

กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษา
อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2560

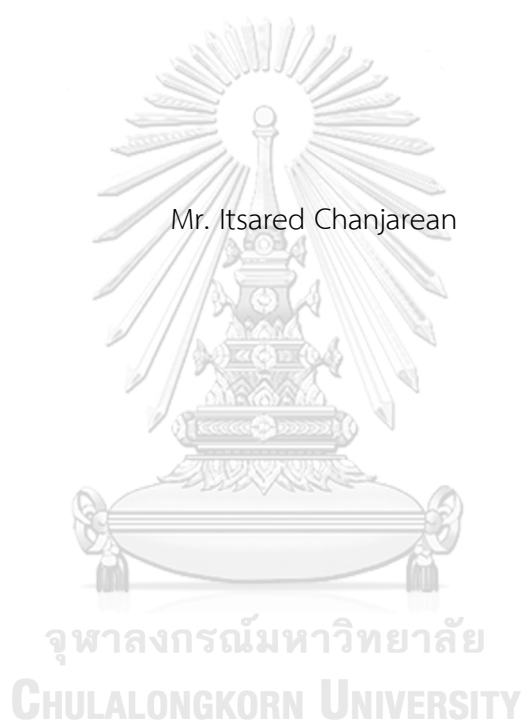
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT STRATEGIES OF PRIVATE VOCATIONAL COLLEGES
USING THE CONCEPTS OF VOCATIONAL EDUCATION STUDENT CHARACTERISTICS FOR
ASEAN COMMUNITY

Mr. Itsared Chanjarean



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน
โดย	นายอิศเรศ จันทร์เจริญ
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.วลัยพร ศิริภิรมย์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์ ดร.พฤษ์ ศิริบรรณพิทักษ์

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทชั้นบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.วลัยพร ศิริภิรมย์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ศาสตราจารย์ ดร.พฤษ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)

อิศเรศ จันทรเจริญ : กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (HUMAN CAPITAL MANAGEMENT STRATEGIES OF PRIVATE VOCATIONAL COLLEGES USING THE CONCEPTS OF VOCATIONAL EDUCATION STUDENT CHARACTERISTICS FOR ASEAN COMMUNITY) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร.วลัยพร ศิริภิมรย์, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ศ. ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 2)ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 3) ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 4)พัฒนากลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 176 คน ครู 184 คน รวม 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบบประเมินกรอบแนวคิดการวิจัย และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีPNI_{modified} และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า 1)กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนประกอบด้วย 3 กระบวนการ ได้แก่ (1) การสรรหาคัดเลือกบุคลากร (2) การพัฒนาบุคลากร (3) การบริหารผลงานและค่าตอบแทน และคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย คุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางภาษาต่างประเทศ ทักษะทางวิชาชีพ ทักษะทางเทคโนโลยี และทักษะทางด้านการทำงานเป็นทีม (3) ด้านเจตคติ ประกอบด้วย ความภูมิใจในความเป็นชาติ การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การพัฒนาบุคลากร การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การบริหารผลงานและค่าตอบแทน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร การสรรหาคัดเลือกบุคลากร ทั้งนี้ การบริหารผลงานและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก 3) จุดแข็งในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนคือ การพัฒนาบุคลากร ส่วนจุดอ่อนคือ การบริหารผลงานและค่าตอบแทน และการสรรหาการคัดเลือกบุคลากร โดยพบว่า มิติของด้านเจตคติของทุกด้านเป็นจุดแข็ง ส่วนมิติด้านความรู้และด้านทักษะของทุกด้านเป็นจุดอ่อน โอกาสคือ สภาพเทคโนโลยี ภาวะคุกคามคือ สภาพเศรษฐกิจ นโยบายของรัฐ และสภาพสังคม ตามลำดับ 4) กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 9 กลยุทธ์ โดยมีกลยุทธ์หลักคือ 1) ปฏิรูปการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 2) เพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 3) พัฒนาศรรณชนบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง
 การศึกษา
 สาขาวิชา บริหารการศึกษา
 ปลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
 ปลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

5684483227 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS: STRATEGY / HUMAN CAPITAL MANAGEMENT / PRIVATE VOCATIONAL COLLEGE / ASEAN COMMUNITY / VOCATIONAL STUDENTS CHARACTERISTIC FOR ASEAN COMMUNITY

ITSARED CHANJAREAN: HUMAN CAPITAL MANAGEMENT STRATEGIES OF PRIVATE VOCATIONAL COLLEGES USING THE CONCEPTS OF VOCATIONAL EDUCATION STUDENT CHARACTERISTICS FOR ASEAN COMMUNITY. ADVISOR: WALAIORN SIRIPIROM, Ph.D., CO-ADVISOR: PROF. PRUET SIRIBANPITAK, Ph.D., pp.

This research aims to 1) study the conceptual framework of private vocational college's human capital management according to the concept of vocational students characteristic for ASEAN Community, 2) examine the current state and desired state of private vocational college's human capital management according to the concept of vocational students characteristic for ASEAN Community, 3) investigate the strengths, weaknesses, opportunities and threats of private vocational college's human capital management according to the concept of vocational students characteristic for ASEAN Community, 4) develop strategies for private vocational college's human capital management according to the concept of vocational students characteristic for ASEAN Community, conducted by using mixed method research. Data was collected from personnel of private vocational colleges consisting of 176 administrators and 184 teachers, totaling 360 persons. Tools used in the research included questionnaires, evaluation survey of research framework, and evaluation survey of suitability and feasibility of strategies. The data was analyzed using statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, PNI^{modified} and content analysis from group discussion.

The results revealed that 1) the research conceptual framework of human capital was consisted with 3 processes (1)recruitment and selection (2) professional development and (3) performance and compensation. While the conceptual framework of vocational students characteristic for ASEAN Community was consisted with 3 dimensions (1) knowledge (2) skills (3) attitude 2) The current state of private vocational college's human capital management according to the concept of vocational students characteristic for ASEAN Community was at a high level and the desired state at the highest level. 3) The strength of private vocational college's human capital management according to the concept of vocational students characteristic for ASEAN Community was human resource development while the weaknesses were performance and compensation management, and recruitment and selection. The finding indicated that attitude dimension was considered as strength while the dimension of knowledge and skills were weaknesses. The opportunity was technology environment whereas the threats included government policies, economic and social conditions. 4) Strategies for private vocational college's human capital management according to the concept of vocational students characteristic for ASEAN Community consisted of three major strategies, i.e. 1) reforming the performance and compensation management with the focus on the outcomes of strengthening the vocational students characteristic for ASEAN Community, 2) enhancing the competitiveness of recruitment and selection with the focus on the outcomes of strengthening the vocational students characteristic for ASEAN Community, and 3) developing the human resource competencies with the focus on the outcomes of strengthening the vocational students characteristic for ASEAN Community.

Department: Educational Policy Management and Student's Signature

Leadership Advisor's Signature

Field of Study: Educational Administration Co-Advisor's Signature

Academic Year: 2017

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยการชี้แนะและแนะนำให้คำปรึกษาด้วยความเมตตาและความเอาใจใส่ของ อาจารย์ ดร. วลัยพร ศิริภริมย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธ์ ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาแนวทางอันเป็นประโยชน์ในการจัดทำงานวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชญาพิมพ์ อุสาโท ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปองสิน วิเศษศิริ และ อาจารย์ ดร. ธีรภัทร กุโลภาส กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย ที่กรุณาเสนอแนะแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัยในการพัฒนาวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งต่อผู้วิจัย

ขอขอบคุณพี่ศิษย์เก่า และ เพื่อนๆ ร่วมรุ่น หลักสูตรบริหารการศึกษา ที่ให้คำชี้แนะและปรึกษา ตลอดจนกำลังใจในการทำงานตั้งแต่เริ่มจนทำวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกขอบคุณตลอดเวลาที่ร่วมศึกษาและทำวิจัยเล่มนี้

ท้ายนี้ผู้วิจัย ขอขอบคุณครอบครัว ที่เป็นกำลังใจสำคัญในการเสริมพลังบวกให้ผู้วิจัยผ่านอุปสรรคและจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้ออกมาเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ได้ ขอขอบคุณทุกท่านด้วยความรัก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพ.....	ถ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	7
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	7
1.4 นิยามศัพท์	8
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
1.5.1 กระบวนการบริหารทุนมนุษย์.....	9
1.5.2 คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน.....	10
1.5.3 การพัฒนากลยุทธ์.....	11
1.6 ขอบเขตการวิจัย	13
1.6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	13
1.6.2 เนื้อหา.....	13
1.7 ขั้นตอนการวิจัย	13
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.1 แนวคิดการบริหารทุนมนุษย์.....	15

2.1.1 การพัฒนาแนวคิดทุนมนุษย์.....	15
2.1.2 ความหมายของทุนมนุษย์	18
2.1.3 องค์ประกอบของทุนมนุษย์.....	20
2.1.4 การพัฒนาแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์.....	21
2.1.5 ความหมายการบริหารทุนมนุษย์	25
2.1.6 ความสำคัญของการบริหารทุนมนุษย์	26
2.1.7 กระบวนการบริหารทุนมนุษย์.....	27
2.2 แนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	42
2.2.1 คุณลักษณะของนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน.....	42
2.3 บริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษา	48
2.3.1 แนวคิดพื้นฐานการจัดการอาชีวศึกษา.....	49
2.3.2 มาตรฐานการอาชีวศึกษา.....	50
2.3.3 ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579).....	51
2.3.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	54
2.4 แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	55
2.4.1 ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	55
2.4.2 ระดับกลยุทธ์.....	58
2.4.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์	58
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	70
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย	70
3.2 ขั้นตอนการวิจัย.....	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84

4.1 ผลการศึกษากรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน.....	85
4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	86
4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	86
4.2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	89
4.2.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	103
4.3 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	115
4.3.1 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	115
4.3.2 ผลการวิเคราะห์โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก.....	119
4.4 ผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	143
4.4.1 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม จำแนกรายด้านของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน.....	144

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ SWOT ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน....	148
4.4.3 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน.....	155
4.4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมและรายด้านของการบริหาร ทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	158
4.4.5 ผลการจับคู่กลยุทธ์และพัฒนาแนวกลยุทธ์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน.....	163
4.4.6 ผลการวิเคราะห์ SO / WO / ST / WT จำแนกรายด้านการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน.....	164
4.5 ผลการพัฒนา(ร่าง) กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตาม แนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	166
4.5.1 (ร่าง) กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 1.....	166
4.5.2 ผลการตรวจสอบ(ร่าง) กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 1)..	175
4.5.3 (ร่าง) กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 2.....	183
4.5.4 ผลการตรวจสอบ(ร่าง) กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการของการ บริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 2	192

4.6 กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับสมบูรณ์	207
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	213
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	213
5.1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตาม แนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	213
5.1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน.....	214
5.1.2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียนจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน.....	214
5.1.2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	215
5.1.2.3 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน.....	217
5.1.3 กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 กล ยุทธ์หลัก และ 9 กลยุทธ์รอง	217
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	219
5.2.1 อภิปรายในประเด็นกรอบแนวคิดในการวิจัยการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน.....	219

5.2.2	อภิปรายในประเด็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	221
5.2.3	อภิปรายจุดแข็ง จุดอ่อน ภาวะคุกคามและโอกาสการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน.....	227
5.2.4	อภิปรายประเด็นกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตาม แนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	229
5.3	ข้อเสนอแนะ.....	231
	รายการอ้างอิง	234
	ภาคผนวก.....	244
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	291

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดการบริหารทุนมนุษย์	32
ตารางที่ 2 ตารางที่ขั้นตอนการทบทวนการปฏิบัติงาน.....	41
ตารางที่ 3 การสังเคราะห์คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	47
ตารางที่ 4 ขั้นตอนการวิจัย	81
ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม	86
ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง	87
ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยภาพรวม.....	89
ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามการบริหาร ทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	90
ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามองค์ประกอบ ย่อยด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	94
ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามองค์ประกอบ ย่อยด้านการพัฒนาบุคลากร	95
ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามองค์ประกอบ ย่อยด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	98

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวม	103
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้าน นโยบายรัฐบาล.....	105
ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านสภาพ เศรษฐกิจ.....	107
ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านสภาพ สังคม.....	109
ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านสภาพ เทคโนโลยี.....	112
ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	116
ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	117
ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก.....	121

<p>ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพเทคโนโลยี โดยจำแนกตามการพัฒนาบุคลากร.....</p>	<p>134</p>
<p>ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายรัฐ โดย จำแนกตามการบริหารผลงานและค่าตอบแทน.....</p>	<p>136</p>
<p>ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพเศรษฐกิจ โดยจำแนกตามการบริหารผลงานและค่าตอบแทน.....</p>	<p>138</p>
<p>ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพสังคม โดย จำแนกตามการบริหารผลงานและค่าตอบแทน.....</p>	<p>139</p>
<p>ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพเทคโนโลยี โดยจำแนกตามการบริหารผลงานและค่าตอบแทน.....</p>	<p>141</p>
<p>ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารทุนมนุษย์ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	<p>144</p>
<p>ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix ของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน</p>	<p>148</p>
<p>ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหาร ทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จำแนกตามการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน.....</p>	<p>155</p>

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหาร ทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จำแนกตามคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน.....	155
ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียนทั้งโดยรวมและรายด้าน	158
ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน	160
ตารางที่ 38 คู่กลยุทธ์ที่นำไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน	163
ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ SO / ST / WO / WT ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน	164
ตารางที่ 40 (ร่าง) กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 1	166
ตารางที่ 41 จำนวนและร้อยละของการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ วิธีดำเนินการตามร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	176
ตารางที่ 42 (ร่าง) กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 2	183
ตารางที่ 43 ผลการตรวจสอบร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตาม แนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 2)	193

ตารางที่ 44	กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน ฉบับสมบูรณ์	207
-------------	---	-----



สารบัญภาพ

แผนภาพที่ 1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	12
แผนภาพที่ 2	ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ ผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานและผลผลิตขององค์กร.....	17
แผนภาพที่ 3	สมการทุนมนุษย์.....	20
แผนภาพที่ 4	ขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์โดยใช้เป้าประสงค์.....	29
แผนภาพที่ 5	แสดงการวิเคราะห์TOWS Metrix.....	64



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในระบบสังคม เศรษฐกิจ การเมืองสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีของโลกส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชนในทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทยที่ต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อการอยู่รอดของพลเมืองในประเทศสำนักโฆษก สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี 2557 อ่างใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2560); (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559ก) โดยเฉพาะระบบการศึกษาซึ่งเป็นระบบที่สำคัญของประเทศที่จะผลิตทรัพยากรมนุษย์ออกไปพัฒนาชาติที่สำคัญ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร(จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) ซึ่งในปัจจุบันยังพบว่าพื้นที่ในประเทศไทยได้รับการพัฒนาอย่างไม่เท่าเทียม เชื่อมโยงกับระบบการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพที่เท่าเทียมและทั่วถึง ด้วยการจัดสรรงบประมาณไปยังท้องถิ่นชนบทที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเท่าเทียม และเสมอภาค เมื่อระบบการศึกษาเกิดความไม่เท่าเทียมกันคุณภาพของประชาชนในชุมชนเมือง ชุมชนชนบทจึงแตกต่างกัน คุณภาพแรงงานที่เป็นผลผลิตจากการศึกษาเป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จึงมีช่องว่างที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน (พจนาวลัย, 2560) จำเป็นที่รัฐบาลต้องดำเนินการปฏิรูปการศึกษาเพื่อจะทำให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2542 จนถึงปัจจุบัน โดยฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้พยายามพัฒนาและวางแผนการดำเนินการในเชิงรุกมาโดยตลอดเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสามารถลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนในสังคม (เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2560)

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ได้ดำเนินการโดยมีการกำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติระยะยาว พ.ศ.2560-2579 ซึ่งเป็นทิศทางการพัฒนาระบบการศึกษาไทยในอนาคต โดยมีการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาอย่างชัดเจน จากการวิเคราะห์ความจำเป็นจากความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่เปลี่ยนโครงสร้างจากเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรมในยุค 4.0 ความต้องการคนในศตวรรษที่ 21 การที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมประชาคมอาเซียน และคุณภาพการศึกษาของประเทศ พบว่ายังไม่เป็นที่พอใจและจากปัญหาการขาดโอกาส ความเสมอภาค ความเท่าเทียมในการศึกษาของประชาชน ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนการบริหารจัดการศึกษา ยังไม่มีคุณภาพ การผลิตคนไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงานในวงการอุตสาหกรรม เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559ข) ซึ่งจากปัญหาดังกล่าว รัฐบาลจึงมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการ

เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21” อันนำมาซึ่งการกำหนดเป้าหมาย 2 ด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียนโดยมุ่งผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มุ่งให้เกิดการเข้าถึง ความเสมอภาค คุณภาพ ระบบการศึกษามีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตของการเปลี่ยนแปลง และจากเป้าหมายดังกล่าวมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาใน 6 ยุทธศาสตร์ คือ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของประเทศไทย การผลิตกำลังคน การวิจัย นวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย การพัฒนาศักยภาพคนทุก ช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทาง การศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการศึกษา(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

นอกจากประเด็นการกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติระยะยาว พ.ศ.2560-2579ดังกล่าวส่งผลให้สถาบันการศึกษาในทุกระดับ ต้องปรับเปลี่ยนการจัดการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศแล้ว การพิจารณาในบริบทที่เป็นปัญหาจากการดำเนินการ ที่ผ่านมาของการจัดการศึกษาในระบบการศึกษาของประเทศไทยก็เป็นสิ่งจำเป็น จากการศึกษา ยังพบว่าการผลิตบัณฑิตในระบบอุดมศึกษายังไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน บัณฑิตบางสาขาไม่มีงานทำขาดทักษะในการทำงาน มาตรฐานคุณภาพของระบบการศึกษาไทยและความสามารถในการแข่งขันแรงงานในประเทศกลุ่มอาเซียนตกต่ำ คุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอยู่ในอันดับท้ายในกลุ่มประเทศอาเซียน คุณภาพของแรงงานไทยยังมีทักษะฝีมือชั้นกลางถึงขั้นต่ำ ไม่สามารถทำงานในสถานประกอบการที่ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทัดเทียมกับการผลิตในระบบอุตสาหกรรมที่ทันสมัยได้ (พจนา วลัย, 2560) และ การผลิตกำลังคนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อการป้อนตลาดแรงงานของประเทศมีทั้งการผลิตกำลังคนในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานดังกล่าวประกอบด้วยมีรายงานผลการวิจัยชี้ชัดว่าภาคอุตสาหกรรมยังคงประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในปี.ศ.2557 พบว่ามีตัวเลขความต้องการแรงงานภาคอุตสาหกรรม 5.91 ล้านคน แต่มีกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรม เพียง 5.46 ล้านคน จำแนกความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักคือ ธุรกิจสิ่งทอ เครื่องแต่งกาย เครื่องหนัง ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์ไฟฟ้า ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจผลิตยางและพลาสติก ซึ่งยังจำเป็นต้องอาศัยแรงงานจากภายนอกประเทศ ทั้งนี้จากการที่การศึกษาในสายอาชีพไม่เป็นที่นิยมของนักเรียน อาจมาจากการทะเลาะวิวาทระหว่างสถาบัน ค่านิยมของสังคม ผู้ปกครองที่ให้ความสำคัญกับการได้รับปริญญามากกว่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2559: 45) ประกอบกับผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในปี 2557 พบว่าค่าจ้างแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยและผู้ที่สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า สัดส่วนของค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานที่จบปริญญาตรีต่อค่าจ้างแรงงานที่จบอาชีวศึกษาเป็น 1.8 เท่า ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วคนจบมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้ากว่าคนจบ

อาชีวศึกษา (วีระชาติ กิเลนทอง, 2560) ประเด็นดังกล่าวมีบทบาทสำคัญต่อนโยบายของรัฐบาล ในการพิจารณาความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานอย่างมาก เนื่องจากตลาดแรงงานต้องการแรงงานสายอาชีวศึกษาอย่างมาก แต่ไม่มีผู้สนใจเรียนดังจะเห็นจากจำนวนผู้สนใจเรียนในระดับอาชีวศึกษากับมัธยมศึกษาตอนปลายมีสัดส่วน 34:66 ในปี พ.ศ. 2555 แต่ในปี พ.ศ. 2557 มีสัดส่วน 32:68 ซึ่งลดลง แม้ว่าจะพิจารณาในส่วนของประชากรในกลุ่มอายุระหว่าง 15-17 ปี ในปี พ.ศ. 2557 จะมีจำนวนลดลง ร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับหนึ่งปีก่อน แต่เทียบสัดส่วนจำนวนผู้เรียนสายอาชีวศึกษากลับลดลงร้อยละ 20 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559ข: 34) อีกทั้งปัญหาการจัดการศึกษาของอาชีวศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพก็เนื่องมาจากปัญหาการขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล ค่านิยมของผู้ปกครองที่ต้องการให้บุตรหลานรับปริญญา การเรียนในระดับสูงขึ้นไปจะมีเงินเดือนสูงกว่าและมีสถาบันมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น (สุริยา ฮ่องเสนาะ, 2558)

การพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานทั้งในประเทศไทยและเคลื่อนย้ายเข้าสู่ตลาดแรงงานอาเซียนอย่างมีมาตรฐานและคุณภาพแรงงานฝีมือ จากการศึกษาที่ประชาคมอาเซียนมีความตกลงทางการค้าและเศรษฐกิจร่วมกัน ส่งผลต่อการทำการค้าและบริการโดยไม่มีกำแพงภาษีและการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรี ส่งผลต่อความต้องการแรงงานในการผลิต การค้าและการบริการ ในกลุ่มอาเซียนมากขึ้น ซึ่งเป็นโอกาสการหางานได้เพิ่มขึ้นและมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่ในความเป็นจริงพบว่าแรงงานฝีมือไทย ยังมีทักษะความชำนาญไม่ตรงกับความต้องการของผู้จ้าง ปัญหาด้านการสื่อสารการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ซึ่งรัฐบาลต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาอย่างจริงจัง (วิบูลย์พัทธ์ สุทันธุกิตติ์, 2560)

ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาทุกระดับ ทั้งด้านการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ทักษะการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานที่มีมาตรฐานในประชาคมอาเซียน พร้อมทั้งการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีหลักสูตรที่เทียบเคียงกับสากลเชื่อมโยงกับประเทศในประชาคมอาเซียนได้ (อนันต์ งามสะอาด, 2560) นอกจากนี้รัฐบาลในปัจจุบัน (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี) จึงได้มีนโยบายเร่งรัดการพัฒนาให้นักเรียนสายอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและตรงกับ ความต้องการของประเทศที่จะเป็นกำลังคน กำลังแรงงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามการจ้างงาน และยกระดับสถาบันการศึกษาสายวิชาชีพและอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น จัดทำแผน ทิศทางและแนวโน้มการจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนองต่อ ภาพอนาคตของการพัฒนาประเทศและการปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่ประเทศไทยจะต้องเตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการพัฒนา การแข่งขันและทันต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อบ้าน ภูมิภาคอาเซียนและประชาคมโลกที่มีการวิวัฒนาการอย่างรวดเร็ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559ก)

การที่จะพัฒนากำลังคนในระบบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จะแข่งขันกับประชาคมอาเซียนได้นั้นเป็นสิ่งจำเป็น กำลังคนจะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับประเทศในกลุ่มอาเซียน ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในปี พ.ศ. 2558 ยังกำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญยุทธศาสตร์หนึ่งที่จะขับเคลื่อนความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาอาเซียน รวมทั้งทักษะฝีมือและภาษากลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ (มยุรี ดวงศรี, 2558) ประกอบกับแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดพันธกิจที่สำคัญไว้ คือ การยกระดับคุณภาพมาตรฐาน การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล และมียุทธศาสตร์ที่สำคัญยุทธศาสตร์หนึ่งคือการผลิตกำลังคนและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้ผู้สำเร็จการศึกษอาชีวศึกษา มีสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษได้ตามมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ Common European Framework of Reference (CEFR) มีความเชี่ยวชาญเป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2551) มีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้เพื่อให้ นักศึกษานักศึกษาทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ได้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ โดยเน้นที่พฤติกรรมส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ ดังนี้ มีมนุษยสัมพันธ์ มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต ประหยัด ใฝ่รู้ เป็นต้น (ดวงภา มกรานุรักษ์, 2554) ได้สรุป คุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า (2554-2564) ไว้ว่าควรมีความสามารถทางด้านทักษะวิชาชีพ มีความรู้เชิงทฤษฎีทางวิชาชีพ มีด้านความสามารถทางเทคโนโลยี มีทักษะชีวิต มีนิสัยอุตสาหกรรม มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และ(อภิชาติ ติรสวัสดิชัย, ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, วลัยภา ฉลากบาง, และ สมคิด สร้อยน้ำ, 2559) ได้ทำการวิจัยอนาคตเพื่อศึกษาแนวโน้ม และเขียนภาพอนาคตของการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคมอาเซียนระหว่าง พ.ศ. 2558-2567 โดยได้สรุปแนวคิดทางด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาที่สำเร็จอาชีวศึกษาเอกชนไทย จำนวน 3 ข้อ 1) ต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2556 และกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ 2) มีความรับผิดชอบในการทำงาน 3) มีความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในวิชาชีพ ที่ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ได้กำหนดคุณลักษณะของนักเรียนที่จะเข้าสู่สังคมของประชาอาเซียนไว้ 3 ประการคือ 1) มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนเพื่อให้เข้าใจบริบทของประเทศในอาเซียนและทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีทักษะและกระบวนการ โดยมีทักษะขั้นพื้นฐานคือการสื่อสารภาษาอังกฤษ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี ทักษะความเป็นพลเมืองดี ความรับผิดชอบทางสังคม ทักษะการเรียนรู้ และ 3) ด้านเจตคติที่

มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย/อาเซียน ยอมรับความแตกต่างของบุคคล ยึดแนวทางประชาธิปไตยและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของนักเรียนอาชีวศึกษาสำหรับการเตรียมความพร้อม เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเป็นพลเมืองในประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักคือ ความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี

การพัฒนาให้นักเรียนอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะสำหรับประชาคมอาเซียนดังกล่าวนั้น ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะสร้างนักเรียนอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ครูถือว่าเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ในระบบการจัดการศึกษาที่สำคัญ เพราะทุนมนุษย์หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ที่แต่ละคนมีและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2559) คุณวุฒิของครูนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่กระทบคุณภาพการศึกษา คุณภาพของครูมีอิทธิพลยิ่งใหญ่ต่อการสร้างผลผลิตทางการศึกษา พดิน แดงจวง (2554) และเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2560) ได้เสนอไว้ว่าคุณภาพการจัดการศึกษาที่สำคัญคือครู เมื่อครูไม่มีคุณภาพผลผลิตก็จะไม่มีคุณภาพ ในประเทศไทยพบว่ามีความขาดแคลนครู มีครูไม่เพียงพอต่อนักเรียนและชั้นเรียน ครูได้รับผลตอบแทนต่ำ สวัสดิการต่ำ ครูมีชั่วโมงการทำงานอยู่ระหว่าง 900-1200 ชั่วโมงต่อปี สูงกว่าค่าเฉลี่ยในประเทศกลุ่ม OECD ซึ่งมีชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ 600-700 ชั่วโมงต่อปี เมื่อครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงานย่อมทำให้ผลงานต่ำลง การแก้ปัญหาคุณภาพครูจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครูด้วย (วีระชาติ กิเลนทอง, 2560) นอกจากนี้การพัฒนาตนเองของครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดคุณภาพการศึกษาด้วยเช่นกัน ครูต้องมีวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ๆ มีวิธีการที่ขัดเกลาพฤติกรรมของนักเรียน ต้องรู้จักจัดการเรียนการสอนให้เด็กนักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เกิดความรู้ความเข้าใจในบริบทของประเทศอาเซียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูถูกคาดหวังให้ปรับตัวเข้ากับสิ่งเหล่านั้น และการปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์จากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการทำงานของครูอย่างมาก จากผู้บริหารและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว (สมพงศ์ เกษมสิน, 2556) ทั้งนี้ในแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2560-2579 ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศและหน่วยงาน(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559ก)

การบริหารจัดการเพื่อให้มีครูในระบบการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ จัดเป็นความท้าทายของผู้บริหารในการบริหารกำลังคนในระบบการศึกษาอาชีวศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งคือการบริหารทุนมนุษย์ ทั้งนี้การบริหารทุนมนุษย์เป็นการเชื่อมโยงระหว่างคนกับกระบวนการ ด้วยหลักการ สร้างความเกี่ยวพัน (Involvement) โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะมีการวางแผนกลยุทธ์ หลักการเชื่อมโยง (Alignment) ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ทุกฝ่ายร่วมกัน กำหนดให้สอดคล้องกับทุกระบบในองค์กรและหลักการที่มีพันธะผูกพัน (Commitment) เป็นหลัก ที่จะทำให้นักบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้คนเหล่านั้น

ทุ่มเทต่องานที่ทำ อย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2554) การพัฒนาทุนมนุษย์ ไม่ได้หมายความว่าเพียงการพัฒนาด้วยการศึกษา การอบรม แต่เป็นกระบวนการที่ขับเคลื่อนทั้งองค์กร ซึ่งการบริหารทุนมนุษย์ เป็นการกำหนด นโยบายและ การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลงาน การให้รางวัล และการเตรียมการในเรื่องความปลอดภัย จริยธรรม และความยุติธรรมให้กับพนักงานขององค์กรเพื่อเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ (Dessler, 2005) กระบวนการบริหารทุนมนุษย์ ถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญคือ คือ การสรรหาบุคลากร คัดเลือกบุคลากรเข้าสู่งาน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลงานและผลตอบแทน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Odden, 2011b; Werther & Davis, 1985; นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2554) การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ในยุคปัจจุบันเน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ปัญหา (Ivancevich, 2003) โดยการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการใช้แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ ทำให้มีกิจกรรมและนโยบายสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรโดยให้ความสำคัญกับคนและการได้เปรียบทางการแข่งขัน (Hendry & Pettigrew, 1986) ทั้งนี้กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์เป็นการกำหนดกรอบการทำงานที่กว้าง ที่สอดคล้องการกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งทีมผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและดำเนินกลยุทธ์ในการจ้างงาน การพัฒนา การสร้างแรงจูงใจ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) ดังนั้นกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ จึงเป็นแผนที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ เครื่องมือที่จะใช้ในการกำหนดกลยุทธ์วิธีการหนึ่งคือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อทราบจุดแข็งและสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อทราบจุดอ่อน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อให้ทราบโอกาสและอุปสรรค เพื่อการนำมาวางแผนในการพัฒนาองค์กรต่อไป (Certo & Peter, 1991; ธนาชัย สุขวณิช และ พรชัย อรัณยกันนท์, 2557)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นสถาบันที่จัดการศึกษาตาม หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ให้แก่นักเรียนที่สนใจศึกษาต่อในระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งในประเทศไทยมีจำนวนสถาบันการอาชีวศึกษาเอกชนมากกว่าภาครัฐ โดยมีสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นสมาชิกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย กว่า 404 แห่ง (ทำเนียบสมาชิกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2561) ซึ่งการจะพัฒนาคุณภาพนักเรียนอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามคุณลักษณะประชาคมอาเซียน ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ครูนับเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญในระบบการศึกษา ซึ่งต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่มีต่อการจัดการศึกษาเพื่อสร้างผลผลิตที่สามารถแข่งขันในประชาคมอาเซียน ผู้บริหารทุกระดับที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีการกำหนด กลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนงานพัฒนาครูอย่างจริงจัง ให้ครูสามารถปฏิบัติงานในระบบการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามกระบวนการบริหารทุนมนุษย์คือ การสรรหา

บุคลากรเข้ามาสู่งาน การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่งาน และการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสอนเพื่อให้นักเรียนอาชีวศึกษามีคุณลักษณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ช่วงแห่งการแข่งขันก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับตัว ซึ่งจะสามารถผลิตนักเรียนอาชีวศึกษาออกไปรับใช้ประเทศไทยและประชาคมอาเซียน หากมีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ คือครูในระบบการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนแล้ว จะสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่เป็นแรงงานฝีมือป้อนในระบบแรงงานที่มีคุณภาพได้อย่างมีคุณภาพทัดเทียมประชาคมอาเซียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารทุนมนุษย์ในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อให้เกิดการสร้างแรงงานอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพทัดเทียมประชาคมอาเซียนได้ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 กรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

1.2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

1.2.3 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนมีอะไรบ้าง

1.2.4 กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษากรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

1.3.2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

1.3.3 เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

1.3.4 เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

1.4 นิยามศัพท์

กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง แนวทางเชิงรุกในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยอาศัยกระบวนการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามเพื่อนำมาเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการบริหารของวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมในกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลงานและค่าตอบแทน

การสรรหาคัดเลือกบุคลากร หมายถึง การวางแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และดึงดูดบุคลากรคนเก่งโดยอาจรับสมัครจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง หรือสร้างความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การวางแผนพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของตน รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือปรึกษาหารือ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

การบริหารผลงานและค่าตอบแทน หมายถึง การประเมินผลงานโดยมีเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจนรวมถึงมีสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ ประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอบุ้ในตนเองที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่ดำเนินกิจการโดยภาคเอกชน ที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน หมายถึง ความสามารถแสดงออกของนักศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จะยกระดับคุณภาพนักศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศไทยให้พร้อมรับการเปิดประชาคมอาเซียน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ(2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางภาษาต่างประเทศ ทักษะทางวิชาชีพ ทักษะทางเทคโนโลยี และทักษะทางด้านการทำงานเป็นทีม (3) ด้านเจตคติ ประกอบด้วย ความภูมิใจในความเป็นชาติ การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

ประชาคมอาเซียน หมายถึง สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 10 ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย สหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ราชอาณาจักรไทย บรูไนดารุสซาลาม สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่าและราชอาณาจักรกัมพูชา ที่รวมตัวภายใต้สามเสาหลักในการร่วมมือ ได้แก่ การเมืองและความมั่นคง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

1.5.1 กระบวนการบริหารทุนมนุษย์

สังเคราะห์จากแนวคิดกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ สรุปได้ว่าการบริหารทุนมนุษย์ของนักวิชาการนั้นมีกระบวนการประกอบด้วย 3 กระบวนการ ได้แก่ การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลงานและค่าตอบแทน (Odden, 2011b; Werther & Davis, 1985; นิสดาร์ก เวชยานนท์, 2559)รายละเอียด ดังนี้

1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร คือการวางแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และดึงดูดบุคลากรคนเก่งโดยอาจรับสมัครจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง หรือสร้างความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

2. การพัฒนาบุคลากร คือการวางแผนพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของตน รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือปรึกษาหารือ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

3. การบริหารผลงานและค่าตอบแทน คือการประเมินผลงานเพื่อให้ได้ผลงานโดยมีเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจนรวมถึงมีสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

1.5.2 คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

สังเคราะห์จากแนวคิดคุณลักษณะนักเรียนในประชาคมอาเซียนของ ดวงนภา มกรานุรักษ์ (2554); อนัน งามสะอาด (2560); อภิชาติ ตีรสวัสดิชัย, ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, วัลนิกา ฉลากบาง, และ สมคิด สร้อยน้ำ (2558) และสำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2554) ประกอบด้วยองค์ประกอบคุณลักษณะหลักคือ ความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี สรุปเป็นคุณลักษณะดังนี้

1. ด้านความรู้

- 1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
- 1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ

2. ด้านทักษะ

- 2.1 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ
- 2.2 ทักษะทางวิชาชีพ
- 2.3 ทักษะทางเทคโนโลยี
- 2.4 ทักษะในการทำงานเป็นทีม

3. ด้านเจตคติ

- 3.1 ความภูมิใจในความเป็นชาติความภูมิใจในความเป็นชาติ
- 3.2 การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 3.3 ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

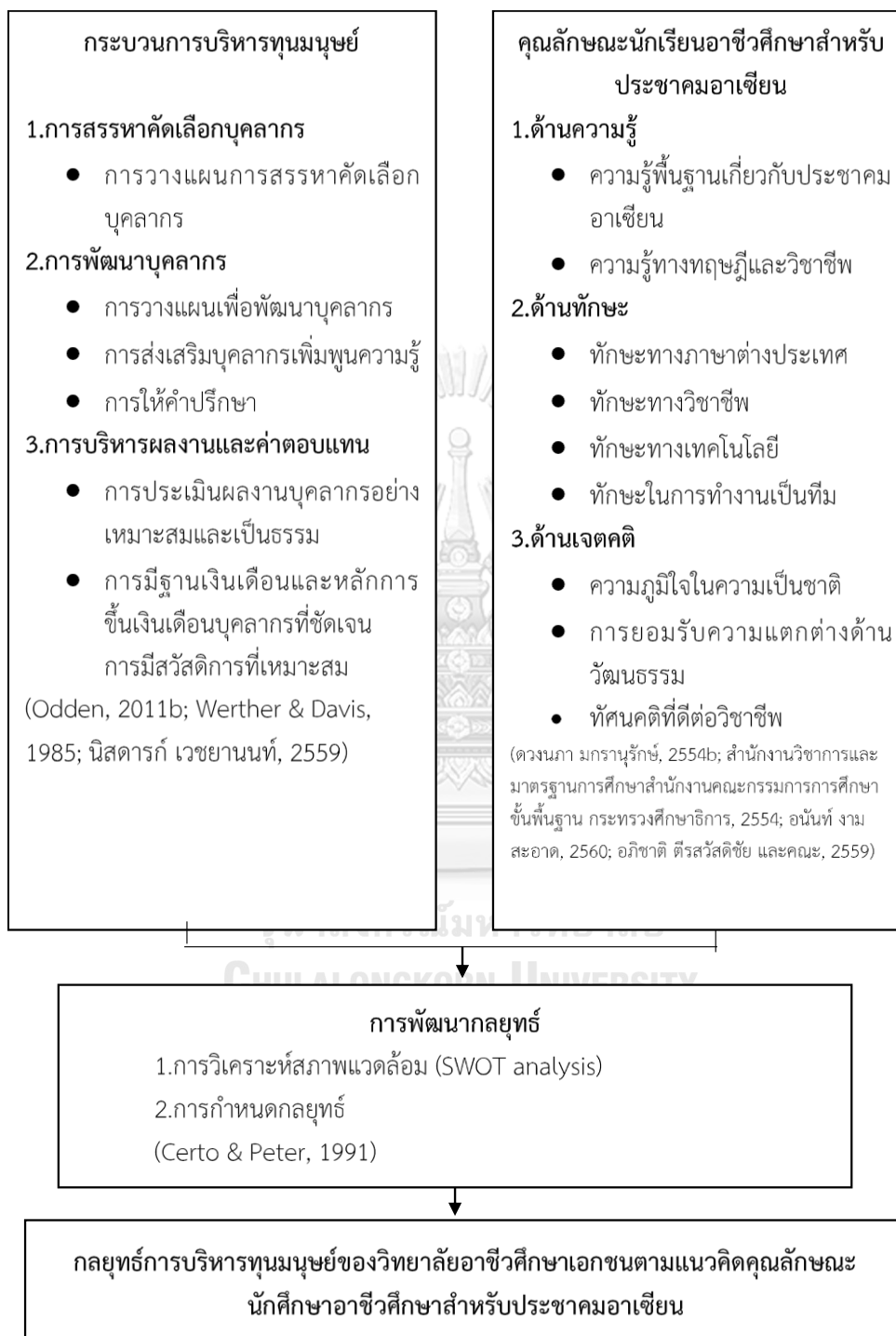
1.5.3 การพัฒนากลยุทธ์

การดำเนินการกำหนดกลยุทธ์ได้นำแนวคิดของ Certo and Peter (1991) ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT analysis) ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน
2. การกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รองและวิธีดำเนินงานตามกลยุทธ์



กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงผังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจากทั่วประเทศ จำนวน 481 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 218 แห่ง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคาดเคลื่อน (e) + 5% ระดับความเชื่อมั่น 95%

1.6.2 เนื้อหา

เนื้อหาหลักในการดำเนินการวิจัย คือ การบริหารทุนมนุษย์ ได้แก่ (1) การสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร (2) การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ และการให้คำปรึกษา และ (3) การบริหารผลงานและค่าตอบแทน ประกอบด้วย การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม การมีฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนบุคลากรที่ชัดเจน และการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ส่วนคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางภาษาต่างประเทศ ทักษะทางวิชาชีพ ทักษะทางเทคโนโลยี และทักษะทางด้านการทำงานเป็นทีม (3) ด้านเจตคติ ประกอบด้วย ความภูมิใจในความเป็นชาติ การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

1.7 ขั้นตอนการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานออกเป็น Exploratory Sequential Mixed Methods Design ที่ประกอบด้วย การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จากความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และครูผู้สอน

โดยมีขั้นตอนการวิจัยอยู่ 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนและคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหาร ทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหาร ทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ขั้นตอนที่ 4 ร่างกลยุทธ์ การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 1)

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหาร ทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 1) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล

ขั้นตอนที่ 6 ร่างกลยุทธ์ การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 2)

ขั้นตอนที่ 7 ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหาร ทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 2) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 8 นำเสนอกกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวางแผนในการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรในสาย การสอน กำหนดกรอบคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

1.8.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสามารถประยุกต์ใช้กลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์ของหน่วยงานให้สามารถพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพ สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีในสายอาชีวศึกษา

1.8.3 นักศึกษามีคุณลักษณะนักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ซึ่งเป็นที่ต้องการของ สถานประกอบการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่องกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยนำเสนอการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดการบริหารทุนมนุษย์
- 2.2 แนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
- 2.3 บริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
- 2.4 แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดการบริหารทุนมนุษย์

2.1.1 การพัฒนาแนวคิดทุนมนุษย์

คำว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) ปรากฏเป็นครั้งแรกในศตวรรษที่ 18 แต่มีบทบาทชัดเจนในบทความปี ค.ศ. 1961 โดยนักเศรษฐศาสตร์เจ้าของรางวัลโนเบล Theodore W. Schultz และเป็นประธานของสมาคมเศรษฐกิจของอเมริกา เขาได้เขียนบทความชื่อ “Investment in Human Capital ” ซึ่งตีพิมพ์ในวารสารชื่อ American Economic Review โดยที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบในการลงทุนด้านการศึกษาและการอบรมบุคลากรมีผลต่อศักยภาพในการสร้างผลิตภาพในระบบเศรษฐกิจ คือผลกระทบต่อทุนมนุษย์ ซึ่งความรู้ ทักษะของบุคคลเป็นการลงทุนที่มีผลระยะยาวในการที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตได้ (Schultz, 1961) ต่อมา William Petty นักเศรษฐศาสตร์คนแรกๆ ในยุคศตวรรษที่ 17 ได้ศึกษาถึงความแตกของผลผลิตอันเนื่องมาจากคุณค่าของแรงงาน และ Adam Smith นักเศรษฐศาสตร์ผู้ซึ่งเขียนหนังสือที่ชื่อว่า “An Inquiry into the Nature and Causes of Wealth of Nation” ในปี ค.ศ. 1776 ซึ่งได้กล่าวถึงทฤษฎีของการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) และ กล่าวถึงกลไกของตลาด ซึ่งแนวคิดของเหล่านี้ ได้มีอิทธิพลต่อแนวคิดของเศรษฐศาสตร์ในยุคต่อๆ มาเป็นอย่างมาก ในหนังสือเล่มนี้ Adam Smith ได้บรรยายละเอียดเกี่ยวกับความรู้และทักษะของพนักงานว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อกระบวนการผลิตและคุณภาพของผลผลิต เขายังกล่าวอีกว่า อัตราค่าจ้างควรที่จะถูกกำหนดโดย

เวลา พลังกำลังที่คนงานใช้ในการทำงาน และเงินที่คนงานลงทุนในมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ Adam Smith เห็นว่าความสามารถในการผลิตของแรงงาน ที่มีทักษะจะสูงกว่าแรงงานที่ไม่มีทักษะ และผลที่ตามมาก็คือ แรงงานที่มีทักษะควรได้รับรายได้ที่สูงเนื่องจากการลงทุนดังกล่าว (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2554)

ทุนมนุษย์จึงมีแนวคิดมาจากทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์หลังช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งมีการพัฒนาเทคโนโลยีในการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการแข่งขันในการหาแหล่งทรัพยากรหรือแหล่งวัตถุดิบไปทั่วโลก และเป็นยุคที่มีการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างสูง ซึ่งการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในช่วงนี้ ทำให้นักเศรษฐศาสตร์พบช่องว่างของการเติบโตทางเศรษฐกิจอันไม่ได้มาจากเหตุ ของ สามทุนหลักในการผลิต คือ เงินทุน ที่ดิน และ แรงงาน ซึ่งช่องว่างของการเติบโตนี้สามารถอธิบายได้โดยทุนชนิดใหม่ที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Denison 1962, Krueger 1968 อ้างถึงใน Nafukho, Hairston, & Brooks, 2004) ซึ่ง Itika (2011) ได้สรุปแนวคิดของทุนมนุษย์ไว้ว่าเป็นการศึกษาที่เน้นการใช้แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์มาเป็นกรอบการศึกษาเกี่ยวกับคนว่าเป็นสิ่งที่มีมูลค่า (valuable assets) การลงทุนในคนก็เช่นเดียวกับการลงทุนในลักษณะอื่น อาทิ เครื่องจักร เพื่อผลผลิตขององค์กร

การศึกษาเล่าเรียนและการฝึกอบรมเป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทุนมนุษย์ ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-Benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่จะได้รับจากการลงทุน (Return on Investment) ที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรโดยเรียนรู้ผ่านการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ จากการศึกษาของ (Swanson & Holton, 2001)

Groysberg, McLean, and Nohria (2006) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ว่า ทุนมนุษย์ควรกำหนดรูปเค้าโครงเป็นแบบมีทักษะและผลลัพธ์ สามารถถ่ายโอนได้ เรียกว่า Portfolio Model of Human Capital ซึ่งมี 5 ลักษณะ คือ

1. ทุนมนุษย์ด้านการบริหารจัดการทั่วไป (General Management Human Capital) หมายถึงความสามารถในการจัดการทั่วไป ซึ่งเป็นระบบการบริหารที่นำไปสู่การปฏิบัติในด้านต่างๆ เช่น ด้านการเงิน ด้านเทคนิค และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงภาวะผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจจัดการ ลักษณะของการจัดการทั่วไปนี้สามารถถ่ายโอนการจัดการความรู้จากที่เดิมมาสู่ที่ใหม่ เป็นการถ่ายโอนทั้งความรู้และประสบการณ์

2. ทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ (Strategic Human Capital) หมายถึง ทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพหรือความสามารถด้านทักษะหรือยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน เช่น กลยุทธ์การลดต้นทุน กลยุทธ์ด้านการตลาด กลยุทธ์การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ลักษณะนี้สามารถถ่ายโอนไปยังองค์กรอื่นที่มีลักษณะ

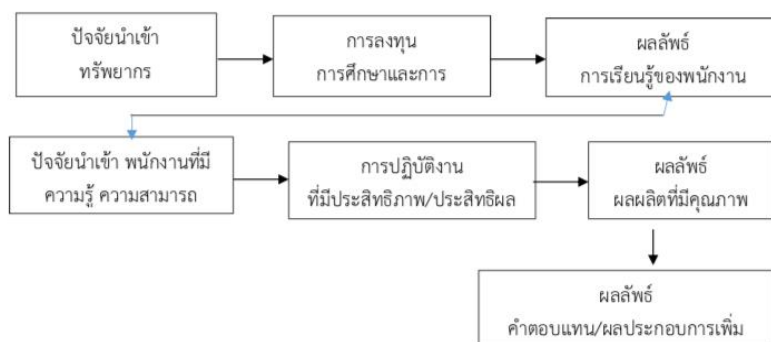
งานคล้ายกัน ผู้บริหารสามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สามารถจัดการต่อไปได้โดยใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร

3. **ทุนมนุษย์ด้านอุตสาหกรรม (Industrial Human Capital)** หมายถึง รูปแบบทุนมนุษย์ที่มีความสามารถในการเรียนรู้และถ่ายทอดรายละเอียดในการประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรม ประกอบไปด้วยการเรียนรู้และการสร้างหรือกำหนดกฎเกณฑ์การให้บริการลูกค้า การส่งมอบของสู่งานอุตสาหกรรม เป็นต้น

4. **ทุนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์ (Relationship Human Capital)** หมายถึง รูปแบบทุนมนุษย์ที่สะท้อนสมรรถภาพของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานหรือเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงานใหม่ การสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมกันทำงาน

5. **ทุนมนุษย์ด้านความสามารถเฉพาะงาน (Company Specific)** หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำและโครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ระบบและกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะขององค์กร ทุนมนุษย์แบบนี้ถ่ายโอนไปสู่องค์กรอื่นได้น้อยที่สุด

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2551) กล่าวว่าทฤษฎีทุนมนุษย์ถูกนำมาใช้มากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน โดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากผู้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเพิ่มเติม การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost-Effectiveness Analysis) ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่ผลประกอบการขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ ผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานและผลผลิตขององค์กร

ที่มา: อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์

แนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์มองว่าทุนมนุษย์ คือ แรงงานในการสร้างผลผลิตหรือการให้บริการในรูปแบบของการซื้อขายและถือว่าแรงงาน คือ การลงทุนชนิดหนึ่ง ความแตกต่างระหว่างแรงงานกับทุนมนุษย์ คือ ทุนมนุษย์จะหมายถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะที่แต่ละบุคคลสะสมโดยผ่านกระบวนการศึกษาเล่าเรียนและการฝึกอบรม Becker (1964) ได้ให้ข้อสังเกตว่า ทุนที่มีคุณค่ามากที่สุดก็คือการลงทุนในมนุษย์ โดยอธิบายไว้ 2 ด้าน ได้แก่

1. ทุนมนุษย์แบบเฉพาะขององค์กร (Firm-Specific Human Capital) ได้แก่ การสร้างความเป็นผู้เชี่ยวชาญที่เกิดจากการศึกษาและการฝึกอบรมในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้จากกระบวนการทำงาน หรือการสร้างผู้เชี่ยวชาญที่ตรงกับลักษณะของงานเฉพาะองค์กร
2. ทุนมนุษย์แบบทั่วไป (General-Purpose Human Capital) ได้แก่ ทักษะทั่วไปที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่าแนวคิดทุนมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทุนมนุษย์ โดยวิธีการส่วนใหญ่เน้นที่กระบวนการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาคนโดยถือว่าเป็นการลงทุนที่จะต้องมีการเกี่ยวผลประโยชน์กลับคืน โดยผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จะมีทั้งองค์กรหรือผู้จ้างงานกับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าของความรู้เอง ซึ่งการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นจากการศึกษา ฝึกอบรมหรือจากประสบการณ์ต่างๆ จะมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานที่จะเพิ่มสูงขึ้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นผลผลิตและผลประกอบการขององค์กรก็ย่อมสูงขึ้นตามไปด้วย และย่อมส่งผลถึงอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน

2.1.2 ความหมายของทุนมนุษย์

চারঙ্গক্তি কঙ্গকসবিস্তী (2550) ทุนมนุษย์เป็นความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสั่งสมอยู่ในตนเองและสามารถจะนำเอาสิ่งเหล่านี้มารวมกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

दन्य तेयनपुठ (2551) ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ มิติใหม่ที่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ดึงความสามารถของคน (Human Competence) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Value) สิ่งเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร (HRD: Human Resource Development)

गितदुगुडु वुषेखसुक्तु (2552) อธิบายว่า ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ทักษะ ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้อง และเอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของ

องค์กร โดยได้รับความสำคัญในฐานะที่เป็นทรัพย์สินที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรที่สำคัญประการหนึ่ง

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2554) ให้ความหมายของทุนมนุษย์ หมายถึง คุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนใหญ่เกิดมาพร้อมกับมนุษย์ผู้นั้นหรือใช้เงินและเวลาในการสร้างเสริม สะสม คงไว้ ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่นทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การย้ายถิ่น ประสบการณ์ชีวิต การรักษาสุขภาพ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ

นิมมวล คำปลื้ม (2556) คำว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้าง การผลิต การให้บริการ ที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงาน ความเชี่ยวชาญ ทักษะคิดวิเคราะห์หรือริเริ่มและแรงจูงใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เลือกนำความรู้ความสามารถทักษะที่มีอยู่มาใช้ในการทำงาน สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

Becker (1964) ให้ความหมายทุนมนุษย์ว่า เป็นการให้น้ำหนักระหว่างการตัดสินใจของบุคคลต่อการศึกษา การฝึกอบรม การดูแลสุขภาพและความรู้เดิมเข้ามาและภาวะสุขภาพเมื่อเทียบกับผลประโยชน์ที่ได้รับและต้นทุนที่เสียไป ซึ่งผลประโยชน์นี้จะรวมถึงวัฒนธรรมและผลประโยชน์อื่นที่ไม่มีเงินตราที่เกิดขึ้นระหว่างการหาเลี้ยงชีพและการประกอบอาชีพ ขณะที่ต้นทุนที่เสียไปจะขึ้นอยู่กับคุณค่าของเวลาที่เสียไปที่ใช้ในการหาทุน

Lucas (1988) กล่าวว่า ทุนมนุษย์นั้น คือความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลที่เปรียบเทียบกับกันได้กับทรัพยากรอื่นๆในการผลิต สินค้าและบริการ

Bontis (1998) กล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นำไปสู่ทุนทางปัญญา โดยทุนมนุษย์เป็นตัวแทนของความรู้ ความเก่ง และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน

Tallarigo (2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทุนมนุษย์เป็นส่วนที่ประกอบด้วยความสามารถส่วนบุคคล ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของพนักงานและผู้บริหารขององค์กร ที่สอดคล้องกับงานใน ความรับผิดชอบ รวมถึงความสามารถที่จะเป็นแหล่งสะสมความรู้ทักษะและประสบการณ์โดยผ่านการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมาจะเห็นว่า นักวิชาการหลายท่านได้พยายามที่จะให้คำจำกัดความคำว่าทุนมนุษย์ให้ชัดเจน แต่ก็พบว่า คำว่า ทุนมนุษย์ ยังมีความหมายที่หลากหลาย แต่ก็มีใจความหลักที่คล้ายกัน คือ การเป็นส่วนรวมของความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่สามารถสร้างผลงานให้แก่องค์กร

สรุปได้ว่าทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ ประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอยู่ในตนเองที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 องค์ประกอบของทุนมนุษย์

Daveport(1999) ได้ เสนอว่าองค์ประกอบของทุนมนุษย์แบ่งออกเป็น ความสามารถ พฤติกรรมและความพยายามคุณสมบัติทั้ง 3 ประการเหล่านี้ เมื่อประกอบกับปัจจัยประการที่ 4 คือ เวลา ก็จะเป็นตัวแบบซึ่งชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ลักษณะพิเศษในมุมมององค์ประกอบซึ่งอธิบายเพิ่มเติมได้ ดังนี้

1. ความสามารถ (Ability) หมายถึง ความชำนาญในชุดของกิจกรรมหรืองานโดยแบ่งออกเป็นส่วนย่อยๆคือ

1.1 ความรู้ (Knowledge) ซึ่งความรู้นี้จะแสดงถึงขอบเขตของสติปัญญาในงาน หรือภารกิจที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำอยู่ สบความสำเร็จในงานในภารกิจนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ หลากๆอย่างเป็นทั้งความรู้หลักในงานนั้นและรู้ด้านอื่นประกอบ

1.2 ทักษะ (skill) คือ ความชำนาญ เช่น การทราบถึงกระบวนการขั้นตอนการทำงานวิธีการทำงานความคล่องแคล่วในการทำงานการใช้กล้ามเนื้อที่มีความเข้มแข็งของร่างกายการเคลื่อนไหวซึ่งทำให้งานภารกิจนั้นสามารถบรรลุเป้าหมาย

1.3 พรสวรรค์ (Talent) คือ คุณสมบัติสำหรับการทำงานที่ติดตัวมาโดยธรรมชาติ และอาจได้รับการฝึกฝนจนมีความคล่องแคล่วและชำนาญ

2. พฤติกรรม (Behavior) คือ การแสดงออกที่สามารถมองเห็นและ ซึ่งในพฤติกรรมก็จะสะท้อนถึงค่านิยม จริยธรรมและความเชื่อที่บุคคลผู้นั้นมี

3. ความพยายาม (Effort) คือ การนำเอาบรรดาทรัพยากรต่างๆ จิตใจที่บุคคลทุ่มเทใช้ไป เพื่อให้ภารกิจนั้นประสบความสำเร็จ ความพยายามนี้จะเป็นตัวที่ผลักดันให้บุคคลนำเอาความรู้ ทักษะ พรสวรรค์ที่ตนเองมีใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่

4. เวลา (Time) คือทรัพยากรที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของบุคคล

$$\text{การลงทุนในมนุษย์ทั้งหมด} = (\text{ความสามารถ} + \text{พฤติกรรม} \times \text{ความพยายาม} \times \text{เวลา})$$

แผนภาพที่ 3 สมการทุนมนุษย์

ที่มา : Davenport,(1999). Human capital: Employees want a return on their investment, and they expect managers to help them get it. *Management Review*, 88(11), 37-37.

2.1.4 การพัฒนาแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์

การบริหารทุนมนุษย์นั้นมีพื้นฐานในการบริหารมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีที่มาหลากหลาย แต่โดยหลักแล้วมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Theory of Human Relation) และได้เริ่มมีการนำแนวคิดอื่นๆเข้ามาเพื่อพัฒนาศักยภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ศาสตร์ทางวิชาการ(Academic Discipline) พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ (Behavioral Applied Sciences)(Jamrog & Overholt, 2004) โดยการพัฒนาแนวคิดทางด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นเริ่มขึ้น ในยุคระหว่าง ค.ศ. 1990-1920 เมื่อบริษัทจำนวนหนึ่งเริ่มที่จะพนักงานในการจัดการบุคลากรภายในประเทศสหรัฐอเมริกา (Jamrog & Overholt, 2004) ต่อมาในช่วง ค.ศ.1950-1960 เป็นช่วงเดียวกับยุคการพัฒนาอุตสาหกรรมรถยนต์ซึ่งองค์กรในยุคนี้ให้ความสนใจในการพัฒนาผลงานและเสริมประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และแม้ว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะเข้าใจถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรมากน้อยเพียงใด ก็มีอำนาจเพียงแค่การจذبที่รายละเอียดเพื่อเสนอต่อผู้บริหารยังไม่ได้มีอำนาจอื่นใด และในระยะ ค.ศ.1960-1970 การบริหารทรัพยากรมนุษย์เริ่มเป็นที่แพร่หลายไปทั่วโลก อย่างไรก็ตามในช่วงเวลานั้นงานทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เองยังไม่มี ความชัดเจนถึงบทบาทในที่ทำงานมากนัก จึงทำให้ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น ถูกทำงานไม่ต่างจากเสมียน แต่ก็ถือเป็นช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการบริหารงานบุคคล (Personal Management) มาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) (Wesley, Charbel, & Fernando, 2011) จนกระทั่งมาถึงช่วง ค.ศ. 1960-1970 การบริหารทรัพยากรมนุษย์เริ่มพัฒนาแนวคิดเป็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Strategic Human Resource Management) และเริ่มเป็นที่นิยมนำไปใช้ในองค์กรอย่างแพร่หลายอันเนื่องมาจากงานวิจัยจำนวนมากสนับสนุนว่าการนำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปใช้นั้นส่งเสริมต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ต่อมาในช่วงปี ค.ศ.1990 ซึ่งถือว่าเป็นช่วงที่มีการแข่งขันระหว่างองค์กรนั้นในสูงมาก เนื่องจากปัจจัยทางด้าน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกาภิวัตน์ และความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นได้เข้ามามีบทบาทและมีอำนาจในองค์กรมากยิ่งขึ้น ในคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ การอบรมและการประเมินคุณภาพผลงานอย่างเป็นระบบ ซึ่ง Nafukho et al. (2004) ได้สรุปวิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรออกเป็น 4 ระยะ 1) ระยะแนวคิด (Concept) เป็นช่วงที่เริ่มเข้าใจถึงความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ยังไม่ได้เริ่มมีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการบุคคล 2) ระยะแผนงานบุคคล (Personal Department) ในระยะนี้ทุกองค์กรทุกขนาด

มีหน่วยงานรับผิดชอบในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยหน้าที่หลักจะอยู่ใน การสรรหาคูบุคคล เข้าทำงาน ฝึกฝน ประเมินคุณภาพงานและรักษาบุคลากรที่ดีให้อยู่ในองค์กร 3) ระยะกลยุทธ์ ทรัพยากรมนุษย์ (Strategic Human Resource) เป็นช่วงระยะที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามามี ส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์กับหน่วยงานอื่นๆเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร 4) ระยะที่ ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญเพื่อความยั่งยืนขององค์กร (Human Resource as a Basis for Organizational Sustainability) เป็นระยะที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก เพราะมีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการพัฒนาศักยภาพองค์กร

นอกจากภาพรวมการวิวัฒนาการแนวคิดทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้วยังมีนักวิจัย กลุ่มหนึ่งได้สรุปแนวการวิวัฒนาการภายในองค์กรของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวคือ Eisenstat (1996) ได้สรุปแนวการวิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 แบบตามลำดับการ พัฒนาโดยแต่ละแบบนั้นแบ่งบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบุคคลแตกต่างกัน 1) แบบลำดับชั้น (Hierarchical Model) ซึ่งฝ่ายบุคคลทำหน้าที่ในงานด้านการสนับสนุนทุกรูปแบบ เช่น การจัด ประชุม จองตัวเครื่องบิน 2) แบบมืออาชีพ (Professional Model) ทำหน้าที่ในการดูแลความสัมพันธ์ ขององค์กรและสังคม โดยทำหน้าที่ติดต่อหรือต่อรองกับสหภาพต่างๆ เจ้าหน้าที่รัฐ 3) แบบบริการส่ง (Service Delivery Model) ทำหน้าที่ศึกษาเพื่อพัฒนาการบริการโดยคำนึงถึงการลดต้นทุนและเพิ่ม ความพึงพอใจของลูกค้า 4) แบบการเป็นหุ้นส่วน (Partnership Model) เป็นการรวม 3 แบบข้างต้น เข้าด้วยกันรวมถึงนำฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

ในขณะที่ Meshoulam and Baird (1987) ได้แบ่งการวิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากร มนุษย์ออกเป็น 5 ระยะด้วยกัน โดย 1) ระยะการเริ่มต้น (Initiation) เป็นช่วงที่เจ้าของหรือผู้บริหาร เริ่มกำหนดเงินเดือนผลประโยชน์และการคัดเลือกคนเข้าทำงาน โดยยังไม่ได้คำนึงถึงอิทธิพลทั้งจาก ภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อธุรกิจ 2) ระยะการเติบโตในหน้าที่ (Functional Growth) เริ่มให้ ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ยังไม่นำมาเป็นหลักในการบริหารอย่างแท้จริงแม้มีการ นำบางส่วนมาใช้เช่น การอบรม การให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์แต่เริ่มคำนึงถึงปัจจัยภายนอก แม้ว่าจะไม่ได้นำมาปรับใช้กับการปฏิบัติก็ตาม 3) ระยะควบคุมการเติบโต (Controlled Growth) ให้ ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกมากขึ้นโดยมีการประเมินวัดรวมถึงการนำงบประมาณมาวิเคราะห์เพื่อ คำนวณความเสี่ยงและโอกาส รวมถึงมีการอธิบายปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อธุรกิจต่อบุคคลในองค์กร 4) ระยะการบูรณาการในหน้าที่ (Functional integration) คือ มีการกระจายอำนาจและร่วมมือกัน ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผู้จัดการโดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นนำการ เปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมมารวมกับขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ 5) ระยะการ บูรณาการกลยุทธ์ (Integration Strategy) ซึ่งในระยะนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น นอกจากนี้ Gratton and Truss (2003) ได้แบ่งการวิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 มิติ 1) แนวตั้ง

(Vertical Alignment) การที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการเตรียมการพัฒนาบุคลากรในองค์กร 2) แนวนอน (Horizontal Alignment) เป็นการเชื่อมต่อกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับหน่วยงานอื่น3) (Dimension Action) การกระทำเชิงรุกในการวางนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ตามเหตุการณ์ปัจจุบัน

สำหรับประเทศไทย เศรษฐชัย วาทีสารทกิจ (2554) ได้กล่าวถึงวิวัฒนาการของแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ว่าการให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลนั้นเริ่มมีการสนใจกันอย่างจริงจังในประเทศไทยไม่เกิน 50 ปีที่ผ่านมาเนื่องจากระบบเศรษฐกิจที่เจริญก้าวหน้าและขยายตัวออกไปอย่างรวดเร็วเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมการผลิตที่ต้องใช้คนเป็นจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ เมื่อคนมาอยู่ร่วมกันมากเข้าย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนตามมามากมาย การจัดการคนแบบเดิมๆ ที่เพียงแต่หาคนมาทำงานและจ่ายค่าตอบแทนให้ก็เพียงพอแล้ว จึงทำให้ในยุคแรกๆ ของการบริหารงานบุคคลในประเทศไทยถือหลักการเรื่อง “Put the Right Man to the Right Job” ผู้รับผิดชอบงานบุคคลเน้นไปที่การสรรหา คัดเลือก บรรจุและจ่ายผลตอบแทนถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วนแล้วระดับตำแหน่งที่นิยมใช้เรียกกันในยุคนี้ก็คือ Personnel Manager เมื่อ 20-30 ปีต่อมา จำนวนคนทำงานมีการขยายตัวอย่างมากมายในแง่ของความต้องการกำลังคน โอกาสในการหางานใหม่ตลอดจนความรู้วิทยาการทักษะความชำนาญงานแยกออกไปตามสาขาวิชาการและเกิดธุรกิจใหม่อย่างรวดเร็วเกิดการสูญเสียกำลังงานการขาดประสิทธิภาพงานนักบริหารงานบุคคลจึงได้เริ่มให้ความสำคัญและยกระดับความสำคัญของงานขึ้นไปเป็นทรัพยากรที่มีค่าและหายาก (Human Resources) โดยเน้นเรื่องการพัฒนา (Development) ให้พนักงานมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการรักษา (Retain) พนักงานไว้ในองค์กรด้วยตลอดจนมีการนำวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เช่นการประเมินผลงาน (Performance Appraisal) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Salary Structure) การพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงานอาชีพ (Career Path/Ladder) การพัฒนาทัศนคติ พฤติกรรม (Attitude and Behavior Development) ภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม (Leadership & Teamwork) เป็นต้น โดยถือหลักการบริหารงานบุคคลทั่วไปคือ “To Get and Keep the Good Worker” ซึ่งระดับตำแหน่งของผู้รับผิดชอบนิยมใช้คำว่า “Human Resources Manager หรือ Director”

ปัจจุบันนี้แนวคิดเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อคนทำงานในองค์กรขนาดใหญ่หลายแห่งได้พัฒนาไปสู่ระดับสูงขึ้นไปอีกขั้นหนึ่ง โดยมองว่าคนทำงานคือ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) และมุ่งเน้นที่การบริหารทุนมนุษย์ที่ดี มีผลต่อความเจริญ ความมั่นคงส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรองค์กรที่ประสบความสำเร็จและมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องต้องบริหาร “ทุนมนุษย์” ให้ดีเหนือคู่แข่งเมื่อเทคโนโลยีทันสมัยกลยุทธ์การบริหารจัดการและเงินทุนแต่ละองค์กรสามารถซื้อหาได้ไม่แตกต่างกันหากมีเงินทุนที่เพียงพอแต่ “ทุนมนุษย์” ไม่ใช่สิ่งที่จะหาซื้อได้ง่ายๆ ต้องใช้เวลาในการ

สร้าง พัฒนาและรักษาให้ก้าวหน้าเติบโตใหญ่ไปพร้อมกับองค์กรตั้งนั้น “คน” จึงเป็นตัวสร้างความแตกต่างระหว่างองค์กร

ในการบริหารองค์กร มนุษย์นับเป็นทุนสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทุนมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทุนมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทุนมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการบริหารทุนมนุษย์ที่ดี โดยทุนมนุษย์เป็นการเพิ่มและสร้างคุณค่าให้กับคน และทำให้คนคนนั้นมีคุณค่า เป็นทุนขององค์กรที่มีมูลค่าสูงและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้มากกว่าสินทรัพย์อื่นใดขององค์กร ดังนั้นการบริหารทุนมนุษย์จึงเน้นไปที่คุณค่าของคน (Value of People) มากกว่าที่จะสนใจเกี่ยวกับตัวกระบวนการหรือหน้าที่ด้านบุคคล (HR Function) (Mayo, 2001) ซึ่งการบริหารทุนมนุษย์ตั้งอยู่บน การบริหารทุนมนุษย์ตั้งอยู่บนปรัชญาพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการคือ 1) มูลค่าของบุคลากรแต่ละคนถือว่าเป็นตัวแทนองค์กร เป็นผลมาจากองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ และทัศนคติและแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จในการทำงาน 2) คุณค่ามนุษย์องค์กรมิได้จำกัดเฉพาะบุคลากรประจำเท่านั้น ยังหมายรวมถึงลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างนอกเวลา ผู้รับจ้างเหมาภายนอกหรือเครือข่าย(network) และผู้ป้อนวัตถุดิบ(Supplier) ด้วย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรจะมีวงจรชีวิตของความสัมพันธ์ที่ต้องการจะได้รับการศึกษา การฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ และการมีสุขภาพที่ดีจากองค์กรและต้องการจะได้รับการบริการ การจัดการที่ดีเพื่อให้ชีวิตตนเองเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงที่สุด

การบริหารทุนมนุษย์ถือได้ว่าเป็นการเชื่อมโยงระหว่างคนกับกระบวนการ ด้วยหลักการสร้างความเกี่ยวพัน (Involvement) โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการวางแผนกลยุทธ์หลักการเชื่อมโยง (Alignment) ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดให้สอดคล้องกับทุกระบบในองค์กรและหลักการมีพันธะผูกพัน (Commitment) เป็นหลักที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้คนเหล่านั้นทุ่มเทต่องานที่ทำอย่างเต็มที่และโอกาสที่แผนกลยุทธ์จะบรรลุผลก็มีมากขึ้น เป็นผลทำให้คนเกิดความสมารถใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน (นิสตาเรก เวชยานนท์, 2554) โดยการ เชื่อมโยงระหว่างองค์กรและพนักงานนั้นประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ เอกลักษณ์และค่านิยมขององค์กร (Corporate Identity and Values) มีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานมีความผูกพัน (Commitment) ต่อองค์กร องค์ประกอบที่สองคือ การปฏิบัติการด้านบุคลากร (Human Operation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีความเสียสละ (Dedication) และองค์ประกอบสุดท้ายคือ การพัฒนาบุคลากร (Human Development) เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ (Motivation)

2.1.5 ความหมายการบริหารทุนมนุษย์

เสนห์ จุ้ยโต (2554) ได้กล่าวว่า การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management :HCM) เป็นการทำหน้าที่ภายในเกี่ยวกับการจัดหา การพัฒนา การให้รางวัล การป้องกันรักษาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการเพิ่มค่าทุนมนุษย์ขององค์กรให้มีมูลค่าสูงที่สุดการบริหารทุนมนุษย์จึงเป็นการเพิ่มค่าทุนมนุษย์เกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมาตรฐานสูง

โชคชัย สุเวชวิฒนกุล และ กนกกานต์ แก้วนุช (2555) ได้กล่าวว่า การบริหาร ทุนมนุษย์ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการและการสนับสนุนให้บุคลากรเหล่านั้น มีบทบาทในการดำเนินกลยุทธ์ ต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงผลกระทบทั้งจาก สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกิจการ

สิทธิชัย ศรีเจริญประมง (2556) การบริหารทุนมนุษย์ หมายถึง นโยบายหรือกระบวนการที่เหมาะสม ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการขององค์กร ตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือกพนักงาน การจัดวางตำแหน่ง การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การจัดการค่าตอบแทนและเงินเดือน การดูแล รักษา จนกระทั่งการออกจากตำแหน่งงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Dessler (2005) ให้ความหมายของ การบริหารทุนมนุษย์ หมายถึง นโยบายและ การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลงาน การให้รางวัล และการเตรียมการในเรื่องความปลอดภัย จริยธรรม และความยุติธรรมให้กับพนักงานขององค์กร ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้ การวิเคราะห์งาน การวางแผนความต้องการกำลังคนและการสรรหาพนักงาน การคัดเลือกพนักงาน การปฐมนิเทศ และฝึกอบรมพนักงานใหม่ การจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทน และเงินเดือน การเตรียมการเรื่องของสิ่งจูงใจและผลประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนา และการทำให้พนักงานมีความผูกพัน ท่วมเทักับงาน

Hall (2008) ได้กล่าวว่าการบริหารทุนมนุษย์เป็นระบบที่ได้รับการออกแบบ มาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยมีผลกระทบต่อการบริหาร ความสามารถหลักขององค์กร

จากความหมายของการบริหารทุนมนุษย์ของนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารทุนมนุษย์ หมายถึง กระบวนการบริหารบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมาตรฐานสูง ประกอบด้วย การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลงานและค่าตอบแทน โดยมีวัตถุประสงค์บรรลุเป้าหมาย

2.1.6 ความสำคัญของการบริหารทุนมนุษย์

วชิรวัชร งามละม่อม(2558) การบริหารองค์กรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทุนมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่เพราะทุนมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพมาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพการพัฒนาและการรักษาทุนมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทุนมนุษย์ที่ดี ดังนั้นการจัดการทุนมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กรดังต่อไปนี้คือ

1. ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง เนื่องจากการจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนทุนมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการทุนมนุษย์ในอนาคต จะต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์กรตลอดจนกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคต นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทุนมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์กรมีความต้องการทุนมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา และการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็นซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็น และมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวของธุรกิจขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้าทำงานในองค์กร การจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3. ทำให้มีการพัฒนาทุนมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาทุนมนุษย์นับเป็นบทบาทหนึ่งของการจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์กร ทั้งคนที่รับมาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทุนมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ทำงานเป็น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารองค์กร

4. ทำให้การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูด และรักษาคนให้อยู่กับองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร

5. ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ในการจัดการทุนมนุษย์ จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การจัดการทุนมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัลการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี การลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรอันเป็นการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

7. ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดการทุนมนุษย์จะทำให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกัน และระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และ เป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่าง ๆ ที่จะส่งผลลบต่อองค์กร

2.1.7 กระบวนการบริหารทุนมนุษย์

การบริหารทุนมนุษย์ในปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการที่ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดย ให้ความสำคัญแก่การเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ยึดหลักสมรรถนะและการเน้นการลงทุนเพื่อสร้างคุณค่า ให้แก่ผลสำเร็จในองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการสรุปกระบวนการการบริหารทุนมนุษย์ไว้ ดังนี้

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2554) ได้เสนอกระบวนการบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการเพิ่ม มูลค่า ว่ามีขั้นตอนดังต่อไปนี้ การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่ง การพัฒนาทุนมนุษย์ การบริหาร ผลงานและกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน

Werther and Davis (1985) ได้สรุปกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ไว้ 3 ขั้นตอน คือ การสรรหาบุคลากรเข้ามาสู่งาน การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่งาน และการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การสรรหาบุคลากรเข้ามาสู่งาน คือการจูงใจและแยกแยะผู้สมัครที่มีคุณสมบัติในจำนวนที่พอเพียง เพื่อบรรจุลงไปในกลุ่มพลที่ต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตเมื่อสังหารมี 2 รูปแบบคือการสรรหาจากภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร

2. การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่งาน คือการคัดเลือกผู้สมัครงานจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อบรรจุลงในตำแหน่งงานที่เปิดรับเป็นงานสำคัญเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารในการตัดสินใจคัดเลือกคนเข้าสู่งาน โดยในขั้นตอนนี้อาจพิจารณาได้จาก การสัมภาษณ์ การทดสอบ การพิจารณาประวัติของผู้สมัคร การตรวจสอบสุขภาพ

3. การพัฒนาทุนมนุษย์ ต่อจากการได้มาซึ่งบุคลากร เป็นเรื่องของการปฐมนิเทศและการบรรจุ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงานและวงจรการพัฒนาทุนมนุษย์

Rothwell and Gardiner (1989) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการในการพัฒนา คือการวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการพัฒนา เป้าหมายที่องค์กรต้องการจะบรรลุ นำมากำหนดจุดหมายในอนาคตที่เป็นไปได้ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

2. ประเมินสภาพปัจจุบันขององค์กร การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับผลงานของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

3. สำนวตรวจตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งปัจจัยทางด้าน การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี รวมถึงสภาพภูมิศาสตร์

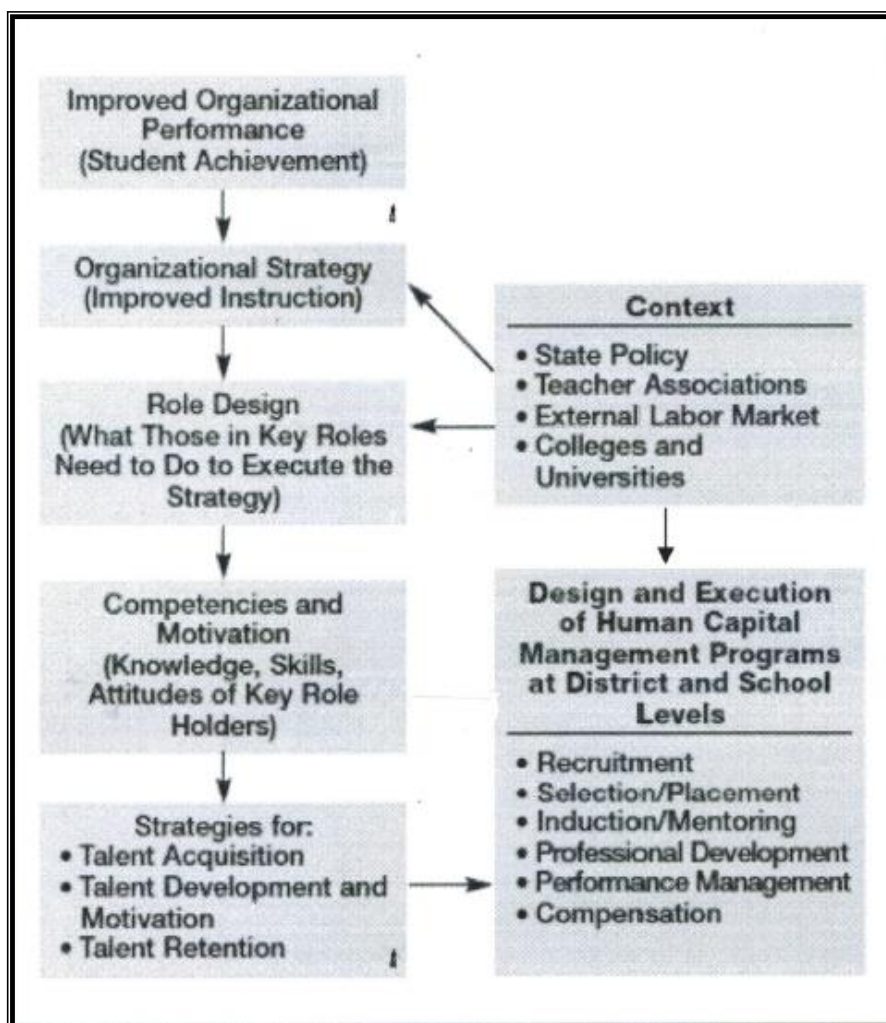
4. เปรียบเทียบสิ่งที่องค์กรเป็นอยู่และสภาพเป้าที่ที่องค์กรต้องการจะบรรลุ และระบุช่องว่างของความแตกต่าง

5. กำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

6. การนำเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติ

7. การประเมินความสำเร็จกลยุทธ์

Odden (2011a) ได้เสนอ แนวคิดของการบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์นั้น เป็นการพัฒนามาจากแนวคิดการบริหารคนเก่ง (Talent Management) และ แนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital) โดย ได้พัฒนาแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ มาปรับใช้ในการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้สอน และ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 ขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์โดยใช้เป้าประสงค์

ที่มา: Odden(2011a). *Strategic management of human capital in education: Improving instructional practice and student learning in schools*: Routledge.

ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาผลงานขององค์กร (Improved Organizational Performance) คือ ระบุเป้าหมายของความสำเร็จของนักศึกษาอย่างชัดเจน และเป็นไปได้
2. การทบทวนกลยุทธ์ขององค์กร (Organizational Strategy) คือ ดำเนินถึงบริบทที่เกี่ยวข้องกับองค์กร อาทิ กฎหมาย สหภาพครู ผู้บริหาร และสถาบันการผลิต ครู เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และข้อจำกัดของ:

1. อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา
2. คุณภาพ ผู้สอน และสภาพแวดล้อมในการสอน
3. การออกแบบบทบาทที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมาย (Role Design) คือ คำนี้ถึงบริบทที่เกี่ยวข้องกับองค์กร อาทิ กฎหมาย สหภาพครู ผู้บริหาร และสถาบันการผลิต ครู เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และข้อจำกัดของ:

1. ผู้เกี่ยวข้องในการสอน: ครู ผู้นำครู ผู้บริหาร
2. ระบุตัวผู้เกี่ยวข้องในการสอน
3. กำหนดสมรรถนะและแรงจูงใจ (Competencies and Motivation) โดยการ ระบุ ความรู้ ทักษะ และ ทศนคติ ที่จำเป็นในการนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องใน การสอนที่ระบุไว้ในขั้นตอนที่ 3 รวมทั้งกำหนดบันไดอาชีพ
4. กำหนดสมรรถนะและแรงจูงใจ (Competencies and Motivation) โดยการ ระบุ ความรู้ ทักษะ และ ทศนคติ ที่จำเป็นในการนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการสอนที่ระบุไว้ ในขั้นตอนที่ 3 รวมทั้งกำหนดบันไดอาชีพ
5. ทบทวนกลยุทธ์บริหารคนเก่ง (Strategy of Talent Acquisition, Motivation, and Retention)

5.1 การสรรหาคคนเก่ง (Talent Acquisition)

5.1.1 การสรรหาปัญหาคือความขาดแคลนและคุณภาพที่ไม่ดีซึ่งแก้ไขได้ โดยดูเส้นทางการมาของคนเก่ง

5.1.2 การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

5.1.3 การบรรจุคือการเอาคนที่เหมาะสมเข้ากับงานบรรจุไปในหน้าที่ซึ่ง เป็นส่วน สำคัญมาก

5.1.4 การพัฒนาจำเป็นจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง

5.1.5 การบริหารค่าตอบแทน ค่าตอบแทนนั้นเป็นปัจจัยแรกในการ ตัดสินใจเข้าทำงาน (Milanowski & Odden, 2008)

5.2 การพัฒนาความสามารถและจูงใจคนเก่ง (Talent Development and Motivation)

5.2.1 การให้ตำแหน่งและการให้คำปรึกษา เป็นการช่วยครูใหม่เพื่อ พัฒนาการสอน

5.2.2 การพัฒนาเพื่อเป็นมืออาชีพควรเป็นระบบโดยมีพื้นฐานจากวิสัยทัศน์ ในการสอนและเป้าประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพครู

5.2.3 การบริหารผลงานโดยการประเมินครูจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และมีการประเมินหลายช่องทางและการให้รางวัลหลายช่องทางเช่นเพิ่มเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งบรรจุเป็นอาจารย์ประจำ

5.2.4 การบริหารค่าตอบแทน การจ่ายค่าตอบแทนส่งผลโดยตรงและเป็นตัวแปรสำคัญในการกระตุ้นครู ทั้งในด้านการพัฒนาการสอนและการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา และควรมีการให้โบนัสผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาสูงขึ้น

5.3 การธำรงไว้ซึ่งคนเก่ง (Talent Retention)

5.3.1 จากการวิจัยหลายแห่งพบว่า การปฐมนิเทศและการสอนงานจะช่วยรักษาอาจารย์ในระยะห้าปีแรก

5.3.2 การบริหารผลงานและการพัฒนาเพื่อเป็นมืออาชีพ ช่วยในการคัดคนที่ไม่ถึงคุณภาพมาตรฐานออกและส่งเสริมให้คนที่มีความสามารถพัฒนาตนเองไปอีก

5.3.3 การบริหารค่าตอบแทนเป็นส่วนช่วยในการรักษาคนเก่ง

6. ออกแบบการบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Design an Execution of Human Capital Management Program)

6.1 การสรรหาบุคลากร

6.2 การคัดเลือก/การบรรจุบุคลากร

6.3 การนำเข้าสู่องค์กร/การให้คำปรึกษา

6.4 การพัฒนาวิชาชีพ

6.5 การบริหารผลงาน

6.6 การจ่ายค่าตอบแทน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวได้สังเคราะห์กระบวนการบริหารทุนมนุษย์จากนักวิชาการต่างๆ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดการบริหารทุนมนุษย์

	Werther & Davis (1985)	Rothwell & Gardiner (1989)	Odden (2011a)	Wemer (2011)	เสนห์ จุ้ยโต (2554)	นิตารักษ์ เวชยานนท์ (2554)
การสรรหาคัดเลือก	การสรรหาบุคลากรเข้ามาสู่งาน คือ การจูงใจและแยกแยะผู้สมัครที่มีคุณสมบัติในจำนวนที่พอเพียงโดยการคัดเลือกผู้สมัครงานจากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อบรรจุลงในตำแหน่งงานที่เปิดรับ		การสรรหาบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนและคุณภาพที่ไม่ดีซึ่งแก้ได้โดยดูเส้นทางการมาของคนเก่ง		การสรรหาภายใน และภายนอก ภายในคือการประกาศ ตำแหน่งงาน ว่างหาจาก พนักงาน ภายนอกคือ โฆษณา ประชาสัมพันธ์ โดย อินเทอร์เน็ต บริษัทจัดหา งาน	การคัดเลือก เพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่ง
การพัฒนาบุคลากร	การพัฒนาทุนมนุษย์ ต่อจากการได้มาซึ่งบุคลากร เป็นเรื่องของการ ปลูกนิเทศ และการบรรจุ การฝึกอบรม	กำหนด วัตถุประสงค์ ที่ต้องการใน การพัฒนา	การพัฒนา ความสามารถ และจูงใจคน เก่งการ พัฒนาเพื่อ เป็นมืออาชีพ โดยดูจาก วิสัยทัศน์ใน การสอน	สำรวจความ ต้องการหรือ ช่องว่างใน การพัฒนา บุคลากรโดย ดูจากปัญหา ของผู้ปฏิบัติ งานที่ปฏิบัติ ไม่ทันตาม กำหนด		การพัฒนา ทุนมนุษย์

	Werther & Davis (1985)	Rothwell & Gardiner (1989)	Odden (2011a)	Wemer (2011)	เสนห์ จุ้ยโต (2554)	นิศารักษ์ เวชยานนท์ (2554)
การบริหาร ผลงานและ ค่าตอบแทน		กำหนด เป้าหมายที่ องค์กร ต้องการ บรรลุโดย ประเมินจาก สภาพ ปัจจุบันจาก การ ปฏิบัติงาน	การบริหาร ค่าตอบแทน การจ่าย ค่าตอบแทน ส่งผลโดยตรง และเป็นตัว แปรสำคัญใน การกระตุ้น ครู			การบริหาร ผลการ ปฏิบัติงาน และกลยุทธ์ การบริหาร ค่าตอบแทน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารทุนมนุษย์ประกอบด้วย การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลงานและค่าตอบแทน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การสรรหา(recruitment) และคัดเลือก (selection) เป็นการดำเนินการที่ได้คนเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรตามท้องที่องค์กรต้องการ

ขั้นตอนการสรรหา และการคัดเลือก

นิศารักษ์ เวชยานนท์ (2554) ได้สรุป ขั้นตอนการสรรหาและการคัดเลือกคือการดำเนินการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่ง คนที่จะมาทำงานให้กับองค์กรตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน

1) การวิเคราะห์องค์กร (Organization Analysis) คือการประเมินจากเป้าประสงค์ระยะยาวและระยะสั้น การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร จำนวนบุคคลที่องค์กรต้องการ รวมถึงวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และปัจจัยภายนอกอื่นๆ ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) คือ การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนด ถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภาระงาน คุณลักษณะของบุคลากรที่เหมาะสมทางด้าน ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ

3) การสรรหา (Recruitment) คือ การสื่อสารไปถึงกลุ่มผู้ที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับงาน และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสามารถทำได้หลากหลายวิธี เช่น การประกาศทางเว็บไซต์ขององค์กร หรือการโฆษณาตามเว็บไซต์หางาน หรือการติดต่อบริษัทจัดหางาน การไปยังสถานศึกษาที่มีนักศึกษาจบ

ใหม่ตรงความต้องการ เป็นต้น ทั้งนี้การสรรหา นั้นสามารถทำได้ทั้งการสรรหาจากภายในและภายนอกองค์กร โดยพิจารณาจาก จำนวนแรงงานที่ต้องการ คุณภาพแรงงานที่ต้องการ แหล่งข้อมูล ความแม่นยำของแหล่งข้อมูล ตลอดจนข้อจำกัดทางการเงิน

4) การคัดเลือก (Selection) สามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

4.1) วิธีการวัดและประเมินเบื้องต้น (Initial Assessment Methods) เป็นการคัดกรองเพื่อลดผู้สมัคร โดยคัดกรองจาก ใบสมัครและประวัติย่อ พิจารณาข้อมูลอ้างอิง อาจใช้การสัมภาษณ์เบื้องต้น

4.2) วิธีการวัดและประเมินเนื้อหา (Substantive Assessment) เป็นการคัดกรองสำหรับการตัดสินใจครั้งสุดท้าย โดยใช้เครื่องมือ เช่น การทดสอบความรู้ การทดสอบความเฉลียวฉลาด การทดสอบความชำนาญ การทดสอบความถนัด การทดสอบความสนใจ การทดสอบบุคลิกภาพ หรือใช้การสัมภาษณ์

4.3) วิธีการวัดและการประเมินตามสถานการณ์ (Contingent Assessment Methods) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการคัดกรองเพื่อให้มั่นใจว่าผู้สมัครจะสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการขององค์กร

5) การเสนองานให้ผู้สมัคร (Offering Job) เป็นการแจ้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกทราบทั้งนี้ การแจ้งต้องแจ้งให้ทราบถึงลักษณะความรับผิดชอบของงานที่จะต้องทำ การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งการแจ้งนั้นต้องเป็นแบบทางการเพื่อให้เกิดตรวจสอบการมีหลักฐานแสดงได้ในภายหลังหากเกิดกรณีการโต้แย้งทางกฎหมาย

วิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

เสน่ห์ จุย์โต (2554) ได้เสนอวิธีการสรรหาบุคลากร 2 วิธีคือ

1.การสรรหาภายใน(internal recruiting)

1.1การสรรหาโดยการประกาศตำแหน่งงานว่าง (Job Posting) เป็นการจัดโครงการขึ้นมาเพื่อเปิดโอกาสให้คนในที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครในตำแหน่งที่ต้องการแล้วมีการทดสอบความสามารถ ทักษะของพนักงานว่ามีความพร้อมหรือไม่ อย่างไร

1.2การสรรหาโดยหาจากพนักงาน (Inside Moonlighting and Employee friends)เป็นการหาบุคลากรในขณะที่ขาดแคลนแรงงานเร่งด่วนระยะสั้นจากพนักงานภายในหรือเพื่อนของพนักงานที่ให้อำนาจทำงานที่สอง(Second Job) โดยไม่จำเป็นต้องเพิ่มพนักงานใหม่แต่อย่างใด

2. การสรรหาภายนอก (External recruitment)

2.1 การโฆษณาประชาสัมพันธ์ (Media Advertisements) เป็นการประกาศตำแหน่งว่างเพื่อรับบุคลากรผ่านสื่อทุกชนิดอาทิ สื่อวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ โปสเตอร์บนรถบัส เป็นต้น

2.2 การสรรหาโดยใช้อินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นการสรรหาบุคลากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

2.3 การสรรหาผ่านบริษัทจัดหางาน (Employment Agencies)เป็นการสรรหาผ่านบริษัทจัดหางานตามคุณสมบัติที่ต้องการ

2.4 การสรรหาผ่านสถาบันการศึกษา (College Recruitment) โดยการส่งพนักงานไปให้ความรู้ผ่านไปยังฝ่ายแนะแนวในการช่วยกระจายข่าวและประชาสัมพันธ์

2.5 การสรรหาโดยการรับฝึกงาน (Summer internship) เป็นการสรรหาโดยรับนักศึกษาเข้ามาฝึกงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ และจัดสรรทุนพัฒนานักศึกษา เมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้วบริษัทสามารถพิจารณาผู้เหมาะสมเข้ามาทำงาน

ในส่วนการคัดเลือกนั้นเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการสรรหา โดยจะเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดที่มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่เหมาะสมกับงาน ในการคัดเลือกนั้นจะต้องมีการทดสอบสัมภาษณ์ การตรวจสอบภูมิหลัง การตรวจสอบสุขภาพและการตัดสินใจเลือกอาจใช้วิธีการโดยบุคคลผู้มีอำนาจหรือ คณะกรรมการ

2. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) เป็นการดำเนินการในกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ องค์กรที่มีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุดองค์กรนั้นก็จะเป็นประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน(จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556: 116) และองค์กรทุกแห่งในปัจจุบันมุ่งความสนใจไปสู่ประเด็นการพัฒนาสมรรถนะองค์กร โดยผ่านกลยุทธ์การเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อทำให้พนักงานมีความสามารถพิเศษ มีทักษะและพนักงานทุกคนมีโอกาสยกระดับความรู้ ทักษะและสมรรถนะของตน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเป็นงานที่ไม่แน่นอน ยืดหยุ่น มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ปัจเจกบุคคลมีการเปลี่ยนงานบ่อย องค์กรมีการพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต่อผลผลิตขององค์กร (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2554)

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ราชบัณฑิตยสถาน (2546)การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญ บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงหมายถึงการทำให้ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานมีความเจริญขึ้น

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527)การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานต่างๆเพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากรในหน่วยงานให้มีสมรรถภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

Swanson and Holton (2001)การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาและการเพิ่มความสามารถผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาของหน่วยงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

Lunenburg and Ornstein (2011)การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานในหน้าที่ปัจจุบันและอนาคต

Werner and DeSimone (2011)การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการวางแผนกิจกรรมที่กำหนดโดยหน่วยงานเพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ มีทักษะที่จะสามารถปฏิบัติงานตามความต้องการของหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาและการเพิ่มความสามารถผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาของหน่วยงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญดังนี้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556)

1. เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรให้สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด
2. ช่วยให้ผู้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา
3. เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ มีความพร้อมในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผล (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556)

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร หาปัญหาขององค์กรที่ต้องการการแก้ไขโดยการพัฒนาบุคลากรทำได้โดยการวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์งานและวิเคราะห์บุคลากร

1.1 การวิเคราะห์องค์กร (organization analysis) เป็นการพิจารณาองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก หาปัญหาที่เป็นสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นอยู่ กำหนดลำดับความสำคัญหรือความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของแต่ละปัญหา ปัญหาใดบ้างที่เกิดจากคนขององค์กร ซึ่งในหน่วยงานการศึกษานั้นจะมีการกำหนด

มาตรฐานสถานศึกษาอยู่แล้ว ผลการประเมินในด้านใดที่ต่ำกว่ามาตรฐานก็เป็นความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนา

1.2 การวิเคราะห์งาน (task analysis) เป็นการพิจารณาดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรว่าแต่ละงานประกอบด้วยงานย่อย ๆ อะไรบ้าง มีลำดับขั้นตอนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างไร สัมพันธ์กับงานอื่นหรือไม่อย่างไร ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างไรในการปฏิบัติงานนั้นเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าว

1.3 การวิเคราะห์บุคลากร (person analysis) เป็นการวิเคราะห์พนักงานแต่ละคนว่ามีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์อย่างไร เหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่หรือไม่ มีมนุษยสัมพันธ์อย่างไร มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลนั้น ทำได้โดยการเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละคนกับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง

2. การวางแผนการพัฒนา เป็นการนำผลที่ได้จากการสำรวจความจำเป็นและความต้องการพัฒนามาวางแผนการดำเนินการ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ ในการพัฒนา ทั้งระดับองค์กร หน่วยงานและรายบุคคล กำหนดวิธีการพัฒนา กำหนดระยะเวลา งบประมาณและการประเมินผล

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนงานที่กำหนด

4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นการติดตามประเมินผลงานว่าเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร ซึ่งมีการประเมินผลทั้งในระยะการดำเนินการ ภายหลังการสิ้นสุดการพัฒนาและภายหลังการกลับไปปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่งเพื่อดูประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร

Gibb (2006) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรว่าประกอบด้วย

1. การทบทวน (review) ซึ่งเป็นการสังเกตว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ พฤติกรรมอย่างไร ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบหรือไม่อย่างไร

2. การวางแผน (planning) เป็นการนำผลที่ได้จากการสังเกต และสิ่งที่ต้องการพัฒนามาวางแผนโดยการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการต่าง ๆ ที่จะให้บรรลุเป้าหมาย

3. การลงมือปฏิบัติ (act) เมื่อดำเนินการวางแผนแล้วก็ปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้

4. ทบทวน (review) เมื่อได้ดำเนินการตามแผนแล้ว ก็มีการประเมินผลการดำเนินการ เพื่อนำผลการประเมินมาพิจารณาปรับปรุงต่อไป

Werner and DeSimone (2011) เสนอว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (need assessment phase) เป็นการสำรวจความต้องการ หรือช่องว่างในการพัฒนาบุคลากร การหาความต้องการอาจเป็นปัญหาการที่ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติ งานไม่ได้ตามหน้าที่ที่กำหนด หรืออาจเป็นความต้องการของหน่วยงานที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานในเรื่องใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. การออกแบบการพัฒนา (design phase) เป็นการดำเนินการออกแบบการพัฒนาโดยกำหนดโปรแกรมหรือวิธีการที่จะทำทั้งนี้ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม พัฒนาวิธีการจัดการของแผนการจัดการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายกำหนดผู้รับผิดชอบ วิทยากรและระยะเวลา กำหนดการให้ชัดเจน

2. การดำเนินการ (Implementation phase) เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดให้เหมาะสมกับบริบทมากที่สุด ซึ่งหากมีปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการต้องมีการตัดสินใจแก้ไข

3. การประเมินผลการดำเนินการ (Evaluation phase) เป็นการดำเนินการประเมินผลโปรแกรมที่กำหนดเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการประเมินผลต่ออัตราระดับการได้มาซึ่งข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโปรแกรมว่าเข้าได้รับอะไรในการเรียนการสอนตามโปรแกรมและสามารถนำมาใช้ในงานได้หรือไม่ ซึ่งการใช้วิธีการประเมินต้องมีทั้งแบบการประเมินด้วยกระดาษ และการพูดคุยสัมภาษณ์เพื่อดูปฏิกิริยาของผู้เรียน เพื่อการตัดสินใจในการดำเนินการครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพที่จะได้ทั้งในส่วนบุคคลและองค์กร

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

สุเมธ เตียววิศเรศ (2531) เสนอว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรนั้นมีหลายรูปแบบต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม คือ

1. กิจกรรมที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้เองเช่นการแสวงหาความรู้ การศึกษาค้นคว้าทางวิชาชีพ การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การวิจัย การเข้าร่วมสังเกตการสอน การเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อและการประเมินผล

2. กิจกรรมที่จัดเป็นหมู่คณะ เช่น การประชุม การดำเนินงานตามโครงการ การศึกษาดูงาน การจัดทำกิจกรรมพิเศษและนิทรรศการ เป็นต้น

Gilley, Egglan, and Gilley (2002) ได้เสนอรูปแบบและหลักการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย

1. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล (individual development) ซึ่งจำเป็นต้องพึ่งพาผู้มีความรู้ความสามารถในดำเนินการพัฒนาในลักษณะต่างๆ เพื่อให้มีพฤติกรรมความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียน รูปแบบอาจดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การเรียนการสอนแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนการสอนแบบการจัดกิจกรรมในขณะที่ฝึกปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาอาชีพ (career development) เป็นการดำเนินการที่จะทำความเข้าใจความสนใจเฉพาะบุคคล ค่านิยม สมรรถนะและรวมถึงการวางแผน การค้นหาทักษะที่เหมาะสมกับงานในอนาคต

3. รูปแบบการบริหารจัดการ (performance management) เป็นระบบที่ใช้เพื่อการพัฒนาสภาพขององค์กร

4. การพัฒนาองค์กร (organization development) เป็นการพัฒนากุศลกรมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาองค์กร

Gibb (2006) เสนอว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรนั้นส่วนใหญ่จะดำเนินการในรูปแบบของการศึกษา (education) และการฝึกอบรม (training) ทั้งนี้การศึกษาจะเป็นการพัฒนาที่มีการจัดเป็นแบบหลักสูตรทางวิชาการในรายหลักสูตรในสถาบันการศึกษาเพื่อการศึกษาในระดับต่างๆ ซึ่งการได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์นั้นมาจากนักวิชาการอาจารย์ที่ประสิทธิประสาทวิชา โดยบางหลักสูตรเน้นการจบการศึกษาแล้วไปประกอบอาชีพเฉพาะด้าน แต่ส่วนใหญ่ไม่ใช่เช่นนั้น จะเป็นการเตรียมเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของชีวิตและแสวงหาในงานที่ตนชอบได้ต่อไป ส่วนรูปแบบการฝึกอบรม (training) จะมีเทคนิควิธีการดำเนินการหลายลักษณะ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในงานที่ทำการฝึกอบรมมีทั้งในรูปแบบของการทำงานไปด้วยฝึกอบรมไปด้วยและการจัดการอบรมเป็นหลักสูตรเฉพาะอย่างเป็นทางการในเวลาที่กำหนด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่กำหนดขององค์กรได้เป็นอย่างดี

การบริหารผลงานและค่าตอบแทน

เสนห์ จุ้ยโต (2554) ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารผลงานและค่าตอบแทนในลักษณะของการประเมินผลงานไว้ว่าในการที่จะประเมินการปฏิบัติงานนั้นต้องตอบคำถาม 3 เรื่องคือ

1. ประเมินทำไม คำตอบคือการประเมินเพื่อการพัฒนา การให้รางวัล การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการจูงใจ

2. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินต้องเป็นอย่างไร คำตอบคือ ความน่าเชื่อถือ ความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ ความรู้สึกในความแตกต่าง ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงานในระดับต่ำและสามารถปฏิบัติได้

3. มีเทคนิคในการประเมินอะไรบ้าง คำตอบคือมีการประเมินรายบุคคล วิธีการประเมินแบบกลุ่มส่วนกิจกรรมค่าตอบแทนนั้นจำเป็นต้องกระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำมาง่ายมาก ทำน้อยจ่ายน้อยการจ่ายค่าตอบแทนที่ดีจะส่งเสริมจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในขณะเดียวกันก่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน กลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนมี 3 ประการ คือ กลยุทธ์จ่ายสูง กลยุทธ์จ่ายต่ำ กลยุทธ์จ่ายโดยการเปรียบเทียบกับค่าครองชีพ นอกจากนี้องค์กรอาจพิจารณาจ่ายโดยใช้วิธีการจ่ายตามทักษะการทำงาน จ่ายตามความรู้ จ่ายตามความน่าเชื่อถือ จ่ายตามผลลัพธ์และจ่ายตามสมรรถนะ

Odden (2011a) ได้ให้ความหมายของการบริหารผลงานและค่าตอบแทน คือ การประเมินการปฏิบัติการและยึดโยงกับการบริหารค่าตอบแทน โดยการบริหารผลการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้อง

มีการประเมินผลงานที่ชัดเจน และมีหลากหลายช่องทาง นอกจากนี้ยังได้สรุปแนวการประเมินผลงานในด้านการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ครูผู้สอน สถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแต่ละระดับมีการวัดแตกต่างกันดังนี้

1. ระดับครูผู้สอน ต้องมีการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งก่อนและหลังการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2. ระดับสถาบันการศึกษา จำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าประสงค์ของสถาบัน เพื่อจัดการอบรมทักษะที่เหมาะสม

3. ระดับเขตพื้นที่ เป็นการสรุปการประเมินในสองส่วนแรกเป็นภาพรวมของเขตพื้นที่ เพื่อนำมาวิเคราะห์ความเหมาะสม และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในอนาคต

การประเมินผล จำเป็นต้องมีความน่าเชื่อถือ (Reliable) หมายถึง คะแนนที่ผู้ประเมินก็คนที่ตามให้แกผู้ถูกประเมินมีความใกล้เคียงกัน และมีความเที่ยงตรง (Valid) หมายถึง การประเมินมีความตรงในสิ่งที่ต้องการวัด จำแนกได้เป็น 3 ประเภท 1) การประเมินจากคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพ (Trait Scales) คือ การประเมินคุณลักษณะของพนักงาน เช่น ความจงรักภักดี และความกระตือรือร้น 2) การประเมินจากผลงาน (Performance Outcome) คือ การประเมินผลลัพธ์เทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) การประเมินจากพฤติกรรม (Behavior Measure) การออกแบบระบบจัดการผลงาน 5 ขั้นตอน(Clark,1998 อ้างถึงใน Odden, 2011b)

1. กำหนดเป้าประสงค์ คือการแปลงเป้าประสงค์ที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้มากระดับล่างและระดับพนักงาน ทั้งนี้เป้าประสงค์ควรเป็นที่ยอมรับต่อพนักงาน

2. การวัดผลลัพธ์ คือ การวัดผลงานทั้งในรูปแบบในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เกณฑ์การประเมินสามารถยืดหยุ่นได้ตามปัจจัยภายนอกในขณะนั้น

3. การให้รางวัล ทั้งนี้เพื่อให้ผลการ คือการกำหนดรางวัลที่เหมาะสมกับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การกำหนดรางวัลจำเป็นต้องวิเคราะห์ถึงความต้องการของพนักงาน

4. การเชื่อมโยงกระบวนการ คือ ขั้นตอนของการเชื่อมโยงระหว่าง การวัดผลลัพธ์และการให้รางวัล ซึ่งจำเป็นต้องมีการออกแบบงานและการสื่อสารภายในองค์กร

5. การสะท้อนกลับและปรับปรุงแก้ไข คือการสรุปผลงานที่เกิดขึ้นรวมทั้งรับฟังคำแนะนำของพนักงานเพื่อนำมาปรับปรุงในอนาคตตงแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางที่ขั้นตอนการทบทวนการปฏิบัติงาน

ขั้นตอน	คำถามที่ใช้ทบทวน	การปรับปรุง
1. ระบุวัตถุประสงค์	1. วัตถุประสงค์ขององค์กรมีเพียงพอแล้วหรือยัง 2. การถ่ายทอดวัตถุประสงค์ไปยังระดับกลุ่มและระดับบุคคลแล้วหรือไม่	1. การทำวัตถุประสงค์ให้ทันสมัย 2. แก้ไขให้ทุกระดับในองค์กรได้รับความรู้
2. เลือกการวัด	1. จะวัดอะไร 2. เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือยัง 3. ง่ายแก่การเข้าใจแค่ไหน 4. เสียค่าใช้จ่ายอย่างไรในการเก็บข้อมูล	1. ออกแบบและกำหนดชุดความแตกต่างเฉพาะของการวัด
3. กำหนดการเชื่อมโยงระหว่างความพยายามและการวัดผล	1. มีการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือยัง 2. มีเครื่องมือเพียงพอหรือยัง 3. มีเวลาเพียงพอหรือยัง 4. มีคนเพียงพอหรือยัง 5. มีการวัดผลกับการเชื่อมโยงหรือไม่ 6. พนักงานรับทราบการเชื่อมโยงหรือไม่	1. ให้การฝึกอบรมที่เพียงพอ 2. ให้มีเครื่องมือที่เพียงพอ 3. ให้การสนับสนุนด้านอื่นๆ 4. พิจารณาหาคนทดแทน 5. ออกแบบเชื่อมโยงการวัดกับรางวัล 6. ออกแบบและนำกลยุทธ์ การสื่อสารไปปฏิบัติ
4. เลือกรางวัล	รางวัลต้องถูกให้คุณค่าโดยพนักงาน	กำหนดรางวัลที่แตกต่าง
5. เชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับรางวัล	1. พนักงานรับทราบการเชื่อมโยงหรือไม่ 2. มีปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับรางวัลหรือไม่	1. ออกแบบและนำกลยุทธ์การสื่อสารไปปฏิบัติ 2. ออกแบบใหม่ในการเชื่อมโยงการวัดกับรางวัล

ที่มา :ข้อมูลจาก G. Clark,1998, Performance Management, in Mabey, Christopher, Salama man, Graeme, and Story, John, Strategic Human Resource Management. London: Sage

Tremblay and Chenevert (2005) กำหนดวิธีการคิดค่าตอบแทนแบบผสมผสาน โดยกำหนดค่าตอบแทนมาตรฐานขององค์กรตามภาระงานและตำแหน่งโดยคำนึงถึงระดับของการจ่ายค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน และภาระงานในตำแหน่งนั้น รวมถึง ภาวะการแข่งขัน จากนั้นวิเคราะห์ความสอดคล้องในแนวทางการบริหารคน ความสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาองค์กร และความสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ เพื่อพัฒนาค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2.2 แนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

2.2.1 คุณลักษณะของนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา กระแสโลกาภิวัตน์ที่ไหลบ่าเข้ามาอย่างรวดเร็วต่อเนื่องและรุนแรง ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการผลิตและข้อมูลข่าวสาร ทำลายขอบเขตพรมแดนไปอย่างสิ้นเชิง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างความสัมพันธ์ที่ทำให้ผู้ปกครองและรัฐมีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย (Connectivity) ที่ซับซ้อนมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กัน (Interactivity) เข้มข้นมากขึ้น มีการเคลื่อนย้ายถ่ายเท (Mobility) ผู้คน ทุน และสินค้าบริการที่มากขึ้น ตลอดจนกิจกรรมและธุรกรรมบนโลกเสมือนจริง (Vitality) เพิ่มขึ้น (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2553) และมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเสรีภายใต้กฎกติกาสากลทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาคและพหุภาคี ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ รวมกลุ่มกันเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานทุกด้านให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ใช้ "ความรู้และนวัตกรรม" เป็นองค์ประกอบในการพัฒนา

จากกระแสความเปลี่ยนแปลงข้างต้นสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2550) ได้กำหนดการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีทักษะการคิด และปรับตัวได้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาคนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การอาชีวศึกษาถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถคุณลักษณะของเด็กไทยในประชาคมอาเซียนกำหนดเป็นลักษณะ 3 ด้าน ดังนี้

คุณลักษณะของเด็กไทยในประชาคมอาเซียนกำหนดเป็นลักษณะ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ ประกอบด้วย

- 1.1. ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม
- 1.2. ความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน

2. ด้านทักษะ/กระบวนการ

ทักษะสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา ใช้สารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ แก้ปัญหาอย่างสันติวิธี และอยู่ร่วมกับผู้อื่น หลากหลายทางวัฒนธรรม มีภาวะผู้นำ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน คิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล การจัดการการควบคุมตนเอง

3. ด้านเจตคติ

- 3.1 มีความภูมิใจในความเป็นไทย/ความเป็นอาเซียน
- 3.2 ร่วมกันรับผิดชอบต่อประชาคมอาเซียน
- 3.3 มีความตระหนักในความเป็นอาเซียน

3.4 มีวิถีชีวิตประชาธิปไตย ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล สันติวิธี/สันติธรรม

3.5 ยอมรับความแตกต่างในการนับถือศาสนา

3.6 ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อภิชาติ ติรสวัสดิชัย และคณะ(2559) ได้สรุปคุณลักษณะของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในยุคประชาคมอาเซียนในงานวิจัยเรื่องภาพอนาคตการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคมอาเซียนระหว่างพ.ศ. 2558-2567 ว่าประกอบไปด้วย 3 ข้อ

1. ผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ 2556
 - 1.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัย และทักษะทางปัญญา
 - 1.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน
 - 1.3 ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สู่อาชีพ
2. มีความรับผิดชอบในการทำงาน
3. มีความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ

นอกจากนี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาของไทยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษามีกำหนดไว้ภายใต้คำจำกัดความของ มาตรฐานการอาชีวศึกษา ที่มีความหมายตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช (2551) ว่า “ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพและมาตรฐานในการจัดการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา”

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้เพื่อให้ นักศึกษานักศึกษาทั้งในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ได้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้ (พ.ร.บ การอาชีวศึกษา 2551)

1. มีมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงการพูดจาที่สุภาพ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
2. ความมีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและข้อตกลงต่าง ๆ ของสถานศึกษา
3. ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่วางไว้ ด้วยความตั้งใจ และเสร็จทันกำหนด

4. ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริตในการสอบ ไม่ลักขโมย
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าทักท้วงในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ยอมรับความจริง
6. การประหยัด
7. ความสนใจใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
8. การละเว้นสิ่งเสพติดและการพนัน
9. ความรักสามัคคี ไม่ทะเลาะวิวาท ไม่สร้างความเดือดร้อนกับสังคมโดยรวม
10. ความกตัญญู ตระหนักในพระคุณของครูอาจารย์ มีสัมมาคารวะต่อครูอาจารย์
11. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
12. การพึ่งตนเอง แก้ปัญหา ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง
13. ความอดกลั้น มีสติ ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี
14. มารยาทไทย แสดงซึ่งความเคารพที่เป็นเอกลักษณ์ของคนไทย อื่น ๆ ที่เหมาะสม และส่งผลให้นักศึกษานักศึกษาเป็นคนดีและมีความสุข

ดวงนภา มกรานุรักษ์ (2554) ได้สรุป คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า (2554-2564) ดังนี้

1. มีความสามารถทางด้านทักษะวิชาชีพ คือ ต้องมีความสามารถในการพูดหรืออ่านขึ้นได้มากกว่า 2 ภาษา เช่นอังกฤษ และจีน มีฝีมือในการปฏิบัติทางวิชาชีพพื้นฐานวิชาชีพแบบเจาะจงอาชีพที่ลึกซึ้ง มีทักษะที่หลากหลาย มีความเข้าใจศัพท์เทคนิค
2. ด้านความรู้ ผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีความรู้เชิงทฤษฎีทางวิชาชีพ โดยในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ต้องมีความรู้รอบตัวในสาขาวิชาที่จบมา
3. ด้านความสามารถทางเทคโนโลยี ในโลกยุคปัจจุบันและอนาคตไม่สามารถหยุดยั้งการพัฒนาของเทคโนโลยีได้ ดังนั้นผู้สำเร็จการศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เทคโนโลยีทางวิชาชีพ
4. ด้านทักษะชีวิต เป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงต้องเป็นคนใฝ่รู้ สามารถทำงานเป็นทีมได้ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก มีภาวะผู้นำ มีความใฝ่คว้าทางอาชีพที่ตนถนัด รู้จักสร้างเครือข่าย รู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง สามารถแก้ปัญหาเองได้
5. มีนิสัยอุตสาหกรรม หมายถึง การพร้อมรับการฝึก พัฒนาตนเอง มีความตั้งใจ ขยัน ซื่อสัตย์ ใจสู้ ตรงต่อเวลา มีระเบียบ มีวินัย อดทน รับผิดชอบต่อตน ครอบครัวและสังคม มีคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตสาธารณะ
6. มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ภาพลักษณ์องค์กรเชื่อมั่นว่าการเรียนอาชีวศึกษาทำให้ดำรงอยู่ได้มีอาชีพเป้าหมายที่อยากจะเป็นมี

ความฝันที่จะประสบความสำเร็จไม่กลัวความลำบากหรืองานหนัก ไม่กลัวความสกปรกสามารถประกอบอาชีพอิสระเป็นเจ้าของกิจการได้

อภิชาติ ตีรสวัสดิ์ชัย และคณะ (2558) ได้ทำการวิจัยอนาคตเพื่อศึกษาแนวโน้ม และเขียนภาพอนาคตของการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคมอาเซียนระหว่าง พ.ศ. 2558-2567 โดยได้สรุปแนวความคิดทางด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาที่สำเร็จอาชีวศึกษาเอกชนไทย จำนวน 3 ข้อ 1) ต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 และกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ 2) มีความรับผิดชอบในการทำงาน 3) มีความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ

อนันต์ งามสะอาด (2560) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนว่า ควรประกอบไปด้วยคุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ 1) สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดี 2) ผ่านการฝึกงานจากสถานประกอบการในต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาคเรียน 3) มีวินัยและผ่านกิจกรรมด้านคุณธรรมและจิตอาสา 4) สามารถใช้ IT ในการสื่อสารและค้นคว้าข้อมูล 5) มีความรู้ภาษาต่างประเทศ นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ อีก 1 ภาษา และ คุณลักษณะเฉพาะได้แก่ 1) ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้รับใบรับรองในการสมัครไปทำงานในต่างประเทศได้ 2) ผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ ตามตำแหน่งงาน 3) สามารถศึกษาต่อในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภายใต้ประชาคมอาเซียนได้ 4) ผ่านกระบวนการฝึกประสบการณ์เป็นผู้ประกอบการ

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ได้กำหนด คุณลักษณะ 3 ด้าน ดังนี้

1. มีด้านความรู้
 - 1.1 มีความรู้เกี่ยวกับประเทศอาเซียนในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
 - 1.2 มีความรู้เกี่ยวกับอาเซียน
 - 1.2.1 จุดกำเนิดอาเซียน
 - 1.2.2 กฎบัตรอาเซียน
 - 1.2.3 ประชาคมอาเซียน
 - 1.2.4 ความสัมพันธ์กับภายนอกอาเซียน
2. ด้านทักษะและกระบวนการ
 - 2.1 ทักษะพื้นฐาน
 - 2.1.1 สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา (ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศเพื่อนบ้าน)
 - 2.1.2 มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์
 - 2.1.3 มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี

- 2.1.4 มีความสามารถในการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น
- 2.2 ทักษะพลเมือง/ความรับผิดชอบทางสังคม
 - 2.2.1 เคารพและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม
 - 2.2.2 มีภาวะผู้นำ
 - 2.2.3 เห็นปัญหาสังคมและลงมือทำเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
- 2.3 ทักษะการเรียนรู้และการพัฒนาตน
 - 2.3.1 เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน
 - 2.3.2 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 2.3.3 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีวิธีคิดอย่างมีเหตุผล มีวิธีคิดอย่างถูกต้อง
 - 2.3.4 มีความสามารถในการจัดการและควบคุมตัวเอง
- 3. ด้านเจตคติ
 - 3.1 มีความภูมิใจในความเป็นไทย/ความเป็นอาเซียน
 - 3.2 ร่วมกันรับผิดชอบต่อประชาคมอาเซียน
 - 3.3 มีความตระหนักในความเป็นอาเซียน
 - 3.4 มีวิถีชีวิตประชาธิปไตย ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล สันติวิธี/สันติธรรม
 - 3.5 ยอมรับความแตกต่างในการนับถือศาสนา
 - 3.6 ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากการศึกษาแนวคิดทางด้านคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนดังกล่าวได้สังเคราะห์คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

	สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา(2550)	อภิชาติ ธีรสวัสดิชัย และคณะ(2558)	ดวงภา มกรานุรักษ์ (2554)	สำนักงานวิชาการ และมาตรฐาน การศึกษาสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2554)	อนันท์ งามสะอาด (2555)	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
ความรู้	ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน	มีความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ	มีความรู้เชิงทฤษฎีทางวิชาชีพ มีทางความรู้ด้าน IT	มีความรู้เกี่ยวกับประเทศอาเซียนในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม	มีความรู้ด้าน IT	มีความสนใจใฝ่รู้ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองค้นหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ
ทักษะ	ทักษะสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษาใช้สารสนเทศอย่างสร้างสรรค์แก้ปัญหาอย่างสันติวิธีและอยู่ร่วมกับผู้อื่น	มีทักษะด้านการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน	การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก มีภาวะผู้นำ	มีทักษะด้านการสื่อสารอย่างน้อย 2 ภาษาทักษะการใช้เทคโนโลยี มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	มี ความสามารถทางด้านภาษา มีประสบการณ์จริง	มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่วางไว้
เจตคติ	มีความภูมิใจในความเป็นไทย/ความเป็นอาเซียน มีความรับผิดชอบและความตระหนัก	มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีประสบการณ์จริง	มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ มีจิตสาธารณะ มีความเป็นผู้นำ	มีความภูมิใจในความเป็นไทย/ความเป็นอาเซียน มีความรับผิดชอบและความตระหนักใน	มีการฝึกประสบการณ์ในการประกอบ การ	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม มีความอดทน อดกลั้น มีสติ ควบคุม

	สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา(2550)	อภิชาติ ติรสวัสดิ์ชัย และคณะ(2558)	ดวงภา มกรานุรักษ์ (2554)	สำนักงานวิชาการ และมาตรฐาน การศึกษาสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2554)	อนันท์ งามสะอาด (2555)	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
	ในความเป็น อาเซียนมีวิถี ชีวิต ประชาธิปไตย ยึดมั่นในหลัก ธรรมาภิบาล สันติวิธี/สันติ ธรรมยอมรับ ความแตกต่าง ในการนับถือ ศาสนา			ความเป็น อาเซียน		อารมณ์ตนเอง ได้

สรุปได้ว่าคุณลักษณะของนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนได้แก่ (1) ด้านความรู้ ประกอบไปด้วย 1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และ 2) ความรู้ด้าน ทฤษฎีและวิชาชีพ (2) ด้านทักษะประกอบไปด้วย 1) ทักษะทางภาษาต่างประเทศ 2) ทักษะทางวิชาชีพ 3) ทักษะทางเทคโนโลยี และ 4) ทักษะในการทำงานเป็นทีม (3) ด้านเจตคติประกอบด้วย 1) ความภูมิใจในความเป็นชาติ 2) การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และ 3) ทศนคติที่ดีต่อ วิชาชีพ

CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.3 บริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษา (Vocational Education) เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมกำลังคนระดับ ต้นและระดับกลางด้านเทคนิคในสาขาต่างๆ ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและ ตลาดแรงงาน การจัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประเทศไปสู่การพึ่งตนเองทาง เทคโนโลยีได้นั้นต้องมีกระบวนการสร้างเทคโนโลยีอย่างครบวงจร ตั้งแต่การออกแบบ การวิจัยพัฒนา และการสร้างต้นแบบ การถ่ายทอดและดัดแปลงเทคโนโลยีสู่กระบวนการผลิต ทั้งในภาคอุตสาหกรรม และการบริการ สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี ให้สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการและ ตลาดแรงงาน ดังนั้น การอาชีวศึกษา จึงเป็น การเตรียมบุคคลด้านฝีมือสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่ม

อาชีพสาขาหรืองาน ตามปกติจัดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งจะรวมทั้งการเรียนวิชาสามัญ การฝึกปฏิบัติ และวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของวิชาเหล่านี้อาจมีได้หลากหลายแต่ต้องเน้นภาคปฏิบัติ (บรรเลง ศรนิล และคณะ, 2548)

2.3.1 แนวคิดพื้นฐานการจัดการอาชีวศึกษา

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2536) ได้กล่าวถึงการจัดการอาชีวศึกษานั้นมีแนวคิดที่สำคัญมาจากแนวคิดของ Professor Dr.Chaeles Prosser ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกการพัฒนาาระบบอาชีวศึกษาซึ่งเสนอทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษาไว้ 16 ประการคือ

1. ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษา จะแปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับการฝึก ซึ่งจำลองจากสภาพแวดล้อมจริงที่ผู้เรียนต้องประสบก่อนสำเร็จการศึกษาและออกไปประกอบอาชีพ
2. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลเมื่อมีการศึกษากระทำในลักษณะเดียวกับการทำงานจริง คือ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องมือเครื่องจักร เช่นเดียวกับการปฏิบัติจริงในอาชีพนั้น
3. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับการฝึกอาชีพรายบุคคลโดยตรงโดยเฉพาะอย่างยิ่งนิสัยในการคิดเป็นทำเป็นสำหรับอาชีพนั้น
4. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาอาชีวศึกษาจะแปรผันกับการจัดให้ผู้ฝึกอาชีพรายบุคคลได้ใช้ความสนใจ ความถนัด และใช้สมองของตนอย่างเต็มที่
5. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลของช่างในแต่ละอาชีพจะสามารถจัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการลำดับประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น
6. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผล จะแปรผันกับการฝึกประสบการณ์เฉพาะอย่างหลายครั้ง เพื่อสร้างพฤติกรรมของผู้เรียนให้ถูกต้องในการฝึกทักษะรวมทั้งพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้น เพื่อให้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ
7. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลต้องขึ้นกับครูผู้สอน ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพสูงในการประยุกต์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
8. ในแต่ละอาชีพครูผู้สอนต้องมีความสามารถในการผลิตช่างที่มีมาตรฐานขั้นต่ำระดับหนึ่ง และรักษามาตรฐานของการผลิตไว้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้วก็จะไม่มีประสิทธิผล
9. การจัดการอาชีวศึกษาต้องตระหนักถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและต้องฝึกทักษะบุคคลเพื่อสนองต่อตลาดแรงงาน

10. การสร้างนิสัยของผู้เรียนในการปฏิบัติงาน จะได้ผลต่อเมื่อผู้เรียนได้ฝึกทำงานจริงในโรงงาน ไม่ใช่ฝึกแต่แบบฝึกหัดหรือฝึกแบบลองผิดลองถูกในสถานศึกษาเท่านั้น
11. แหล่งข้อมูลเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในแต่ละอาชีพจะมาจากแหล่งเดียวกันเท่านั้นคือประสบการณ์จากผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น
12. ในแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นวิชาปฏิบัติของอาชีพโดยเฉพาะ และไม่มีคุณค่ากับการปฏิบัติในสาขาอื่น
13. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีการให้บริการ หรือตอบสนองความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยวิธีการที่กลุ่มบุคคลนั้นได้รับประโยชน์มากที่สุด
14. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพผันแปรกับวิธีการสอนและสัมพันธ์กับผู้เรียน โดยพิจารณาคุณลักษณะของผู้เรียน
15. การบริหารอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีการจัดการศึกษาในลักษณะยืดหยุ่นได้
16. ในขณะที่รัฐพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอบรมแต่ต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่พอเพียงในการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิผล ดังนั้นหากรัฐไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำในการฝึกได้ก็ไม่ควรให้มีการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

2.3.2 มาตรฐานการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศ เรื่องการใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2559 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถาบันการศึกษาใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริมกำกับดูแลการตรวจสอบและประเมินผล โดยมีสาระของมาตรฐาน 4 ด้าน 14 ตัวชี้บ่งชี้ คือ มาตรฐานที่ 1 ด้านผลการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 2 ด้านบริหารจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งในมาตรฐานนี้เน้นที่สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาในแต่ละระดับตามหลักสูตรโดยให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและ ความต้องการของตลาดแรงงานและมาตรฐานที่ 4 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133 ตอนพิเศษ 258 ง วันที่ 14 พฤศจิกายน 2559) ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลในปัจจุบัน ได้มีประเด็นหลักประการหนึ่งคือการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กล่าวคือ คนไทยและประเทศไทยต้องปรับตัว เตรียมพัฒนากำลังคนและสร้างความเข้มแข็งให้ทันต่อการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน รวมถึงการพัฒนาประเทศให้เป็นศูนย์กลางของอาเซียน ก้าวพัฒนาความชำนาญในการประกอบอาชีพ การใช้เทคโนโลยีและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

เพื่อยืนยันว่าแรงงานมีฝีมือจริงมีความรู้ที่จะทำงานได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

2.3.3 ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) ได้จัดทำยุทธศาสตร์อาชีวศึกษา ระยะ 20 ปี ตั้งแต่ โดยมี 7 ยุทธศาสตร์ 5 พันธกิจดังนี้

7 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

1. ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพอย่างมีคุณภาพและเพียงพอกับความต้องการพัฒนาประเทศ

2. พัฒนาขีดความสามารถกำลังคนด้านวิชาชีพในทุกช่วงวัย

3. ส่งเสริมความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษา

4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาล

5. เพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านวิชาชีพให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยี

6. ส่งเสริมและพัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการ

อาชีวศึกษา และ

7. ผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับบริบทความเปลี่ยนแปลง

5 พันธกิจ ประกอบด้วย

1. การยกระดับมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

2. ขยายโอกาสการศึกษาระดับวิชาชีพให้แก่ประชาชนทุกช่วงวัย

3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

4. พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม และ

5. พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ

อนันต์ งามสะอาด (2560) ได้กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้เตรียมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ดังนี้

เป้าประสงค์ (Purpose) ประกอบด้วย

1. สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาต่างประเทศทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยมีหลักสูตรที่เป็นสากลและเชื่อมโยงกับประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน

2. สถานศึกษาจัดประชุม สัมมนา วิชาการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการจัดการอาชีวศึกษา ระหว่างครูและผู้บริหารและศึกษาดูงานในอาเซียนและภูมิภาคต่าง ๆ
3. สถานศึกษามีการจัดหาคู่มือ ตำรา และหนังสืออ่านนอกเวลา ที่เป็นภาษาอังกฤษ ทั้ง วิชาชีพ และวิชาสามัญสัมพันธ์ พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ
4. สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และเครือข่ายระหว่างนักเรียนนักศึกษาที่เป็นตัวแทนจากประเทศต่าง ๆ ทั้งระดับสถานศึกษาและระดับนานาชาติ
5. สถานศึกษามีการพัฒนาด้านการวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในกลุ่มสถาบันอาชีวศึกษาอาเซียน
6. สถานศึกษามีการจัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพอย่างทั่วถึงและเสมอภาคทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างมีมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับของกลุ่มประเทศในอาเซียน
7. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดระบบการสร้างแรงจูงใจให้กับสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนักเรียนนักศึกษาได้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและมีความพยายามในการพัฒนาตนเองในทุกมิติ

กลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย

1. สถานศึกษาทุกแห่งเร่งรัดการสอนภาษาอังกฤษ ที่เป็นภาษากลางของอาเซียน และกำหนดให้มีการประเมินผลความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดให้นักศึกษาในสาขาการท่องเที่ยว การโรงแรม เรียนภาษาอื่นเพิ่มอีก 1 ภาษา และดำเนินการตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้ทุกคนในสถานศึกษาสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษสัปดาห์ละ 1 วัน
2. พัฒนาสื่อการสอน ตำราที่เป็นภาษาอังกฤษ เช่น สาขาวิชาการโรงแรม สาขาวิชาปิโตรเคมี และสาขาวิชาเครื่องมือวัด ได้ร่วมมือกับสถานประกอบการจัดการตำราภาษาอังกฤษใช้ในการสอน
3. สถานศึกษาที่มีความร่วมมือกับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อยู่แล้ว ขยายความร่วมมือไปยังประเทศอื่นๆให้ครบทั้ง 10 ประเทศ
4. สร้างความตระหนักให้กับนักศึกษาและผู้บริหารเพื่อให้เข้าใจการเป็นประชาคมอาเซียน
5. เปิดสอน English Program ในปีการศึกษา 2555 โดยคัดเลือกสถานศึกษาเปิดสอน ประเภท วิชาละ 1 สาขา

แนวทางการบริหารจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมอาชีพสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

1. เนื่องจากสังคมมีความคาดหวังอยากให้อาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการเตรียมกำลังคนเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้เตรียมการให้สถานศึกษาในอาชีวศึกษาดังนี้ ประเภทวิทยาลัยทั่วไป เน้นการเรียนการสอนที่ใช้ภาษาอังกฤษเข้มข้นขึ้น ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สัปดาห์ละ

1 วัน จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับช่าง ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อในการสั่งงาน-รับงานตามสาขาอาชีพได้ สามารถใช้ศัพท์เทคนิคแต่ละสาขาได้ ประเภทวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเข้มทั้งใช้ภาษาอาเซียน เช่นภาษามาลาเซีย พม่า ลาว ฯลฯ รวมทั้งภาษาที่ใช้กันอย่างแพร่หลายเช่นภาษาจีน เกาหลี ญี่ปุ่น

2. เตรียมมาตรฐานช่างฝีมือระดับช่างในอาเซียน

3. เตรียมสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

4. คัดเลือกนักเรียนนักศึกษาเข้าเรียนในกลุ่ม”อาชีวะอินเตอร์” ซึ่งเรียนเป็นบางสาขา เช่น สาขาวิชาปิโตรเคมี วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ กลุ่มที่เรียนในชั้น ปวช.1-3 ควรมีกิจกรรมได้พัฒนาตนเอง เช่น เข้าค่ายอาเซียน อบรมภาษาอังกฤษ กลุ่มที่เรียนชั้น ปวส. ควรมีหลักสูตร วิธีการเรียนที่เหมาะสม

5. ควรมีคำรับรองว่าผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีมาตรฐานฝีมือ คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นที่ยอมรับและตอบคำถามสังคมได้นักเรียนนักศึกษาสำเร็จการศึกษาไปแล้วต้องมีงานทำ

6. ควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษา เช่น การกล้าแสดงออก การเสนอความคิดเห็น กล้าพูด วิธีการนำเสนอ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ฯลฯ

7. ให้ความร่วมมือกับกลุ่มประเทศอื่น ๆ นอกเหนือกลุ่มอาเซียน เช่น เกาหลี จีน อิสราเอล ฯลฯ เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคน ให้มีความเชื่อมั่นและสามารถแข่งขันในกลุ่มประเทศอาเซียนได้

8. การเรียนการสอนควรเน้นการใช้ภาษาอังกฤษ ปัจจุบันสามารถสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตได้สะดวก คำสั่งที่ใช้ในชั้นเรียนหรือทั่วไปควรเป็นภาษาอังกฤษ นักเรียนอาชีวศึกษาควรใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน (Working Language) ได้ ให้ผู้เรียนมีโอกาสใช้ภาษาอังกฤษกับเจ้าของภาษา ใช้ภาษาอังกฤษโดยครูเริ่มต้นสื่อสารระหว่างครูด้วยกันและบุคลากรอื่น ๆ โดยไม่ต้องกังวลความถูกต้องของไวยากรณ์

9. จัดกิจกรรมการพูดภาษาอังกฤษบ่อยครั้งหรือเป็นช่วงเวลาของทุก ๆ วัน หรือใช้เป็นชีวิตประจำวัน จัดอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารหลักสูตร 30-60 ชั่วโมง การประชุมสัมมนาใช้ภาษาอังกฤษ ตั้งเขต English Zone โดยเป็นเขตใช้ภาษาอังกฤษ100% จัดเพลงสากลและจัดรายการเสียงตามสายเป็นภาษาอังกฤษ จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการกิจกรรมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการ วิธีการและทักษะชีวิต ครูที่สอนภาษาอังกฤษควรใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารตลอดคาบการเรียนการสอน แม้นอกห้องเรียนก็ให้ใช้ บ่อย ๆ นักเรียนนักศึกษาจะได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูที่สอนในรายวิชาอื่นควรใช้คำสั่งเป็นภาษาอังกฤษ วิธีการขั้นตอน เครื่องมือ อุปกรณ์ และเนื้อหาที่สอนควรใช้เป็นภาษาอังกฤษมากขึ้น บางรายวิชาสามารถใช้เป็นภาษาอังกฤษตลอดหลักสูตรได้ เช่น วิชาพลศึกษาสามารถบูรณาการกับภาษาท่าทางได้ง่าย

10. ควรจับคู่กับวิทยาลัยในกลุ่มอาเซียนเป็นลักษณะ Sister School โดยมีการแลกเปลี่ยนครูและนักเรียนทุก ๆ ปีหรือเรียนร่วมกันในเวลาเดียวกันโดยใช้การสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต

11. สำนักงานความร่วมมือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้แบ่งกลุ่มวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษ ดังนี้

1) กลุ่ม EP (English Program) โดยเน้นให้ผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกด้วยการพัฒนาหลักสูตรและการสอน การบริหารคุณภาพระดับมาตรฐานสากล โครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ

2) กลุ่ม Bilingual การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนสองภาษาเนื้อหาสาระทางวิชาการในทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3) กลุ่ม MINI EP ใช้ภาษาอังกฤษสอนอย่างน้อย 4 รายวิชา

4) กลุ่มทั่วไป โดยจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษทั้งการอ่านเขียนฟังพูด โดยครูต่างประเทศ ศึกษาดูงาน การเรียนผ่านสื่อ กิจกรรมกลุ่ม ฯลฯ

2.3.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

การดำเนินการจัดให้มีการศึกษาอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่พ.ศ. 2544 และในพ.ศ. 2553 ได้จัดตั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษาแห่งแรกคือโรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ การดำเนินการจัดตั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้พัฒนาและเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ จนกระทั่งในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2479 ได้มีการกำหนดคำว่า อาชีวศึกษา เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทยโดยความรับผิดชอบของกระทรวงธรรมการ และได้มีการพัฒนามาเป็นลำดับหลายครั้ง จนในพ.ศ. 2484 จึงได้มีการจัดตั้งเป็นกรมอาชีวศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และในวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2559 ได้มีราชกิจจานุเบกษา เผยแพร่คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ 8/2559 ซึ่งมีสาระสำคัญให้ โอนอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในส่วนที่ดูแลการอาชีวศึกษาให้มาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีผลทำให้การอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนถูกรวมไว้ด้วยกัน โดยมีผลตั้งแต่ 13 กุมภาพันธ์ 2559 ดังนั้นหน่วยงานรัฐในปัจจุบันที่ดูแลกำกับงานสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนคือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2554)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ขึ้นตรงต่อกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561)

1. จัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ
2. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล

3. ขยายโอกาสทางการศึกษาอาชีพให้ทั่วถึง เสมอภาค
4. เป็นแกนกลางในการจัดการอาชีวศึกษาระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยี
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วม
6. วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ
7. ส่งเสริม/พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้เป็นเลิศ

โดยที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เป็นผู้นำการจัดการศึกษาสายอาชีพเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและภูมิภาค” (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561)

ในปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชน รวม 481 แห่งจำแนกสถานที่ตั้งตามภาคดังนี้กรุงเทพมหานคร 81 แห่ง ภาคกลางรวมภาคตะวันออก 113 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 170 แห่ง ภาคเหนือ 57 แห่ง ภาคใต้ 60 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561)

หน่วยงานอีกหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันคือสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นรวมตัวจัดตั้งของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตั้งแต่ พ.ศ.2517 และพัฒนาการดำเนินการมาโดยลำดับ โดยมีบทบาทหน้าที่ดังนี้ (สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2560)

1. เพื่อเป็นศูนย์รวมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสานงาน กับกระทรวงศึกษาธิการ และการพัฒนา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู-อาจารย์ และวิทยาลัยในกลุ่ม วิทยาลัยเอกชนอาชีวศึกษา
3. เพื่อช่วยเหลือส่งเสริมนักเรียนและครูที่ยากจน หรือประสบปัญหาต่าง ๆ
4. เพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพทางการศึกษากับสมาคมการศึกษาอื่น ๆ ทั้งนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง

ในปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาที่เป็นสมาชิกจำนวน 404 แห่ง (สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2560)

2.4 แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.4.1 ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategy Management) เป็นการผสมผสานระหว่างการบริหาร และกลยุทธ์ (Ullah & Khanam, 2008) ดังนี้

ความหมายของกลยุทธ์

ธงชัย สันติวงศ์ (2539) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง วิธีหรือแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดผลดีที่เป็นข้อได้เปรียบและสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ โดยให้มีความเสี่ยงน้อยที่สุด ณ ระดับที่ยอมรับได้

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2544) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง การมุ่งเน้นหรือผลักดัน เพื่อให้องค์กรหรือกิจการได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยการจัดสรรทรัพยากรลงไปในงานใดงานหนึ่ง เพื่อหวังว่างานที่มุ่งเน้นนั้น จะนำพาองค์กร หรือกิจการไปสู่ความสำเร็จ

สุพานี สฤกษ์วานิช (2544) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง แผนกลยุทธ์ขององค์กรที่ได้จัดทำขึ้นอย่างเหมาะสมต่อสภาพการแข่งขันและความพร้อมขององค์กร

สมยศ นาวิการ (2546) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง แผนงานรวมที่นำไปสู่การจัดสรรทรัพยากรของบริษัทเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

ธนชัย ยมจินดา (2554) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์หมายถึงวิธีการที่องค์กรเลือกที่จะดำเนินการเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

A. Thompson and Strickland (1990) อธิบายว่า กลยุทธ์เป็นแบบแผนของการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พันธกิจขององค์กรตามที่กำหนดโดยที่กลยุทธ์เป็นการกำหนดแผนกิจกรรมที่จะกระทำรวมทั้งการจัดการด้านทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะขององค์กร

Aaltonen and Ikävalko (2002) ได้กล่าวว่ากลยุทธ์ หมายถึง แผนแม่บท หรือแผนปฏิบัติการที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการขององค์กร ที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทาง เป้าหมายขององค์กรในระยะยาวเพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่ากลยุทธ์ หมายถึงวิธีการในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยการพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อนของกิจการ เพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความหมายของการบริหาร

มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ อาทิ

ภารดี อนันตนาวิ (2551) การบริหารหมายถึง กิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยใช้ เทคนิควิธีการต่างๆเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Thompson and Strickland (1978) การบริหารคือกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม เพื่อให้เกิดการร่วมมือของบุคลากร การใช้ทรัพยากร ในองค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Stoner, Freeman, and Gilbert Smith (1982) กล่าวว่าการบริหารคือกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม โดยใช้บุคลากร ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Smith, Arnold, and Bizzle (1998)การบริหารเชิงกลยุทธ์หมายถึงกระบวนการของการตรวจสอบสิ่งแวดล้อมปัจจุบันและอนาคตเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการตัดสินใจในการดำเนินการ การปฏิบัติงานที่เน้นไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต

สรุปการบริหาร หมายถึงกระบวนการของการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปในการวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์

พิบูล ทีปะपाल (2546) สรุปว่าการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึงการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม อันเกี่ยวกับการตัดสินใจและการปฏิบัติการในกลยุทธ์ที่กำหนด เพื่อที่จะทำให้องค์กรเกิดการแข่งขันที่ได้เปรียบ

ธนาชัย สุขวณิช และ พรชัย อรัณยกานนท์(2557) การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึงกระบวนการของการกำหนดทิศทางระยะยาว การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินการกลยุทธ์และการประเมินกลยุทธ์ขององค์กร

Smith, Arnold, and Bizzell (1991) การบริหารเชิงกลยุทธ์หมายถึงกระบวนการของการตรวจสอบสิ่งแวดล้อมปัจจุบันและอนาคตเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการตัดสินใจในการดำเนินการ การปฏิบัติงานที่เน้นไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต

Certo and Peter (1991) ให้ความหมายว่าการบริหารเชิงรุก เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มีจุดมุ่งหมายที่จะรักษาองค์กรไว้ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

Pearce, Robinson, and Subramanian (2000)กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึงการดำเนินการตัดสินใจอย่างมีแบบแผนในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Wheelen, Hunger, Hoffman, and Bamford (2017) หมายถึงชุดของการตัดสินใจและกิจกรรมที่จะปฏิบัติในระยะยาวที่จะบ่งบอกถึงการดำเนินธุรกิจ ขององค์กรซึ่งรวมถึงการสำรวจตรวจสอบวิเคราะห์ การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติและการประเมินผลในการดำเนินการขององค์กร ทั้งนี้ต้องให้ความสนใจกับจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภาวะคุกคามขององค์กรด้วย

สรุปได้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ที่ผ่านการตัดสินใจอย่างมีแบบแผนทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายในองค์กร ภายนอกองค์กรเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 ระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ใช้ในองค์กรแบ่งเป็น 3 ระดับคือ (ธนาชัย สุขวณิช และ พรชัย อรัญยานนท์ 2557)

1. กลยุทธ์ระดับบริษัท (corporate level strategy) เป็นกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นโดยผู้บริหารระดับสูงเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยกลยุทธ์กว้างๆที่ครอบคลุมถึงการก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการ ตามวิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนด กลยุทธ์ระดับบริษัทจะมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ระดับอื่นๆด้วย กลยุทธ์ระดับบริษัทประกอบด้วยกลยุทธ์คงที่ กลยุทธ์เจริญเติบโต และกลยุทธ์ถดถอย

2. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business level strategy) ในกรณีที่องค์กรเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีหลายกิจการรวมอยู่ด้วยกัน หรือที่มีเครือข่ายจำนวนมาก มีสินค้าหลายชนิดจำหน่ายทำให้ยากต่อการบริหาร จึงได้มีการวิเคราะห์แต่ละธุรกิจ และมีกำหนดกลยุทธ์ของตนเองขึ้นมาเป็นระดับหน่วยธุรกิจที่สอดคล้องการกลยุทธ์ของบริษัท

3. กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional level strategy) เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ต่างๆที่สำคัญในองค์กร เกี่ยวกับการแข่งขันทางกลยุทธ์ในหน้าที่ต่างๆ ได้แก่การผลิต การตลาด การเงิน การวิจัย เป็นต้น ซึ่งต้องสร้างกลยุทธ์เพื่อการแข่งขันในหน้าที่ดังกล่าวเป็นต้น

2.4.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีขั้นตอนพื้นฐาน 4 ขั้นตอน (เกริกยศ ชลาชนเดชะ, 2554) คือ

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการเริ่มแรก ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์และพัฒนาเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมทั้งวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การกำหนดเชิงกลยุทธ์ ผลจากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ จะสามารถนำมากำหนดเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนรู้ทิศทางขององค์กรในอนาคต โดยการนำข้อมูลและความรู้มาทำเป็นกลยุทธ์ในระดับต่างๆ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ และกำหนดกลยุทธ์จะนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์

3. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นการถ่ายทอดกลยุทธ์ ในระดับขององค์กรที่อยู่ในแผนกลยุทธ์ไปสู่กลยุทธ์ระดับธุรกิจ และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ โดยการกำหนดเป็นโครงการแผนปฏิบัติ

การและงบประมาณ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจะครอบคลุม 2 ส่วน คือ การประเมินความพร้อมขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ

4. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนสุดท้าย ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นมาตรฐาน การวัดผลงาน การประเมินผลงาน การประเมินผลงานที่เทียบกับค่ามาตรฐาน และการปรับปรุงแก้ไข (กรณีจำเป็น)

ขั้นตอนทั้ง 4 นี้ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน และสามารถย้อนกลับมาประเมิน และปรับเปลี่ยนภายในแต่ละกระบวนการ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลง

ธนาชัย สุขวณิช และ พรชัย อรัณยกานนท์(2557) ได้เสนอกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญคือ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment analysis) เป็นการดำเนินการในขั้นแรกโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่สำคัญในการจัดการโดยพิจารณาองค์กรในระบบเปิด ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเพื่อให้เกิดการกำหนดกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น โดยมี การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไปหรือสภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมในการดำเนินการหรือสภาพแวดล้อมภายในที่จะมีผลกระทบต่อ การดำเนินการขององค์กร ซึ่งนิยมดำเนินการในรูปแบบของ SWOT analysis

2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Establishment of an organizational direction) เป็นการดำเนินการภายหลังการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแล้ว กำหนดภารกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ในการดำเนินการขององค์กรเพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. การกำหนดกลยุทธ์ (strategy formulation) หลังดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแล้ว กำหนดทิศทางองค์กรแล้วก็ดำเนินการกำหนดกลยุทธ์จากประเด็นที่ต้องการพัฒนาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเป็นกระบวนการที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (strategy implementation) เป็นการดำเนินการนำกลยุทธ์ที่กำหนดไปปฏิบัติ โดยผู้นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ทักษะ การบริหารจัดการ การสรรหาทรัพยากร การตรวจสอบดูแลการทำงาน

5. การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic control)เป็นการดำเนินการเพื่อการตรวจสอบดูแลประเมินกลยุทธ์ทั้งหมดเพื่อให้มีการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเหมาะสม

Certo and Peter (1991) ได้เสนอว่ากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นประกอบด้วย การดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environment analysis) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Establishing organizational direction) การกำหนดกลยุทธ์องค์กร (formulating organizational

strategy) การดำเนินงานตามกลยุทธ์ (implementing organizational strategy) และการควบคุมกำกับกลยุทธ์ (exercising strategic control)

Dessler (2006) มีความเห็นว่าในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มีสิ่งที่จะต้องดำเนินการที่สำคัญคือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์(Define the business and mission) เป็นการกำหนดทิศทางของหน่วยงานว่าจะไปทางไหน โดยมีการประเมินสถานะในปัจจุบันเพื่อก้าวสู่การแข่งขันในอนาคต 2) ตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (Perform external and internal audits) ในลักษณะการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค 3) แปลงวิสัยทัศน์สู่การกลยุทธ์ (Translate the mission into strategy goals)กำหนดเป้าหมายของบริษัท ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้อง 4) กำหนดกลยุทธ์ให้เป็นไปในทิศทางที่จะบรรลุเป้าหมาย (Formulate a strategy to achieve the strategy goal) 6) ดำเนินการตามกลยุทธ์ (Implement strategy) 7) ประเมินการปฏิบัติตามกลยุทธ์(Evaluate performance)

Wheelen et al. (2017) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์นั้น ประกอบด้วย การดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environment scanning) การกำหนดกลยุทธ์ (strategy formulation) การดำเนินงานตามกลยุทธ์ (strategy implement) และการประเมินผลและควบคุม (evaluation and control)

จะเห็นได้ว่ากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามที่นักวิชาการเสนอมีความคล้ายคลึงกัน สรุปว่ากระบวนการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environment analysis)
2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Establishing organizational direction)
3. การกำหนดกลยุทธ์องค์กร (formulating organizational strategy)
4. การดำเนินงานตามกลยุทธ์ (implementing organizational strategy)
5. การควบคุมกำกับกลยุทธ์ (exercising strategic control)

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน และเพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จึงนำเสนอรายละเอียดเฉพาะในส่วนของขั้นตอนที่1 คือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และ 2 การกำหนดกลยุทธ์ รายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นการดำเนินการในขั้นตอนแรกของการบริหารเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมี 2 ลักษณะคือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความสำคัญของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจะทำให้ผู้บริหารได้ดำเนินการตัดสินใจในการกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน (โดยพิจารณาในลักษณะของโอกาสจากสิ่งแวดล้อม (Opportunity) ภาวะคุกคามหรืออุปสรรค (Threat) (Certo & Peter, 1991; Dessler, 2006)

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

เป็นการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสภาวะเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี กฎหมายและสิ่งแวดล้อมในบริบทของสังคมในปัจจุบัน ธนาชัย สุขวนิช และ พรชัย อรรถยานนท์(2557) ได้เสนอการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไปที่เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกดังนี้

1.1.1 สภาพแวดล้อมทางการเมือง เป็นสภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กรเกี่ยวกับกิจการของรัฐหรือข้อกำหนดของรัฐบาล แนวโน้มทางการเมือง เช่นการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับด้านอุตสาหกรรม ด้านการส่งออกสินค้า เกี่ยวกับกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง การร่างกฎหมาย ที่มีผลกระทบต่อข้อกำหนดกลยุทธ์องค์กร

1.1.2 สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญที่บ่งบอกว่าองค์กรจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารอย่างไร เช่นในการผลิต การจัดจำหน่ายสินค้า เป็นต้นและการพิจารณาเกี่ยวกับค่าแรง อัตราเงินเฟ้อ ต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่างๆในการบริการ ซึ่งมีความผันผวนจากตลาดภายนอกองค์กร

1.1.3 สภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นการวิเคราะห์สภาพทางสังคมเกี่ยวกับการประชากร ค่านิยมในสังคม ในลักษณะโครงสร้างประชากร การเปลี่ยนแปลงรายได้ประชากรที่มีผลกระทบต่ออำนาจซื้อของประชากร ความเข้าใจในด้านการเปลี่ยนแปลงประชากร ช่วยให้องค์กรพัฒนากลยุทธ์ที่จะช่วยสอดคล้องกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชากรได้

1.1.5 สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี เป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลกระทบต่อองค์กร เช่นในการผลิตสินค้า การให้บริการที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดการ ซึ่งต้องพิจารณากลยุทธ์ที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นต้น

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในขององค์กร ซึ่งเป็นอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร ซึ่งพิจารณาในประเด็นจุดอ่อน (Weakness) และจุดแข็ง (strength) ของการดำเนินการ ซึ่งเป็นมุมมองของการบริหารจัดการ Hitt, Black, and Porter (2005) เสนอว่าการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในนั้นเป็นการวิเคราะห์ความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยกว่า

สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นห่วงโซ่ของคุณค่า (value chain) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการดำเนินกิจกรรมและการสร้างผลผลิตขององค์กร โดยมีองค์ประกอบของกิจกรรมพื้นฐาน 5 ประการและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม 4 ประการ ดังนี้

1.2.1 กิจกรรมพื้นฐาน (primary activities) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิต/บริการที่จะส่งมอบให้ลูกค้าขององค์กรโดยตรง เช่น การบริหารจัดการภายในเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าในการผลิต ทรัพยากรในการผลิต การเก็บรักษา การขนส่ง การไหลเวียนของข้อมูล เพื่อให้เกิดความสะดวกในการดำเนินการขององค์กร การปฏิบัติงาน การปฏิบัติกิจกรรมตามภารกิจขององค์กร การประชาสัมพันธ์การตลาด การบริหารจัดการในการให้บริการ เป็นต้น

1.2.2 กิจกรรมที่สนับสนุน (support activities) เป็นการวิเคราะห์ในส่วนของสิ่งสนับสนุนการจัดการบริหารของหน่วยงาน เช่น ทรัพยากรต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์ การจัดการอัตรากำลัง การใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร การใช้เครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมว่า มีความพร้อมและความไม่เพียงพออย่างไรบ้าง เป็นต้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในดังกล่าวใช้วิธีการที่เรียกว่า SWOT Analysis (Dessler, 2005; Johnson, 2017)

S มาจากคำว่า Strengths หมายถึงจุดเด่นหรือจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่นในหน่วยงานมีจุดแข็งในด้านทรัพยากรบุคคล ค่านิยม ความยึดมั่นผูกพันองค์กร ความรู้ความสามารถของบุคลากร ที่ส่งผลให้กิจการรุ่งเรือง เป็นต้น ซึ่งองค์กรจะใช้ประโยชน์จากจุดแข็งไปกำหนดกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาและควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

W มาจากคำว่า Weaknesses หมายถึงจุดด้อยหรือจุดอ่อนหรือข้อเสียที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรที่ไม่สามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพได้ เช่นในหน่วยงานมีสภาพการจัดการการเงินที่เป็นลบ มีบุคลากรน้อย การบริการไม่มีมาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งองค์กรจะใช้ประโยชน์จากจุดอ่อนไปกำหนดกลยุทธ์ในการปรับปรุงให้ดีขึ้นและขจัดปัญหาที่เกิดขึ้น

O มาจากคำว่า Opportunity หมายถึงโอกาส ที่สภาพแวดล้อมภายนอกส่งเสริมการปฏิบัติกิจกรรมขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่ต้องพิจารณาจากสภาพแวดล้อมภายนอก การกำหนดกลยุทธ์จึงต้องใช้โอกาสให้เกิดประโยชน์มาสร้างหน่วยงานให้เข้มแข็งมากขึ้น

T มาจากคำว่า Threats หมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอก ที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคามข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เช่นพฤติกรรม การบริโภคของประชาชน การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็ว เป็นต้นการกำหนดกลยุทธ์จึงต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพให้แข็งแรงสู่สภาพที่จะเกิดขึ้น

2. กำหนดกลยุทธ์

การดำเนินกำหนดกลยุทธ์นั้นจำเป็นต้องนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาพิจารณาความจำเป็นในการดำเนินการเพื่อลดปัญหา อุปสรรค และนำจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณา ดำเนินการเพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่ง ซึ่งกลวิธีการหนึ่งที่น่าข้อมูลมากำหนดกลยุทธ์นั้น นิยมดำเนินการ ในวิธีการของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในลักษณะของ SWOT analysis และกำหนดกลยุทธ์ ทางเลือกโดยใช้รูปแบบ TOWS Matrix

TOWS Matrix จะเป็นการแสดงให้เห็นว่าปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคของ องค์กรนั้นจะนำมาจับคู่เพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในได้อย่างไรซึ่งจะทำให้มี ทางเลือกของการแก้ปัญหาได้ทั้งการลดปัญหาและสร้างการเติบโตขององค์กรในลักษณะของกลยุทธ์ 4 รูปแบบ ธนาชัย สุขวณิช และพรชัย อริณยานนท์(2557: 105)

1. กลยุทธ์ SO (SO Strategy) หมายถึง ธุรกิจมีจุดแข็ง และมีโอกาสเจริญเติบโตได้อีก ทำให้ ธุรกิจสามารถขยายการลงทุนได้อีก การเพิ่มผลผลิต ขยายตลาดโดยให้เพิ่มขึ้นตามโอกาสที่เอื้ออำนวย กลยุทธ์นี้จึงเป็นกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive Strategy)

2. กลยุทธ์ ST (ST Strategy) หมายถึงธุรกิจมีจุดแข็ง แต่มีอุปสรรคจากคู่แข่ง หรือปัจจัย อื่น ๆ ธุรกิจจึงควรหลีกเลี่ยงอุปสรรค อาจหันไปหากกลุ่มลูกค้าอื่นแทน กลยุทธ์นี้เรียกว่า กลยุทธ์ทะเล สีน้ำเงิน (Blue Ocean Strategy or Diversification)

3. กลยุทธ์ WO (WO Strategy) หมายถึงธุรกิจมีจุดอ่อน แต่มีโอกาส ที่เอื้ออำนวยในธุรกิจที่ ยังมีรายได้เปรียบ เช่นขาดเงินทุนในการดำเนินกิจการ แต่ตลาดยังต้องการผลิตผล การหาทุนจาก แหล่งอื่นยังทำได้จึงเป็นการเปลี่ยนจุดอ่อนจากโอกาสที่มีช่องทางในการทำธุรกิจอาจแสวงหาความ ร่วมมือจากองค์กรอื่นได้เรียกว่ากลยุทธ์หาพันธมิตร (Strategy Alliance)

4. กลยุทธ์ WT (WT Strategy) หมายถึงสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุดเพราะนอกจากมีจุดอ่อน ภายในองค์กรและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ธุรกิจจะมีความลำบากมากในการ ดำเนินการต่อไป จึงต้องแสวงหาความร่วมมือหรือล้มกิจการ ซึ่งต้องกำหนดกลยุทธ์ในการตั้งรับ (Defender Strategy)

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง Strengths	จุดอ่อน Weaknesses
โอกาส Opportunity	กลยุทธ์ SO	กลยุทธ์ WO
ภาวะคุกคาม Threat	กลยุทธ์ ST	กลยุทธ์ WT

แผนภาพที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ TOWS Matrix

ในการกำหนดกลยุทธ์ตามที่ได้วิเคราะห์ดังกล่าวแล้ว การกำหนดกลยุทธ์จะต้องพิจารณาในคุณลักษณะสำคัญของกลยุทธ์ด้วย

คุณลักษณะที่สำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีแนวคิดดังนี้ (เกริกยศ ชลาชนเดชะ, 2554)

1. เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นอนาคต (Future – Oriented) มีการสร้างหรือ กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยการคาดการณ์แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และนำมาปรับทิศทางการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรมีทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจน

2. เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นการจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Change - Oriented) โดยการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งระบบ ซึ่งครอบคลุมโครงสร้างขององค์กร เทคโนโลยี บุคลากร และทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อให้สอดคล้อง และเกื้อหนุนต่อกลยุทธ์ขององค์กร และสามารถผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

3. เป็นการบริหารองค์กรแบบองค์รวม (Holistic approach) มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายโดยรวมขององค์กร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย และกลยุทธ์ จากระดับบนลงสู่ระดับล่าง เพื่อให้ทิศทางของการนำไปสู่จุดหมายเดียวกัน ในการบริหารเชิงกลยุทธ์นั้น การถ่ายทอดเจตนารมณ์เชิงกลยุทธ์ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายโดยรวมขององค์กร การที่กลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ ภายในองค์กร ต่างมีมุมมอง หรือจุดมุ่งหมายเฉพาะในกลุ่มหรือฝ่ายของตนเอง โดยปราศจากถ่ายทอดเจตนารมณ์จากระดับบนลงสู่ระดับล่าง จะเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้

4. เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการดำเนินงาน (Result – based focus) โดยมีการระบุเป้าหมาย รวมทั้งตัวชี้วัดผลการดำเนินการอย่างชัดเจน มีการประสาน และหล่อหลอมทรัพยากรไปใช้ในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามกลยุทธ์ และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ขององค์กรที่วางไว้ โดยเป็นวัตถุประสงค์ที่ตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5. เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร (Stakeholder – Oriented) การมุ่งเน้นและคำนึงถึงความต้องการ และความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร หลายกลุ่ม ได้แก่ ลูกค้า ผู้จัดส่งวัตถุดิบ ผู้ถือหุ้น ชุมชน หน่วยงานของรัฐที่ควบคุมเป็นต้น ผู้บริหาร จะต้องวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญที่เหมาะสมในการตอบสนองต่อ Stakeholder ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมดอีกด้วย

6. เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นการวางแผนระยะยาว (Long-range planning) การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ มักจะมีความเกี่ยวข้องหรือมีผลต่อทิศทางการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร

การใช้เทคนิคประเมินความต้องการจำเป็น PNI(Priority Need Index)

ในการดำเนินการเพื่อจัดลำดับที่จะเลือกประเด็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายในมากำหนดกลยุทธ์เพื่อการแก้ไขก่อนหลังและการให้ความสำคัญต่อข้อมูลนั้น สามารถดำเนินการได้โดย การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) คือ กระบวนการรวบรวม สารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังและความสามารถที่เกิดขึ้น จริง จากนั้นทำการจัดลำดับ ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) คำถามหลัก คือ ปัจจุบันเราเป็นอย่างไร สิ่งที่เราต้องการเป็น อย่างไร และ เราจะทำให้ถึงสิ่งที่ต้องการอย่างไร วัตถุประสงค์หลักของแนวคิดนี้ เพื่อให้เราทราบว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร เราจะแก้ไขปัญหานั้นอย่างไรและจะเตรียมการวางแผน สำหรับโปรแกรม/โครงการใหม่อย่างไร ซึ่งมีความแตกต่างจากการประเมินเพราะ การประเมินความต้องการจำเป็นนั้น ต้องทำการวิเคราะห์สารสนเทศและจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาการระบุ ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ ทำให้การประเมินความต้องการ จำเป็นจึงมีความแตกต่างจากการ สุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวว่ากระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่ง ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็น ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กร (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) เป็นการการระบุปัญหาที่พบว่าจะประเมิน เรื่องใดเพื่อวัตถุประสงค์ใด กลุ่มใดบ้างที่มีความเสี่ยง ปัจจัยช่วยเหลือมีอะไรบ้าง การตอบสนอง ต่อการช่วยเหลือเป็นอย่างไร แหล่งทรัพยากรและศักยภาพของปัจจัยช่วยเหลือ เช่น ชุมชน รัฐบาล เป็น อย่่างไรบ้าง โดยการออกแบบเก็บข้อมูลจะใช้วิธีใด ใช้กลยุทธ์ใดดำเนินการโดยควรมีการ สำรวจ งบประมาณ เวลา และตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบเดิมที่มีอยู่ ทบทวนสารสนเทศที่มี และสร้าง

คำถามการประเมิน พิจารณาตัวแปรที่อาจมีผลกระทบต่อ การตอบและพิจารณาว่าใครควรเป็น ผู้รับผิดชอบ

2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (needs analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การ เกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) เทคนิคการวิเคราะห์การประเมินความ ต้องการจำเป็นที่เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายคือ PNI modified โดยในวงการการศึกษามี งานวิจัย มากมายที่ใช้เทคนิคนี้มาจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยวิธี PNI modified เป็น สูตรที่ ปรับปรุงจากสูตร PNI โดยสูตร PNI เดิม คือ $(I-D) \times I$ กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น $(I = \text{Importance})$ ลบ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง $(D = \text{Degree of Success})$ คูณด้วยค่าเฉลี่ย ของสภาพที่เป็นจริง แต่สูตร (PNI) แบบปรับปรุง หรือ PNI modified เป็นสูตรที่ปรับปรุงโดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช(2550) เป็นวิธีการหา ผลต่างของ $(I-D)$ แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยช่วงที่ไม่กว้างมากเกินไปและให้ความหมาย เชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานใน การคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่ สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

$$\text{สูตร PNI modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI Modified หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

$I = \text{Importance}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

$D = \text{Degree of Success}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

3. การกำหนดแนวทางการแก้ไข (needs solution) การกำหนดแก้ไขเพื่อให้ความ ต้องการ จำเป็นนั้นหมดไป สามารถใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มหรือการระดมสมอง การสัมภาษณ์ มา ประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จรัสศรี เพ็ชรคง (2552) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย และรูปแบบปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูล 308 คน จากวิทยาลัยพยาบาล 28 แห่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสหสัมพันธ์แบบแคนนอนิคัล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย 8 ปัจจัยคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่านิยม ในการเรียนรู้ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ การบริหารผลงานความสมดุลของชีวิตและงาน การส่งเสริม

การสร้างนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กรที่สร้างการแข่งขัน การใช้เทคโนโลยี และความเหนียวแน่นของทีมงาน โดยชุดของปัจจัยมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมใจ ธิทธิ, จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์, ราชนัย บุญธิมา, และ นิตยโรจน์ รัตนวณิชย์(2556) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพลเมืองอาเซียนที่พึงประสงค์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพลเมืองอาเซียนที่พึงประสงค์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพลเมืองอาเซียนที่พึงประสงค์ มี 5 ประเด็นกลยุทธ์คือ 1 การศึกษาและกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพลเมืองอาเซียนที่พึงประสงค์ 2) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในประเทศและในอาเซียนเพื่อให้ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพลเมืองอาเซียนที่พึงประสงค์ 3) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตระหนักความสำคัญของอาเซียนและจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพลเมืองอาเซียนที่พึงประสงค์ 4) การส่งเสริมความร่วมมือของภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพลเมืองอาเซียนที่พึงประสงค์ 5) การเสริมสร้างบรรยากาศสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้เรื่องอาเซียน เมธีสิน สมอุมจารย์ และคณะ(2556) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะซึ่งมีหลากหลายรูปแบบและ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

โสภา มะเครือสี และคณะ(2558) ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การจัดการอาชีวศึกษาในบริบทอาเซียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การจัดการอาชีวศึกษาในบริบทอาเซียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1. การศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการอาชีวศึกษา จากกรณีศึกษาในประเทศอาเซียน 3 ประเทศ และจากกรณีศึกษาสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีความร่วมมือกับประเทศอาเซียน ทั้ง 3 แห่ง เครื่องมือประกอบด้วยบันทึกข้อมูลในการศึกษาเอกสารและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์การจัดการอาชีวศึกษาในบริบทอาเซียน โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาและสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1 และปรับปรุงยุทธศาสตร์โดยอาศัยข้อมูลจากการ

สนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้คือยุทธศาสตร์การจัดการอาชีวศึกษาที่กำหนดขึ้น แนวทางการสนทนากลุ่มและเอกสารภาพนิ่งประกอบการนำเสนอ คู่มือยุทธศาสตร์และแบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และประโยชน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ในการจัดการอาชีวศึกษาที่ได้จากกรณีศึกษาพบว่า 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา กำหนดเป้าหมายบนเศรษฐกิจฐานความรู้ โครงสร้างหลักสูตรเน้นวิชาชีพ ใช้การเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะอาชีพ และวัดผลจากการเรียนรู้จากสภาพจริง 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการปฏิบัติจริง 3) ด้านสื่อและเทคโนโลยีมีศูนย์สื่อและเทคโนโลยี มีศูนย์สื่อและเทคโนโลยีโดยใช้ ICT และอินเทอร์เน็ต และมีศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการฝึกอบรมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนการสอนและภาษาอังกฤษ และกำหนดให้จัดการกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศในอาเซียนและนอกอาเซียน

อภิชาติ ตีรสวัสดิ์ชัย และคณะ(2559)ศึกษาเรื่องอนาคตภาพการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคประชาคมอาเซียน ระหว่างพ.ศ. 2558-2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฉายภาพอนาคตของการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคประชาคมอาเซียน ระหว่างพ.ศ. 2558-2567 ด้วยวิธีการวิจัยเชิงอนาคตภาพแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาแบบเจาะจง จำนวน 32 คน ป้อนข้อมูลย้อนกลับด้วยเทคนิคเดลฟาย วัดผลกระทบไขว้ด้วยแบบสอบถามบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษาทั่วประเทศแบบเจาะจงจำนวน 40 คนวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐานและความน่าจะเป็นผลการวิจัยพบว่าภาพอนาคตของการอาชีวศึกษาเอกชนเมื่อพัฒนาคุณลักษณะด้านสถานอาชีวศึกษาและแหล่งเรียนรู้จะส่งผลให้มีการพัฒนาด้านนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และส่งผลให้มีการพัฒนาด้านการบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนติดตามมา เมื่อมีการพัฒนาด้านคุณลักษณะของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะส่งผลให้มีการพัฒนาครูอาชีวศึกษาเอกชน เมื่อมีการพัฒนาคุณลักษณะครูอาชีวศึกษาเอกชนจะส่งผลให้มีการพัฒนาด้านนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และเมื่อมีการพัฒนาการบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนจะส่งผลให้นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีคุณลักษณะตามความต้องการของตลาดแรงงาน

พรทิพย์ อธิภานนท์ (2559) ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารองค์กรวิชาชีพครูตามแนวคิดการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพครู ดำเนินการวิจัยโดยวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการคุรุสภาและคณบดีคณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบบประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย และแบบประเมินความ

เหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNI modified และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารองค์กรวิชาชีพครูตามแนวคิดการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพครูมีความเหมาะสม 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด 3) จุดแข็งคือการบริหารออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จุดอ่อนคือ การบริหารการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและการบริหารการใช้เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและการบริหารการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โอกาสคือนโยบายรัฐบาลและสภาพเทคโนโลยีและภาวะคุกคามคือสภาพเศรษฐกิจและสังคม มีกลยุทธ์หลัก 2 กลยุทธ์คือปฏิรูปการบริหารออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและปรับปรุงการบริหารมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อยกระดับมาตรฐานและวิชาชีพครู



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน นี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ออกแบบเป็น Exploratory Sequential Mixed Methods Design ที่ประกอบด้วย การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection)

3.2 ขั้นตอนการวิจัย

โดยมีขั้นตอนการวิจัย 8 ขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

3.2.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

3.2.3 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

3.2.4 ร่างกลยุทธ์ การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน(ฉบับที่ 1)

3.2.5 ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 1)

3.2.6 ร่างกลยุทธ์ การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน(ฉบับที่ 2)

3.2.7 ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 2)

3.2.8 นำเสนอกยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

3.2.1 ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจัดทำแบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดในการวิจัย นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไข โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความรู้หรือประสบการณ์ทางด้านอาชีวศึกษาเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์/ การบริหารทุนมนุษย์รวม รวมจำนวน 5 ท่าน(ภาคผนวก ก)เพื่อประเมินและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

3.2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน(ภาคผนวก ข) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากฝ่ายวิชาการ งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น เพื่อพิจารณาประเมินและให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยดำเนินการจัดส่งแบบประเมินทางไปรษณีย์และจัดส่งให้กับบางท่านด้วยตนเอง รวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนกลับคืนมาทั้งสิ้น 5 ฉบับ

3.2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis)

3.2.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.2.2.1 กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากร ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจากทั่วประเทศ จำนวน 481 แห่ง
- 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 218 แห่ง โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคาดเคลื่อน (e) + 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากรในการวิจัยระบุไว้ข้างต้น ดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย(Simple Random Sampling)

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สถาบันละ 1 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารที่มีหน้าที่ในการตัดสินใจของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งอยู่ในตำแหน่ง ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการ หรือผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หรือรองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน รวม 218 คน
2. ครูผู้สอน สถาบันละ 1 คน ประกอบด้วย ครูสายพาณิชย์การหรือสายช่างอุตสาหกรรม รวม 218 คน

3.2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน(ภาคผนวก ค) มีกระบวนการในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

- 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อกำหนดประเด็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัย

2) จัดทำร่างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

2.1) ร่างรายการข้อคำถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

2.2) นำร่างรายการข้อคำถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและตามนิยามศัพท์ที่กำหนด

2.3) ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.4) สร้างแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน สำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ระบุไว้ข้างต้น โดยมีประเด็นคำถามในเครื่องมือ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ในบริบทของสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกประกอบด้วย 3 ด้านคือการสรรหาคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลงานและค่าตอบแทน โดยลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

สภาพปัจจุบัน

สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน 5
สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติมาก	ให้คะแนน 4
สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน 3
สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติน้อย	ให้คะแนน 2
สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

สภาพที่พึงประสงค์

สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน 5
---	------------

สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติมาก	ให้คะแนน 4
สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน 3
สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติน้อย	ให้คะแนน 2
สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนโดยลักษณะ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

สภาพปัจจุบัน

สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน 5
สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติมาก	ให้คะแนน 4
สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน 3
สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติน้อย	ให้คะแนน 2
สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

สภาพที่พึงประสงค์

สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน 5
สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติมาก	ให้คะแนน 4
สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน 3
สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติน้อย	ให้คะแนน 2
สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

3) การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม

3.1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอบริการที่ปรึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความชัดเจนของการใช้ ภาษาเพื่อให้แบบสอบถามมีความครอบคลุมและเหมาะสมกับเนื้อหาการวิจัย พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ง) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของ งานวิจัย โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ เป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญความ เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การวิจัย 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทุนมนุษย์ 1 ท่าน

3.3) จัดทำแบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการวิจัยเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย(ภาคผนวก จ)

3.4) นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาคำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence; IOC) ที่ค่า IOC > 0.50 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ซึ่งการหาค่า IOC พิจารณาจากสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

3.5) คัดเลือกข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมและมีความเที่ยงตรงทางเนื้อหาที่ใช้ได้ ดังนั้นจึงคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

3.6) ปรับภาษาของข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบก่อนทดลองใช้

4) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

4.1) ส่งแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการขอทดลองใช้เครื่องมือถึงกลุ่มที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาในสถาบันที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน จำนวน 30 ชุด โดยส่งแบบสอบถามและรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

4.2) นำข้อมูลที่ได้รับจากข้อ 4.1 มาวิเคราะห์หาความเที่ยง จากสูตรคำนวณสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient Reliability) ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สำหรับสภาพปัจจุบันมีค่าเท่ากับ 0.96 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 0.98 หมายความว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงสูงมากสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลได้

3.2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ กลับคืนจำนวน 184 ฉบับ คิดเป็น 84.40% จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดโดยกำหนดระยะเวลา 30 วัน ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนหลังจากส่งไปยังวิทยาลัยอาชีวศึกษา เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องครบถ้วน โดยมีแบบสอบถามที่

สมบูรณ์จำนวน 360 ฉบับ จาก 436 ฉบับ คิดเป็น 82.568% โดยมี แบบสอบถามในส่วนผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาได้รับคืนจำนวน 176 ฉบับ คิดเป็น 80.733% ในส่วนครูได้รับแบบสอบถาม กลับคืนจำนวน 184 ฉบับ คิดเป็น 84.40%

3.2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ภาพรวมและวิเคราะห์แยกสภาพแวดล้อมภายในและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.500 – 5.000 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ใน ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.500 – 4.499 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ใน ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.500 – 3.499 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ใน ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.500 – 2.499 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ใน ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.000 – 1.499 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ใน ระดับน้อยที่สุด

3.2.3 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 (3.2.2) เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (S-W-O-T) ด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index, PNI_{Modified}) โดยมีรายละเอียด 2 ประการดังนี้

1) ประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้วยการใช้เทคนิคหรือการคำนวณหาค่า

ดัชนี Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร $PNI_{Modified}$ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = \frac{I - D}{D}$$

I = สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

D = สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

2) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม 2 ประการดังนี้

2.1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ดังนี้

2.1.1 นำค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำที่สุด

2.1.2 นำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า $PNI_{Modified}$ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ

2.1.3 กำหนดให้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เป็นจุดอ่อน ส่วนกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เป็นจุดแข็ง

2.2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ดังนี้

2.2.1 นำค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำที่สุด

2.2.2 นำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า $PNI_{Modified}$ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ

2.2.3 กำหนดให้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เป็นภาวะคุกคาม ส่วนกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เป็นโอกาส

3.2.4 ร่างกลยุทธ์ การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 1)

จัดทำร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 1 โดยดำเนินการดังนี้

3.2.4.1 จัดทำตาราง TOWS matrix

3.2.4.2 นำ SWOT ที่วิเคราะห์มาใส่ลงในตารางที่ TOWS โดยเรียงค่าดัชนี PNI_{Modified} ของ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามจากมากไปน้อย

3.2.4.3 ดำเนินการจับคู่ระหว่างสภาพแวดล้อมภายใน กับสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนี้

1) จับคู่จุดอ่อน-ภาวะคุกคาม (WT) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกัน (Defensive Strategy) โดยพยายามลดจุดอ่อน หลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม และหาแนวทางดำเนินการที่จะทำให้วิทยาลัยเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

2) จับคู่จุดอ่อน-โอกาส (WO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-Oriented Strategy) โดยแก้ไขจุดอ่อนและนำโอกาสที่เปิดให้มาทำประโยชน์อย่างเต็มที่

3) จับคู่จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม (ST) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง หลีกเลี่ยงภาวะคุกคามและหาแนวทางดำเนินการที่จะทำให้วิทยาลัยเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

4) จับคู่จุดแข็ง-โอกาส (SO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive Strategy) โดยนำจุดแข็งที่มีมาเสริมสร้างและนำโอกาสที่เปิดให้มาทำประโยชน์อย่างเต็มที่

3.2.4.4 จัดทำร่างกลยุทธ์ การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 1) ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ

3.2.5 ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน(ฉบับที่ 1)

ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders) โดยส่วนประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ เป็นรายบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

3.2.5.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน(ฉบับที่ 1) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความรู้หรือประสบการณ์ทางการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ด้านนโยบายการศึกษาอาชีวศึกษา และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/ การบริหารทุนมนุษย์ รวมจำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 15 คน ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา 10 คน และนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง/มี

ประสบการณ์กับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา/การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5 คน(ภาคผนวก ฉ) โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและพิจารณาความเป็นไปได้ของกลยุทธ์และความเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์ไปใช้

3.2.5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ (ฉบับที่ 1) (ภาคผนวก ข) แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ร่างกลยุทธ์กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2.5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการร่างกลยุทธ์(ฉบับที่ 1)และเอกสารร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางไปรษณีย์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์(E-mail) และส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านด้วยตนเอง ได้รับการประเมินกลับมาจำนวน 22 ฉบับภายใน 2 สัปดาห์

3.2.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน(ฉบับที่ 1) สรุปผลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อแจกแจงความถี่ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis)จากข้อเสนอแนะที่ได้โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

3.2.6 ร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 2)

จัดทำร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 2) โดยนำผลการประเมินความเหมาะสมเป็นไปได้ ร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เป็น(ฉบับที่ 1) มาปรับตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ แล้วจึงพัฒนาเป็นร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2

3.2.7 ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 2)

ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์(ฉบับที่ 2)โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(stakeholders)โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีรายละเอียดดังนี้

3.2.7.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงในระดับการกำหนดนโยบายอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน 7 ท่าน นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา 2 ท่าน และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องการบริหารทุนมนุษย์ 1 ท่าน (ภาคผนวก ซ)

3.2.7.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 2) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รองของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 2)

ตอนที่ 2 วิธีดำเนินงานของกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน(ฉบับที่ 2)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2.7.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน(ฉบับที่ 2) โดยดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในวันที่ 19 เมษายน พ.ศ 2561 เวลา 13.00-16.00 น. ห้องประชุมสามเสน โรงแรมตรัง

3.2.7.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ

ประชาคมอาเซียน(ฉบับที่ 2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)จากข้อเสนอแนะที่ได้

3.2.8 นำเสนอกฤษฎีการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ปรับปรุงร่างกฤษฎีการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 2 เป็นฉบับสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และนำเสนอกฤษฎีการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนฉบับสมบูรณ์สรุปขั้นตอนการวิจัยดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์ที่ต้องการ
1. ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	1. ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 2. ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน 3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ	กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ
2. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	1. กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจากทั่วประเทศ จำนวน 481 แห่ง และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 218 แห่ง โดย สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) 2. ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สถาบันละ 1 คน และ ครูผู้สอน สถาบันละ 1 คน	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์ที่ต้องการ
	3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	
3. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารทุนมนุษย์ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนฯ	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบ แบบสอบถามเพื่อประเมินความต้องการ จำเป็นของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ โดย หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index, PNI _{Modified}) 2. (SWOT)วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนฯ
4. ร่างกลยุทธ์ การบริหาร ทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนฯ (ฉบับที่ 1)	1. จัดทำตาราง TOWS matrixโดย ดำเนินการจับคู่ระหว่างสภาพแวดล้อม ภายใน กับสภาพแวดล้อมภายนอก 2. จัดทำร่างกลยุทธ์ การบริหารทุนมนุษย์ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ	ร่างกลยุทธ์การบริหารทุน มนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนฯฉบับ ที่ 1
5. ตรวจสอบความ เหมาะสม และความเป็นไป ได้ของร่างกลยุทธ์การ บริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ(ฉบับที่ 1)	1. ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียจำนวน 30 คน 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของร่างกลยุทธ์ (ฉบับที่ 1)	ผลการตรวจสอบความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ ของร่างกลยุทธ์ การบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนฯ ฉบับที่ 1
6. ร่างกลยุทธ์ การบริหาร ทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนฯ (ฉบับที่ 2)	1. นำผลการประเมินความเหมาะสมเป็นไป ได้ ร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ เป็น(ฉบับที่ 1) มาปรับตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย	กลยุทธ์การบริหารทุน มนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนฯ (ฉบับที่ 2)
7. ตรวจสอบความ เหมาะสม และความเป็นไป ได้ของร่างกลยุทธ์การ บริหารทุนมนุษย์ของ	1. ดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วน จำนวน 12 ท่าน เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	ผลการตรวจความ เหมาะสม และความ เป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ การบริหารทุนมนุษย์ของ

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์ที่ต้องการ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ฯ(ฉบับที่ 2)	2. เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบเมินความ เหมาะสมเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ฯ (ฉบับที่ 2) 3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ความถี่และการวิเคราะห์เนื้อหา	วิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนฯ
8. นำเสนอกกลยุทธ์การ บริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ฯ	1. นำผลการตรวจสอบความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ (ฉบับที่ 2) มาปรับตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำเสนออาจารย์ที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และนำเสนอ กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนฯฉบับสมบูรณ์	กลยุทธ์การบริหารทุน มนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนฯ ฉบับ สมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ(Quantitative Data Analysis)และเชิงคุณภาพ(Qualitative Data Analysis) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และขั้นตอนของวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 ผลการศึกษากรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

4.3 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

4.4 ผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

4.5 ผลการพัฒนา(ร่าง) กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

4.6 กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

4.1 ผลการศึกษากรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ผลการประเมินกรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์สำหรับประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย กรอบแนวคิดกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ และแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิด โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสม โดยมีข้อเสนอแนะในการปรับด้านภาษาเพื่อเสริมความชัดเจนด้านเนื้อหา ดังนี้

1. ควรปรับ การวางแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่เป้าหมาย เป็น การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรปรับ การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ เป็น การส่งเสริมบุคลากรเพิ่มพูนความรู้เนื่องจากความหมายยังคงเดิมและเพิ่มความกระชับในการพัฒนาแบบสอบถาม
3. ควรปรับ การช่วยเหลือให้คำปรึกษาหารือ เป็น การให้คำปรึกษา เนื่องจากความหมายยังคงเดิมและเพิ่มความกระชับในการพัฒนาแบบสอบถาม
4. ควรปรับ ให้เพิ่มคำว่า การ ในองค์ประกอบย่อยของ ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน
5. ควรปรับ มีความรู้ด้านอาเซียน เป็น ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เพื่อความชัดเจน

ผู้วิจัยได้ปรับตามข้อเสนอแนะโดยสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวคิดกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ ประกอบด้วย 3 กระบวนการ ได้แก่ (1) การสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร (2) การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ และการให้คำปรึกษา (3) การบริหารผลงานและค่าตอบแทน ประกอบด้วย การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม การมีฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนบุคลากรที่ชัดเจน และการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

กรอบแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางภาษาต่างประเทศ ทักษะทางวิชาชีพ ทักษะทางเทคโนโลยี และทักษะทางด้านการทำงานเป็นทีม (3) ด้านเจตคติ ประกอบด้วย ความภูมิใจในความเป็นชาติ การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

นำเสนอในรูปแบบตารางที่ประกอบความเรียง โดยนำเสนอการวิเคราะห์ในข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมและจำแนกตามตำแหน่ง ในรูปแบบตารางที่ประกอบความเรียง ดังตารางที่ 5-6

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม

สถานภาพ		รวมจำนวน (N=360)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	160	44.444
	หญิง	200	55.556
อายุ	21 – 30 ปี	55	15.278
	31 – 40 ปี	86	23.889
	41 – 50 ปี	93	25.833
	51 – 60 ปี	94	26.111
	61 ปีขึ้นไป	32	8.889
ตำแหน่ง	ผู้รับใบอนุญาต	11	3.056
	ผู้จัดการ	11	3.056
	ผู้อำนวยการ	48	13.333
	รองผู้อำนวยการ	106	29.444
	ครูช่างอุตสาหกรรม	72	20.000
	ครูพาณิชยกรรม	112	31.111

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.556 เพศชาย ร้อยละ 44.444 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.111 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี

คิดเป็นร้อยละ 25.833 น้อยที่สุดคือ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.889 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูพณิชยกร คิดเป็นร้อยละ 31.111 รองลงมา คือ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ คิดเป็น ร้อยละ 29.444 น้อยที่สุดคือตำแหน่งผู้จัดการและผู้รับใบอนุญาตซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 3.056

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ผู้ให้ข้อมูล		ข้อมูลพื้นฐาน						
		ผู้รับใบอนุญาต (N=11)	ผู้จัดการ (N=11)	ผู้อำนวยการ (N=48)	รองผู้อำนวยการ (N=106)	ครูช่างอุตสาหกรรม (N=72)	ครูพณิชยกร (N=112)	รวม (N=360)
เพศ	ชาย	7	7	25	44	51	26	160
	ร้อยละ	63.636	63.636	52.083	41.509	70.833	23.214	44.444
	หญิง	4	4	23	62	21	86	200
	ร้อยละ	36.364	36.364	47.917	58.491	29.167	76.786	55.556
อายุ	21 – 30 ปี	1	1	2	4	20	27	55
	ร้อยละ	9.091	9.091	4.167	3.774	27.778	24.107	15.278
	31 – 40 ปี	-	1	4	20	27	34	86
	ร้อยละ	-	9.091	8.333	18.868	37.500	30.357	23.889
	41 – 50 ปี	3	3	12	31	15	29	93
	ร้อยละ	27.273	27.273	25.000	29.245	20.833	25.893	25.833
	51 – 60 ปี	4	6	16	39	10	19	94
	ร้อยละ	36.364	54.545	33.333	36.792	13.889	16.964	26.111
	61 ปีขึ้นไป	3	-	14	12	-	3	32
	ร้อยละ	27.273	-	29.167	11.321	-	2.679	8.889

จากตารางที่ 6 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้รับใบอนุญาต มีจำนวน 11 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.636 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 36.364 โดยมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.364 รองลงมา มีจำนวนเท่ากัน คือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี และ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.273 และ อายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.091 ตามลำดับ

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการมีจำนวน 11 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.636 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 36.364 โดยมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.545 รองลงมา มีจำนวนเท่ากัน คือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.273 ส่วนอายุ 21 - 30 ปี และ 31 - 40 ปี มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 9.091 ตามลำดับ

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการมีจำนวน 48 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.085 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.917 โดยมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.333 รองลงมาคือ อายุ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.167 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25 อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.333 และอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.167 ตามลำดับ

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการมีจำนวน 106 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.491 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.509 โดยมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.792 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.245 อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.868 อายุ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.321 และอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.774 ตามลำดับ

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นครูช่างอุตสาหกรรม มีจำนวน 72 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.833 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 29.167 โดยมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.500 รองลงมาคือ อายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.778 อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.833 และ อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.889 ตามลำดับ

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นครูพาณิชยกรรมมีจำนวน 112 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.786 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 23.214 โดยมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.357 รองลงมาคือ อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.893 อายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.107 อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.964 และอายุ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.679 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยนำเสนอการวิเคราะห์ในภาพรวมและการวิเคราะห์รายด้านซึ่งจำแนกเป็นด้านการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ดังตารางที่ 7-11

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยภาพรวม

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.996	0.894	มาก	2	4.546	0.640	มากที่สุด	2
2. การพัฒนาบุคลากร	4.086	0.832	มาก	1	4.577	0.699	มากที่สุด	1
3. การบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.863	0.981	มาก	3	4.420	0.761	มาก	3
รวม	3.982	0.913	มาก		4.514	0.722	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในตามการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.982$, S.D =0.913) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ($\bar{X}= 4.086$, S.D = 0.832) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X}= 3.996$, S.D = 0.894) และด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}= 3.863$, S.D = 0.981)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.514$, S.D = 0.722) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ($\bar{X}= 4.577$, S.D = 0.699) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X}= 4.546$, S.D = 0.640) ซึ่งทั้งสองด้านแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ในขณะที่ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด (\bar{X} = 4.420, S.D = 0.761) และแปลผลอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

การบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.996	0.894	มาก	2	4.546	0.640	มากที่สุด	2
1) ความรู้	3.845	0.873	มาก	3	4.472	0.639	มาก	3
1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.721	0.894	มาก	8	4.440	0.644	มาก	8
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.969	0.833	มาก	6	4.504	0.634	มากที่สุด	7
2) ทักษะ	3.906	0.912	มาก	2	4.531	0.658	มากที่สุด	2
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.462	0.991	ปานกลาง	9	4.407	0.756	มาก	9
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	4.111	0.811	มาก	3	4.599	0.594	มากที่สุด	3
1.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.944	0.827	มาก	7	4.526	0.642	มากที่สุด	6
1.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.106	0.852	มาก	4	4.591	0.614	มากที่สุด	4
3) เจตคติ	4.218	0.843	มาก	1	4.616	0.609	มากที่สุด	1

การบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.7 ความภูมิใจในความเป็น ชาติ	4.318	0.823	มาก	1	4.660	0.585	มากที่สุด	1
1.8 การยอมรับความแตกต่าง ด้านวัฒนธรรม	4.103	0.854	มาก	5	4.546	0.632	มากที่สุด	5
1.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	4.231	0.839	มาก	2	4.641	0.604	มากที่สุด	2
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.086	0.832	มาก	1	4.577	0.699	มากที่สุด	1
1) ความรู้	3.986	0.850	มาก	3	4.509	0.653	มากที่สุด	3
2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน	3.893	0.855	มาก	8	4.465	0.667	มาก	9
2.2 ความรู้ทางทฤษฎีและ วิชาชีพ	4.080	0.834	มาก	6	4.551	0.637	มากที่สุด	7
2) ทักษะ	4.050	0.838	มาก	2	4.577	0.761	มากที่สุด	2
2.3 ทักษะทาง ภาษาต่างประเทศ	3.820	0.887	มาก	9	4.495	0.684	มากที่สุด	8
2.4 ทักษะทางวิชาชีพ	4.160	0.828	มาก	3	4.623	0.985	มากที่สุด	3
2.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	4.073	0.798	มาก	7	4.584	0.623	มากที่สุด	5
2.6 ทักษะในการทำงานเป็น ทีม	4.148	0.791	มาก	4	4.605	0.605	มากที่สุด	4
3) เจตคติ	4.201	0.799	มาก	1	4.622	0.606	มากที่สุด	1
2.7 ความภูมิใจในความเป็น ชาติ	4.233	0.787	มาก	2	4.635	0.600	มากที่สุด	2

การบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
2.8 การยอมรับความแตกต่าง ด้านวัฒนธรรม	4.121	0.798	มาก	5	4.571	0.625	มากที่สุด	6
2.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	4.250	0.809	มาก	1	4.659	0.590	มากที่สุด	1
3. ด้านการบริหารผลงานและ ค่าตอบแทน	3.863	0.981	มาก	3	4.420	0.761	มาก	3
1) ความรู้	3.753	0.997	มาก	3	4.342	0.785	มาก	3
3.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน	3.647	1.024	มาก	9	4.291	0.807	มาก	9
3.2 ความรู้ทางทฤษฎีและ วิชาชีพ	3.859	0.958	มาก	7	4.393	0.761	มาก	7
2) ทักษะ	3.853	0.959	มาก	2	4.431	0.748	มาก	2
3.3 ทักษะทาง ภาษาต่างประเทศ	3.678	0.998	มาก	8	4.348	0.784	มาก	8
3.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.928	0.953	มาก	4	4.457	0.727	มาก	4
3.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.878	0.922	มาก	6	4.455	0.736	มาก	5
3.6 ทักษะในการทำงานเป็น ทีม	3.930	0.941	มาก	3	4.463	0.736	มาก	3
3) เจตคติ	3.950	0.961	มาก	1	4.458	0.740	มาก	1
3.7 ความภูมิใจในความเป็น ชาติ	3.961	0.974	มาก	2	4.477	0.723	มาก	2
3.8 การยอมรับความแตกต่าง ด้านวัฒนธรรม	3.904	0.957	มาก	5	4.411	0.759	มาก	6

การบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
3.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	3.985	0.954	มาก	1	4.487	0.738	มาก	1

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อตามการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนพบว่า ในด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะความภูมิใจในความเป็นชาติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุดและแปลผลอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.318, S.D = 0.823) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (\bar{X} = 4.250, S.D = 0.809) ในขณะที่ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันน้อยที่สุดและแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.462, S.D = 0.991)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเมื่อจำแนกตามคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน พบว่า ในด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะความภูมิใจในความเป็นชาติมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดและแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.660, S.D = 0.585) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (\bar{X} = 4.659, S.D = 0.590) ในขณะที่ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนบุคลากรที่มีคุณลักษณะด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุดและแปลผลอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.291, S.D = 0.807)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยด้านคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนพบว่า ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีลำดับค่าเฉลี่ยที่เหมือนกันคือเจตคติจะมีค่าสูงสุดรองลงมาคือทักษะและน้อยที่สุดคือความรู้

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามองค์ประกอบย่อยด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.996	0.894	มาก	2	4.546	0.640	มากที่สุด	
1. การวางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.996	0.894	มาก	5	4.546	0.640	มากที่สุด	
1) ความรู้	3.845	0.873	มาก	3	4.472	0.639	มาก	3
1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.721	0.894	มาก	8	4.440	0.644	มาก	8
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.969	0.833	มาก	6	4.504	0.634	มากที่สุด	7
2) ทักษะ	3.906	0.912	มาก	2	4.531	0.658	มากที่สุด	2
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.462	0.991	มาก	9	4.407	0.756	มาก	8
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	4.111	0.811	มาก	3	4.599	0.594	มากที่สุด	3
1.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.944	0.827	มาก	7	4.526	0.642	มากที่สุด	6
1.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.106	0.852	มาก	4	4.591	0.614	มากที่สุด	4
3) เจตคติ	4.218	0.843	มาก	1	4.616	0.609	มากที่สุด	1
1.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	4.318	0.823	มาก	1	4.660	0.585	มากที่สุด	1
1.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	4.103	0.854	มาก	5	4.546	0.632	มากที่สุด	5
1.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.231	0.839	มาก	2	4.641	0.604	มากที่สุด	2

จากตารางที่ 9 สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อยด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร พบว่า การวางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรทุกมิติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีมิติด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุดและแปลผลอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.218, S.D = 0.843) รองลงมาคือมิติด้านทักษะ (\bar{X} = 3.906, S.D = 0.912) ในขณะที่มิติด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด (\bar{X} = 3.845, S.D = 0.873)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อยด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร พบว่า การวางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรทุกมิติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุดโดย มิติด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด (\bar{X} = 4.616, S.D = 0.609) รองลงมาคือ มิติด้านทักษะ (\bar{X} = 4.531, S.D = 0.658) ในขณะที่มิติด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด (\bar{X} = 4.472, S.D = 0.639)

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาบุคลากร

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.086	0.832	มาก	1	4.577	0.699	มากที่สุด	
1. การวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากร	4.096	0.843	มาก	2	4.577	0.631	มากที่สุด	2
1.1 ความรู้	4.011	0.842	มาก	3	4.528	0.646	มากที่สุด	3
1.1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.903	0.825	มาก	8	4.474	0.659	มาก	9
1.1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	4.120	0.845	มาก	5	4.582	0.628	มากที่สุด	6
1.2 ทักษะ	4.038	0.864	มาก	2	4.570	0.642	มากที่สุด	2
1.2.1 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.766	0.919	มาก	9	4.485	0.696	มาก	8
1.2.2 ทักษะทางวิชาชีพ	4.181	0.848	มาก	3	4.588	0.658	มากที่สุด	5
1.2.3 ทักษะทางเทคโนโลยี	4.072	0.819	มาก	7	4.593	0.595	มากที่สุด	4
1.2.4 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.131	0.810	มาก	4	4.613	0.610	มากที่สุด	3
1.3 เจตคติ	4.229	0.8	มาก	1	4.619	0.604	มากที่สุด	1
1.3.1 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	4.276	0.780	มาก	2	4.657	0.600	มากที่สุด	1

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.3.2 การยอมรับความแตกต่างด้าน วัฒนธรรม	4.114	0.799	มาก	6	4.543	0.641	มากที่สุด	7
1.3.3 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	4.298	0.810	มาก	1	4.657	0.561	มากที่สุด	1
2. การส่งเสริมบุคลากรเพิ่มพูน ความรู้	4.106	0.821	มาก	1	4.578	0.818	มากที่สุด	1
2.1 ความรู้	3.986	0.855	มาก	3	4.513	0.667	มากที่สุด	3
2.1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน	3.891	0.886	มาก	8	4.460	0.683	มาก	9
2.1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	4.081	0.813	มาก	7	4.565	0.648	มากที่สุด	7
2.2 ทักษะ	4.072	0.818	มาก	2	4.586	1.003	มากที่สุด	2
2.2.1 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.858	0.878	มาก	9	4.490	0.697	มาก	8
2.2.2 ทักษะทางวิชาชีพ	4.181	0.800	มาก	3	4.699	1.664	มากที่สุด	1
2.2.3 ทักษะทางเทคโนโลยี	4.084	0.779	มาก	6	4.585	0.628	มากที่สุด	4
2.2.4 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.164	0.772	มาก	4	4.571	0.598	มากที่สุด	6
2.3 เจตคติ	4.232	0.784	มาก	1	4.612	0.608	มากที่สุด	1
2.3.1 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	4.253	0.784	มาก	2	4.607	0.602	มากที่สุด	3
2.3.2 การยอมรับความแตกต่างด้าน วัฒนธรรม	4.164	0.783	มาก	4	4.577	0.616	มากที่สุด	5
2.3.3 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	4.279	0.784	มาก	1	4.652	0.606	มากที่สุด	2
3. การให้คำปรึกษา	4.057	0.832	มาก	3	4.574	0.631	มากที่สุด	3
3.1 ความรู้	3.962	0.852	มาก	3	4.485	0.646	มากที่สุด	3
3.1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน	3.886	0.853	มาก	8	4.462	0.659	มากที่สุด	9
3.1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	4.039	0.845	มาก	7	4.507	0.634	มากที่สุด	8

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
3.2 ทักษะ	4.041	0.831	มาก	2	4.575	0.637	มากที่สุด	2
3.2.1 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.836	0.864	มาก	9	4.510	0.660	มากที่สุด	7
3.2.2 ทักษะทางวิชาชีพ	4.117	0.837	มาก	4	4.582	0.633	มากที่สุด	5
3.2.3 ทักษะทางเทคโนโลยี	4.064	0.797	มาก	6	4.574	0.647	มากที่สุด	6
3.2.4 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.148	0.790	มาก	3	4.632	0.606	มากที่สุด	3
3.3 เจตคติ	4.142	0.814	มาก	1	4.634	0.607	มากที่สุด	1
3.3.1 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	4.170	0.796	มาก	2	4.641	0.599	มากที่สุด	2
3.3.2 การยอมรับความแตกต่างด้าน วัฒนธรรม	4.084	0.811	มาก	5	4.593	0.618	มากที่สุด	4
3.3.3 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.173	0.834	มาก	1	4.669	0.602	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 10 สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านการส่งเสริมบุคลากรเพิ่มพูนความรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด (\bar{X} = 4.106, S.D = 0.821) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร (\bar{X} = 4.096, S.D = 0.843) และด้านการให้คำปรึกษา (\bar{X} = 4.057, S.D = 0.832) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อยพบว่า ด้านการส่งเสริมบุคลากรเพิ่มพูนความรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ที่สุด (\bar{X} = 4.578, S.D = 0.818) รองลงมาคือ ด้านการ

วางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.577$, S.D = 0.631) และด้านการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.574$, S.D = 0.631) ตามลำดับ

รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบย่อยดังนี้

การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร พบว่า มิติทางด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.299$, S.D = 0.800) รองลงมาคือมิติด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.038$, S.D = 0.864) ในขณะที่ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.011$, S.D = 0.842)

การส่งเสริมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มิติทางด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.232$, S.D = 0.784) รองลงมาคือมิติด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.072$, S.D = 0.818) ในขณะที่ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.986$, S.D = 0.855)

การให้คำปรึกษา มิติทางด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.142$, S.D = 0.814) รองลงมาคือมิติด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.041$, S.D = 0.831) ในขณะที่ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.962$, S.D = 0.852)

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามองค์ประกอบย่อยด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน

การบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านการบริหารผลงานและ ค่าตอบแทน	3.863	0.981	มาก	3	4.420	0.761	มาก	
1. การประเมินผลงาน บุคลากรอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	4.022	0.854	มาก	1	4.504	0.665	มากที่สุด	1
1.1 ความรู้	3.888	0.901	มาก	3	4.441	0.671	มาก	3
1.1.1 ความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.751	0.918	มาก	9	4.394	0.681	มาก	9

การบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและ วิชาชีพ	4.025	0.863	มาก	7	4.487	0.659	มาก	7
1.2 ทักษะ	4.010	0.84	มาก	2	4.506	0.680	มากที่สุด	2
1.2.1 ทักษะทาง ภาษาต่างประเทศ	3.788	0.887	มาก	8	4.407	0.710	มาก	8
1.2.2 ทักษะทางวิชาชีพ	4.075	0.820	มาก	4	4.521	0.680	มากที่สุด	5
1.2.3 ทักษะทางเทคโนโลยี	4.070	0.793	มาก	5	4.549	0.649	มากที่สุด	3
1.2.4 ทักษะในการทำงาน เป็นทีม	4.109	0.820	มาก	3	4.549	0.670	มากที่สุด	3
1.3 เจตคติ	4.126	0.829	มาก	1	4.543	0.637	มากที่สุด	1
1.3.1 ความภูมิใจในความ เป็นชาติ	4.153	0.823	มาก	2	4.552	0.623	มากที่สุด	2
1.3.2 การยอมรับความ แตกต่างด้านวัฒนธรรม	4.061	0.827	มาก	6	4.496	0.651	มาก	6
1.3.3ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.164	0.834	มาก	1	4.582	0.637	มากที่สุด	1
2. การมีฐานเงินเดือนและ หลักการขึ้นเงินเดือน บุคลากร ที่ชัดเจน	3.778	1.038	มาก	3	4.343	0.835	มาก	3
2.1 ความรู้	3.673	1.068	มาก	3	4.233	0.893	มาก	3
2.1.1 ความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.557	1.097	มาก	9	4.164	0.923	มาก	9
2.1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและ วิชาชีพ	3.788	1.027	มาก	6	4.301	0.858	มาก	7

การบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
2.2 ทักษะ	3.763	1.022	มาก	2	4.357	0.818	มาก	2
2.2.1 ทักษะทาง ภาษาต่างประเทศ	3.588	1.074	มาก	8	4.270	0.860	มาก	8
2.2.2 ทักษะทางวิชาชีพ	3.852	1.010	มาก	2	4.393	0.787	มาก	3
2.2.3 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.766	0.989	มาก	7	4.373	0.822	มาก	5
2.2.4 ทักษะในการทำงาน เป็นทีม	3.847	0.995	มาก	4	4.393	0.797	มาก	3
2.3 เจตคติ	3.868	1.033	มาก	1	4.397	0.811	มาก	1
2.3.1 ความภูมิใจในความ เป็นชาติ	3.852	1.072	มาก	2	4.418	0.800	มาก	2
2.3.2 การยอมรับความ แตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.838	1.015	มาก	5	4.348	0.828	มาก	6
2.3.3 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.914	1.012	มาก	1	4.426	0.805	มาก	1
3. การมีสวัสดิการที่ เหมาะสม	3.790	1.021	มาก	2	4.414	0.765	มาก	2
3.1 ความรู้	3.698	1.022	มาก	3	4.352	0.792	มาก	3
3.1.1 ความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.632	1.056	มาก	9	4.315	0.818	มาก	9
3.1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและ วิชาชีพ	3.763	0.984	มาก	7	4.390	0.765	มาก	6
3.2 ทักษะ	3.786	1.016	มาก	2	4.429	0.745	มาก	2
3.2.1 ทักษะทาง ภาษาต่างประเทศ	3.657	1.034	มาก	8	4.368	0.783	มาก	8
3.2.2 ทักษะทางวิชาชีพ	3.858	1.030	มาก	3	4.457	0.715	มาก	2
3.2.3 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.797	0.983	มาก	6	4.443	0.737	มาก	5
3.2.4 ทักษะในการทำงาน เป็นทีม	3.833	1.008	มาก	4	4.448	0.741	มาก	4
3.3 เจตคติ	3.856	1.022	มาก	1	4.435	0.772	มาก	1

การบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
3.3.1 ความภูมิใจในความ เป็นชาติ	3.877	1.026	มาก	1	4.460	0.746	มาก	1
3.3.2 การยอมรับความ แตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.813	1.028	มาก	5	4.390	0.797	มาก	6
3.3.3 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	3.877	1.015	มาก	1	4.454	0.771	มาก	3

จากตารางที่ 11 สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อยด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านการประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.022$, S.D = 0.854) รองลงมาคือ ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.790$, S.D = 1.021) และด้านการมีฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.778$, S.D = 1.038) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อยด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน พบว่า มีเพียงด้านการประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดโดยพบว่า ด้านการประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.504$, S.D = 0.615) รองลงมาคือ ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.414$, S.D = 0.765) และด้านการมีฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.343$, S.D = 0.835) ตามลำดับ

รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบย่อยดังนี้

การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า มิติทางด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด($\bar{X} = 4.126$, S.D = 0.829) รองลงมาคือมิติด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.010$, S.D = 0.84) ในขณะที่ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด($\bar{X} = 3.888$, S.D = 0.901)

การมีฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนบุคลากรที่ชัดเจน พบว่า มิติทางด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด ($\bar{X} = 3.868$, S.D = 1.033) รองลงมาคือมิติด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.763$, S.D = 1.022) ในขณะที่ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด($\bar{X} = 3.673$, S.D = 1.068)

การมีสวัสดิการที่เหมาะสม พบว่า มิติทางด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด($\bar{X} = 3.856$, S.D = 1.022) รองลงมาคือมิติด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.786$, S.D = 1.016) ในขณะที่ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด($\bar{X} = 3.698$, S.D = 1.022)



4.2.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

นำเสนอรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยนำเสนอการวิเคราะห์ในภาพรวม และการวิเคราะห์รายด้าน ดังรายการที่ 12-16

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวม

การบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. นโยบายรัฐบาล (P)	3.776	0.971	มาก	3	4.465	0.824	มาก	2
1.1 ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.824	0.957	มาก	1	4.471	0.999	มาก	2
1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.821	0.925	มาก	2	4.483	0.699	มาก	1
1.3 ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.684	1.021	มาก	3	4.439	0.741	มาก	3
2. สภาพเศรษฐกิจ (E)	3.761	0.986	มาก	4	4.455	0.833	มาก	4
2.1 ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.735	1.007	มาก	2	4.439	0.735	มาก	2
2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.825	0.953	มาก	1	4.513	0.988	มากที่สุด	1
2.3 ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.722	0.993	มาก	3	4.413	0.750	มาก	3
3. สภาพสังคม (S)	3.827	0.924	มาก	2	4.461	0.878	มาก	3
3.1 ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.822	0.930	มาก	3	4.443	0.730	มาก	3
3.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.833	0.900	มาก	1	4.470	1.125	มาก	1
3.3 ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.826	0.940	มาก	2	4.469	0.716	มาก	2

การบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
4. สภาพเทคโนโลยี (T)	3.963	0.881	มาก	1	4.507	0.667	มากที่สุด	1
4.1 ด้านการสรรหาคัดเลือก บุคลากร	3.968	0.869	มาก	2	4.500	0.656	มากที่สุด	3
4.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.003	0.859	มาก	1	4.517	0.667	มากที่สุด	1
4.3 ด้านการบริหารผลงาน และค่าตอบแทน	3.919	0.914	มาก	3	4.506	0.677	มากที่สุด	2
รวม	3.832	0.940	มาก	-	4.472	0.800	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.832, S.D = 0.940) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงแปลผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด (\bar{X} = 3.963, S.D = 0.881) รองลงมาคือด้านสภาพสังคม (\bar{X} = 3.827, S.D = 0.924) ด้านนโยบายของรัฐบาล (\bar{X} = 3.776, S.D = 0.971) และด้านสภาพเศรษฐกิจ (\bar{X} = 3.761, S.D = 0.986) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.472, S.D = 0.800) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุดและแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.764, S.D = 0.463) ในขณะที่ด้านนโยบายรัฐ (\bar{X} = 4.465, S.D = 0.824) ด้านสภาพสังคม (\bar{X} = 4.461, S.D = 0.878) และด้านสภาพเศรษฐกิจ (\bar{X} = 4.455, S.D = 0.833) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์แปลผลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านนโยบายรัฐบาล

นโยบายรัฐบาล (P)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.824	0.957	มาก	1	4.471	0.999	มาก	2
1) ความรู้	3.709	0.999	มาก	3	4.407	0.722	มาก	3
1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.624	1.044	มาก	9	4.376	0.748	มาก	9
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.794	0.947	มาก	7	4.437	0.694	มาก	7
2) ทักษะ	3.784	0.949	มาก	2	4.450	0.732	มาก	2
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.632	0.977	มาก	8	4.415	0.750	มาก	8
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.861	0.914	มาก	4	4.448	0.707	มาก	6
1.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.825	0.909	มาก	5	4.465	0.735	มาก	5
1.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.819	0.982	มาก	6	4.471	0.739	มาก	4
3) เจตคติ	3.954	0.924	มาก	1	4.543	0.689	มากที่สุด	1
1.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.997	0.917	มาก	1	4.518	0.692	มากที่สุด	2
1.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.886	0.931	มาก	3	4.474	0.708	มาก	3
1.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.978	0.921	มาก	2	4.638	2.187	มากที่สุด	1
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.821	0.925	มาก	2	4.483	0.699	มาก	1
1) ความรู้	3.744	0.935	มาก	3	4.440	0.702	มาก	3
2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.699	0.951	มาก	8	4.409	0.722	มาก	9
2.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.788	0.918	มาก	7	4.471	0.680	มาก	5
2) ทักษะ	3.794	0.927	มาก	2	4.485	0.699	มากที่สุด	2
2.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.699	0.942	มาก	8	4.446	0.737	มาก	8

นโยบายรัฐบาล (P)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
2.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.869	0.917	มาก	4	4.521	0.676	มากที่สุด	3
2.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.791	0.920	มาก	6	4.471	0.696	มาก	5
2.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.816	0.924	มาก	5	4.504	0.685	มากที่สุด	4
3) เจตคติ	3.909	0.911	มาก	1	4.510	0.696	มากที่สุด	1
2.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.942	0.903	มาก	1	4.538	0.675	มากที่สุด	1
2.8 การยอมรับความแตกต่าง ด้านวัฒนธรรม	3.875	0.899	มาก	3	4.465	0.716	มาก	7
2.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	3.911	0.932	มาก	2	4.527	0.697	มากที่สุด	2
3 ด้านการบริหารผลงานและ คำตอบแทน	3.684	1.021	มาก	3	4.439	0.741	มาก	3
1) ความรู้	3.624	1.019	มาก	3	4.386	0.764	มาก	3
3.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน	3.577	1.049	มาก	8	4.368	0.794	มาก	9
3.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.671	0.988	มาก	7	4.404	0.733	มาก	7
2) ทักษะ	3.670	1.009	มาก	2	4.446	0.732	มาก	2
3.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.571	0.989	มาก	9	4.398	0.759	มาก	8
3.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.733	1.009	มาก	3	4.454	0.734	มาก	4
3.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.674	1.023	มาก	6	4.482	0.720	มาก	1
3.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.702	1.010	มาก	5	4.448	0.715	มาก	5
3) เจตคติ	3.744	1.038	มาก	1	4.465	0.737	มาก	1
3.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.772	1.016	มาก	1	4.476	0.716	มาก	2
3.8 การยอมรับความแตกต่าง ด้านวัฒนธรรม	3.705	1.037	มาก	4	4.443	0.752	มาก	6
3.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	3.755	1.063	มาก	2	4.476	0.743	มาก	2

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านนโยบายรัฐบาล พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันทุกด้านแปล ผลอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด (\bar{X} = 3.824, S.D = 0.957) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (\bar{X} = 3.821, S.D = 0.925) และด้านการบริหาร ผลงานและค่าตอบแทน (\bar{X} = 3.684, S.D = 1.021) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านนโยบายรัฐบาล พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยด้าน การพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} = 4.483, S.D = 0.699) รองลงมาคือ ด้าน การสรรหาคัดเลือกบุคลากร (\bar{X} = 4.471, S.D = 0.999) และด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน (\bar{X} = 4.439, S.D = 0.741) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านสภาพเศรษฐกิจ

สภาพเศรษฐกิจ (E)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.735	1.007	มาก	2	4.439	0.735	มาก	2
1) ความรู้	3.641	0.995	มาก	3	4.370	0.737	มาก	3
1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.592	1.040	มาก	8	4.334	0.758	มาก	9
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.691	0.946	มาก	7	4.407	0.714	มาก	7
2) ทักษะ	3.705	1.019	มาก	2	4.434	0.742	มาก	2
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.568	0.997	มาก	9	4.393	0.750	มาก	8
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.733	1.033	มาก	5	4.462	0.750	มาก	4
1.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.710	1.025	มาก	6	4.421	0.743	มาก	6
1.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.808	1.008	มาก	3	4.460	0.727	มาก	5
3) เจตคติ	3.838	0.992	มาก	1	4.492	0.720	มาก	1
1.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.869	1.001	มาก	1	4.476	0.720	มาก	3
1.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.791	0.982	มาก	4	4.479	0.728	มาก	2
1.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.855	0.995	มาก	2	4.521	0.712	มากที่สุด	1

สภาพเศรษฐกิจ (E)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.825	0.953	มาก	1	4.513	0.988	มากที่สุด	1
1) ความรู้	3.752	0.954	มาก	3	4.454	0.728	มาก	3
2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.721	0.966	มาก	8	4.418	0.742	มาก	9
2.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.783	0.941	มาก	7	4.490	0.712	มากที่สุด	7
2) ทักษะ	3.808	0.956	มาก	2	4.497	0.695	มาก	2
2.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.705	0.964	มาก	9	4.448	0.730	มาก	8
2.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.847	0.961	มาก	4	4.529	0.672	มากที่สุด	4
2.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.836	0.944	มาก	6	4.496	0.685	มากที่สุด	6
2.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.847	0.949	มาก	4	4.513	0.693	มากที่สุด	5
3) เจตคติ	3.896	0.946	มาก	1	4.574	0.694	มากที่สุด	1
2.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.905	0.941	มาก	2	4.532	0.712	มากที่สุด	3
2.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.852	0.947	มาก	3	4.641	2.192	มากที่สุด	1
2.9 ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.930	0.950	มาก	1	4.549	0.687	มากที่สุด	2
3. ด้านการบริหารผลงานและคำตอบแทน	3.722	0.993	มาก	3	4.413	0.750	มาก	3
1) ความรู้	3.669	1.025	มาก	3	4.383	0.769	มาก	3
3.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.630	1.054	มาก	8	4.362	0.775	มาก	8
3.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.708	0.995	มาก	7	4.404	0.763	มาก	6
2) ทักษะ	3.705	0.982	มาก	2	4.402	0.749	มาก	2
3.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.588	0.979	มาก	9	4.323	0.785	มาก	9
3.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.755	0.998	มาก	3	4.457	0.727	มาก	2
3.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.727	0.965	มาก	6	4.384	0.734	มาก	7
3.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.752	0.982	มาก	4	4.443	0.745	มาก	3
3) เจตคติ	3.779	0.984	มาก	1	4.448	0.737	มาก	1
3.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.813	0.970	มาก	1	4.443	0.733	มาก	3
3.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.747	0.969	มาก	5	4.437	0.741	มาก	5
3.9 ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.777	1.014	มาก	2	4.462	0.738	มาก	1

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านสภาพเศรษฐกิจ พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันแปลผลอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด (\bar{X} = 3.825, S.D = 0.953) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (\bar{X} = 3.735, S.D = 1.007) และด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน (\bar{X} = 3.722, S.D = 0.993) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านสภาพเศรษฐกิจ พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุดและแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.513, S.D = 0.988) ในขณะที่รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (\bar{X} = 4.439, S.D = 0.735) และด้านการบริหารผลงานและ (\bar{X} = 4.413, S.D = 0.750) มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์แปลผลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านสภาพสังคม

สภาพสังคม (s)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.822	0.930	มาก	3	4.443	0.730	มาก	3
1) ความรู้	3.737	0.925	มาก	3	4.415	0.726	มาก	3
1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.680	0.931	มาก	9	4.384	0.734	มาก	9
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.794	0.917	มาก	7	4.446	0.718	มาก	5
2) ทักษะ	3.811	0.925	มาก	2	4.445	0.725	มาก	2
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.685	0.908	มาก	8	4.401	0.755	มาก	8
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.883	0.929	มาก	3	4.476	0.720	มาก	2
1.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.825	0.881	มาก	6	4.435	0.702	มาก	6
1.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.850	0.971	มาก	4	4.468	0.723	มาก	4
3) เจตคติ	3.894	0.936	มาก	1	4.460	0.739	มาก	1
1.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.900	0.937	มาก	2	4.479	0.750	มาก	1

สภาพสังคม (s)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
1.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.838	0.916	มาก	5	4.429	0.747	มาก	7
1.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	3.944	0.953	มาก	1	4.471	0.720	มาก	3
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.833	0.900	มาก	1	4.470	1.125	มาก	1
1) ความรู้	3.770	0.922	มาก	3	4.448	0.706	มาก	3
2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.708	0.955	มาก	8	4.423	0.712	มาก	8
2.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.833	0.884	มาก	6	4.474	0.700	มาก	3
2) ทักษะ	3.812	0.883	มาก	2	4.454	0.686	มาก	2
2.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.705	0.920	มาก	9	4.401	0.744	มาก	9
2.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.875	0.874	มาก	3	4.504	0.638	มากที่สุด	2
2.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.822	0.856	มาก	7	4.454	0.679	มาก	7
2.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.847	0.876	มาก	4	4.457	0.679	มาก	6
3) เจตคติ	3.903	0.904	มาก	1	4.506	0.684	มากที่สุด	1
2.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.958	0.901	มาก	1	4.471	0.676	มาก	5
2.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.836	0.896	มาก	5	4.574	2.755	มากที่สุด	1
2.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	3.914	0.913	มาก	2	4.474	0.692	มาก	3
3. ด้านการบริหารผลงานและคำตอบแทน	3.826	0.940	มาก	2	4.469	0.716	มาก	2
1) ความรู้	3.748	0.941	มาก	3	4.422	0.718	มาก	3
3.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.680	0.946	มาก	9	4.393	0.724	มาก	9
3.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.816	0.933	มาก	7	4.451	0.711	มาก	7
2) ทักษะ	3.818	0.939	มาก	2	4.478	0.709	มาก	2
3.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.699	0.939	มาก	8	4.426	0.724	มาก	8
3.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.838	0.958	มาก	6	4.510	0.689	มากที่สุด	1

สภาพสังคม (s)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
3.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.875	0.908	มาก	3	4.490	0.693	มากที่สุด	3
3.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.858	0.945	มาก	5	4.487	0.728	มาก	5
3) เจตคติ	3.890	0.938	มาก	1	4.487	0.725	มาก	1
3.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.877	0.943	มาก	2	4.471	0.724	มาก	6
3.8 การยอมรับความแตกต่างด้าน วัฒนธรรม	3.864	0.949	มาก	4	4.499	0.728	มากที่สุด	2
3.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	3.928	0.922	มาก	1	4.490	0.724	มากที่สุด	3

จากตารางที่ 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านสภาพสังคม พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันแปลผลอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด (\bar{X} = 3.833, S.D = 0.900) รองลงมาคือ ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน (\bar{X} = 3.826, S.D = 0.940) และด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (\bar{X} = 3.822, S.D = 0.930) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านสภาพสังคม พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์แปลผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} = 4.470, S.D = 1.125) รองลงมาคือ ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน (\bar{X} = 4.469, S.D = 0.716) และด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (\bar{X} = 4.443, S.D = 0.730) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านสภาพเทคโนโลยี

สภาพเทคโนโลยี (T)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
1. ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.968	0.869	มาก	2	4.500	0.656	มากที่สุด	3
1) ความรู้	3.911	0.855	มาก	3	4.497	0.644	มาก	3
1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.864	0.829	มาก	8	4.454	0.662	มาก	8
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.958	0.879	มาก	7	4.540	0.623	มากที่สุด	2
2) ทักษะ	3.964	0.867	มาก	2	4.503	0.651	มากที่สุด	1
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.838	0.853	มาก	9	4.460	0.667	มาก	7
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	4.022	0.849	มาก	3	4.513	0.638	มากที่สุด	4
1.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	4.036	0.863	มาก	2	4.543	0.628	มากที่สุด	1
1.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.961	0.893	มาก	6	4.496	0.672	มากที่สุด	6
3) เจตคติ	4.012	0.879	มาก	1	4.499	0.670	มาก	2
1.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	4.019	0.904	มาก	4	4.501	0.689	มากที่สุด	5
1.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.964	0.856	มาก	5	4.454	0.675	มาก	8
1.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.053	0.875	มาก	1	4.540	0.645	มากที่สุด	2
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.003	0.859	มาก	1	4.517	0.667	มากที่สุด	1
1) ความรู้	3.960	0.861	มาก	3	4.497	0.657	มาก	3
2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.914	0.856	มาก	8	4.448	0.674	มาก	9

สภาพเทคโนโลยี (T)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
2.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	4.006	0.865	มาก	6	4.546	0.636	มากที่สุด	3
2) ทักษะ	3.983	0.843	มาก	2	4.517	0.667	มากที่สุด	2
2.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.880	0.849	มาก	9	4.471	0.676	มาก	8
2.4 ทักษะทางวิชาชีพ	4.000	0.819	มาก	7	4.535	0.663	มากที่สุด	4
2.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	4.025	0.847	มาก	5	4.499	0.676	มากที่สุด	7
2.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.028	0.852	มาก	4	4.563	0.652	มากที่สุด	1
3) เจตคติ	4.058	0.875	มาก	1	4.529	0.672	มากที่สุด	1
2.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	4.072	0.885	มาก	1	4.513	0.688	มากที่สุด	5
2.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	4.033	0.855	มาก	3	4.513	0.672	มากที่สุด	5
2.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	4.067	0.888	มาก	2	4.563	0.657	มากที่สุด	1
3. ด้านการบริหารผลงานและ คำตอบแทน	3.919	0.914	มาก	3	4.506	0.677	มากที่สุด	2
1) ความรู้	3.858	0.911	มาก	3	4.483	0.696	มาก	3
3.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน	3.802	0.917	มาก	8	4.446	0.706	มาก	9
3.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.914	0.904	มาก	7	4.521	0.684	มากที่สุด	5
2) ทักษะ	3.905	0.903	มาก	2	4.511	0.677	มากที่สุด	2
3.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.791	0.899	มาก	9	4.465	0.716	มาก	8
3.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.967	0.890	มาก	3	4.535	0.671	มากที่สุด	2

สภาพเทคโนโลยี (T)	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
3.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.930	0.902	มาก	6	4.513	0.664	มากที่สุด	6
3.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.933	0.913	มาก	4	4.532	0.655	มากที่สุด	3
3) เจตคติ	3.978	0.928	มาก	1	4.513	0.966	มากที่สุด	1
3.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.983	0.930	มาก	2	4.524	0.668	มากที่สุด	4
3.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.933	0.928	มาก	4	4.476	0.680	มาก	7
3.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	4.017	0.927	มาก	1	4.540	0.650	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านสภาพเทคโนโลยี พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันแปลผลอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด (\bar{X} = 4.003, S.D = 0.859) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (\bar{X} = 3.968, S.D = 0.869) และด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน (\bar{X} = 3.919, S.D = 0.914) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมด้านสภาพเทคโนโลยี พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์แปลผลอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} = 4.517, S.D = 0.667) รองลงมา คือ ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน (\bar{X} = 4.506, S.D = 0.667) และด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (\bar{X} = 4.500, S.D = 0.656) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

4.3.1 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ดังตารางที่ 17-18

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดแข็ง และจุดอ่อนของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ซึ่งมีวิธีการพิจารณาดังนี้

$$\text{ถ้า } x = (PNI_{Max} - PNI_{Min}) \div 2 \text{ และ } y = x + PNI_{Min}$$

แล้ว กลุ่มที่มีดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ จะอยู่ในช่วง PNI_{Min} ถึง y ซึ่งเป็นจุดแข็ง (S)

และ กลุ่มที่มีดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง จะอยู่ในช่วง $y + 0.001$ ถึง PNI_{Max} ซึ่งเป็นจุดอ่อน (W)

พิจารณาผลการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยสามารถแจกแจงรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

โดยสามารถแจกแจงรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักสภาพแวดล้อมภายในของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยภาพรวม

$[(0.144 - 0.120) \div 2 = 0.012]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ $0.120 - 0.132$ เป็นจุดแข็ง (S)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ $0.133 - 0.144$ เป็นจุดอ่อน (W)

2. องค์ประกอบย่อยของการสรรหาคัดเลือกบุคลากรในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

$[(0.273 - 0.079) \div 2 = 0.097]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.079 - 0.176 เป็นจุดแข็ง (S)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.177 - 0.273 เป็นจุดอ่อน (W)

3. องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาบุคลากรในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

$[(0.177 - 0.095) \div 2 = 0.041]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.095- 0.136 เป็นจุดแข็ง (S)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.137 - 0.177 เป็นจุดอ่อน (W)

4. องค์ประกอบย่อยของการบริหารผลงานและค่าตอบแทนในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

$[(0.182 - 0.126) \div 2 = 0.028]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.126 - 0.154 เป็นจุดแข็ง (S)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.155 - 0.182 เป็นจุดอ่อน (W)

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	S/W	ลำดับ
1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.996	4.546	0.138	สูง	W	2
2. การพัฒนาบุคลากร	4.086	4.577	0.120	ต่ำ	S	3
3. การบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.863	4.420	0.144	สูง	W	1

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน พบว่า การบริหารผลงานและค่าตอบแทน ($PNI_{Modified} = 0.144$) มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา คือ การสรรหาคัดเลือกบุคลากร ($PNI_{Modified} = 0.138$) ซึ่งทั้ง 2 ด้าน มีความต้องการจำเป็น ในระดับสูงเป็นจุดอ่อน ในขณะที่การพัฒนาบุคลากร ($PNI_{Modified} = 0.120$) มีดัชนีความต้องการ จำเป็นในระดับต่ำ เป็นจุดแข็งของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตาม องค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	S/W	ลำดับ
1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.996	4.546	0.138	สูง	W	2
1) ความรู้	3.845	4.472	0.163	สูง	W	1
1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.721	4.440	0.193	สูง	W	2
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.969	4.504	0.135	ต่ำ	S	4
2) ทักษะ	3.906	4.531	0.160	สูง	W	2
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.462	4.407	0.273	สูง	W	1
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	4.111	4.599	0.119	ต่ำ	S	5
1.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.944	4.526	0.148	ต่ำ	S	3
1.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.106	4.591	0.118	ต่ำ	S	6
3) เจตคติ	4.217	4.616	0.094	ต่ำ	S	3
1.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	4.318	4.660	0.079	ต่ำ	S	9
1.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	4.103	4.546	0.108	ต่ำ	S	7
1.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.231	4.641	0.097	ต่ำ	S	8
2. การพัฒนาบุคลากร	4.086	4.577	0.120	ต่ำ	S	3
1) ความรู้	3.987	4.508	0.131	สูง	W	1
2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.893	4.465	0.147	สูง	W	2
2.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	4.080	4.551	0.116	ต่ำ	S	4

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	D	I	PNIModified	แปลผล	S/W	ลำดับ
2) ทักษะ	4.050	4.577	0.130	สูง	W	2
2.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.820	4.495	0.177	สูง	W	1
2.4 ทักษะทางวิชาชีพ	4.160	4.623	0.111	ต่ำ	S	5
2.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	4.073	4.584	0.125	ต่ำ	S	3
2.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.148	4.605	0.110	ต่ำ	S	6
3) เจตคติ	4.201	4.622	0.100	ต่ำ	S	3
2.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	4.233	4.635	0.095	ต่ำ	S	9
2.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	4.121	4.571	0.109	ต่ำ	S	7
2.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.250	4.659	0.096	ต่ำ	S	8
3. การบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.863	4.420	0.144	สูง	W	1
1) ความรู้	3.753	4.342	0.157	สูง	W	1
3.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.647	4.291	0.177	สูง	W	2
3.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.859	4.393	0.138	ต่ำ	S	4
2) ทักษะ	3.854	4.431	0.150	สูง	W	2
3.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.678	4.348	0.182	สูง	W	1
3.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.928	4.457	0.135	ต่ำ	S	6
3.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.878	4.455	0.149	ต่ำ	S	3
3.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.930	4.463	0.136	ต่ำ	S	5
3) เจตคติ	3.950	4.458	0.129	ต่ำ	S	3
3.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.961	4.477	0.130	ต่ำ	S	7
3.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.904	4.411	0.130	ต่ำ	S	8
3.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.985	4.487	0.126	ต่ำ	S	9

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จำแนกตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน พบว่า จุดแข็งในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน คือการพัฒนาบุคลากร ส่วนจุดอ่อนคือการบริหารผลงานและค่าตอบแทน และการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ตามลำดับ รายละเอียดดังนี้

ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร พบว่า มิติด้านความรู้ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และมิติด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะทางภาษาต่างประเทศ เป็นจุดอ่อนของการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ส่วนมิติด้านเจตคติเป็นจุดแข็งของการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มิติด้านความรู้ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และมิติด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะทางภาษาต่างประเทศ เป็นจุดอ่อนของการพัฒนาบุคลากร ส่วนมิติด้านเจตคติเป็นจุดแข็งของการพัฒนาบุคลากร

ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน พบว่า มิติด้านความรู้ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และมิติด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะทางภาษาต่างประเทศ เป็นจุดอ่อนของการบริหารผลงานและค่าตอบแทน ส่วนมิติด้านเจตคติเป็นจุดแข็งของการบริหารผลงานและค่าตอบแทน

4.3.2 ผลการวิเคราะห์โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อหาโอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ซึ่งมีวิธีการพิจารณาดังนี้

ถ้า $x = (PNI_{Max} - PNI_{Min}) \div 2$ และ $y = x + PNI_{Min}$ แล้ว กลุ่มที่มีดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ จะอยู่ในช่วง PNI_{Min} ถึง y ซึ่งเป็นโอกาส (O)

และ กลุ่มที่มีดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง จะอยู่ในช่วง $y + 0.001$ ถึง PNI_{Max} ซึ่งเป็นภาวะคุกคาม (T)

พิจารณาผลการวิเคราะห์โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ดังตารางที่ 19-31

โดยสามารถแจกแจงรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

$[(0.185 - 0.137) \div 2 = 0.024]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.137 - 0.161 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.162 - 0.185 เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายรัฐต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

$[(0.205 - 0.169) \div 2 = 0.018]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.169 - 0.187 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.188 - 0.205 เป็นภาวะคุกคาม (T)

3. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

$[(0.188 - 0.180) \div 2 = 0.004]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.180 - 0.184 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.185 - 0.188 เป็นภาวะคุกคาม (T)

4. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคมต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

$[(0.168 - 0.163) \div 2 = 0.003]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.163 - 0.165 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.166 - 0.168 เป็นภาวะคุกคาม (T)

5. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

$[(0.150 - 0.128) \div 2 = 0.011]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.128 - 0.139 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.140 - 0.150 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน	D	I	PNI _{Modified}	แปลผล	O/T	ลำดับ
1. นโยบายรัฐ (P)	3.776	4.465	0.182	สูง	T	2
1.1 การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.824	4.471	0.169	ต่ำ	O	3
1.2 การพัฒนาบุคลากร	3.821	4.483	0.173	ต่ำ	O	2
1.3 การบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.684	4.439	0.205	สูง	T	1
2. สภาพเศรษฐกิจ (E)	3.761	4.455	0.185	สูง	T	1
2.1 การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.735	4.439	0.188	สูง	T	1
2.2 การพัฒนาบุคลากร	3.825	4.513	0.180	ต่ำ	O	3
2.3 การบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.722	4.413	0.186	สูง	T	2
3. สภาพสังคม (S)	3.827	4.461	0.166	สูง	T	3
3.1 การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.822	4.443	0.163	ต่ำ	O	3
3.2 การพัฒนาบุคลากร	3.833	4.470	0.166	สูง	T	2
3.3 การบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.826	4.469	0.168	สูง	T	1
4. สภาพเทคโนโลยี (T)	3.963	4.507	0.137	ต่ำ	O	4
4.1 การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.968	4.500	0.134	ต่ำ	O	2
4.2 การพัฒนาบุคลากร	4.003	4.517	0.128	ต่ำ	O	3
4.3 การบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.919	4.506	0.150	สูง	T	1

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน พบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ (PNI_{Modified} = 0.185) รองลงมา คือ นโยบายรัฐ (PNI_{Modified} = 0.182) และสภาพสังคม (PNI_{Modified} = 0.166) ตามลำดับ ซึ่งเป็นภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ ได้แก่ สภาพเทคโนโลยี (PNI_{Modified} = 0.137) ซึ่งเป็น

โอกาสของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะ
นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

4.3.2.1 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม
อาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามนโยบายของรัฐ สภาพ
เศรษฐกิจ สภาพสังคม และสภาพเทคโนโลยี ต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกชน

4.3.2.1.1 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

(1) ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม
อาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามนโยบายของรัฐ

1. องค์ประกอบหลักของนโยบายรัฐต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม
อาเซียน ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

$[(0.205 - 0.169) \div 2 = 0.018]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.169 - 0.187 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.188 - 0.205 เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านนโยบายรัฐต่อ
คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

$[(0.215 - 0.130) \div 2 = 0.043]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.130 - 0.173 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.174 - 0.215 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายรัฐ โดยจำแนกตามการสรรหาคัดเลือก
บุคลากร

นโยบายรัฐ (P): ต่อการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	O/T	ลำดับ
1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.824	4.471	0.169	ต่ำ	O	3
1) ความรู้	3.709	4.407	0.188	สูง	T	1
1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.624	4.376	0.208	สูง	T	2
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.794	4.437	0.170	ต่ำ	O	4
2) ทักษะ	3.784	4.450	0.176	สูง	T	2
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.632	4.415	0.215	สูง	T	1
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.861	4.448	0.152	ต่ำ	O	7
1.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.825	4.465	0.168	ต่ำ	O	5
1.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.819	4.471	0.171	ต่ำ	O	3
3) เจตคติ	3.954	4.543	0.149	ต่ำ	O	3
1.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.997	4.518	0.130	ต่ำ	O	9
1.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.886	4.474	0.151	ต่ำ	O	8
1.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	3.978	4.638	0.166	ต่ำ	O	6

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามขององค์ประกอบหลักของนโยบาย
รัฐบาลต่อการสรรหาคัดเลือกบุคลากร พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
ตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการสรรหา
คัดเลือกบุคลากร มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.169$) เป็นโอกาส เมื่อพิจารณา
ร่วมกับองค์ประกอบย่อย พบว่า คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้
ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมี 2 องค์ประกอบย่อยที่เป็นภาวะคุกคาม ได้แก่ ด้านความรู้
พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ($PNI_{modified} = 0.208$) และด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศ
($PNI_{modified} = 0.215$) และมี 7 องค์ประกอบย่อยที่เป็นโอกาส ได้แก่ ด้านความรู้ทางทฤษฎีและ
วิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.170$) ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.152$) ด้านความสามารถ
ประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ($PNI_{Modified} = 0.168$) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified}$
 $= 0.171$) ด้านความภูมิใจในความเป็นชาติ ($PNI_{Modified} = 0.130$) ด้านการยอมรับความแตกต่างด้าน
วัฒนธรรม ($PNI_{Modified} = 0.151$) และด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.166$)

(2) ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามสภาพเศรษฐกิจ

1. องค์ประกอบหลักของสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

$[(0.188 - 0.180) \div 2 = 0.004]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.180 - 0.184 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.185 - 0.188 เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจต่อคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

$[(0.231 - 0.157) \div 2 = 0.037]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.157 - 0.194 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.195 - 0.231 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายรัฐ โดยจำแนกตามการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

สภาพเศรษฐกิจ (E): ต่อการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	O/T	ลำดับ
1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.735	4.439	0.188	สูง	T	1
1) ความรู้	3.642	4.371	0.200	สูง	T	1
1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.592	4.334	0.207	สูง	T	2
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.691	4.407	0.194	ต่ำ	O	4
2) ทักษะ	3.705	4.434	0.197	สูง	T	2
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.568	4.393	0.231	สูง	T	1
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.733	4.462	0.196	สูง	T	3

สภาพเศรษฐกิจ (E): ต่อการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	D	I	PNI _{Modified}	แปลผล	O/T	ลำดับ
1.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.710	4.421	0.191	ต่ำ	O	5
1.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.808	4.460	0.171	ต่ำ	O	8
3) เจตคติ	3.838	4.492	0.170	ต่ำ	O	3
1.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.869	4.476	0.157	ต่ำ	O	9
1.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.791	4.479	0.181	ต่ำ	O	6
1.9 ศักยภาพที่ดีต่อวิชาชีพ	3.855	4.521	0.173	ต่ำ	O	7

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามขององค์ประกอบหลักของสภาพเศรษฐกิจต่อการสรรหาคัดเลือกบุคลากร พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง (PNI_{modified} = 0.188) เป็นภาวะคุกคาม เมื่อพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบย่อย พบว่า คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมี 3 องค์ประกอบย่อยที่เป็นภาวะคุกคาม ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (PNI_{modified} = 0.207) ด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศ (PNI_{modified} = 0.231) และด้านทักษะทางวิชาชีพ (PNI_{Modified} = 0.196) ในขณะที่มี 6 องค์ประกอบย่อยที่เป็นโอกาส ได้แก่ ด้านความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (PNI_{Modified} = 0.194) ด้านความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ (PNI_{Modified} = 0.191) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม (PNI_{Modified} = 0.171) ด้านความภูมิใจในความเป็นชาติ (PNI_{Modified} = 0.157) ด้านการยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (PNI_{Modified} = 0.181) และด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (PNI_{Modified} = 0.173)

(3) ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามสภาพสังคม

1. องค์ประกอบหลักของสภาพสังคมต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

$[(0.168 - 0.163) \div 2 = 0.003]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} ต่ำ เท่ากับ 0.163 - 0.165 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.166 - 0.168 เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคมต่อคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

$[(0.194 - 0.133) \div 2 = 0.030]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.133 - 0.164 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.165 - 0.194 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคม โดยจำแนกตามการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

สภาพสังคม (S): ต่อการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	O/T	ลำดับ
1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.822	4.443	0.163	ต่ำ	O	3
1) ความรู้	3.737	4.415	0.181	สูง	T	1
1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.680	4.384	0.192	สูง	T	2
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.794	4.446	0.172	สูง	T	3
2) ทักษะ	3.811	4.445	0.166	สูง	T	2
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.685	4.401	0.194	สูง	T	1
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.883	4.476	0.153	ต่ำ	O	7
1.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.825	4.435	0.160	ต่ำ	O	5
1.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.850	4.468	0.161	ต่ำ	O	4
3) เจตคติ	3.894	4.460	0.145	ต่ำ	O	3
1.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.900	4.479	0.149	ต่ำ	O	8
1.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.838	4.429	0.154	ต่ำ	O	6
1.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.944	4.471	0.133	ต่ำ	O	9

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามขององค์ประกอบหลักของสภาพสังคมต่อการสรรหาคัดเลือกบุคลากร พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.163$) เป็นโอกาส เมื่อพิจารณา

ร่วมกับองค์ประกอบย่อย พบว่า คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมี 3 องค์ประกอบย่อยที่เป็นภาวะคุกคาม ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.192$) ด้านความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.172$) และด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศ ($PNI_{\text{modified}} = 0.194$) ในขณะที่มี 6 องค์ประกอบย่อยที่เป็นโอกาส ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.153$) ด้านความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.160$) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ($PNI_{\text{Modified}} = 0.161$) ด้านความภูมิใจในความเป็นชาติ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.149$) ด้านการยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ($PNI_{\text{Modified}} = 0.154$) และด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.133$)

(4) ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามสภาพเทคโนโลยี

1. องค์ประกอบหลักของสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

$[(0.150 - 0.128) \div 2 = 0.011]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} ต่ำ เท่ากับ 0.128 - 0.139 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} สูง เท่ากับ 0.140 - 0.150 เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยีต่อคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

$[(0.162 - 0.120) \div 2 = 0.021]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} ต่ำ เท่ากับ 0.120 - 0.141 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} สูง เท่ากับ 0.142 - 0.162 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยี โดยจำแนกตามการสรรหาคัดเลือก
บุคลากร

สภาพเทคโนโลยี (T): ต่อการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	D	I	PNI _{Modified}	แปลผล	O/T	ลำดับ
1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	3.968	4.500	0.134	ต่ำ	O	2
1) ความรู้	3.911	4.497	0.150	สูง	T	1
1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.864	4.454	0.153	สูง	T	2
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.958	4.540	0.147	สูง	T	3
2) ทักษะ	3.964	4.503	0.136	สูง	T	2
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.838	4.460	0.162	สูง	T	1
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	4.022	4.513	0.122	ต่ำ	O	7
1.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	4.036	4.543	0.126	ต่ำ	O	5
1.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.961	4.496	0.135	ต่ำ	O	4
3) เจตคติ	4.012	4.498	0.121	ต่ำ	O	3
1.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	4.019	4.501	0.120	ต่ำ	O	9
1.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.964	4.454	0.124	ต่ำ	O	6
1.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.053	4.540	0.120	ต่ำ	O	8

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามขององค์ประกอบหลักของสภาพ
เทคโนโลยีต่อการสรรหาคัดเลือกบุคลากร พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
ตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการสรรหา
คัดเลือกบุคลากร มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.134$) เป็นโอกาส เมื่อพิจารณา
ร่วมกับองค์ประกอบย่อย พบว่า คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้
ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมี 3 องค์ประกอบย่อยที่เป็นภาวะคุกคาม ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐาน
เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ($PNI_{modified} = 0.153$) ด้านความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ ($PNI_{modified} =$
0.147) และด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศ ($PNI_{modified} = 0.162$) ในขณะที่มี 6 องค์ประกอบย่อย
ที่เป็นโอกาส ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.122$) ด้านความสามารถประยุกต์ใช้สื่อ
เทคโนโลยีสมัยใหม่ ($PNI_{modified} = 0.126$) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ($PNI_{modified} = 0.135$) ด้าน
ความภูมิใจในความเป็นชาติ ($PNI_{modified} = 0.120$) ด้านการยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม
($PNI_{modified} = 0.124$) และด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.120$)

4.3.2.1.2 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกด้านการพัฒนาบุคลากร

(1) ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม
อาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามนโยบายของรัฐ

1. องค์ประกอบหลักของนโยบายรัฐต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ด้านการ
พัฒนาบุคลากร

$[(0.205 - 0.169) \div 2 = 0.018]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.169 - 0.187 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.188 - 0.205 เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายรัฐต่อ
คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาบุคลากร

$[(0.202 - 0.151) \div 2 = 0.025]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.151 - 0.177 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.178 - 0.202 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายรัฐ โดยจำแนกตามการพัฒนาบุคลากร

นโยบายรัฐ (P): ต่อการพัฒนาบุคลากร	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	O/T	ลำดับ
2. การพัฒนาบุคลากร	3.821	4.483	0.173	ต่ำ	O	2
1) ความรู้	3.744	4.440	0.186	สูง	T	1
2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.699	4.409	0.192	สูง	T	2
2.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.788	4.471	0.180	สูง	T	4
2) ทักษะ	3.794	4.486	0.182	สูง	T	2
2.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.699	4.446	0.202	สูง	T	1

นโยบายรัฐ (P): ต่อการพัฒนาบุคลากร	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	O/T	ลำดับ
2.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.869	4.521	0.168	ต่ำ	O	6
2.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.791	4.471	0.179	สูง	T	5
2.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.816	4.504	0.180	สูง	T	3
3) เจตคติ	3.909	4.510	0.154	ต่ำ	O	3
2.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.942	4.538	0.151	ต่ำ	O	9
2.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.875	4.465	0.152	ต่ำ	O	8
2.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.911	4.527	0.157	ต่ำ	O	7

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามขององค์ประกอบหลักของนโยบายรัฐบาลต่อการพัฒนาบุคลากร พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการพัฒนาบุคลากร มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.173$) เป็นโอกาส เมื่อพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบย่อย พบว่า คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการพัฒนาบุคลากรมี 5 องค์ประกอบย่อยที่เป็นภาวะคุกคาม ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ($PNI_{modified} = 0.192$) ด้านความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.180$) ด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศ ($PNI_{modified} = 0.202$) ด้านความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ($PNI_{Modified} = 0.179$) และด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified} = 0.180$) และมี 4 องค์ประกอบย่อยที่เป็นโอกาส ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.168$) ด้านความภูมิใจในความเป็นชาติ ($PNI_{Modified} = 0.151$) ด้านการยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ($PNI_{Modified} = 0.152$) และด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.157$)

(2) ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกสภาพเศรษฐกิจ

1. องค์ประกอบหลักของสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนาบุคลากร

$$[(0.188 - 0.180) \div 2 = 0.004] \text{ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้}$$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.180 - 0.184 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.185 - 0.188 เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจต่อคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาบุคลากร

$[(0.205 - 0.157) \div 2 = 0.024]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.157 - 0.181 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.182 - 0.205 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพเศรษฐกิจ โดยจำแนกตามการพัฒนาบุคลากร

สภาพเศรษฐกิจ (E): ต่อการพัฒนาบุคลากร	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	O/T	ลำดับ
2. การพัฒนาบุคลากร	3.825	4.513	0.180	ต่ำ	O	3
1) ความรู้	3.752	4.454	0.187	สูง	T	1
2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.721	4.418	0.187	สูง	T	3
2.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.783	4.490	0.187	สูง	T	4
2) ทักษะ	3.809	4.497	0.181	สูง	T	2
2.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.705	4.448	0.201	สูง	T	2
2.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.847	4.529	0.177	ต่ำ	O	5
2.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.836	4.496	0.172	ต่ำ	O	7
2.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.847	4.513	0.173	ต่ำ	O	6
3) เจตคติ	3.896	4.574	0.174	ต่ำ	O	3
2.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.905	4.532	0.160	ต่ำ	O	8
2.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.852	4.641	0.205	สูง	T	1
2.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.930	4.549	0.157	ต่ำ	O	9

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามขององค์ประกอบหลักของสภาพเศรษฐกิจต่อการพัฒนาบุคลากร พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการพัฒนาบุคลากร มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.180$) เป็นโอกาส เมื่อพิจารณาร่วมกับ

องค์ประกอบย่อย พบว่า คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการพัฒนาบุคลากรมี 4 องค์ประกอบย่อยที่เป็นภาวะคุกคาม ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ($PNI_{\text{Modified}} = 0.187$) ด้านความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.187$) ด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.201$) และด้านการยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ($PNI_{\text{Modified}} = 0.205$) ในขณะที่มี 5 องค์ประกอบย่อยที่เป็นโอกาส ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.177$) ด้านความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.172$) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ($PNI_{\text{Modified}} = 0.173$) ด้านความภูมิใจในความเป็นชาติ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.160$) และด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.157$)

(3) ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกสภาพสังคม

1. องค์ประกอบหลักของสภาพสังคมต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาบุคลากร

$[(0.168 - 0.163) \div 2 = 0.003]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} ต่ำ เท่ากับ 0.163 - 0.165 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} สูง เท่ากับ 0.166 - 0.168 เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านสภาพสังคมต่อคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาบุคลากร

$[(0.193 - 0.129) \div 2 = 0.032]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} ต่ำ เท่ากับ 0.129 - 0.161 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} สูง เท่ากับ 0.162 - 0.193 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพสังคม โดยจำแนกตามการพัฒนาบุคลากร

สภาพสังคม (S): ต่อการพัฒนาบุคลากร	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	O/T	ลำดับ
2. การพัฒนาบุคลากร	3.833	4.470	0.166	สูง	T	2
1) ความรู้	3.771	4.449	0.180	สูง	T	1
2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.708	4.423	0.193	สูง	T	1
2.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.833	4.474	0.167	สูง	T	4
2) ทักษะ	3.812	4.454	0.168	สูง	T	2
2.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.705	4.401	0.188	สูง	T	3
2.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.875	4.504	0.162	สูง	T	6
2.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.822	4.454	0.165	สูง	T	5
2.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.847	4.457	0.159	ต่ำ	O	7
3) เจตคติ	3.903	4.506	0.155	ต่ำ	O	3
2.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.958	4.471	0.129	ต่ำ	O	9
2.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.836	4.574	0.192	สูง	T	2
2.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.914	4.474	0.143	ต่ำ	O	8

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามขององค์ประกอบหลักของสภาพสังคม
ต่อการพัฒนาบุคลากร พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบ
ของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการพัฒนาบุคลากร มีความ
ต้องการจำเป็นในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.166$) เป็นภาวะคุกคาม เมื่อพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบ
ย่อย พบว่า คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการพัฒนาบุคลากรมี 6
องค์ประกอบย่อยที่เป็นภาวะคุกคาม ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ($PNI_{modified}$
 $= 0.193$) ด้านความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.167$) ด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศ
($PNI_{modified} = 0.188$) ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.162$) ด้านความสามารถประยุกต์ใช้สื่อ
เทคโนโลยีสมัยใหม่ ($PNI_{Modified} = 0.165$) และด้านการยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม
($PNI_{Modified} = 0.192$) ในขณะที่มี 3 องค์ประกอบย่อยที่เป็นโอกาส ได้แก่ ด้านทักษะในการทำงานเป็น
ทีม ($PNI_{Modified} = 0.159$) ด้านความภูมิใจในความเป็นชาติ ($PNI_{Modified} = 0.129$) และด้านทัศนคติที่ดี
ต่อวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.143$)

(4) ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม
อาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกสภาพเทคโนโลยี

1. องค์ประกอบหลักของสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม
อาเซียน ด้านการพัฒนาบุคลากร

$$[(0.150 - 0.128) \div 2 = 0.011] \quad \text{สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้}$$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.128 - 0.139 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.140 - 0.150 เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพ
เทคโนโลยีต่อคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาบุคลากร

$$[(0.152 - 0.108) \div 2 = 0.022] \quad \text{สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้}$$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.108 - 0.130 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.131 - 0.152 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพเทคโนโลยี โดยจำแนกตามการพัฒนาบุคลากร

สภาพเทคโนโลยี (T): ต่อการพัฒนาบุคลากร	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	O/T	ลำดับ
2. การพัฒนาบุคลากร	4.003	4.517	0.128	ต่ำ	O	3
1) ความรู้	3.960	4.497	0.136	สูง	T	1
2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.914	4.448	0.137	สูง	T	2
2.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	4.006	4.546	0.135	สูง	T	3
2) ทักษะ	3.983	4.517	0.134	สูง	T	2
2.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.880	4.471	0.152	สูง	T	1
2.4 ทักษะทางวิชาชีพ	4.000	4.535	0.134	สูง	T	4
2.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	4.025	4.499	0.118	ต่ำ	O	8
2.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.028	4.563	0.133	สูง	T	5

สภาพเทคโนโลยี (T): ต่อการพัฒนาบุคลากร	D	I	PNI _{Modified}	แปลผล	O/T	ลำดับ
3) เจตคติ	4.057	4.530	0.116	ต่ำ	○	3
2.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	4.072	4.513	0.108	ต่ำ	○	9
2.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	4.033	4.513	0.119	ต่ำ	○	7
2.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.067	4.563	0.122	ต่ำ	○	6

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามขององค์ประกอบหลักของสภาพเทคโนโลยีต่อการพัฒนาบุคลากร พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการพัฒนาบุคลากร มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.128$) เป็นโอกาส เมื่อพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบย่อย พบว่า คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการพัฒนาบุคลากรมี 5 องค์ประกอบย่อยที่เป็นภาวะคุกคาม ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ($PNI_{modified} = 0.137$) ด้านความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.135$) ด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศ ($PNI_{modified} = 0.152$) ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.134$) และด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified} = 0.133$) ในขณะที่มี 4 องค์ประกอบย่อยที่เป็นโอกาส ได้แก่ ด้านความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ($PNI_{Modified} = 0.118$) ด้านความภูมิใจในความเป็นชาติ ($PNI_{Modified} = 0.108$) ด้านการยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ($PNI_{Modified} = 0.119$) และด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.122$)

4.3.2.1.3 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกด้านด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน

(1) ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามนโยบายของรัฐ

1. องค์ประกอบหลักของนโยบายรัฐต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน

$[(0.205 - 0.169) \div 2 = 0.018]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.169 - 0.187 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.188 - 0.205 เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายรัฐต่อ คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน

$[(0.232 - 0.187) \div 2 = 0.022]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.187 - 0.209 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.210 - 0.232 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายรัฐ โดยจำแนกตามการบริหารผลงานและ
ค่าตอบแทน

นโยบายรัฐ (P): ต่อการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	O/T	ลำดับ
3. การบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.684	4.439	0.205	สูง	T	1
1) ความรู้	3.624	4.386	0.210	สูง	T	2
3.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.577	4.368	0.221	สูง	T	2
3.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.671	4.404	0.200	ต่ำ	O	5
2) ทักษะ	3.670	4.446	0.211	สูง	T	1
3.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.571	4.398	0.232	สูง	T	1
3.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.733	4.454	0.193	ต่ำ	O	7
3.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.674	4.482	0.220	สูง	T	3
3.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.702	4.448	0.202	ต่ำ	O	4
3) เจตคติ	3.744	4.465	0.193	ต่ำ	O	3
3.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.772	4.476	0.187	ต่ำ	O	9
3.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.705	4.443	0.199	ต่ำ	O	6
3.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.755	4.476	0.192	ต่ำ	O	8

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามขององค์ประกอบหลักของนโยบาย
รัฐบาลต่อการบริหารผลงานและค่าตอบแทน พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการ

บริหารผลงานและค่าตอบแทนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ($PNI_{\text{modified}} = 0.205$) เป็นภาวะ
 คุณภาพ เมื่อพิจารณาพร้อมกับองค์ประกอบย่อย พบว่า คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ
 ประชาคมอาเซียนในด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมี 3 องค์ประกอบย่อยที่เป็นภาวะคุณภาพ
 ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.221$) ด้านทักษะทาง
 ภาษาต่างประเทศ ($PNI_{\text{modified}} = 0.232$) และด้านความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่
 ($PNI_{\text{Modified}} = 0.220$) ในขณะที่มี 6 องค์ประกอบย่อยที่เป็นโอกาส ได้แก่ ด้านความรู้ทางทฤษฎีและ
 วิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.200$) ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.193$) ด้านทักษะในการทำงาน
 เป็นทีม ($PNI_{\text{Modified}} = 0.202$) ด้านความภูมิใจในความเป็นชาติ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.187$) ด้านการยอมรับ
 ความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ($PNI_{\text{Modified}} = 0.199$) และด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} =$
 0.192)

(2) ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุณภาพของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
 อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม
 อาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามสภาพเศรษฐกิจ

1. องค์ประกอบหลักของสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
 เอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการ
 บริหารผลงานและค่าตอบแทน

$[(0.188 - 0.180) \div 2 = 0.004]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} ต่ำ เท่ากับ $0.180 - 0.184$ เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} สูง เท่ากับ $0.185 - 0.188$ เป็นภาวะคุณภาพ (T)

2. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพ
 เศรษฐกิจต่อคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการบริหารผลงาน
 และค่าตอบแทน

$[(0.205 - 0.165) \div 2 = 0.020]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} ต่ำ เท่ากับ $0.165 - 0.185$ เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} สูง เท่ากับ $0.186 - 0.205$ เป็นภาวะคุณภาพ (T)

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพเศรษฐกิจ โดยจำแนกตามการบริหารผลงานและ
ค่าตอบแทน

สภาพเศรษฐกิจ (E): ต่อการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	D	I	PNI _{Modified}	แปลผล	O/T	ลำดับ
3. การบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.722	4.413	0.186	สูง	T	2
1) ความรู้	3.669	4.383	0.195	สูง	T	1
3.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.630	4.362	0.202	สูง	T	2
3.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.708	4.404	0.188	สูง	T	3
2) ทักษะ	3.706	4.402	0.188	สูง	T	2
3.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.588	4.323	0.205	สูง	T	1
3.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.755	4.457	0.187	สูง	T	4
3.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.727	4.384	0.176	ต่ำ	O	8
3.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.752	4.443	0.184	ต่ำ	O	6
3) เจตคติ	3.779	4.447	0.177	ต่ำ	O	3
3.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.813	4.443	0.165	ต่ำ	O	9
3.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.747	4.437	0.184	ต่ำ	O	5
3.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.777	4.462	0.181	ต่ำ	O	7

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามขององค์ประกอบหลักของสภาพ
เศรษฐกิจ ต่อการบริหารผลงานและค่าตอบแทน พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการ
บริหารผลงานและค่าตอบแทนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูง (PNI_{modified} = 0.186) เป็นภาวะ
คุกคาม เมื่อพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบย่อย พบว่า คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ
ประชาคมอาเซียนในด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมี 4 องค์ประกอบย่อยที่เป็นภาวะคุกคาม
ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (PNI_{modified} = 0.202) ด้านความรู้ทางทฤษฎีและ
วิชาชีพ (PNI_{Modified} = 0.188) ด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศ (PNI_{modified} = 0.205) และด้านทักษะ
ทางวิชาชีพ (PNI_{Modified} = 0.187) ในขณะที่มี 5 องค์ประกอบย่อยที่เป็นโอกาส ได้แก่ ด้าน
ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ (PNI_{Modified} = 0.176) ด้านทักษะในการทำงานเป็น
ทีม (PNI_{Modified} = 0.184) ด้านความภูมิใจในความเป็นชาติ (PNI_{Modified} = 0.165) ด้านการยอมรับ
ความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (PNI_{Modified} = 0.184) และด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (PNI_{Modified} =
0.181)

(3) ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามสภาพสังคม

1. องค์ประกอบหลักของสภาพสังคมต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน

$[(0.168 - 0.163) \div 2 = 0.003]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.163 - 0.165 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.166 - 0.168 เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคมต่อคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน

$[(0.197 - 0.143) \div 2 = 0.027]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.143 - 0.170 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.171 - 0.197 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพสังคม โดยจำแนกตามการบริหารผลงานและค่าตอบแทน

สภาพสังคม (S): ต่อการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	O/T	ลำดับ
3. การบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.826	4.469	0.168	สูง	T	1
1) ความรู้	3.748	4.422	0.180	สูง	T	1
3.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.680	4.393	0.194	สูง	T	2
3.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.816	4.451	0.166	ต่ำ	O	4
2) ทักษะ	3.818	4.478	0.173	สูง	T	2
3.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.699	4.426	0.197	สูง	T	1
3.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.838	4.510	0.175	สูง	T	3
3.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.875	4.490	0.159	ต่ำ	O	7

สภาพสังคม (S): ต่อการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	D	I	PNI _{Modified}	แปลผล	O/T	ลำดับ
3.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.858	4.487	0.163	ต่ำ	○	6
3) เจตคติ	3.890	4.487	0.153	ต่ำ	○	3
3.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.877	4.471	0.153	ต่ำ	○	8
3.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.864	4.499	0.164	ต่ำ	○	5
3.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ	3.928	4.490	0.143	ต่ำ	○	9

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามขององค์ประกอบหลักของสภาพสังคม ต่อการบริหารผลงานและค่าตอบแทน พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ($PNI_{\text{Modified}} = 0.168$) เป็นภาวะคุกคาม เมื่อพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบย่อย พบว่า คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมี 3 องค์ประกอบย่อยที่เป็นภาวะคุกคาม ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ($PNI_{\text{Modified}} = 0.194$) ด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.197$) และด้านทักษะทางวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.175$) ในขณะที่มี 6 องค์ประกอบย่อยที่เป็นโอกาส ได้แก่ ด้านความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.166$) ด้านความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.159$) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ($PNI_{\text{Modified}} = 0.163$) ด้านความภูมิใจในความเป็นชาติ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.153$) ด้านการยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ($PNI_{\text{Modified}} = 0.164$) และด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.142$)

(4) ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามสภาพเทคโนโลยี

1. องค์ประกอบหลักของสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน

$$[(0.150 - 0.128) \div 2 = 0.011] \quad \text{สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้}$$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} ต่ำ เท่ากับ 0.128 - 0.139 เป็นโอกาส (○)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.140 - 0.150 เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์กรประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยีต่อคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนด้านการบริหารผลงาน และค่าตอบแทน

$[(0.178 - 0.130) \div 2 = 0.024]$ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.130 - 0.154 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.155 - 0.178 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพเทคโนโลยี โดยจำแนกตามการบริหารผลงาน และค่าตอบแทน

สภาพเทคโนโลยี (T): ต่อการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	O/T	ลำดับ
3. การบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.919	4.506	0.150	สูง	T	1
1) ความรู้	3.858	4.484	0.162	สูง	T	1
3.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	3.802	4.446	0.169	สูง	T	2
3.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	3.914	4.521	0.155	สูง	T	3
2) ทักษะ	3.905	4.511	0.155	สูง	T	2
3.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.791	4.465	0.178	สูง	T	1
3.4 ทักษะทางวิชาชีพ	3.967	4.535	0.143	ต่ำ	O	6
3.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	3.930	4.513	0.148	ต่ำ	O	5
3.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.933	4.532	0.152	ต่ำ	O	4
3) เจตคติ	3.978	4.513	0.135	ต่ำ	O	3
3.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	3.983	4.524	0.136	ต่ำ	O	8
3.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	3.933	4.476	0.138	ต่ำ	O	7
3.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.017	4.540	0.130	ต่ำ	O	9

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามขององค์ประกอบหลักของสภาพเทคโนโลยี ต่อการบริหารผลงานและค่าตอบแทน พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนใน

ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ($PNI_{\text{modified}} = 0.150$) เป็นภาวะคุกคาม เมื่อพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบย่อย พบว่า คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมี 3 องค์ประกอบย่อยที่เป็นภาวะคุกคาม ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.169$) ด้านความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.155$) และด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศ ($PNI_{\text{modified}} = 0.178$) ในขณะที่มี 6 องค์ประกอบย่อยที่เป็นโอกาส ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.143$) ด้านความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.148$) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ($PNI_{\text{Modified}} = 0.152$) ด้านความภูมิใจในความเป็นชาติ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.136$) ด้านการยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ($PNI_{\text{Modified}} = 0.138$) และด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.130$)



4.4 ผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ผู้วิจัยจำแนกการวิเคราะห์ผลออกเป็น 6 เรื่องดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม จำแนกรายด้านของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 2) ผลการวิเคราะห์ SWOT ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 3) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก 4) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมและรายด้านของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 5) ผลการจับคู่กลยุทธ์และพัฒนาแนวกลยุทธ์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนและ 6) ผลการวิเคราะห์ SO / WO / ST / WT จำแนกรายด้านของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยมีรายละเอียดของแต่ละเรื่องดังนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม จำแนกรายด้านของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร W1: การสรรหาคัดเลือกบุคลากร (0.138) W1.1: ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (0.193) W1.2: ทักษะทางภาษาต่างประเทศ (0.273) 2. การพัฒนาบุคลากร W2.1: การพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (0.147) W2.2: ทักษะทางภาษาต่างประเทศ (0.177) 3. การบริหารผลงานและคำตอบแทน W2: การบริหารผลงานและคำตอบแทน (0.144) W2.1: ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (0.177) W2.2: ทักษะทางภาษาต่างประเทศ (0.182)	1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร O1: ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (0.164) O1.1: นโยบายรัฐ (0.169) O1.2: สภาพสังคม (0.163) O1.3: เทคโนโลยี (0.134) O1(1): ทักษะทางวิชาชีพ (0.156) O1(1).1: นโยบายรัฐ (0.152) O1(1).2: สภาพสังคม (0.153) O1(1).3: สภาพเทคโนโลยี (0.122) O1(2): ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ (0.161) O1(2).1: นโยบายรัฐ (0.168) O1(2).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.191) O1(2).3: สภาพสังคม (0.160) O1(2).4: สภาพเทคโนโลยี (0.126) O1(3): ทักษะในการทำงานเป็นทีม (0.159) O1(3).1: นโยบายรัฐ (0.171) O1(3).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.171) O1(3).3: สภาพสังคม (0.161)	1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร T1(1): ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (0.190) T1(1).1: นโยบายรัฐ (0.208) T1(1).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.207) T1(1).3: สภาพสังคม (0.192) T1(1).4: สภาพเทคโนโลยี (0.153) T1(2): ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (0.171) T1(2).1: สภาพสังคม (0.172) T1(2).2: สภาพเทคโนโลยี (0.147) T1(3): ทักษะทางภาษาต่างประเทศ (0.201) T1(3).1: นโยบายรัฐ (0.215) T1(3).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.231) T1(3).3: สภาพสังคม (0.194) T1(3).4: สภาพเทคโนโลยี (0.162) 2. การพัฒนาบุคลากร

<p>S1.1: ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (0.135)</p> <p>S1.2: ทักษะทางวิชาชีพ (0.119)</p> <p>S1.3: ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ (0.148)</p> <p>S1.4: ทักษะในการทำงานเป็นทีม (0.118)</p> <p>S1.5: ความภูมิใจในความเป็นชาติ (0.079)</p> <p>S1.6 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (0.108)</p> <p>S1.7: ทักษะคิดที่ต่อวิชาชีพ (0.097)</p> <p>2. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>S2: การพัฒนาบุคลากร (0.120)</p> <p>S2.1: ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (0.116)</p> <p>S2.2: ทักษะทางวิชาชีพ (0.111)</p> <p>S2.3: ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ (0.125)</p> <p>S2.4: ทักษะในการทำงานเป็นทีม (0.110)</p> <p>S2.5: ความภูมิใจในความเป็นชาติ (0.095)</p> <p>S2.6: การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (0.109)</p> <p>S2.7: ทักษะคิดที่ต่อวิชาชีพ (0.096)</p> <p>3. การบริหารผลงานและคำตอบแทน</p> <p>S3.1: ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (0.138)</p> <p>S3.2: ทักษะทางวิชาชีพ (0.135)</p>	 <p>O1(3).4: สภาพเทคโนโลยี (0.135)</p> <p>O1(4): ความภูมิใจในความเป็นชาติ (0.139)</p> <p>O1(4).1: นโยบายรัฐ (0.130)</p> <p>O1(4).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.157)</p> <p>O1(4).3: สภาพสังคม (0.149)</p> <p>O1(4).4: สภาพเทคโนโลยี (0.120)</p> <p>O1(5): การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (0.153)</p> <p>O1(5).1: นโยบายรัฐ (0.151)</p> <p>O1(5).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.181)</p> <p>O1(5).3: สภาพสังคม (0.154)</p> <p>O1(5).4: สภาพเทคโนโลยี (0.124)</p> <p>O1(6): ทักษะคิดที่ต่อวิชาชีพ (0.148)</p> <p>O1(6).1: นโยบายรัฐ (0.166)</p> <p>O1(6).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.173)</p> <p>O1(6).3: สภาพสังคม (0.133)</p> <p>O1(6).4: สภาพเทคโนโลยี (0.120)</p> <p>2. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>O2: ด้านการพัฒนาบุคลากร (0.162)</p> <p>O2.1: นโยบายรัฐ (0.173)</p> <p>O2.2: สภาพเศรษฐกิจ (0.180)</p> <p>O2.3: เทคโนโลยี (0.128)</p> <p>O2(1): ทักษะทางวิชาชีพ (0.161)</p> <p>O2(1).1: นโยบายรัฐ (0.168)</p> <p>O2(1).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.177)</p>	<p>O1(3).4: สภาพเทคโนโลยี (0.135)</p> <p>O1(4): ความภูมิใจในความเป็นชาติ (0.139)</p> <p>O1(4).1: นโยบายรัฐ (0.130)</p> <p>O1(4).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.157)</p> <p>O1(4).3: สภาพสังคม (0.149)</p> <p>O1(4).4: สภาพเทคโนโลยี (0.120)</p> <p>O1(5): การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (0.153)</p> <p>O1(5).1: นโยบายรัฐ (0.151)</p> <p>O1(5).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.181)</p> <p>O1(5).3: สภาพสังคม (0.154)</p> <p>O1(5).4: สภาพเทคโนโลยี (0.124)</p> <p>O1(6): ทักษะคิดที่ต่อวิชาชีพ (0.148)</p> <p>O1(6).1: นโยบายรัฐ (0.166)</p> <p>O1(6).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.173)</p> <p>O1(6).3: สภาพสังคม (0.133)</p> <p>O1(6).4: สภาพเทคโนโลยี (0.120)</p> <p>2. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>O2: ด้านการพัฒนาบุคลากร (0.162)</p> <p>O2.1: นโยบายรัฐ (0.173)</p> <p>O2.2: สภาพเศรษฐกิจ (0.180)</p> <p>O2.3: เทคโนโลยี (0.128)</p> <p>O2(1): ทักษะทางวิชาชีพ (0.161)</p> <p>O2(1).1: นโยบายรัฐ (0.168)</p> <p>O2(1).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.177)</p>	<p>T2(1): ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (0.177)</p> <p>T2(1).1: นโยบายรัฐ (0.192)</p> <p>T2(1).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.187)</p> <p>T2(1).3: สภาพสังคม (0.193)</p> <p>T2(1).4: สภาพเทคโนโลยี (0.137)</p> <p>T2(2): ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (0.167)</p> <p>T2(2).1: นโยบายรัฐ (0.180)</p> <p>T2(2).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.187)</p> <p>T2(2).3: สภาพสังคม (0.167)</p> <p>T2(2).4: สภาพเทคโนโลยี (0.135)</p> <p>T2(3): ทักษะทางภาษาต่างประเทศ (0.186)</p> <p>T2(3).1: นโยบายรัฐ (0.202)</p> <p>T2(3).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.201)</p> <p>T2(3).3: สภาพสังคม (0.188)</p> <p>T2(3).4: สภาพเทคโนโลยี (0.152)</p> <p>T2(4): การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (0.167)</p> <p>T2(4).1: สภาพเศรษฐกิจ (0.205)</p> <p>T2(4).2: สภาพสังคม (0.192)</p> <p>3. การบริหารผลงานและคำตอบแทน</p> <p>T3: ด้านการบริหารผลงานและคำตอบแทน (0.177)</p>
---	---	--	---

<p>S3.3: ความสามารถ ประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยี สมัยใหม่ (0.149)</p> <p>S3.4: ทักษะในการทำงาน เป็นทีม (0.136)</p> <p>S3.5: ความภูมิใจในความ เป็นชาติ (0.130)</p> <p>S3.6: การยอมรับความ แตกต่างด้านวัฒนธรรม (0.130)</p> <p>S3.7: ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ (0.126)</p>	 <p>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย CHULALONGKORN UNIVERSITY</p>	<p>O2(2): ความสามารถ ประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยี สมัยใหม่ (0.159)</p> <p>O2(2).1: สภาพเศรษฐกิจ (0.172)</p> <p>O2(2).2: สภาพเทคโนโลยี (0.118)</p> <p>O2(3): ทักษะในการทำงาน เป็นทีม (0.161)</p> <p>O2(3).1: สภาพเศรษฐกิจ (0.173)</p> <p>O2(3).2: สภาพสังคม (0.159)</p> <p>O2(4): ความภูมิใจในความ เป็นชาติ (0.137)</p> <p>O2(4).1: นโยบายรัฐ (0.151)</p> <p>O2(4).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.160)</p> <p>O2(4).3: สภาพสังคม (0.129)</p> <p>O2(4).4: สภาพเทคโนโลยี (0.108)</p> <p>O2(5): ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ (0.148)</p> <p>O2(5).1: นโยบายรัฐ (0.166)</p> <p>O2(5).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.173)</p> <p>O2(5).3: สภาพสังคม (0.133)</p> <p>O2(5).4: สภาพเทคโนโลยี (0.120)</p> <p>3. การบริหารผลงานและ คำตอบแทน</p> <p>O2(1): ความรู้ทางทฤษฎีและ วิชาชีพ (0.177)</p> <p>O2(1).1: นโยบายรัฐ (0.200)</p> <p>O2(1).2: สภาพสังคม (0.166)</p> <p>O2(2): ทักษะทางวิชาชีพ (0.175)</p> <p>O2(2).1: นโยบายรัฐ (0.193)</p> <p>O2(2).2: สภาพ เทคโนโลยี(0.143)</p>	<p>T3.1: นโยบายรัฐ (0.205)</p> <p>T3.2: สภาพเศรษฐกิจ (0.186)</p> <p>T3.3: สภาพสังคม (0.168)</p> <p>T3.4: เทคโนโลยี (0.150)</p> <p>T3(1): ความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (0.197)</p> <p>T3(1).1: นโยบายรัฐ (0.221)</p> <p>T3(1).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.202)</p> <p>T3(1).3: สภาพสังคม (0.194)</p> <p>T3(1).4: สภาพเทคโนโลยี (0.169)</p> <p>T3(2): ทักษะทางภาษา ต่างประเทศ (0.203)</p> <p>T3(2).1: นโยบายรัฐ (0.232)</p> <p>T3(2).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.205)</p> <p>T3(2).3: สภาพสังคม (0.197)</p> <p>T3(2).4: สภาพเทคโนโลยี (0.178)</p>
--	--	---	--

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
		<p>O2(3): ความสามารถ ประยุกต์ใช้สื่otechnoโลยี สมัยใหม่ (0.176)</p> <p>O2(3).1: สภาพเศรษฐกิจ (0.176)</p> <p>O2(3).2: สภาพสังคม (0.159)</p> <p>O2(3).3: สภาพเทคโนโลยี (0.148)</p> <p>O2(4): ทักษะในการทำงาน เป็นทีม (0.175)</p> <p>O2(4).1: นโยบายรัฐ (0.202)</p> <p>O2(4).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.184)</p> <p>O2(4).3: สภาพสังคม (0.163)</p> <p>O2(4).4: สภาพเทคโนโลยี (0.152)</p> <p>O2(5): ความภูมิใจในความ เป็นชาติ (0.160)</p> <p>O2(5).1: นโยบายรัฐ (0.187)</p> <p>O2(5).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.165)</p> <p>O2(5).3: สภาพสังคม (0.153)</p> <p>O2(5).4: สภาพเทคโนโลยี (0.136)</p> <p>O2(6): การยอมรับความ แตกต่างด้านวัฒนธรรม (0.172)</p> <p>O2(6).1: นโยบายรัฐ (0.199)</p> <p>O2(6).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.134)</p> <p>O2(6).3: สภาพสังคม (0.164)</p> <p>O2(6).4: สภาพเทคโนโลยี (0.138)</p> <p>O2(7): ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ (0.162)</p> <p>O2(7).1: นโยบายรัฐ (0.192)</p>	

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
		O2(7).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.181) O2(7).3: สภาพสังคม (0.143) O2(7).4: สภาพเทคโนโลยี (0.130)	

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน พบว่า 1) จุดแข็งด้านหลักจำนวน 1 ด้าน และด้านย่อยจำนวน 21 ด้าน 2) จุดอ่อนด้านหลักจำนวน 2 ด้าน และด้านย่อยจำนวน 6 ด้าน 3) โอกาสด้านหลักจำนวน 2 ด้าน และด้านย่อยจำนวน 18 ด้าน และ 4) ภาวะคุกคามด้านหลักจำนวน 1 ด้าน และด้านย่อยจำนวน 9 ด้าน สำหรับโอกาสและภาวะคุกคามผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบย่อยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดหรือมีค่า PNI_{modified} มากที่สุด เพื่อนำใช้สำหรับการวิเคราะห์ SWOT และการพัฒนาร่างกลยุทธ์

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ SWOT ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

โดยนำข้อมูลจากวิธี SWOT Matrix ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามโดยใช้วิธี SWOT Matrix จะได้ จุดแข็ง – โอกาส (SO) , จุดอ่อน – โอกาส (WO), จุดแข็ง – ภาวะคุกคาม (ST) และ จุดอ่อน – ภาวะคุกคาม (WT)

ขั้นที่ 2 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากวิธี SWOT Matrix มาจำแนกตามองค์ประกอบของแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

รายละเอียดดังตารางที่ต่อไปนี้

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix ของคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน


จุดแข็ง - จุดอ่อน	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
โอกาส - ภาวะคุกคาม	<p>1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร</p> <p>S1.1: ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (0.135)</p> <p>S1.2: ทักษะทางวิชาชีพ (0.119)</p> <p>S1.3: ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (0.148)</p> <p>S1.4: ทักษะในการทำงานเป็นทีม (0.118)</p> <p>S1.5: ความภูมิใจในความเป็นชาติ (0.079)</p> <p>S1.6 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (0.108)</p> <p>S1.7: ทักษะการคิดที่ติดต่อวิชาชีพ (0.097)</p> <p>2. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>S2: การพัฒนาบุคลากร (0.120)</p> <p>S2.1: ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (0.116)</p> <p>S2.2: ทักษะทางวิชาชีพ (0.111)</p> <p>S2.3: ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (0.125)</p> <p>S2.4: ทักษะในการทำงานเป็นทีม (0.110)</p> <p>S2.5: ความภูมิใจในความเป็นชาติ (0.095)</p> <p>S2.6: การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (0.109)</p> <p>S2.7: ทักษะการคิดที่ติดต่อวิชาชีพ (0.096)</p>	<p>1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร</p> <p>W1: การสรรหาคัดเลือกบุคลากร (0.138)</p> <p>W1.1: ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (0.193)</p> <p>W1.2: ทักษะทางภาษาต่างประเทศ (0.273)</p> <p>2. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>W2.1: การพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (0.147)</p> <p>W2.2: ทักษะทางภาษาต่างประเทศ (0.177)</p> <p>3. การบริหารผลงานและค่าตอบแทน</p> <p>W2: การบริหารผลงานและค่าตอบแทน (0.144)</p> <p>W2.1: ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน(0.177)</p> <p>W2.2: ทักษะทางภาษาต่างประเทศ (0.182)</p>
	<p>3. การบริหารผลงานและค่าตอบแทน</p> <p>S3.1: ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (0.138)</p> <p>S3.2: ทักษะทางวิชาชีพ (0.135)</p> <p>S3.3: ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (0.149)</p> <p>S3.4: ทักษะในการทำงานเป็นทีม (0.136)</p> <p>S3.5: ความภูมิใจในความเป็นชาติ (0.130)</p> <p>S3.6: การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (0.130)</p> <p>S3.7: ทักษะการคิดที่ติดต่อวิชาชีพ (0.126)</p>	

โอกาส (O)	จุดแข็ง - โอกาส (SO)	จุดอ่อน - โอกาส (WO)
<p>1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร</p> <p>O1: ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (0.164)</p> <p>O1.1: นโยบายรัฐ (0.169) O1.2: สภาพสังคม (0.163) O1.3: สภาพเทคโนโลยี (0.134)</p> <p>O1(1): ทักษะทางวิชาชีพ(0.156)</p> <p>O1(1).1: นโยบายรัฐ (0.152) O1(1).2: สภาพสังคม (0.153) O1(1).3: สภาพเทคโนโลยี (0.122)</p> <p>O1(2): ความสามารถประยุกต์ใช้สื่otechnoโลยีสมัยใหม่ (0.161)</p> <p>O1(2).1: นโยบายรัฐ (0.168) O1(2).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.191) O1(2).3: สภาพสังคม (0.160)</p> <p>O1(2).4: สภาพเทคโนโลยี (0.126)</p> <p>O1(3): ทักษะในการทำงานเป็นทีม (0.159)</p> <p>O1(3).1: นโยบายรัฐ (0.171)</p> <p>O1(3).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.171)</p> <p>O1(3).3: สภาพสังคม (0.161)</p> <p>O1(3).4: สภาพเทคโนโลยี (0.135)</p> <p>O1(4): ความภูมิใจในความเป็นชาติ (0.139)</p> <p>O1(4).1: นโยบายรัฐ (0.130) O1(4).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.157) O1(4).3: สภาพสังคม (0.149)</p> <p>O1(4).4: สภาพเทคโนโลยี (0.120)</p> <p>O1(5): การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (0.153)</p> <p>O1(5).1: นโยบายรัฐ (0.151) O1(5).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.181) O1(5).3: สภาพสังคม (0.154)</p> <p>O1(5).4: สภาพเทคโนโลยี (0.124)</p> <p>O1(6): ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ (0.148)</p>	<p>จุดแข็ง - โอกาส (SO)</p> <p>1. นโยบายรัฐเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็ง</p> <p>ในด้านต่อไปนี้</p> <p>การพัฒนาบุคลากร</p> <p>SO1.1: ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ</p> <p>การบริหารผลงานและค่าตอบแทน</p> <p>SO1.2: ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ</p> <p>SO1.3: การเสริมสร้างวัฒนธรรมฯ</p> <p>SO1.4: ทักษะทางวิชาชีพ</p> <p>SO1.5: ทักษะในการทำงานเป็นทีม</p> <p>SO1.6: ความภูมิใจในความเป็นชาติ</p> <p>SO1.7: การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม</p> <p>SO1.8: ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ</p> <p>2. สภาพเศรษฐกิจเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็ง</p> <p>ในด้านต่อไปนี้</p> <p>การสรรหาคัดเลือกบุคลากร</p> <p>SO2.1: ความสามารถประยุกต์ใช้สื่otechnoโลยีสมัยใหม่</p> <p>SO2.2: ทักษะในการทำงานเป็นทีม</p> <p>SO2.3: ความภูมิใจในความเป็นชาติ</p> <p>SO2.4: การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม</p> <p>SO2.5: ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ</p> <p>การพัฒนาบุคลากร</p> <p>SO2.6: ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>SO2.7: ทักษะทางวิชาชีพ</p> <p>SO2.8: ความสามารถประยุกต์ใช้สื่otechnoโลยีสมัยใหม่</p> <p>SO2.9: ทักษะในการทำงานเป็นทีม</p> <p>SO2.10: ความภูมิใจในความเป็นชาติ</p> <p>SO2.11: ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ</p> <p>การบริหารผลงานและค่าตอบแทน</p> <p>SO2.12: ความสามารถประยุกต์ใช้สื่otechnoโลยีสมัยใหม่</p> <p>3. สภาพสังคมเป็นโอกาสที่ช่วยลดจุดอ่อน</p> <p>ในด้านต่อไปนี้</p>	<p>จุดอ่อน - โอกาส (WO)</p> <p>1. นโยบายรัฐเป็นโอกาสที่ช่วยลดจุดอ่อน</p> <p>ในด้านต่อไปนี้</p> <p>การสรรหาคัดเลือกบุคลากร</p> <p>WO1.1: การสรรหาคัดเลือกบุคลากร</p>

โอกาส (O)	จุดแข็ง - โอกาส (SO)	จุดอ่อน - โอกาส (WO)
<p>O1(6).1: นโยบายรัฐ (0.166) O1(6).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.173) O1(6).3: สภาพสังคม (0.133)</p> <p>O1(6).4: สภาพเทคโนโลยี (0.120)</p> <p>2. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>O2: ด้านการพัฒนาบุคลากร (0.162)</p> <p>O2.1: นโยบายรัฐ (0.173) O2.2: สภาพเศรษฐกิจ (0.180) O2.3: เทคโนโลยี (0.128)</p> <p>O2(1): ทักษะทางวิชาชีพ(0.161)</p> <p>O2(1).1: นโยบายรัฐ (0.168) O2(1).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.177)</p> <p>O2(2): ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ (0.159)</p> <p>O2(2).1: สภาพเศรษฐกิจ (0.172)</p> <p>O2(2).2: สภาพเทคโนโลยี (0.118)</p> <p>O2(3): ทักษะในการทำงานเป็นทีม (0.161)</p> <p>O2(3).1: สภาพเศรษฐกิจ (0.173)</p> <p>O2(3).2: สภาพสังคม (0.159)</p> <p>O2(4): ความภูมิใจในความเป็นชาติ (0.137)</p> <p>O2(4).1: นโยบายรัฐ (0.151) O2(4).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.160) O2(4).3: สภาพสังคม (0.129)</p> <p>O2(4).4: สภาพเทคโนโลยี (0.108)</p> <p>O2(5): ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ (0.148)</p> <p>O2(5).1: นโยบายรัฐ (0.166) O2(5).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.173) O2(5).3: สภาพสังคม (0.133)</p> <p>O2(5).4: สภาพเทคโนโลยี (0.120)</p> <p>3. การบริหารผลงานและค่าตอบแทน</p> <p>O2(1): ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (0.177)</p>	<p>การสรรหาคัดเลือกบุคลากร</p> <p>SO3.1: ทักษะทางวิชาชีพ</p>	

โอกาส (O)	จุดแข็ง - โอกาส (SO)	จุดอ่อน - โอกาส (WO)
<p>O2(1).1: นโยบายรัฐ (0.200) O2(1).2: สภาสังคม (0.166)</p>		
<p>O2(2): ทักษะทางวิชาชีพ(0.175)</p>		
<p>O2(2).1: นโยบายรัฐ (0.193) O2(2).2: สภาเทคโนโลยี(0.143)</p>		
<p>O2(3): ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ (0.176)</p>		
<p>O2(3).1: สภาเศรษฐกิจ (0.176)</p>		
<p>O2(3).2: สภาสังคม (0.159) O2(3).3: สภาเทคโนโลยี (0.148)</p>		
<p>O2(4): ทักษะในการทำงานเป็นทีม (0.175) O2(4).1: นโยบายรัฐ (0.202)</p>		
<p>O2(4).2: สภาเศรษฐกิจ (0.184)</p>		
<p>O2(4).3: สภาสังคม (0.163) O2(4).4: สภาเทคโนโลยี (0.152)</p>		
<p>O2(5): ความภูมิใจในความเป็นชาติ (0.160)</p>		
<p>O2(5).1: นโยบายรัฐ (0.187) O2(5).2: สภาเศรษฐกิจ (0.165) O2(5).3: สภาสังคม (0.153)</p>		
<p>O2(5).4: สภาเทคโนโลยี (0.136)</p>		
<p>O2(6): การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (0.172) O2(6).1: นโยบายรัฐ (0.199)</p>		
<p>O2(6).2: สภาเศรษฐกิจ (0.134) O2(6).3: สภาสังคม (0.164)</p>		
<p>O2(6).4: สภาเทคโนโลยี (0.138)</p>		
<p>O2(7): ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ (0.162)</p>		
<p>O2(7).1: นโยบายรัฐ (0.192) O2(7).2: สภาเศรษฐกิจ (0.181) O2(7).3: สภาสังคม (0.143)</p>		
<p>O2(7).4: สภาเทคโนโลยี (0.130)</p>		

<p>ภาวะคุกคาม (T)</p> <p>1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร</p> <p>T1(1): ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (0.190)</p> <p>T1(1).1: นโยบายรัฐ (0.208) T1(1).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.207) T1(1).3: สภาพสังคม (0.192)</p> <p>T1(1).4: สภาพเทคโนโลยี (0.153)</p> <p>T1(2): ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (0.171)</p> <p>T1(2).1: สภาพสังคม (0.172) T1(2).2: สภาพเทคโนโลยี (0.147)</p> <p>T1(3): ทักษะทางภาษาต่างประเทศ (0.201)</p> <p>T1(3).1: นโยบายรัฐ (0.215) T1(3).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.231) T1(3).3: สภาพสังคม (0.194)</p> <p>T1(3).4: สภาพเทคโนโลยี (0.162)</p> <p>2. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>T2(1): ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (0.177)</p> <p>T2(1).1: นโยบายรัฐ (0.192) T2(1).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.187) T2(1).3: สภาพสังคม (0.193)</p> <p>T2(1).4: สภาพเทคโนโลยี (0.137)</p> <p>T2(2): ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (0.167)</p> <p>T2(2).1: นโยบายรัฐ (0.180) T2(2).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.187) T2(2).3: สภาพสังคม (0.167)</p> <p>T2(2).4: สภาพเทคโนโลยี (0.135)</p> <p>T2(3): ทักษะทางภาษาต่างประเทศ (0.186)</p> <p>T2(3).1: นโยบายรัฐ (0.202) T2(3).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.201) T2(3).3: สภาพสังคม (0.188)</p> <p>T2(3).4: สภาพเทคโนโลยี (0.152)</p>	<p>จุดแข็ง – ภาวะคุกคาม (ST)</p> <p>1. นโยบายรัฐเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็ง</p> <p>ในด้านต่อไปนี้</p> <p>การสรรหาคัดเลือกบุคลากร</p> <p>ST1.1: ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ</p> <p>2. สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็ง</p> <p>ในด้านต่อไปนี้</p> <p>การพัฒนาบุคลากร</p> <p>ST1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ</p> <p>ST1.3: การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม</p>	<p>จุดอ่อน – ภาวะคุกคาม (WT)</p> <p>1. นโยบายรัฐเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อน</p> <p>ในด้านต่อไปนี้</p> <p>การสรรหาคัดเลือกบุคลากร</p> <p>WT1.1: ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน</p> <p>การพัฒนาบุคลากร</p> <p>WT1.2: ทักษะทางภาษาต่างประเทศ</p> <p>การบริหารผลงานและค่าตอบแทน</p> <p>WT1.3: การบริหารผลงานและค่าตอบแทน</p> <p>WT1.4: ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน</p> <p>WT1.5: ทักษะทางภาษาต่างประเทศ</p> <p>2. สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อน</p> <p>ในด้านต่อไปนี้</p> <p>การสรรหาคัดเลือกบุคลากร</p> <p>WT1.6: ทักษะทางภาษาต่างประเทศ</p> <p>2. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อน</p> <p>ในด้านต่อไปนี้</p> <p>การพัฒนาบุคลากร</p> <p>WT1.7: ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน</p>
---	--	---

ภาวะคุกคาม (T)	จุดแข็ง – ภาวะคุกคาม (ST)	จุดอ่อน – ภาวะคุกคาม (WT)
<p>T2(4): การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (0.167)</p> <p>T2(4).1: สภาพเศรษฐกิจ (0.205)</p> <p>T2(4).2: สภาพสังคม (0.192)</p> <p>3. การบริหารผลงานและค่าตอบแทน</p> <p>T3: ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน (0.177)</p> <p>T3.1: นโยบายรัฐ (0.205) T3.2: สภาพเศรษฐกิจ (0.186) T3.3: สภาพสังคม (0.168) T3.4: เทคโนโลยี (0.150)</p> <p>T3(1): ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (0.197)</p> <p>T3(1).1: นโยบายรัฐ (0.221) T3(1).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.202) T3(1).3: สภาพสังคม (0.194)</p> <p>T3(1).4: สภาพเทคโนโลยี (0.169)</p> <p>T3(2): ทักษะทางภาษาต่างประเทศ (0.203)</p> <p>T3(2).1: นโยบายรัฐ (0.232) T3(2).2: สภาพเศรษฐกิจ (0.205) T3(2).3: สภาพสังคม (0.197)</p> <p>T3(2).4: สภาพเทคโนโลยี (0.178)</p>		

4.4.3 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จำแนกตามการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพแวดล้อม ภายใน		สภาพแวดล้อม ภายนอก	
	PNI	S/W	PNI	O/T
1. ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	0.138	W	0.164	O
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	0.120	S	0.162	O
3. ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	0.144	W	0.177	T

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน พบว่า ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร เป็นจุดอ่อนที่มีโอกาส ด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นจุดแข็งที่มีโอกาส และด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน เป็นจุดอ่อนที่มีภาวะคุกคาม

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จำแนกตามคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตาม แนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพแวดล้อม ภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	PNI	S/W	PNI	O/T
1. ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	0.138	W	0.164	O
1) ความรู้	0.163	W	0.180	T
1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	0.193	W	0.190	T
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	0.135	S	0.171	T
2) ทักษะ	0.160	W	0.169	T
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	0.273	W	0.201	T
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	0.119	S	0.156	O

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตาม แนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพแวดล้อม ภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	PNI	S/W	PNI	O/T
1.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	0.148	S	0.161	O
1.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	0.118	S	0.159	O
3) เจตคติ	0.094	S	0.146	O
1.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	0.079	S	0.139	O
1.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	0.108	S	0.153	O
1.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	0.097	S	0.148	O
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	0.120	S	0.162	O
1) ความรู้	0.131	W	0.172	T
2.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	0.147	W	0.177	T
2.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	0.116	S	0.167	T
2) ทักษะ	0.130	W	0.166	T
2.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	0.177	W	0.186	T
2.4 ทักษะทางวิชาชีพ	0.111	S	0.161	O
2.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	0.125	S	0.159	O
2.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	0.110	S	0.161	O
3) เจตคติ	0.100	S	0.150	O
2.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	0.095	S	0.137	O
2.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	0.109	S	0.167	T
2.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	0.096	S	0.145	O
3. ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	0.144	W	0.177	T
1) ความรู้	0.157	W	0.187	T
3.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	0.177	W	0.197	T
3.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	0.138	S	0.177	O
2) ทักษะ	0.150	W	0.182	T
3.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	0.182	W	0.203	T
3.4 ทักษะทางวิชาชีพ	0.135	S	0.175	O
3.5 ทักษะทางเทคโนโลยี	0.149	S	0.176	O
3.6 ทักษะในการทำงานเป็นทีม	0.136	S	0.175	O
3) เจตคติ	0.129	S	0.165	O
3.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	0.130	S	0.160	O
3.8 การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	0.130	S	0.172	O

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตาม แนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพแวดล้อม ภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	PNI	S/W	PNI	O/T
3.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	0.126	S	0.162	O

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน พบว่า

ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ในด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางภาษาต่างประเทศ เป็นจุดอ่อนที่มีภัยคุกคาม ส่วนความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพเป็นจุดแข็งที่มีภาวะคุกคาม และทักษะทางวิชาชีพ ทักษะทางเทคโนโลยีทักษะในการทำงานเป็นทีม ความภูมิใจในความเป็นชาติ การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ เป็นจุดแข็งที่มีโอกาส

ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ในด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางภาษาต่างประเทศ เป็นจุดอ่อนที่มีภัยคุกคาม ส่วนความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ และการยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม เป็นจุดแข็งที่มีภาวะคุกคาม ในขณะที่ด้านทักษะทางวิชาชีพ ทักษะทางเทคโนโลยีทักษะในการทำงานเป็นทีม ความภูมิใจในความเป็นชาติ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ เป็นจุดแข็งที่มีโอกาส

ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางภาษาต่างประเทศ เป็นจุดอ่อนที่มีภัยคุกคาม ส่วนในด้านความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ และการยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเป็นจุดแข็งที่มีภาวะคุกคาม ในขณะที่ด้านทักษะทางวิชาชีพ ทักษะทางเทคโนโลยีทักษะในการทำงานเป็นทีม ความภูมิใจในความเป็นชาติ การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ เป็นจุดแข็งที่มีโอกาส

4.4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมและรายด้านของการบริหาร ทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนทั้งโดยรวม
และรายด้าน

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพ แวดล้อม ภายนอก โดยรวม		สภาพแวดล้อมภายนอกรายด้าน							
	PNI	O/ T	P	O/ T	E	O/ T	S	O/ T	T	O/T
1. ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	0.164	O	0.169	O	0.188	T	0.163	O	0.134	O
1) ความรู้	0.180	T	0.188	T	0.200	T	0.181	T	0.150	T
1.1 ความรู้พื้นฐานฯ	0.190	T	0.208	T	0.207	T	0.192	T	0.153	T
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	0.171	T	0.170	O	0.194	O	0.172	T	0.147	T
2) ทักษะ	0.169	T	0.176	T	0.197	T	0.166	T	0.136	T
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	0.201	T	0.215	T	0.231	T	0.194	T	0.162	T
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	0.156	O	0.152	O	0.196	T	0.153	O	0.122	O
1.5 ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อฯ	0.161	O	0.168	O	0.191	O	0.160	O	0.126	O
1.6 ทักษะในการทำงานฯ	0.159	O	0.171	O	0.171	O	0.161	O	0.135	O
3) เจตคติ	0.146	O	0.149	O	0.170	O	0.145	O	0.121	O
1.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	0.139	O	0.130	O	0.157	O	0.149	O	0.120	O
1.8 การยอมรับความแตกต่างฯ	0.153	O	0.151	O	0.181	O	0.154	O	0.124	O
1.9 ศักดิ์ศรีที่ต่อวิชาชีพที่ตนคิดที่ดีต่อวิชาชีพ	0.148	O	0.166	O	0.173	O	0.133	O	0.120	O
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	0.162	O	0.173	O	0.180	O	0.166	T	0.128	O
1) ความรู้	0.172	T	0.186	T	0.187	T	0.180	T	0.136	T
2.1 ความรู้พื้นฐานฯ	0.177	T	0.192	T	0.187	T	0.193	T	0.137	T
2.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	0.167	T	0.180	T	0.187	T	0.167	T	0.135	T
2.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	0.186	T	0.202	T	0.201	T	0.188	T	0.152	T
2) ทักษะ	0.166	T	0.182	T	0.181	T	0.168	T	0.134	T
2.4 ทักษะทางวิชาชีพ	0.161	O	0.168	O	0.177	O	0.162	T	0.134	T
2.5 ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อฯ	0.159	O	0.179	T	0.172	O	0.165	T	0.118	O

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	สภาพ แวดล้อม ภายนอก โดยรวม		สภาพแวดล้อมภายนอกรายด้าน							
	PNI	O/ T	P	O/ T	E	O/ T	S	O/ T	T	O/T
2.6 ทักษะในการทำงานฯ	0.161	O	0.180	T	0.173	O	0.159	O	0.133	T
3) เจตคติ	0.150	O	0.154	O	0.174	O	0.155	O	0.116	O
2.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	0.137	O	0.151	O	0.160	O	0.129	O	0.108	O
2.8 การยอมรับความแตกต่างฯ	0.167	T	0.152	O	0.205	T	0.192	T	0.119	O
2.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	0.145	O	0.157	O	0.157	O	0.143	O	0.122	O
3. ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	0.177	T	0.205	T	0.186	T	0.168	T	0.150	T
1) ความรู้	0.187	T	0.210	T	0.195	T	0.180	T	0.162	T
3.1 ความรู้พื้นฐานฯ	0.197	T	0.221	T	0.202	T	0.194	T	0.169	T
3.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	0.177	O	0.200	O	0.188	T	0.166	O	0.155	T
2) ทักษะ	0.182	T	0.211	T	0.188	T	0.173	T	0.155	T
3.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	0.203	T	0.232	T	0.205	T	0.197	T	0.178	T
3.4 ทักษะทางวิชาชีพ	0.175	O	0.193	O	0.187	T	0.175	T	0.143	O
3.5 ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อฯ	0.176	O	0.220	T	0.176	O	0.159	O	0.148	O
3.6 ทักษะในการทำงานฯ	0.175	O	0.202	O	0.184	O	0.163	O	0.152	O
3) เจตคติ	0.165	O	0.193	O	0.177	O	0.153	O	0.135	O
3.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	0.160	O	0.187	O	0.165	O	0.153	O	0.136	O
3.8 การยอมรับความแตกต่างฯ	0.172	O	0.199	O	0.184	O	0.164	O	0.138	O
3.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	0.162	O	0.192	O	0.181	O	0.143	O	0.130	O

CHULALONGKORN UNIVERSITY

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์พบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนพบว่า

ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำเป็นโอกาส ในขณะที่ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนโดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในระดับสูงเป็นภาวะคุกคาม สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ในด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ และทักษะทางภาษาต่างประเทศมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในระดับสูงเป็นภาวะคุกคาม ส่วน

ทักษะทางวิชาชีพ ทักษะทางเทคโนโลยีทักษะในการทำงานเป็นทีม ความภูมิใจในความเป็นชาติ การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำเป็นโอกาส

ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ในด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ในด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ ทักษะทางภาษาต่างประเทศ และการยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในระดับสูงเป็นภาวะคุกคาม ส่วนทักษะทางวิชาชีพ ทักษะทางเทคโนโลยีทักษะในการทำงานเป็นทีม ความภูมิใจในความเป็นชาติ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำเป็นโอกาส

ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางภาษาต่างประเทศมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในระดับสูงเป็นภาวะคุกคาม ส่วนความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ ทักษะทางเทคโนโลยีทักษะในการทำงานเป็นทีม ความภูมิใจในความเป็นชาติ การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำเป็นโอกาส

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	ค่า PNI _{Modified} ของสภาพแวดล้อมภายใน		ค่า PNI _{Modified} ของสภาพแวดล้อมภายนอก		คู่กลยุทธ์	แนวกลยุทธ์
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	ภาวะคุกคาม		
1. ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	-	0.138	0.169	-	WO _p	เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน
1) ความรู้	-	0.163	-	0.188	WT _E	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
1.1 ความรู้พื้นฐาน	-	0.193	-	0.208	WT _p	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
1.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	0.135	-	-	0.172	ST _S	เสริมจุดแข็งและลดภาวะคุกคาม
2) ทักษะ	-	0.160	-	0.176	WT _E	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
1.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	-	0.273	-	0.231	WT _E	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
1.4 ทักษะทางวิชาชีพ	0.119	-	0.153	-	SO _S	เสริมจุดแข็งและโอกาส
1.5 ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อฯ	0.148	-	0.191	-	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน	ค่า PNI _{Modified} ของ สภาพแวดล้อมภายใน		ค่า PNI _{Modified} ของ สภาพแวดล้อม ภายนอก		คู่ กลยุทธ์	แนวกลยุทธ์
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	ภ า ว ะ คุกคาม		
1.6 ทักษะในการทำงานฯ	0.118	-	0.171	-	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส
3) เจตคติ	0.094	-	-	0.149	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส
1.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	0.079	-	0.157	-	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส
1.8 การยอมรับความแตกต่างฯ	0.108	-	0.181	-	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส
1.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ ดีต่อวิชาชีพ	0.097	-	0.173	-	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	0.120	-	0.180	-	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส
1) ความรู้	-	0.131	-	0.186	WT _E	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
2.1 ความรู้พื้นฐานฯ	-	0.147	-	0.193	WT _S	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
2.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	0.116	-	-	0.187	ST _E	เสริมจุดแข็งและลดภาวะ คุกคาม
2) ทักษะ	-	0.131	-	0.182	WT _P	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
2.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	-	0.177	-	0.202	WT _P	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
2.4 ทักษะทางวิชาชีพ	0.111	-	0.177	-	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส
2.5 ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อฯ	0.125	-	0.172	-	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส
2.6 ทักษะในการทำงานฯ	0.110	-	0.173	-	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส
3) เจตคติ	0.100	-	-	0.154	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส
2.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	0.095	-	0.160	-	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส
2.8 การยอมรับความแตกต่างฯ	0.109	-	-	0.205	ST _E	เสริมจุดแข็งและลดภาวะ คุกคาม
2.9 ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ ดีต่อวิชาชีพ	0.096	-	0.157	-	SO _{P,E}	เสริมจุดแข็งและโอกาส
3. ด้านการบริหารผลงานและ ค่าตอบแทน	-	0.144	-	0.205	WT _P	ลดจุดอ่อนและลดภาวะ คุกคาม
1) ความรู้	-	0.157	-	0.210	WT _P	ลดจุดอ่อนและลดภาวะ คุกคาม
3.1 ความรู้พื้นฐานฯ	-	0.177	-	0.221	WT _P	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
3.2 ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	0.138	-	0.200	-	SO _P	เสริมจุดแข็งและโอกาส
2) ทักษะ	-	0.150	-	0.211	WT _P	ลดจุดอ่อนและลดภาวะ คุกคาม
3.3 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	-	0.182	-	0.232	WT _P	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
3.4 ทักษะทางวิชาชีพ	0.135	-	0.193	-	SO _P	เสริมจุดแข็งและโอกาส

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน	ค่า PNI _{Modified} ของ สภาพแวดล้อมภายใน		ค่า PNI _{Modified} ของ สภาพแวดล้อม ภายนอก		คู่ กลยุทธ์	แนวกลยุทธ์
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	ภาวะ คุกคาม		
3.5 ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อฯ	0.149	-	0.176	-	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส
3.6 ทักษะในการทำงานฯ	0.136	-	0.202	-	SO _p	เสริมจุดแข็งและโอกาส
3) เจตคติ	0.129	-	-	0.193	SO_p	เสริมจุดแข็งและโอกาส
3.7 ความภูมิใจในความเป็นชาติ	0.130	-	0.187	-	SO _p	เสริมจุดแข็งและโอกาส
3.8 การยอมรับความแตกต่างฯ	0.130	-	0.199	-	SO _p	เสริมจุดแข็งและโอกาส
3.9 ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ ดีต่อวิชาชีพ	0.126	-	0.192	-	SO _p	เสริมจุดแข็งและโอกาส

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน พบว่า คู่กลยุทธ์เสริมจุดแข็งและโอกาส (SO) จำนวน 19 คู่ คู่กลยุทธ์เสริมจุดแข็งและลดภาวะคุกคาม (ST) จำนวน 3 คู่ คู่กลยุทธ์เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน (WO) จำนวน 1 คู่ และกลยุทธ์ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม (WT) จำนวน 7 คู่

กลยุทธ์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกนำผลการจับคู่กลยุทธ์ในด้านการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีการเสริมโอกาสและจุดอ่อน (WO) และการลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม (WT) สรุปรูปเป็นกลยุทธ์รองเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการดำเนินงาน เนื่องจากคู่กลยุทธ์ดังกล่าวถือได้ว่าเป็นจุดอ่อนที่ปรากฏชัดเจนและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสร้างแนวทางเชิงรุกเพื่อใช้ในการบริหารจัดการรวมถึงป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนเพื่อให้การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในการทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยในกลยุทธ์หลักจะใช้องค์ประกอบด้านย่อยของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในการร่างกลยุทธ์ เพื่อให้การกำหนดกลยุทธ์รองและแนวทางการดำเนินงานมีกระบวนการที่ชัดเจนและง่ายต่อการทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติจริง รายละเอียดของแต่ละส่วนมีดังนี้

4.4.5 ผลการจับคู่กลยุทธ์และพัฒนาแนวกลยุทธ์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 38 คู่กลยุทธ์ที่นำไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	ค่า PNI _{Modified} ของ สภาพแวดล้อม ภายใน		ค่า PNI _{Modified} ของ สภาพแวดล้อม ภายนอก		คู่ กลยุทธ์	แนวกลยุทธ์
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	ภาวะ คุกคาม		
1. ด้านการสรรหาคัดเลือก บุคลากร	-	0.138	0.164	-	WO _p	เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน
1.1 ความรู้พื้นฐานฯ	-	0.193	-	0.190	WT _p	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
1.2 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	-	0.273	-	0.201	WT _E	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	0.120	-	0.162	-	SO _E	เสริมจุดแข็งและโอกาส
2.1 ความรู้พื้นฐานฯ	-	0.147	-	0.177	WT _S	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
2.2 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	-	0.177	-	0.186	WT _p	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
3. ด้านการบริหารผลงานและ ค่าตอบแทน	-	0.144	-	0.177	WT _p	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
3.1 ความรู้พื้นฐานฯ	-	0.177	-	0.197	WT _p	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
3.2 ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	-	0.182	-	0.203	WT _p	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม

จากผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนและการ
จับคู่ กลยุทธ์ พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นกลยุทธ์การเสริม
โอกาสและลดจุดอ่อนคือด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (WO) ส่วนด้านการบริหารผลงานและ
ค่าตอบแทนเป็นกลยุทธ์การลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม (WT) ในขณะที่ด้านการพัฒนาบุคลากร
เป็นกลยุทธ์การเสริมจุดแข็งและโอกาส (SO) โดยที่ทุกด้านมีกลยุทธ์รองเป็นกลยุทธ์การลดจุดอ่อน
และลดภาวะคุกคามในคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐาน
เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางภาษาต่างประเทศ (WT) ซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นกลยุทธ์
หลักจำนวน 3 กลยุทธ์ และในส่วนของกลยุทธ์รองเมื่อพิจารณาจุดอ่อนและภาวะคุกคาม ของ
คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนที่สัมพันธ์กับกลยุทธ์หลักสามารถจำแนก
เป็นกลยุทธ์ได้จำนวน 14 กลยุทธ์

4.4.6 ผลการวิเคราะห์ SO / WO / ST / WT จำแนกรายด้านการบริหารทุนมนุษย์ของ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ SO / ST / WO / WT ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ผลสรุป	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง
WO, WT	1. พัฒนาการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	1.1 พัฒนาการวางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
		1.2 พัฒนาการวางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะทางภาษาต่างประเทศ
SO, WO, WT	2. ยกระดับการพัฒนาบุคลากร	2.1 ยกระดับการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
		2.2 ยกระดับการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางภาษาต่างประเทศ
		2.3 ยกระดับการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
		2.4 ยกระดับการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ในทักษะทางภาษาต่างประเทศ
		2.5 ยกระดับความช่วยเหลือบุคลากรในการให้คำปรึกษาในด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
		2.6 ยกระดับความช่วยเหลือบุคลากรในการให้คำปรึกษาในด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศ
WT	3. ปรับปรุงการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	3.1 ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมจากความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ผลสรุป	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง
		3.2 ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมจากทักษะทางภาษาต่างประเทศ
		3.3 ปรับปรุงฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนบุคลากรอิงเกณฑ์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
		3.4 ปรับปรุงฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนบุคลากรอิงเกณฑ์ทักษะทางภาษาต่างประเทศ
		3.5 ปรับปรุงสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
		3.6 ปรับปรุงสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาความรู้ทักษะทางภาษาต่างประเทศ

จากตารางที่ 39 พบว่า กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนจากการใช้วิธี SWOT Matrix ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ และกลยุทธ์รอง 14 กลยุทธ์

4.5 ผลการพัฒนา(ร่าง) กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาวิชาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

4.5.1 (ร่าง) กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาวิชาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 1

การพัฒนาร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาวิชาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและภาวะคุกคาม (SWOT Matrix) สามารถพัฒนาร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาวิชาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนได้ 3 กลยุทธ์หลัก และ 9 กลยุทธ์รองโดยผลการพัฒนากลยุทธ์รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 40 (ร่าง) กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาวิชาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 1

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
กลยุทธ์หลักที่ : 1) ปฏิรูปการบริหาร ผลงานและ ค่าตอบแทนมุ่ง ผลลัพธ์การ เสริมสร้าง คุณลักษณะ นักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน	กลยุทธ์รองที่: 1.1) ผลักดันภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในการจัด สวัสดิการบุคลากรของ สถาบันอาชีวศึกษา เอกชน	1.1.1สมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ กำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการ บุคลากร อาชีวศึกษาเอกชน ให้มีความเท่าเทียมกับ สวัสดิการของบุคลากรภาครัฐ และผลักดัน แนวทางดังกล่าวไปยังสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา 1.1.2ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยนำ ทรัพยากรและการบริการ มาใช้ประโยชน์อย่าง เต็มที่เพื่อเพิ่มศักยภาพ การจัดสวัสดิการด้าน ต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร อาชีวศึกษาเอกชน

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์รองที่: 1.2) กำหนดระบบ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ตามผลลัพธ์ การเสริมสร้าง คุณลักษณะนักศึกษา สำหรับประชาคม อาเซียน</p>	<p>1.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กำหนดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตาม ศักยภาพบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตาม ผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อ มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตาม มาตรฐาน</p> <p>1.2.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประชาสัมพันธ์ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้น ความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และทักษะ ทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐานไป ยังบุคลากรภายใน รวมถึง สถาบันอุดมศึกษา</p> <p>1.2.3 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน ติดตามประเมินผลการใช้ระบบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์ เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อมุ่งเน้นความรู้ พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน และเพื่อ การปรับปรุงแผนเป็นระยะ</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์รองที่: 1.3) กำหนดเกณฑ์การ ประเมินผลงานบุคลากร อย่างเหมาะสมและเป็น ธรรมตามผลลัพธ์การ เสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน</p>	<p>1.3.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กำหนด เกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลงาน บุคลากรการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนมุ่งเน้น ความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และทักษะ ทางด้านภาษาต่างประเทศ ให้ได้ตามมาตรฐานที่ เป็นธรรม</p> <p>1.3.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำกฎระเบียบ ในการประเมินผลงานและ ค่าตอบแทน ผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตาม มาตรฐานที่เป็นธรรม</p> <p>1.3.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนค่าตอบแทน ที่ประเมินจากผลงานประจำปีเพื่อต่อการ เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐาน ประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐานอย่างเป็น รูปธรรม</p> <p>1.3.4 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน ติดตามประเมินผลการใช้เกณฑ์การ</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์รองที่: 1.4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบการบริหารผลงานและค่าตอบแทน</p>	<p>ประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน และเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะ</p> <p>1.4.1 ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ การใช้ระบบฐานข้อมูล ด้านสารสนเทศเพื่อการจัดการค่าตอบแทน ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว</p> <p>1.4.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ในการบริหารผลงานและค่าตอบแทนในเชิงประจักษ์ และการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ มุ่งเน้นผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>
<p>กลยุทธ์หลักที่ : 2) เพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรใหม่ มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอา</p>	<p>กลยุทธ์รองที่ : 2.1) กำหนดเกณฑ์การ คัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มี คุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา สำหรับประชาคม อาเซียน</p>	<p>2.1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งรัดการดำเนินการกำหนดข้อบังคับ/เกณฑ์ มาตรฐาน บุคลากรใหม่ ให้มีคุณสมบัติด้าน ความรู้และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนา คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้นความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>ชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน</p>	<p>กลยุทธ์รองที่ : 2.2) วาง แผนการสรรหาคัดเลือก บุคลากรใหม่ทั้ง Online และ Offline ที่มี คุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อ การพัฒนานักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน</p>	<p>2.1.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประชาสัมพันธ์เกณฑ์มาตรฐานบุคลากรใหม่ให้มี คุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อ ต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้นความรู้ พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะ ทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรที่สนใจมาสมัครและเตรียมการ พัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด</p> <p>2.1.3 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน ติดตามประเมินผลการใช้เกณฑ์การ คัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อการ ปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็นระยะ</p> <p>2.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรใหม่ในเชิงรุก ด้วย การกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสม และการปรับ ปฏิทินการรับบุคลากรใหม่ล่วงหน้า เพื่อลด รอยต่อของการแทนที่บุคลากรเดิม</p> <p>2.2.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนงาน ประชาสัมพันธ์ในการสรรหา บุคลากรใหม่ และประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการพัฒนา คุณภาพนักศึกษาที่มีคุณลักษณะนักศึกษา</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		<p>อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ไปยังสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคัดเลือก โดยเปิดรับบุคลากรใหม่ทางช่องทาง Online และ Offline</p> <p>2.2.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สร้างความร่วมมือกับ สถาบันอุดมศึกษา สถานประกอบการ และชุมชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p> <p>2.2.4 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติการ การสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษา เพื่อการปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็นระยะ</p> <p>2.2.5 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมแก่การสร้างภาพลักษณ์และการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ ตามแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่รวมทั้งจัดสรรทุนในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์รองที่ : 2.3)</p> <p>พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบฐานข้อมูลทางเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพในการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	<p>2.3.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ โดยปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการกระจายข้อมูลข่าวสาร ความต้องการด้านบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา</p> <p>2.3.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ให้เป็นปัจจุบันเชื่อถือได้ สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา</p> <p>2.3.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวัดสมรรถนะสำคัญจำเป็นเช่น ความรู้ทางวิชาการ ทักษะการสอน ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะทางเทคโนโลยี</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>กลยุทธ์หลักที่ : 3)</p> <p>พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์ การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	<p>กลยุทธ์รองที่ : 3.1)</p> <p>พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	<p>3.1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดการประชุมพิเศษบุคลากรใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ และวัฒนธรรมของวิทยาลัย รวมทั้งทำความเข้าใจถึงเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p> <p>3.1.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดตั้งศูนย์การให้คำปรึกษาของวิทยาลัยแก่บุคลากรในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p> <p>3.1.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งพัฒนาทีมบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p> <p>3.1.4 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดสรรงบประมาณและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาที่เข้าถึงได้ตลอดเวลา</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์รองที่ : 3.2)</p> <p>พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนโดยระบบเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ</p>	<p>3.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งรัดการร่างข้อบังคับ / ระเบียบ เป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการ</p> <p>3.2.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำโครงการ / แผนงานการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการ</p> <p>3.2.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชนและสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเสริมศักยภาพของบุคลากรในการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p> <p>3.2.4 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลแผนงานการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะ</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		3.2.5 สมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาผลักดันให้เกิดเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มุ่งผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยระบบเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ

4.5.2 ผลการตรวจสอบ(ร่าง) กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 1)

ตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้ (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้เสียจำนวน

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการร่างกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 22 คน ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและดำรงตำแหน่งบริหารในสมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 17 คน อาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล 3 จำนวน และนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง/มีประสบการณ์กับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา 3 คน โดยส่งและรับแบบประเมินกลับด้วยตนเองภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ผลการประเมินและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลักมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ร้อยละ 100 ส่วนกลยุทธ์รองนั้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ร้อยละ 98.88 ดังแสดงในตารางที่ 41

ตารางที่ 41 จำนวนและร้อยละของการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการตามร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
กลยุทธ์หลักที่: 1 ปฏิรูปการบริหารผลงาน และ คำตอบแทนมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	22	100	22	100
กลยุทธ์รองที่: 1.1 ผลักดันภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการบุคลากรของสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชน	21	95.5	21	95.5
วิธีดำเนินการ: 1. สมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ กำหนดแนวทาง การจัดสวัสดิการ บุคลากรอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีความ เท่าเทียมกับสวัสดิการของบุคลากรภาครัฐ และผลักดัน แนวทางดังกล่าวไปยังสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา	18	81.8	21	95.5
2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประสานความ ร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยนำทรัพยากรและการบริการ มาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มศักยภาพ การจัด สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของ บุคลากรอาชีวศึกษาเอกชน	21	95.5	19	86.4
กลยุทธ์รองที่: 1.2 กำหนดระบบคำตอบแทนและ สวัสดิการ ตามผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	21	95.5	21	95.5
วิธีดำเนินการ: 1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กำหนดระบบ คำตอบแทนที่เหมาะสม ตามศักยภาพบุคลากรโดยเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อมุ่งเน้นความรู้ พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน	19	86.4	19	86.4
2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประชาสัมพันธ์ ระบบคำตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์เสริมสร้าง คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม	18	81.8	20	90.9

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
อาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐานไปยังบุคลากรภายใน รวมถึง สถาบันอุดมศึกษา				
3. ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลการใช้ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน และเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะ	18	81.8	20	90.9
กลยุทธ์รองที่: 1.3 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	22	100	22	100
วิธีดำเนินการ: 1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกำหนด เกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลงานบุคลากรการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ ให้ได้ตามมาตรฐานที่เป็นธรรม	22	100	21	95.5
2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำกฎระเบียบในการประเมินผลงานและค่าตอบแทน ผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐานที่เป็นธรรม	21	95.5	21	95.5
3. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนค่าตอบแทน ที่ประเมินจากผลงานประจำปีที่เกี่ยวข้องการเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้น	21	95.5	22	100

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
ความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐานอย่างเป็นรูปธรรม				
4. ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลการใช้เกณฑ์การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐานและเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะ	20	90.9	20	90.9
กลยุทธ์รองที่: 1.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบการบริหารผลงานและค่าตอบแทน	22	100	22	100
วิธีดำเนินการ:	22	100	20	90.9
1. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการใช้ระบบฐานข้อมูล ด้านสารสนเทศเพื่อการจัดการค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว				
2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ในการบริหารผลงานและค่าตอบแทนในเชิงประจักษ์ และการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	22	100	20	90.9
กลยุทธ์หลักที่ : 2) เพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	22	100	22	100
กลยุทธ์รองที่ : 2.1 กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	21	95.5	21	95.5
วิธีดำเนินการ:	19	86.4	19	86.4
1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งรัดการดำเนินการกำหนดข้อบังคับ/เกณฑ์มาตรฐาน บุคลากรใหม่ ให้มีคุณสมบัติด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ				

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
ประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน				
2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประชาสัมพันธ์เกณฑ์มาตรฐานบุคลากรใหม่ให้มีคุณสมบัติด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรที่สนใจมาสมัครและเตรียมการพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด	18	81.8	20	90.9
3. ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลการใช้เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อการปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็นระยะ	18	81.8	20	90.9
กลยุทธ์รองที่ : 2.2 วางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ทั้ง Online และ Offline ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	22	100	22	100
วิธีดำเนินการ: 1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรใหม่ในเชิงรุก ด้วยการกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสม และการปรับปรุงปฏิทินการรับบุคลากรใหม่ล่วงหน้า เพื่อลดรอยต่อของการแทนที่บุคลากรเดิม	22	100	21	95.5
2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนงานประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากรใหม่ และประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ วิทยาลัยฯ พันธกิจ เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาที่มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ไปยังสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสรร	21	95.5	21	95.5

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
หาคัดเลือก โดยเปิดรับบุคลากรใหม่ทางช่องทาง Online และ Offline				
3. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สร้างความร่วมมือกับ สถาบันอุดมศึกษา สถานประกอบการ และ ชุมชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาคัดเลือก บุคลากรใหม่ ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	19	86.4	21	95.5
4. ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษอาชีวศึกษาเอกชน ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติการ การสรรหาคัดเลือกบุคลากร ใหม่ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษา เพื่อการ ปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็นระยะ	22	100	22	100
5. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดสรร งบประมาณที่เหมาะสมแก่การสร้างภาพลักษณ์และการ ใช้สื่อประชาสัมพันธ์ ตามแผนการสรรหาคัดเลือก บุคลากรใหม่รวมทั้งจัดสรรทุนในการพัฒนาตนเองของ บุคลากร เพื่อจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและความรู้ พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศ	22	100	21	95.5
กลยุทธ์รองที่ : 2.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบ ฐานข้อมูลทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพในการพัฒนา นักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้มีคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	22	100	22	100
วิธีดำเนินการ: 1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนา กระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ โดย ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ใน การกระจายข้อมูลข่าวสาร ความต้องการด้านบุคลากรของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา	22	100	21	95.5
2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลด้านบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน ให้เป็นปัจจุบันเชื่อถือได้ สามารถนำมาใช้ในการ	22	100	22	100

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา				
3. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพ ในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวัดสมรรถนะสำคัญจำเป็นเช่น ความรู้ทางวิชาการ ทักษะการสอน ทักษะการทำงานเป็น ทีม ทักษะทางเทคโนโลยี	20	90.9	21	95.5
กลยุทธ์หลักที่ : 3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์ การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน	22	100	22	100
กลยุทธ์รองที่ : 3.1 พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาเพื่อ ช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนานักศึกษาให้มี คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน	21	95.5	22	100
วิธีดำเนินการ: 1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมของวิทยาลัย รวมทั้งทำความเข้าใจถึง เป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาให้มี คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน	22	100	22	100
2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดตั้งศูนย์การให้ คำปรึกษาของวิทยาลัยแก่บุคลากรในการพัฒนาการ จัดการเรียนการสอน การวิจัย และการนำข้อมูล ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา ตลอดจนส่งเสริม การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา ให้มี คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน	22	100	21	95.5
3. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งพัฒนาทีม บุคลากรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในการพัฒนานักเรียนให้ มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน	22	100	22	100

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
4. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดสรรงบประมาณและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาที่เข้าถึงได้ตลอดเวลา	20	90.9	21	95.5
กลยุทธ์รองที่ : 3.2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนโดยระบบเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ	22	100	22	100
3.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งรัดการร่างข้อบังคับ / ระเบียบ เป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการ	22	100	22	100
2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำโครงการ / แผนงานการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการ	22	100	22	100
3. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชนและสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเสริมศักยภาพของบุคลากรในการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	22	100	22	100
4. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลแผนงานการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะ	22	100	22	100

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 1) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นชอบร่างกลยุทธ์ฯ อาจเนื่องจากผู้วิจัยนั้นเดินทางไปพบผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและได้มีโอกาสอธิบายและทำความเข้าใจให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิเข้าใจความ

เป็นมาของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 1) ซึ่งรวมถึงกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และ วิธีดำเนินการ

4.5.3 (ร่าง) กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 2

ตารางที่ 42 (ร่าง) กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการของการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 2

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
กลยุทธ์หลักที่ : 1) ปฏิรูปการบริหาร ผลงานและ ค่าตอบแทนมุ่ง ผลลัพธ์การ เสริมสร้าง คุณลักษณะ นักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน	กลยุทธ์รองที่: 1.1) ผลักดันภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในการจัด สวัสดิการบุคลากรของ สถาบันอาชีวศึกษา เอกชน	1.1.1 สมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ กำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการ บุคลากร อาชีวศึกษาเอกชน ให้มีความเท่าเทียมกับ สวัสดิการของบุคลากรภาครัฐ และผลักดัน แนวทางดังกล่าวไปยัง <u>สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา</u> 1.1.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยนำ ทรัพยากรและการบริการ มาใช้ประโยชน์อย่าง เต็มที่เพื่อเพิ่มศักยภาพ การจัดสวัสดิการด้าน ต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร อาชีวศึกษาเอกชน

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์รองที่: 1.2)</p> <p>กำหนดระบบ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ตามผลลัพธ์ การเสริมสร้าง คุณลักษณะนักศึกษา สำหรับประชาคม อาเซียน</p>	<p>1.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กำหนดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตาม ศักยภาพบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตาม ผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อ มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตาม มาตรฐาน</p> <p>1.2.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประชาสัมพันธระบบค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตาม มาตรฐานไปยังบุคลากรภายใน รวมถึง สถาบันอุดมศึกษา</p> <p>1.2.3 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษอาชีวศึกษา เอกชน ติดตามประเมินผลการใช้ระบบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์ เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อมุ่งเน้นความรู้ พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน และเพื่อ การปรับปรุงแผนเป็นระยะ</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์รองที่: 1.3) กำหนดเกณฑ์การ ประเมินผลงานบุคลากร อย่างเหมาะสมและเป็น ธรรมตามผลลัพธ์การ เสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน</p>	<p>1.3.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กำหนด เกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลงาน บุคลากรการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ ให้ได้ตาม มาตรฐานที่เป็นธรรม</p> <p>1.3.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำกฎระเบียบ ในการประเมินผลงานและ ค่าตอบแทน ผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตาม มาตรฐานที่เป็นธรรม</p> <p>1.3.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนค่าตอน แทน ที่ประเมินจากผลงานประจำปีที่เกี่ยวข้อง การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้ พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐานอย่างเป็น รูปธรรม</p> <p>1.3.4 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน ติดตามประเมินผลการใช้เกณฑ์การ ประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและ เป็นธรรมตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและ</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์รองที่: 1.4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบการบริหารผลงานและค่าตอบแทน</p>	<p>ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน และเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะ</p> <p>1.4.1 สนับสนุนเร่งรัดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการใช้ระบบฐานข้อมูล ด้านสารสนเทศเพื่อการจัดการค่าตอบแทน ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว</p> <p>1.4.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการบริหารผลงานและค่าตอบแทนในเชิงประจักษ์ และการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>
<p>กลยุทธ์หลักที่ : 2) เพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	<p>กลยุทธ์รองที่ : 2.1) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	<p>2.1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งรัดการดำเนินการกำหนดข้อบังคับ/เกณฑ์มาตรฐาน บุคลากรใหม่ ให้มีคุณสมบัติด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		<p>2.1.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประชาสัมพันธ์เกณฑ์มาตรฐานบุคลากรใหม่ให้มีคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดย มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ ให้ได้ตามมาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรที่สนใจมาสมัครและเตรียมการพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด</p> <p>2.1.3 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน ติดตามประเมินผลการใช้เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนา นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อการปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร เป็นระยะ</p>
	<p>กลยุทธ์รองที่ : 2.2) วางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ทั้ง Online และ Offline ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	<p>2.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรใหม่ในเชิงรุก ด้วยการกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสม และการปรับปรุงวิธีการรับบุคลากรใหม่ล่วงหน้า เพื่อลดรอยต่อของการแทนที่บุคลากรเดิม</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		<p>2.2.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนงาน ประชาสัมพันธ์ในการสรรหา บุคลากรใหม่ และประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการพัฒนา คุณภาพนักศึกษาที่มีคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ไปยัง สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ การสรรหาคัดเลือก โดยเปิดรับบุคลากรใหม่ ทางช่องทาง Online และ Offline</p> <p>2.2.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สร้างความร่วมมือกับ สถาบันอุดมศึกษา สถาน ประกอบการ และชุมชนเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ใหม่ ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะ วิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p> <p>2.2.4 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษอาชีวศึกษา เอกชน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติการ การ สรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่เอื้อต่อการ พัฒนาคุณลักษณะนักศึกษา เพื่อการปรับปรุง เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็นระยะ</p> <p>2.2.5 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมแก่การสร้าง ภาพลักษณ์และการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ ตาม แผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่รวมทั้ง จัดสรรทุนในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและความรู้ พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะ ทางด้านภาษาต่างประเทศ</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์รองที่ : 2.3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบฐานข้อมูลทาง เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มี ศักยภาพในการพัฒนา นักศึกษาอาชีวศึกษา เอกชนให้มีคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคม อาเซียน</p>	<p>2.3.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่มี ประสิทธิภาพ โดยปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการกระจาย ข้อมูลข่าวสาร ความต้องการด้านบุคลากรของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่สามารถเข้าถึงได้ ตลอดเวลา</p> <p>2.3.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ให้เป็น ปัจจุบันเชื่อถือได้ สามารถนำมาใช้ในการ วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของ สถานศึกษา</p> <p>2.3.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการคัดเลือก บุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ นักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป ในการวัดสมรรถนะสำคัญจำเป็นเช่น ความรู้ทางวิชาการ ทักษะการสอน ทักษะการ ทำงานเป็นทีม ทักษะทางเทคโนโลยี</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>กลยุทธ์หลักที่ : 3) พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรมุ่งผลลัพธ์ การเสริมสร้าง คุณลักษณะ นักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน</p>	<p>กลยุทธ์รองที่ : 3.1) พัฒนาระบบการให้ คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือ บุคลากรในการพัฒนา นักศึกษาให้มีคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคม อาเซียน</p>	<p>3.1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้มีความรู้ความ เข้าใจ เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ และ วัฒนธรรมของวิทยาลัย รวมทั้งทำความเข้าใจ ถึงเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษา ให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน</p> <p>3.1.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดตั้งศูนย์การให้คำปรึกษาของวิทยาลัยแก่ บุคลากรในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทาง การศึกษาของนักศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการ ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อพัฒนา นักศึกษา ให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน</p> <p>3.1.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่ง พัฒนาทีมบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาใน การพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p> <p>3.1.4 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดสรรงบประมาณและส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยพัฒนาระบบการ ให้คำปรึกษาที่เข้าถึงได้ตลอดเวลา</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์รองที่ : 3.2) พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรที่มุ่งผลลัพธ์การ เสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคม อาเซียนโดยระบบ เครือข่ายกับ สถาบันอุดมศึกษาและ สถานประกอบการ</p>	<p>3.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งรัดการร่างข้อบังคับ / ระเบียบ เป็นกรอบ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การ พัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับ เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และสถาน ประกอบการ</p> <p>3.2.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำโครงการ / แผนงานการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรมุ่งผลลัพธ์การพัฒนาคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และ สถานประกอบการ</p> <p>3.2.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทำ ข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับ เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐ และ เอกชนและสถานประกอบการเพื่อฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ และเสริมศักยภาพของ บุคลากรในการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		<p>3.2.4 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลแผนงานการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรตามคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนา นักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อการ ปรับปรุงแผนเป็นระยะ</p> <p>3.2.5 สมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาผลักดันให้ เกิดเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษา และสถาน ประกอบการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ที่มุ่งผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดย ระบบเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษาและสถาน ประกอบการ</p>

4.5.4 ผลการตรวจสอบ(ร่าง) กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการของการ บริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับที่ 2

ผู้วิจัยตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 2) โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group discussion) ประกอบผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ประกอบด้วยเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 1 ท่าน ผู้บริหารระดับสูงในระดับการ กำหนดนโยบายอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารระดับสูงของ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน 7 ท่าน นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา 2 ท่าน และ นักวิชาการที่เกี่ยวข้องการบริหารทุนมนุษย์ 1 คน โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มในวันที่ 19 เมษายน พ.ศ 2561 เวลา 13.00-16.00 น. ห้องประชุมสามเสน โรงแรมตริ่ง เพื่อร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นพร้อมทั้งชี้แจงข้อเสนอแนะในเชิงลึกอย่างละเอียด ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะ

นักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน(ฉบับที่ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 43 ผลการตรวจสอบร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 2)

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้ไข
กลยุทธ์หลักที่: 1 ปฏิรูปการบริหาร ผลงาน และค่าตอบแทนมุ่งผลลัพธ์การ เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน	ไม่มีการแก้ไข	
กลยุทธ์รองที่: 1.1 ผลักดันภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน การจัดสวัสดิการบุคลากรของสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชน	ควรระบุให้ชัดเจนว่าใคร ผลักดัน และควรมีการ ปรับภาษาในเชิงรุกจาก ผลักดันเป็นเร่งผลักดัน	สมาคมวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนฯ ร่วมกับวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนและ เพิ่มคำว่าเร่งผลักดัน
วิธีดำเนินการ: 1. สมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ กำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการ บุคลากรอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีความ เท่าเทียมกับสวัสดิการของบุคลากร ภาครัฐ และผลักดันแนวทางดังกล่าวไป ยังสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา	ควรผลักดันไปยังภาครัฐ เพื่อให้เกิดผล ที่เป็น รูปธรรม	ประสานความร่วมมือกับ กระทรวงศึกษาธิการผ่าน สำนักงานกรรมการการ อาชีวศึกษา
2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยนำทรัพยากรและการบริการ มาใช้	สถาบันการศึกษามี แตกต่างกันตามบริบท และ สมาคมวิทยาลัย	สมาคมอาชีวศึกษา เอกชนฯประสานความ ร่วมมือกับ

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้ไข
ประโยชน์อย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มศักยภาพ การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ ตอบสนองความต้องการของบุคลากร อาชีวศึกษาเอกชน	อาชีวศึกษาฯไม่สามารถ ผลักดันได้ให้เกิดเป็น รูปธรรมได้โดยลำพัง จึง ควรเสนอให้ภาครัฐบาล เข้ามามีส่วนร่วม	กระทรวงศึกษาธิการผ่าน สำนักงานกรรมการการ อาชีวศึกษา
กลยุทธ์รองที่: 1.2 กำหนดระบบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์ การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	ควรเพิ่มคำว่ามาตรฐาน และจูงใจ	เพิ่มคำว่ามาตรฐานและจูง ใจ
วิธีดำเนินการ: 1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กำหนดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามศักยภาพบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารผล การปฏิบัติงาน ตามผลลัพธ์เสริมสร้าง คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อมุ่งเน้น ความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ ตามมาตรฐาน	เพิ่มรูปแบบในการให้ ค่าตอบแทนตามโครงการ ที่รับผิดชอบเนื่องจาก สถาบันเอกชนขนาดเล็กมี ข้อจำกัดทางด้าน งบประมาณ	เพิ่มรูปแบบการให้ ค่าตอบแทนพิเศษ
2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประชาสัมพันธ์ระบบค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ตามผลลัพธ์เสริมสร้าง คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา	การประชาสัมพันธ์น่าจะ ได้ผลมากขึ้นหากเพิ่มช่อง ทางด้านระบบปฏิบัติการ ผ่านโทรศัพท์มือถือเช่น	เพิ่มช่องทางการ ประชาสัมพันธ์ผ่าน ระบบปฏิบัติการมือถือ เช่น LINE Facebook

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้ไข
สำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้น ความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ ตามมาตรฐานไปยังบุคลากรภายใน รวมถึง สถาบันอุดมศึกษา	Line Facebook เข้าไป ด้วยเพราะเป็นช่องทางที่ นิยมในปัจจุบัน	
3. ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผล การใช้ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคม อาเซียน เพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐาน ประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน และเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะ	ควรเพิ่มเทคโนโลยีที่ ทันสมัยในการพัฒนา ระบบการติดตาม ประเมินผล	ระบบสารสนเทศที่ ทันสมัย
กลยุทธ์รองที่: 1.3 กำหนดเกณฑ์การ ประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมตามผลลัพธ์การ เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน	ไม่มีการแก้ไข	
วิธีดำเนินการ: 1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กำหนด เกณฑ์มาตรฐานการ ประเมินผลงานบุคลากรการศึกษาใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตาม	เพื่อการพัฒนาที่รวดเร็ว ในการกำหนดเกณฑ์การ ประเมินนั้นอาจอ้างอิง ต้นแบบจากภาครัฐ	โดยศึกษาเกณฑ์การ ประเมินผลงานของ ภาครัฐเพื่อนำมาปรับใช้

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้ไข
<p>ผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคม อาเซียน และทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศ ให้ได้ตามมาตรฐาน ที่เป็นธรรม</p>		
<p>2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำกฎระเบียบ ในการประเมินผล งานและค่าตอบแทน ผลลัพธ์เสริมสร้าง คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียนมุ่งเน้นความรู้ พื้นฐานประชาคมอาเซียน และทักษะ ทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตาม มาตรฐานที่เป็นธรรม</p>	<p>เพื่อการพัฒนาที่รวดเร็ว ในการระเบียนการ ประเมินนั้นอาจอ้างอิง ต้นแบบจากภาครัฐ</p>	<p>โดยการศึกษาระเบียบการ ประเมินผลงานของภาครัฐ เพื่อนำมาปรับใช้</p>
<p>3. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนค่า ตอบแทน ที่ประเมินจากผลงาน ประจำปีเพื่อเอื้อต่อการเสริมสร้าง คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้น ความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ ได้ตามมาตรฐานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>ควรเพิ่มเทคโนโลยีที่ ทันสมัยในการพัฒนา ระบบการติดตาม ประเมินผล</p>	<p>ระบบสารสนเทศที่ ทันสมัย</p>

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้ไข
<p>4. ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผล การใช้เกณฑ์การประเมินผลงาน บุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐาน ประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน และเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะ</p>	<p>ควรเพิ่มเทคโนโลยีที่ ทันสมัยในการพัฒนา ระบบการติดตาม ประเมินผล</p>	<p>ระบบสารสนเทศที่ ทันสมัย</p>
<p>กลยุทธ์รองที่: 1.4 ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนา ระบบการบริหารผลงานและค่าตอบแทน</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	
<p>วิธีดำเนินการ: 1. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการใช้ระบบฐานข้อมูล ด้าน สารสนเทศเพื่อการจัดการค่าตอบแทน ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว</p>	<p>ควรมีการขยายความคำว่า โครงสร้างพื้นฐานเพื่อ ความเข้าใจที่ถูกต้องและ ชัดเจน</p>	<p>เพิ่มตัวอย่างโครงสร้าง พื้นฐานเช่นระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตและ ระบบสารสนเทศ</p>
<p>2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ ทันสมัย ในการบริหารผลงานและ ค่าตอบแทนในเชิงประจักษ์ และการ วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้น</p>	<p>ไม่มีข้อแก้ไข</p>	

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้ไข
ผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน		
กลยุทธ์หลักที่ : 2) เพิ่มขีด ความสามารถในการสรรหาคัดเลือก บุคลากรใหม่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้าง คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน	ไม่มีข้อแก้ไข	
กลยุทธ์รองที่ : 2.1 กำหนดเกณฑ์การ คัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติด้าน ความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการ พัฒนานักศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน	ปรับเพิ่มแนวทางการรับ ครูผู้มีความชำนาญทักษะ วิชาชีพเพื่อมาสอนในสวน ของภาคปฏิบัติ	เพิ่มรูปแบบการรับ บุคลากรใหม่
วิธีดำเนินการ: 1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งรัดการดำเนินการกำหนดข้อบังคับ/ เกณฑ์มาตรฐาน บุคลากรใหม่ ให้มี คุณสมบัติด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน โดยมุ่งเน้นความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะ ทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตาม มาตรฐาน	ไม่มีการแก้ไข	

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้ไข
<p>2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประชาสัมพันธ์เกณฑ์มาตรฐาน บุคลากรใหม่ให้มีคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนา คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้น ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคม อาเซียน และทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรที่สนใจมาสมัครและ เตรียมการพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติ ตามที่กำหนด</p>	<p>ภาคเอกชนมีโอกาสเลือก บุคลากรได้น้อยกว่า ภาครัฐเนื่องจากผู้สนใจ สมัครที่ให้ความสนใจ จำนวนน้อยกว่าภาครัฐ ทำให้โอกาสการได้ คัดเลือกคนเก่งนั้นน้อยลง</p>	<p>ใช้การสื่อสารผ่าน ระบบปฏิบัติการ โทรศัพท์มือถือและระบบ สารสนเทศ</p>
<p>3. ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผล การใช้เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้และทักษะ วิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อการปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือก บุคลากรเป็นระยะ</p>	<p>ควรเพิ่มเทคโนโลยีที่ ทันสมัยในการพัฒนา ระบบการติดตาม ประเมินผล</p>	<p>ระบบสารสนเทศที่ ทันสมัย</p>
<p>กลยุทธ์รองที่ : 2.2 วางแผนการสรรหา คัดเลือกบุคลากรใหม่ทั้ง Online และ Offline ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนา</p>	<p>ไม่มีข้อแก้ไข</p>	

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้ไข
นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน		
<p>วิธีดำเนินการ:</p> <p>1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรใหม่ใน เชิงรุก ด้วยการกำหนดอัตรากำลังที่ เหมาะสม และการปรับปรุงวิธีการรับ บุคลากรใหม่ล่วงหน้า เพื่อลดรอยต่อ ของการแทนที่บุคลากรเดิม</p>	<p>ควรเพิ่มเรื่องการวางแผน อัตรากำลังที่เหมาะสม ตามบริบทของของ วิทยาลัย</p>	<p>เพิ่มเรื่องการวางแผน อัตรากำลังที่เหมาะสม ตามบริบทของของ วิทยาลัย</p>
<p>2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนงาน ประชาสัมพันธ์ในการ สรรหาบุคลากรใหม่ และ ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการพัฒนา คุณภาพนักศึกษาที่มีคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน ไปยังสถาบันอุดมศึกษาและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา คัดเลือก โดยเปิดรับบุคลากรใหม่ทาง ช่องทาง Online และ Offline</p>	<p>ควรนำเทคโนโลยีที่ ทันสมัยเข้ามามีส่วนร่วมกับการ พัฒนาวิธีดำเนินการ</p>	<p>ระบบสารสนเทศที่ ทันสมัย</p>
<p>3. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สร้างความร่วมมือกับ สถาบันอุดมศึกษา สถานประกอบการ และชุมชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน</p>	<p>คุณเพิ่มเครือข่ายให้ครบ อีกมิติคือระหว่างภาครัฐ และเอกชน</p>	<p>ทั้งภาครัฐและเอกชน</p>

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้ไข
<p>การสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>		
<p>4. ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผล การปฏิบัติการ การสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษา เพื่อการปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็นระยะ</p>	<p>ควรเพิ่มเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการพัฒนาระบบการติดตามประเมินผล</p>	<p>ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย</p>
<p>5. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมแก่การ สร้างภาพลักษณ์และการใช้สื่อ ประชาสัมพันธ์ ตามแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่รวมทั้งจัดสรรทุนในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	
<p>กลยุทธ์รองที่ : 2.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบฐานข้อมูลทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสรรหา</p>	<p>ควรขยายความคำว่า โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>เช่นระบบอินเทอร์เน็ต</p>

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้ไข
และคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพ ในการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษา เอกชนให้มีคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน		
<p>วิธีดำเนินการ:</p> <p>1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือก ที่มีประสิทธิภาพ โดยปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ในการกระจายข้อมูล ข่าวสาร ความต้องการด้านบุคลากรของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่สามารถ เข้าถึงได้ตลอดเวลา</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	
<p>2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากร ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน ให้เป็นปัจจุบันเชื่อถือได้ สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และ วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของ สถานศึกษา</p>	<p>ควรเพิ่มการใช้เทคโนโลยี พัฒนาสมรรถนะบุคลากร</p>	<p>ระบบสารสนเทศที่ ทันสมัย</p>
<p>3. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการ คัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพใน</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้ไข
<p>การพัฒนาคุณภาพนักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวัดสมรรถนะสำคัญจำเป็นเช่นความรู้ทางวิชาการ ทักษะการสอน ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะทางเทคโนโลยี</p>		
<p>กลยุทธ์หลักที่ : 3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	
<p>กลยุทธ์รองที่ : 3.1 พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	<p>ควรเพิ่มการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการพัฒนาครู</p>	<p>ผ่านระบบปฏิบัติการที่ทันสมัย</p>
<p>วิธีดำเนินการ:</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจัดการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมของวิทยาลัย รวมทั้งทำความเข้าใจถึงเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 	<p>การพัฒนาสมรรถนะยังไม่ชัดเจนควรปรับให้ชัดเจนว่าพัฒนาครู</p>	<p>กลับคำเป็นการพัฒนาครู</p>

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้ไข
<p>2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดตั้งศูนย์การให้คำปรึกษาของวิทยาลัยแก่บุคลากรในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาให้นักศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	<p>การพัฒนาสมรรถนะยังไม่ชัดเจนควรปรับให้ชัดเจนว่าพัฒนาครู</p>	
<p>3. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งพัฒนาทีมบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	
<p>4. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดสรรงบประมาณและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาที่เข้าถึงได้ตลอดเวลา</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	
<p>กลยุทธ์รองที่ : 3.2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนโดยระบบ</p>	<p>ควรเพิ่มการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการพัฒนาครู</p>	<p>ผ่านระบบปฏิบัติการที่ทันสมัย</p>

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับแก้ไข
เครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษาและ สถานประกอบการ		
<p>วิธีดำเนินการ:</p> <p>1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งรัดการร่างข้อบังคับ / ระเบียบ เป็น กรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร มุ่งผลลัพธ์การพัฒนาคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคม อาเซียน โดยร่วมมือกับเครือข่าย สถาบันอุดมศึกษา และสถาน ประกอบการ</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	
<p>2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำโครงการ / แผนงานการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การ พัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือ กับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และ สถานประกอบการ</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	
<p>3. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาทั้ง ภาครัฐ และเอกชนและสถาน ประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ และเสริมศักยภาพของ</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ	ปรับเปลี่ยน
บุคลากรในการพัฒนาคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน		
4. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลแผนงานการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรตามคุณสมบัติด้าน ความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการ พัฒนานักศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียนเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะ	ควรเพิ่มเทคโนโลยีที่ ทันสมัยในการพัฒนา ระบบการติดตาม ประเมินผล	ระบบสารสนเทศที่ ทันสมัย

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน (ฉบับที่ 2) ทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้พร้อมทั้งมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนฉบับสมบูรณ์ ดังสรุปเป็นรายข้อได้ดังนี้

- 1) ควรปรับชื่อกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองให้เป็นกลยุทธ์เชิงรุก กล่าวคือ เปลี่ยนชื่อกลยุทธ์จากคำนามเป็นคำกริยาในทุก กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง
- 2) ควรปรับชื่อกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รองและรายละเอียดของวิธีดำเนินการที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายหลักของงานวิจัยคือ กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
- 3) ควรปรับชื่อกลยุทธ์รองโดยใส่องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะมิติด้านความรู้คือ ความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน มิติด้านทักษะคือ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน ของ

กลยุทธ์รองเพื่อมุ่งเน้นคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนที่ควรได้รับการพัฒนาซึ่งเป็นจุดอ่อน

4) ควรเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการสรรหาคัดเลือกและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูให้ชัดเจน

5) ควรเพิ่มแผนรองรับการว่างของตำแหน่งเพื่อลดปัญหาคุณภาพการเรียนการสอนเพื่อจะยังผลไปยังเป้าหมายหลักของงานวิจัยในการพัฒนาบุคลากรนั้นควรระบุให้ชัดว่าหมายถึงการพัฒนาครูของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

4.6 กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับสมบูรณ์

ผู้วิจัยนำข้อคิดและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขนำเสนอให้อาจารย์ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ จากนั้นนำเสนอกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับสมบูรณ์

ตารางที่ 44 กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ฉบับสมบูรณ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลยุทธ์หลักที่ : 1) ปฏิรูปการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์รองที่: 1.1) สมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนร่วมกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งผลักดันภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการบุคลากรของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน

วิธีดำเนินการ:1.1.1 สมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการผ่านสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา(สอศ.) กำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการ บุคลากรอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีความเท่าเทียมกับสวัสดิการของบุคลากรภาครัฐ และผลักดันแนวทางดังกล่าวไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการผ่านสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา(สอศ.)ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยนำ

	<p>ทรัพยากรและการบริการ มาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มศักยภาพ การจัดสวัสดิการด้านต่างๆที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรอาชีวศึกษาเอกชน</p>
	<p>กลยุทธ์รองที่: 1.2) กำหนดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนที่มาตรฐานและตั้งใจเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน</p> <p>วิธีดำเนินการ:1.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กำหนดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพิ่มรูปแบบ เช่นการให้ค่าตอบแทนพิเศษตามโครงการตามศักยภาพบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารผลการปฏิบัติงานตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน</p> <p>1.2.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประชาสัมพันธ์ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐานไปยังบุคลากรภายใน รวมถึง สถาบันอุดมศึกษาช่องทางการประชาสัมพันธ์ผ่านระบบปฏิบัติการมือถือ (Mobile Application)เช่น LINE WhatsApp Facebook</p>
	<p>1.2.3 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลการใช้ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน และเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะผ่านระบบสารสนเทศที่ทันสมัย</p>
	<p>กลยุทธ์รองที่: 1.3) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน</p> <p>วิธีดำเนินการ:1.3.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกำหนด เกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลงานบุคลากรการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ ให้ได้ตามมาตรฐานที่เป็นธรรมโดยศึกษาเกณฑ์การประเมินผลงานจากเกณฑ์ของภาครัฐและภาคธุรกิจ</p> <p>1.3.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำกฎระเบียบ ในการประเมินผลงานและค่าตอบแทน ผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐานที่เป็นธรรมโดยศึกษาระเบียบการประเมินผลงานจากเกณฑ์ของภาครัฐและภาคธุรกิจ</p> <p>1.3.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนค่าตอบแทน ที่ประเมินจากผลงานประจำปีที่เกี่ยวข้องการเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ ให้ได้ตามมาตรฐานอย่างเป็นรูปธรรม</p>

	<p>1.3.4 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลการใช้เกณฑ์การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน และเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะผ่านระบบสารสนเทศที่ทันสมัย</p>
	<p>กลยุทธ์รองที่: 1.4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบการบริหารผลงานและค่าตอบแทนเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน</p>
	<p>วิธีดำเนินการ:1.4.1 ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการใช้ระบบฐานข้อมูลเช่น พัฒนาระบบอินเทอร์เน็ต ร่วมกับ การเพิ่มรูปแบบการใช้เทคโนโลยีเช่นการใช้ระบบปฏิบัติการผ่านมือถือ(Mobile Application)ด้านสารสนเทศเพื่อการจัดการค่าตอบแทน ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว</p>
	<p>1.4.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ในการบริหารผลงานและค่าตอบแทนในเชิงประจักษ์ และการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>
	<p>กลยุทธ์หลักที่ : 2) เพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>
	<p>กลยุทธ์รองที่ : 2.1) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน</p>
	<p>วิธีดำเนินการ:2.1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งรัดการดำเนินการกำหนดข้อบังคับ/เกณฑ์มาตรฐาน บุคลากรใหม่ ให้มีคุณสมบัติด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ รวมถึงการเพิ่มรูปแบบการรับบุคลากรครูใหม่ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน</p>
	<p>2.1.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประชาสัมพันธ์เกณฑ์มาตรฐานบุคลากรใหม่ให้มีคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรที่สนใจสมัครและเตรียมการพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดใช้การสื่อสารผ่านระบบปฏิบัติการโทรศัพท์มือถือและระบบสารสนเทศ</p>
	<p>2.1.3 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลการใช้เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อการปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็นระยะผ่านระบบสารสนเทศที่ทันสมัย</p>

<p>กลยุทธ์รองที่ : 2.2) วางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ทั้ง Online และ Offline ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน</p>
<p>วิธีดำเนินการ:2.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรใหม่ในเชิงรุก ด้วยการกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมตามบริบทของวิทยาลัยฯ และการปรับปรุงกฎบัตรการรับบุคลากรใหม่ล่วงหน้า เพื่อลดรอยต่อของการแทนที่บุคลากรเดิม</p>
<p>2.2.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนงาน ประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากรใหม่ และประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ วิทยาลัยฯ พันธกิจ เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาที่มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ไปยังสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคัดเลือก โดยเปิดรับบุคลากรใหม่ทางช่องทาง Online และ Offline ผ่านระบบสารสนเทศที่ทันสมัย</p>
<p>2.2.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สร้างความร่วมมือกับ สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน สถานประกอบการ และชุมชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>
<p>2.2.4 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติการ การสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษา เพื่อการปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็นระยะผ่านระบบสารสนเทศที่ทันสมัย</p>
<p>2.2.5 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมแก่การสร้างภาพลักษณ์และการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ ตามแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่รวมทั้งจัดสรรทุนในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ</p>
<p>2.2.6 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรดำเนินการกำหนดแผนสำรองเพื่อรองรับปัญหาการที่บุคลากรลาออกระหว่างเทอม</p>
<p>กลยุทธ์รองที่ : 2.3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของระบบสารสนเทศเช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และระบบฐานข้อมูลทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพในการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน</p>
<p>วิธีดำเนินการ:</p> <p>2.3.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ โดยปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในการกระจายข้อมูลข่าวสาร ความต้องการด้านบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา</p>

	<p>2.3.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ให้เป็นปัจจุบันเชื่อถือได้ สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา</p>
	<p>2.3.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวัดสมรรถนะสำคัญจำเป็นเช่น ความรู้ทางวิชาการ ทักษะการสอน ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะทางเทคโนโลยีผ่านระบบสารสนเทศที่ทันสมัย</p>
<p>กลยุทธ์หลักที่ : 3) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	
<p>กลยุทธ์รองที่ : 3.1) พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือครูในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน</p>	
<p>วิธีดำเนินการ:3.1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ และวัฒนธรรมของวิทยาลัย รวมทั้งทำความเข้าใจถึงเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนผ่านระบบสารสนเทศที่ทันสมัย</p>	
<p>3.1.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดตั้งศูนย์การให้คำปรึกษาของวิทยาลัยแก่บุคลากรในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา ให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	
<p>3.1.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งพัฒนาทีมบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>	
<p>3.1.4 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดสรรงบประมาณและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาที่เข้าถึงได้ตลอดเวลาผ่านระบบสารสนเทศที่ทันสมัย</p>	
<p>กลยุทธ์รองที่ : 3.2) พัฒนาสมรรถนะครูที่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนโดยระบบเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษา สถานประกอบการ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน</p>	
<p>วิธีดำเนินการ:</p> <p>3.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งรัดการร่างข้อบังคับ / ระเบียบ เป็นกรอบการพัฒนาครูมุ่งผลลัพธ์การพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการ</p>	

	<p>3.2.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำโครงการ / แผนงานการพัฒนาครูมุ่งผลลัพธ์ การพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับเครือข่าย สถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการ</p>
	<p>3.2.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับเครือข่าย สถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชนและสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเสริมศักยภาพของบุคลากรในการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>
	<p>3.2.4 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลแผนงานการพัฒนาครูตาม คุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะผ่านระบบสารสนเทศที่ทันสมัย</p>
	<p>3.2.5 สมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาผลักดันให้เกิดเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการเพื่อการพัฒนาครูที่มุ่งผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยระบบเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ</p>
	<p>3.2.6 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในพัฒนาครูมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เช่นการศึกษาผ่านระบบการสอนออนไลน์ ระบบปฏิบัติการมือถือ (mobile application)</p>

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 3) ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 4) พัฒนากลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาและครู ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 360 คน โดยกลุ่มตัวอย่างเลือกแบบสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย แนวคิดกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ และกรอบแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ซึ่งผลการศึกษาคความเหมาะสมของกรอบแนวคิดกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ประกอบด้วย 3 กระบวนการ ดังนี้ ได้แก่ (1) การสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร (2)การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ และการให้คำปรึกษา และ (3)การบริหารผลงานและค่าตอบแทนประกอบด้วย การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม การมีฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนบุคลากรที่ชัดเจน และการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ส่วนผลการศึกษากรอบความเหมาะสมของกรอบแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน นั้นประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ (2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางภาษาต่างประเทศ ทักษะ

ทางวิชาชีพ ทักษะทางเทคโนโลยี และทักษะในการการทำงานเป็นทีม (3) ด้านเจตคติ ประกอบด้วย ความภูมิใจในความเป็นชาติ การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เห็นพ้องว่ากรอบแนวคิดกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ และ กรอบแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มีความเหมาะสม

5.1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

5.1.2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนจากการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตาม แนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.982, S.D = 0.913) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด (\bar{X} = 4.086, S.D = 0.832) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (\bar{X} = 3.996, S.D = 0.894) ส่วนด้านการ บริหารผลงานและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} = 3.863, S.D = 0.981)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด (\bar{X} = 4.514, S.D = 0.722) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการ สรรหาคัดเลือกบุคลากรมีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุดโดยมี ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ย สภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} = 4.577, S.D = 0.699) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (\bar{X} = 4.546, S.D = 0.640) ส่วนด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} = 4.420, S.D = 0.761)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ตามการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนและจำแนกตามคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนพบว่า ในด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ตามคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ด้านความภูมิใจในความเป็นชาติมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.660, S.D = 0.585) ในด้านการพัฒนาบุคลากรตามคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.659, S.D = 0.590) ในขณะที่ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนบุคลากร ตามคุณลักษณะ

นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ด้านทักษะทางวิชาชีพในระดับมาก ($\bar{X}= 4.487, S.D = 0.0.738$)

5.1.2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.832, S.D = 0.940$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.963, S.D = 0.881$) รองลงมาคือด้านสภาพสังคมในระดับมาก ($\bar{X}=3.827, S.D = 0.924$) ด้านนโยบายของรัฐบาล ในระดับมาก ($\bar{X}=3.776, S.D = 0.971$) และด้านสภาพเศรษฐกิจในระดับมาก ($\bar{X}=3.761, S.D = 0.986$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกรายละเอียดรายด้านของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสภาพปัจจุบัน พบว่า ด้านนโยบายรัฐบาล มี สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ($\bar{X}= 3.824, S.D = 0.957$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}= 3.821, S.D = 0.925$) และด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน ($\bar{X}= 3.684, S.D = 1.021$) ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจ พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ($\bar{X}= 3.825, S.D = 0.953$) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X}= 3.735, S.D = 1.007$) และด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน ($\bar{X}= 3.722, S.D = 0.993$) ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคม พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ($\bar{X}= 3.833, S.D = 0.900$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน ($\bar{X}= 3.826, S.D = 0.940$) และด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X}= 3.822, S.D = 0.930$) ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยี พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด (\bar{X} = 4.003, S.D = 0.859) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (\bar{X} = 3.968, S.D = 0.869) และด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน (\bar{X} = 3.919, S.D = 0.914) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวม มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.472, S.D = 0.800) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุดและแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.507, S.D = 0.677) ในขณะที่ด้านนโยบายรัฐ (\bar{X} = 4.465, S.D = 0.824) ด้านสภาพสังคม (\bar{X} = 4.461, S.D = 0.878) และด้านสภาพเศรษฐกิจ (\bar{X} = 4.455, S.D = 0.833) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกรายละเอียดรายด้านของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า สภาพแวดล้อมด้านนโยบายของรัฐ ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} = 4.483, S.D = 0.699) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (\bar{X} = 4.471, S.D = 0.999) และด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน (\bar{X} = 4.439, S.D = 0.741) ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจ พบว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.513, S.D = 0.988) ในขณะที่รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (\bar{X} = 4.439, S.D = 0.735) และด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน (\bar{X} = 4.413, S.D = 0.750) ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคม พบว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} = 4.470, S.D = 1.125) รองลงมา คือ ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน (\bar{X} = 4.469, S.D = 0.716) และด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (\bar{X} = 4.443, S.D = 0.730) ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยี พบว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูง

ที่สุด ($\bar{X} = 4.517$, S.D = 0.667) รองลงมา คือ ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.506$, S.D = 0.667) และด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 4.500$, S.D = 0.656) ตามลำดับ

5.1.2.3 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

จุดแข็งในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน คือการพัฒนาบุคลากร ส่วนจุดอ่อนคือการบริหารผลงานและค่าตอบแทน และการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ตามลำดับ โดยพบว่า มิติด้านเจตคติของการบริหารทุนมนุษย์ทุกด้านเป็นจุดแข็ง ส่วนมิติด้านความรู้และด้านทักษะของทุกด้านเป็นจุดอ่อน รายละเอียดดังนี้

ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร พบว่า มิติด้านความรู้ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และมิติด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะทางภาษาต่างประเทศ เป็นจุดอ่อนของการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ส่วนมิติด้านเจตคติเป็นจุดแข็งของการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มิติด้านความรู้ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และมิติด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะทางภาษาต่างประเทศ เป็นจุดอ่อนของการพัฒนาบุคลากร ส่วนมิติด้านเจตคติเป็นจุดแข็งของการพัฒนาบุคลากร

ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน พบว่า มิติด้านความรู้ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และมิติด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะทางภาษาต่างประเทศ เป็นจุดอ่อนของการบริหารผลงานและค่าตอบแทน ส่วนมิติด้านเจตคติเป็นจุดแข็งของการบริหารผลงานและค่าตอบแทน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

5.1.3 กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก และ 9 กลยุทธ์รอง

กลยุทธ์หลักที่ 1 ปฏิรูปการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์รอง คือ

1. สมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนร่วมกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน แรงผลักดันภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการบุคลากรของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน

2. กำหนดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนที่มาตรฐานและมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน

3. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานบุคลากรตามผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน

4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบการบริหารผลงานและค่า ตอแทนเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตาม มาตรฐาน

กลยุทธ์หลักที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่มุ่งผลลัพธ์ การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์รอง คือ

1. กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่ ื่อต่อการพัฒนานักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน

2. วางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ทั้ง Online และ Offline ที่มีคุณสมบัติ ด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่ื่อต่อการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อ มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน

3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของระบบสารสนเทศเช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและ ระบบฐานข้อมูลทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพใน การพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน

กลยุทธ์หลักที่ 3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์รอง คือ

1. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือครูในการพัฒนานักศึกษาให้มี คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคม อาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน

2. พัฒนาสมรรถนะครูที่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียนโดยระบบเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษา สถานประกอบการ และระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายใน 4 ประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วยการอภิปรายในประเด็น 1) กรอบแนวคิดในการวิจัยการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 3) จุดอ่อน จุดแข็ง ภาวะคุกคาม และโอกาสการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 4) การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนรายละเอียดดังนี้

5.2.1 อภิปรายในประเด็นกรอบแนวคิดในการวิจัยการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยแนวคิด 3 แนวคิดดังนี้

5.2.1.1 แนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

แนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ 1) การสรรหาคัดเลือกบุคลากร เริ่มจากการกำหนดอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับบริบทองค์กร และการดึงดูดคนเก่งเชิงรุก โดยคำนึงถึงเส้นทางการได้มาของบุคลากร ซึ่งอาจรับสมัครจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง หรือการสร้างความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาครูอาชีวศึกษาที่มีคุณวุฒิเหมาะสมตามวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) การพัฒนาบุคลากร เป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะและประสบการณ์แก่บุคลากร จากการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้และความชำนาญอันเป็นส่วนสำคัญในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร และ 3) การบริหารผลงานและค่าตอบแทน คือการประเมินการปฏิบัติการและยึดโยงกับการบริหารค่าตอบแทน โดยการบริหารผลการปฏิบัติการณ์นั้นจำเป็นต้อง มีการประเมินผลงานที่ชัดเจน และมีหลากหลายช่องทาง ซึ่งจากการประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านมีความเห็นสอดคล้องทุกคนว่ามีความเหมาะสม และอาจเนื่องจากการกำหนดกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ และสรุปรวมในสิ่งที่นักวิชาการเห็นตรงกันไว้ด้วยกันดังที่นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2554) ได้เสนอ

กระบวนการบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการเพิ่มมูลค่า ว่ามีขั้นตอนดังต่อไปนี้ การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่ง การพัฒนาทุนมนุษย์ การบริหารผลงานและการบริหารค่าตอบแทน และ Dessler (2005) ได้เสนอว่า การบริหารทุนมนุษย์ เป็นการกำหนด นโยบายและ การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลงาน การให้รางวัล และการเตรียมการในเรื่องความปลอดภัย จริยธรรม และความยุติธรรมให้กับพนักงานขององค์กร รวมถึง Werther and Davis (1985) ได้สรุปกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ไว้ 3 ขั้นตอน คือ การสรรหาบุคลากรเข้ามาสู่งาน การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาสู่งาน และการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบกับเป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์ที่ 3 ตามแผนพัฒนาอาชีพศึกษา 2560-2570 (2560) กำหนดไว้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีพศึกษามี ต้องมีศักยภาพในการพัฒนากำลังคนด้านอาชีพศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีพศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพระดับสูงและความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีพศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีพศึกษา ดังนั้นในการดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ที่จะเข้ามาสู่ระบบการจัดการเรียนการสอนจึงมีความจำเป็นต้องมีการสรรหา คัดเลือก และหากไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพต้องมี การพัฒนาและประเมินผลงานเพื่อให้ค่าตอบแทนที่จูงใจด้วยเช่นกัน

5.2.1.2 แนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีพศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

แนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีพศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ประกอบไปด้วยคุณลักษณะหลัก 3 คุณลักษณะคือ 1) ความรู้ ประกอบด้วย 1.1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน 1.2) ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ 2) ทักษะ ประกอบด้วย 2.1) ทักษะทางภาษาต่างประเทศ 2.2) ทักษะทางวิชาชีพ 2.3) ทักษะทางเทคโนโลยี 2.4) ทักษะในการทำงานเป็นทีม 3) เจตคติ ประกอบด้วย 3.1) ความภูมิใจในความเป็นชาติ 3.2) การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3.3) ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ซึ่งจากการประเมินความเหมาะสมจากแนวคิดในการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านมีความเห็นสอดคล้องทุกคนว่ามีความเหมาะสมคุณลักษณะนักศึกษาอาชีพศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนนั้น อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในปัจจุบัน (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี) จึงได้มีนโยบายเร่งรัดการพัฒนานักเรียนสายอาชีพศึกษาให้มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของประเทศที่จะเป็นกำลังคน กำลังแรงงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามการจ้างงาน ผลดีกำลังคนที่ตอบสนองต่อภาพอนาคตของการพัฒนาประเทศและการปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่ประเทศไทยจะต้องเตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการพัฒนาการแข่งขันและทันต่อการพัฒนาประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาคอาเซียนและประชาคมโลกที่มีการวิวัฒนาการอย่างรวดเร็ว (สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี 2557 อ้างใน สำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา, 2559) อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาทุกระดับ ทั้งด้านการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ทักษะการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน(อนันท์งามสะอาด, 2560) และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2560-2579)ได้กำหนดพันธกิจที่สำคัญไว้คือ การยกระดับคุณภาพมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ได้กำหนดคุณลักษณะของนักเรียนที่จะเข้าสู่สังคมของประชาอาเซียนไว้ 3 ประการคือ 1) มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนเพื่อให้เข้าใจบริบทของประเทศในอาเซียนและทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีทักษะและกระบวนการ โดยมีทักษะขั้นพื้นฐานคือการสื่อสารภาษาอังกฤษ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี ทักษะความเป็นพลเมืองดี ความรับผิดชอบทางสังคม ทักษะการเรียนรู้ และ 3) ด้านเจตคติที่มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย/อาเซียน ยอมรับความแตกต่างของบุคคล ยึดแนวทางประชาธิปไตยและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5.2.2 อภิปรายในประเด็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

5.2.2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

1) สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีการบริหารทุนมนุษย์ในกลุ่มของครูผู้สอน ที่เน้นการมุ่งผลลัพธ์ให้เกิดคุณลักษณะของนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ดังที่สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาได้มุ่งเน้นให้วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีแนวทางในการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งสู่การให้นักศึกษาที่สำเร็จแล้วมีงานทำ ทั้งในส่วนของงานในประเทศและในประเทศอาเซียน สอดคล้องกับแผนการพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ.2560 -2579(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) ที่กำหนดยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้มีความเชี่ยวชาญและ

ความเป็นเลิศเฉพาะทาง ประกอบกับรัฐบาลในปัจจุบัน (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็น นายกรัฐมนตรี) จึงได้มีนโยบายเร่งรัดการพัฒนานักเรียนสายอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและตรงกับ ความต้องการของประเทศที่จะเป็นกำลังคน กำลังแรงงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามการจ้างงาน และยกระดับสถาบันการศึกษาสายวิชาชีพและ อาชีวศึกษาให้สูงขึ้น จัดทำแผน ทิศทางและแนวโน้มการจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนอง ต่อภาพอนาคตของการพัฒนาประเทศและการปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่ประเทศไทยจะต้อง เตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการพัฒนา การแข่งขันและทันต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อนบ้าน ภูมิภาคอาเซียนและประชาคมโลกที่มีการวิวัฒนาการอย่างรวดเร็ว (สำนักโฆษก สำนัก เลขาธิการรัฐมนตรี 2557 อ้างใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) ดังนั้นวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนจึงต้องตื่นตัวและพัฒนาสถาบันไปในทิศทางการพัฒนาอาชีวศึกษาของประเทศด้วย เช่นกัน

(1) สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมากที่สุด โดยมีสภาพของการสรรหาคัดเลือกบุคลากรตาม มิติด้านเจตคติได้แก่ ความภูมิใจ ในความเป็นชาติ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด รองลงมาคือ ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อ วิชาชีพเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมใจ ธิธิฐ และคณะ(2556) พบว่าคุณลักษณะใน กลุ่มเจตคติที่สำคัญของคุณลักษณะความเป็นอาเซียนของนักเรียนคือความภูมิใจในความเป็นไทยและ ความพอเพียง ส่วนในด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นสำหรับครูผู้สอน เพื่อที่จะ สามารถถ่ายทอดความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและการประพฤติปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพที่ดี ทั้งนี้ ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จึงต้องคัดเลือกและสรรหาครูที่มีทักษะทางวิชาชีพ ดังที่ ดวงนภา มกรานุรักษ์ (2554) ศึกษาวิจัยอนาคตภาพการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554-2564) พบว่า แนวโน้มการพัฒนาอาชีวศึกษาในอนาคตประการหนึ่งด้านครูผู้สอน ต้องมีศักยภาพ มีประสบการณ์ วิชาชีพ เก่งปฏิบัติ รู้ลักษณะงานในอาชีพที่สอนอย่างแท้จริง ดังนั้นครูที่จะมาถ่ายทอด สอนนักเรียน จึงต้องมีทักษะทางวิชาชีพที่ดีด้วยเช่นกัน

(2) สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีสภาพของการพัฒนาบุคลากรตามคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน ในด้านเจตคติได้แก่ ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้ เห็นว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้มีการพัฒนาครูผู้สอน ให้มีคุณลักษณะตามแนวคิดของประชาคม อาเซียน ที่จะเป็นตัวอย่างและการถ่ายทอดการปฏิบัติ การกระทำที่เป็นแบบอย่างให้กับนักศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2560-2579 ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู อาจารย์และ

บุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนในสายวิชาชีพของตน ให้นักศึกษามีทักษะทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศและหน่วยงานที่เน้นการไปสู่ประเทศที่สามารถแข่งขันกับประเทศในกลุ่มอาเซียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2559) ประกอบกับแผนการพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ.2560 - 2579 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) ยังเน้นที่ให้สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดังนั้นจึงส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในด้านดังกล่าวในระดับมาก

(3) สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีสภาพของการบริหารผลงานและค่าตอบแทนตามคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ในด้านเจตคติได้แก่ ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเช่นเดียวกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้มีการบริหารผลงานและค่าตอบแทนครูผู้สอนในระดับมาก โดยเน้นผลลัพธ์ที่แสดงออกด้วยผลงานหรือพฤติกรรมของครูผู้สอนที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ เมธี ปิรันธนานนท์ (2533) ที่กล่าวว่าการเป็นครูที่ดีมีคุณลักษณะของครู อาจารย์อาชีวศึกษาและเทคนิคมี 12 ประการและ 1 ใน 12 ประการนั้นคือการมีความตั้งใจในวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่องานของตน มีความรู้ในวิชาชีพอย่างแท้จริงเพื่อจะถ่ายทอดความมีจริยธรรม คุณธรรม ปลุกฝังความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ในการทำงาน

2) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.514, S.D = 0.722) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (\bar{X} = 4.577, S.D = 0.699) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ส่วนด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนในระดับมากที่สุดน้อยกว่าทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและครูของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความคาดหวังให้เกิดการบริหารทุนมนุษย์ ที่เน้นการมุ่งผลลัพธ์ให้เกิดคุณลักษณะของนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ในระดับที่มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่งานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้นำเสนอ ยุทธศาสตร์การ เข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 ซึ่งประกอบด้วย 8 ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยมียุทธศาสตร์ที่ 4 ที่ให้ความสำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีมาตรฐานการศึกษาอาเซียน รวมทั้งทักษะฝีมือและภาษา เช่น - พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน สำหรับแรงงานวิชาชีพ เพื่อตอบสนอง

ต้องการแรงงานของประเทศในอาเซียน(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

(1) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความเห็นว่าในสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรตามคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ด้านความภูมิใจในชาติในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.660, S.D = 0.585) สอดคล้องกับข้อคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2557) ที่กล่าวว่า ในการพัฒนาประเทศที่จะก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียน ต้องสร้างในคนในชาติมีความภูมิใจในความเป็นไทย ความภูมิใจในตัวเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น หากปราศจากความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในตัวเองจะทำให้เราไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ไม่กล้าเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลง นั่นหมายถึงความภูมิใจ และความมั่นใจเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาระบบสังคม และเศรษฐกิจ หรือแม้กระทั่งองค์กร หรือแม้กระทั่งผู้นำในครอบครัว ในฐานะที่เป็นคนไทย ความมั่นใจ ความภูมิใจ คือความแข็งแกร่งของเมล็ดพันธุ์ที่จะหยั่งรากลึก พร้อมทั้งจะเผชิญกับอุปสรรค และความท้าทายนานัปการในการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งจะแข่งขัน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ คุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และสามารถแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ได้ ดังนั้นในสภาพที่พึงประสงค์การคัดเลือก สรรหาบุคลากรที่มีความภูมิใจในความเป็นไทยเป็นคุณลักษณะของครูที่จะสร้างนักศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษาประชาคมอาเซียนได้จึงอยู่ในระดับมากที่สุด

(2) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนด้านการ พัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.577, S.D = 0.99)สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความเห็นว่าในสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการพัฒนาบุคลากรตามคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.659, S.D = 0.590) แม้ว่าในสภาพปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความเห็นว่าในสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับบทความของปรัชญานันท์ นิลสุข (2560) ที่เสนอว่าประเทศไทยมีนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่จะเป็นแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงประเทศนโยบายของทุกหน่วยงานต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วยระบบการศึกษาไทยต้องเปลี่ยนแปลงเช่นกันผลิตคนให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศ อาชีวศึกษาจะต้องปรับเป็นอาชีวศึกษา 4.0 ที่ผลิตฝีมือแรงงานเข้าสู่ระบบแรงงานการเข้าสู่การควบคุมเครื่องจักรและสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ ประกอบอาชีพอิสระ เป็น

ผู้ประกอบการสมัยใหม่ อย่างสร้างสรรค์ด้วยปัญญา ซึ่งหากเป็นเช่นนี้ผู้สอนย่อมต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพในการสร้างสรรค์ผลงานในสายวิชาชีพของตนให้เป็นที่ประจักษ์ และสามารถแข่งขันในประชาคมอาเซียนได้ ซึ่งผู้บริหารและครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้นักศึกษาได้รับการพัฒนาได้ตามเจตนารมณ์ของนโยบายประเทศและตอบสนองสังคมมากขึ้น

(3) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก (\bar{X} = 4.420, S.D = 0.761 โดยมีบริหารผลงานและค่าตอบแทนตามคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ระดับมาก (\bar{X} = 4.187, S.D = 0.733) สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความเห็นว่าในสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ทัศนคติเป็น ความรู้สึกในการประเมินว่าชอบ หรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งทัศนคตินั้นจะเป็นส่วนสำคัญที่จะกำหนด หรือผลักดันในแต่ละบุคคลนั้นเกิดพฤติกรรม หรือการกระทำที่สอดคล้องกับทัศนคติที่แต่ละบุคคลนั้นมีอยู่ คนที่มีทัศนคติที่ดีจะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กร ซึ่งในการบริหารค่าตอบแทนนั้น จำเป็นต้องมีแนวทางในการพิจารณาจากผลงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งต้องมีความยุติธรรมและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน กิ่งพร ทองใบ (2553) ดังนั้นในการบริหารผลงานและค่าตอบแทน ผู้บริหารและครูของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจึงเห็นว่าครูที่ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพมีความสำคัญที่จะส่งผลให้นักศึกษามีคุณลักษณะของนักศึกษาประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก

5.2.2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

1) สภาพปัจจุบันของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านสภาพเทคโนโลยีเอื้อต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสูงที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพสังคม ด้านนโยบายของรัฐบาล และด้านสภาพเศรษฐกิจ ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าในสภาพปัจจุบัน สภาพแวดล้อมภายนอกทุกด้านส่งผลต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายด้านการบริหารทุนมนุษย์ พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคมและสภาพเทคโนโลยี เอื้อต่อสภาพปัจจุบันของการบริหาร

ทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาบุคลากรสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วย่อมส่งผลกระทบต่อความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนที่ต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นหน้าที่ที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต้องมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของดวงภา มกรานุรักษ์ และคณะ (2554) ที่พบว่าในอนาคตการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องปรับ และพัฒนาตนเองให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่หลากหลายยึดหยุ่นตามเทคโนโลยี ประกอบกับ ปรัชญา นันทน์นิลสุข และ จิระ จิตสุภา(2557) ที่เสนอว่าประเทศไทยมีนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่จะเป็นแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงประเทศนโยบายของทุกหน่วยงานต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วยระบบการศึกษาไทยการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งสังคมมีความคาดหวังว่า ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาจะมีงานทำและเป็นช่างฝีมือ ทั้งนี้โดยรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการผลิตแรงงานด้านอาชีวศึกษา ดังที่แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ.2560-2579(สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2560) ที่มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งผู้บริหารและครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องให้ความตระหนักในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นจึงเห็นว่าสภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม และสภาพเทคโนโลยี ดังกล่าวส่งผลให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในทุกด้านเพื่อให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีครูที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ที่จะเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาในประชาคมอาเซียน รัฐบาลสามารถการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้

จึงมีความจำเป็นเพื่อให้สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนได้ ซึ่งการจัดการศึกษาต้องปรับและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องต้องช่วยกัน ทั้งนี้สถาบันการศึกษา ครูผู้สอนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้พัฒนานักศึกษาได้ความสอดคล้องกับแนวทางในการสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิชาติ ตรีสวัสดิชัยและคณะ(2559) ศึกษาพบว่าภาพอนาคตของการอาชีวศึกษาเอกชน เมื่อพัฒนาคุณลักษณะด้านสถานอาชีวศึกษาและแหล่งเรียนรู้ไปในทิศทางที่ต้องการ จะส่งผลให้มีการพัฒนาด้านนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และส่งผลให้มีการพัฒนาด้านการบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนติดตามมา เมื่อมีการพัฒนาด้านคุณลักษณะของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะส่งผลให้มีการพัฒนาครูอาชีวศึกษาเอกชน เมื่อมีการพัฒนาคุณลักษณะครูอาชีวศึกษาเอกชนจะส่งผลให้มีการพัฒนาด้านนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนและเมื่อมีการพัฒนาการบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนจะส่งผลให้นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีคุณลักษณะตามความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมจึงมีความจำเป็นต่อการส่งเสริมนักศึกษาในมีคุณลักษณะที่ต้องการในอนาคต

2) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน จากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าใน สภาพแวดล้อมภายนอกทุกด้านนั้นเป็นสิ่งที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ระดับมาก ที่สุด สอดคล้องกับ นายวิบูลย์ หัตถ์ สutherland (2553) ได้เสนอว่าในอนาคตการค้าและการบริการใน กลุ่มประเทศอาเซียนจะไม่มีกำแพงภาษีอาจทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ทำให้คนไทยมีงาน ทำมากขึ้น แต่ในความเป็นจริงอาจไม่จริงเพราะแรงงานมีทักษะความรู้ความต้องการไม่ตรงกับ ความ ต้องการ โดยเฉพาะด้านภาษาและทักษะการใช้ ICT

5.2.3 อภิปรายจุดแข็ง จุดอ่อน ภาวะคุกคามและโอกาสการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

5.2.3.1 จุดแข็ง จุดอ่อน ในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

จุดแข็งในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนคือ การพัฒนาบุคลากร อาจเนื่องมาจาก การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกเช่นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การเรียนรู้และพัฒนา ทักษะของครูเป็นเรื่องจำเป็นอยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (2552) ได้ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู เพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยให้จัด การศึกษาเพื่อผลิต บุคลากรในระดับช่างฝีมือ และช่าง เทคนิคให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม แห่งชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน ที่ต้องการนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาเพิ่ม มากขึ้น ทุกปีจึงเป็นมูลเหตุที่สถานศึกษาควรมีครู ที่มี ความรู้ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูในการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับหลักสูตร การศึกษา ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่าง รวดเร็ว ครู จึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการ อาชีวศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย นอกจากนี้ การที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีครูที่เป็นจุดแข็ง ในการมีความสามารถในการประยุกต์ใช้สื่อ ฯ มี ทักษะการทำงาน ฯ มีความภูมิใจในความเป็นชาติ การยอมรับความแตกต่าง และทัศนคติที่ดีต่อ วิชาชีพ นั้น สอดคล้องกับแนวทางในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาพยายามผลักดัน โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์อาชีวศึกษา (2552-2561) เพื่อสนอง นโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง และ ตอบสนองต่อการจัดการอาชีวศึกษาจึงกำหนด

ยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ 35 กลยุทธ์ โดยมียุทธศาสตร์ที่ 1 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา และ บุคลากรอาชีวศึกษา และ ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อนวัตกรรมมา ใช้ในการเรียนการสอน เสริมสร้างทักษะการเป็น ผู้ประกอบการ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการอาชีวศึกษา (โสภ ะเครือศรี และคณะ, 2558) ซึ่งเมื่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีผู้บริหาร ครูที่มีความสามารถแล้วก็ย่อมจะ พัฒนานักศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

ส่วนจุดอ่อนที่สุดคือ การบริหารผลงานและค่าตอบแทน อาจเนื่องมาจาก รายรับของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนที่รายได้หลักมาจากค่าธรรมเนียมการศึกษา ซึ่งในสภาพปัจจุบัน นั้นจำนวนนักศึกษาอาชีวศึกษามีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เงินเดือนบุคลากรซึ่งถึงเป็น รายจ่ายหลักสูงขึ้นเรื่อย จึงทำให้สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนนั้นบริหารส่วนค่าตอบแทนได้ยาก

5.2.3.2 โอกาส และ ภาวะคุกคาม ในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

โอกาสในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน คือ สภาพเทคโนโลยี สะท้อนให้เห็นว่า สภาพเทคโนโลยี จะเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจาก เทคโนโลยีเป็นความรู้ เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคและกิจกรรมที่เปลี่ยนจากปัจจัยนำเข้าของ องค์กรมาเป็นผลผลิต โดยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งเกี่ยวข้องกับการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์กรต้องจัดกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, 2550) และการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันสามารถเรียนรู้พัฒนา โดยใช้ระบบการ เรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยสามารถจัดเวลาที่เหมาะสมกับผู้เรียนไม่จำเป็นต้องกลางมาพัฒนา (ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, 2550) ในขณะที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรก็สามารถทำได้โดยใช้ระบบ เทคโนโลยี ที่มีการเชื่อมโยงกันเป็นระบบ on line ผ่านระบบข้อมูลinternet ทำให้เกิดความรวดเร็ว กว้างขวางมากขึ้น (กิ่งพร ทองใบ, 2553) สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์สู่การการผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 – 2569) ในนโยบายที่ 4 : การพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการใหม่เป้าหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามี ทักษะการบริหารอย่างมีคุณภาพโดย การมีส่วนร่วมยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร โครงการพัฒนาผู้บริหารโดยฝึกประสบการณ์ จริง (On the Job Training) และกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม องค์กร ความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการโครงการจัดการระบบตั้งศูนย์ ข้อมูล เทคโนโลยี สารสนเทศในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นโอกาสที่จะส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะ ของนักศึกษาอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ส่วนภาวะคุกคามคือ สภาพเศรษฐกิจ นโยบายของรัฐ และสภาพสังคม ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายของรัฐ สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม มีผลต่อการบริหารทุนมนุษย์ในด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน ทั้งนี้จากการศึกษาของวุทธิศักดิ์โกชนกุล (2556) เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูครูประจำการด้านเทคโนโลยี สารสนเทศสำหรับครู พบว่า การพัฒนาครูประจำการ ในปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จจากการดำเนินงานครู ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา แต่ขาดปัจจัยด้านงบประมาณและค่าตอบแทน และระบบส่งเสริมสนับสนุนจูงใจ ระบบประเมิน สมรรถนะครูยังไม่ชัดเจน รูปแบบ และวิธีการพัฒนาครู หลายแห่งยังใช้วิธีเดิมนอกจากนี้เมธีสิน สมอุนจารย์และคณะ (2556) พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ยังมีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและวุฒิปริญญาตรีเป็นจำนวนมาก มีวิทยฐานะครูชำนาญการเป็นจำนวน มากถึงร้อยละ 66 จึงสมควรได้รับการพัฒนาอย่าง เร่งด่วน นอกจากนี้ยังมีสภาพการเป็นพนักงานราชการ และครูพิเศษสอนมากถึงร้อยละ 46 ของครูช่างอุตสาหกรรมทั้งหมด ทำให้ขาดความมั่นคง ค่าตอบแทน ต่ำและไม่ค่อยได้รับการพัฒนาวิชาชีพมากนัก ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนนั้นรัฐให้งบประมาณสนับสนุนต่ำกว่าภาครัฐบาลจึงเป็นการดำเนินการโดยเจ้าของ วิทยาลัยที่จะดำเนินการบริหารจัดการ เมื่อรัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณน้อย ส่งผลต่อการเป็น สภาพเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือก ครูผู้สอนที่ไม่ได้คุณภาพตามมา และการ พัฒนาบุคลากรจากสภาพสังคมที่ไม่เอื้อต่อการบริหาร ครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามมาซึ่ง บรรเลง ศรีนิล และคณะ(2548) ได้สรุปสภาพปัญหาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาไว้ ดังนี้ 1) การขยายจำนวนสถานศึกษาอย่างรวดเร็วในช่วงที่ ผ่านมาทำให้ สอศ.ไม่ สามารถสนับสนุนงบประมาณด้านต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอเป็นผลให้สถานศึกษา ไม่สามารถพัฒนาได้ ตามมาตรฐาน 2) ครู-อาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษาบางส่วนขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะต้องรับภาระทั้งงานสอนและงานสนับสนุน การสอน 3) ขาดแคลนครูในบางสาขาวิชาและมีครู เกิน ในบางสาขาวิชา ซึ่งเป็นภาวะคุกคามในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ สำคัญ

5.2.4 อภิปรายประเด็นกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

จากผลการวิจัยที่ผู้วิจัยได้พัฒนาร่างกลยุทธ์และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็น สรุป ได้ว่ามี กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ และกลยุทธ์รอง 3 กลยุทธ์ ทั้งนี้โดยการดำเนินการร่างกลยุทธ์หลักและ กลยุทธ์รองนั้นพิจารณาจากการลำดับความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix โดยมีประเด็นการอภิปราย 3 ประเด็นดังนี้

5.2.4.1 กลยุทธ์หลักที่ 1 ปฏิรูปการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ คือ

1) สมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนร่วมกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งผลักดันภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการบุคลากรของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน 2) กำหนดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนที่มาตราฐานและจูงใจ 3) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานบุคลากรตามผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบการบริหารผลงานและค่าตอบแทน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี(พ.ศ. 2555 - 2569) (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเสริมปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ในการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาครัฐโดยมี โครงการขออัตราจ้างข้าราชการ พนักงานราชการให้พอเพียง และโครงการขอรับงบประมาณค่าจ้างชั่วคราวครูและเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ครูมีความมั่นคงและมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมสมรรถนะและประสบการณ์เพื่อคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา โดยมีโครงการกำหนดมาตรการให้ มีการนำผลสัมฤทธิ์ ที่เกิดต่อผู้เรียนไปใช้ ในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ค่าตอบแทน การขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ ในกลยุทธ์หลักนี้มีประเด็นการอภิปรายตามกลยุทธ์รองดังนี้

1) ผลักดันภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการบุคลากรของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน เป็นกลยุทธ์ของการตั้งรับ (defender Strategy) เนื่องจากมีสิ่งแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายของรัฐ สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม และสภาพเทคโนโลยี เป็นสิ่งคุกคามต่อจุดอ่อนของการบริหารทุนมนุษย์ในด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาตามแนวคิดนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนในด้านความรู้พื้นฐานด้านอาเซียน และทักษะภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้จำเป็นต้องผลักดันให้มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน เนื่องจากการจัดสวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนประการหนึ่งที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อผลผลิตขององค์กรให้สูงขึ้น เกิดความเชื่อถือ จงรักภักดีกับองค์กรและบำรุงขวัญให้บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (กิ่งพร ทองใบ, 2553)ซึ่งการผลักดันโดยภาครัฐ ภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันจะส่งผลต่อความสำเร็จ ทั้งนี้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ

15 ปี(พ.ศ. 2555 - 2569) (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างโอกาสและความร่วมมือในการสร้างเสริมคุณภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษากลยุทธ์ที่ 1 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาครัฐ โครงการปรับบทบาทหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้รับผิดชอบสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและของเอกชน

2) กำหนดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

5.2.4.2 กลยุทธ์หลักที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 3 กลยุทธ์รองคือ 1) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 2)วางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ทั้ง Online และ Offline ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของระบบสารสนเทศเช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและระบบฐานข้อมูลทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพในการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

5.2.4.3 กลยุทธ์หลักที่ 3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง คือ 1) พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือครูในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน 2) พัฒนาสมรรถนะครูที่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนโดยระบบเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษา สถานประกอบการ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้

1.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรมีการปฏิบัติการประเมินหลักการบริหารผลงานของสถาบันโดย ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กำหนดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามศักยภาพบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะนักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนและ ติดตามประเมินผลการใช้ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์

เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน และเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะ

จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดโดยองค์ประกอบย่อยด้านการมีฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนบุคลากรที่ชัดเจนนั้น มีสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด

1.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรเร่งเพิ่มขีดความสามารถของกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ทั้ง 3 กระบวนการเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศดังนี้

1.2.1 การสรรหาคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ควรจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรใหม่ในเชิงรุก ด้วยการกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสม และการปรับปฏิทินการรับบุคลากรใหม่ล่วงหน้า เพื่อลดรอยต่อของการแทนที่บุคลากรเดิม และสร้างความร่วมมือกับ สถาบันอุดมศึกษา สถานประกอบการ และชุมชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่มีคุณสมบัติทักษะภาษาต่างประเทศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

1.2.2 การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรเร่งรัดการร่างข้อบังคับ / ระเบียบ เป็นกรอบการพัฒนาครุภัณฑ์การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ โดยร่วมมือกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการ เพื่อสามารถพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนให้มีทักษะทางภาษาต่างประเทศที่สามารถแข่งขันในประชาคมโลก

1.2.3 การบริหารผลงานและค่าตอบแทน ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ควร กำหนดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามศักยภาพบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อมุ่งเน้นทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน

จากผลการวิจัยพบว่าทักษะภาษาต่างประเทศนั้นมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุดในกระบวนการ การสรรหาคัดเลือกบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร และมีค่าต่ำสุดลำดับที่สองในองค์ประกอบการบริหารผลงานและค่าตอบแทน และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นพบว่าทักษะภาษาต่างประเทศเป็นจุดอ่อนในทุกกระบวนการบริหารทุนมนุษย์

1.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรเร่งพัฒนากระบวนการบริหารทุนมนุษย์ทั้ง 3 กระบวนการเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

1.3.1 การสรรหาคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรปรับปรุงเกณฑ์การสรรหาคัดเลือกบุคลากรโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครที่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ อาจมีการจัดทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับ

ประชาคมอาเซียนหรือบรรจุเป็นประเด็นของการสัมภาษณ์บุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

1.3.2 การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรส่งเสริมและเพิ่มโอกาสบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน หรืออาจสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อจัดการสัมมนาส่งเสริมความรู้ทางด้านอาเซียน

1.3.3 การบริหารผลงานและค่าตอบแทน ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรพิจารณาองค์ประกอบในการพิจารณาค่าตอบแทนโดยคำนึงถึง ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนของบุคลากร และผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนหนึ่งองค์ประกอบในการพิจารณาค่าตอบแทน

2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารค่าตอบแทนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่าการบริหารผลงานและค่าตอบแทนมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเป็นอันดับที่ 1

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านภาษาต่างประเทศนั้นโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำกว่าองค์ประกอบย่อยอื่นๆของคุณลักษณะนักเรียนอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการให้คำปรึกษาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่าด้านการพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบย่อยการให้คำปรึกษานั้นมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำกว่าองค์ประกอบย่อยอื่น

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล

ผลการวิจัยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ให้ข้อสังเกตถึงเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงทำให้หลักสูตรเดิมและทักษะเดิมอาจไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงควรเร่งปรับการพัฒนาบุคลากรครูในอนาคต

รายการอ้างอิง

- Aaltonen, P., & Ikävalko, H. (2002). Implementing strategies successfully. *Integrated Manufacturing Systems*, 13(6), 415-418.
- Becker. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Bontis. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management decision*, 36(2), 63-76.
- Certo, & Peter. (1991). *Strategic Management: Concept and Applications*. New York McGraw-Hill.
- Davenport, T. O. (1999). Human capital: Employees want a return on their investment, and they expect managers to help them get it. *Management Review*, 88(11), 37-37.
- Dessler. (2005). *Human Resource Management*: Pearson/Prentice Hall.
- Dessler. (2006). *A framework for human resource management*: Pearson Education India.
- Eisenstat. (1996). What corporat human resource brings to the picnic: four models for functional mangement. *Organizational Dynamics*, 25(2), 7-22.
- Gibb. (2006). *Aesthetics and human resource development: connections, concepts and opportunities*: Routledge.
- Gilley, Egglad, & Gilley. (2002). *Principles of human resource development*: Basic Books.
- Ginter, P. M., & White, D. D. (1982). A social learning approach to strategic management: Toward a theoretical foundation. *Academy of Management Review*, 7(2), 253-261.
- Gratton, & Truss. (2003). The three-dimensional people strategy: putting human resources policies into action. *Academy of Mangement Executive*, 17(3), 74-86.

- Groysberg, McLean, & Nohria. (2006). Are leaders portable? *Harvard Business Review*, 84(5), 92.
- Hall. (2008). *The new human capital strategy: Improving the value of your most important investment--Year after year*: AMACOM Div American Mgmt Assn.
- Hendry, C., & Pettigrew, A. (1986). The practice of strategic human resource management. *Personnel review*, 15(5), 3-8.
- Hitt, Black, & Porter. (2005). *Management, International Edition*. In: New Jersey, Pearson Prentice-Hall.
- Itika. (2011). *Fundamentals of human resource management: Emerging experiences from Africa*: African Studies Centre [etc.], Leiden [etc.].
- Ivancevich. (2003). *Human Resource and Personal management*. Tata Mcgraw Hill publishing company limited, New Delhi.
- Jamrog, & Overholt. (2004). Building a strategic HR function: Contiuing the evolution. *Human resource Planning*, 27(1), 51-63.
- Johnson, K. (2017). The importance of personal branding in social media: educating students to create and manage their personal brand. *Int. J. Educ. Soc. Sci*, 4(1).
- Lucas. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42.
- Lunenburg, & Ornstein. (2011). *Educational administration: Concepts and practices*: Nelson Education.
- Mayo, A. (2001). *Human Value of the Enterprise*: Nicholas Brealey Publishing London.
- Meshoulam, I., & Baird, L. (1987). Proactive human resource management. *Humanresource Management*, 26(4), 483-502.
- Milanowski, A., & Odden, A. (2008). Do Teacher Pay Levels Matter? *Strategic Management of Human Capital*, University of Wisconsin–Madison. <http://www.smhc-cpre.org/resources>.
- Nafukho, Hairston, & Brooks. (2004). Human capital theory: implications for human resource development. *Human Resource Development International*, 7(4), 545-551. doi:10.1080/1367886042000299843

- Odden, A. R. (2011a). Manage "Human Capital" Strategically. *Phi Delta Kappan*, 92(7), 8-12.
- Odden, A. R. (2011b). *Strategic management of human capital in education: Improving instructional practice and student learning in schools*: Routledge.
- Pearce, J. A., Robinson, R. B., & Subramanian, R. (2000). *Strategic management: Formulation, implementation, and control*: Irwin/McGraw-Hill Columbus, OH.
- Rothwell, & Gardiner. (1989). The strategic management of re-innovation. *R&d Management*, 19(2), 147-160.
- Schultz. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1-17.
- Smith, Arnold, & Bizzell. (1991). *Business strategy and policy: cases*: Houghton Mifflin College Div.
- Smith Garry D., Arnold, D. R., & Bizzell, B. G. (1998). *Business Strategy and Policy*: Houghton Mifflin School
- Stoner, J. A., Freeman, R. J., & Gilbert Smith, M. (1982). Management, edisi ke-2. In: New York: Prentice Hall International, Inc. Englewood Cliffs.
- Swanson, & Holton. (2001). *Foundation of Human Resource Development* San Francisco: Berrett Koehler.
- Tallarigo. (2000). Beyond productivity: How leading companies achieve superior performance by leveraging their human capital. *Personnel Psychology*, 53(2), 481.
- Thompson, A., & Strickland, R. (1990). Exxon corporation, 1986. *Strategic management: A choice approach*, 687-720.
- Thompson, A. A., & Strickland, A. J. (1978). *Strategy and policy: Concepts and cases*: Business Publications.
- Tremblay, M., & Chenevert, D. (2005). The effectiveness of compensation strategies in international technology intensive firms. *International Journal of Technology Management*, 31(3-4), 222-239.
- Ullah, M. A., & Khanam, A. A. (2008). Strategic Management Models: An Evaluation.
- Werner, & DeSimone. (2011). *Human resource development*: Cengage Learning.
- Werther, & Davis. (1985). Personnel management and human resources.

- Wesley, R. d. S. F., Charbel, J. C. J., & Fernando, C. A. S. (2011). Continuing the evolution: towards sustainable HRM and sustainable organizations. *Business Strategy Series*, 12(5), 226-234. doi:doi:10.1108/17515631111166861
- Wheelen, Hunger, Hoffman, & Bamford. (2017). *Strategic management and business policy*: pearson.
- Yamane. (1973). *Statistics: An introductory analysis*.
- เกริกยศ ชลาชนเดชะ. (2554). การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการบริหารโรงพยาบาล นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2560). แนวโน้มการศึกษาไทยในครึ่งศตวรรษหน้า. Retrieved พฤศจิกายน 2560 <http://www.kriengsak.com/nade77%20วันที่%2020>
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2559). การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ In การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Vol. 1). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2533). การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์
- เมธีสิน สมอุมจารย์ และคณะ. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู ช่างอุตสาหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย นเรศวร, 15(5), 169-181.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2554). กระบวนทัศน์ใหม่การบริหารทุนมนุษย์. นนทบุรี สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2527). หลักบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ: อเนกศิลป์การพิมพ์.
- โชคชัย สุเวชวัฒน์กุล และ กนกกานต์ แก้วนุช. (2555). ทางเลือก – ทางรอดจากวิกฤติเศรษฐกิจของกิจกรรมทุนมนุษย์ใน อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง: กิจกรรมการบริหารและการพัฒนาทุน มนุษย์. บทความวิชาการน าเสนอในการจัดประชุมวิชาการในวันคล้ายวันสถาปนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ประจำปี 2555
- โสภา มะเครือศรี และคณะ. (2558). ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การจัดการอาชีวศึกษาใน บริบทอาเซียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วารสาร บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โสภา มะเครือศรี สมาน. (2558). ยุทธศาสตร์การจัดการอาชีวศึกษาในบริบทอาเซียนของวิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดส านักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษา, ปีที่ 12(ฉบับที่ 59).
- กิงพร ทองใบ. (2553). ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ที่ เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์. (2552). รายงานการวิจัย การพัฒนาทุนมนุษย์ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรสมรรถนะสูง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรัสศรี เพ็ชรคง. (2552). กลยุทธ์การบการพัฒาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. (ดุขฎฐิบัณชิติต), มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พี.ริน (1991) จำกัด.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2550). พฤติกรรมองค์การ ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การ และทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช., 13-18.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2551). บริหารคนในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ เอ็กชเปอร์เน็ท.
- ดวงนภา มกรานุรักษ์. (2554). อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2554-2564). (ปรัชญาดุขฎฐิบัณชิติต), มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอนแก่น.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2539). การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนชัย ยมจินดา. (2554). กลยุทธ์เพื่อสร้างการได้เปรียบทางการแข่งขัน หน่วยที่ 14. นนทบุรี สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนาชัย สุขวงนิช และ พรชัย อรรถนยกานนท์. (2557). *Strategy Management* การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). ทุนมนุษย์: การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2536). การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นายวิบูลย์ทัต สุทันธนกิตต์. (2553). นโยบายของผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ, กระทรวงมหาดไทย.
- นิมมวล คำปลื้ม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี. (มหาบัณชิติต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2554). การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า *Strategic Human Capital Management*. กรุงเทพฯ: บริษัท โกลเด้นไทม์พีร็นติ้ง จำกัด.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2559). การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า (*STRATEGIC HUMAN CAPITAL MANAGEMENT*). กรุงเทพฯ เดอะ กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- บรรเลง ศรีนิล. (2548). รายงานการวิจัยเส้นทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: หังหุ้นส่วน จำกัดภาพพิมพ์

- บรรเลง ศรนิล และคณะ. (2548). รายงานการวิจัยเส้นทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี.
In. Retrieved from <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/998-file.pdf>
- บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ. (2544). ประมวลสาระชุดวิชาวิเคราะห์การวางแผนและควบคุมการตลาด
นนทบุรี สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปรัชญ นันทน์นิตสุข และ จิระ จิตสุภา. (2557). กระบวนการตัดสินใจของนักเรียนระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ. วารสารวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(2), 56-62.
- พจนา วลัย. (2560). การศึกษาไทยกับการรับมือการเปลี่ยนแปลงทางสังคม: การสร้างประชาธิปไตย
ในห้องเรียน Retrieved from <http://prachatai.com.journal/2016/01/63691>
- พรทิพย์ อีร์ภานนท์. (2559). กลยุทธ์การบริหารองค์กรวิชาชีพครูตามแนวคิดการยกระดับมาตรฐาน
วิชาชีพและคุณภาพครู. (ดุชนันท์จิตต์), จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2551). ราชกิจจานุเบกษา.
- พศิน แดงจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพฯ: บริษัท ออฟ
เซ็ท ครีเอชั่น.
- พิบูล ทีปะปาล. (2546). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ภารดี อนันตนาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี สำนักพิมพ์
มนตรี.
- มยุรี ด้วงศรี. (2558). ครูมืออาชีพยุคอาเซียน. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 2(1(มกราคม –
เมษายน):), 33 –34.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชั่น. CHULALONGKORN UNIVERSITY
- วชิรวัชร งามละม่อม, & (2558). ทฤษฎีการจัดการทุนมนุษย์ สืบค้น Retrieved from
http://learninggopublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_45.html
- วีระชาติ กิเลนทอง. (2560). สภาวะการศึกษาไทยปี 2558/2559 ความจำเป็นของการแข่งขันและ
การกระจายอำนาจในระบบการศึกษาไทย. นนทบุรี โรงพิมพ์ 21 เซ็นจูรี่จำกัด.
- วุฒิสกัต์โกชนุกุล. (2556). การพัฒนาระบบการฝึกหัดครูเชิงสมรรถนะผ่านการเรียนรู้ทางไกลโดยใช้
เว็บเป็นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาสำหรับครูประจำการ. (ดุชนันท์จิตต์),
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- สมใจ ธิทธิ และคณะ. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพลเมืองอาเซียน ที่พึงประสงค์ A Strategy in Relation to the Development of Desirable Characteristics of ASEAN Citizens Studying in Basic Education Students.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2556). การบริหารงาน กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร กรุงเทพฯ บรรณกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). วิสัยทัศน์และพันธกิจสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ Retrieved from <https://www.lpc.ac.th/files/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%20%E0%B8%9E.%E0%B8%A8.2560-2579.pdf>.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2554). การอาชีวศึกษา. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 45, 60-67.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนนโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรี กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559ก). ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนนโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรี กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559ข). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 "จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร". กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ 21 เซ็นจูรีจำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2559). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. นนทบุรี: โรงพิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). กำหนดแผนยุทธศาสตร์อาชีวศึกษา (2552-2561)
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579)

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2556-2560. Retrieved from http://www.nesdb.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=2953.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557, 26 กันยายน 2557). การพัฒนาคน เพื่ออนาคตประเทศไทย. Paper presented at the ประชุมประจำปี 2557 ของ สศช., ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี.
- สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน สำนักงานวิชาการและมาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). การพัฒนามาตรฐานและ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน. Retrieved from <http://jatoporn.ucoz.com/blog/2012-06-15-43>.
- สิทธิชัย ศรีเจริญประมง. (2556). แนวทางการพัฒนาการดำเนินการด้านทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพ การบริการของสายการบินในประเทศไทย. (มหาบัณฑิต), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สุเมธ เตี้ยวอิศเรศ. (2531). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ชลบุรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สุรียา ฮ่องเสนาะ. (2558). อาชีวะก้าวไกล ไทยก้าวหน้า. Retrieved from http://library2.parliament.go.th/giventake/content_nrcinf/nrc2557-article54.pdf
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2553). เมื่อโลกไม่ใช่ใบเดิม. กรุงเทพฯ บริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล วินเทจ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยและประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยความต้องการจำเป็น กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- อนันท์ งามสะอาด. (2560). ยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน. Retrieved from <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=77622> website:
- อนันท์ งามสะอาด. (2560). ยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน. Retrieved from <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=77622>

อภิชาติ ตีรสวัสดิ์ชัย และคณะ. (2559). อนาคตภาพการอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยในยุคประชาคม
อาเซียนระหว่างพ.ศ. 2558-2567. วารสารสมาคมนักวิจัย, 21(1).

อภิชาติ ตีรสวัสดิ์ชัย และคณะ. (2558). อนาคตภาพการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคม
อาเซียนระหว่าง พ.ศ. 2558-2567. Paper presented at the การประชุมสัมมนาการบริหาร
ศึกษาระดับประเทศ ครั้งที่ 1.

อภิชาติ ตีรสวัสดิ์ชัย และคณะ. (2558). อนาคตภาพการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคม
อาเซียนระหว่าง พ.ศ.2558-2567. วารสารการศึกษา มศว, 1.

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมกรอบแนวคิดการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมกรอบแนวคิดการวิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
ดร. อินทร์ จันทร์เจริญ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธนเชียงรายไทย-เยอรมัน และ อดีตนายกสมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษา
ดร. จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์ นางศิริลักษณ์ มโนรมย์	อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยา อดีตผู้อำนวยการกลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน สำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ดร. มนูญ ชื่นชม	ผู้รับใบอนุญาตและผู้อำนวยการเทคโนโลยีชื่นชม ไทย - เยอรมัน สระบุรี
ดร.พรศรี นิมแก้ว	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวิชาชีพ ที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

ภาคผนวก ข

แบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการวิจัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



แบบประเมินกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการวิจัย

เรื่อง กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

Private Vocational College's Strategic Human Capital Management According to the Concept
of Vocational Students Characteristic for ASEAN Community

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษาภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

2. แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิด
คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบประเมินกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีครั้งนี้ด้วยความจริงและความ
ต้องการที่แท้จริงของท่านเพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการบริหารทุน
มนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน
ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่าง
สูง มา ณ โอกาสนี้

นาย อิศเรศ จันท์เจริญ
นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน

- 1.1 ชื่อ-สกุล.....
- 1.2 วุฒิการศึกษาสูงสุด
ปริญญา.....สาขา.....
- 1.3 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานปัจจุบัน.....
- 1.4 เบอร์โทรศัพท์ที่ติดต่อสะดวก.....

ตอนที่ 2 การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

คำถาม ในทัศนะของท่าน ท่านคิดว่าการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1.การสรรหาคัดเลือกบุคลากร			
1.1	การวางแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร		
2.การพัฒนาบุคลากร			
2.1	การวางแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่เป้าหมาย		
2.2	การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ		
2.3	การช่วยเหลือให้คำปรึกษาหารือ		
3.ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน			
3.1	การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม		
3.2	มีฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน		
3.3	มีสวัสดิการที่เหมาะสม		





ชุดที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

Private Vocational College's Strategic Human Capital Management According to the concept of Vocational Students Characteristic for ASEAN Community

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษาภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

2. แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสถานที่ที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ตามความ|จริงและความต้องการที่แท้จริง ของท่านเพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน ให้มี คุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็น อย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นาย อิศเรศ จันทรเจริญ

นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรุณาส่งแบบสอบถามคือผู้วิจัยภายในวันที่ **17 กันยายน 2560** จักเป็นพระคุณยิ่ง หากมีข้อสงสัย กรุณา สอบถามที่ นายอิสเรศ จันทรเจริญ โทร.082-449-6665 หรือ E-mail: Itsared65@gmail.com

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงตามความต้องการของท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) 21 - 30 ปี
 2) 31 - 40 ปี
 3) 41 - 50 ปี
 4) 51 - 60 ปี
 5) 61 ปีขึ้นไป

2. ท่านมีตำแหน่ง

- 1) ผู้รับใบอนุญาต
 2) ผู้จัดการ
 3) ผู้อำนวยการ
 4) รองผู้อำนวยการ
 5) ครูช่างอุตสาหกรรม
 6) ครูพาณิชยกรรม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาชนอาเซียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน ช่องว่างที่ตรงกับ "สภาพปัจจุบัน" และ "สภาพที่พึงประสงค์" ตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งมีความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง "สภาพปัจจุบัน"

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับ **มากที่สุด**
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับ **มาก**
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับ **ปานกลาง**
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับ **น้อย**
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับ **น้อยที่สุด**

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง "สภาพที่พึงประสงค์"

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นในระดับ **มากที่สุด**
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นในระดับ **มาก**
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นในระดับ **ปานกลาง**
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นในระดับ **น้อย**
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นในระดับ **น้อยที่สุด**

กรุณา ✓ ลงในช่อง "สภาพปัจจุบัน" และ "สภาพที่พึงประสงค์" (ทั้งสองช่อง)

รายการ		ระดับของการปฏิบัติ									
		สภาพปัจจุบัน (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					สภาพที่พึงประสงค์ (มากที่สุด → น้อยที่สุด)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน											
ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร											
1 วิทยาลัยฯ มีการวางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
1.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาบุคลากร											
2 วิทยาลัยฯ มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรไปสู่เป้าหมายการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
2.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

กรุณา ✓ ลงในช่อง "สภาพปัจจุบัน" และ "สภาพที่พึงประสงค์" (ทั้งสองช่อง)

รายการ		ระดับของการปฏิบัติ									
		สภาพปัจจุบัน (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					สภาพที่พึงประสงค์ (มากที่สุด → น้อยที่สุด)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. วิทยาลัยฯ มีการส่งเสริมบุคลากรเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพที่สามารถพัฒนานักศึกษาให้ มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
3.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. วิทยาลัยฯ ให้การช่วยเหลือบุคลากรในการให้คำปรึกษา ที่สามารถพัฒนานักศึกษาให้มี คุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
4.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

กรุณา ✓ ลงในช่อง "สภาพปัจจุบัน" และ "สภาพที่พึงประสงค์" (ทั้งสองช่อง)

รายการ	ระดับของการปฏิบัติ										
	สภาพปัจจุบัน (มากที่สุด→น้อยที่สุด)					สภาพที่พึงประสงค์ (มากที่สุด→น้อยที่สุด)					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ด้านการประเมินผลงานและคำตอบแทน											
5. วิทยาลัยฯมีเกณฑ์การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมที่สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
5.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.5	ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อ เทคโนโลยีสมัยใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.6	ทักษะในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. วิทยาลัยฯมีฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนบุคลากรที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
6.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.5	ความสามารถประยุกต์ใช้สื่อ เทคโนโลยีสมัยใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.6	ทักษะในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

กรุณา ✓ ลงในช่อง "สภาพปัจจุบัน" และ "สภาพที่พึงประสงค์" (ทั้งสองช่อง)

รายการ		ระดับของการปฏิบัติ									
		สภาพปัจจุบัน (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					สภาพที่พึงประสงค์ (มากที่สุด → น้อยที่สุด)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7. วิทยาลัยฯ มีสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรที่สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
7.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
ตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาชนอาเซียน

กรุณา ✓ ลงในช่อง "สภาพปัจจุบัน" และ "สภาพที่พึงประสงค์" (ทั้งสองช่อง)

รายการ		ระดับของการปฏิบัติ									
		สภาพปัจจุบัน (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					สภาพที่พึงประสงค์ (มากที่สุด → น้อยที่สุด)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ											
8. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อ วิทยาลัยฯ ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
8.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

กรุณา ✓ ลงในช่อง "สภาพปัจจุบัน" และ "สภาพที่พึงประสงค์" (ทั้งสองช่อง)

รายการ	ระดับของการปฏิบัติ										
	สภาพปัจจุบัน (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					สภาพที่พึงประสงค์ (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
8.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9 การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อ วิทยาลัยฯ ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนา											
คุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
9.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อ วิทยาลัยฯ ให้มีหลักเกณฑ์ในการบริหารผลงาน											
และค่าตอบแทนบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
10.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

กรุณา ✓ ลงในช่อง "สภาพปัจจุบัน" และ "สภาพที่พึงประสงค์" (ทั้งสองช่อง)

รายการ	ระดับของการปฏิบัติ										
	สภาพปัจจุบัน (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					สภาพที่พึงประสงค์ (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ด้านสภาพเศรษฐกิจ											
11. สภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อ วิทยาลัยฯ ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
11.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12 สภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อ วิทยาลัยฯ ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
12.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13 สภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อ วิทยาลัยฯ ให้มีหลักเกณฑ์ในการบริหารผลงานและค่าตอบแทนบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
13.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

กรุณา ✓ ลงในช่อง "สภาพปัจจุบัน" และ "สภาพที่พึงประสงค์" (ทั้งสองช่อง)

รายการ	ระดับของการปฏิบัติ										
	สภาพปัจจุบัน (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					สภาพที่พึงประสงค์ (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
13.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14. สภาพสังคมเอื้อต่อ วิทยาลัยฯ ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
14.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15. สภาพสังคมเอื้อต่อ วิทยาลัยฯ ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
15.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

กรุณา ✓ ลงในช่อง "สภาพปัจจุบัน" และ "สภาพที่พึงประสงค์" (ทั้งสองช่อง)

รายการ		ระดับของการปฏิบัติ									
		สภาพปัจจุบัน (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					สภาพที่พึงประสงค์ (มากที่สุด → น้อยที่สุด)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16. สภาพสังคมเอื้อต่อ วิทยาลัยฯให้มีหลักเกณฑ์ในการบริหารผลงานและค่าตอบแทนบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
16.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี											
17. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อ วิทยาลัยฯในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
17.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อ วิทยาลัยฯในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
18.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

กรุณา ✓ ลงในช่อง "สภาพปัจจุบัน" และ "สภาพที่พึงประสงค์" (ทั้งสองช่อง)

รายการ	ระดับของการปฏิบัติ										
	สภาพปัจจุบัน (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					สภาพที่พึงประสงค์ (มากที่สุด → น้อยที่สุด)					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
18.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อ วิทยาลัยฯให้มีหลักเกณฑ์ในการบริหารผลงานและ											
คำตอบแทนบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด											
19.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19.4	ทักษะทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19.5	ทักษะทางเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19.9	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1



ขอพระคุณในความกรุณาของท่านที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้
หากมีข้อสงสัยกรุณาสอบถามที่นายนายอิศเรศ จันทร์เจริญ (ผู้วิจัย)
เบอร์โทร: 082-49-6665 หรือ E-mail: itsared65@gmail.com



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถามการวิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
ดร. อินทร์ จันทร์เจริญ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธนเชียงราย ไทย-เยอรมันและ อดีตนายกสมาคมวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ดร. จำนงค์ แจ่มจันทร์วงษ์ นางศิริลักษณ์ มโนรมย์	อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยา อดีตผู้อำนวยการกลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและ แผน สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน
ดร. มนูญ ชื่นชม	ผู้รับใบอนุญาตและผู้อำนวยการเทคโนโลยีชื่น ชม ไทย - เยอรมัน สระบุรี
ดร.พรศรี ฉิมแก้ว	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวิชาชีพที่สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา





**แบบตรวจสอบความตรงของเนื้อหารายชื่อของ
เรื่อง กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษา
อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน**

**Private Vocational College's Strategic Human Capital Management According to the
Concept of Vocational Students Characteristic for ASEAN Community**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องผลการพิจารณาที่สอดคล้องกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยมีรายละเอียดวิธีการประเมิน คือ

- 1 หมายถึง ท่าน**เห็นด้วย**กับข้อความของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 0 หมายถึง ท่าน**ไม่แน่ใจ**กับข้อความของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1 หมายถึง ท่าน**ไม่เห็นด้วย**กับข้อความของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หากข้อความ / ข้อความข้อใดที่ท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีความเหมาะสมหรือสมควรปรับปรุงแก้ไข ขอความกรุณาเสนอแนะไว้ข้างท้ายเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพต่อไป

รายการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
	1	0	-1	
ตอนที่ 1 การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน				
ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรบุคลากร				
1 วิทยาลัยมีการวางแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด				
1.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน			
1.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ			
1.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ			
1.4	ทักษะทางวิชาชีพ			
1.5	ทักษะทางเทคโนโลยี			
1.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม			

รายการ		ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง
		1	0	-1	
1.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
1.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
1.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
ด้านการพัฒนาบุคลากร					
2 วิทยาลัยฯมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ในระดับใด					
2.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
2.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
2.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
2.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
2.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
2.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
2.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
2.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
2.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
3. วิทยาลัยฯมีการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ที่สามารถพัฒนานักศึกษาให้มี คุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					
3.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
3.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
3.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
3.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
3.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
3.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
3.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
3.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
3.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
4. วิทยาลัยฯให้การช่วยเหลือบุคลากรในการให้คำปรึกษาหารือที่สามารถพัฒนานักศึกษา ให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					
4.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				

รายการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง
	1	0	-1	
4.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ			
4.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ			
4.4	ทักษะทางวิชาชีพ			
4.5	ทักษะทางเทคโนโลยี			
4.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม			
4.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ			
4.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม			
4.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ			
ด้านการบริหารผลงานและค่าตอบแทน				
5. วิทยาลัยการประเมินผลงานบุคลากรบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรมอย่างเหมาะสมที่สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด				
5.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน			
5.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ			
5.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ			
5.4	ทักษะทางวิชาชีพ			
5.5	ทักษะทางเทคโนโลยี			
5.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม			
5.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ			
5.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม			
5.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ			
6. วิทยาลัยมีฐานเงินเดือนและหลักการขึ้นเงินเดือนบุคลากรที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด				
6.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน			
6.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ			
6.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ			
6.4	ทักษะทางวิชาชีพ			
6.5	ทักษะทางเทคโนโลยี			
6.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม			
6.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ			

รายการ		ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง
		1	0	-1	
6.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
6.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
7. วิทยาลัยฯมีสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรที่สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					
7.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
7.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
7.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
7.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
7.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
7.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
7.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
7.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
7.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ					
8 การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อ วิทยาลัยฯในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					
8.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
8.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
8.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
8.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
8.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
8.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
8.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
8.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
8.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
9 การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อ วิทยาลัยฯในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					

รายการ		ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง
		1	0	-1	
9.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
9.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
9.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
9.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
9.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
9.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
9.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
9.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
9.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
10. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อ วิทยาลัยฯให้มีหลักเกณฑ์ในการบริหาร ผลงานและค่าตอบแทนบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ ในระดับใด					
10.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
10.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
10.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
10.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
10.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
10.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
10.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
10.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
10.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
ด้านสภาพเศรษฐกิจ					
11. สภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อ วิทยาลัยฯในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อพัฒนา คุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					
11.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
11.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
11.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
11.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
11.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				

รายการ		ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง
		1	0	-1	
11.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
11.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
11.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
11.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
12 สภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อ วิทยาลัยฯในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะ นักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					
12.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
12.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
12.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
12.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
12.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
12.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
12.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
12.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
12.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
13 สภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อ วิทยาลัยฯให้มีหลักเกณฑ์ในการบริหารผลงานและค่าตอบแทน บุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					
13.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
13.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
13.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
13.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
13.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
13.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
13.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
13.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
13.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
ด้านสภาพสังคม					
14. สภาพสังคม เอื้อต่อ วิทยาลัยฯในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะ นักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					

รายการ		ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง
		1	0	-1	
14.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
14.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
14.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
14.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
14.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
14.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
14.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
14.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
14.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
15. สภาพสังคมเอื้อต่อ วิทยาลัยฯ ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					
15.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
15.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
15.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
15.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
15.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
15.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
15.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
15.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
15.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
16. สภาพสังคมเอื้อต่อ วิทยาลัยฯ ให้มีหลักเกณฑ์ในการบริหารผลงานและค่าตอบแทนบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					
16.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
16.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
16.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
16.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
16.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
16.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
16.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				

รายการ		ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง
		1	0	-1	
16.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
16.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี					
17. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อ วิทยาลัยฯ ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					
17.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
17.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
17.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
17.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
17.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
17.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
17.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
17.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
17.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
18. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อ วิทยาลัยฯ ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					
18.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				
18.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
18.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
18.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
18.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
18.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
18.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
18.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
18.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				
19. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อ วิทยาลัยฯ ให้มีหลักเกณฑ์ในการบริหารผลงานและค่าตอบแทนบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด					
19.1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน				

รายการ		ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง
		1	0	-1	
19.2	ความรู้ทางทฤษฎีและวิชาชีพ				
19.3	ทักษะทางภาษาต่างประเทศ				
19.4	ทักษะทางวิชาชีพ				
19.5	ทักษะทางเทคโนโลยี				
19.6	ทักษะในการทำงานเป็นทีม				
19.7	ความภูมิใจในความเป็นชาติ				
19.8	การยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม				
19.9	ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ				

ภาคผนวก ฉ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมเป็นไปเพื่อการร่างกลยุทธ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมเป็นไปได้การร่างกลยุทธ์

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสมาคมอาชีวศึกษาเอกชน

1. นายปรีชา ศรีสง่า ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีมีนบุรีโปลีเทคนิค
2. ดร.จิตจัน สารระวีโรจน์ ผู้บริหารพณิชยการหาดใหญ่
3. ดร.อดิศร สิ้นประสงค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีการจัดการเพชรเกษม
นายกสมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ
4. ดร. เชน สุขสวี ผู้รับใบอนุญาตและผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสงขลา
5. ดร. มนูญ ชื่นชม ผู้รับใบอนุญาตและผู้อำนวยการเทคโนโลยีชื่นชม ไทย -
เยอรมัน สระบุรี
6. ดร. พันธุ์นิภา แยมชุตี ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือ
อดีตอุปนายกสมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯภาคเหนือ
7. ดร.สมจิตร ศิริเสนา ผู้รับใบอนุญาตและผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยี
พณิชยการอยุธยา
8. ดร.วรายุทธ์ พัฒนาศิริรักษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี
9. นายจักรินทร์ มีประเสริฐกุล ผู้รับใบอนุญาตและผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอุดรดิตต์
10. ดร.อณาวุฒิ ชูทรัพย์ ผู้บริหารวิทยาลัยตั้งตรงจิตบริหารธุรกิจ
11. ดร.ประสาน ประวัตีรุ่งเรือง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
12. ดร.ประเสริฐ กลิ่นชู ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออก
อุปนายกสมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯภาคกลาง
13. ดร.เปรมปรีดี หมูวิเศษ ผู้รับใบอนุญาตและผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวเถินเทคโนโลยี
อุปนายกสมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯภาคเหนือ

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสมาคมอาชีวศึกษาเอกชน

14. ผศ.ดร.จักรพันธ์ พรนิมิต ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีจรัญสนิทวงศ์
อุปนายกสมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯกรุงเทพฯ
15. นายปรวี ศรีสง่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีมีนบุรีโพลีเทคนิค
กรรมการอาชีวศึกษาเอกชนฯกรุงเทพฯ
- 16.นางสาวดวงแข สุนทรรัตน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวิจิราโปลีสงขลา
กรรมการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯภาคใต้

นักวิชาการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ และผู้เกี่ยวข้องด้านนโยบายการศึกษา

1. รศ.ดร.วรวจน์ ศรีวงศ์ชล อดีตรองคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ที่ปรึกษาหลักสูตรทวิภาคีพาณิชย์การธนบุรี
2. ดร.พนม พงษ์ไพบูลย์ อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. รศ.ดร. พูลสุข หิงคานนท์ อดีตคณบดีพยาบาลศาสตร์มหาวิทาลัยนเรศวร และ
นักวิชาการด้านทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล

1. นายมนตรี สุขชุม ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและการประกันคุณภาพ
วิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธน
2. นายโกศล วงศ์สวัสดิ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธน
3. นางชุตติการณ์ ขัติกันทา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการและงานทะเบียนวิทยาลัย
เทคโนโลยีกรุงธนเชียงราย ไทย-เยอรมัน



ภาคผนวก ข

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการร่างกลยุทธ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



แบบประเมินร่างกลยุทธ์

การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน

คำชี้แจง แบบประเมินฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเอกชนโดยรวมของประเทศ ในบริบทของประชาคมอาเซียนที่มีคุณภาพต่อไป

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 2 วิธีดำเนินงาน ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน ตามความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาจากโครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับพอสังเขป) และเอกสารประกอบ (ร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ ของวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน) โดยจะขอความกรุณารับคืนแบบประเมินด้วยตนเอง ภายในวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2561 ซึ่งหากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสามารถเขียนแนะนำหรือติดต่อกับผู้วิจัยเพื่อให้ข้อมูลโดยตรง จะเป็นพระคุณอย่างสูง

นายอิศเรศ จันทน์เจริญ

นิสิตปริญญาคุุณัฐบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ 082-449-6665 e-mail itsared65@gmail.com

ตอนที่ 1 กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รองของร่างกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษา
อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ทั้งข้อที่เป็นกลยุทธ์หลัก 3 ข้อ
กลยุทธ์รอง 9 ข้อ และวิธีดำเนินงาน 31 ข้อ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ **โปรดตอบทุกข้อ** โดยมี

เกณฑ์ดังนี้

เหมาะสม หมายถึง เนื้อหาสอดคล้องกับบริบทการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสามารถนำไป
ปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลได้จริง

เป็นไปได้ หมายถึง เนื้อหามีความชัดเจนสำหรับผู้ปฏิบัติ/ การจัดสรรทรัพยากรอื่น ๆ ของ
การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	
กลยุทธ์หลักที่ 1 ปฏิรูปการบริหารผลงานและคำต่อแหม่งผลลัพธ์การ เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน						
กลยุทธ์รอง	1.1 ผลักดันภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัด สวัสดิการบุคลากรของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน					
	1.2 กำหนดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์การเสริมสร้าง คุณลักษณะนักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
	1.3 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรม ตามผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน					
	1.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนาระบบการบริหาร ผลงานและค่าตอบแทน					
กลยุทธ์หลักที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ มุ่ง ผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน						
กลยุทธ์รอง	2.1 กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
	2.2 วางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรบุคลากรใหม่ทั้ง Online และ Offline ที่มีคุณสมบัติความรู้ทักษะวิชาชีพที่เอื้อต่อการพัฒนาการศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
กลยุทธ์รอง	2.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบฐานข้อมูลทางเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่มีศักยภาพใน การพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
กลยุทธ์หลักที่ 3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้าง คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน						
กลยุทธ์รอง	3.1 พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา เพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนา นักศึกษา ให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียน					
	3.2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ที่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนโดยระบบเครือข่ายกับ สถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ					

ตอนที่ 2 วิธีดำเนินงานของกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษา
อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	
กลยุทธ์หลักที่: 1) ปฏิรูปการบริหารผลงาน และค่าตอบแทนมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
กลยุทธ์รองที่: 1.1) ผลักดันภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการบุคลากรของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน					
วิธีดำเนินการ: 1.1.1 สมาคมอาชีวศึกษาเอกชนฯ กำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการ บุคลากรอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีความเท่าเทียมกับสวัสดิการของบุคลากรภาครัฐ และผลักดันแนวทางดังกล่าวไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา					
1.1.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยนำทรัพยากรและบริการ มาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มศักยภาพ การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรอาชีวศึกษาเอกชน					
กลยุทธ์รองที่: 1.2) กำหนดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
วิธีดำเนินการ: 1.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กำหนดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามศักยภาพบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน					

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปไม่ได้	
1.2.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประชาสัมพันธ์ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐาน ประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐานไปยังบุคลากร ภายใน รวมถึง สถาบันอุดมศึกษา					
1.2.3 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลการใช้ระบบค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน เพื่อมุ่งเน้น ความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน และเพื่อการ ปรับปรุงแผนเป็นระยะ					
กลยุทธ์รองที่: 1.3) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรมตามผลลัพธ์การ เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
วิธีดำเนินการ:					
1.3.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกำหนด เกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลงานบุคลากรการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามผลลัพธ์เสริมสร้าง คุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคม อาเซียนมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียน และ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ ให้ได้ตามมาตรฐานที่ เป็นธรรม					
1.3.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำ กฎระเบียบ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและ ค่าตอบแทน ผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษา อาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนมุ่งเน้นความรู้ พื้นฐานประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐานที่เป็นธรรม					

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	
1.3.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนค่าตอบแทน ที่ประเมินจากผลการปฏิบัติงานประจำปีที่เกี่ยวข้องการเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐานอย่างเป็นรูปธรรม					
1.3.4 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลการใช้เกณฑ์การประเมินผลงานบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรมตามผลลัพธ์เสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นความรู้พื้นฐานประชาคมอาเซียนและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน และเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะ					
กลยุทธ์รองที่: 1.4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบการบริหารผลงานและค่าตอบแทน					
วิธีดำเนินการ:					
1.4.1 ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการใช้ระบบฐานข้อมูล ด้านสารสนเทศเพื่อการจัดการค่าตอบแทน ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว					
1.4.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ในการบริหารผลงานและค่าตอบแทนในเชิงประจักษ์ และการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
กลยุทธ์หลักที่ : 2) เพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
กลยุทธ์รองที่ : 2.1) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	
<p>วิธีดำเนินการ:</p> <p>2.1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เรงรัดการดำเนินการกำหนดข้อบังคับ/เกณฑ์มาตรฐาน บุคลากรใหม่ ให้มีคุณสมบัติด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน</p>					
<p>2.1.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประชาสัมพันธ์เกณฑ์มาตรฐานบุคลากรใหม่ให้มีคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรที่สนใจมาสมัครและเตรียมการพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด</p>					
<p>2.1.3 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลการใช้เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อการปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็นระยะ</p>					
<p>กลยุทธ์รองที่ : 2.2) วางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ทั้ง Online และ Offline ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>					
<p>วิธีดำเนินการ:</p> <p>2.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ในเชิงรุก ด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม และการปรับปรุงปฏิทินการรับบุคลากรใหม่ล่วงหน้า เพื่อลดรอยต่อของการแทนที่บุคลากรเดิม</p>					

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	
2.2.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำแผนงาน ประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากรใหม่ และประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ วิทยาลัยฯ พันธกิจ เป้าหมาย ในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาที่มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับ ประชาคมอาเซียน ไปยังสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคัดเลือกบุคลากร โดยเปิดรับบุคลากรใหม่ทางช่องทาง Online และ Offline					
2.2.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สร้างความร่วมมือกับ สถาบันอุดมศึกษา สถานประกอบการ และชุมชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
2.2.4 ผู้บริหารวิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติการ การสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาเพื่อการปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็นระยะ					
2.2.5 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมแก่การสร้างภาพลักษณ์และการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ ตามแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่รวมทั้งจัดสรรทุนในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อมุ่งใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ					
กลยุทธ์รองที่ : 2.3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบฐานข้อมูลทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพในการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	
<p>วิธีดำเนินการ:</p> <p>2.3.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ โดยปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการกระจายข้อมูลข่าวสาร ความต้องการด้านบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา</p>					
<p>2.3.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ให้เป็นปัจจุบันเชื่อถือได้ สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา</p>					
<p>2.3.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวัดสมรรถนะสำคัญจำเป็นเช่น ความรู้ทางวิชาการ ทักษะการสอน ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะทางเทคโนโลยี</p>					
<p>กลยุทธ์หลักที่ : 3) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>					
<p>กลยุทธ์รองที่ : 3.1) พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>					
<p>วิธีดำเนินการ:</p> <p>3.1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ และวัฒนธรรมของวิทยาลัย รวมทั้งทำความเข้าใจถึงเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน</p>					

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	
3.1.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดตั้งศูนย์การให้คำปรึกษาของวิทยาลัยแก่บุคลากรในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อพัฒนา นักศึกษา ให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
3.1.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งพัฒนาทีมบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในการพัฒนานักเรียน ให้มีคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
3.1.4 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดสรรงบประมาณและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาที่เข้าถึงได้ตลอดเวลา					
กลยุทธ์รองที่ : 3.2) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มุ่งผลลัพธ์การเสริมสร้างคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียนโดยระบบเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ					
<p>วิธีดำเนินการ:</p> <p>3.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เร่งรัดการร่างข้อบังคับ / ระเบียบ เป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การพัฒนาคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการ</p>					
3.2.2 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จัดทำโครงการ / แผนงานการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งผลลัพธ์การพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษา สำหรับประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการ					

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้	
3.2.3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชนและสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเสริมศักยภาพของบุคลากรในการพัฒนาคุณลักษณะ นักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน					
3.2.4 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ติดตามประเมินผลแผนงานการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามคุณสมบัติด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียนเพื่อการปรับปรุงแผนเป็นระยะ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
 หากผู้วิจัยมีข้อคำถามเกี่ยวกับผลการประเมินฉบับนี้ของท่าน
 ผู้วิจัยขออนุญาตติดต่อกลับท่าน ในช่องทางการติดต่อที่ท่านสะดวก (โปรดระบุ.....)



ภาคผนวก ซ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
1 ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภูมิ บุญยโสภณ	อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อดีตประธานกรรมการการอาชีวศึกษา
2 ดร.ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์	เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3 ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
4 รศ.ดร.วราภรณ์ ศรีวงษ์กุล	อดีตรองคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่ปรึกษาหลักสูตรทวิภาคีพาณิชย์การธนบุรี
5 รศ.ดร.พูลสุข หิงคานนท์	อดีตคณบดีพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยนเรศวร และนักวิชาการด้านทรัพยากรมนุษย์
6 ดร. อินทร์ จันทร์เจริญ	ผู้รับใบอนุญาตและผู้อำนวยการวิทยาลัย เทคโนโลยีกรุงธน อดีตนายกสมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
7 รศ.ดร.จอมพล มงคลวานิชย์	ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม อดีตนายกสมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ
8 ดร.อดิศร สิ้นประสงค์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีการจัดการ เพชรเกษม นายกสมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ
9 ผศ.ดร.จักรพันธ์ พรนิมิตร	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีจรัญสนิทวงศ์ อุปนายกสมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฯ กรุงเทพฯ
10 ดร. มนูญ ชื่นชม	ผู้รับใบอนุญาตและผู้อำนวยการเทคโนโลยี ชื่นชม ไทย - เยอรมัน สระบุรี
11 ผศ.ดร.กรวิก พรนิมิตร	ผู้บริหารโรงเรียนลำปางพณิชยการและ เทคโนโลยี
12 ดร.พิสิษฐ์ ศิริรักษ์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพนมวัน

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายอิศเรศ จันทร์เจริญ เกิดวันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2525 ที่อำเภอเมือง จังหวัด กรุงเทพมหานคร ประวัติด้านการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาจากโรงเรียนราชวินิต สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย จากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการตลาด จากมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และสำเร็จการศึกษามหาบัณฑิต สาขา International studies จาก Oklahoma State University ในปีการศึกษา 2556 เข้าศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY