

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน



นายเกริกก้อง มังคละพฤษ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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**

Vocational School Management Strategies According to the Concept of Enhancing  
Work Values



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	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน
โดย	นายเกริกก้อง มังคละพฤษ์
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์ ดร.พฤษ์ ศิริบรรณพิทักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	อาจารย์ ดร.สีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต

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

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ศาสตราจารย์ ดร.พฤษ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(อาจารย์ ดร.สีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.วลัยพร ศิริภิรมย์)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัตติ)

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

เกริกก้อง มังคละพฤกษ์ : กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน (Vocational School Management Strategies According to the Concept of Enhancing Work Values) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ศ. ดร.พฤทธิ ศิริบรรณ พิทักษ์, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: อ. ดร.สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน 2) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยใช้วิธีวิจัยแบบ Explanatory Sequential Mixed Method Design เก็บข้อมูลจากโรงเรียนอาชีวศึกษารัฐบาลและเอกชน จำนวน 200 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน/นักศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> และวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าการบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา และสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา 2) จุดแข็งของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน คือ การบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา ส่วนจุดอ่อนคือการบริหารวิชาการ โดยมีนโยบายของรัฐเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่เสริมสร้างโอกาส ในขณะที่สภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจ และสภาพเทคโนโลยีเป็นภาวะคุกคามการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน และ 3) กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ประกอบไปด้วย 6 กลยุทธ์หลัก คือ (1) พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน (2) ปรับปรุงการเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน (3) ปรับปรุงงานวัดผล และประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน (4) ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน (5) พัฒนางานส่งเสริมวินัยเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน และ (6) พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานโดยมีกลยุทธ์รอง 18 กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการ 36 วิธี

ภาควิชา	นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ	ลายมือชื่อนิสิต .....
	ทางการศึกษา	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม .....
ปีการศึกษา	2560	

# # 5684476927 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS: STRATEGY / MANAGEMENT / VOCATIONAL SCHOOL / WORK VALUES

KRIRKKONG MANGALABRUKS: Vocational School Management Strategies According to the Concept of Enhancing Work Values. ADVISOR: PROF. PRUET SIRIBANPITAK, Ph.D., CO-ADVISOR: SUEBSAKUL NARINTARANGKUL NA AYUDHAYA, Ph.D., pp.

The research objectives were to 1) Study the current and desirable states of vocational school management according to the concept of enhancing work values. 2) To analyse the strength, weakness, opportunity, and threats of vocational school management according to the concept of enhancing work values, and 3) To develop the strategies of vocational school management according to the concept of enhancing work values. The research applied Explanatory Sequential Mixed Method Design. The samples were 200 vocational schools across Thailand, and the data were collected from the school administrator, teacher, and student. The instruments used in this research were questionnaires and evaluation forms. The data were analysed by percentage, mean, standard deviation,  $PNI_{modified}$ , and content from focus group discussion.

The result showed that 1) The current state of vocational school management according to the concept of enhancing work values was at high level. The level of academic management was lower than the student affairs management. The desirable state of vocational school management according to the concept of enhancing work values was also at high level. The level of academic management was higher than the student affairs management. 2) The strength of vocational school management according to the concept of enhancing work values was the student affairs management. The weakness was the academic management with the government policy as the opportunity. Meanwhile the social, technology, and economic were threats of vocational school management according to the concept of enhancing. 3) The strategies of vocational school management according to the concept of enhancing work values consisted of 6 main strategies which were (1) Development of enhancing work values curriculum. (2) Revision of enhancing work values learning management. (3) Development of enhancing work values evaluation and assessment. (4) Promotion of student affairs for enhancing work values. (5) Development of student discipline for enhancing work values. (6) Development of special programmes, and community service for enhancing work values. There were also consisted of 18 sub-strategies, and 36 procedures.

Department: Educational Policy Management and Leadership Student's Signature .....  
 Advisor's Signature .....

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

Academic Year: 2017

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และอาจารย์ ดร.สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา ที่ได้ให้ความเมตตาในการให้คำแนะนำปรึกษาในการพัฒนางานวิจัยเล่มนี้ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ ประธานกรรมการ การสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์ และอาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัตติ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ กรรมการการสอบจาก ภายนอกมหาวิทยาลัย ที่เมตตาให้คำแนะนำและคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์แก่การจัดทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบและให้ คำแนะนำแก่ผู้วิจัยในการตรวจสอบและให้คำแนะนำตั้งแต่กรอบแนวคิด เครื่องมือวิจัย และกล ยุทธ์ ทั้งนี้ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาและผู้ มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านในการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลหลักในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเพื่อนๆนิสิต ป.เอก นอกเวลา รุ่น 9 ที่ร่วมผ่านอุปสรรคต่างๆ มาด้วยกัน ช่วยเหลือและให้กำลังใจกันมาตลอด โดยเฉพาะ จำ ดร.ปิยนันท์ พิศรสำราญเดช รอง ผู้อำนวยการเกริกวิทยาลัย ผู้ซึ่งให้คำแนะนำ ชี้แนวทางอย่างอดทน มั่นคง จนทำให้ภารกิจที่สำคัญ อีกหนึ่งภารกิจของชีวิตนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัยทั้งที่ล่วงลับไปแล้วและยังคง ต่อสู้ชีวิตอยู่ในปัจจุบันสำหรับทุกสิ่ง รวมทั้งกัลยาณมิตรทุกท่านที่ร่วมส่งกำลังใจ ให้คำแนะนำ ปรึกษา จนมาถึงวันนี้ ขอกราบขอบพระคุณ



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความสำคัญของการวิจัย .....	1
1.2 คำถามการวิจัย .....	4
1.3 วัตถุประสงค์ .....	4
1.4 นิยามศัพท์ .....	4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	6
1.5.1 กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา.....	6
1.5.2 กรอบแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน .....	7
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	9
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
2.1 การผลิตกำลังคน และการจัดการด้านอาชีวศึกษา .....	10
2.2 การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา .....	33
2.2.1 การบริหารวิชาการ.....	42
2.2.2 การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา.....	46
2.3 ค่านิยมในการทำงาน .....	48

2.4 การพัฒนากลยุทธ์.....	58
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	66
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	66
3.2 ขั้นตอนการวิจัย .....	66
3.2.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	66
3.2.2 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	70
3.2.3 พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงาน .....	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	76
4.1 ผลการประเมินกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงาน .....	77
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	78
4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน.....	82
4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก... ..	98
4.5 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน.....	117
4.5.1 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยรวม.....	117

4.6 ผลการวิเคราะห์โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก .....	124
4.6.1 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอกโดยรวม.....	124
4.6.2 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอก จำแนกตามองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา .....	125
4.6.3 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอก โดยจำแนกตามนโยบายของรัฐต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	128
4.6.4 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอก โดยจำแนกตามสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	134
4.6.5 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอก โดยจำแนกตามสภาพสังคมต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	140
4.6.6 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอก โดยจำแนกตามสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	146
4.7 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	153

4.7.1 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม จำแนกรายด้านของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน.....	153
4.7.2 ผลการวิเคราะห์ SWOT ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	161
4.7.3 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก .....	173
4.7.4 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมและรายด้านของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน.....	176
4.8 ผลการพัฒนาร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธิตำเนินการของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 1.....	185
4.9 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล .....	191
4.10 ผลการพัฒนาร่างกลยุทธ์ของร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 2.....	203
4.11 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 2 โดยการประชุมกลุ่มย่อยของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	209
4.12 ผลการปรับปรุงและพัฒนาร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 2 เป็นฉบับสมบูรณ์ .....	220
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	228
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	228
5.1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน .....	228

5.1.2 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน .....	229
5.1.3 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมใน การทำงาน .....	230
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	232
5.2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน .....	232
5.2.2 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน .....	235
5.2.3 กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการ ทำงาน.....	237
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	239
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	239
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	240
รายการอ้างอิง .....	242
ภาคผนวก.....	248
การบริหารวิชาการ.....	264
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา.....	264
ค่านิยมในการทำงาน Work Values.....	265
ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values).....	265
ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values).....	265
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	341

## สารบัญตาราง

ตาราง 1 ผลการประเมินกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน.....	77
ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนอาชีวศึกษา .....	78
ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม .....	79
ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล .....	80
ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยภาพรวม.....	82
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามการบริหารวิชาการ .....	83
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา .....	84
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา .....	85
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านการบริหารวิชาการ.....	86
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา.....	88



สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมด้านสภาพสังคม จำแนกตามแนวคิดการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน .....	109
ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมด้านสภาพเทคโนโลยี จำแนกตามแนวคิดการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	113
ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน .....	119
ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนก ตามองค์ประกอบหลักของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา .....	119
ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนก ตามองค์ประกอบย่อยของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา .....	120
ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวม (PEST) .....	124
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (PEST) .....	126
ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายรัฐ .....	130
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพเศรษฐกิจ .....	136



ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคม.....	142
ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยี .....	148
ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	153
ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	161
ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จำแนกตามการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา.....	173
ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	174
ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยจำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน .....	176
ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	180
ตาราง 35 คู่กลยุทธ์ที่นำไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน .....	184
ตาราง 36 ผลการพัฒนาร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 1.....	186
ตาราง 37 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลัก ร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 .....	192

ตาราง 38 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์รอง ร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 ..... 193

ตาราง 39 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการของร่างกลยุทธ์ ฉบับที่ 1 ..... 195

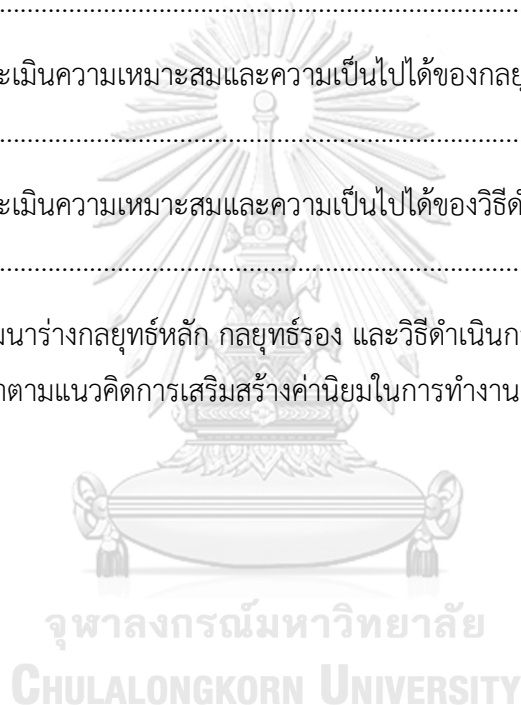
ตาราง 40 ผลการพัฒนาร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ ของการกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 2... 203

ตาราง 41 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลัก ร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2 ..... 209

ตาราง 42 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์รอง ร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2 ..... 210

ตาราง 43 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการของร่างกลยุทธ์ ฉบับที่ 2 ..... 213

ตาราง 44 ผลการพัฒนาร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับสมบูรณ์ ..... 221



## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ภาพที่ 2 ขั้นตอนการวิจัย.....	75



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญของการวิจัย

ในปัจจุบันผู้สำเร็จการศึกษาในประเภทอาชีวศึกษาทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ไม่ได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน หลังจากการจบการศึกษาเป็นจำนวนมาก ซึ่งขัดต่อความต้องการของตลาดแรงงานในด้านความต้องการกำลังแรงงานประเภทอาชีวศึกษาทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของสถานประกอบการในประเภทต่างๆ ทั้งด้านแรงงานที่เป็นช่างฝีมือ และแรงงานที่เป็นระดับปฏิบัติการในภาคธุรกิจ ซึ่งการขาดแรงงานประเภทอาชีวศึกษาในตลาดแรงงานดังกล่าวนี้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ

ในขณะที่นโยบายรัฐบาลพยายามที่จะผลักดันให้เกิดแรงงานในประเภทอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น โดยการส่งเสริมให้มีผู้เรียนในประเภทดังกล่าวเพิ่มขึ้น เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานประเภทอาชีวศึกษา โดยพยายามปรับภาพลักษณ์ของการเรียนประเภทอาชีวศึกษา โดยแก้ไขปัญหาดังกล่าว เช่น ปัญหาการดูแลพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของผู้เรียนในประเภทอาชีวศึกษาที่สถานศึกษาไม่สามารถควบคุมได้ รวมถึงการพยายามแก้ปัญหาคุณภาพของการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา โดยอาชีวศึกษาทั้งในส่วนของรัฐบาล และเอกชนเข้ามาอยู่ในสังกัดเดียวกันคือ ภายใต้การดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โคนถึงแม้จะมีความพยายามในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าสู่การเรียนประเภทอาชีวศึกษามาโดยตลอด ผู้เรียนในประเภทนี้ก็ยังคงมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง และผู้เรียนที่จบการศึกษาในประเภทดังกล่าวซึ่งมีจำนวนน้อยอยู่แล้วไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงทำให้เกิดผลกระทบอย่างมากต่อตลาดแรงงานประเภทอาชีวศึกษา ซึ่งปัญหาดังกล่าวเริ่มจากค่านิยมในการศึกษาของผู้เรียนในประเทศไทย รวมถึงค่านิยมในวุฒิมัธยมศึกษาด้วย เนื่องจากค่านิยมเป็นบรรทัดฐานในการเลือกที่จะทำหรือไม่ทำสิ่งใดก็ตามของมนุษย์ (สำนักคณะกรรมการวิวัฒนาการแห่งชาติ, 2526.)

จากรายงานการวิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานของกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานในปี 2556 พบว่าระดับการศึกษาที่นายจ้างและสถานประกอบการมีความต้องการเป็นอันดับแรก ได้แก่ ระดับ ปวช. – ปวส. โดยคิดเป็นร้อยละ 52.18 ของความต้องการแรงงานของนายจ้าง และสถาน

ประกอบการในทุกระดับการศึกษา โดยมีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. – ปวส. เข้าสมัครงานเพียงร้อยละ 37.67 ของตำแหน่งงานที่ต้องการเมื่อเปรียบเทียบกับในระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการของนายจ้างและสถานประกอบการอยู่ที่ร้อยละ 19.80 ของความต้องการในทุกระดับการศึกษา และมีผู้สมัครงานเกินความต้องการของตำแหน่งงานคิดเป็นร้อยละ 37.67 และในรายงานข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี 2557 ของกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานพบว่าประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาในปี 2557 ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพมีจำนวน 213,373 คน และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานในปีเดียวกันมีจำนวน 48,884 คน ซึ่งมีความแตกต่างของประมาณการผู้สำเร็จการศึกษากับประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานคิดเป็นร้อยละ 22.91 และในประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมีประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาปี 2557 จำนวน 146,148 คน และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานจำนวน 74,550 คน มีความแตกต่างระหว่างประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาปี 2557 และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี 2557 คิดเป็นร้อยละ 51.01 และในส่วนของประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาปี 2558 และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี 2558 จัดทำโดยกองวิจัยตลาดแรงงานกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีจำนวนประมาณการของผู้สำเร็จของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพจำนวน 272,080 คน และประมาณการเข้าสู่ตลาดแรงงานปี 2558 ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพจำนวน 62,334 คน มีความแตกต่างคิดเป็นร้อยละ 77.09 ในส่วนของประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปี 2558 มีจำนวน 146,148 คน และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปี 2558 มีจำนวน 74,550 คน มีความแตกต่างคิดเป็นร้อยละ 51.01

ในส่วนของข้อมูลความต้องการแรงงาน จัดทำโดยระบบสารสนเทศการจัดหางานในประเทศ กรมการจัดหางานรายงานความต้องการแรงงาน (ตำแหน่งว่างงาน) ที่กรมจัดหางานได้รับแจ้งจากนายจ้างและสถานประกอบการเดือนมกราคม 2561 (กรมการจัดหางาน, 2561) มีความต้องการแรงงานทั้งหมด 43,849 อัตรา โดยภาคอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมการผลิต มีความต้องการแรงงานมากที่สุดจำนวน 18,276 อัตรา ส่วนงานซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ ขายส่ง และขายปลีก เป็นลำดับรองลงมาโดยต้องการแรงงานจำนวน 10,987 อัตรา ส่วนกิจกรรมการบริหาร และการบริหารสนับสนุนมีความต้องการแรงงานจำนวน 3,029 ที่พักรวมและบริการด้านอาหาร มีความต้องการแรงงานจำนวน 2,480 อัตราส่วนแรงงาน การก่อสร้างมีความต้องการจำนวน 1,721 อัตรา ซึ่งจากจำนวนความต้องการทั้งหมด 43,849 อัตรา แต่มีผู้สมัครงานในตำแหน่งที่มีความต้องการดังกล่าว

เพียง 14,818 อัตรา ซึ่งจากรายงานดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความต้องการแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ใช้ทักษะระดับกลางกล่าวคือเป็นแรงงานประเภทอาชีวศึกษาทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและจากการเปรียบเทียบตำแหน่งว่างงาน และผู้สมัครงานจำแนกตามการศึกษา เดือนมกราคม 2561 พบว่าความต้องการแรงงานในประเภทอาชีวศึกษาในระดับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมีความต้องการแรงงาน 17,052 อัตรา แต่มีผู้เข้าสมัครงานเพียง 2,866 คน เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความต้องการแรงงานที่ 6,498 อัตรา โดยมีผู้สมัครในตำแหน่งดังกล่าว 4,742 คน

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาในเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าสถานการณ์ความต้องการแรงงาน และประมาณการความต้องการแรงงานในประเภทอาชีวศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กับการจบการศึกษา และประมาณการจบการศึกษาในระดับดังกล่าว มีลักษณะตรงกันข้ามกันอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งจะส่งผลถึงการขาดแคลนแรงงานในประเภทอาชีวศึกษาของประเทศในอนาคต

ดังนั้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานซึ่งคือค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงานในโรงเรียนอาชีวศึกษา จะเป็นส่วนช่วยในการส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าสู่สถานประกอบการ ในฐานะของสถาบันการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา ผู้บริหารควรหากลยุทธ์ วิธีในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา เพื่อสร้างค่านิยมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระดับดังกล่าวของตลาดแรงงาน และเพื่อส่งเสริมให้การศึกษาในระดับอาชีวศึกษา เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และสอดคล้องกับสถานการณ์การพัฒนาประเทศเพื่อให้สถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ผลิตผู้จบการศึกษาดังกล่าวให้มีบทบาทเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศสืบต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

ในการวิจัยนี้มีคำถามวิจัย ดังนี้

- 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานในระดับอาชีวศึกษาเป็นอย่างไร
- 2) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานเป็นอย่างไร
- 3) กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานเป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์

จากคำถามการวิจัยข้างต้นสามารถสรุปเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานใน
- 2) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน
- 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## 1.4 นิยามศัพท์

### 1.4.1 นิยามศัพท์

- 1) โรงเรียนอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษา ของรัฐและเอกชนที่จัดการเรียน การสอน ประเภทอาชีวศึกษา ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
- 2) การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในด้านค่านิยมในการทำงานประกอบด้วย การบริหารวิชาการ และการบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา

3) กลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา หมายถึง วิธีการเชิงรุกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในด้านค่านิยมในการทำงาน ประกอบด้วยการบริหารวิชาการและการบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา

4) ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นรูปธรรมที่บุคคลยึดถือ และใช้เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจในการทำงาน ได้แก่

- (1) สภาพทางกายภาพของที่ทำงาน
- (2) ตำแหน่งงาน
- (3) ผลประโยชน์จากการทำงาน
- (4) ความก้าวหน้าในการทำงาน

5) ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นนามธรรมที่บุคคลยึดถือ และใช้เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจในการทำงาน ได้แก่

- (1) แรงจูงใจในการทำงาน
- (2) ความพึงพอใจในการทำงาน

6) การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานหรือกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วย

- (1) งานพัฒนาหลักสูตร
- (2) งานจัดการเรียนการสอน
- (3) งานวัดและประเมินผล

7) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา หมายถึง การบริหารงานหรือกิจกรรมที่ไม่ใช่วิชาการ เพื่อเสริมสร้างและขยายโอกาสในการเรียนรู้ รวมถึงโอกาสในการแสดงออกถึงความสามารถของนักเรียน และพัฒนาทักษะด้านต่างๆที่นอกเหนือจากด้านวิชาการแก่นักเรียน เพื่อสนับสนุนให้การเรียนมีผลสัมฤทธิ์มากขึ้น ประกอบด้วย

- (1) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
- (2) งานส่งเสริมวินัย
- (3) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน
- (4) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน



## 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 1.5.1 กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา

กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษานั้นได้นำมาจากระเบียบสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ประกาศให้โรงเรียนอาชีวศึกษาทั่วประเทศนาระเบียนี้ไปใช้ในการบริหาร โดยประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาทุกแห่งตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 เป็นต้นมา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้ได้พิจารณาการบริหารด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรงเพื่อเกิดผลในการส่งเสริมค่านิยมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด จึงพิจารณาใช้กรอบแนวคิดด้านการบริหารวิชาการและการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา

1.5.1.1 การบริหารวิชาการ ในระเบียบสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) นั้น ระบุในการบริหารวิชาการมีงานที่เกี่ยวข้อง 6 งาน คือ 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการและห้องสมุด 5) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และ 6) งานสื่อการเรียนการสอน โดยงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งเน้นเรื่องของการบริหารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานโดยตรงและเข้าถึงในส่วนของการเรียนของผู้เรียนอย่างชัดเจน จึงขอ กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการในส่วนที่สำคัญชัดเจนกับประเด็นที่สนใจศึกษามากที่สุด ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องมากที่สุด คือ 1) งานพัฒนาหลักสูตร 2) งานจัดการเรียนการสอน และ 3) งานวัดและประเมินผล

1.5.1.2 การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา ในระเบียบสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) นั้น ระบุในการบริหารวิชาการมีงานที่เกี่ยวข้อง 6 งาน คือ 1) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา 2) งานครูที่ปรึกษา 3) งานปกครอง 4) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน 5) งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา และ 6) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน โดยงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งเน้นเรื่องของการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานโดยตรงและเข้าถึงในส่วนของการพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน จึงขอ กำหนดขอบข่ายงานวิชาการในส่วนที่สำคัญชัดเจนกับประเด็นที่สนใจศึกษามากที่สุด ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องมากที่สุด คือ 1) งานกิจกรรมนักเรียน

นักศึกษา 2) งานส่งเสริมวินัย ซึ่งปรับจากงานปกครองเพื่อความหมายในลักษณะงานที่ครอบคลุมมากกว่า 3) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน และ 4) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

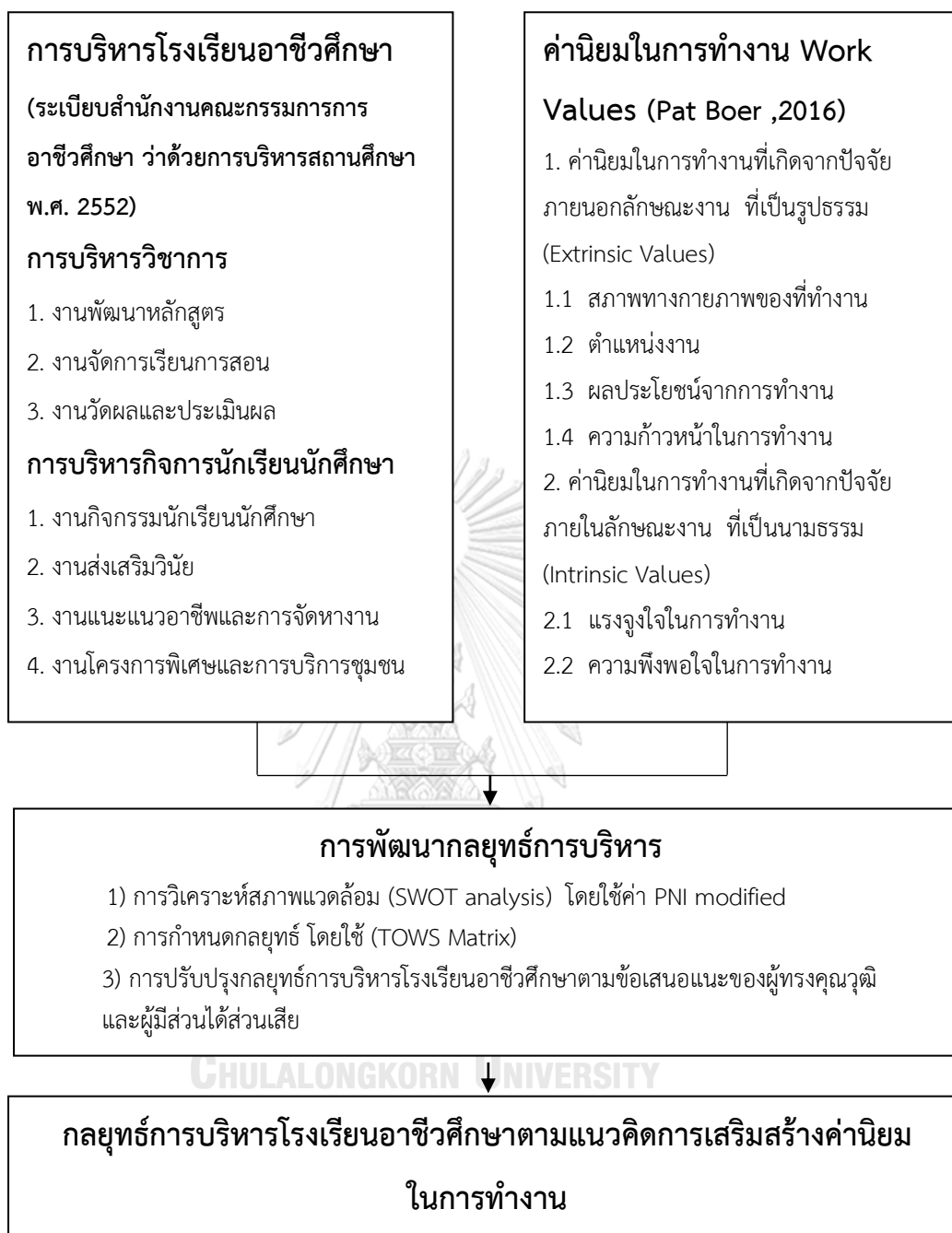
### 1.5.2 กรอบแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมค่านิยมในการทำงานของ Pat Boer (2016) ได้กล่าวถึงค่านิยมในการทำงานอย่างครอบคลุมและสอดคล้องกับการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา โดยได้แบ่งค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) และค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) ได้แก่ 1) สภาพทางกายภาพของที่ทำงาน 2) ตำแหน่งงาน 3) ผลประโยชน์จากการทำงาน และ 4) ความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน และ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน

ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.6 ขอบเขตการวิจัย

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ/หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 864 แห่ง

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ/หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 269 แห่ง ซึ่ง ได้มาจากการใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970)

3) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร ซึ่งมีผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ครู ซึ่งมีครูประจำสาขาวิชา ครูที่ปรึกษา และ นักเรียนนักศึกษา ซึ่งมีนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ผู้บริหารระดับนโยบายได้ข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์สภาพทั่วไปและสภาพที่เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานของนักเรียนนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับอาชีวศึกษาของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

2) ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาได้กลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

3) สถานประกอบการ สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานประเภทอาชีวศึกษา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งรายละเอียดของเอกสาร ดังนี้

- 2.1 การผลิตกำลังคน และการจัดการด้านอาชีวศึกษา
- 2.2 การบริหารอาชีวศึกษา
- 2.3 ค่านิยม และการเสริมสร้างค่านิยม
- 2.4 การพัฒนากลยุทธ์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 การผลิตกำลังคน และการจัดการด้านอาชีวศึกษา

การผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาในประเทศไทย ดำเนินการโดยหลายหน่วยงานในระดับกระทรวง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน และกระทรวงอื่นๆ กระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงหลักที่รับผิดชอบด้านการอาชีวศึกษามีหลายหน่วยงานดำเนินการ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีสถานศึกษาในสังกัดรวม 404 แห่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดูแลสถานศึกษาเอกชนที่จัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี จำนวน 331 แห่งโดยมีสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทำหน้าที่ดูแล ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาเอกชนในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีให้เป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัดหลายลักษณะ อาทิ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาลัยชุมชนและสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน กระทรวงวัฒนธรรมมีส่วนราชการ คือ กรมศิลปากรดำเนินการจัดการศึกษา ในวิทยาลัยช่างศิลป์ 3 แห่ง วิทยาลัยนาฏศิลป์ 12 แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ และสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีส่วนราชการคือ สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการซึ่งมีวิทยาลัยพลศึกษา และโรงเรียนกีฬาอยู่ในสังกัดกระจายอยู่ทั่วประเทศ จำนวน 12 แห่ง จัดการเรียนการสอนในระดับ

ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และมีวิทยาลัยพลศึกษาจำนวน 17 แห่ง จัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ. สูง) และระดับปริญญาตรี กระทรวงแรงงานมีส่วนราชการคือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่ฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชนวัยทำงานเพื่อเตรียมเข้าทำงาน และพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีระดับสูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดเป็นหลักสูตรระยะสั้นหลากหลายสาขาอาชีพในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สถาบัน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั่วประเทศ 63 แห่ง หน่วยงานที่จัดการศึกษาเฉพาะทางปัจจุบันมี 9 หน่วยงานหลัก ใน 7 กระทรวง ได้แก่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กรุงเทพมหานครและสภากาชาดไทย ในจำนวนนี้มีบางหน่วยงานที่จัดหลักสูตรเฉพาะตามความต้องการด้านการศึกษาและเทคโนโลยี เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกระทรวงมหาดไทย ซึ่งดูแลโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สถาบันการบินพลเรือนกระทรวงคมนาคมจัดการศึกษาทางช่างในหลายหลักสูตร การสื่อสารแห่งประเทศไทยดูแลโรงเรียนการไปรษณีย์และโทรคมนาคม การรถไฟแห่งประเทศไทยดูแลโรงเรียนวิศวกรรมรถไฟ และโรงเรียนช่างฝีมือพระดาบสการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาของหน่วยงานต่างๆ ดังกล่าวมีสภาพและปัญหาแตกต่างกันไป ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

### สภาพทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหลักหนึ่งใน 6 หน่วยงาน ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 10 ที่ระบุว่า "การแบ่งส่วนราชการในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ โดยให้มีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

- (1) สำนักงานรัฐมนตรี
- (2) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (3) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- (4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (5) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- (6) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนราชการตาม (2) (3) (4) (5) และ (6) มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน"

มาตรา 17 ในพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันระบุว่า "ให้มีคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ และเสนอแนะในการออกระเบียบ หลักระดับ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารงานสำนักงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณานโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการอาชีวศึกษาระดับปริญญา ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณาให้ สอดคล้องกับนโยบายแผนพัฒนาและเป็นไปตามมาตรฐาน การศึกษาระดับ อุดมศึกษาของคณะกรรมการการอุดมศึกษา นอกจากนี้ที่ตามวรรคหนึ่ง ให้ คณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่ให้ความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการหรือ คณะรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมอบหมายให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย กรรมการโดยตำแหน่งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรเอกชนผู้แทนองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนกรรมการ ประเภทอื่นรวมกัน จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักระดับ และวิธีการสรรหา การเลือกประธาน กรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการ ให้ เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทำหน้าที่รับผิดชอบ งานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนด ในกฎกระทรวงว่า ด้วยการแบ่งส่วนราชการตามมาตรา 11 โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทำหน้าที่เป็น กรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการอาชีวศึกษา" และ ในบทเฉพาะกาล มาตราที่ 67, 68 ใน กฎหมายฉบับเดียวกันระบุว่า"มาตรา 67 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกรม อาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ยกเว้นสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน และบรรดาอำนาจหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ยกเว้นสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ไปเป็นของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา"

"มาตรา 68 ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้ อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และเงิน งบประมาณของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการยกเว้นสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ไปเป็นของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา"

นอกจากนี้ ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดภารกิจ และการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาไว้ ดังนี้

ข้อ 1. ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำข้อเสนอแนวนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ
- (2) ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
- (3) กำหนดหลักระดับ และวิธีการจัดงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากร
- (4) พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา
- (5) ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้งกำหนดหลัก ระเบียบ และรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและสถานประกอบการ
- (6) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
- (7) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
- (8) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และดำเนินการตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย
- (9) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 2. ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดังต่อไปนี้

- (1) สำนักอำนวยการ
- (2) สำนักความร่วมมือ
- (3) สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา
- (4) สำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา
- (5) สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา
- (6) สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
- (7) สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา

กล่าวโดยสรุป ด้วยผลตามกฎหมาย กิจการ ทรัพย์สิน หนี้ อัตรากำลัง ข้าราชการ ลูกจ้างและเงินงบประมาณของกรมอาชีวศึกษา ยกเว้นในส่วนของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ได้ถูกโอนไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้แต่งตั้งให้อธิบดีกรมอาชีวศึกษารักษาการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนั้นจึงเท่ากับว่ากรมอาชีวศึกษาได้ถูกโอนไปเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้นเองการจัดอาชีวศึกษา กำหนดการเรียน การสอนในระบบโรงเรียนรวม 3 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตร-วิชาชีพ (ปวช.)



ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) นอกจากนี้ ยังเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งสามารถแบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม
2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
3. ประเภทวิชาคหกรรม
4. ประเภทวิชาเกษตรกรรม
5. ประเภทวิชาศิลปกรรม
6. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ
7. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการประมง
8. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ทั้ง 8 ประเภทวิชา มีรูปแบบการเรียนการสอนแตกต่างกันไปหลายรูปแบบตามหลักสูตรอาชีวศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีทั้งรูปแบบการเรียนการสอนในสถานศึกษาตามปกติรูปแบบทวิภาคีซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และรูปแบบสะสมหน่วยกิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีทั้งรูปแบบการเรียนการสอนในสถานศึกษาตามปกติ และรูปแบบทวิภาคี ส่วนหลักสูตรประกาศนียบัตรเทคนิคชั้นสูง เป็นรูปแบบการเรียนการสอนในสถานศึกษาตามปกติ โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ

### ปัญหาการจัดการศึกษา

แม้ว่าองค์กรหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติจะได้ดำเนินการจัดการศึกษาภายใต้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แผนการศึกษาแห่งชาติ (2545 - 2559) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 10 แต่โดยภาพรวมพบว่า คนไทยทำคนยังไม่สามารถได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ในปีการศึกษา 2548 ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาทั้งระดับประถมและมัธยม พบว่ารายวิชา ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นวิชาหลักและเป็นกลไกเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกวิชา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ต่ำกว่าร้อยละ 35 และจากการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาโดยด้านที่ไม่ได้มาตรฐาน ได้แก่ ด้านผู้เรียนไม่ได้มาตรฐานเกี่ยวกับความสามารถในการคิดอย่างเป็น ระบบความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทักษะการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น

ด้านครู ไม่ได้มาตรฐานเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และความไม่พอเพียงของครู

ด้านผู้บริหาร ไม่ได้มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารวิชาการโดยเฉพาะการจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น

ซึ่งจากสภาพปัญหาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาในระดับอื่น อาทิ การจัดการอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา

### ปัญหาในด้านการอาชีวศึกษา

สถานศึกษาไม่เป็นแหล่งวิชาการทางอาชีพแก่ชุมชนและสังคมเท่าที่ควรรวมทั้งไม่สามารถจัดการศึกษารองรับการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตอบสนองความต้องการทางด้านอาชีพอุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศเพื่อความสามารถในการแข่งขันเท่าที่ควร รวมทั้งยังไม่สามารถประกาศใช้กฎหมายให้สามารถบริหารจัดการได้เป็นการเฉพาะอย่างมีประสิทธิภาพ

### ด้านโอกาสทางการศึกษา

ด้านโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนอาชีวศึกษา พบว่า อัตราการเรียนต่อในระดับอาชีวศึกษา ในปี 2538 มีจำนวนลดลงจากร้อยละ 41.5 เหลือร้อยละ 32.9 ในปี 2546 ขณะที่ตลาดแรงงานมีความต้องการกำลังคนระดับอาชีวศึกษาถึงร้อยละ 60 ของการผลิตกำลังคนระดับกลาง ซึ่งนับว่าเป็นจุดอ่อนอย่างมากต่อการขยายการผลิตภาคอุตสาหกรรมและผลิตภาพโดยรวมในอนาคต ในการนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงมีนโยบาย อยากรเรียนต้องได้เรียน และเรียนฟรีโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะในปีการศึกษา 2547 มีนโยบายรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อสายวิชาชีพโดยไม่มี การสอบคัดเลือก ทำให้สัดส่วนผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีวศึกษา : สามัญ ในปีการศึกษา 2547 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็น 37: 63 และพบว่า สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษามีจำนวนสูงขึ้นเป็นร้อยละ 41 ในปีการศึกษา 2548

### ปัญหาการผลิตกำลังคน

ปัญหาหลักที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 20 กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ซึ่งได้มีการจัดทำร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมาเป็นเวลานาน แต่ยังไม่เสร็จสิ้นกระบวนการทางนิติบัญญัติ ทำให้การบริหารงาน และการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตกำลังคนไม่มีกรอบการดำเนินงานและมาตรการที่ชัดเจน ส่งผลกระทบถึงการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา

2. การขยายจำนวนสถานศึกษาอย่างรวดเร็วในช่วงที่ผ่านมา ทำให้รัฐไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณด้านต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ เป็นผลให้สถานศึกษาตั้งใหม่ไม่สามารถพัฒนาได้ตามมาตรฐาน
3. ครู - อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาบางส่วน ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะต้องรับภาระทั้งงานสอนและงานสนับสนุนการสอน
4. ขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา และมีครูเกินในบางสาขาวิชา
5. คุณภาพของครูผู้สอนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องการผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
6. เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่มีอยู่ล้าสมัย และไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
7. ความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชนยังจำกัดอยู่เพียงบางสถานศึกษา ยังไม่กระจายครอบคลุมสถานศึกษาอื่น ๆ ทั้งหมด
8. คุณสมบัตินักเรียนยังไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ
9. อัตราผู้จบอาชีวศึกษาแล้วไปทำงานในตลาดแรงงานยังค่อนข้างต่ำส่วนใหญ่จะศึกษาต่อ ทำให้ ขาดแคลนแรงงานด้านอาชีวศึกษา
10. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการเรียนการสอนยังจำกัดทำให้ไม่มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเท่าที่ควร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2546) ตามโครงการศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของไทย ได้วิเคราะห์คุณภาพของปัจจัยการผลิตด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยแบ่งการวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์เป็น 2 กลุ่ม คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถขั้นพื้นฐาน (Basic Human Resources) ซึ่งหมายถึง ทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป รวมทั้งแรงงานไร้ทักษะ (Unskilled Labor) หรือแรงงานกึ่งทักษะ (Semi-skilled Labor) และทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถเฉพาะขั้นสูง (Specialized/Advance Human Resources) ซึ่งหมายถึงบุคลากรแรงงานที่มีการศึกษาและคุณภาพระดับสูง โดยเฉพาะแรงงานในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

## 1. ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถขั้นพื้นฐาน

1.1 ทรัพยากรมนุษย์ของไทยโดยทั่วไป ยังมีระดับการศึกษาและคุณภาพต่ำเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน กล่าวคือ ในภาพรวมแรงงานไทยมากกว่าร้อยละ 62 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด ยังมีการศึกษาที่ไม่เกินระดับประถมศึกษา และเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านแล้วประชากรในช่วงอายุ 25 - 64 ปีซึ่งเป็นประชากรที่อยู่ในวัยที่เป็นกำลังแรงงานของไทยที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไปในทุกกลุ่มอายุ ยังมีจำนวนน้อยกว่าประเทศต่าง ๆ มาก

1.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยมีการลงทุนสูงแต่ประสิทธิภาพต่ำรัฐบาลได้ให้การสนับสนุนและลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาโดยตลอด ภาครัฐได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาการศึกษาในระดับที่สูงเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายด้านอื่น ๆ ของรัฐบาลนอกจากนั้นการใช้จ่ายของภาครัฐในด้านการศึกษาต่อ GNP มีอัตราสูงกว่าของประเทศอื่น ๆ แต่เมื่อพิจารณาในด้านประสิทธิภาพ พบว่า จำนวน ปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นจาก 6.1 ปี ในปี พ.ศ. 2535 เป็น 7.8 ปี ในปี พ.ศ. 2543 และอัตราการเข้าเรียนต่อในทุกระดับการศึกษาของนักเรียน ซึ่งแม้จะสูงขึ้นมาโดยตลอด โดยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 73.5 ในปี พ.ศ. 2543 แต่เมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านแล้วจำนวนปีการศึกษาโดยเฉลี่ยและอัตราการเข้าเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาของคนไทยยังอยู่ในระดับต่ำกว่าหลาย ๆ ประเทศ เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี และ สิงคโปร์ ที่ประชาชนมีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยประมาณ 9-10 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 และมีอัตราการเข้าเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาของประชากรสูงกว่าไทยประมาณร้อยละ 20 เมื่อพิจารณาในด้านคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ประเทศไทยยังด้อยกว่าอีกหลายประเทศ เช่น จีน เกาหลี เวียดนาม ซึ่งมีการลงทุนของภาครัฐด้านการศึกษาน้อยกว่าไทย แต่มีผลการแข่งขันโอลิมปิกวิชาการของนักเรียนสูงกว่าไทย

## 2. ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถเฉพาะหรือขั้นสูง

2.1 การผลิตทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยียังมีปริมาณน้อย แต่ปัจจุบันยังสามารถรองรับความต้องการของอุตสาหกรรมได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม มีแนวโน้มที่จะไม่สามารถรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศในอนาคตได้แม้ว่าการผลิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทยจะอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นมาโดยตลอด แต่เมื่อพิจารณาแยกตามสาขาวิชา พบว่า มีสัดส่วนของนักศึกษาในสายวิทยาศาสตร์ประมาณร้อยละ 33 เท่านั้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศต่าง ๆ แล้วยังด้อยกว่ามาก โดยจำนวนนักศึกษาที่เข้าใหม่และบัณฑิต ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของไทยมีเพียงร้อยละ 27 และ 29 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าจีน และสิงคโปร์เกือบ 1 เท่าตัวจากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2545 พบว่า ปริมาณการผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีของไทยปัจจุบันยังคงสามารถรองรับความต้องการของอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้เนื่องจากอุตสาหกรรมของไทย

ส่วนใหญ่ยังคงเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานจำนวนมากเพื่อผลิตและยังใช้เทคโนโลยีที่ไม่ซับซ้อนมากนัก ทำให้มีความต้องการแรงงานระดับล่างมากกว่าแรงงานระดับสูง ที่ต้องใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แต่ในปี พ.ศ. 2549 อุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะมีความต้องการกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น ซึ่งหากอัตราการผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยียังคงอยู่ในระดับปัจจุบัน จะก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี บางสาขาอุตสาหกรรมได้ เช่นสาขาฟิสิกส์เคมี ชีววิทยา คณิตศาสตร์ และสถิติ และกำลังคนที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีการลงทุนจากต่างประเทศ หรือมีการขยายตัวของอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงมากขึ้น การผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในอัตราที่เป็นอยู่ในปัจจุบันก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของอุตสาหกรรม

2.2 การผลิตบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พบว่าผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ เห็นว่าคุณภาพของแรงงานยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจนัก โดยเฉพาะแรงงานในระดับอาชีวศึกษา และระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีคุณภาพและประสิทธิภาพไม่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม และพบว่าคุณภาพโดยทั่วไปของแรงงานที่ขาด คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาต่างประเทศ การวิจัยและพัฒนา การออกแบบ การควบคุมคุณภาพ และการตลาดระหว่างประเทศ

2.3 ความพยายามของภาครัฐในการผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมมีอยู่แต่ยังไม่เพียงพอและมีปัญหาหลายประการปัญหาสำคัญของการผลิตกำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการขาดการประสานงานที่ดีในการจัดหลักสูตรการศึกษาระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐ

2.4 แรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมขาดโอกาสและแรงจูงใจในการพัฒนาตามสายอาชีพของตนเอง ทำให้อุตสาหกรรมขาดแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ปัญหาหนึ่งของการพัฒนาแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมแล้ว คือ แรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นช่างเทคนิคที่มีคุณวุฒิไม่สูง ไม่ได้มีการพัฒนาทักษะฝีมือของตนอย่างต่อเนื่อง สาเหตุหนึ่งคือการไม่มีมาตรฐานคุณวุฒิที่ชัดเจนเพื่อให้มีทางก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ทำให้บุคลากรสายช่างเทคนิคที่ต้องการความก้าวหน้าเปลี่ยนสายโดยพยายามศึกษาต่อเพื่อเป็นวิศวกร เพื่อที่จะมีโอกาสเติบโตในสายบริหารได้ ทำให้อุตสาหกรรมขาดแรงงานช่างเทคนิคที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอย่างมาก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547) ได้สรุปสภาพปัจจุบันและปัญหาของการอาชีวศึกษา ในการจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ดังนี้

1. ขาดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนากำลังคนโดยรวมของชาติมีผลทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามความพร้อมของสถานศึกษา ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและประเทศชาติ

2. คุณภาพและสมรรถภาพของกำลังคนยังไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยอยู่ในอันดับค่อนข้างต่ำ ทั้งด้านผลิตภาพของแรงงานโดยรวมและในภาคการผลิตต่าง ๆ

3. ระบบการศึกษาและฝึกอบรมขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่สามารถสนองความต้องการของผู้ใช้หรือภาคประกอบการ และเน้นวุฒิบัตรมากกว่าที่จะคำนึงถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้จริง ภาคประกอบการต้องจัดฝึกอบรมให้ผู้เริ่มทำงาน กำลังแรงงานไทยยังมีความรู้และทักษะ รวมทั้งคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างต่ำ

4. การดำเนินงานที่ผ่านมายังขาดการระดมทรัพยากรจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งรัฐ และเอกชนอย่างจริงจัง ยังไม่มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาและฝึกอบรมให้กว้างขวาง และได้คุณภาพมาตรฐาน

5. ขาดการวิจัยและพัฒนา ข้อมูลของกรมอาชีวศึกษา และผลการประเมินของสถาบันพัฒนาการจัดการนานาชาติ International Institute for Management Development(IMD) ในปี พ.ศ. 2545 แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมีค่าใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนา เพื่อการเรียนการสอน และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสังคมต่ำมาก

6. ขาดการกำหนดมาตรฐานของชาติเกี่ยวกับอาชีพและวิชาชีพที่จะเป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะของคนไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล และขาดกรอบแนวทางการจัดการศึกษา และฝึกอบรมเพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการจัดอาชีวศึกษาของประเทศไทยไว้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

#### จุดแข็ง

1. มีหน่วยงานหลายสังกัดที่จัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพแต่ละหน่วยงานจัดเพื่อสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มวัยเรียนและวัยแรงงาน ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ โดยมีสถานศึกษาและศูนย์ฝึกอาชีพกระจายอยู่ทุกภูมิภาค ครอบคลุมทุกจังหวัด/อำเภอ

2. ภาคเอกชนมีความสนใจจะเข้ามาร่วมจัดการศึกษาทางด้านอาชีพ

3. สถาบันอุดมศึกษาด้านเทคโนโลยีมีศักยภาพ หลายสถาบันมีศักยภาพที่จะพัฒนาสู่

มาตรฐานสากล

#### จุดอ่อน

1. ขาดเอกภาพในการดำเนินงาน ไม่มีแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนที่จะช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ และกำหนดความต้องการกำลังคนที่ชัดเจน ไม่มีเป้าหมายที่แน่นอนในเรื่อง

การพัฒนากำลังคน การจัดการศึกษาและฝึกอบรมส่วนใหญ่เน้นด้านอุปทาน(Supply Driven) หรือตามความพร้อมของหน่วยงานผู้จัดและหน่วยงานที่รับผิดชอบ การพัฒนากำลังคนที่อยู่ต่างสังกัดยังขาดการประสานงานแบบร่วมแรงร่วมใจที่ยึดเป้าหมายการพัฒนากำลังคนให้กับประเทศ ทำให้ไม่สามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน

2. กำลังคนด้อยคุณภาพ ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาจำนวนมากที่ด้อยคุณภาพ ไม่พร้อมจะทำงานในสถานประกอบการ ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากเนื้อหาหลักสูตรที่เรียนไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ อาจเป็นผลจากการจัดทำหลักสูตรขาดความยืดหยุ่นและคล่องตัวในระดับสถานศึกษาอุปกรณ์การฝึกล้ำสมัยไม่ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนอกจากนี้ การจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่ยังเน้นภาคทฤษฎี ส่วนการปฏิบัติเป็นการฝึกปฏิบัติในสถานศึกษามากกว่าในสถานประกอบการ

3. ขาดความเสมอภาค ผู้ที่เข้าเรียนในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนมีภาระค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก

4. ขาดการวิจัยและพัฒนา มีการใช้งบประมาณด้านการวิจัยและพัฒนาในสัดส่วนที่ต่ำมาก ทำให้ไม่สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนที่ทันสมัย ตลอดจนสร้างงานและอาชีพใหม่ ๆ ที่หลากหลายและสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

5. ขาดแคลนครู-อาจารย์ อัตราส่วนนักเรียนต่อครูค่อนข้างสูง

6. ขาดความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพ เนื่องจากทุนมีอยู่จำกัดและแรงจูงใจไม่เพียงพอ กฎระเบียบมากเกินไป และไม่มีความร่วมมือกันในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมร่วมกัน

### สรุปปัญหาการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาของประเทศไทย

จากสภาพและปัญหาการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผลการศึกษาขององค์กรต่าง ๆ ได้แก่คณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสามารถสรุปปัญหาการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาของประเทศไทยได้ ดังนี้

1. ความพร้อมในการสนับสนุนด้านกฎหมายยังมีข้อจำกัด
2. ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนากำลังคนโดยรวมไม่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากขาดความพร้อมในการสนับสนุนด้านกฎหมาย
3. มีการขยายสถานศึกษาเร็วเกินไป ทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐหรืองบประมาณที่ได้รับน้อยเกินไป ทำให้เป็นปัญหาในการบริหาร

4. ครู-อาจารย์ บางสาขามีจำนวนน้อย แต่บางสาขามีจำนวนมากเกิน ทำให้สัดส่วนครู-อาจารย์ต่อนักศึกษาหลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละสาขา
5. คุณภาพครูไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องการผู้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพของตน
6. อัตราการเข้า-ออกของครู-อาจารย์ ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชน
7. การพัฒนาครู-อาจารย์ ยังขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
8. อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนการสอนขาดแคลน
9. ไม่สามารถเปิดหลักสูตรใหม่ที่เป็นความต้องการได้อย่างทันท่วงทีเพราะขาดความคล่องตัว
10. ผู้เรียนส่วนหนึ่งมีพื้นฐานความรู้ต่ำ โดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชน
11. ผู้สมัครเข้าศึกษาต่อมีแนวโน้มลดลง
12. เครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์การฝึกเก่า ล้าสมัย เสื่อมสภาพไม่ทันกับการพัฒนาทางเทคโนโลยี และมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ
13. อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน ยังขาดแคลน ส่วนที่มีอยู่บ้างมีสภาพเก่าล้าสมัย และเสื่อมสภาพ
14. บางสถานศึกษามิงบประมาณวัสดุฝึกต่ำ ส่งผลต่อการเรียนและฝึกทักษะ
15. ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนยังมีจำกัด
16. การระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งรัฐ และเอกชนไม่จริงจังและต่อเนื่อง
17. ไม่มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาและฝึกอบรมให้กว้างขวาง และได้คุณภาพมาตรฐาน
18. ผู้จบอาชีวศึกษามีความรู้และทักษะรวมทั้งคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำ ไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
19. อัตราผู้จบอาชีวศึกษาที่ออกไปทำงานยังต่ำ ทำให้ขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ
20. เน้นวุฒิบัตรมากกว่าที่จะคำนึงถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานจริง
21. ผลการวิจัยด้านการสนับสนุนการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษายังมีน้อย
22. สถานศึกษาบางส่วนยังไม่ตระหนักในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผล
23. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และกิจกรรมนักเรียนยังมีในวงจำกัดเพียงเล็กน้อยเท่านั้น
24. ไม่มีระบบรองรับการกำหนดมาตรฐานของชาติเกี่ยวกับอาชีพและวิชาชีพที่จะเป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะของคนไทยและการเทียบโอน เพื่อเข้าสู่มาตรฐานชาติ และมาตรฐานสากล



## สถาบันการอาชีวศึกษา

สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นรูปแบบการบริหารงานโดยมีหลักการสำคัญดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบายและหลากหลายในการปฏิบัติ โดยที่การอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพจัดโดยสถานศึกษาของรัฐสถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการหรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ

2. จัดตามความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ดำเนินการอย่างมีคุณภาพ ผู้เรียนมีความรู้ทางทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ มีสมรรถนะตามระดับมาตรฐานที่กำหนด ทั้งสมรรถนะทางเทคนิคและสมรรถนะทั่วไป มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้งนี้ได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานไว้ 2 ประการ คือ

**ประการที่ 1** ยกระดับคุณค่าของการเรียนอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและเป็นทางเลือกที่สำคัญโดย

1.1 สร้างระบบการอาชีวศึกษาที่มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับกึ่ง ฝีมือ ระดับ ฝีมือ ระดับเทคนิค จนถึงระดับเทคโนโลยี

1.2 จัดสรรโอกาสอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมแก่ผู้มีความถนัด มีความสนใจ และมีความสามารถในด้านวิชาชีพ

1.3 จัดให้มีระบบเทียบโอนผลการเรียนและเทียบโอนประสบการณ์

**ประการที่ 2** สร้างคุณภาพมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดย

2.1 สร้างระบบเครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดการผนึกกำลังระหว่างสถานศึกษา หน่วยงาน และสถานประกอบการที่จัดอาชีวศึกษา เกื้อกูลด้านวิชาการและใช้ทรัพยากรร่วมกัน

2.2 ให้ความสำคัญกับสถานประกอบการ ร่วมรับผิดชอบในกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ได้คุณภาพมาตรฐาน

2.3 เร่งรัดพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยในปัจจุบันกรมอาชีวศึกษาได้มอบอำนาจในการบริหารจัดการทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และหลักสูตรบางส่วนให้กับสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นผู้ดำเนินการได้ด้วยตัวเอง

4. ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนงาน ดังนี้

1) แผนงานสร้างความเข้มแข็งในวิชาการและวิชาชีพ ประกอบด้วยหลักสูตรการจัดฝึกอบรมในด้านการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาทักษะวิชาชีพ พัฒนางานกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ ตามสาระการเรียนรู้ของกลุ่มวิชาต่าง ๆ การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผล การประกัน คุณภาพ การใช้สื่อการเรียนการสอนและการบริหารงบประมาณ เป็นต้น

2) แผนงานเตรียมความพร้อมเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษา ประกอบไปด้วยงาน/โครงการ/และกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น การจัดประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการอาชีวศึกษา การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาครูแกนนำโดยครอบคลุมครูและบุคลากรการศึกษาในสังกัดจำนวนประมาณ 15,000 คน ในด้านการบริหารงานบุคคล กรมอาชีวศึกษาได้มอบอำนาจให้สถาบันการอาชีวศึกษาพิจารณาในการโยกย้าย โอนย้ายหรือการไปช่วยราชการของบุคลากรภายในสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งทำให้สถาบันการอาชีวศึกษามีความสะดวกในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของแต่ละสถาบันมากขึ้น

5. ปฏิรูปทรัพยากร การบริหารและจัดการการอาชีวศึกษารูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาช่วยทำให้เกิดระบบเครือข่ายเชื่อมโยงการใช้ทรัพยากรในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างคล่องตัว ทั้งในการบริหารบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ สามารถสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ระหว่างวิทยาลัยต่าง ๆ ในสถาบันการอาชีวศึกษา นอกจากการระดมทรัพยากรในสถาบันการอาชีวศึกษาเดียวกันแล้ว แต่ละสถาบันยังมีความเป็นอิสระในการแสวงหาความร่วมมือเพื่อจัดการอาชีวศึกษาจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### **ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม**

ในการดำเนินนโยบายการปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยมี 3 ยุทธศาสตร์ 6 มาตรฐานดังนี้

#### **ยุทธศาสตร์ที่ 1. การปรับทิศทางและแนวทางการจัดการการอาชีวศึกษาแนวใหม่ (Re-orientating)**

มาตรการที่ 1.1 เร่งรัดการจัดทำนโยบายและแผนการพัฒนากำลังคนของชาติ

มาตรการที่ 1.2 ส่งเสริมการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและปฏิรูปการเรียนรู้

มาตรการที่ 1.3 เร่งรัดการปฏิรูประบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

รวมถึงอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับระบบบริหารและการจัดการ (Re-organizing )

มาตรการที่ 2.1 เร่งรัดปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ

มาตรการที่ 2.2 พัฒนาระบบความร่วมมือ

มาตรการที่ 2.3 พัฒนาระบบคุณภาพมาตรฐาน

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับระบบการเงินและทรัพยากร (Re-financing and remobilizing of resources)

มาตรการที่ 3.1 ศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบการเงิน เพื่อการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม

มาตรการที่ 3.2 เร่งรัดและปฏิรูประบบบุคลากรการอาชีวศึกษา

มาตรการที่ 3.3 วิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางด้านอาชีวศึกษาและฝึกอบรม

จากแนวคิดและหลักการการอาชีวศึกษา รวมถึงการปฏิรูปอาชีวศึกษาได้มีมาตรการทางกฎหมาย กำหนดเป็นแนวนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรฐานในการดำเนินงานให้ฝ่ายปฏิบัติการระดับสถานศึกษานำไปปฏิบัติ โดยที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการอาชีวศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาดังนี้

### มาตรฐานการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้เพื่อใช้เป็นระดับในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ และประเมินผล สำหรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 6 มาตรฐาน 34 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวินิจฉัย

มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

มาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม

มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย

มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ

## มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ

### ข้อกำหนด 1 สถานศึกษาควรจัดการพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

ข้อกำหนด 1.1 ความรู้และทักษะวิชาชีพตามหลักสูตรที่เหมาะสมกับเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามระดับที่กำหนด ตาม  
ชั้นปี

ข้อกำหนด 1.2 ความรู้ความเข้าใจในหลักการด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ให้สามารถนำมาประยุกต์ ใช้ในงานอาชีพได้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถประยุกต์หลักการทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์มาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอาชีพอย่างเป็นระบบ

ข้อกำหนด 1.3 ทักษะในการใช้ภาษาสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ร้อยละของผู้เรียนที่มีทักษะการใช้ภาษาสื่อสาร ด้านการฟังการอ่าน การเขียน และการสนทนา ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

ข้อกำหนด 1.4 ความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นในการศึกษาค้นคว้าและปฏิบัติงานวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ร้อยละของผู้เรียนที่มีความสามารถใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการศึกษาค้นคว้าและปฏิบัติงานวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

ข้อกำหนด 1.5 คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงามในวิชาชีพ การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ร้อยละของผู้เรียนที่มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงามในวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ข้อกำหนด 1.6 ความรู้และทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ และหลักสูตรสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามระดับการสำเร็จการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่ผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

ข้อกำหนด 1.7 ความรู้และทักษะในการหางานทำ การศึกษาต่อและการประกอบอาชีพอิสระ

ตัวบ่งชี้ที่ 8 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้งานทำในสถานประกอบการ/ประกอบอาชีพอิสระและศึกษาต่อภายใน 1 ปี

ข้อกำหนด 1.8 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่สถานประกอบการหรือหน่วยงานพึงพอใจ

ตัวบ่งชี้ที่ 9 ระดับความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

## มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ข้อกำหนด 2 สถานศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนดังนี้

ข้อกำหนด 2.1 ร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 10 ระดับคุณภาพของหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษาที่มีการพัฒนาตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ข้อกำหนด 2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 11 ระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการฝึกทักษะวิชาชีพ มีการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพและพึงพอใจต่อคุณภาพการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 12 ร้อยละของงบประมาณที่สถานศึกษาจัดซื้อวัสดุฝึก อุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

ข้อกำหนด 2.3 จัดระบบคอมพิวเตอร์ให้เหมาะสมและเพียงพอในแต่ละสาขาวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 13 ระดับความเหมาะสมและเพียงพอของระบบคอมพิวเตอร์ในแต่ละสาขาวิชา

ข้อกำหนด 2.4 จัดสถานที่เรียน สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน สถานที่ศึกษาค้นคว้าให้เหมาะสมกับสาขาวิชาทั้งในสถานศึกษา สถานประกอบการ และแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ ตัวบ่งชี้ที่ 14. ระดับความเหมาะสมในการจัดอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ศูนย์วิทยุบริการโรงฝึกงาน พื้นที่ฝึกปฏิบัติงานเหมาะสมกับวิชาที่เรียน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อกำหนด 2.5 จัดระบบความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 15 ระดับคุณภาพการจัดระบบความปลอดภัย ของสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในสถานศึกษา

ข้อกำหนด 2.6 พัฒนาคู่มือบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาในงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 16 ร้อยละของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ข้อกำหนด 2.7 ระดมทรัพยากรจากทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาร่วมกันจัดการศึกษาทั้งในระบบและทวิภาคีอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 17 จำนวนครั้งหรือปริมาณในการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 18 จำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและระบบปกติ

ตัวบ่งชี้ที่ 19 จำนวนคน - ชั่วโมงของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 20 อัตราส่วนของผู้สอนประจำที่มีคุณวุฒิด้านวิชาชีพต่อผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 21 อัตราส่วนของผู้สอนประจำต่อผู้เรียน

### มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ข้อกำหนด 3 สถานศึกษาคควรกำหนดแนวทางในการดูแลผู้เรียนและจัดกิจกรรมดังนี้

ข้อกำหนด 3.1 จัดทำระบบการดูแลให้คำปรึกษาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 22 จำนวนครั้งของการจัดให้ผู้เรียนพบอาจารย์ที่ปรึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 23 จำนวนครั้งของการจัดบริการ ตรวจสอบสารเสพติดให้กับผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 24 ร้อยละของผู้เรียนที่ออกกลางคันเมื่อเทียบกับแรกเข้า

ข้อกำหนด 3.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามในวิชาชีพรวมทั้งด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์

ตัวบ่งชี้ที่ 25 จำนวนครั้งและประเภทของกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่ดีงามในวิชาชีพ รวมทั้งด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์

ข้อกำหนด 3.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ประเพณี และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 26 จำนวนครั้งและประเภทของกิจกรรมที่ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมประเพณี และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

#### มาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม

##### ข้อกำหนด 4 สถานศึกษาควรกำหนดแนวทางในการดูแลผู้เรียนและจัดกิจกรรมดังนี้

ข้อกำหนด 4.1 บริการวิชาชีพที่เหมาะสมตามความต้องการของชุมชน สังคมองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 27 จำนวนและประสิทธิผลของกิจกรรม/โครงการที่ให้บริการวิชาชีพและส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นและกิจกรรม/โครงการฝึกทักษะวิชาชีพเพื่อการประกอบอาชีพของประชาชน

ข้อกำหนด 4.2 จัดสรรงบประมาณเพื่อการบริการวิชาชีพอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับแผนการบริการวิชาชีพที่กำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 28 ร้อยละของงบประมาณในการจัดกิจกรรม/โครงการที่ให้บริการวิชาชีพและส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น และกิจกรรม/โครงการฝึกทักษะวิชาชีพเพื่อการประกอบอาชีพของประชาชนต่องบประมาณทั้งหมด

#### มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย

##### ข้อกำหนด 5 สถานศึกษามีการจัดการเกี่ยวกับนวัตกรรมและการวิจัย ดังนี้

ข้อกำหนด 5.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์งานวิจัย และโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ตัวบ่งชี้ที่ 29 จำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานวิจัยและโครงการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน การประกอบอาชีพและ/หรือการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นและประเทศซึ่งนำไปสู่การแข่งขันในระดับชาติ

ข้อกำหนด 5.2 จัดสรรงบประมาณในการสร้าง พัฒนา และเผยแพร่ นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์งานวิจัยและโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ตัวบ่งชี้ที่ 30. ร้อยละของงบประมาณที่ใช้ในการสร้าง พัฒนา และเผยแพร่ นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์งานวิจัย และโครงการต่องบประมาณทั้งหมด

ข้อกำหนด 5.3 จัดการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์งานวิจัยและโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ตัวบ่งชี้ที่ 31 จำนวนครั้งและช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานวิจัย และโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

## มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ

### ข้อกำหนด 6 ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำและจัดในสถานศึกษา ดังนี้

ข้อกำหนด 6.1 ใช้ภาวะผู้นำและการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการผสมผสานความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา และหน่วยงาน หรือบุคคลภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 32 ระดับคุณภาพการบริหารของผู้บริหารที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาหรือ แผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาคมอาชีวศึกษา ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ข้อกำหนด 6.2 จัดระบบการดูแลบุคลากรของสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมตาม จรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 33 ร้อยละของบุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

ข้อกำหนด 6.3 จัดระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่าง เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 34 ระดับคุณภาพของการจัดระบบสารสนเทศ และการจัดการความรู้ของ สถานศึกษาในโลกปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้าน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและด้านการสื่อสารที่ไร้พรมแดน แต่การเปลี่ยนแปลงนี้อยู่ภายใต้การใช้ ทรัพยากรที่จำกัด ขณะเดียวกันผู้บริหารก็มีความคาดหวังคุณภาพมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้การ บริหารจัดการในการให้บริการต้องมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน และมีคุณภาพ โดยสอดคล้องกับความ ต้องการของผู้ใช้บริการ ซึ่งผู้ให้บริการต้องการจะได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ มีความพึงพอใจในสินค้าและ บริการ ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องทราบความต้องการ และความพึงพอใจในการที่จะให้ผู้สำเร็จ การศึกษามีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการหรือตลาดการจ้างงาน ทั้ง ในด้าน วิชาการ คุณธรรม จริยธรรม มนุษย์สัมพันธ์ อันเป็นผลรวมของพฤติกรรมการแสดงออกของ บุคคลที่สำเร็จการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาท และความรับผิดชอบการดำเนินงาน ในด้านดังกล่าว อันจะส่งผลให้การปฏิรูปการอาชีวศึกษาประสบความสำเร็จ สามารถพัฒนาคนที่เป็น ทุนมนุษย์ ไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป ในส่วนของการประกอบธุรกิจที่จะให้ประสบความสำเร็จ มีศักยภาพในการแข่งขันสูงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถทั้งใน ด้าน ปริมาณ และคุณภาพทั้งสิ้น สืบเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ในยุคข้อมูลข่าวสาร มีการสื่อสาร ข้อมูลระหว่างมวลมนุษย์เป็นไปอย่างรวดเร็วและ รวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านการผลิต สินค้าและบริการต้องมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งหมายถึง ปริมาณ คุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่าย ดังนั้นความ คาดหวังของผู้บริโภค ที่ต้องการคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์หรือ ทุนมนุษย์ ที่จะส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการผลิตและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันมากขึ้น และจะทำให้ลด เวลาและค่าใช้จ่ายอัน



หมายถึง ปัจจัยในการผลิต คือต้นทุน ดังนั้นสถานศึกษาอาชีวศึกษาซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการผลิตกำลังคนด้านอาชีพจะต้องตระหนักในภารกิจและถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะผลิตกำลังคนให้ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการและให้ได้ **“คุณภาพ”** ตามระดับมาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษานั้นย่อมเป็นการประกันคุณภาพของผู้ผลิต และเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ

### แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษา (พ.ศ.2552-2561)

#### วิสัยทัศน์

ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล

#### เป้าหมาย

1. มีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
2. มีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา
3. มีการพัฒนาระบบการจ้างงานและกำหนดเงินเดือน / ค่าตอบแทนตามสมรรถนะ
4. ขยายการศึกษาระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา โดยมีสัดส่วนผู้เรียนทวิภาคี/ สหกิจศึกษาเป็นร้อยละ 30 และเน้นการฝึกงาน
5. เพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาต่อสามัญเป็น 60 : 40
6. สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านอาชีวศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ
7. จัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพมาตรฐาน
8. ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
9. วิจัย สร้างนวัตกรรม พัฒนาองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ

#### ยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** ปฏิรูประบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเชื่อมต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

#### มาตรการ

1. พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา
2. พัฒนาคุณภาพและสมรรถนะผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคมทั้งใน

## ประเทศและภูมิภาคอาเซียน

3. สร้างและพัฒนามาตรฐานหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ กำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
4. สนับสนุนทรัพยากรในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ
5. สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์คุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ (NQF)
6. เพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษา โดยส่งเสริมภาพลักษณ์การอาชีวศึกษาให้บริการสังคม ให้เกิดค่านิยมในการเรียนอาชีวศึกษาต่อสามัญ 60 : 40
7. ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อบ่มเพาะผู้ประกอบการรุ่นใหม่การอาชีวศึกษา
8. พัฒนากำลังคนระดับกลางให้มีความรู้และทักษะฝีมือได้มาตรฐาน

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างโอกาสการศึกษาวิชาชีพอย่างเสมอภาค มาตรการ

1. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้งในระบบ นอกกระบบ และทวิภาคี
2. พัฒนาศักยภาพสถานศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาชีพแก่ชุมชนและสังคม
3. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ประชาชน ในการสร้างงาน สร้างรายได้
4. จัดการศึกษาวิชาชีพที่สร้างโอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ
5. ส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้ระหว่างเรียนและลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาทุกระดับ มาตรการ

1. พัฒนากำลังคนให้มีความรู้ และทักษะฝีมือในระดับคุณภาพ
2. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านอาชีพ
3. ส่งเสริมความเป็นเลิศของเยาวชนที่มีความสามารถในทักษะฝีมือ
4. สนับสนุนให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีการพัฒนาคุณภาพ และการแข่งขันในเชิงคุณภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** พัฒนาระบบบริหารจัดการทั้งส่วนกลาง สถาบันการอาชีวศึกษา และสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ

**มาตรการ**

1. พัฒนาโครงสร้างบริหารจัดการและกำหนดภารกิจที่ชัดเจน ภายใต้กฎหมายระเบียบข้อบังคับที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบัน
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
3. กระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษา
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
5. บริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีธรรมาภิบาลโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ
7. พัฒนาระบบประกันคุณภาพการอาชีวศึกษา
8. พัฒนาระบบการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลทั้งส่วนกลาง สถาบัน และสถานศึกษา
9. สร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง สถาบันการอาชีวศึกษา และสถานศึกษา

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

**มาตรการ**

1. พัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารของผู้บริหาร ครู บุคลากรการอาชีวศึกษาและนักเรียนนักศึกษา
2. พัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี
3. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรมวิชาชีพ
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ในการจัดการอาชีวศึกษาระดับนานาชาติ
5. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาทางไกล
6. จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา
7. ปรับระบบความร่วมมือและเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคน

## ยุทธศาสตร์ที่ 6 : จัดอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมความมั่นคงของรัฐ

### มาตรการ

1. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ และเขตพื้นที่ชายแดนภาคใต้
3. พัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจและเขตพื้นที่ชายแดนภาคใต้
4. พัฒนาการจัดอาชีวศึกษาร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน
5. ทำนุ บำรุง ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม

## ยุทธศาสตร์ที่ 7 ผลักดันการบูรณาการการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

### มาตรการ

1. พัฒนาการวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ อย่างมีประสิทธิภาพ
2. นำองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน
3. ถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ไปสู่ชุมชน และพัฒนาสู่อุตสาหกรรมเชิงพาณิชย์เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันระดับสากล
4. ส่งเสริมการจดสิทธิบัตร และปกป้องทรัพย์สินทางปัญญาการอาชีวศึกษา
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการ เครือข่ายงานวิจัย และจัดการองค์ความรู้อาชีวศึกษาทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ
6. ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาอาชีพสู่สากล

## 2.2 การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ประกาศใช้ระเบียบสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดยมีผลใช้บังคับสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาทุกแห่งตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 เป็นต้นมา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) โดยในหมวด 1 ระบุหน้าที่และการบริหารงานของสถานศึกษา ไว้ในข้อ 7 มีรายละเอียดดังนี้

สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพ เศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรมเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริง ตามความ พร้อม และศักยภาพของสถานศึกษา

2. จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นทั้งในด้าน การจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน

3. การจัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากร ทั้งจาก รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

4. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็น พลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

5. เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

6. วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

7. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พละนาามัยและอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม

8. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำรับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

โดยให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร
2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
3. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา

#### 4. ฝ่ายวิชาการ

##### ฝ่ายวิชาการ แบ่งออกเป็นแผนกและงานดังนี้

1. แผนกวิชา
2. งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
3. งานวัดผลและประเมินผล
4. งานวิทยบริการและห้องสมุด
5. งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
6. งานสื่อการเรียนการสอน

แผนกวิชาซีพีให้เปิดทำการสอนตามความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจท้องถิ่น และผู้เรียน และตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ในกรณีที่แผนกวิชาซีพีใด ไม่มีความจำเป็นต้องเปิดทำการสอนในสถานศึกษาต่อไปให้ดำเนินการยุบเลิกแผนกวิชาซีพี นั้น

##### ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา แบ่งออกเป็นงานต่างๆ ดังนี้

1. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
2. งานครูที่ปรึกษา
3. งานปกครอง
4. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน
5. งานสวัสดิการนักเรียน นักศึกษา
6. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

โดยมีรายละเอียดของแต่ละฝ่ายระบุไว้ ดังนี้

#### ฝ่ายวิชาการ

##### งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. จัดทำ รวบรวมและตรวจสอบแผนการเรียน ของทุกแผนกวิชาให้ตรงกับโครงสร้างของหลักสูตร

2. จัดทำตารางสอน ตารางเรียนร่วมกับแผนกวิชาต่างๆ และสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง
3. จัดทำแบบฟอร์มต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานหลักสูตรการเรียนการสอน
4. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการและหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดรายวิชาและสาขางานให้สอดคล้องกับนโยบาย ความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน ท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
5. จัดทำ รวบรวมและพัฒนาหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
6. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและผู้สอนในสถานศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ จุดหมายและหลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร ตลอดจนระเบียบการจัดการศึกษา
7. ประสานงานกับแผนกวิชาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และสะสมหน่วยกิต
8. ส่งเสริมและพัฒนากการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร
9. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและผู้สอนจัดทำเอกสารประกอบการสอนและจัดการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีการสอนที่ทันสมัย
10. รวบรวม และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
11. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
12. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
13. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
14. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### งานวัดผลและประเมินผล มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนครูและผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบการวัดผลและประเมินผล
2. กำกับ ดูแล จัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการโอนผลการเรียน

4. ตรวจสอบผลการให้ระดับคะแนนก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัย เพื่ออนุมัติผลการเรียน

5. รวบรวมผลการเรียนที่ได้รับการอนุมัติแล้วส่งงานทะเบียน

6. จัดสอบมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกับแผนกวิชาและรายงานผลการประเมินตามระเบียบ

7. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อสอบและจัดทำข้อสอบมาตรฐาน

8. เก็บรักษาและทำลายเอกสารหลักฐานการประเมินผลการเรียนและเอกสารเกี่ยวกับงานวัดผลและประเมินผลการเรียนตามระเบียบ

9. ดำเนินการเกี่ยวกับการเทียบโอนผลการเรียน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์

10. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

11. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

12. ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

13. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

แผนกวิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน ตารางเรียน ตารางสอน บัญชีวิชาเลือก จัดตารางสอนรวมและตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา

2. ควบคุมดูแล ส่งเสริม กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การฝึกงาน การวัดผลประเมินผลและการวิจัยในแผนกวิชาให้เป็นไปตามหลักสูตรและระเบียบแบบแผนของทางราชการ

3. วางแผนและดำเนินงานด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาของแผนกวิชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้

4. จัดหาดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือของแผนกวิชาให้ใช้งานได้เป็นปกติ และมีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

5. สนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน นวัตกรรม เทคโนโลยีและสิ่งประดิษฐ์ การใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน การเขียนตำรา เอกสาร และใบช่วยสอนต่างๆ



6. ติดตามและแนะนำเกี่ยวกับการทำโครงการฝึก โครงการสอน แผนการเรียนรู้ คู่มือครู ใบงาน ตลอดจนแฟ้มสะสมงาน โดยบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้สอดคล้องกับหลักสูตร และแผนการจัดการเรียนการสอน
7. ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษา และลงทะเบียนผลิตผลของแผนกวิชาให้เป็นไปตามใบงาน
8. ควบคุมดูแลและพัฒนาสำนักงาน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ให้สะอาดเรียบร้อย ทันสมัยอยู่เสมอ
9. ปกครองดูแลบุคลากรในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเสนอความดีความชอบของบุคลากรในแผนกวิชา
10. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
11. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
12. ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
13. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา

งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกิจกรรมชมรมต่างๆ ขึ้นภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินการจัดตั้งและควบคุมดูแลองค์การวิชาชีพต่างๆ ขึ้นในสถานศึกษา เช่น องค์การเกษตรกรในอนาคต แห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อกท.) องค์การช่างเทคนิคในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ช.ท.) องค์การ นักคหกรรมศาสตร์ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อคท.) องค์การนักธุรกิจในอนาคตแห่งประเทศไทย (อรท.) องค์การช่างศิลป์แห่งประเทศไทยในอนาคตแห่งประเทศไทย (อศท.) หรือองค์การที่เรียกชื่ออย่างอื่นในลักษณะเดียวกัน
3. จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา สังคม ชุมชน และกิจกรรมต่างๆ ในวันสำคัญของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

4. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายคุณธรรมพื้นฐานของ กระทรวงศึกษาธิการ และตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งโครงการพัฒนานักเรียน นักศึกษา ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์

5. ควบคุมดูแลกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีวิสามัญและนักศึกษาวิชาทหาร

6. ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการและศิลปวัฒนธรรมในสถานศึกษา

7. ควบคุมและดำเนินการให้มีการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง

8. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

9. สรุปลผลการประเมินและนำผลการประเมินเสนอฝ่ายบริหารและสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

10. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

11. ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

12. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### งานปกครอง มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ปกครองดูแลนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระเบียบวินัย ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2. ประสานงานกับครูที่ปรึกษา แผนกวิชาและหัวหน้างานในการแก้ปัญหาของนักเรียน นักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา

3. ประสานงานกับพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียน นักศึกษาและ เจ้าหน้าที่ จากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และผู้ปกครองในการแก้ปัญหาคความประพฤติของนักเรียน นักศึกษา

4. เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการงานปกครอง เพื่อพิจารณาการลงโทษนักเรียน นักศึกษา

5. พิจารณาเสนอระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การตัดคะแนนความประพฤติและพิจารณา เสนอความเห็นในการลงโทษนักเรียน นักศึกษา

6. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ป้องกันและแก้ปัญหาการทะเลาะวิวาท การก่อความไม่สงบในสถานศึกษา

7. จัดทำระเบียบนักเรียน นักศึกษาที่ได้รับการพิจารณาตัดคะแนนความประพฤติและลงโทษ กรณีกระทำความผิดต่อระเบียบวินัย ข้อบังคับ

8. สรุปผลการประเมินและนำผลการประเมินเสนอต่อฝ่ายบริหารและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

9. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

10. ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

11. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศ นักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ความประพฤติ ระเบียบวินัยและข้อบังคับ

2. จัดทำคู่มือนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. ดำเนินการงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาและจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาและการประกอบอาชีพ

4. บริการให้คำปรึกษา แนะนำอาชีพ และจัดหางานแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ เพื่อจัดหางานให้แก่นักเรียน นักศึกษา และผู้เข้าฝึกอบรม

6. สร้างระบบเครือข่าย การแนะแนวอาชีพร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน

7. ดำเนินการแนะแนวอาชีพพร้อมทั้งส่งเสริมอาชีพ ศึกษาต่อและประกอบอาชีพอิสระ

8. จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สำเร็จการศึกษาโดยติดตามการมีงานทำ การศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ และการจัดทำรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

9. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและภายนอกสถานศึกษา
10. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับ  
ชั้นตอน
11. ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
12. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรมและบริการวิชาชีพร่วมกับแผนกวิชาและงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี
2. ดำเนินการโครงการตามพระราชดำริ เช่น โครงการฝึกอบรมวิชาชีพในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนหรือโครงการตามแนวพระราชดำริอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
3. ดำเนินการโครงการฝึกอบรมและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและบุคคลทั่วไป เช่น โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนและ 108 อาชีพ เป็นต้น
4. ดำเนินการโครงการฝึกอบรมและบริการวิชาชีพเคลื่อนที่ร่วมกับจังหวัด ท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆ
5. ดำเนินการจัดกิจกรรมและการให้บริการที่ตอบสนองต่อชุมชนและสังคมตามนโยบาย เช่น โครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน โครงการอาชีวะร่วมด้วยช่วยประชาชน โครงการอาชีวะบริการ และโครงการช่วยเหลือให้บริการอื่นๆ กรณีเกิดภัยพิบัติหรือเหตุเร่งด่วนตามที่ได้รับมอบหมาย
6. เผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะวิชาชีพแก่ประชาชน เพื่อการมีงานทำและประกอบอาชีพ
7. ดำเนินงาน ประสานงาน ป้องกัน และปราบปราม สารเสพติด งานแก้ปัญหาป้องกันโรคเอดส์ งานอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง
8. ส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ตลอดจนข่าวสารและเสนอแนะแนวทางในการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนผู้สนใจโดยผ่านทางสื่อมวลชนต่างๆ
9. ติดตามการประเมินผลการฝึกอบรมและประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการให้คำแนะนำ ในการประกอบอาชีพแก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม
10. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

11. ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
12. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 2.2.1 การบริหารวิชาการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2553) (ราชกิจจานุเบกษา, 2553.) ระบุให้งานวิชาการนั้นกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และ การมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้จำแนกงานในการบริหารงานวิชาการออกเป็น 12 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนว การศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ แก่ชุมชน 11)การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการบริหารวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

Sergiovanni,et al (1992) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การกำหนดปรัชญาและจุดมุ่งหมาย
2. การจัดโครงสร้างโปรแกรมการเรียนการสอน
3. การประเมินผลการเรียนการสอน
4. การสร้างบรรยากาศในการศึกษา
5. การจัดหาสิ่งสนับสนุนและวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน

Faber and Shearon (1970) แบ่งขอบข่ายของบริหารวิชาการ ดังนี้

1. การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. การจัดเนื้อหาของหลักสูตร
3. การนำหลักสูตรไปใช้
4. การจัดอุปกรณ์การสอน
5. การนิเทศการสอน
6. การส่งเสริมครูประจำการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้ระบุไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู ถึงภารกิจหลักของการบริหารงานวิชาการ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และงานทะเบียน เทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การพัฒนางานห้องสมุด
8. การนิเทศการศึกษา
9. งานแนะแนว

สมาน อัสวภูมิ (2551) กล่าวว่า ขอบเขตการบริหารงานวิชาการ มีดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การนิเทศและการพัฒนาการเรียนการสอน
5. การประเมินผลงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) วัตถุประสงค์และภารกิจการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

วิจิต บุญเลิศ (2543) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารวิชาการ คือกระบวนการดำเนินการของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

อุทัย บุญประเสริฐ (2540) กล่าวว่างานบริหารวิชาการที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบคือ

1. งานความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานบริหารการสอนและการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน
3. งานกิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้ตอบสนองหลักสูตร
4. งานสื่อการสอนและห้องสมุด
5. การวัดและประเมินผล
6. งานการนิเทศ การศึกษาและการพัฒนาอาชีพ

ทองใส เทียบดอกไม้ (2539) กล่าวถึงขอบข่ายของงานบริหารวิชาการไว้ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้
2. งานด้านการเรียนการสอน
3. งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
4. งานวัดผลและประเมินผล
5. งานห้องสมุด
6. งานนิเทศภายใน
7. งานประชุมทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา (2536) นิยามการบริหารวิชาการว่าเป็นงานที่ดำเนินการทั้งในด้านหลักสูตร การจัดประสบการณ์ การกำกับติดตามและนิเทศ ผู้บริหารโรงเรียนต้องตระหนักใน ความสำคัญของการบริหารวิชาการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ งานบริหารวิชาการถือเป็นหลักในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534) กล่าวว่าการบริหารวิชาการหมายถึง งานที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแสวงหาวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ครูนำไปปฏิบัติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยต้องเข้าใจหลักสูตรได้เป็นอย่างดี และสามารถใช้ประโยชน์จากประมวล การสอน บันทึกการสอน จัดตารางสอน และใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่เหมาะสมและสามารถ วัดผลได้ตามจริง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภิญโญ สาร (2526) กล่าวว่าการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ได้ผลดี ซึ่งการบริหารวิชาการควรบริหารงาน ต่างๆ คือ งานหลักสูตร ประมวลการสอน ตารางสอน อุปกรณ์การเรียนแบบเรียน ห้องสมุดและการ สอนแบบต่างๆ

สรุปบริหารวิชาการ การบริหารวิชาการ คือ กิจกรรมที่เกิดขึ้นในโรงเรียนซึ่งเป็นกิจกรรมทาง วิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการเรียน การสอน การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนและผู้เรียนบรรลุ วัตถุประสงค์



โดยการบริหารวิชาการนั้น มีงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

- 1) งานพัฒนาหลักสูตร
- 2) งานจัดการเรียนการสอน
- 3) งานวัดผลและประเมินผล

### 2.2.2 การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา

มีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

Miller and Jodith (1977) กล่าวถึงความเชื่อมั่น 4 ประการที่เป็นพื้นฐาน ของขอบข่ายการบริหารกิจการนักเรียน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและคุณค่าในความเป็นมนุษย์ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่จะช่วยให้นักเรียนแต่ละคนได้พัฒนาถึงขีดความสามารถของแต่ละคน
2. ความเชื่อมั่นในความเสมอภาค ด้านความคิดและความรู้สึก ในการทำงานหรือทำกิจกรรม ซึ่งไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้ งานด้านกิจการนักเรียนควรให้ความสนใจในคุณค่าของความเป็นคนอย่างเสมอเหมือนทุกคน
3. มีความเชื่อว่าโลกนี้มีไว้สำหรับมนุษย์ทุกคน มีสังคมและชีวิตครอบครัวสำหรับเขา และมนุษย์จะต้องมีอาชีพต้องทำ จึงเป็นหน้าที่ของกิจการนักเรียนในการที่จะช่วยเหลือนักเรียน โดยเฉพาะวัยรุ่นที่เขาสามารถปรับตัวและช่วยตนเองได้
4. มีความเชื่อว่าหากบุคคลมีประสบการณ์จะทำให้เขาเป็นคนทันสมัยทันต่อเหตุการณ์เสมอ

Carter (1973) ให้คำนิยาม กิจกรรมนักเรียนว่าเป็น กิจกรรมที่โรงเรียนจัดให้นักเรียนเพื่อสร้างความเพลิดเพลิน และสร้างการเรียนรู้ และให้โอกาสนักเรียน ได้แสดงความสามารถในสิ่งที่นักเรียนสนใจ โดยไม่มีการให้คะแนน มีการจัดหาทุนในการดำเนินการเอง แต่อยู่ภายใต้การดูแลของโรงเรียน

Campbell and Corbally (1966) พูดถึงการบริหารกิจการนักเรียนว่าเป็นการให้บริการแก่นักเรียนที่จะทำให้การเรียนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Stroup (1965) ให้ความหมายของกิจการนักเรียนว่า กิจกรรมนักเรียน คือ การกิจกรรมของนักเรียนที่ดำเนินไป โดยอยู่ในการแนะนำอย่างถูกวิธี โดยมีระบบและระเบียบ สถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบดูแลกิจกรรมดังกล่าว

เดชา แก้วภูมิแท้ (2554) ได้ให้ความหมายของงานบริหารกิจการนักเรียนไว้ว่า กิจกรรมที่เกิดขึ้นในโรงเรียนทุกรูปแบบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอนในห้องเรียน ถือเป็นงานบริการนักเรียน ทั้งครูและผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียน ทุกคนต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2552) คือ งานในส่วนที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน เช่น งานรับสมัคร งานทะเบียน กองทุนการศึกษา และสวัสดิการต่างๆ ทั้งนี้รวมถึงงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติของนักเรียน เช่น งานวินัย โดยทั้งหมดนี้ เพื่อให้เกิดผลในการพัฒนานักเรียนในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และสังคม

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551) กล่าวว่า การบริหารกิจการนักเรียน คือ การการบริหารงานอื่นๆของนักเรียนที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยการบริหารกิจการนักเรียน เริ่มต้นตั้งแต่ก่อนนักเรียนเข้าโรงเรียนจนถึงจบการศึกษา

สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารกิจการนักเรียนไว้ดังนี้

1. คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

กำหนดสมรรถนะดังนี้

1. สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
2. สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน
3. สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้ด้านต่างๆ
4. สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

สรุปได้ว่าการบริหารกิจการนักเรียนคือ กิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งโรงเรียนจัดให้บริการแก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในการศึกษาของผู้เรียนมากที่สุด โดยการบริหารกิจการนักเรียนนั้นมีส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

- 1) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
- 2) งานส่งเสริมวินัย
- 3) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน
- 4) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

## 2.3 ค่านิยมในการทำงาน

### ความหมายของค่านิยม

มีผู้ให้ความหมายของค่านิยมไว้อย่างหลากหลาย โดยมีความหมายที่น่าสนใจดังนี้ “ค่านิยมคือของสิ่งใดก็ตามที่เชื่อว่า สนองความปรารถนาของมนุษย์ได้หรือคุณสมบัติของสิ่งใดก็ตามซึ่งจะทำให้สิ่งนั้นเป็นประโยชน์ น่าสนใจแก่บุคคล หรือกลุ่ม ซึ่งค่านี้นี้ต่างจากคำว่า อรรถประโยชน์ (utility) เพราะมีค่าขึ้นอยู่กับความเชื่อของมนุษย์อย่างหนึ่ง ซึ่งโดยเนื้อแท้ไม่มีประโยชน์แต่อย่างใดเลย อาจเป็นที่ยอมรับว่าค่าสูงส่งได้เพราะมนุษย์เชื่อว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์กับตน นอกจากนี้ของอย่างเดียวกัน อาจจะมีค่าสำหรับบุคคลไม่เหมือนกัน เราจึงไม่สามารถวัดออกมาได้อย่างแน่นอนว่าของนั้นมีค่าอย่างไร และในทางสังคมวิทยา ใช้คำว่าคุณค่าหรือค่านิยม ให้หมายถึง สิ่งที่คุณค่ายึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง” ราชบัณฑิตยสถาน (2524) วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2547) ให้ความหมายของค่านิยมว่า ค่านิยมคือ “ความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์หรือพฤติกรรมที่มีลักษณะถาวรซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคม โดยเฉพาะข้าราชการยึดถือ นำมาปฏิบัติในหน้าที่ ราชการหรือในการดำเนินชีวิต” ความหมายของค่านิยมในทางสังคมวิทยา “ค่านิยม” หมายถึง สิ่งที่ยึดถือปฏิบัติประจำใจที่ช่วยตัดสินใจในการเลือก ตราบใดที่มนุษย์ต้องเลือกตัดสินใจในการกระทำอยู่ มนุษย์ต้องอาศัยคุณค่าประจำตัวเป็นเครื่องกำหนด แม้แต่สิ่งที่ทำจนเคยเป็นนิสัย ฉะนั้น เมื่อเกิดเป็นคนแล้วจะเลือกทำอะไรก็ต้องอาศัยคุณค่าที่ตนถือเป็นเครื่องกำหนดทั้งสิ้น” การให้ความหมายค่านิยมในลักษณะนี้แสดงให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ของค่านิยมในการช่วยตัดสินใจของค่านิยมที่คนทุกคนต้องมีการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีค่านิยมช่วยเป็นเกณฑ์ให้แล้ว คนเราอาจต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการดำรงชีวิตประจำวัน เพราะในกระบวนการตัดสินใจไม่ได้เกิดขึ้นภายในบุคคลอย่างเดียว

เท่านั้น แต่เป็นกระบวนการเกิดขึ้นภายใต้บริบททางสังคม กล่าวคือ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น หรือส่วนอื่นของสังคมด้วย พัทยา สายหู (2516) โดยที่ อดุลย์ วิเชียรเจริญ (2519) แบ่งค่านิยม ออกเป็น 2 ลักษณะคือ ค่านิยมหลักที่เปลี่ยนแปลงได้ยากและค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของ สังคม กล่าวคือ ค่านิยมหลัก เป็นค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะของสังคมใดสังคมหนึ่ง ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้ว มีการวางรากลึกลงที่จะเปลี่ยนแปลง อีกประการหนึ่งคือ ค่านิยมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพ ของสังคม ซึ่งเป็นค่านิยมที่ไม่คงทน จะเห็นได้ว่าการให้ความหมายได้ใช้เกณฑ์ความยากง่ายของ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมโดยแบ่งค่านิยมเป็น 2 ลักษณะ แต่ทั้ง 2 ลักษณะยังคงมีลักษณะร่วมของ ค่านิยม คือ สามารถเปลี่ยนแปลงได้นั้นเอง ตามกรอบทฤษฎีของ Rokeach (1973) มีผู้ให้ค่านิยม ของค่านิยมว่า คือความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งมีลักษณะถาวร เชื่อว่าวิถีปฏิบัติบางอย่างหรือเป้าหมายของ ชีวิตบางอย่างนั้น เป็นสิ่งที่ตัวเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบ และสมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิธี ปฏิบัติหรือเป้าหมายอย่างอื่น จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่าค่านิมนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ค่านิยมวิถีปฏิบัติ (instrumental values) กับค่านิยมจุดหมายปลายทาง (terminal values) ซึ่งบุคคลย่อมมีค่านิยมทั้งสองประเภทนี้รวมอยู่ด้วยกัน” การที่ Rokeach ให้ความหมายค่านิยมเป็น สองประเภทนี้ได้ทำให้แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมมีความชัดเจนเข้าใจง่ายขึ้นมาก และเป็นประโยชน์ใน การสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมและจัดกลุ่มค่านิยมเพื่อการวิเคราะห์เป็นอย่างยิ่ง เช่น ค่านิยมวิถีปฏิบัติ เป็นค่านิยมที่บอกแนวทางในการดำเนินชีวิตได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร ความกตัญญู เป็นต้นในขณะที่ค่านิยมจุดหมายปลายทางเป็นค่านิยมที่บ่งบอกถึงจุดหมายปลายทางของชีวิตของ บุคคล ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดี ความมั่งคั่งร่ำรวย ความมั่นคงในชีวิต เป็นต้น (สุนทร โคมิน และสนธิ สมัครงการ, 2522)

ในส่วนของนักมานุษยวิทยาวัฒนธรรมชาวอเมริกัน (cultural anthropologist) Kluckhohn (1958) ได้ให้ความหมายของค่านิยม (values) ว่าหมายถึง “ความคิดปรารถนา จะได้สิ่งใดสิ่งหนึ่งของ บุคคลในสังคม ค่านิยมเป็นมาตรการในการตัดสินว่าบุคคลควรจะทำอะไรและต้องการอะไรค่านิยม เป็นสิ่งที่ทำให้ทราบถึงเป้าหมายต่าง ๆ ที่บุคคลในสังคมแสวงหา ทำให้ทราบถึง ระบบความเชื่อถือ ตลอดจนสิ่งอันเป็นที่ชื่นชอบของกลุ่มคนในสังคมนั้น” นิยามค่านิยมของ Kluckhohn เป็นการมองถึง หน้าที่ของค่านิยม ในสังคม ที่ช่วยบุคคลในสังคมตัดสินใจกระทำภายใต้ระบบความเชื่อและสังคมแต่ ละสังคมเห็นว่าควรกระทำ นอกจากนี้ยังมีนักจิตวิทยา Rokeach (1973) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน กล่าวไว้ว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อที่เชื่อว่าเป้าหมายบางอย่างหรือวิถีปฏิบัติบางอย่างเป็นสิ่งที่ดีและ สังคมเห็นว่าดี มีคุณค่าที่จะยึดถือเป็นเป้าหมาย เป็นแนวปฏิบัติและเป็นแนวในการ-ดำเนินชีวิต” การ

ให้นิยามค่านิยมของ Rokeach ได้รับการยอมรับอย่างมากและถูกอ้างถึงเสมอในการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยม Smelser (1968) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน ให้ความหมายค่านิยมว่า “เป็นสิ่งที่บอกคุณค่าของคนอย่างกว้าง ๆ ว่าจุดหมายอะไรบ้างในชีวิตเป็นสิ่งปรารถนา” ค่านิยมในความหมายของ Smelser จึงเป็นเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติอย่างกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจงแก่บุคคลใด ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ Kluckhohn

สรุปความหมายค่านิยม จากผู้ที่ให้ความหมายไว้ข้างต้นคือ ค่านิยมคือความเชื่อที่ใช้ชี้นำ หรือเป็นแนวทางในการตัดสินใจในการกำหนดสิ่งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง เลือกที่จะกระทำโดยพิจารณาจากคุณค่าและความเหมาะสมตามบริบทของสังคมนั้น

### บทบาทหน้าที่ของค่านิยมที่มีต่อการแสดงพฤติกรรม

ค่านิยมทำหน้าที่และแสดงบทบาทหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ หน้าที่ที่สำคัญมีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2526)

1. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลายของบุคคล กล่าวคือ ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรมของเราว่า บุคคลควรจะทำหรือไม่ควรจะทำสิ่งใด ค่านิยมจะช่วยกำหนดจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และค่านิยมจะทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติต่าง ๆ ทั้งของตัวบุคคลเองและของผู้อื่น
2. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแบบแผนในการตัดสินใจและการแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด กับความเป็นตัวของตัวเอง หรือรักษาความเป็นอิสระของบุคคลจะเลือกทางเดินไหนนั้นค่านิยมของบุคคลหรือค่านิยมของสังคมที่มีอยู่จะช่วยกำหนดทางเลือกให้
3. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจ หรือเป็นแรงผลักดันของบุคคล เช่น บุคคลมีความนิยมชมชอบในการที่มีอายุที่ยาวนาน หรือสุขภาพดีก็จะมีแรงผลักดันให้อยากออกกำลังกายอยู่เสมอตลอดจนมีความรอบคอบในการบริโภคอาหาร กล่าวโดยสรุป หน้าที่ของค่านิยมจึงเป็นเกณฑ์ให้คนปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรมออกมา หรือกล่าวอีกทางหนึ่งคือ ค่านิยมทำหน้าที่เหมือนหางเสือเรือที่ชี้ให้คนปฏิบัติตามแรงจูงใจที่สังคมมองว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ดังนั้น ค่านิยมจึงเป็นเครื่องมือนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาในสังคม

### การเปลี่ยนแปลงและการปลูกฝังค่านิยม

สถิติ นิยมญาติ (2524) ได้เสนอแนวทางการปลูกฝังค่านิยม ดังนี้

1. ค่านิยมควรปลูกฝังตั้งแต่ยังเป็นเด็กเข้าหลัก “ไม้อ่อนดัดง่าย ไม้แก่ดัดยาก” และสิ่งใดที่ถูกต้องได้รับการอบรมสั่งสอนมาตั้งแต่เยาว์วัยนั้นมักจะฝังแน่นอยู่นานยากที่จะเปลี่ยนแปลงในภายหลังด้วยครอบครัวจึงมีอิทธิพลมากต่อเด็กเล็ก รวมทั้งการศึกษาด้านอนุบาลและประถมศึกษา
2. การปลูกฝังค่านิยม การอบรมบ่มนิสัย ควรจะอาศัยการปะทะสัมพันธ์ที่เป็นไปอย่างลึกซึ้งและเข้าถึงจิตใจของเด็กได้ยิ่งกลุ่มใหญ่เท่าใดการปลูกฝังค่านิยมจะได้ผลน้อยลงไปเท่านั้น
3. การปลูกฝังค่านิยมใด ๆ แก่เด็ก ต้องคำนึงถึงความต้องการทางจิตวิทยา และความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือการสร้างค่านิยมใหม่ ๆ ก็ดีต้องพยายามให้เขามองเห็นว่าค่านิยมเก่าเป็นสิ่งที่ผิดด้อยกว่าของใหม่ถ้าเราไม่สามารถทำลายความภาคภูมิใจในสิ่งที่ผิดของอดีตได้ก็ยากที่จะเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือปลูกฝังค่านิยมใหม่ได้
4. การเปลี่ยนค่านิยมถ้าจะให้ผลอย่างถาวรแล้วทั้งระหว่างการอบรมและหลังการอบรมควรแยกตัวออกจากกลุ่มเก่าและสิ่งแวดล้อมเก่า อันเป็นแหล่งเพาะค่านิยมเก่าอย่าง สิ้นเชิง

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2522) ได้เสนอแนะอีกวิธีการหนึ่งที่จะใช้พัฒนาค่านิยม ดังนี้

1. สร้างสิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็กให้สามารถดูดซึมค่านิยมที่ต้องการปลูกฝังโดยผู้ใหญ่ไม่ต้องเสียเวลาพร่ำสอนจนเกินไป
2. ให้อยู่ใกล้ชิดตัวอย่างที่ดี และผู้ใหญ่ต้องการให้เด็กเป็นเช่นนั้นด้วย
3. เสนอปัญหาให้เด็กคิดหรือเกิดความคิด เพื่อให้เด็กเห็นปัญหาของคนอื่น หรือสังคมที่คนเป็นจำนวนมาก เด็กก็จะนำมาเปรียบเทียบกับประสบการณ์ของตัวเอง และจะเกิดการเปลี่ยนแปลงบางอย่างขึ้นอย่างแยกคายเป็นการศึกษาวิเคราะห์จนเกิดการสำนึกมากขึ้น และเกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมของตัวเองโดยไม่รู้ตัว
4. แสวงหาแบบอย่างวัฒนธรรมที่ดีงามและชี้แนะให้เด็กเข้าใจ การชักนำให้เด็กศึกษาและเข้าใจวัฒนธรรมจะช่วยขัดเกลาความคิดของเด็กให้ประณีตและพัฒนาค่านิยม
5. จัดโอกาสให้เด็กได้ศึกษาประสบการณ์จากวิชาการบางอย่าง ซึ่งสามารถพัฒนาค่านิยมได้ เช่น วิทยาศาสตร์ช่วยสร้างค่านิยมให้เด็กรักความจริงมีเหตุผลศิลปะช่วยขัดเกลาจิตใจให้ละเอียดอ่อนพัฒนาสุนทรียภาพให้เกิดขึ้นในตนเอง

6. สร้างและปฏิบัติตามระเบียบวินัย วินัยนี้หมายถึงค่านิยมที่เด็กและผู้ใหญ่นับถือร่วมกัน
7. สนทนาวิสาสะในชีวิตประจำวัน
8. ให้โอกาสแก่เด็กในการจัดตั้งเป็นกลุ่มก่อน เพื่อศึกษาหาความรู้ในรูปของชมรมต่าง ๆ
9. สร้างคำขวัญหรือภาษิตที่คนส่วนใหญ่จะยอมรับนับถือร่วมกันได้
10. แนะนำหรือให้คำแนะนำปรึกษาเฉพาะตัวเป็นรายบุคคล

เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2523) ได้กล่าวถึง แนวทางในการปลูกฝังและเสริม สร้างค่านิยมในเรื่อง การสร้างหรือให้แบบอย่าง มีข้อสรุปว่า วิธีการสร้างหรือให้แบบอย่าง (modeling) เป็นวิธีการปลูกฝัง และเสริมสร้างค่านิยมในลักษณะที่สร้างหรือกำหนดแบบอย่างที่ตั้งใจให้เยาวชนหรือบุคคลเกิด ค่านิยมตามแบบอย่างนั้น ๆ โดยถือว่าเยาวชนหรือบุคคลดังกล่าวที่มาติดต่อกับตนเองจะต้องมี พฤติกรรมและทัศนคติตามที่ตนเห็นว่ามีคุณค่าและเป็นไปตามแบบอย่าง สิ่งสำคัญสำหรับวิธีการแบบ นี้อยู่ที่ว่าตัวแบบอย่างที่จะให้ยึดถือหรือเป็นแบบอย่างได้นั้นมีความจำเป็นมากที่จะต้องสร้างและ กำหนดให้เหมาะสมทั้งนี้เพราะเยาวชนและบุคคลจะได้พบหรือสัมผัสแบบอย่างต่าง ๆ ในสังคมแต่ละ วัน ๆ นั้นมากมายจริงๆ การปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมจึงจำเป็นต้องมีวิธีการที่จะให้คนเหล่านั้นรู้จัก แยกแยะเลือกหาว่า ควรจะเอาอย่างไรเป็นแบบอย่างและอย่างไรไม่ควร ยิ่งกว่านั้นยังต้องเรียนรู้ และปฏิบัติตนให้แตกต่างไปจากตัวอย่างได้อย่างไรด้วย

บรรเทา กิตติศักดิ์ (2528) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ซึ่งสามารถ สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. แบบแผนการเลี้ยงดูและการอบรมของครอบครัว ครอบครัวมีอิทธิพลเป็นอย่างมากในการ กำหนดแบบแผนพฤติกรรมของเด็ก บุคลิกภาพ และค่านิยมที่บุคคลยึดถือยอมเนื่องมาจากอิทธิพล ของการอบรมจากครอบครัว ค่านิยมที่เด็กได้จากครอบครัวจะน้อยลง เนื่องจากสภาพสังคม เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีตัวแทนของการให้การศึกษาและการอบรม เช่น โรงเรียน กลุ่ม เพื่อน สื่อต่างๆ และอื่นๆ ในสังคมที่เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยทำให้ค่านิยมที่เด็กยึดถืออยู่มีการ เปลี่ยนแปลง โดยรับค่านิยมใหม่หรือไม่ก็เลิกยึดถือค่านิยมเดิม
2. การศึกษาจากสถาบันการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังและการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมแก่นักเรียน บางที่อาจมีบทบาทมากกว่าครอบครัวเสียอีก เพราะสภาพการเรียนในโรงเรียน นักเรียนจะอยู่ในโรงเรียนเป็นเวลานานและสถาบันการศึกษาส่วนมากจะปลูกค่านิยมใหม่ให้แก่เด็ก ใน ขณะเดียวกันก็จะย้ายค่านิยมบางอย่างที่เด็กได้รับมาจากบ้าน

3. สถาบันทางศาสนา วัด ทำหน้าที่ในการให้การศึกษาอบรมทางจริยธรรม ปัจจุบันบทบาทของพระสงฆ์ทำหน้าที่ให้การอบรมสั่งสอนลดลงจะทำหน้าที่พิธีกรรมทางศาสนาทำให้นักเรียนไม่สามารถเข้าถึงปรัชญาของพุทธศาสนาที่แท้จริงนักเรียนจะเรียนรู้ศาสนาจากวิชาศีลธรรมในโรงเรียน โดยการท่องจำนำไปตอบเวลาสอบเท่านั้น อย่างไรก็ตามพระสงฆ์ก็ยังทำหน้าที่ในการอบรมค่านิยมให้แก่สังคม

4. สื่อมวลชน ซึ่งมีอิทธิพลทั้งในทางที่ดีและไม่ดีได้จะได้รับค่านิยมจากสื่อมวลชนทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว เช่น ละครโทรทัศน์ หรือภาพยนตร์ หรือ นวนิยายที่แสดงถึงความหรูหราฟุ่มเฟือยเด็กอาจตกอยู่ภายใต้อิทธิพลเหล่านี้ซึ่งเป็นค่านิยมอย่างหนึ่งโดยไม่รู้ตัว

5. การคมนาคมติดต่อกันได้อย่างสะดวกรวดเร็วทำให้ความคิดของบุคคลได้รับการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมไทยเกิดการเคลื่อนย้ายทำให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ได้ง่ายขึ้น

6. กลุ่มเพื่อนค่านิยมของกลุ่มเพื่อนมีอิทธิพลต่อเด็กในเรื่องแบบแผนของพฤติกรรม ซึ่งจะขัดกับบรรทัดฐานของสังคมส่วนรวมเพราะการติดต่อระหว่างสมาชิกในกลุ่มเพื่อนมีความใกล้ชิดกันเป็นเวลานานจนยึดถือแบบแผนของพฤติกรรมเพื่อนมาเป็นตัวอย่าง

### ประเภทของค่านิยม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจและได้รับการศึกษาค้นคว้าอย่างมากมาจากบุคคลต่าง ๆ รวมทั้งนักวิชาการทั่วไป ทั้งทาง จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยาการศึกษา หรือแม้กระทั่งเศรษฐศาสตร์ความหมายของค่านิยมจึงแตกต่างกันออกไปตามแนวความคิดของแต่ละบุคคลและแต่ละสาขาวิชาค่านิยมเป็นได้ทั้งลักษณะของสังคมอันได้แก่ ระบบบรรทัดฐานของสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันของบุคคลซึ่งแต่ละบุคคลจะต้องเรียนรู้และยอมรับเพื่อสามารถดำรงอยู่ในสังคมนั้นได้ต่อไปอีกทั้งค่านิยมยังเป็นลักษณะของบุคคลอัน ได้แก่ ความสนใจ ความอยาก ความต้องการต่าง ๆ แต่ไม่ว่าค่านิยมจะมีความหมายเป็นเช่นไร สิ่งหนึ่งที่ทุกฝ่ายยอมรับก็คือ ค่านิยมเป็นตัวแปรที่จะใช้ช่วยอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ได้

สมพร เทพสิทธา (2525) ได้แบ่งค่านิยมตามลักษณะของประเพณีปฏิบัติออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ค่านิยมที่พึงประสงค์เป็นค่านิยมที่ทำให้เกิดความสุข ความเจริญของบุคคลและสังคม เช่น ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย



2. ค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์เป็นค่านิยมที่ขัดกับหลักธรรมทางศาสนา เช่น การทุจริตคดโกง หรือค่านิยมที่ว่าลูกผู้ชายต้องตีแม่เหล้าแก่ง เป็นต้น

สมบูรณ์ ศาลาयाชีวิน (2526) การที่บุคคลและสังคมต่างก็มีความสัมพันธ์ต่อกันเช่นนี้ จึงมีผู้แบ่งค่านิยมออกเป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมส่วนสังคม ค่านิยมส่วนบุคคล เช่น ความงาม ความสงบสุขทางใจ ความขยัน เป็นค่านิยมที่บุคคลเลือกอย่างอิสระไม่เกี่ยวกับผู้อื่น ส่วนค่านิยมด้านสังคมมักจะเป็นแนวทางที่ชี้แนะการปฏิบัติต่อคนอื่น ซึ่งบุคคลจะต้องคำนึงถึงผู้อื่น คำนึงถึงการยอมรับสังคมด้วย เช่น ความกตัญญูรู้คุณ การช่วยเหลือผู้อื่น ความสุภาพอ่อนน้อม

นอกจากการแบ่งประเภทของค่านิยมออกเป็น ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมส่วนสังคมแล้ว ยังมีผู้แบ่งค่านิยมออกเป็นประเภทอื่น ๆ อีกมากมาย โดยขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งทั้งนี้ เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจในค่านิยม และพฤติกรรมที่สืบเนื่อง มาจากค่านิยมได้อย่างดีที่สุด

สาโรช บัวศรี (2527) ได้กล่าวถึงลักษณะของค่านิยมว่า อาจจำแนกออกได้หลายประเภทด้วยวิธีการต่าง ๆ แล้วแต่ผู้แบ่งจะยึดอะไรเป็นพื้นฐานในการแบ่ง ซึ่งไม่มีการแบ่งที่เป็นการตายตัวแต่เพียงวิธีเดียว ดังเช่นหากผู้แบ่งยึดถือพระศาสนา หรือพระผู้เป็นเจ้าเป็นหลักสำคัญจะแบ่งค่านิยมออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมที่เป็นศีลธรรม หมายถึงค่านิยมที่เป็นศีลและธรรมโดยเฉพาะที่พระศาสนาหรือพระผู้เป็นเจ้าได้กำหนดไว้แล้ว

2. ค่านิยมที่เป็นข้อตกลง หมายถึงค่านิยมที่ประชาชนในชาติได้ตกลงเห็นชอบกำหนดกันขึ้นเอง ได้แก่ ธรรมเนียม ประเพณี อุดมการณ์ วินัย กฎหมาย เป็นต้น

แต่ถ้าผู้แบ่งยึดเอาวิชาชีพเป็นหลักสำคัญ ก็จะแบ่งค่านิยมออกได้เป็น 2 ประเภทเช่นกัน คือ

1 ค่านิยมพื้นฐาน ประกอบด้วยค่านิยมดังต่อไปนี้คือ ศีลธรรม คุณธรรม ธรรมเนียมประเพณี และกฎหมาย

2 ค่านิยมวิชาชีพ ประกอบด้วยค่านิยมดังต่อไปนี้ คือ อุดมการณ์ วินัย มารยาท และพระราชบัญญัติประจำวิชาชีพของตนโดยเฉพาะ

Sprangers (อ้างถึงใน มาลินี จุฑารพ, 2537) ได้จำแนกค่านิยมของมนุษย์ออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. ค่านิยมเชิงทฤษฎี (theoretical value) ได้แก่ความต้องการค้นพบสัจจะความเป็นจริงซึ่งอาจทำได้โดยการสังเกต ทดลองเชิงวิทยาศาสตร์หรือโดยการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ (logical reasoning) ความต้องการจัดรวบรวมความรู้ต่าง ๆ เข้าเป็นลำดับหรือระบบ
2. ค่านิยมเชิงเศรษฐกิจ (economics value) ได้แก่ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์ของสิ่งแวดล้อมธุรกิจทรัพย์สินเงินทอง และการแข่งขันกันในเรื่องเหล่านี้
3. ค่านิยมเชิงสุนทรีย์ (aesthetic value) เกี่ยวข้องกับการแสดงออกและความชื่นชมในความงามและความสัมพันธ์กลมกลืนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ธรรมชาติ ดนตรี ศิลปะ วรรณคดี เป็นต้น
4. ค่านิยมเชิงสังคม (social value) ได้แก่ ความรักเพื่อนมนุษย์ความเอาใจใส่ผูกพันกับความสุขและสวัสดิภาพของเพื่อนมนุษย์และสังคมส่วนรวม
5. ค่านิยมเชิงการเมือง (political value) ได้แก่ ความต้องการแสวงหาอำนาจ อิทธิพลและชื่อเสียง
6. ค่านิยมเชิงศาสนา (religious value) ได้แก่ความเชื่อและยึดถือว่าชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของจักรวาลซึ่งมีสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ศาสนา หรือจุดมุ่งหมายอันสูงสุด (ultimate goal) ครอบคลุมอยู่และการตั้งปรัชญาชีวิตก็เป็นไปตามแนวคิดนี้

**ทฤษฎีการเลือกอาชีพ (Holland's Theory of Vocational choice)** การศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพ ฮอนแลนด์ (Holland, 1973) ได้กล่าวไว้ว่าคนมักจะเลือกประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพของตนเอง ตามแนวคิดที่ว่ามนุษย์ใช้อาชีพเป็นเครื่องแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งทุกคนต่างมีความคิดเกี่ยวกับอาชีพและความคิดเหล่านั้นล้วนมีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น ถ้าบุคคลแต่ละบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับอาชีพหนึ่งอาชีพใด และได้รับความช่วยเหลือจากการได้รับข้อมูลด้านอาชีพ และการให้คำปรึกษาด้านอาชีพแล้วจะทำให้เลือกอาชีพได้สะดวกและเหมาะสม

### ค่านิยมในการทำงาน (Work Values)

ทฤษฎีค่านิยมในการทำงาน (Pat Boer, 2016) กล่าวถึงค่านิยมในการทำงาน (work values) ว่ามีอยู่ด้วยกันสองลักษณะคือค่านิยมที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) กับค่านิยมที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) ซึ่งทั้งสองอย่างมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดในด้านการเข้าถึงและจับต้องได้ โดยค่านิยมที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมนั้น จะมีลักษณะที่จับต้องได้เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในงานหรือเป็นสิ่งที่ได้มาจากการทำงานที่จับต้องได้เป็นรูปธรรมเช่น ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพ

ของสถานที่ทำงาน ค่านิยมในตำแหน่งงาน ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน และค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนในด้านของค่านิยมในการทำงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรมนั้น เกิดจากปัจจัยที่จับต้องไม่ได้เป็นความรู้สึกที่ได้รับจากการทำงานนั้นๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน (Pat Boer,2016) ได้กล่าวไว้ใน work values checklist ที่สร้างขึ้นมาเพื่อให้บุคคลหาสิ่งที่สำคัญในการหางานว่าในการเลือกอาชีพนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือค่านิยม

โดยแบบประเมินรายชื่อของ Boer นั้น ใช้วิธีการประเมินแบบ Rating Scale 1-5 ตามลำดับคุณค่าและความสำคัญของผู้ถูกประเมินในแต่ละหัวข้อ ซึ่งได้แบ่งหัวข้อใหญ่ๆออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรมและค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งรายชื่อของแบบประเมินดังต่อไปนี้

### 1. ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic work values)

- 1.1 ความหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงของงาน (Variety and change at work)
- 1.2 ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน (Be an expert)
- 1.3 ทำงานอยู่ในขอบเขตของความรู้ (Work on frontiers of knowledge )
- 1.4 ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน (Help others)
- 1.5 ช่วยเหลือสังคม (Help society)
- 1.6 การทำงานในสภาพที่ต้องผจญภัย ตื่นเต้น (Experience adventure /excitement)
- 1.7 ทำงานที่เสี่ยงอันตราย และท้าทายทางกายภาพ (Take risks /have physical challenges)
- 1.8 ทำงานที่ตนเองรู้สึกมีเกียรติ (Feel respected for your work)
- 1.9 ต้องแข่งขันกับบุคคลอื่น (compete with others)
- 1.10 ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นบ่อยครั้ง (Have lots of public contact)
- 1.11 มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น (Influence others )
- 1.12 ทำงานที่อาศัยความถูกต้อง แม่นยำ (Engage in precision work)
- 1.13 การรู้สึกถึงความสำเร็จ (Gain a sense of achievement)
- 1.14 โอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ (Opportunities to express your creativity)
- 1.5 ทำงานที่มีโอกาสช่วยเหลือสังคม (Work for a good cause)

## 2. ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic work values)

- 2.1 มีอำนาจในการควบคุม สั่งการ (Have control /power/authority)
- 2.2 ทำงานที่ต้องเดินทางบ่อยๆ (Travel often)
- 2.3 งานที่ได้รับรางวัลเป็นเงิน (Be rewarded monetarily)
- 2.4 การเป็นเจ้าของกิจการ (Be an entrepreneur)
- 2.5 การทำงานเป็นทีม (Work as a team)
- 2.6 ทำงานในสภาพแวดล้อมที่รวดเร็ว (Work in a fast-paced environment)
- 2.7 มีชั่วโมงทำงานประจำ (Have regular work hours)
- 2.8 งานที่สามารถเลือกเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง (Set your own hours/have flexibility)
- 2.9 งานที่ทำแล้วได้รายได้ดี (Be wealthy)
- 2.10 งานที่มีเกียรติและมีสถานะทางสังคมที่ดี (Have prestige or social status)
- 2.11 งานที่ต้องใช้สติปัญญาสูง (Have intellectual status )
- 2.12 มีชื่อเสียงจากรางวัลและเกียรติยศต่างๆ (Have recognition through awards/honors/bonuses)
- 2.13 งานที่ต้องสวมเครื่องแบบ (Wear a uniform)
- 2.14 ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความสุนทรีย์ (Work in a aesthetically pleasing environment)
- 2.15 งานที่มีความเสี่ยงหรือทำงานในสภาพแวดล้อมที่อันตราย (Work on the edge in a high -risk environment)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการกล่าวถึงค่านิยมในการทำงาน ไว้ดังนี้

Grandori (2001) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่า เป็นค่านิยมหลักที่รวบรวมเอา กฎเกณฑ์และบรรทัดฐานสังคม ที่ส่วนรวมยึดถือปฏิบัติเหมือนกัน จนกลายเป็นวัฒนธรรมที่ถือปฏิบัติ ในสังคมของการทำงาน

Hodgkinson (1996) กล่าวไว้ว่า ค่านิยมในการทำงานนั้น หมายถึง ความเชื่อใดๆที่ส่งผลต่อ การทำงานของบุคคลนั้นๆ ซึ่งความเชื่อดังกล่าวอาจเกิดก่อนที่จะเข้าทำงาน หรือเกิดขึ้นหลังจากเข้า

ทำงานแล้วก็ตาม ซึ่งค่านิยมในการทำงานนี้นั้นมีบทบาทสำคัญต่อทัศนคติในการทำงานของบุคคลนั้นๆ

Walter (1993) ได้ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่า เป็นความเชื่อพื้นฐานของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งสามารถส่งผลต่อวิธีการทำงานหรือพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลนั้นๆ

Super (1970) พูดถึงค่านิยมในการทำงานว่า หมายถึงความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลนั้นๆ ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและความสนใจของบุคคลนั้นๆ

Ginzberg (1966) ได้กล่าวถึงค่านิยมในการทำงานว่า เป็นการเลือกที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเลือกตามความชอบของตน และค่านิยมในการทำงานมีบทบาทต่อลักษณะการทำงาน

กรองแก้ว อยู่สุข (2542) กล่าวว่า iva บุคคลในสภาพสังคมปัจจุบันให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานในด้านต่อไปนี้ 1) การมีงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ เงินเดือนดีไม่ต่ำกว่างานที่มีลักษณะหรือระดับใกล้เคียงกันในองค์กรอื่น 2) การได้มีโอกาสควบคุมหรือบังคับบัญชาคนอื่นบ้าง ซึ่งเป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ เมื่อรวมกลุ่มกันย่อมมีความต้องการเป็นผู้นำบ้างในบางโอกาส มิใช่เป็นแต่ผู้ตามตลอดเวลา 3) การมีเวลารว่างจากการทำงาน เพื่อหาความสนุกเพลิดเพลิน อันเป็นความต้องการโดยธรรมชาติของบุคคลที่ต้องการพักผ่อนทั้งร่างกายและจิตใจ มิใช่ตั้งหน้าตั้งตาทำงานหาเงินแต่เพียงอย่างเดียว

## 2.4 การพัฒนากลยุทธ์

### ความหมายของกลยุทธ์

Rothwell and Kazanas (2011) กล่าวถึงความหมายของกลยุทธ์ว่า เครื่องมือที่ใช้เพื่อเป็นวิธีการนำไปสู่ความสำเร็จตามต้องการโดยมีวิธีการดำเนินการเป็นลักษณะระยะยาวเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2549) แนวทางที่ส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม

กมลวรรณ เกษนันทน์ (2555) ได้กล่าวว่ากลยุทธ์คือวิธีการที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการแข่งขัน

สุมาลี สุธิกุล (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่ากลยุทธ์ คือ แนวทางเชิงรุกที่นำไปสู่การดำเนินการใดๆก็ตาม ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป

กล่าวโดยสรุปกลยุทธ์ คือ แนวทางเชิงรุกที่จะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การพัฒนากลยุทธ์

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552) กลยุทธ์หรือที่ในทางทหารถูกเรียกว่ายุทธศาสตร์หมายถึง การปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในหนึ่งกลยุทธ์ประกอบไปด้วยหลายวิธีการ ถือได้ว่ากลยุทธ์เป็นกลุ่มหรือชุดของวิธีดำเนินการเชิงรุก การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์

1. การวิเคราะห์สถานการณ์
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์หรือการกำหนดกลยุทธ์
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์
4. การควบคุมเชิงกลยุทธ์และการประเมินผล

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการประเมินองค์การในด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อใช้ในการสร้างกลยุทธ์โดยนำจุดแข็ง จุดอ่อนของสภาพแวดล้อมภายในมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับโอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ที่แท้จริงที่องค์กรกำลังเผชิญ องค์กรจะใช้การวิเคราะห์ SWOT .4 รูปแบบ ดังนี้

1. สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง – โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์การจะมีจุดแข็งภายในค่อนข้างมาก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมก็มีแนวโน้มที่จะให้โอกาสแก่องค์การในหลายอย่าง ผู้บริหารขององค์การควรกำหนด ลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive Strategy) เพื่อที่จะดึงจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และนำโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

2. สถานการณ์ที่ 2 จุดอ่อน – อุปสรรค สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุดเนื่องจากองค์การกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอก และมีปัญหาจุดอ่อนภายในอยู่หลายประการ ดังนั้นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับผู้บริหารขององค์การ คือ กลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (defensive strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรคต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์การเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด รวมทั้งแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ

3. สถานการณ์ที่ 3 จุดอ่อน – โอกาส สถานการณ์นี้มีโอกาสที่เป็นข้อได้เปรียบการแข่งขันอยู่หลายประการแต่ติดขัดอยู่ที่มีปัญหาอุปสรรคภายในที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่าง ทางออกสำหรับผู้บริหารขององค์การ คือ กลยุทธ์การพลิกตัว (turnaround - oriented strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

4. สถานการณ์ที่ 4 จุดแข็ง – อุปสรรค สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการดำเนินงานแต่ตัวองค์การเองมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งอยู่หลายประการ แทนที่ผู้บริหารขององค์การจะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารขององค์การสามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือกระจายกิจการ (diversification strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ในการสร้างโอกาสในระยะยาวสำหรับผลิตภัณฑ์หรือตลาดด้านอื่นๆ แทน

Koontz and Wehrich (1990) นำเสนอการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีชื่อว่า TOWS Matrix ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ระบบ ซึ่งเป็นการจับคู่ระหว่างภาวะคุกคามและโอกาสจากภายนอกองค์การกับจุดอ่อน และจุดแข็งภายในองค์การในการวิเคราะห์สถานการณ์ตามรูปแบบนี้จะต้องเริ่มพิจารณาจากภาวะคุกคามก่อน เพราะการวางแผนกลยุทธ์จำเป็นต้องพิจารณาผลของวิกฤตปัญหา และภาวะคุกคามเป็นอันดับแรก

กลยุทธ์สำหรับการวิเคราะห์สถานการณ์ตามรูปแบบ TOWS Matrix ของ Koontz and Wehrich มี 4 ประเภทดังนี้

1. กลยุทธ์ SO : Maxi-Maxi มีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาจุดแข็งร่วมกับโอกาสเพื่อกำหนดกลยุทธ์เพิ่มศักยภาพ หรือกลยุทธ์เชิงรุก : เชิงรุกระยะยาว โดยนำจุดแข็งที่มีมาเสริมสร้างและนำโอกาสที่เปิดให้มาทำประโยชน์อย่างเต็มที่ ถือเป็นกลยุทธ์ที่มีศักยภาพสูงสุดในการที่จะสามารถบรรลุความสำเร็จ

2. กลยุทธ์ WO : Mini-Maxi มีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาจุดอ่อนร่วมกับโอกาสเพื่อกำหนดกลยุทธ์เร่งพัฒนา หรือกลยุทธ์การพลิกตัว : เชิงรุกระยะสั้น โดยแก้ไขจุดอ่อน และนำโอกาสที่เปิดให้มาทำประโยชน์อย่างเต็มที่ ซึ่งจุดอ่อนบางประการจำเป็นต้องมีการพัฒนา หรือกำหนดสมรรถนะให้บุคลากรเป็นแนวปฏิบัติ เช่น การพัฒนาด้านเทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากรตามทักษะที่จำเป็น ทั้งนี้

เพื่อเอาชนะจุดอ่อน ส่วนมุมมองภายนอกเป็นการใช้โอกาสภายนอกมาเป็นประโยชน์ในการวางแผนงาน

3. กลยุทธ์ ST : Maxi-Mini มีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาจุดแข็งร่วมกับภาวะคุกคามเพื่อกำหนดกลยุทธ์สร้างภูมิคุ้มกัน หรือกลยุทธ์การแตกตัว หรือขยายขอบข่ายกิจการ : เจริญระยะยาว โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง หลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม และหาแนวทางดำเนินการที่จะทำให้องค์การเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด และเป็นการเพิ่มจุดแข็งที่มีอยู่เดิม และเพิ่มจุดแข็งที่ยังไม่มี เช่น ด้านเทคโนโลยี การเงิน การจัดการ หรือการตลาด ทั้งนี้เพื่อเป็นการใช้จุดแข็งในการรับมือ หรือหลีกเลี่ยงกับภาวะคุกคามจากภายนอก

4. กลยุทธ์ WT : Mini-Mini มีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาจุดอ่อนร่วมกับภาวะคุกคามเพื่อกำหนดกลยุทธ์แก้วิกฤต หรือกลยุทธ์เชิงป้องกันหรือตั้งรับ : เจริญระยะสั้น โดยพยายามลดจุดอ่อน หลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม และหาแนวทางดำเนินการที่จะทำให้องค์การเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด และช่วยในการกำหนดรูปแบบการเข้าร่วมกัน (Joint Venture) การตัดทอน (Retrench) และการระดมหนี้สิน (Liquidate) หรือการรวมธุรกิจ

สรุปได้ว่าการพัฒนากลยุทธ์ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างค่านิยม การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ผู้ศึกษาได้พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและอาจเป็นประโยชน์ต่อการศึกษางานชิ้นนี้ในขั้นต่อไป ดังนี้

Cliffied J. Mottaz (2016) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะและที่มาของความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมโดยทำการศึกษากับตัวแทนกลุ่ม อาชีพต่างๆ 5 กลุ่ม ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นคนงาน 1,385 คน โดยได้มีการประเมินผลกระทบที่เกิดจากรางวัลที่เป็นปัจจัยภายในการทำงาน (intrinsic task rewards) รางวัลทางสังคมที่เป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic social rewards) และรางวัลที่เป็นปัจจัยภายนอกในองค์กร (extrinsic organizational rewards) รางวัลที่เป็นปัจจัยภายในมีผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุดรองลงมาคือ รางวัลที่เป็นปัจจัยภายนอกด้าน



สังคม ในส่วนของปัจจัยภายนอกการทำงานด้านองค์กรนั้น จะมีผลเฉพาะอาชีพที่มีระดับต่ำกว่าอาชีพอื่น

Andreas Hirschi (2011) ได้ทำการศึกษาบทบาทของค่านิยมในการทำงานด้านปัจจัยภายในและภายนอกที่มีต่อการพัฒนาทางด้านอาชีพในเชิงบวกของวัยรุ่น โดยศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานด้านปัจจัยภายในและภายนอก กับการพัฒนาการตัดสินใจ การวางแผน และการสำรวจด้านอาชีพ โดยพบว่า เพศหญิงจะได้รับอิทธิพลจากค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในมากกว่าเพศชาย โดยที่ทั้งค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในและภายนอก เชื่อมโยงและส่งผลกับการพัฒนาทางด้านอาชีพในเชิงบวกของเด็กวัยรุ่น การศึกษาวิจัยนี้เป็นแบบ longitudinal study โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ วัยรุ่นในประเทศสวิตแลนด์ จำนวน 268 คน

M.RyanEdward L.Deci (1999) ได้ทำการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและจากปัจจัยภายใน (Intrinsic and Extrinsic Motivations) โดยพบว่าแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในมีความสำคัญมากเป็นโครงสร้างของการใฝ่รู้แรงจูงใจให้อยากทำสิ่งต่างๆตามธรรมชาติของมนุษย์ ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกมักแปรไปตามสภาพทางกายภาพของแต่ละบุคคล รวมถึงการควบคุมตนเอง ยิ่งไงก็ตามแรงจูงใจทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กัน และสัมพันธ์กับความต้องการ

Judge, Timothy A., Bretz, Robert D. (1992) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของค่านิยมในการทำงานที่มีต่อการตัดสินใจเลือกงาน โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานในองค์กรที่มีต่อการเลือกงานในบริบทด้านคุณลักษณะของงาน โดยผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานมีผลกระทบต่อตัดสินใจเลือกงาน โดยการเลือกเข้าทำงานนั้นขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อที่มีความคล้ายคลึงกับงาน

Phyllis (1987) ทำการศึกษาความแตกต่างของค่านิยมมมการทำงานและวุฒิภาวะในการทำงานที่มีต่อเพศที่ต่างกันของเด็กนักเรียนในช่วงชั้นที่ 9 กับช่วงชั้นที่ 11 (9<sup>th</sup> and 11<sup>th</sup> –grade) โดยเทียบระดับความแตกต่างระหว่างเพศกับช่วงชั้นที่ต่างกันโดยผลการวิจัยที่พบว่า ระดับความแตกต่างในด้านค่านิยมในการทำงานและวุฒิภาวะในการทำงานนั้นในด้านเพศทำให้เกิดความแตกต่างได้มากกว่าด้านช่วงชั้นการเรียน

Lent, Brown and Hackett's (1987) ได้นำเสนอทฤษฎีที่ชื่อว่า The Social Cognitive Career Theory (SCCT) ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลกับการเลือกอาชีพ เช่น ด้านสังคม วัฒนธรรม เพศ พันธุกรรม บริบททางสังคม และสิ่งที่เกิดขึ้นกับชีวิตของบุคคลโดยที่ไม่ได้คาดคิด โดยทฤษฎี The Social Cognitive Career Theory นี้มุ่งเน้นไปที่ความเชื่อมโยงระหว่าง ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความคาดหวังในการประสบความสำเร็จของแต่ละบุคคล กับการเลือกประกอบอาชีพ

ทฤษฎี The Social Cognitive Career Theory (SCCT) ยังได้กล่าวว่าความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ ความเชื่อดังกล่าวที่ถูกพัฒนาการมาจากแหล่งใหญ่ๆ 4 แหล่งต่อไปนี้

1. ศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติสิ่งต่างๆให้เกิดผลสำเร็จ (Personal Performance Accomplishments)
2. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการสังเกตต้นแบบหรือการเรียนรู้จากการดูตัวอย่าง (Vicarious Learning)
3. การได้รับการจูงใจทางสังคม (Social Persuasion )
4. สภาพทางร่างกายและการตอบสนอง (Physiological States and Reactions)

ทั้งหมดนี้เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของแต่ละบุคคลซึ่งนำไปสู่ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

Centers, Richard Bugental, Daphne E. (1966) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในและแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก (intrinsic and extrinsic Job Motivation) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ทำโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจากหลายระดับอาชีพเป็นจำนวนทั้งหมด 692 คน ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานที่เป็นปัจจัยภายในและที่เป็นปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับระดับอาชีพ กล่าวคือ อาชีพระดับสูงกว่าจะให้คุณค่ากับแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยภายใน (intrinsic Job Motivation) เช่น คุณค่าของการทำงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็น มากกว่าอาชีพในระดับที่ต่ำกว่า ส่วนอาชีพในระดับที่ต่ำกว่าจะให้คุณค่ากับแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic Job Motivation) เช่น ค่าแรง ความมั่นคงในการทำงานมากกว่า ส่วนในด้านความแตกต่างของเพศนั้น การศึกษาครั้งนี้พบว่าเพศหญิงให้ความสำคัญกับเพื่อร่วมงานที่ดี ในขณะที่เพศชายให้ความสำคัญกับโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad and Herma (1951) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะประกอบอาชีพนั้นมีอยู่ด้วยกัน 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความเป็นจริง (The Reality Factor)
2. ปัจจัยที่เกิดจากอิทธิพลที่เกิดจากกระบวนการทางการศึกษา (The Influence of Educational Process)
3. ปัจจัยทางด้านอารมณ์
4. ปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล

ทฤษฎีดังกล่าวนี้ได้กล่าวถึงความเชื่อมโยงของการส่งผลต่อการเลือกอาชีพกับวัยเด็กของแต่ละบุคคล เริ่มตั้งแต่พัฒนาการในวัยเด็กที่บุคคลต้องผ่านสามช่วง คือ Fantasy ,Tentative และ Realistic ซึ่งในแต่ละช่วงจะมีค่านิยมและทัศนคติต่อการประกอบอาชีพต่างกันออกไป และมีการเปลี่ยนแปลงตามพัฒนาการ

ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาและประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี 2557 (กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2555) สรุปว่าประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาทุกระดับเข้าสู่ตลาดแรงงานในกว่าความต้องการของตลาดแรงงาน

ขวัญชัย พานิชการ (2554) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา โดยผลการวิจัยสรุปได้ว่าสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งควรมีลักษณะเป็นทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณแบบ จัดตั้งใหม่โดยรวมสถานศึกษาหลายแห่งควรกระจายการจัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด ควรเปิดสอนสาขาวิชาที่ต้องกับความต้องการของพื้นที่บริการ

วชิรวิทย์ ยางไชย (2554) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์ภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษาตามทัศนคติของนักเรียน : การวิจัยแบบผสมวิธี โดยได้ผลการวิจัยดังนี้

เพศหญิงมีการมองภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษาดีกว่าเพศชาย ส่วนของคนที่มีการเรียนที่ดีกว่าจะมีทัศนคติที่ดีกว่าต่ออาชีวศึกษาเทียบกับผู้ที่มีผลการเรียนต่ำกว่า และในส่วนของช่วงชั้นปีนักเรียนระดับมัธยมต้นมีความคิดเห็นที่ดีต่อภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษามากกว่านักเรียนระดับมัธยมปลายและนักเรียนที่ผู้ปกครองมีรายได้น้อยกว่าก็จะมีทัศนคติที่ดีกว่านักเรียนที่ผู้ปกครองมีรายได้ดีกว่า

จินตนา จันทรเจริญ (2553) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้วยการเทียบเคียง โดยผลการวิจัยได้รู้รูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ สำหรับอาชีวศึกษาเอกชนมีชื่อว่า “รูปแบบการบริหารคุณภาพเชิงยุทธศาสตร์ทั้งองค์การ (Strategic Total Quality Management)” โดยเน้นการยืดหยุ่นของการบริหารเป็นไปตามบริบทของโครงสร้างโรงเรียน ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่

ณัฐพล แจ็งอักษร (2553) ได้ทำการศึกษาความต้องการและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่ออาชีวศึกษาของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 : การวิเคราะห์จำแนก โดยได้ผลดังนี้ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความต้องการศึกษาต่อสายอาชีวศึกษาร้อยละ 48 โดยได้สรุปแนวทางการส่งเสริมนักเรียนให้เลือกเรียนต่อสายอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นดังนี้ 1) ปรับปรุงภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษา 2) ส่งเสริมให้นักเรียนค้นพบความถนัดของตนเองก่อนจบระดับชั้นมัธยมศึกษา 3) เพิ่มการประชาสัมพันธ์และความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีวศึกษาให้กับทั้งนักเรียนและผู้ปกครองอย่างทั่วถึง 4) รับประกันการมีงานทำและมีรายได้เมื่อสำเร็จการศึกษา

กนก กนกประดิษฐ์ (2552) ได้ทำการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ประเมินของสถานประกอบการเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยสรุปผลการวิจัยว่าผู้บริหารการศึกษามีความคิดเห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติมาตรฐานการอาชีวศึกษาในระดับมาก ส่วนสถานประกอบการมีความเห็นว่าอยู่ในระดับกลาง

วรัญญา เปรมฤทัย (2545) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยสรุปการศึกษาครั้งนี้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้ 1) ความสนใจในวิชาชีพ 2) อาคารสถานที่และที่ตั้ง 3) ค่าเล่าเรียน 4) ภาพลักษณ์ของโรงเรียน 5) สวัสดิการและการบริการ 6) อิทธิพลจากกลุ่มเพื่อน 7) อิทธิพลจากโรงเรียน 8) ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานในครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบ Explanatory Sequential Mixed Method Design

#### 3.2 ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน 2) วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานและ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 3.2.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ด้านการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน และด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกรอบแนวคิดในการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อแจกแจงความถี่ เมื่อได้กรอบแนวคิดในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ดังนี้

### 3.2.1.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ที่เปิดสอนระดับปวช. และ/หรือ ปวส. 864 แห่ง

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ที่เปิดสอนระดับปวช. และ/หรือ ปวส. 269 แห่ง ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) หาได้จากการใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970) จากนั้นจึงกำหนดสัดส่วนของโรงเรียนอาชีวศึกษา ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร และภูมิภาค 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้

3) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร ซึ่งมีผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ครู ซึ่งมีครูประจำสาขาวิชา และครูที่ปรึกษา และนักเรียนนักศึกษา ซึ่งมีนักเรียนระดับปวช. และนักศึกษาในระดับ ปวส. โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 3 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับของผู้บริหาร 1 ฉบับ ฉบับของครูอาจารย์ 1 ฉบับ และ ฉบับของนักเรียนหรือนักศึกษา 1 ฉบับ ซึ่งข้อความคำถามเหมือนกัน แต่ต้องการความคิดเห็นจากสถานะที่ต่างกัน

### 3.2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานนั้น เป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งมีกระบวนการในการสร้างเครื่องมือดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
- 2) สร้างแบบสอบถามในการวิจัย โดยพัฒนาประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1) ร่างรายการข้อความตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

2.2) นำร่างรายการข้อความที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและตามนิยามศัพท์ที่กำหนด

2.3) ปรับปรุงข้อความตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.4) สร้างแบบสอบถามในการวิจัยจำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหาร

โรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ระบุไว้ข้างต้น โดยมีประเด็นคำถามในเครื่องมือ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบเติมคำตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 5

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 5

โดยตอนที่ 3 และ ตอนที่ 4 มีค่าตัวเลขที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

เกณฑ์ระดับคะแนนของ “สภาพปัจจุบัน”

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ระดับคะแนนของ “สภาพที่พึงประสงค์”

ระดับ 5 หมายถึง พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

### 3) การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม

3.1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความชัดเจนของการใช้ภาษาเพื่อให้แบบสอบถามมีความครอบคลุมและเหมาะสมกับเนื้อหาการวิจัย พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน และด้านวิจัยทางการศึกษา

3.3) นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาคำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence; IOC) ที่ค่า  $IOC \geq 0.50$  (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

3.4) คัดเลือกข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสม และมีความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ดังนั้นจึงคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3.5) ปรับภาษาของข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยนพนธ์ตรวจสอบก่อนทดลองใช้

#### 4) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

4.1) ส่งแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการขอทดลองใช้เครื่องมือถึงกลุ่มที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน) ครู (ครูประจำสาขาวิชา และครูที่ปรึกษา) นักเรียนนักศึกษา (นักเรียน ปวช.และนักศึกษา ปวส.) จากโรงเรียนโรงเรียนอาชีวศึกษาที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

4.2) นำข้อมูลที่ได้รับจากข้อ 4.1 มาวิเคราะห์หาความเที่ยง จากสูตรคำนวณสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient Reliability) ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.994 สำหรับสภาพปัจจุบันมีค่าเท่ากับ 0.993 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 0.995 หมายความว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงสูงมากสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

#### 3.2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล



ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนอาชีวศึกษา จำนวน 269 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้การ ส่งและการรับทั้งจากทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง โดยกำหนดระยะเวลา 30 วัน ในการส่ง แบบสอบถามกลับคืนหลังจากส่งไปยังโรงเรียน เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนด พบว่าได้รับ แบบสอบถามกลับคืนประมาณร้อยละ 50 ผู้วิจัยจึงดำเนินการโทรศัพท์สอบถามและขยายเวลาในการ ส่งแบบสอบถามกลับคืนเพิ่มจากเดิมอีกประมาณ 2 สัปดาห์ เมื่อครบกำหนดได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 200 โรงเรียน (รวม 600 ฉบับ) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 74.349

### 3.2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ภาพรวมและวิเคราะห์ แยกสภาพแวดล้อมภายในและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ของค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.500 – 5.000 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.500 – 4.499 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.500 – 3.499 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.500 – 2.499 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.000 – 1.499 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

### 3.2.2 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (S-W-O-T) ด้วยค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index, PNI<sub>modified</sub>) โดยมีรายละเอียด 2 ประการดังนี้

1) การประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้วยการใช้เทคนิคหรือการคำนวณหาค่าดัชนี Modified Priority Need Index (PNI<sub>Modified</sub>) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร PNI<sub>Modified</sub> (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = (I-D)/D$$

I = สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

D = สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

2) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2 ประการดังนี้

2.1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  นำค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  ต่ำที่สุด แล้วนำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า  $PNI_{\text{Modified}}$  โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  ต่ำ โดยกำหนดให้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  สูง เป็นจุดอ่อน ส่วนกลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  ต่ำ เป็นจุดแข็ง

2.2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี นำค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  ต่ำที่สุด นำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า  $PNI_{\text{Modified}}$  โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  ต่ำ โดยกำหนดให้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  สูง เป็นภาวะคุกคาม ส่วนกลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  ต่ำ เป็นโอกาส

3.2.3 พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

ผู้วิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

3.2.3.1 ร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 1 โดยดำเนินการดังนี้

- 1) จัดทำตาราง TOWS matrix
- 2) นำ SWOT ที่วิเคราะห์มาใส่ลงในตาราง TOWS โดยเรียงค่าดัชนี  $PNI_{\text{modified}}$  ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม
- 3) ดำเนินการจับคู่ระหว่างสภาพแวดล้อมภายใน กับสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนี้

3.1) จับคู่จุดอ่อน-ภาวะคุกคาม (WT) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกัน (Defensive Strategy) โดยพยายามลดจุดอ่อน หลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม และหาแนวทางดำเนินการที่จะทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

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

3.3) จับคู่จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม (ST) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง หลีกเลี่ยงภาวะคุกคามและหาแนวทางดำเนินการที่จะทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

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

4) เลือกเฉพาะกลยุทธ์ที่มีสภาพแวดล้อมภายในเป็นจุดอ่อน (W) มากำหนดเป็นร่างกลยุทธ์เพื่อให้เป็นแนวทางเชิงรุกในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

5) ร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ

**3.2.3.2 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 1** โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เป็นรายบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ใน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ได้แก่ อดีตรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อดีตรองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อупนายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย กลุ่มภาคกลาง ที่ปรึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เจ้าของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา นักวิชาการด้านบริหารการศึกษา เจ้าของสถานประกอบการ และผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 20 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมิน โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบประเมินร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 1 ดังนี้

2.1) จัดทำร่างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ที่ครอบคลุมกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำกลยุทธ์ไปใช้ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์หลักกลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ และ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานฉบับที่ 1 โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.3) ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งทางไปรษณีย์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) และส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านด้วยตนเอง

3) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จำนวน 20 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อแจกแจงความถี่และร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

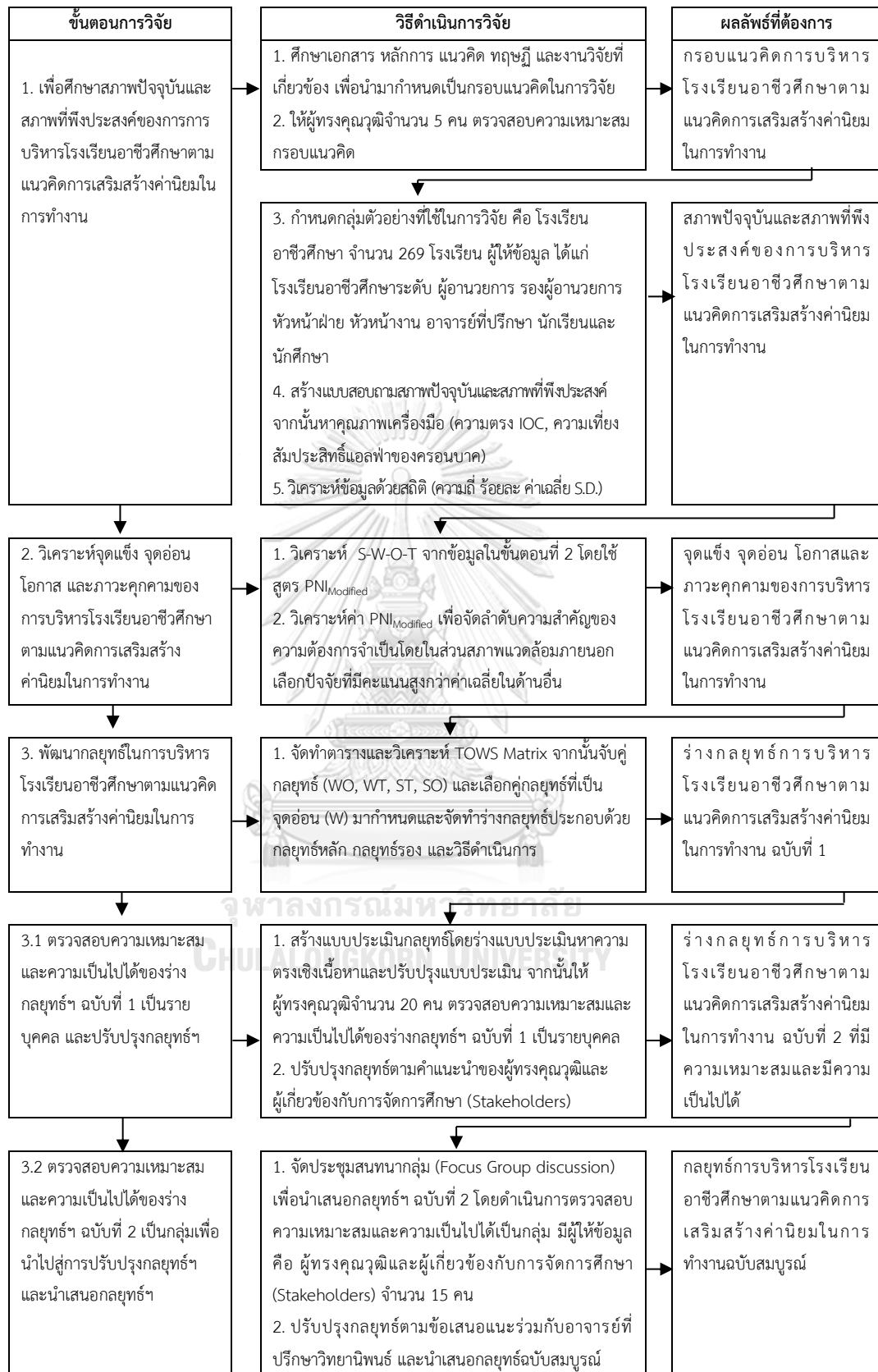
**3.2.3.3 ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เป็นฉบับที่ 2** โดยผู้วิจัยปรับร่างกลยุทธ์ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ แล้วจึงพัฒนาเป็นร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2

**3.2.3.4 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 2** โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในหลากหลายด้าน ได้แก่ อดีตรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อดีตรองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อупนายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย กลุ่มภาคกลาง ที่ปรึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เจ้าของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา นักวิชาการด้านบริหารการศึกษา เจ้าของสถานประกอบการ และผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 15 คน ผ่านการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งการตรวจสอบความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2 ดำเนินการโดยจัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ระหว่างผู้วิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการเปิดเวทีประชาพิจารณ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของของร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2 ในด้านการนำไปใช้

3.2.3.5 ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานฉบับที่ 2 เป็นฉบับสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยปรับปรุงร่างกลยุทธ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานฉบับสมบูรณ์

ซึ่งสามารถสรุปเป็นขั้นตอนโดยสังเขป ได้ดังนี้





ภาพที่ 2 ขั้นตอนการวิจัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน 2) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน และ 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ประเด็น ดังนี้ 1) ผลการศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา และค่านิยมในการทำงาน 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ และความถี่ 3) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 4) ผลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ ) และ 5) ผลการพัฒนากลยุทธ์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดย SWOT Matrix การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม (Focus Group)

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายสำหรับใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรในการนำเสนอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติในการวิจัย

N	หมายถึง	จำนวนตัวอย่างในการวิจัย
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean)
S.D	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
$PNI_{Modified}$	หมายถึง	ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

แสดงรายละเอียดทั้งหมดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

#### 4.1 ผลการประเมินกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

ตาราง 1 ผลการประเมินกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

องค์ประกอบ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (n = 5)		
	เหมาะสม	ควรปรับปรุง	ไม่เหมาะสม
	ความถี่	ความถี่	ความถี่
<b>1. การบริหารวิชาการ</b>			
1.1 งานพัฒนาหลักสูตร	5	0	0
1.2 งานจัดการเรียนการสอน	5	0	0
1.3 งานวัดผลและประเมินผล	5	0	0
<b>2. การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b>			
2.1 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	5	0	0
2.2 งานส่งเสริมวินัย	5	0	0
2.3 งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน	5	0	0
2.4 งานโครงการพิเศษและบริการชุมชน	5	0	0
<b>3. ค่านิยมในการทำงาน</b>			
<b>3.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values)</b>			
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	0	0
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	0	0
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	0	0
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	0	0
<b>3.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Intrinsic Values)</b>			
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	0	0
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	0	0
<b>รวม</b>	5	0	0



จากตาราง 1 พบว่า ผลการประเมินกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานในแต่ละด้านนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเห็นว่ามีเหมาะสม และเป็นไปได้ในทุกองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา 3) ด้านค่านิยมในการทำงาน

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนอาชีวศึกษา

ที่	ภูมิภาค	จำนวนสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ที่ส่งแบบสอบถาม	จำนวนสถานศึกษา ที่ได้รับแบบสอบถาม กลับคืน	ร้อยละ
1	กรุงเทพมหานคร	31	21	67.742
2	ภาคกลางและภาค ตะวันออก	70	64	91.429
3	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	85	50	58.824
4	ภาคเหนือ	39	29	74.359
5	ภาคใต้	44	36	81.818
	<b>รวม</b>	<b>269</b>	<b>200</b>	<b>74.349</b>

จากตาราง 2 พบว่าจำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืนของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนอาชีวศึกษา โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 74.349 เมื่อจำแนกเป็นภูมิภาค พบว่า ภาคกลางและภาคตะวันออก คิดเป็นร้อยละ 91.429 ได้รับกลับคืนมากที่สุด รองลงมาคือ ภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 81.818 ภาคเหนือคิดเป็นร้อยละ 74.359 กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 67.742 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 58.842 ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม

สถานภาพ		รวมจำนวน (N=600)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	281	46.833
	หญิง	319	53.168
อายุ	น้อยกว่า 16 ปี	9	1.500
	16 - 20 ปี	171	28.500
	21 - 25 ปี	38	6.333
	26 - 30 ปี	37	6.167
	31 - 35 ปี	48	8.000
	36 - 40 ปี	72	12.000
	41 - 45 ปี	69	11.500
	46 - 50 ปี	43	7.167
	51 - 55 ปี	44	7.333
	56 - 60 ปี	55	9.167
	มากกว่า 60 ปี	14	2.333
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ	25	4.167
	รองผู้อำนวยการ	125	20.833
	หัวหน้าฝ่าย/แผนงาน	50	8.333
	ครูประจำสาขาวิชา	157	26.167
	ครูที่ปรึกษา	43	7.167
	นักเรียนระดับ ปวช.	108	18.000
	นักเรียนระดับ ปวส.	92	15.333

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 600 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.168 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.833

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 16 - 20 ปี (ร้อยละ 28.500) รองลงมาคืออายุ 36 - 40 ปี (ร้อยละ 12.00) อายุ 41 - 45 ปี (ร้อยละ 11.500) อายุ 56 - 60 ปี (ร้อยละ 9.167)

อายุ 31 – 35 ปี (ร้อยละ 8.000) อายุ 51 – 55 ปี (ร้อยละ 7.333) อายุ 46 – 50 (ร้อยละ 7.167) อายุ 20 – 25 ปี (ร้อยละ 6.333) อายุ 26 – 30 ปี (ร้อยละ 6.167) มากกว่า 60 ปี (ร้อยละ 2.333) และน้อยกว่า 16 ปี (ร้อยละ 1.500) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูประจำสาขาวิชา (ร้อยละ 26.167) รองลงมา คือ รองผู้อำนวยการ (ร้อยละ 20.833) นักเรียนระดับ ปวช. (ร้อยละ 18.000) นักเรียนระดับ ปวส. (ร้อยละ 15.333) หัวหน้าฝ่าย/แผนงาน (ร้อยละ 8.333) ครูที่ปรึกษา (ร้อยละ 7.167) และ ผู้อำนวยการ (ร้อยละ 4.167) ตามลำดับ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพ		ผู้บริหาร (N=200)		ครู (N=200)		นักเรียน (N=200)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	121	60.500	77	38.500	83	41.500
	หญิง	79	39.500	123	61.500	117	58.500
อายุ	น้อยกว่า 16 ปี	0	0.000	0	0.000	9	4.500
	16 – 20 ปี	0	0.000	0	0.000	171	85.500
	21 – 25 ปี	4	2.000	16	8.000	18	9.000
	26 – 30 ปี	4	2.000	31	15.500	2	1.000
	31 – 35 ปี	14	7.000	34	17.000	0	0.000
	36 – 40 ปี	27	13.500	45	22.500	0	0.000
	41 – 45 ปี	39	19.500	30	15.000	0	0.000
	46 – 50 ปี	29	14.500	14	7.000	0	0.000
	51 – 55 ปี	29	14.500	15	7.500	0	0.000
	56 – 60 ปี	43	21.500	12	6.000	0	0.000
	มากกว่า 60 ปี	11	5.500	3	1.500	0	0.000
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ	25	12.500	0	0.000	0	0.000
	รองผู้อำนวยการ	125	62.500	0	0.000	0	0.000
	หัวหน้าฝ่าย/ แผนงาน	50	25.000	0	0.000	0	0.000
	ครูประจำ สาขาวิชา	0	0.000	157	78.500	0	0.000
	ครูที่ปรึกษา	0	0.000	43	21.500	0	0.000

สถานภาพ	ผู้บริหาร (N=200)		ครู (N=200)		นักเรียน (N=200)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นักเรียนระดับ ปวช.	0	0.000	0	0.000	108	54.000
นักเรียนระดับ ปวส.	0	0.000	0	0.000	92	46.000

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 600 คน จำแนกตามสถานภาพออกเป็น 3 ประเภท คือ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในแต่ละสถานภาพ ผลการศึกษาพบว่า

ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.500) รองลงมาคือเพศชาย (ร้อยละ 39.500) ซึ่งมีอายุ 56 – 60 ปี (ร้อยละ 21.500) รองลงมาคือ อายุ 41 – 45 ปี (ร้อยละ 19.500) และ อายุ 51 – 55 ปี อายุ 46 – 50 ปี มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 14.500) ลำดับถัดมา คือ อายุ 36 – 40 ปี (ร้อยละ 13.500) อายุ 31 – 35 ปี (ร้อยละ 7.000) และ อายุ มากกว่า 60 ปี (ร้อยละ 5.500) ในขณะที่ ช่วงอายุที่มีผู้บริหารอยู่ในสถานภาพน้อยที่สุด คือ อายุ 21 – 25 ปี อายุ 26 – 30 ปี (ร้อยละ 2.000) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตำแหน่งของกลุ่มผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ร้อยละ 62.500) รองลงมาคือ หัวหน้าฝ่าย/แผนงาน (ร้อยละ 25.000) ผู้อำนวยการ (ร้อยละ 12.500) ตามลำดับ

ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.500) รองลงมาคือเพศชาย (ร้อยละ 38.500) ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุ 36 – 40 ปี (ร้อยละ 22.500) รองลงมาคืออายุ 31 – 35 ปี (ร้อยละ 17.000) อายุ 26 – 30 ปี (ร้อยละ 15.500) อายุ 41 – 45 ปี (ร้อยละ 15.000) อายุ 21 – 25 ปี (ร้อยละ 8.000) อายุ 51 – 55 ปี (ร้อยละ 7.500) อายุ 46 – 50 ปี (ร้อยละ 7.000) อายุ 56 – 60 ปี (ร้อยละ 6.000) และอายุมากกว่า 60 ปี (ร้อยละ 1.500) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตำแหน่งของกลุ่มครู พบว่า ครูส่วนใหญ่ครูเป็นประจำสาขาวิชา (ร้อยละ 78.500) รองลงมาคือ ครูที่ปรึกษา (ร้อยละ 21.500) ตามลำดับ

นักเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.500) รองลงมาคือเพศชาย (ร้อยละ 41.500) ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุ 16 – 20 ปี (ร้อยละ 85.500) รองลงมาคือ อายุ 21 – 25 ปี (9.000) น้อยกว่า 16 ปี (4.500) และ อายุ 26 – 30 ปี (ร้อยละ 1.000) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตำแหน่งของกลุ่มนักเรียน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เป็นนักเรียนระดับ ปวช. (ร้อยละ 54.000) รองลงมาคือ นักเรียนระดับ ปวส. (ร้อยละ 46.000) ตามลำดับ

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยนำเสนอการวิเคราะห์ในระดับภาพรวม และการวิเคราะห์รายด้าน ซึ่งจำแนกเป็นด้านการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา และด้านการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยภาพรวม

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การบริหารวิชาการ	3.722	0.845	มาก	2	4.415	0.717	มาก	1
2. การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา	3.772	0.853	มาก	1	4.414	0.730	มาก	2
รวม	3.747	0.848	มาก		4.415	0.725	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้านแปลผลอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.747, S.D = 0.848) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.772, S.D = 0.853) รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการ ( $\bar{X}$  = 3.722, S.D = 0.845) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมและรายด้านแปลผลอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.415, S.D = 0.725) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.415, S.D = 0.717) รองลงมาคือ ด้านการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.414, S.D = 0.730) ตามลำดับ

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามการบริหารวิชาการ

การบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษา: การบริหาร วิชาการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
การบริหารวิชาการ	3.722	0.845	มาก	2	4.415	0.717	มาก	1
1. งานพัฒนาหลักสูตร	3.755	0.854	มาก	1	4.449	0.706	มาก	1
2. งานจัดการเรียนการสอน	3.709	0.840	มาก	2	4.400	0.727	มาก	2
3. งานวัดผลและประเมินผล	3.704	0.842	มาก	3	4.395	0.718	มาก	3

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เมื่อจำแนกตามการบริหารวิชาการ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก โดยงานพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.755, S.D = 0.854) รองลงมาคือ งานจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X}$  = 3.709, S.D = 0.840) และงานวัดผลและประเมินผล ( $\bar{X}$  = 3.704, S.D = 0.842) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เมื่อจำแนกตามการบริหารวิชาการ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยงานพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.449, S.D = 0.706) รองลงมาคือ งานจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X}$  = 4.400, S.D = 0.727) และงานวัดผลและประเมินผล ( $\bar{X}$  = 4.395, S.D = 0.718) ตามลำดับ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา

การบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษา: การบริหาร กิจการนักเรียนนักศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
การบริหารกิจการ นักเรียนนักศึกษา	3.772	0.853	มาก	1	4.414	0.730	มาก	2
1. งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา	3.733	0.850	มาก	3	4.395	0.735	มาก	3
2. งานส่งเสริมวินัย	3.670	0.865	มาก	4	4.390	0.732	มาก	4
3. งานแนะแนวอาชีพ และการจัดหางาน	3.900	0.821	มาก	1	4.430	0.719	มาก	2
4. งานโครงการพิเศษ และการบริการชุมชน	3.785	0.877	มาก	2	4.443	0.733	มาก	1

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เมื่อจำแนกตามการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก โดยงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.900, S.D = 0.821) รองลงมาคือ งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ( $\bar{X}$  = 3.785, S.D = 0.877) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $\bar{X}$  = 3.733, S.D = 0.850) และงานส่งเสริมวินัย ( $\bar{X}$  = 3.670, S.D = 0.865) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เมื่อจำแนกตามการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.443, S.D = 0.733) รองลงมาคือ งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ( $\bar{X}$  = 4.430, S.D = 0.719) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.395, S.D = 0.735) และงานส่งเสริมวินัย ( $\bar{X}$  = 4.390, S.D = 0.732) ตามลำดับ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา

การบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. งานพัฒนาหลักสูตร	3.755	0.854	มาก	3	4.449	0.706	มาก	1
2. งานจัดการเรียนการสอน	3.709	0.840	มาก	5	4.400	0.727	มาก	4
3. งานวัดผลและประเมินผล	3.704	0.842	มาก	6	4.395	0.718	มาก	5
4. งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา	3.733	0.850	มาก	4	4.395	0.735	มาก	5
5. งานส่งเสริมวินัย	3.670	0.865	มาก	7	4.390	0.732	มาก	7
6. งานแนะแนวอาชีพและ การจัดหางาน	3.900	0.821	มาก	1	4.430	0.719	มาก	3
7. งานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชน	3.785	0.877	มาก	2	4.443	0.733	มาก	2

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เมื่อจำแนกตามการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก โดยงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.900, S.D = 0.821) รองลงมาคือ งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ( $\bar{X}$  = 3.785, S.D = 0.877) และงานพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X}$  = 3.755, S.D = 0.854) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เมื่อจำแนกตามการบริหารโรงเรียน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยงานพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.449, S.D = 0.706) รองลงมาคือ งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ( $\bar{X}$  = 4.443, S.D = 0.733) และงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ( $\bar{X}$  = 4.430, S.D = 0.719) ตามลำดับ



ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านการบริหารวิชาการ

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
การบริหารวิชาการ	3.722	0.845	มาก	2	4.415	0.717	มาก	1
1. งานพัฒนาหลักสูตร	3.755	0.854	มาก	1	4.449	0.706	มาก	1
1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.769	0.834	มาก	1	4.426	0.709	มาก	2
1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.741	0.875	มาก	2	4.473	0.704	มาก	1
2. งานจัดการเรียนการสอน	3.709	0.840	มาก	2	4.400	0.727	มาก	2
2.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.724	0.826	มาก	3	4.398	0.740	มาก	5
2.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.693	0.854	มาก	6	4.401	0.715	มาก	4
3. งานวัดผลและประเมินผล	3.704	0.842	มาก	3	4.395	0.718	มาก	3
3.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.698	0.841	มาก	5	4.375	0.726	มาก	6
3.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.709	0.842	มาก	4	4.414	0.711	มาก	3

จากตาราง 9 สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เมื่อจำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของการบริหารวิชาการ พบว่า งานพัฒนาหลักสูตรที่เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.769$ , S.D = 0.834) รองลงมาคือ งานพัฒนาหลักสูตรที่เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ( $\bar{X} = 3.741$ , S.D = 0.875) และงานจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ( $\bar{X} = 3.724$ , S.D = 0.826) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของการบริหารวิชาการ พบว่า งานพัฒนาหลักสูตรที่เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรมมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.473$ , S.D = 0.704) รองลงมาคือ งานพัฒนาหลักสูตรที่เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ( $\bar{X} = 4.426$ , S.D = 0.709) และงานวัดผลและประเมินผลที่เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ( $\bar{X} = 4.414$ , S.D = 0.711) ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา	3.745	0.853	มาก	1	4.414	0.730	มาก	2
1. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	3.733	0.850	มาก	3	4.395	0.735	มาก	3
1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.751	0.851	มาก	5	4.410	0.718	มาก	5
1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.714	0.849	มาก	6	4.379	0.751	มาก	7
2. งานส่งเสริมวินัย	3.670	0.865	มาก	4	4.390	0.732	มาก	4
2.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.665	0.868	มาก	8	4.355	0.750	มาก	8
2.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.675	0.862	มาก	7	4.426	0.714	มาก	4
3. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน	3.900	0.821	มาก	1	4.430	0.719	มาก	2
3.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	4.000	0.817	มาก	1	4.408	0.725	มาก	6
3.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.800	0.824	มาก	2	4.453	0.714	มาก	2
4. งานโครงการพิเศษและ	3.785	0.877	มาก	2	4.443	0.733	มาก	1

การบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาตามแนวคิดการ เสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
การบริการชุมชน								
4.1 ค่านิยมในการทำงานที่ เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงาน ที่เป็นรูปธรรม	3.790	0.860	มาก	3	4.430	0.739	มาก	3
4.2 ค่านิยมในการทำงานที่ เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะ งาน ที่เป็นนามธรรม	3.781	0.893	มาก	4	4.455	0.727	มาก	1

จากตาราง 10 สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในภาพรวม พบว่า ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา พบว่า งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานที่เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.000$ , S.D = 0.817) รองลงมาคือ งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานที่เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ( $\bar{X} = 3.800$ , S.D = 0.824) และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนที่เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ( $\bar{X} = 3.790$ , S.D = 0.860) ตามลำดับ

สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในภาพรวม พบว่า ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพที่ประสงค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา พบว่า งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนที่เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรมงานมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.455$ , S.D = 0.727) รองลงมาคือ งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานที่เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะ

งานที่เป็นนามธรรม ( $\bar{X}$  = 4.453, S.D = 0.714) และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนที่เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมงาน ( $\bar{X}$  = 4.430, S.D = 0.739) ตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานโดยรวม

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>1. งานพัฒนาหลักสูตร</b>	<b>3.755</b>	<b>0.854</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.449</b>	<b>0.706</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.769	0.834	มาก	1	4.426	0.709	มาก	2
1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.741	0.875	มาก	2	4.473	0.704	มาก	1
<b>2. งานจัดการเรียนการสอน</b>	<b>3.709</b>	<b>0.840</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.400</b>	<b>0.727</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
2.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.724	0.826	มาก	1	4.398	0.740	มาก	2
2.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.693	0.854	มาก	2	4.401	0.715	มาก	1
<b>3. งานวัดผลและประเมินผล</b>	<b>3.704</b>	<b>0.842</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>	<b>4.395</b>	<b>0.718</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
3.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.698	0.841	มาก	2	4.375	0.726	มาก	2

การบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาตามแนวคิดการ เสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
3.2 ค่านิยมในการทำงานที่ เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.709	0.842	มาก	1	4.414	0.711	มาก	1
<b>4.งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา</b>	<b>3.733</b>	<b>0.850</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>	<b>4.395</b>	<b>0.735</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
4.1 ค่านิยมในการทำงานที่ เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.751	0.851	มาก	1	4.410	0.718	มาก	1
4.2 ค่านิยมในการทำงานที่ เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.714	0.849	มาก	2	4.379	0.751	มาก	2
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>3.670</b>	<b>0.865</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>	<b>4.390</b>	<b>0.732</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>
5.1 ค่านิยมในการทำงานที่ เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.665	0.868	มาก	2	4.355	0.750	มาก	2
5.2 ค่านิยมในการทำงานที่ เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.675	0.862	มาก	1	4.426	0.714	มาก	1
<b>6. งานแนะแนวอาชีพและ การจัดหางาน</b>	<b>3.900</b>	<b>0.821</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.430</b>	<b>0.719</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
6.1 ค่านิยมในการทำงานที่ เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	4.000	0.817	มาก	1	4.408	0.725	มาก	2
6.2 ค่านิยมในการทำงานที่ เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.800	0.824	มาก	2	4.453	0.714	มาก	1
<b>7. งานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชน</b>	<b>3.785</b>	<b>0.877</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.443</b>	<b>0.733</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>

การบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาตามแนวคิดการ เสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
7.1 ค่านิยมในการทำงานที่ เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.790	0.860	มาก	1	4.430	0.739	มาก	2
7.2 ค่านิยมในการทำงานที่ เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.781	0.893	มาก	2	4.455	0.727	มาก	1

จากตาราง 11 สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมสูงกว่าค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรม มีทั้งสิ้น 5 ด้าน คือ งานพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X}$  = 3.769, S.D = 0.834) งานจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X}$  = 3.724, S.D = 0.826) งานกิจการนักเรียน นักศึกษา ( $\bar{X}$  = 3.751, S.D = 0.851) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ( $\bar{X}$  = 4.000, S.D = 0.824) และโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ( $\bar{X}$  = 3.790, S.D = 0.860) ในขณะที่งานวัดผลและประเมินผล ( $\bar{X}$  = 3.709, S.D = 0.842) งานส่งเสริมวินัย ( $\bar{X}$  = 3.675, S.D = 0.862) และ มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันของค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรมสูงกว่าค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรมสูงกว่าค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมทั้งสิ้น 6 ด้าน คือ งานพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X}$  = 4.473, S.D = 0.704) งานจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X}$  = 4.401, S.D = 0.715) งานวัดผลและประเมินผล ( $\bar{X}$  = 4.410, S.D = 0.718) งานส่งเสริมวินัย ( $\bar{X}$  = 4.426, S.D = 0.714) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ( $\bar{X}$  = 4.453, S.D = 0.714) และโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ( $\bar{X}$  = 4.455, S.D = 0.727) ในขณะที่งานกิจการนักเรียน นักศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.410, S.D = 0.718) มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ของค่านิยมในการทำงานที่

เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรมสูงกว่าค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน: ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>1. งานพัฒนาหลักสูตร</b>	<b>3.769</b>	<b>0.834</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>	<b>4.426</b>	<b>0.709</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.802	0.781	มาก	1	4.448	0.662	มาก	2
1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.737	0.807	มาก	4	4.350	0.727	มาก	4
1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.760	0.851	มาก	3	4.425	0.727	มาก	3
1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.778	0.897	มาก	2	4.482	0.719	มาก	1
<b>2. งานจัดการเรียนการสอน</b>	<b>3.724</b>	<b>0.826</b>	<b>มาก</b>	<b>5</b>	<b>4.398</b>	<b>0.740</b>	<b>มาก</b>	<b>5</b>
2.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.745	0.799	มาก	1	4.427	0.713	มาก	2
2.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.698	0.803	มาก	4	4.360	0.762	มาก	4
2.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.732	0.831	มาก	2	4.378	0.761	มาก	3
2.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.720	0.870	มาก	3	4.428	0.723	มาก	1
<b>3. งานวัดผลและประเมินผล</b>	<b>3.698</b>	<b>0.841</b>	<b>มาก</b>	<b>6</b>	<b>4.375</b>	<b>0.726</b>	<b>มาก</b>	<b>6</b>
3.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.672	0.840	มาก	3	4.370	0.705	มาก	3



การบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาตามแนวคิดการ เสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน: ปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
3.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.648	0.799	มาก	4	4.342	0.725	มาก	4
3.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ ได้รับจากการทำงาน	3.728	0.860	มาก	2	4.382	0.742	มาก	2
3.4 ค่านิยมในความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.745	0.867	มาก	1	4.408	0.732	มาก	1
<b>4.งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา</b>	<b>3.751</b>	<b>0.851</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>	<b>4.410</b>	<b>0.718</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
4.1 ค่านิยมด้านสภาพทาง กายภาพของสถานที่ทำงาน	3.790	0.825	มาก	1	4.415	0.728	มาก	2
4.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.760	0.857	มาก	2	4.402	0.715	มาก	3
4.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ ได้รับจากการทำงาน	3.718	0.853	มาก	4	4.393	0.725	มาก	4
4.4 ค่านิยมในความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.735	0.871	มาก	3	4.432	0.702	มาก	1
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>3.665</b>	<b>0.868</b>	<b>มาก</b>	<b>7</b>	<b>4.355</b>	<b>0.750</b>	<b>มาก</b>	<b>7</b>
5.1 ค่านิยมด้านสภาพทาง กายภาพของสถานที่ทำงาน	3.668	0.875	มาก	2	4.360	0.724	มาก	2
5.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.660	0.848	มาก	4	4.325	0.753	มาก	4
5.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ ได้รับจากการทำงาน	3.662	0.867	มาก	3	4.343	0.772	มาก	3
5.4 ค่านิยมในความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.670	0.881	มาก	1	4.392	0.750	มาก	1
<b>6. งานแนะแนวอาชีพและ การจัดหางาน</b>	<b>4.000</b>	<b>0.817</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.408</b>	<b>0.725</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>
6.1 ค่านิยมด้านสภาพทาง กายภาพของสถานที่ทำงาน	4.085	0.799	มาก	2	4.420	0.691	มาก	1
6.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.966	0.805	มาก	3	4.390	0.711	มาก	4

การบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาตามแนวคิดการ เสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน: ปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
6.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ ได้รับจากการทำงาน	4.100	0.830	มาก	1	4.407	0.752	มาก	3
6.4 ค่านิยมในความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.850	0.835	มาก	4	4.413	0.744	มาก	2
<b>7. งานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชน</b>	<b>3.790</b>	<b>0.860</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.430</b>	<b>0.739</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
6.1 ค่านิยมด้านสภาพทาง กายภาพของสถานที่ทำงาน	3.812	0.876	มาก	1	4.423	0.741	มาก	3
6.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.775	0.846	มาก	4	4.427	0.734	มาก	2
6.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ ได้รับจากการทำงาน	3.785	0.856	มาก	3	4.423	0.774	มาก	3
6.4 ค่านิยมในความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.787	0.864	มาก	2	4.447	0.708	มาก	1

จากตาราง 12 สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม พบว่า ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก โดยงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.000, S.D = 0.821) รองลงมา คือ งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ( $\bar{X}$  = 3.790, S.D = 0.860) และงานพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X}$  = 3.769, S.D = 0.834) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม พบว่า ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.443,

S.D = 0.733) รองลงมาคือ งานพัฒนาหลักสูตรที่ ( $\bar{X}$  = 4.426, S.D = 0.709) และงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.410, S.D = 0.718) ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน: ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>1. งานพัฒนาหลักสูตร</b>	<b>3.741</b>	<b>0.875</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>	<b>4.473</b>	<b>0.704</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.720	0.907	มาก	2	4.472	0.705	มาก	2
1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.762	0.842	มาก	1	4.473	0.702	มาก	1
<b>2. งานจัดการเรียนการสอน</b>	<b>3.693</b>	<b>0.854</b>	<b>มาก</b>	<b>6</b>	<b>4.401</b>	<b>0.715</b>	<b>มาก</b>	<b>6</b>
2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.702	0.859	มาก	1	4.395	0.714	มาก	2
2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.685	0.849	มาก	2	4.407	0.716	มาก	1
<b>3. งานวัดผลและประเมินผล</b>	<b>3.709</b>	<b>0.842</b>	<b>มาก</b>	<b>5</b>	<b>4.414</b>	<b>0.711</b>	<b>มาก</b>	<b>5</b>
3.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.715	0.857	มาก	1	4.410	0.704	มาก	2
3.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.703	0.827	มาก	2	4.418	0.717	มาก	1
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.714</b>	<b>0.849</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>	<b>4.379</b>	<b>0.751</b>	<b>มาก</b>	<b>7</b>
4.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.728	0.848	มาก	1	4.382	0.729	มาก	1
4.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.700	0.849	มาก	2	4.376	0.774	มาก	2
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>3.675</b>	<b>0.862</b>	<b>มาก</b>	<b>7</b>	<b>4.426</b>	<b>0.714</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>
5.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.692	0.863	มาก	1	4.418	0.717	มาก	2

การบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาตามแนวคิดการ เสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงาน: ปัจจัยภายในลักษณะ งานที่เป็นนามธรรม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
5.2 ด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน	3.658	0.862	มาก	2	4.433	0.712	มาก	1
<b>6. งานแนะแนวอาชีพและ การจัดหางาน</b>	<b>3.800</b>	<b>0.824</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.453</b>	<b>0.714</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
6.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.813	0.826	มาก	1	4.460	0.699	มาก	1
6.2 ด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน	3.787	0.822	มาก	2	4.445	0.729	มาก	2
<b>7. งานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชน</b>	<b>3.781</b>	<b>0.893</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.455</b>	<b>0.727</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
7.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.788	0.901	มาก	1	4.457	0.718	มาก	1
7.2 ด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน	3.773	0.885	มาก	2	4.453	0.736	มาก	2

จากตาราง 13 สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม พบว่า ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก โดยงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ( $\bar{X}$  = 3.800, S.D = 0.824) รองลงมาคือ งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.781, S.D = 0.893) และงานพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X}$  = 3.741, S.D = 0.875) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม พบว่า ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรมมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยงานพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X}$  = 4.473, S.D = 0.704) มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด รองลงมาคือ งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ( $\bar{X}$  = 4.455, S.D = 0.727) และงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ( $\bar{X}$  = 4.453, S.D = 0.714) ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวม

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
1. การบริหารวิชาการ	3.643	0.869	มาก	2	4.301	0.765	มาก	2
2. การบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา	3.669	0.880	มาก	1	4.302	0.770	มาก	1

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา ( $\bar{X}$  = 3.669, S.D = 0.880) มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงกว่าการบริหารวิชาการ ( $\bar{X}$  = 3.643, S.D = 0.869)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์แปลผลอยู่ในระดับมาก มาก โดยการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.302, S.D = 0.770) มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าการบริหารวิชาการ ( $\bar{X}$  = 4.301, S.D = 0.765)

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวม จำแนกตามองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
<b>1. นโยบายรัฐบาล (P)</b>	<b>3.657</b>	<b>0.872</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>	<b>4.276</b>	<b>0.769</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>
<b>1) การบริหารวิชาการ</b>	<b>3.644</b>	<b>0.864</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.281</b>	<b>0.756</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>
1.1 งานพัฒนาหลักสูตร	3.640	0.867	มาก	5	4.286	0.736	มาก	4
1.2 งานจัดการเรียนการสอน	3.659	0.865	มาก	3	4.264	0.768	มาก	5
1.3 งานวัดผลและประเมินผล	3.633	0.861	มาก	6	4.294	0.764	มาก	2
<b>2) การบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา</b>	<b>3.666</b>	<b>0.878</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.273</b>	<b>0.778</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>
1.4 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	3.659	0.870	มาก	4	4.289	0.783	มาก	3
1.5 งานส่งเสริมวินัย	3.628	0.884	มาก	7	4.239	0.776	มาก	7
1.6 งานแนะแนวอาชีพและ การจัดหางาน	3.667	0.884	มาก	2	4.304	0.774	มาก	1
1.7 งานโครงการพิเศษและการ บริการชุมชน	3.710	0.876	มาก	1	4.260	0.779	มาก	6
<b>2. สภาพเศรษฐกิจ (E)</b>	<b>3.642</b>	<b>0.875</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>	<b>4.291</b>	<b>0.780</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
<b>1) การบริหารวิชาการ</b>	<b>3.633</b>	<b>0.865</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>	<b>4.287</b>	<b>0.777</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
2.1 งานพัฒนาหลักสูตร	3.610	0.875	มาก	6	4.277	0.785	มาก	5
2.2 งานจัดการเรียนการสอน	3.630	0.863	มาก	4	4.283	0.782	มาก	4
2.3 งานวัดผลและประเมินผล	3.660	0.858	มาก	3	4.302	0.765	มาก	2
<b>2) การบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา</b>	<b>3.649</b>	<b>0.882</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>	<b>4.294</b>	<b>0.782</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
2.4 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	3.671	0.852	มาก	2	4.295	0.779	มาก	3
2.5 งานส่งเสริมวินัย	3.592	0.901	มาก	7	4.268	0.788	มาก	7
2.6 งานแนะแนวอาชีพและ การจัดหางาน	3.628	0.890	มาก	5	4.277	0.792	มาก	5
2.7 งานโครงการพิเศษและการ บริการชุมชน	3.705	0.883	มาก	1	4.337	0.767	มาก	1
<b>3. สภาพสังคม (S)</b>	<b>3.664</b>	<b>0.865</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.321</b>	<b>0.766</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
<b>1) การบริหารวิชาการ</b>	<b>3.642</b>	<b>0.870</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>	<b>4.320</b>	<b>0.769</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
3.1 งานพัฒนาหลักสูตร	3.633	0.860	มาก	7	4.326	0.759	มาก	3
3.2 งานจัดการเรียนการสอน	3.635	0.876	มาก	6	4.313	0.766	มาก	5
3.3 งานวัดผลและประเมินผล	3.659	0.873	มาก	4	4.322	0.782	มาก	4
<b>2) การบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา</b>	<b>3.681</b>	<b>0.862</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.321</b>	<b>0.764</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
3.4 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	3.697	0.863	มาก	2	4.337	0.777	มาก	2
3.5 งานส่งเสริมวินัย	3.643	0.858	มาก	5	4.295	0.770	มาก	7
3.6 งานแนะแนวอาชีพและ การจัดหางาน	3.664	0.879	มาก	3	4.309	0.763	มาก	6
3.7 งานโครงการพิเศษและการ บริการชุมชน	3.719	0.849	มาก	1	4.344	0.744	มาก	1
<b>4. สภาพเทคโนโลยี (T)</b>	<b>3.669</b>	<b>0.888</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.318</b>	<b>0.757</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
<b>1) การบริหารวิชาการ</b>	<b>3.651</b>	<b>0.875</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.316</b>	<b>0.759</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
4.1 งานพัฒนาหลักสูตร	3.660	0.896	มาก	5	4.315	0.778	มาก	4
4.2 งานจัดการเรียนการสอน	3.626	0.870	มาก	7	4.297	0.766	มาก	6
4.3 งานวัดผลและประเมินผล	3.668	0.860	มาก	3	4.335	0.733	มาก	2
<b>2) การบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา</b>	<b>3.681</b>	<b>0.898</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>	<b>4.319</b>	<b>0.756</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
4.4 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	3.699	0.852	มาก	2	4.334	0.731	มาก	3
4.5 งานส่งเสริมวินัย	3.650	1.014	มาก	6	4.280	0.784	มาก	7
4.6 งานแนะแนวอาชีพและ การจัดหางาน	3.666	0.865	มาก	4	4.304	0.772	มาก	5
4.7 งานโครงการพิเศษและการ บริการชุมชน	3.710	0.860	มาก	1	4.359	0.737	มาก	1

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดย พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยสภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด

( $\bar{X}$ =3.669, S.D = 0.888) รองลงมาคือ สภาสังคม ( $\bar{X}$ =3.664, S.D = 0.865) นโยบายรัฐบาล ( $\bar{X}$ =3.657, S.D = 0.872) และสภาเศรษฐกิจ ( $\bar{X}$ =3.642, S.D = 0.875) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์แปลผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสภาสังคมมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด ( $\bar{X}$ = 4.321, S.D = 0.766) รองลงมาคือ สภาเทคโนโลยีมี ( $\bar{X}$ = 4.318, S.D = 0.757) สภาเศรษฐกิจ ( $\bar{X}$ = 4.291, S.D = 0.780) และนโยบายรัฐบาล ( $\bar{X}$ = 4.276, S.D = 0.769) ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวม ด้านนโยบายรัฐบาล จำแนกตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

นโยบายรัฐบาล (P) ต่อการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
นโยบายรัฐบาล (P)	3.657	0.872	มาก	3	4.276	0.769	มาก	4
1. งานพัฒนาหลักสูตร	3.640	0.867	มาก	5	4.286	0.736	มาก	4
1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.655	0.878	มาก	1	4.280	0.745	มาก	1
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.660	0.885	มาก	2	4.254	0.743	มาก	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.642	0.869	มาก	4	4.244	0.731	มาก	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.655	0.861	มาก	3	4.332	0.746	มาก	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.663	0.899	มาก	1	4.290	0.761	มาก	2
1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.626	0.855	มาก	2	4.293	0.727	มาก	2
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.647	0.854	มาก	1	4.316	0.709	มาก	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.605	0.856	มาก	2	4.269	0.746	มาก	2
2. งานจัดการเรียนการสอน	3.659	0.865	มาก	3	4.264	0.768	มาก	5
2.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.663	0.855	มาก	1	4.234	0.773	มาก	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.647	0.856	มาก	3	4.233	0.770	มาก	3



นโยบายรัฐบาล (P) ต่อการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
2) คำนิยมในตำแหน่งงาน	3.607	0.831	มาก	4	4.171	0.783	มาก	4
3) คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.705	0.869	มาก	1	4.259	0.769	มาก	2
4) คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.692	0.863	มาก	2	4.275	0.770	มาก	1
<b>2.2 คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.655</b>	<b>0.875</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.293</b>	<b>0.762</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.670	0.865	มาก	1	4.321	0.752	มาก	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.640	0.884	มาก	2	4.264	0.773	มาก	2
<b>3. งานวัดผลและประเมินผล</b>	<b>3.633</b>	<b>0.861</b>	<b>มาก</b>	<b>6</b>	<b>4.294</b>	<b>0.764</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
<b>3.1 คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.660</b>	<b>0.849</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.326</b>	<b>0.753</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1) คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.687	0.864	มาก	1	4.383	0.716	มาก	1
2) คำนิยมในตำแหน่งงาน	3.652	0.844	มาก	3	4.295	0.770	มาก	3
3) คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.645	0.833	มาก	4	4.295	0.773	มาก	3
4) คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.655	0.857	มาก	2	4.332	0.750	มาก	2
<b>3.2 คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.607</b>	<b>0.873</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.262</b>	<b>0.776</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.613	0.869	มาก	1	4.259	0.758	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.600	0.876	มาก	2	4.264	0.794	มาก	1
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.659</b>	<b>0.870</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>	<b>4.289</b>	<b>0.783</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
<b>4.1 คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.654</b>	<b>0.854</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.285</b>	<b>0.777</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
1) คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.665	0.859	มาก	1	4.295	0.775	มาก	2
2) คำนิยมในตำแหน่งงาน	3.663	0.833	มาก	2	4.280	0.753	มาก	3
3) คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.633	0.854	มาก	4	4.301	0.785	มาก	1
4) คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.653	0.870	มาก	3	4.264	0.797	มาก	4
<b>4.2) คำนิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.663</b>	<b>0.886</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.293</b>	<b>0.789</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>

นโยบายรัฐบาล (P) ต่อการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.680	0.892	มาก	1	4.285	0.777	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.647	0.879	มาก	2	4.301	0.801	มาก	1
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>3.628</b>	<b>0.884</b>	<b>มาก</b>	<b>7</b>	<b>4.239</b>	<b>0.776</b>	<b>มาก</b>	<b>7</b>
<b>5.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.615</b>	<b>0.877</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.193</b>	<b>0.784</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.643	0.880	มาก	1	4.155	0.792	มาก	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.582	0.869	มาก	4	4.218	0.770	มาก	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.603	0.889	มาก	3	4.150	0.798	มาก	4
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.632	0.872	มาก	2	4.249	0.776	มาก	1
<b>5.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.641</b>	<b>0.890</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.285</b>	<b>0.767</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.653	0.889	มาก	1	4.275	0.756	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.628	0.890	มาก	2	4.295	0.779	มาก	1
<b>6. งานแนะแนวอาชีพและ การจัดหางาน</b>	<b>3.667</b>	<b>0.884</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.304</b>	<b>0.774</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
<b>6.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.668</b>	<b>0.876</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.294</b>	<b>0.782</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.693	0.884	มาก	2	4.311	0.772	มาก	1
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.627	0.861	มาก	4	4.259	0.779	มาก	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.658	0.873	มาก	3	4.295	0.788	มาก	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.695	0.885	มาก	1	4.311	0.789	มาก	1
<b>6.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.666</b>	<b>0.893</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.313</b>	<b>0.766</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.687	0.892	มาก	1	4.295	0.747	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.645	0.893	มาก	2	4.332	0.785	มาก	1
<b>7. งานโครงการพิเศษและการบริการ ชุมชน</b>	<b>3.710</b>	<b>0.876</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.260</b>	<b>0.779</b>	<b>มาก</b>	<b>6</b>
<b>7.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.732</b>	<b>0.889</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.273</b>	<b>0.783</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>

นโยบายรัฐบาล (P) ต่อการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.735	0.873	มาก	2	4.269	0.765	มาก	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.718	0.893	มาก	4	4.321	0.758	มาก	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.733	0.874	มาก	3	4.290	0.801	มาก	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.740	0.915	มาก	1	4.212	0.806	มาก	4
<b>7.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.688</b>	<b>0.863</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.246</b>	<b>0.776</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.698	0.859	มาก	1	4.269	0.749	มาก	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.678	0.866	มาก	2	4.223	0.804	มาก	2

จากตาราง 16 สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมด้านนโยบายรัฐบาล จำแนกตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยงานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.710$ , S.D = 0.876) รองลงมาคือ งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ( $\bar{X} = 3.667$ , S.D = 0.884) และงานจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.659$ , S.D = 0.865) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมด้านนโยบายรัฐบาล จำแนกตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานชุมชน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.304$ , S.D = 0.774) รองลงมาคือ งานวัดผลและประเมินผล ( $\bar{X} = 4.294$ , S.D = 0.764) และงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $\bar{X} = 4.289$ , S.D = 0.783) ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวม ด้านสภาพเศรษฐกิจ จำแนกตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

สภาพเศรษฐกิจ (E) ต่อการ บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
สภาพเศรษฐกิจ (E)	3.642	0.875	มาก	4	4.291	0.780	มาก	3
1. งานพัฒนาหลักสูตร	3.610	0.875	มาก	6	4.277	0.785	มาก	5
1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.615	0.872	มาก	1	4.280	0.789	มาก	1
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.602	0.884	มาก	4	4.264	0.781	มาก	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.618	0.853	มาก	2	4.332	0.783	มาก	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.615	0.880	มาก	3	4.238	0.798	มาก	4
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.625	0.871	มาก	1	4.285	0.793	มาก	2
1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม	3.604	0.878	มาก	2	4.275	0.781	มาก	2
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.610	0.881	มาก	1	4.285	0.761	มาก	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.598	0.875	มาก	2	4.264	0.801	มาก	2
2. งานจัดการเรียนการสอน	3.630	0.863	มาก	4	4.283	0.782	มาก	4
2.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.639	0.860	มาก	1	4.291	0.785	มาก	1
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.640	0.871	มาก	2	4.275	0.761	มาก	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.627	0.848	มาก	4	4.301	0.781	มาก	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.632	0.861	มาก	3	4.306	0.779	มาก	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.658	0.862	มาก	1	4.285	0.820	มาก	3
2.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม	3.620	0.865	มาก	2	4.275	0.780	มาก	2

สภาพเศรษฐกิจ (E) ต่อการ บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.598	0.867	มาก	2	4.259	0.786	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.642	0.863	มาก	1	4.290	0.773	มาก	1
<b>3. งานวัดผลและประเมินผล</b>	<b>3.660</b>	<b>0.858</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>	<b>4.302</b>	<b>0.765</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
<b>3.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม</b>	<b>3.669</b>	<b>0.862</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.275</b>	<b>0.788</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.692	0.851	มาก	1	4.311	0.753	มาก	1
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.655	0.853	มาก	4	4.306	0.780	มาก	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.663	0.873	มาก	3	4.212	0.825	มาก	4
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.665	0.872	มาก	2	4.269	0.794	มาก	3
<b>3.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	<b>3.651</b>	<b>0.854</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.329</b>	<b>0.741</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.657	0.845	มาก	1	4.368	0.730	มาก	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.645	0.864	มาก	2	4.290	0.753	มาก	2
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.671</b>	<b>0.852</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.295</b>	<b>0.779</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
<b>4.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม</b>	<b>3.678</b>	<b>0.851</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.271</b>	<b>0.796</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.690	0.834	มาก	1	4.321	0.764	มาก	1
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.677	0.841	มาก	3	4.269	0.792	มาก	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.660	0.881	มาก	4	4.238	0.808	มาก	4
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.685	0.851	มาก	2	4.254	0.821	มาก	3
<b>4.2) ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	<b>3.664</b>	<b>0.852</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.319</b>	<b>0.761</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.665	0.857	มาก	1	4.290	0.766	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.663	0.847	มาก	2	4.347	0.757	มาก	1
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>3.592</b>	<b>0.901</b>	<b>มาก</b>	<b>7</b>	<b>4.268</b>	<b>0.788</b>	<b>มาก</b>	<b>7</b>

สภาพเศรษฐกิจ (E) ต่อการ บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>5.1</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.595	0.902	มาก	1	4.254	0.798	มาก	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.600	0.904	มาก	2	4.202	0.789	มาก	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.627	0.882	มาก	1	4.285	0.785	มาก	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.568	0.911	มาก	4	4.238	0.816	มาก	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.583	0.910	มาก	3	4.290	0.801	มาก	1
<b>5.2</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม	3.590	0.900	มาก	2	4.282	0.778	มาก	1
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.590	0.904	มาก	1	4.280	0.780	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.590	0.896	มาก	1	4.285	0.777	มาก	1
<b>6.</b> งานแนะแนวอาชีพและ การจัดหางาน	3.628	0.890	มาก	5	4.277	0.792	มาก	5
<b>6.1</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.623	0.900	มาก	2	4.285	0.794	มาก	1
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.627	0.901	มาก	1	4.259	0.774	มาก	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.620	0.900	มาก	4	4.332	0.783	มาก	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.623	0.879	มาก	2	4.311	0.805	มาก	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.622	0.918	มาก	3	4.238	0.814	มาก	4
<b>6.2</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม	3.633	0.881	มาก	1	4.269	0.791	มาก	2
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.650	0.869	มาก	1	4.316	0.764	มาก	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.615	0.893	มาก	2	4.223	0.818	มาก	2
<b>7.</b> งานโครงการพิเศษและการบริการ ชุมชน	3.705	0.883	มาก	1	4.337	0.767	มาก	1
<b>7.1</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.680	0.883	มาก	2	4.289	0.775	มาก	2

สภาพเศรษฐกิจ (E) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.693	0.872	มาก	2	4.290	0.731	มาก	2
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.697	0.887	มาก	1	4.264	0.766	มาก	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.663	0.871	มาก	4	4.316	0.800	มาก	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.668	0.902	มาก	3	4.285	0.803	มาก	3
<b>7.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.729</b>	<b>0.884</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.386</b>	<b>0.759</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.747	0.872	มาก	1	4.378	0.752	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.712	0.896	มาก	2	4.394	0.766	มาก	1

จากตาราง 17 สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมด้านสภาพเศรษฐกิจ จำแนกตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยงานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ( $\bar{X}= 3.705$ , S.D = 0.883) รองลงมาคือ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $\bar{X}= 3.671$ , S.D = 0.852) และงานวัดผลและประเมินผล ( $\bar{X}= 3.660$ , S.D = 0.858) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมด้านสภาพเศรษฐกิจ จำแนกตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยงานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ( $\bar{X}= 4.337$ , S.D = 0.767) รองลงมาคือ งานวัดผลและประเมินผล ( $\bar{X}= 4.302$ , S.D = 0.765) และงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $\bar{X}= 4.295$ , S.D = 0.779) ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวม ด้านสภาพสังคม จำแนกตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

สภาพสังคม (S) ต่อการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
สภาพสังคม (S)	3.664	0.865	มาก	2	4.321	0.766	มาก	1
1. งานพัฒนาหลักสูตร	3.633	0.860	มาก	7	4.326	0.759	มาก	3
1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.661	0.851	มาก	1	4.295	0.764	มาก	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.653	0.876	มาก	3	4.275	0.735	มาก	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.620	0.837	มาก	4	4.233	0.773	มาก	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.700	0.841	มาก	1	4.342	0.773	มาก	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.672	0.850	มาก	2	4.332	0.776	มาก	2
1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม	3.604	0.869	มาก	2	4.358	0.754	มาก	1
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.610	0.858	มาก	1	4.352	0.746	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.598	0.880	มาก	2	4.363	0.763	มาก	1
2. งานจัดการเรียนการสอน	3.635	0.876	มาก	6	4.306	0.766	มาก	6
2.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.641	0.860	มาก	1	4.324	0.757	มาก	1
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.648	0.848	มาก	2	4.316	0.730	มาก	2
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.638	0.861	มาก	3	4.306	0.753	มาก	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.627	0.869	มาก	4	4.316	0.788	มาก	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.650	0.861	มาก	1	4.357	0.757	มาก	1
2.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม	3.629	0.891	มาก	2	4.288	0.775	มาก	2



สภาพสังคม (S) ต่อการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.643	0.884	มาก	1	4.259	0.754	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.615	0.899	มาก	2	4.316	0.796	มาก	1
<b>3. งานวัดผลและประเมินผล</b>	<b>3.659</b>	<b>0.873</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>	<b>4.322</b>	<b>0.782</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>
<b>3.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม</b>	<b>3.638</b>	<b>0.874</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.307</b>	<b>0.778</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.675	0.882	มาก	1	4.326	0.765	มาก	2
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.620	0.853	มาก	3	4.275	0.774	มาก	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.618	0.880	มาก	4	4.295	0.792	มาก	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.640	0.882	มาก	2	4.332	0.782	มาก	1
<b>3.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	<b>3.679</b>	<b>0.872</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.337</b>	<b>0.786</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.708	0.865	มาก	1	4.326	0.780	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.650	0.879	มาก	2	4.347	0.791	มาก	1
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.697</b>	<b>0.863</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.337</b>	<b>0.777</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
<b>4.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม</b>	<b>3.695</b>	<b>0.860</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.307</b>	<b>0.799</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.723	0.847	มาก	1	4.295	0.789	มาก	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.680	0.861	มาก	4	4.311	0.791	มาก	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.693	0.853	มาก	2	4.326	0.810	มาก	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.682	0.877	มาก	3	4.295	0.805	มาก	3
<b>4.2) ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	<b>3.699</b>	<b>0.866</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.368</b>	<b>0.756</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.703	0.862	มาก	1	4.358	0.743	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.695	0.870	มาก	2	4.378	0.768	มาก	1
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>3.643</b>	<b>0.858</b>	<b>มาก</b>	<b>5</b>	<b>4.295</b>	<b>0.770</b>	<b>มาก</b>	<b>7</b>

สภาพสังคม (S) ต่อการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>5.1</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.656	0.843	มาก	1	4.255	0.775	มาก	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.675	0.833	มาก	1	4.254	0.754	มาก	2
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.667	0.819	มาก	2	4.244	0.770	มาก	3
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.652	0.873	มาก	3	4.280	0.775	มาก	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.632	0.849	มาก	4	4.244	0.801	มาก	3
<b>5.2</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม	3.630	0.872	มาก	2	4.334	0.765	มาก	1
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.633	0.868	มาก	1	4.342	0.761	มาก	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.627	0.877	มาก	2	4.326	0.768	มาก	2
<b>6.</b> งานแนะแนวอาชีพและ การจัดหางาน	3.664	0.879	มาก	3	4.309	0.763	มาก	5
<b>6.1</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.672	0.877	มาก	1	4.281	0.784	มาก	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.698	0.879	มาก	1	4.275	0.756	มาก	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.648	0.866	มาก	4	4.259	0.771	มาก	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.673	0.874	มาก	2	4.295	0.822	มาก	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.668	0.889	มาก	3	4.295	0.790	มาก	1
<b>6.2</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม	3.657	0.880	มาก	2	4.337	0.742	มาก	1
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.655	0.868	มาก	2	4.316	0.754	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.658	0.892	มาก	1	4.358	0.730	มาก	1
<b>7.</b> งานโครงการพิเศษและการบริการ ชุมชน	3.719	0.849	มาก	1	4.344	0.744	มาก	1
<b>7.1</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.703	0.864	มาก	2	4.291	0.762	มาก	2

สภาพสังคม (S) ต่อการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.733	0.854	มาก	1	4.301	0.758	มาก	2
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.652	0.886	มาก	4	4.275	0.760	มาก	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.708	0.865	มาก	3	4.285	0.775	มาก	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.717	0.849	มาก	2	4.306	0.755	มาก	1
<b>7.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	<b>3.735</b>	<b>0.835</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.396</b>	<b>0.727</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.730	0.824	มาก	2	4.399	0.724	มาก	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.740	0.847	มาก	1	4.394	0.729	มาก	2

จากตาราง 18 สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมด้านสภาพสังคม จำแนกตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยงานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.719$ , S.D. = 0.849) รองลงมาคือ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $\bar{X} = 3.697$ , S.D. = 0.863) และงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ( $\bar{X} = 3.664$ , S.D. = 0.879) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมด้านสภาพสังคมจำแนกตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยงานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.344$ , S.D. = 0.744) รองลงมาคือ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $\bar{X} = 4.337$ , S.D. = 0.777) และงานพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X} = 4.326$ , S.D. = 0.766) ตามลำดับ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวม ด้านสภาพเทคโนโลยี จำแนกตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

สภาพเทคโนโลยี (T) ต่อการ บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
สภาพเทคโนโลยี (T)	3.669	0.888	มาก	1	4.318	0.757	มาก	2
1. งานพัฒนาหลักสูตร	3.660	0.896	มาก	5	4.315	0.778	มาก	4
1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.663	0.873	มาก	1	4.289	0.771	มาก	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.662	0.855	มาก	2	4.275	0.772	มาก	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.645	0.851	มาก	4	4.264	0.768	มาก	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.683	0.888	มาก	1	4.306	0.778	มาก	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.660	0.899	มาก	3	4.311	0.766	มาก	1
1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม	3.658	0.918	มาก	2	4.342	0.785	มาก	1
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.647	0.913	มาก	2	4.352	0.764	มาก	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.668	0.924	มาก	1	4.332	0.806	มาก	2
2. งานจัดการเรียนการสอน	3.626	0.870	มาก	7	4.297	0.766	มาก	6
2.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.643	0.870	มาก	1	4.293	0.774	มาก	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.658	0.868	มาก	2	4.358	0.744	มาก	1
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.603	0.853	มาก	4	4.249	0.796	มาก	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.665	0.874	มาก	1	4.301	0.793	มาก	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.645	0.885	มาก	3	4.264	0.764	มาก	3
2.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม	3.610	0.870	มาก	2	4.301	0.758	มาก	1

สภาพเทคโนโลยี (T) ต่อการ บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.605	0.862	มาก	2	4.290	0.749	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.615	0.878	มาก	1	4.311	0.768	มาก	1
<b>3. งานวัดผลและประเมินผล</b>	<b>3.668</b>	<b>0.860</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>	<b>4.335</b>	<b>0.733</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
<b>3.1 คำนิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม</b>	<b>3.670</b>	<b>0.842</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.303</b>	<b>0.752</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
1) คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.668	0.846	มาก	2	4.301	0.734	มาก	3
2) คำนิยมในตำแหน่งงาน	3.655	0.853	มาก	4	4.306	0.750	มาก	2
3) คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.692	0.835	มาก	1	4.321	0.752	มาก	1
4) คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.665	0.833	มาก	3	4.285	0.774	มาก	4
<b>3.2 คำนิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	<b>3.667</b>	<b>0.879</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.368</b>	<b>0.714</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.667	0.870	มาก	1	4.363	0.717	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.667	0.887	มาก	1	4.373	0.710	มาก	1
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.699</b>	<b>0.852</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.334</b>	<b>0.731</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
<b>4.1 คำนิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม</b>	<b>3.708</b>	<b>0.832</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.308</b>	<b>0.741</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
1) คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.733	0.821	มาก	1	4.321	0.711	มาก	2
2) คำนิยมในตำแหน่งงาน	3.678	0.806	มาก	4	4.269	0.743	มาก	4
3) คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.695	0.856	มาก	3	4.301	0.761	มาก	3
4) คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.725	0.847	มาก	2	4.342	0.747	มาก	1
<b>4.2) คำนิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	<b>3.691</b>	<b>0.872</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>	<b>4.360</b>	<b>0.722</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.705	0.871	มาก	1	4.332	0.717	มาก	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.677	0.872	มาก	2	4.389	0.726	มาก	1
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>3.650</b>	<b>1.014</b>	<b>มาก</b>	<b>6</b>	<b>4.280</b>	<b>0.784</b>	<b>มาก</b>	<b>7</b>

สภาพเทคโนโลยี (T) ต่อการ บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>5.1</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.628	0.874	มาก	2	4.277	0.779	มาก	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.627	0.867	มาก	4	4.233	0.772	มาก	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.630	0.835	มาก	1	4.269	0.755	มาก	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.628	0.890	มาก	2	4.259	0.794	มาก	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.628	0.903	มาก	2	4.347	0.793	มาก	1
<b>5.2</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม	3.672	1.154	มาก	1	4.282	0.789	มาก	1
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.705	1.443	มาก	1	4.295	0.768	มาก	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.638	0.865	มาก	2	4.269	0.811	มาก	2
<b>6.</b> งานแนะแนวอาชีพและ การจัดหางาน	3.666	0.865	มาก	4	4.304	0.772	มาก	5
<b>6.1</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.697	0.853	มาก	1	4.317	0.763	มาก	1
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.690	0.836	มาก	3	4.306	0.752	มาก	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.698	0.861	มาก	2	4.269	0.770	มาก	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.685	0.862	มาก	4	4.378	0.763	มาก	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.715	0.851	มาก	1	4.316	0.765	มาก	2
<b>6.2</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม	3.636	0.877	มาก	2	4.290	0.782	มาก	2
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.642	0.863	มาก	1	4.290	0.753	มาก	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.630	0.891	มาก	2	4.290	0.811	มาก	1
<b>7.</b> งานโครงการพิเศษและการบริการ ชุมชน	3.710	0.860	มาก	1	4.359	0.737	มาก	1
<b>7.1</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม	3.688	0.872	มาก	2	4.341	0.756	มาก	2

สภาพเทคโนโลยี (T) ต่อการ บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	3.717	0.855	มาก	1	4.352	0.726	มาก	2
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.662	0.859	มาก	4	4.321	0.749	มาก	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.678	0.883	มาก	3	4.326	0.797	มาก	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	3.697	0.890	มาก	2	4.363	0.750	มาก	1
<b>7.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	<b>3.732</b>	<b>0.849</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>	<b>4.378</b>	<b>0.718</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.735	0.832	มาก	1	4.378	0.711	มาก	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.728	0.866	มาก	2	4.378	0.725	มาก	1

จากตาราง 19 สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมด้านสภาพเทคโนโลยี จำแนกตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยงานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.710, S.D = 0.860) รองลงมาคือ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $\bar{X}$  = 3.699, S.D = 0.852) และงานวัดผลและประเมินผล ( $\bar{X}$  = 3.668, S.D = 0.860) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมด้านสภาพเทคโนโลยี จำแนกตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก โดยงานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.359, S.D = 0.737) รองลงมาคือ งานวัดผลและประเมินผล ( $\bar{X}$  = 4.335, S.D = 0.733) และงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.334, S.D = 0.731) ตามลำดับ

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จากการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  โดยการนำค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำที่สุด แล้วหารด้วย 2 จากนั้นนำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า  $PNI_{Modified}$  โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง กำหนดให้เป็นจุดอ่อน (W) ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ กำหนดให้เป็นจุดแข็ง (S) ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

พิจารณาผลการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งสามารถแจกแจงรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

##### 4.5.1 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยรวม

โดยสามารถแจกแจงรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

##### 1. องค์ประกอบหลักของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.184-0.170) \div 2 = 0.007]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.170 - 0.177$  เป็นจุดแข็ง (S)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.178 - 0.184$  เป็นจุดอ่อน (W)

##### 2. องค์ประกอบย่อยของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.196-0.136) \div 2 = 0.030]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.136 - 0.166$  เป็นจุดแข็ง (S)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.167 - 0.196$  เป็นจุดอ่อน (W)

##### 3. องค์ประกอบย่อยของงานพัฒนาหลักสูตรในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.196-0.174) \div 2 = 0.110]$



กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.174 - 0.185 เป็นจุดแข็ง (S)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.186 - 0.196 เป็นจุดอ่อน (W)

**4. องค์ประกอบย่อยของงานจัดการเรียนการสอนในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา  
ตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.192-0.181) \div 2 = 0.005]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.181 - 0.186 เป็นจุดแข็ง (S)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.187 - 0.192 เป็นจุดอ่อน (W)

**5. องค์ประกอบย่อยของงานวัดผลและประเมินผลในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา  
ตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.190-0.183) \div 2 = 0.003]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.183 - 0.187 เป็นจุดแข็ง (S)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.188 - 0.190 เป็นจุดอ่อน (W)

**6. องค์ประกอบย่อยของงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ในการบริหารโรงเรียน  
อาชีวศึกษาตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.179-0.176) \div 2 = 0.002]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.176 - 0.177 เป็นจุดแข็ง (S)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.178 - 0.179 เป็นจุดอ่อน (W)

**7. องค์ประกอบย่อยของงานส่งเสริมวินัยในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม  
องค์ประกอบของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.204-0.188) \div 2 = 0.008]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.188 - 0.196 เป็นจุดแข็ง (S)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.197 - 0.204 เป็นจุดอ่อน (W)

**8. องค์ประกอบย่อยของงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในการบริหารโรงเรียน  
อาชีวศึกษาตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.172-0.166) \div 2 = 0.003]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.166 - 0.169 เป็นจุดแข็ง (S)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.170 - 0.172 เป็นจุดอ่อน (W)

9. องค์ประกอบย่อยของงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนในการบริหาร  
โรงเรียนอาชีวศึกษาตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.178-0.169) \div 2 = 0.005]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.169 - 0.174$  เป็นจุดแข็ง (S)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.175 - 0.178$  เป็นจุดอ่อน (W)

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปล ผล	S/W	ลำดับ
1. การบริหารวิชาการ	3.722	4.415	0.184	สูง	W	1
2. การบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา	3.772	4.414	0.170	ต่ำ	S	2

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า การบริหารวิชาการ ( $PNI_{Modified} = 0.184$ ) มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งหมายถึงมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงเป็นจุดอ่อน ในขณะที่การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา ( $PNI_{Modified} = 0.170$ ) มีดัชนีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำเป็นจุดแข็งของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามองค์ประกอบหลักของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	S/ W	ลำดับ
1. งานพัฒนาหลักสูตร	3.755	4.449	0.185	สูง	W	4
2. งานจัดการเรียนการสอน	3.709	4.400	0.186	สูง	W	3

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปลผล	S/ W	ลำดับ
3. งานวัดผลและประเมินผล	3.704	4.395	0.187	สูง	W	2
4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	3.733	4.395	0.177	สูง	W	5
5. งานส่งเสริมวินัย	3.670	4.390	0.196	สูง	W	1
6. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน	3.900	4.430	0.136	ต่ำ	S	7
7. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน	3.785	4.443	0.174	สูง	W	6

จากตาราง 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อจำแนกตามการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา พบว่า งานส่งเสริมวินัย (PNI<sub>Modified</sub> = 0.196) มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดและเป็นจุดอ่อน รองลงมาคืองานวัดผลและประเมินผล (PNI<sub>Modified</sub> = 0.187) และงานจัดการเรียนการสอน (PNI<sub>Modified</sub> = 0.186) ตามลำดับ ในขณะที่งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานมีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดและเป็นจุดแข็ง (PNI<sub>Modified</sub> = 0.136)

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จำแนกตามองค์ประกอบย่อยของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปล ผล	O/T	ลำดับ
การบริหารวิชาการ	3.722	4.415	0.186	สูง	W	1
1. งานพัฒนาหลักสูตร	3.755	4.449	0.185	สูง	W	4
1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.769	4.426	0.174	ต่ำ	S	1
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.802	4.448	0.170	ต่ำ	S	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.737	4.350	0.164	ต่ำ	S	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.760	4.425	0.177	สูง	W	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.778	4.482	0.186	สูง	W	1
1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.741	4.473	0.196	สูง	W	2
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.720	4.472	0.202	สูง	W	1

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปล ผล	O/T	ลำดับ
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.762	4.473	0.189	ต่ำ	S	2
<b>2. งานจัดการเรียนการสอน</b>	<b>3.709</b>	<b>4.400</b>	<b>0.186</b>	<b>สูง</b>	<b>W</b>	<b>3</b>
<b>2.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.724</b>	<b>4.398</b>	<b>0.181</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>S</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.745	4.427	0.182	สูง	W	2
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.698	4.360	0.179	ต่ำ	S	3
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.732	4.378	0.173	ต่ำ	S	4
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.720	4.428	0.190	สูง	W	1
<b>2.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.693</b>	<b>4.401</b>	<b>0.192</b>	<b>สูง</b>	<b>W</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.702	4.395	0.187	ต่ำ	S	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.685	4.407	0.196	สูง	W	1
<b>3. งานวัดผลและประเมินผล</b>	<b>3.704</b>	<b>4.395</b>	<b>0.187</b>	<b>สูง</b>	<b>W</b>	<b>2</b>
<b>3.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.698</b>	<b>4.375</b>	<b>0.183</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>S</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.672	4.370	0.190	สูง	W	1
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.648	4.342	0.190	สูง	W	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.728	4.382	0.175	ต่ำ	S	4
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.745	4.408	0.177	ต่ำ	S	3
<b>3.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.709</b>	<b>4.414</b>	<b>0.190</b>	<b>สูง</b>	<b>W</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.715	4.410	0.187	ต่ำ	S	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.703	4.418	0.193	สูง	W	1
<b>การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.772</b>	<b>4.414</b>	<b>0.170</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>S</b>	<b>2</b>
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา</b>	<b>3.733</b>	<b>4.395</b>	<b>0.177</b>	<b>สูง</b>	<b>W</b>	<b>5</b>
<b>4.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.751</b>	<b>4.410</b>	<b>0.176</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>S</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.790	4.415	0.165	ต่ำ	S	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.760	4.402	0.171	ต่ำ	S	3

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปล ผล	O/T	ลำดับ
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.718	4.393	0.182	สูง	W	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.735	4.432	0.187	สูง	W	1
<b>4.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.714</b>	<b>4.379</b>	<b>0.179</b>	<b>สูง</b>	<b>W</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.728	4.382	0.175	ต่ำ	S	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.700	4.376	0.183	สูง	W	1
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>3.670</b>	<b>4.390</b>	<b>0.196</b>	<b>สูง</b>	<b>W</b>	<b>1</b>
<b>5.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.665</b>	<b>4.355</b>	<b>0.188</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>S</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.668	4.360	0.189	ต่ำ	S	2
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.660	4.325	0.182	ต่ำ	S	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.662	4.343	0.186	ต่ำ	S	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.670	4.392	0.197	สูง	W	1
<b>5.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.675</b>	<b>4.426</b>	<b>0.204</b>	<b>สูง</b>	<b>W</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.692	4.418	0.197	ต่ำ	S	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.658	4.433	0.212	สูง	W	1
<b>6. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b>	<b>3.900</b>	<b>4.430</b>	<b>0.136</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>S</b>	<b>7</b>
<b>6.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>4.000</b>	<b>4.408</b>	<b>0.102</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>S</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.805	4.420	0.162	ต่ำ	S	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.758	4.390	0.168	สูง	W	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.813	4.407	0.156	ต่ำ	S	4
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.752	4.413	0.176	สูง	W	1
<b>6.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.800</b>	<b>4.453</b>	<b>0.172</b>	<b>สูง</b>	<b>W</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.813	4.460	0.170	ต่ำ	S	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.787	4.445	0.174	สูง	W	1
<b>7. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</b>	<b>3.785</b>	<b>4.443</b>	<b>0.174</b>	<b>สูง</b>	<b>W</b>	<b>6</b>

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปล ผล	O/T	ลำดับ
<b>1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.790</b>	<b>4.430</b>	<b>0.169</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>S</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.812	4.423	0.160	ต่ำ	S	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.775	4.427	0.173	สูง	W	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.785	4.423	0.169	สูง	W	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.787	4.447	0.174	สูง	W	1
<b>1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.781</b>	<b>4.455</b>	<b>0.178</b>	<b>สูง</b>	<b>W</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.788	4.457	0.176	ต่ำ	S	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.773	4.453	0.180	สูง	W	1

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา พบว่า การบริหารวิชาการ มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงเป็นจุดอ่อน (PNI<sub>modified</sub> = 0.186) ในขณะที่การบริหารกิจการนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ (PNI<sub>modified</sub> = 0.170) และเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อยของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา มี 1 องค์ประกอบย่อยที่มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำเป็นจุดแข็ง ได้แก่ งานแนะแนวและการจัดหาอาชีพ (PNI<sub>modified</sub> = 0.165) ในขณะที่งานส่งเสริมวินัย (PNI<sub>modified</sub> = 0.196) งานวัดผลและประเมินผล (PNI<sub>modified</sub> = 0.187) งานจัดการเรียนการสอน (PNI<sub>modified</sub> = 0.186) งานพัฒนาหลักสูตร (PNI<sub>modified</sub> = 0.185) งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา (PNI<sub>modified</sub> = 0.177) และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงเป็นจุดอ่อนตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมมีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำเป็นจุดแข็ง และค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรมมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงเป็นจุดอ่อนในทุกองค์ประกอบย่อยของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

#### 4.6 ผลการวิเคราะห์โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก จากการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  โดยการนำค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำที่สุด แล้วหารด้วย 2 จากนั้นนำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า  $PNI_{Modified}$  โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง กำหนดให้เป็นภาวะคุกคาม (T) ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ กำหนดให้เป็นโอกาส (O) ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

พิจารณาผลการวิเคราะห์โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งสามารถแจกแจงรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

##### 4.6.1 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวม

องค์ประกอบหลักของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานโดยรวม

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.181 - 0.173) \div 2 = 0.004]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.173 - 0.177$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.178 - 0.181$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวม (PEST)

สภาพแวดล้อมภายนอก (PEST) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	O/T	ลำดับ
1. การบริหารวิชาการ	3.643	4.301	0.181	สูง	T	1
2. การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา	3.669	4.302	0.173	ต่ำ	O	2

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวม (PEST) ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมด้านนโยบายรัฐ (P) สภาพเศรษฐกิจ (E) สภาพสังคม (S) และสภาพเทคโนโลยี (T) นั้น โดยรวมเป็นภาวะคุกคามต่อการบริหารวิชาการ ในขณะที่เป็นโอกาสต่อการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา

**4.6.2 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน** จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก จำแนกตามองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา

**1. องค์ประกอบหลักของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.180-0.170) \div 2 = 0.005]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.170 - 0.175$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.176 - 0.180$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

**2. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายรัฐต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.184-0.148) \div 2 = 0.018]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.148 - 0.166$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.167 - 0.182$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

**3. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.188-0.170) \div 2 = 0.009]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.170 - 0.179$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.180 - 0.188$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

**4. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคมต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.180-0.168) \div 2 = 0.012]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.168 - 0.180$  เป็นโอกาส (O)



กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.181 - 0.191 เป็นภาวะคุกคาม (T)

### 5. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพ

เทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $(0.185-0.172) \div 2 = 0.007$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.172 - 0.178 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.179 - 0.185 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (PEST)

สภาพแวดล้อมภายนอก (PEST) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปลผล	O/T	ลำดับ
<b>1. นโยบายรัฐ (P)</b>	<b>3.655</b>	<b>4.277</b>	<b>0.170</b>	ต่ำ	O	4
1) การบริหารวิชาการ	3.644	4.281	0.175	สูง	T	1
1.1 งานพัฒนาหลักสูตร	3.640	4.286	0.177	สูง	T	2
1.2 งานจัดการเรียนการสอน	3.659	4.264	0.165	ต่ำ	O	6
1.3 งานวัดผลและประเมินผล	3.633	4.300	0.184	สูง	T	1
<b>2) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.666</b>	<b>4.273</b>	<b>0.166</b>	ต่ำ	O	2
1.4 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	3.659	4.289	0.172	สูง	T	4
1.5 งานส่งเสริมวินัย	3.628	4.239	0.168	สูง	T	5
1.6 งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน	3.667	4.304	0.174	สูง	T	3
1.7 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน	3.710	4.260	0.148	ต่ำ	O	7
<b>2. สภาพเศรษฐกิจ (E)</b>	<b>3.641</b>	<b>4.291</b>	<b>0.179</b>	สูง	T	2
1) การบริหารวิชาการ	3.633	4.287	0.180	สูง	T	1
2.1 งานพัฒนาหลักสูตร	3.610	4.277	0.185	สูง	T	2
2.2 งานจัดการเรียนการสอน	3.630	4.283	0.180	สูง	T	3
2.3 งานวัดผลและประเมินผล	3.660	4.302	0.175	ต่ำ	O	5
<b>2) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.649</b>	<b>4.294</b>	<b>0.177</b>	ต่ำ	O	2
2.4 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	3.671	4.295	0.170	ต่ำ	O	7
2.5 งานส่งเสริมวินัย	3.592	4.268	0.188	สูง	T	1
2.6 งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน	3.628	4.277	0.179	ต่ำ	O	4

สภาพแวดล้อมภายนอก (PEST) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปลผล	O/T	ลำดับ
2.7 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน	3.705	4.337	0.171	ต่ำ	O	6
<b>3. สภาพสังคม (S)</b>	<b>3.661</b>	<b>4.321</b>	<b>0.180</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
<b>1) การบริหารวิชาการ</b>	<b>3.642</b>	<b>4.318</b>	<b>0.186</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
3.1 งานพัฒนาหลักสูตร	3.633	4.326	0.191	สูง	T	1
3.2 งานจัดการเรียนการสอน	3.635	4.306	0.185	สูง	T	2
3.3 งานวัดผลและประเมินผล	3.659	4.322	0.181	สูง	T	3
<b>2) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.681</b>	<b>4.321</b>	<b>0.174</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
3.4 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	3.697	4.337	0.173	ต่ำ	O	6
3.5 งานส่งเสริมวินัย	3.643	4.295	0.179	ต่ำ	O	4
3.6 งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน	3.664	4.309	0.176	ต่ำ	O	5
3.7 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน	3.719	4.344	0.168	ต่ำ	O	7
<b>4. สภาพเทคโนโลยี (T)</b>	<b>3.667</b>	<b>4.318</b>	<b>0.178</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>3</b>
<b>1) การบริหารวิชาการ</b>	<b>3.652</b>	<b>4.316</b>	<b>0.182</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
4.1 งานพัฒนาหลักสูตร	3.660	4.315	0.179	สูง	T	3
4.2 งานจัดการเรียนการสอน	3.626	4.297	0.185	สูง	T	1
4.3 งานวัดผลและประเมินผล	3.668	4.335	0.182	สูง	T	2
<b>2) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.681</b>	<b>4.319</b>	<b>0.173</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
4.4 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	3.699	4.334	0.172	ต่ำ	O	7
4.5 งานส่งเสริมวินัย	3.650	4.280	0.173	ต่ำ	O	6
4.6 งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน	3.666	4.304	0.174	ต่ำ	O	5
4.7 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน	3.710	4.359	0.175	ต่ำ	O	4

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงและเป็นภาวะคุกคาม ได้แก่ สภาพสังคม (PNI<sub>Modified</sub> = 0.180) รองลงมา คือ สภาพเศรษฐกิจ และสภาพเทคโนโลยี (PNI<sub>Modified</sub> = 0.178) ตามลำดับ ในขณะที่นโยบายรัฐ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.170) มีดัชนีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ ซึ่งเป็นโอกาสของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

4.6.3 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามนโยบายของรัฐต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

1. องค์ประกอบหลักของนโยบายรัฐต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.175 - 0.166) \div 2 = 0.005]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.166 - 0.170$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.171 - 0.175$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์ประกอบย่อยของนโยบายรัฐต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.184-0.148) \div 2 = 0.018]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.148 - 0.166$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.167 - 0.148$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

3. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายรัฐต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานพัฒนาหลักสูตร

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.184-0.171) \div 2 = 0.007]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.171 - 0.177$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.178 - 0.184$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

4. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายรัฐต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.174-0.156) \div 2 = 0.009]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.174 - 0.165$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.166 - 0.156$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

5. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายรัฐต่อ

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานวัดผลและประเมินผล

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.183-0.182) \div 2 = 0.001]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.182 - 0.183 เป็นโอกาส (O)

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

6. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายรัฐต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.173-0.172) \div 2 = 0.001]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.172 - 0.173 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.174 - 0.175 เป็นภาวะคุกคาม (T)

7. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายรัฐต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานส่งเสริมวินัย

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.177 - 0.160) \div 2 = 0.009]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.160 - 0.168 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.169 - 0.177 เป็นภาวะคุกคาม (T)

8. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายรัฐต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.177-0.171) \div 2 = 0.003]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.171 - 0.174 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.175 - 0.177 เป็นภาวะคุกคาม (T)

9. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายรัฐต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.151 - 0.145) \div 2 = 0.003]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.151 - 0.148 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.149 - 0.145 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด  
การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายรัฐ

นโยบายรัฐ (P) ต่อการการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปล ผล	O/T	ลำดับ
การบริหารวิชาการ	3.644	4.281	0.175	สูง	T	1
1. งานพัฒนาหลักสูตร	3.640	4.286	0.177	สูง	T	2
1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.655	4.280	0.171	ต่ำ	O	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.660	4.254	0.162	ต่ำ	O	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.642	4.244	0.165	ต่ำ	O	3
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.655	4.332	0.185	สูง	T	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.663	4.290	0.171	ต่ำ	O	2
1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.626	4.293	0.184	สูง	T	1
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.647	4.316	0.184	ต่ำ	O	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.605	4.269	0.184	ต่ำ	O	1
2. งานจัดการเรียนการสอน	3.659	4.264	0.165	ต่ำ	O	6
2.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.663	4.234	0.156	ต่ำ	O	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.647	4.233	0.161	สูง	T	1
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.607	4.171	0.156	สูง	T	3
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.705	4.259	0.150	ต่ำ	O	4
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.692	4.275	0.158	สูง	T	2
2.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.655	4.293	0.174	สูง	T	1
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.670	4.321	0.177	สูง	T	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.640	4.264	0.171	ต่ำ	O	2
3. งานวัดผลและประเมินผล	3.633	4.294	0.182	สูง	T	1

นโยบายรัฐ (P) ต่อกรการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปล ผล	O/T	ลำดับ
<b>3.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	3.660	4.326	0.182	ต่ำ	O	1
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.687	4.383	0.189	สูง	T	1
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.652	4.295	0.176	ต่ำ	O	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.645	4.295	0.178	ต่ำ	O	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.655	4.332	0.185	สูง	T	2
<b>3.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	3.607	4.262	0.182	ต่ำ	O	2
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.613	4.259	0.179	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.600	4.264	0.185	สูง	T	1
<b>การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b>	3.666	4.273	0.166	ต่ำ	O	2
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>	3.659	4.289	0.172	สูง	T	4
<b>4.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	3.654	4.285	0.173	ต่ำ	O	1
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.665	4.295	0.172	ต่ำ	O	2
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.663	4.280	0.168	ต่ำ	O	3
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.633	4.301	0.184	สูง	T	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.653	4.264	0.167	ต่ำ	O	4
<b>4.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	3.663	4.293	0.172	ต่ำ	O	2
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.680	4.285	0.164	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.647	4.301	0.179	สูง	T	1
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	3.628	4.239	0.168	สูง	T	5
<b>5.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	3.615	4.193	0.160	ต่ำ	O	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.643	4.155	0.141	ต่ำ	O	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.582	4.218	0.178	สูง	T	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.603	4.150	0.152	ต่ำ	O	3

นโยบายรัฐ (P) ต่อกรการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปล ผล	O/T	ลำดับ
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.632	4.249	0.170	สูง	T	2
<b>5.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	3.641	4.285	0.177	สูง	T	1
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.653	4.275	0.170	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.628	4.295	0.184	สูง	T	1
<b>6. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b>	3.667	4.304	0.174	สูง	T	3
<b>6.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	3.668	4.294	0.171	ต่ำ	O	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.693	4.311	0.167	ต่ำ	O	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.627	4.259	0.174	สูง	T	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.658	4.295	0.174	สูง	T	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.695	4.311	0.167	ต่ำ	O	3
<b>6.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	3.666	4.313	0.177	สูง	T	1
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.687	4.295	0.165	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.645	4.332	0.188	สูง	T	1
<b>7. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</b>	3.710	4.260	0.148	ต่ำ	O	7
<b>1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	3.732	4.273	0.145	ต่ำ	O	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.735	4.269	0.143	ต่ำ	O	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.718	4.321	0.162	สูง	T	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.733	4.290	0.149	สูง	T	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.740	4.212	0.126	ต่ำ	O	4
<b>1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	3.688	4.246	0.151	สูง	T	1
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.698	4.269	0.154	สูง	T	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.678	4.223	0.148	ต่ำ	O	2

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของนโยบายรัฐบาลต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน หากพิจารณาจากองค์ประกอบหลักของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ในด้านการบริหารวิชาการ พบว่า นโยบายรัฐบาล เป็นภาวะคุกคามต่อการบริหารวิชาการ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.175$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยของการบริหารวิชาการนั้น พบว่านโยบายรัฐบาลเป็นภาวะคุกคามต่องานพัฒนาหลักสูตร ( $PNI_{\text{modified}} = 0.177$ ) และงานวัดผลและประเมินผล ( $PNI_{\text{modified}} = 0.184$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็น 2 ด้านนี้อยู่ในระดับสูง ในขณะที่นโยบายรัฐบาลเป็นโอกาสของงานจัดการเรียนการสอน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.165$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า นโยบายรัฐบาลเป็นโอกาสของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ที่อยู่ในงานพัฒนาหลักสูตร และงานจัดการเรียนการสอน เนื่องจากมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้ระดับต่ำ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.171$ ) และ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.156$ ) ในขณะที่นโยบายรัฐบาลเป็นภาวะคุกคามต่อการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรมที่อยู่ในงานพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากมีความต้องการจำเป็นใน 2 ด้านนี้ระดับสูง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.184$ ) และ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.156$ ) ในขณะที่นโยบายรัฐบาลเป็นโอกาสของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.182$ ) และค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.182$ ) ที่อยู่ในงานวัดผลและประเมินผล เนื่องจากมีความต้องการจำเป็นใน 2 ด้านนี้ระดับต่ำ

หากพิจารณาจากองค์ประกอบหลักของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ในด้านการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา พบว่า นโยบายรัฐบาล เป็นโอกาสของการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.166$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยของการบริหารกิจการนักเรียนศึกษานั้น พบว่า นโยบายรัฐบาล เป็นภาวะคุกคามต่องานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.172$ ) งานส่งเสริมวินัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.168$ ) และงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.174$ ) เนื่องจากมีเนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านเหล่านี้้อยู่ในระดับสูง ในขณะที่นโยบายรัฐบาลเป็นโอกาสของงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า นโยบายรัฐบาล เป็นโอกาสของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.173$ ) และค่านิยมในการทำงานจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.172$ ) ที่อยู่ในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา เนื่องจากมีความต้องการจำเป็นใน 2



ด้านนี้ระดับต่ำ ในขณะที่นโยบายรัฐบาลเป็นโอกาสของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ที่อยู่ในงานส่งเสริมวินัย งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.160$ ) ( $PNI_{\text{modified}} = 0.171$ ) และ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.145$ ) ในขณะที่นโยบายรัฐบาลเป็นภาวะคุกคามต่อการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ที่อยู่ในงานส่งเสริมวินัย งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน และงานโครงการพิเศษและชุมชน เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับสูง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.177$ ) ( $PNI_{\text{modified}} = 0.177$ ) และ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.151$ )

**4.6.4 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน** จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

**1. องค์ประกอบหลักของสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.180 - 0.177) \div 2 = 0.002]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.177 - 0.178$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  สูง เท่ากับ  $0.179 - 0.180$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

**2. องค์ประกอบย่อยของสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.188-0.170) \div 2 = 0.009]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.170 - 0.179$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  สูง เท่ากับ  $0.180 - 0.188$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

**3. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานพัฒนาหลักสูตร**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.1860-0.1839) \div 2 = 0.001]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.1839 - 0.1850$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  สูง เท่ากับ  $0.1851 - 0.1860$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

4. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.1808 - 0.1792) \div 2 = 0.001]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.1792 - 0.1800 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.1801 - 0.1808 เป็นภาวะคุกคาม (T)

5. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานวัดผลและประเมินผล

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.186-0.165) \div 2 = 0.010]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.165 - 0.175 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.176 - 0.186 เป็นภาวะคุกคาม (T)

6. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.179-0.161) \div 2 = 0.009]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.161 - 0.170 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.171 - 0.179 เป็นภาวะคุกคาม (T)

7. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานส่งเสริมวินัย

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.193 - 0.183) \div 2 = 0.005]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.183 - 0.188 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.189 - 0.193 เป็นภาวะคุกคาม (T)

8. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.183 - 0.175) \div 2 = 0.004]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.175 - 0.179 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.180 - 0.183 เป็นภาวะคุกคาม (T)

**9. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.176 - 0.165) \div 2 = 0.005]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.165 - 0.171 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.172 - 0.176 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจ

สภาพเศรษฐกิจ (E) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปล ผล	O/T	ลำดับ
การบริหารวิชาการ	3.633	4.287	0.180	สูง	T	1
1. งานพัฒนาหลักสูตร	3.610	4.277	0.185	สูง	T	2
1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.615	4.280	0.1839	ต่ำ	O	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.602	4.264	0.184	ต่ำ	O	2
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.618	4.332	0.197	สูง	T	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.615	4.238	0.172	ต่ำ	O	4
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.625	4.285	0.182	ต่ำ	O	3
1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	3.604	4.275	0.1860	สูง	T	1
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.610	4.285	0.187	สูง	T	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.598	4.264	0.185	ต่ำ	O	2
2. งานจัดการเรียนการสอน	3.630	4.283	0.180	สูง	T	3
2.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.639	4.291	0.1792	ต่ำ	O	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.640	4.275	0.174	ต่ำ	O	3

สภาพเศรษฐกิจ (E) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปล ผล	O/T	ลำดับ
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.627	4.301	0.186	สูง	T	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.632	4.306	0.186	สูง	T	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.658	4.285	0.171	ต่ำ	O	4
<b>2.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.620</b>	<b>4.275</b>	<b>0.1808</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.598	4.259	0.184	สูง	T	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.642	4.290	0.178	ต่ำ	O	2
<b>3. งานวัดผลและประเมินผล</b>	<b>3.660</b>	<b>4.302</b>	<b>0.175</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>5</b>
<b>3.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.669</b>	<b>4.275</b>	<b>0.165</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.692	4.311	0.168	สูง	T	2
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.655	4.306	0.178	สูง	T	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.663	4.212	0.150	ต่ำ	O	4
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.665	4.269	0.165	สูง	T	3
<b>3.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.651</b>	<b>4.329</b>	<b>0.186</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.657	4.368	0.194	สูง	T	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.645	4.290	0.177	ต่ำ	O	2
<b>การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.649</b>	<b>4.294</b>	<b>0.177</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.671</b>	<b>4.295</b>	<b>0.170</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>7</b>
<b>4.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.678</b>	<b>4.271</b>	<b>0.161</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.690	4.321	0.171	สูง	T	1
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.677	4.269	0.161	ต่ำ	O	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.660	4.238	0.158	ต่ำ	O	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.685	4.254	0.154	ต่ำ	O	4
<b>4.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.664</b>	<b>4.319</b>	<b>0.179</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.665	4.290	0.171	ต่ำ	O	2

สภาพเศรษฐกิจ (E) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปล ผล	O/T	ลำดับ
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.663	4.347	0.187	สูง	T	1
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>3.592</b>	<b>4.268</b>	<b>0.188</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
<b>5.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.595</b>	<b>4.254</b>	<b>0.183</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.600	4.202	0.167	ต่ำ	O	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.627	4.285	0.182	ต่ำ	O	3
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.568	4.238	0.188	สูง	T	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.583	4.290	0.197	สูง	T	1
<b>5.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.590</b>	<b>4.282</b>	<b>0.193</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.590	4.280	0.192	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.590	4.285	0.194	สูง	T	1
<b>6. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b>	<b>3.628</b>	<b>4.277</b>	<b>0.179</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>7</b>
<b>6.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.623</b>	<b>4.285</b>	<b>0.183</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.627	4.259	0.174	ต่ำ	O	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.620	4.332	0.197	สูง	T	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.623	4.311	0.190	สูง	T	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.622	4.238	0.170	ต่ำ	O	4
<b>6.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.633</b>	<b>4.269</b>	<b>0.175</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.650	4.316	0.182	สูง	T	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.615	4.223	0.168	ต่ำ	O	2
<b>7. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</b>	<b>3.705</b>	<b>4.337</b>	<b>0.171</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>6</b>
<b>7.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.680</b>	<b>4.289</b>	<b>0.165</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.693	4.290	0.162	ต่ำ	O	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.697	4.264	0.154	ต่ำ	O	4

สภาพเศรษฐกิจ (E) ต่อการการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปล ผล	O/T	ลำดับ
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.663	4.316	0.178	สูง	T	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.668	4.285	0.168	สูง	T	2
<b>1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.729</b>	<b>4.386</b>	<b>0.176</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.747	4.378	0.169	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.712	4.394	0.184	สูง	T	1

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของสภาพเศรษฐกิจต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน หากพิจารณาจากองค์ประกอบหลักของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ในด้านการบริหารวิชาการ พบว่า สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อการบริหารวิชาการ ( $PNI_{modified} = 0.180$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยของการบริหารวิชาการนั้น พบว่า สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่องานพัฒนาหลักสูตร ( $PNI_{modified} = 0.185$ ) และงานจัดการเรียนการสอน ( $PNI_{modified} = 0.180$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็น 2 ด้านนี้อยู่ในระดับสูง ในขณะที่สภาพเศรษฐกิจเป็นโอกาสของงานวัดผลและประเมินผล ( $PNI_{modified} = 0.175$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า สภาพเศรษฐกิจเป็นโอกาสของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ที่อยู่ในงานพัฒนาหลักสูตร งานจัดการเรียนการสอน และงานวัดผลและประเมินผล เนื่องจากมีความต้องการจำเป็นในด้านเหล่านี้ระดับต่ำ ( $PNI_{modified} = 0.1839$ ) ( $PNI_{modified} = 0.1792$ ) และ ( $PNI_{modified} = 0.165$ ) ในขณะที่สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ในทุกด้าน เนื่องจากมีความต้องการจำเป็นในด้านเหล่านี้ระดับสูง ( $PNI_{modified} = 0.1860$ ) ( $PNI_{modified} = 0.1808$ ) และ ( $PNI_{modified} = 0.186$ )

หากพิจารณาจากองค์ประกอบหลักของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ในด้านการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา พบว่า สภาพเศรษฐกิจ เป็นโอกาสของการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา ( $PNI_{modified} = 0.177$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยของการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษานั้น พบว่า สภาพเศรษฐกิจ เป็นโอกาสของงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $PNI_{modified} = 0.170$ ) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน

( $PNI_{\text{modified}} = 0.179$ ) และงานโครงการพิเศษและบริการชุมชน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.171$ ) เนื่องจากมี  
 เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านเหล่านี้อยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะ  
 คุกคามต่องานส่งเสริมวินัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.188$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ใน  
 ระดับสูง

เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า สภาพเศรษฐกิจเป็น  
 โอกาสของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ที่อยู่ใน  
 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานส่งเสริมวินัย และงานโครงการพิเศษและบริการชุมชน เนื่องจากค่า  
 ความต้องการจำเป็นในด้านเหล่านี้อยู่ในระดับต่ำ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.161$ ) ( $PNI_{\text{modified}} = 0.183$ ) และ  
 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.171$ ) ในขณะที่สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อการเสริมสร้างค่านิยมในการ  
 ทำงานจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ที่อยู่ในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งาน  
 ส่งเสริมวินัย และงานโครงการพิเศษและบริการชุมชน เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านเหล่านี้  
 อยู่ในระดับสูง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.179$ ) ( $PNI_{\text{modified}} = 0.193$ ) และ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.176$ ) ในขณะที่ใน  
 งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานนั้น สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อการเสริมสร้างค่านิยมใน  
 การทำงานจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.183$ ) เนื่องจากมีค่าความ  
 ต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับสูง แต่เป็นโอกาสของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานจาก  
 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.175$ ) เนื่องจากมีค่าความต้องการจำเป็นใน  
 ด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ

4.6.5 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม  
 แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนก  
 ตามสภาพสังคมต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการ  
 ทำงาน

1. องค์ประกอบหลักของสภาพสังคมต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม  
 แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.186 - 0.174) \div 2 = 0.006]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  ต่ำ เท่ากับ 0.174 - 0.180 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  สูง เท่ากับ 0.181 - 0.186 เป็นภาวะคุกคาม (T)

2. องค์ประกอบย่อยของสภาพสังคมต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม  
 แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.191-0.168) \div 2 = 0.011]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.168 - 0.180 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.181 - 0.191 เป็นภาวะคุกคาม (T)

**3. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคมต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานพัฒนาหลักสูตร**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.209-0.173) \div 2 = 0.018]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.173 - 0.191 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.192 - 0.209 เป็นภาวะคุกคาม (T)

**4. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคมต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.188 - 0.182) \div 2 = 0.003]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.182 - 0.185 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.186 - 0.188 เป็นภาวะคุกคาม (T)

**5. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสภาพสังคมต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานวัดผลและประเมินผล**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.184-0.179) \div 2 = 0.003]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.179 - 0.181 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.182 - 0.184 เป็นภาวะคุกคาม (T)

**6. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคมต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.181-0.166) \div 2 = 0.008]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.166 - 0.173 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.174 - 0.181 เป็นภาวะคุกคาม (T)



7. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคม  
ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงาน  
ส่งเสริมวินัย

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.194 - 0.164) \div 2 = 0.015]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.164 - 0.179 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.180 - 0.194 เป็นภาวะคุกคาม (T)

8. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคม  
ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงาน  
แนวอาชีพและการจัดหางาน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.186 - 0.166) \div 2 = 0.010]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.166 - 0.176 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.177 - 0.186 เป็นภาวะคุกคาม (T)

9. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคม  
ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานงานโครงการ  
พิเศษและการบริการชุมชน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.177 - 0.159) \div 2 = 0.009]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ 0.159 - 0.168 เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ 0.169 - 0.177 เป็นภาวะคุกคาม (T)

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด  
การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคม

สภาพสังคม (S) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปล ผล	O/T	ลำดับ
การบริหารวิชาการ	3.642	4.318	0.186	สูง	T	1
1. งานพัฒนาหลักสูตร	3.633	4.326	0.191	สูง	T	1
1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.661	4.295	0.173	ต่ำ	O	2
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.653	4.275	0.170	ต่ำ	O	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.620	4.233	0.169	ต่ำ	O	4

สภาพสังคม (S) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปล ผล	O/T	ลำดับ
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.700	4.342	0.174	ต่ำ	O	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.672	4.332	0.180	สูง	T	1
<b>1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.604</b>	<b>4.358</b>	<b>0.209</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.610	4.352	0.206	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.598	4.363	0.212	สูง	T	1
<b>2. งานจัดการเรียนการสอน</b>	<b>3.635</b>	<b>4.306</b>	<b>0.185</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>2</b>
<b>2.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.641</b>	<b>4.324</b>	<b>0.188</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>1</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.648	4.316	0.183	ต่ำ	O	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.638	4.306	0.183	ต่ำ	O	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.627	4.316	0.190	สูง	T	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.650	4.357	0.194	สูง	T	1
<b>2.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.629</b>	<b>4.288</b>	<b>0.182</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.643	4.259	0.169	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.615	4.316	0.194	สูง	T	1
<b>3. งานวัดผลและประเมินผล</b>	<b>3.659</b>	<b>4.322</b>	<b>0.181</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>3</b>
<b>3.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.638</b>	<b>4.307</b>	<b>0.184</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.675	4.326	0.177	ต่ำ	O	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.620	4.275	0.181	ต่ำ	O	3
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.618	4.295	0.187	สูง	T	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.640	4.332	0.190	สูง	T	1
<b>3.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.679</b>	<b>4.337</b>	<b>0.179</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.708	4.326	0.167	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.650	4.347	0.191	สูง	T	1
<b>การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.681</b>	<b>4.321</b>	<b>0.174</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.697</b>	<b>4.337</b>	<b>0.173</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>6</b>

สภาพสังคม (S) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปล ผล	O/T	ลำดับ
<b>4.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.695</b>	<b>4.307</b>	<b>0.166</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.723	4.295	0.154	ต่ำ	O	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.680	4.311	0.171	สูง	T	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.693	4.326	0.171	สูง	T	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.682	4.295	0.167	สูง	T	2
<b>4.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.699</b>	<b>4.368</b>	<b>0.181</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.703	4.358	0.177	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.695	4.378	0.185	สูง	T	1
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>3.643</b>	<b>4.295</b>	<b>0.179</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>4</b>
<b>5.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.656</b>	<b>4.255</b>	<b>0.164</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.675	4.254	0.158	ต่ำ	O	3
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.667	4.244	0.157	ต่ำ	O	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.652	4.280	0.172	สูง	T	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.632	4.244	0.168	สูง	T	2
<b>5.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.630</b>	<b>4.334</b>	<b>0.194</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.633	4.342	0.195	สูง	T	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.627	4.326	0.193	ต่ำ	O	2
<b>6. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b>	<b>3.664</b>	<b>4.309</b>	<b>0.176</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>5</b>
<b>6.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.672</b>	<b>4.281</b>	<b>0.166</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.698	4.275	0.156	ต่ำ	O	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.648	4.259	0.167	สูง	T	3
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.673	4.295	0.169	สูง	T	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.668	4.295	0.171	สูง	T	1
<b>6.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.657</b>	<b>4.337</b>	<b>0.186</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.655	4.316	0.181	ต่ำ	O	2

สภาพสังคม (S) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปล ผล	O/T	ลำดับ
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.658	4.358	0.191	สูง	T	1
<b>7. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</b>	<b>3.719</b>	<b>4.344</b>	<b>0.168</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>7</b>
<b>1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.703</b>	<b>4.291</b>	<b>0.159</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.733	4.301	0.152	ต่ำ	O	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.652	4.275	0.171	สูง	T	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.708	4.285	0.155	ต่ำ	O	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.717	4.306	0.158	ต่ำ	O	2
<b>1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.735</b>	<b>4.396</b>	<b>0.177</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.730	4.399	0.179	สูง	T	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.740	4.394	0.175	ต่ำ	O	2

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของสภาพสังคมต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน หากพิจารณาจากองค์ประกอบหลักของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ในด้านการบริหารวิชาการ พบว่า สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อการบริหารวิชาการ ( $PNI_{modified} = 0.186$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยของการบริหารวิชาการนั้น พบว่าสภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่องานพัฒนาหลักสูตร ( $PNI_{modified} = 0.191$ ) งานจัดการเรียนการสอน ( $PNI_{modified} = 0.185$ ) และงานวัดผลและประเมินผล ( $PNI_{modified} = 0.181$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นทุกด้านอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า สภาพสังคมเป็นโอกาสของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ที่อยู่ในงานพัฒนาหลักสูตร และงานจัดการเรียนการสอน เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ( $PNI_{modified} = 0.173$ ) และ ( $PNI_{modified} = 0.188$ ) แต่สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ที่อยู่ในงานวัดผลและประเมินผล ( $PNI_{modified} = 0.184$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ในขณะที่สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ( $PNI_{modified} = 0.209$ ) ที่อยู่ในงานพัฒนาหลักสูตร เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง แต่สภาพสังคมเป็นโอกาสของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน

ลักษณะงานที่เป็นนามธรรมที่อยู่ในงานจัดการเรียนการสอน และงานวัดผลและประเมินผล เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็น 2 ด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.182$ ) และ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.179$ )

หากพิจารณาจากองค์ประกอบหลักของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ในด้านการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา พบว่า สภาพสังคม เป็นโอกาสของการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.174$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยของการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษานั้น พบว่า สภาพสังคมเป็นโอกาสของทุกด้าน ทั้งงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.173$ ) งานส่งเสริมวินัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.179$ ) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.176$ ) และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.168$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำทั้งหมด

เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า สภาพสังคมเป็นโอกาสของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมที่อยู่ในทุกด้าน ทั้งงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานส่งเสริมวินัย งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำทั้งหมด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.166$ ) ( $PNI_{\text{modified}} = 0.164$ ) ( $PNI_{\text{modified}} = 0.166$ ) และ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.159$ ) ในขณะที่สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ที่อยู่ในทุกด้านเช่นเดียวกัน เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.181$ ) ( $PNI_{\text{modified}} = 0.194$ ) ( $PNI_{\text{modified}} = 0.186$ ) และ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.177$ )

**4.6.6 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน** จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยจำแนกตามสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

**1. องค์ประกอบหลักของสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.182 - 0.173) \div 2 = 0.004]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.173 - 0.178$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{\text{Modified}}$  สูง เท่ากับ  $0.179 - 0.182$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

**2. องค์ประกอบย่อยของสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.185-0.172) \div 2 = 0.007]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.172 - 0.178$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.179 - 0.185$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

**3. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานพัฒนาหลักสูตร**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.187-0.171) \div 2 = 0.008]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.171 - 0.179$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.180 - 0.187$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

**4. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.191 - 0.178) \div 2 = 0.006]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.178 - 0.185$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.186 - 0.191$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

**5. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานวัดผลและประเมินผล**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.191-0.173) \div 2 = 0.009]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.191 - 0.182$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.183 - 0.173$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

**6. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา**

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.181-0.162) \div 2 = 0.010]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.162 - 0.172$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.173 - 0.181$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

7. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านงานส่งเสริมวินัย

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.179 - 0.166) \div 2 = 0.006]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.166 - 0.173$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.174 - 0.179$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

8. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.180 - 0.168) \div 2 = 0.006]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.168 - 0.174$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.175 - 0.180$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

9. องค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  $[(0.177 - 0.173) \div 2 = 0.002]$

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  ต่ำ เท่ากับ  $0.173 - 0.175$  เป็นโอกาส (O)

กลุ่มที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  สูง เท่ากับ  $0.176 - 0.177$  เป็นภาวะคุกคาม (T)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเทคโนโลยี

สภาพเทคโนโลยี (T) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	$PNI_{Modified}$	แปล ผล	O/T	ลำดับ
การบริหารวิชาการ	3.652	4.316	0.182	สูง	T	1
1. งานพัฒนาหลักสูตร	3.660	4.315	0.179	สูง	T	3
1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	3.663	4.289	0.171	ต่ำ	O	2

สภาพเทคโนโลยี (T) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปล ผล	O/T	ลำดับ
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.662	4.275	0.167	ต่ำ	O	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.645	4.264	0.170	ต่ำ	O	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.683	4.306	0.169	ต่ำ	O	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.660	4.311	0.178	สูง	T	1
<b>1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	3.658	4.342	0.187	สูง	T	1
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.647	4.352	0.194	สูง	T	1
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.668	4.332	0.181	ต่ำ	O	2
<b>2. งานจัดการเรียนการสอน</b>	<b>3.626</b>	<b>4.297</b>	<b>0.185</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
<b>2.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.643</b>	<b>4.293</b>	<b>0.178</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.658	4.358	0.191	สูง	T	1
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.603	4.249	0.179	ต่ำ	O	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.665	4.301	0.173	ต่ำ	O	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.645	4.264	0.170	ต่ำ	O	4
<b>2.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.610</b>	<b>4.301</b>	<b>0.191</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.605	4.290	0.190	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.615	4.311	0.192	สูง	T	1
<b>3. งานวัดผลและประเมินผล</b>	<b>3.668</b>	<b>4.335</b>	<b>0.182</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>2</b>
<b>3.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.670</b>	<b>4.303</b>	<b>0.173</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.668	4.301	0.172	ต่ำ	O	2
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.655	4.306	0.178	สูง	T	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.692	4.321	0.171	ต่ำ	O	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.665	4.285	0.169	ต่ำ	O	4
<b>3.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.667</b>	<b>4.368</b>	<b>0.191</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>



สภาพเทคโนโลยี (T) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปล ผล	O/T	ลำดับ
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.667	4.363	0.190	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.667	4.373	0.193	สูง	T	1
<b>การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.681</b>	<b>4.319</b>	<b>0.173</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>3.699</b>	<b>4.334</b>	<b>0.172</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>7</b>
<b>4.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.708</b>	<b>4.308</b>	<b>0.162</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.733	4.321	0.157	ต่ำ	O	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.678	4.269	0.161	ต่ำ	O	3
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.695	4.301	0.164	สูง	T	2
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.725	4.342	0.166	สูง	T	1
<b>4.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.691</b>	<b>4.360</b>	<b>0.181</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.705	4.332	0.169	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.677	4.389	0.194	สูง	T	1
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>3.650</b>	<b>4.280</b>	<b>0.173</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>6</b>
<b>5.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.628</b>	<b>4.277</b>	<b>0.179</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.627	4.233	0.167	ต่ำ	O	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.630	4.269	0.176	ต่ำ	O	2
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.628	4.259	0.174	ต่ำ	O	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.628	4.347	0.198	สูง	T	1
<b>5.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.672</b>	<b>4.282</b>	<b>0.166</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.705	4.295	0.159	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.638	4.269	0.173	สูง	T	1
<b>6. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b>	<b>3.666</b>	<b>4.304</b>	<b>0.174</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>5</b>
<b>6.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.697</b>	<b>4.317</b>	<b>0.168</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>

สภาพเทคโนโลยี (T) ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	D	I	PNI <sub>Modified</sub>	แปล ผล	O/T	ลำดับ
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.690	4.306	0.167	ต่ำ	O	2
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.698	4.269	0.154	ต่ำ	O	4
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.685	4.378	0.188	สูง	T	1
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.715	4.316	0.162	ต่ำ	O	3
<b>6.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.636</b>	<b>4.290</b>	<b>0.180</b>	<b>สูง</b>	<b>T</b>	<b>1</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.642	4.290	0.178	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.630	4.290	0.182	สูง	T	1
<b>7. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</b>	<b>3.710</b>	<b>4.359</b>	<b>0.175</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>4</b>
<b>1.1 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	<b>3.688</b>	<b>4.341</b>	<b>0.177</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>1</b>
1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	3.717	4.352	0.171	ต่ำ	O	4
2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.662	4.321	0.180	สูง	T	1
3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.678	4.326	0.176	ต่ำ	O	3
4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.697	4.363	0.180	สูง	T	1
<b>1.2 ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	<b>3.732</b>	<b>4.378</b>	<b>0.173</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>O</b>	<b>2</b>
1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.735	4.378	0.172	ต่ำ	O	2
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.728	4.378	0.174	สูง	T	1

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของสภาพเทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน หากพิจารณาจากองค์ประกอบหลักของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ในด้านการบริหารวิชาการ พบว่า สภาพเทคโนโลยี เป็นภาวะคุกคามต่อการบริหารวิชาการ ( $PNI_{modified} = 0.182$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยของการบริหารวิชาการนั้น พบว่าสภาพเทคโนโลยีเป็นภาวะคุกคามต่อทุกด้าน ทั้งงานพัฒนาหลักสูตร ( $PNI_{modified} = 0.179$ ) งานจัดการเรียนการสอน ( $PNI_{modified} = 0.185$ ) และงานวัดผลและประเมินผล ( $PNI_{modified} = 0.182$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นทุกด้านอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า สภาพเทคโนโลยีเป็นโอกาสของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ที่อยู่ในทุกด้าน ทั้งงานพัฒนาหลักสูตร งานจัดการเรียนการสอน และงานวัดผลและประเมินผล เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นทุกด้านอยู่ในระดับต่ำทั้งหมด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.171$ ) ( $PNI_{\text{modified}} = 0.178$ ) และ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.182$ ) ในขณะที่สภาพเทคโนโลยีเป็นภาวะคุกคามต่อการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ที่อยู่ในทุกด้านเช่นเดียวกัน เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.187$ ) ( $PNI_{\text{modified}} = 0.191$ ) และ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.191$ )

หากพิจารณาจากองค์ประกอบหลักของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ในด้านการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา พบว่า สภาพเทคโนโลยีเป็นโอกาสของการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.166$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยของการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษานั้น พบว่า สภาพเทคโนโลยีเป็นโอกาสของทุกด้าน ทั้งงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.172$ ) งานส่งเสริมวินัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.173$ ) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.174$ ) และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.175$ ) เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำทั้งหมด

เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า สภาพเทคโนโลยีเป็นโอกาสของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ที่อยู่ในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านเหล่านี้อยู่ในระดับต่ำ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.162$ ) ( $PNI_{\text{modified}} = 0.168$ ) และ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.177$ ) แต่สภาพเทคโนโลยีเป็นภาวะคุกคามต่อการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.179$ ) ที่อยู่ในงานส่งเสริมวินัย เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นในด้านนี้อยู่ในระดับสูง ในขณะที่สภาพเทคโนโลยีเป็นภาวะคุกคามต่อการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ที่อยู่ในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา และงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นใน 2 ด้านนี้อยู่ในระดับสูง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.181$ ) และ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.180$ ) แต่สภาพเทคโนโลยีเป็นโอกาสของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ที่อยู่ในงานส่งเสริมวินัย และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน เนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นใน 2 ด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.166$ ) และ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.173$ )

#### 4.7 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

ผู้วิจัยจำแนกการวิเคราะห์ผลออกเป็น 6 เรื่องดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม จำแนกรายด้านของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน 2) ผลการวิเคราะห์ SWOT ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก 4) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมและรายด้านของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน 5) ผลการจับคู่กลยุทธ์และพัฒนาแนวกลยุทธ์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานและ 6) ผลการวิเคราะห์ SO / WO / ST / WT จำแนกรายด้านของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานโดยมีรายละเอียดของแต่ละเรื่องดังนี้

##### 4.7.1 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม จำแนกรายด้านของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
<b>1. การบริหารวิชาการ</b> <b>1) งานพัฒนาหลักสูตร</b>	<b>1. การบริหารวิชาการ</b> <b>W1: การบริหารวิชาการ</b> <b>(0.186)</b> <b>1) งานพัฒนาหลักสูตร</b> <b>W1.1: งานพัฒนาหลักสูตร</b> <b>(0.185)</b> W1.1.1(1): ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.177) W1.1.1(2): ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.186)	<b>1. การบริหารวิชาการ</b> <b>1) งานพัฒนาหลักสูตร</b> O1.1: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.179) O1.1(1): นโยบายรัฐ (0.171) O1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.1839) O1.1(3): สภาพสังคม (0.173)	<b>1. การบริหารวิชาการ</b> <b>1) งานพัฒนาหลักสูตร</b> T1.1: งานพัฒนาหลักสูตร (0.183) T1.1(1): นโยบายรัฐ (0.177) T1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.185)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
<p><b>S1.1.1:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.174)</p> <p><b>S1.1.1(1):</b> ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.174)</p> <p><b>S1.1.1(2):</b> ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.174)</p> <p><b>S1.1.2(1):</b> ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.189)</p> <p><b>2) งานจัดการเรียนการสอน</b></p> <p><b>S1.2.1:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.181)</p> <p><b>S1.2.1(1):</b> ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.179)</p> <p><b>S1.2.1(2):</b> ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.173)</p> <p><b>S1.2.2(1):</b> ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.187)</p> <p><b>3) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p><b>S1.3.1:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.183)</p> <p><b>S1.3.1(1):</b> ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.175)</p> <p><b>S1.3.1(2):</b> ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.177)</p> <p><b>S1.3.2(1):</b> ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.187)</p> <p><b>2. การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b></p>	<p><b>W1.1.2:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.196)</p> <p><b>W1.1.2(1):</b> ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.202)</p> <p><b>2) งานจัดการเรียนการสอน</b></p> <p><b>W1.2: งานจัดการเรียนการสอน (0.186)</b></p> <p><b>W1.2.1(1):</b> ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.182)</p> <p><b>W1.2.1(2):</b> ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.190)</p> <p><b>W1.2.2:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.192)</p> <p><b>W1.2.2(1):</b> ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.196)</p> <p><b>3) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p><b>W1.3: งานวัดผลและประเมินผล (0.187)</b></p> <p><b>W1.3.1(1):</b> ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.190)</p> <p><b>W1.3.1(2):</b> ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.190)</p> <p><b>W1.3.2:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.190)</p> <p><b>W1.3.2(1):</b> ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.193)</p> <p><b>2. การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b></p>	<p><b>O1.1(4):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.171)</p> <p><b>O1.1.1:</b> ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.171)</p> <p><b>O1.1.1(1):</b> นโยบายรัฐ (0.162)</p> <p><b>O1.1.1(2):</b> สภาพเศรษฐกิจ (0.184)</p> <p><b>O1.1.1(3):</b> สภาพสังคม (0.170)</p> <p><b>O1.1.1(4):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.167)</p> <p><b>O1.1.2:</b> ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.191)</p> <p><b>O1.1.2(1):</b> นโยบายรัฐ (0.184)</p> <p><b>O1.1.2(2):</b> สภาพเศรษฐกิจ (0.185)</p> <p><b>O1.1.2(3):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.181)</p> <p><b>2) งานจัดการเรียนการสอน</b></p> <p><b>O1.2.1:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.175)</p> <p><b>O1.2.1(1):</b> นโยบายรัฐ (0.156)</p> <p><b>O1.2.1(2):</b> สภาพเศรษฐกิจ (0.172)</p> <p><b>O1.2.1(3):</b> สภาพสังคม (0.188)</p> <p><b>O1.2.1(4):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.178)</p> <p><b>O1.2.1.1:</b> ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.175)</p>	<p><b>T1.1(3):</b> สภาพสังคม (0.191)</p> <p><b>T1.1(4):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.179)</p> <p><b>T1.1.1.1:</b> ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.175)</p> <p><b>T1.1.1.1(1):</b> สภาพเศรษฐกิจ (0.197)</p> <p><b>T1.1.1.2:</b> ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.175)</p> <p><b>T1.1.1.1(1):</b> นโยบายรัฐ (0.185)</p> <p><b>T1.1.1.3:</b> ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.186)</p> <p><b>T1.1.1.3(1):</b> สภาพสังคม (0.180)</p> <p><b>T1.1.1.3(2):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.178)</p> <p><b>T1.1.2:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.192)</p> <p><b>T1.1.2(1):</b> นโยบายรัฐ (0.184)</p> <p><b>T1.1.2(2):</b> สภาพเศรษฐกิจ (0.180)</p> <p><b>T1.1.2(3):</b> สภาพสังคม (0.109)</p> <p><b>T1.1.2(4):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.187)</p> <p><b>T1.1.2.1:</b> ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.192)</p> <p><b>T1.1.2.1(1):</b> สภาพเศรษฐกิจ (0.187)</p> <p><b>T1.1.2.1(2):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.194)</p> <p><b>2) งานจัดการเรียนการสอน</b></p>

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
<p><b>S1: การบริหารจัดการ</b> <b>นักเรียนนักศึกษา (0.170)</b></p> <p><b>4) งานกิจกรรมนักเรียน</b> <b>นักศึกษา</b></p> <p><b>S1.4.1:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.176)</p> <p><b>S1.4.1(1):</b> ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.165)</p> <p><b>S1.4.1(2):</b> ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.171)</p> <p><b>S1.4.2(1):</b> ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.175)</p> <p><b>5) งานส่งเสริมวินัย</b></p> <p><b>S1.5.1:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.188)</p> <p><b>S1.5.1(1):</b> ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.189)</p> <p><b>S1.5.1(2):</b> ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.182)</p> <p><b>S1.5.1(3):</b> ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.186)</p> <p><b>S1.5.2(1):</b> ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.197)</p> <p><b>6) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b></p> <p><b>S1.6: งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน (0.169)</b></p> <p><b>S1.6.1:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.166)</p>	<p><b>4) งานกิจกรรมนักเรียน</b> <b>นักศึกษา</b></p> <p><b>W1.4: งานกิจกรรม</b> <b>นักเรียนนักศึกษา (0.177)</b></p> <p><b>W1.4.1(1):</b> ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.182)</p> <p><b>W1.4.1(2):</b> ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(0.187)</p> <p><b>W1.4.2:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.179)</p> <p><b>W1.4.2(2):</b> ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.183)</p> <p><b>5) งานส่งเสริมวินัย</b></p> <p><b>W1.5: งานส่งเสริมวินัย (0.196)</b></p> <p><b>W1.5.1(1):</b> ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(0.197)</p> <p><b>W1.5.2:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.204)</p> <p><b>W1.5.2(1):</b> ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.212)</p> <p><b>6) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b></p> <p><b>W1.6.1(1):</b> ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.176)</p> <p><b>W1.6.2:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.172)</p> <p><b>W1.6.2(1):</b> ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.174)</p>	<p><b>O1.2.1(1):</b> นโยบายรัฐ (0.150)</p> <p><b>O1.2.1(2):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.173)</p> <p><b>O1.2.1.2:</b> ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.172)</p> <p><b>O1.2.1.2(1):</b> สภาพเศรษฐกิจ (0.171)</p> <p><b>O1.2.1.2(2):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.170)</p> <p><b>O1.2.2.1:</b> ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.182)</p> <p><b>O1.2.2.1(1):</b> สภาพสังคม (0.169)</p> <p><b>O1.2.2.1(2):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.190)</p> <p><b>3) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p><b>O1.3.1:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.176)</p> <p><b>O1.3.1 (1):</b> นโยบายรัฐ (0.182)</p> <p><b>O1.3.1(2):</b> สภาพเศรษฐกิจ (0.165)</p> <p><b>O1.3.1(3):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.173)</p> <p><b>O1.3.1.1:</b> ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.171)</p> <p><b>O1.3.1.1(1):</b> นโยบายรัฐ (0.178)</p> <p><b>O1.3.1.1(2):</b> สภาพเศรษฐกิจ (0.150)</p> <p><b>O1.3.1.1(3):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.171)</p>	<p><b>T1.2: งานจัดการเรียนการสอน (0.179)</b></p> <p><b>T1.2(1):</b> สภาพเศรษฐกิจ (0.180)</p> <p><b>T1.2(2):</b> สภาพสังคม (0.185)</p> <p><b>T1.2(3):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.185)</p> <p><b>T1.2.1.1:</b> ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.174)</p> <p><b>T1.2.1.1(1):</b> นโยบายรัฐ (0.161)</p> <p><b>T1.2.1.1(2):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.191)</p> <p><b>T1.2.1.2:</b> ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.176)</p> <p><b>T1.2.1.2(1):</b> นโยบายรัฐ (0.156)</p> <p><b>T1.2.1.1(2):</b> สภาพเศรษฐกิจ (0.186)</p> <p><b>T1.2.2:</b> ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.183)</p> <p><b>T1.2.2(1):</b> นโยบายรัฐ (0.174)</p> <p><b>T1.2.2(2):</b> สภาพเศรษฐกิจ (0.1808)</p> <p><b>T1.2.2(3):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.191)</p> <p><b>T1.2.2.1:</b> ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.184)</p> <p><b>T1.2.2.1(1):</b> สภาพสังคม (0.194)</p> <p><b>T1.2.2.1(2):</b> สภาพเทคโนโลยี (0.192)</p> <p><b>3) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p><b>T1.3: งานวัดผลและประเมินผล (0.180)</b></p>

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
<p>S1.6.1(1): ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.162)</p> <p>S1.6.1(2): ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.168)</p> <p>S1.6.1(3): ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.156)</p> <p>S1.6.2(1): ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.170)</p> <p><b>7) งานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน</b></p> <p>S1.7.1: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.169)</p> <p>S1.7.1(1): ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.160)</p> <p>S1.7.2(1): ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.176)</p>	<p><b>7) งานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน</b></p> <p><b>W1.7: งานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน (0.174)</b></p> <p>W1.7.1(1): ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.173)</p> <p>W1.7.1(2): ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.169)</p> <p>W1.7.1(3): ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.174)</p> <p>W1.7.2: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.178)</p> <p>W1.7.2(1): ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.180)</p>	<p>O1.3.2.1: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.182)</p> <p>O1.3.2.1(1): นโยบายรัฐ (0.179)</p> <p>O1.3.2.1(2): สภาพสังคม (0.167)</p> <p>O1.3.2.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.190)</p> <p><b>2. การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b></p> <p><b>4) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b></p> <p>O1.4: งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา (0.172)</p> <p>O1.4(1): สภาพเศรษฐกิจ (0.170)</p> <p>O1.4(2): สภาพสังคม (0.173)</p> <p>O1.4(3): สภาพเทคโนโลยี (0.172)</p> <p>O1.4.1: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.165)</p> <p>O1.4.1 (1): นโยบายรัฐ (0.173)</p> <p>O1.4.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.161)</p> <p>O1.4.1(3): สภาพสังคม (0.166)</p> <p>O1.4.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.162)</p> <p>O1.4.1.1: ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.163)</p> <p>O1.4.1.1 (1): นโยบายรัฐ (0.172)</p> <p>O1.4.1.1(2): สภาพสังคม (0.154)</p>	<p>T1.3(1): นโยบายรัฐ (0.182)</p> <p>T1.3(2): สภาพสังคม(0.181)</p> <p>T1.3(3): สภาพเทคโนโลยี (0.182)</p> <p>T1.3.1.1: ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.177)</p> <p>T1.3.1.1(1): นโยบายรัฐ (0.189)</p> <p>T1.3.1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.1868)</p> <p>T1.3.1.2: ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.178)</p> <p>T1.3.1.2(1): สภาพเศรษฐกิจ (0.178)</p> <p>T1.3.1.2(2): สภาพเทคโนโลยี (0.178)</p> <p>T1.3.1.3: ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.177)</p> <p>T1.3.1.3(1): นโยบายรัฐ (0.185)</p> <p>T1.3.1.3(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.165)</p> <p>T1.3.1.3(3): สภาพสังคม (0.190)</p> <p>T1.3.2: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.184)</p> <p>T1.3.2(1): สภาพเศรษฐกิจ (0.186)</p> <p>T1.3.2(2): สภาพเทคโนโลยี (0.191)</p> <p>T1.3.2.1: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.186)</p> <p>T1.3.2.2(1): นโยบายรัฐ (0.185)</p>

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
		<p>O1.4.1.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.157)</p> <p>O1.4.1.2: ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.165)</p> <p>O1.4.1.2 (1): นโยบายรัฐ (0.168)</p> <p>O1.4.1.2(2): สภาพสังคม (0.161)</p> <p>O1.4.1.2(3): สภาพเทคโนโลยี (0.161)</p> <p>O1.4.1.3: ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.163)</p> <p>O1.4.1.3 (1): นโยบายรัฐ (0.167)</p> <p>O1.4.1.3(2): สภาพเศรษฐกิจ(0.154)</p> <p>O1.4.2.1: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.170)</p> <p>O1.4.2.1(1): นโยบายรัฐ (0.164)</p> <p>O1.4.2.1(2): สภาพเศรษฐกิจ(0.171)</p> <p>O1.4.2.1(3): สภาพสังคม (0.177)</p> <p>O1.4.2.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.169)</p> <p>5) งานส่งเสริมวินัย</p> <p>O1.5.1: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.171)</p> <p>O1.5.1 (1): นโยบายรัฐ (0.160)</p>	<p>T1.3.2.1(2): สภาพสังคม (0.191)</p> <p>T1.3.2.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.193)</p> <p><u>2. การบริหารกิจการนักเรียน</u></p> <p><u>นักศึกษา</u></p> <p><u>4) งานกิจกรรมนักเรียน</u></p> <p><u>นักศึกษา</u></p> <p>T1.4.1.1 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.169)</p> <p>T1.4.1.1(1): นโยบายรัฐ (0.184)</p> <p>T1.4.1.1(2): สภาพสังคม (0.171)</p> <p>T1.4.1.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.164)</p> <p>T1.4.2: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.178)</p> <p>T1.4.2(1): สภาพเศรษฐกิจ (0.179)</p> <p>T1.4.2(2): สภาพสังคม (0.181)</p> <p>T1.4.2(3): สภาพเทคโนโลยี (0.181)</p> <p>T1.4.2.1: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.186)</p> <p>T1.4.2.2(1): นโยบายรัฐ (0.179)</p>



จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
		<p>O1.5.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.183)</p> <p>O1.4.1(3): สภาพสังคม (0.164)</p> <p>O1.5.1.1: ค่ามัธยฐานสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.158)</p> <p>O1.5.1.1 (1): นโยบายรัฐ (0.141)</p> <p>O1.5.1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.167)</p> <p>O1.5.1.1(3): สภาพสังคม (0.158)</p> <p>O1.5.1.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.167)</p> <p>O1.5.2.1: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.179)</p> <p>O1.5.2.1(1): นโยบายรัฐ (0.170)</p> <p>O1.5.2.1(2): สภาพเศรษฐกิจ(0.192)</p> <p>O1.5.2.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.159)</p> <p>6) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</p> <p>O1.6.1: ค่ามัธยฐานในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.172)</p> <p>O1.6.1 (1): นโยบายรัฐ (0.171)</p> <p>O1.6.1(2): สภาพสังคม (0.166)</p>	<p>T1.4.2.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.187)</p> <p>T1.4.2.1(3): สภาพสังคม (0.185)</p> <p>T1.4.2.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.194)</p> <p>5) งานส่งเสริมวินัย</p> <p>T1.5: งานส่งเสริมวินัย (0.177)</p> <p>T1.5(1): นโยบายรัฐ (0.168)</p> <p>T1.5(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.188)</p> <p>T1.5.1.1: ค่ามัธยฐานในตำแหน่งงาน (0.173)</p> <p>T1.5.1.1(1): นโยบายรัฐ (0.178)</p> <p>T1.5.1.2: ค่ามัธยฐานผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.171)</p> <p>T1.5.1.2(1): สภาพเศรษฐกิจ (0.188)</p> <p>T1.5.1.2(2): สภาพสังคม (0.172)</p> <p>T1.5.1.3: ค่ามัธยฐานในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.183)</p> <p>T1.5.1.3(1): นโยบายรัฐ (0.170)</p> <p>T1.5.1.3(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.197)</p> <p>T1.5.1.3(3): สภาพสังคม (0.168)</p> <p>T1.5.1.3(4): สภาพเทคโนโลยี(0.198)</p> <p>T1.5.2: ค่ามัธยฐานในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.182)</p>

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
		<p>O1.6.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.168)</p> <p>O1.6.1.1: ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.166)</p> <p>O1.6.1.1 (1): นโยบายรัฐ (0.167)</p> <p>O1.6.1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.174)</p> <p>O1.6.1.1(3): สภาพสังคม (0.156)</p> <p>O1.6.1.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.167)</p> <p>O1.6.1.2: ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.173)</p> <p>O1.6.1.2(1): สภาพเทคโนโลยี (0.154)</p> <p>O1.6.1.3: ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.167)</p> <p>O1.6.1.3 (1): นโยบายรัฐ (0.167)</p> <p>O1.6.1.3(2): สภาพเศรษฐกิจ(0.170)</p> <p>O1.6.1.3(3): สภาพเทคโนโลยี (0.162)</p> <p>O1.6.2.1: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.177)</p> <p>O1.6.2.1(1): นโยบายรัฐ (0.165)</p> <p>O1.6.2.1(2): สภาพสังคม (0.181)</p>	<p>T1.5.2(1): นโยบายรัฐ (0.177)</p> <p>T1.5.2(2): สภาพสังคม (0.194)</p> <p>T1.5.2.1: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.186)</p> <p>T1.5.2.1(1): นโยบายรัฐ (0.184)</p> <p>T1.5.2.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.194)</p> <p>T1.5.2.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.173)</p> <p>6) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</p> <p>T1.6: งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน (0.176)</p> <p>T1.6(1): นโยบายรัฐ (0.174)</p> <p>T1.6.1.1: ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.180)</p> <p>T1.6.1.1(1): นโยบายรัฐ (0.174)</p> <p>T1.6.1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.190)</p> <p>T1.6.1.1(3): สภาพสังคม (0.169)</p> <p>T1.6.1.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.188)</p> <p>T1.6.2: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.179)</p> <p>T1.6.2(1): นโยบายรัฐ (0.177)</p> <p>T1.6.2(2): สภาพสังคม (0.186)</p> <p>T1.6.2(3): สภาพเทคโนโลยี (0.180)</p> <p>T1.6.2.1: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.186)</p>

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
		<p>O1.6.2.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.178)</p> <p><b>7) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</b></p> <p>O1.7: งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน (0.166)</p> <p>O1.7(1): นโยบายรัฐ (0.148)</p> <p>O1.7(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.171)</p> <p>O1.7(3): สภาพสังคม (0.168)</p> <p>O1.7(4): สภาพเทคโนโลยี (0.175)</p> <p>O1.7.1: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.162)</p> <p>O1.7.1 (1): นโยบายรัฐ (0.145)</p> <p>O1.7.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.165)</p> <p>O1.7.1(3): สภาพสังคม (0.159)</p> <p>O1.7.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.177)</p> <p>O1.7.1.1: ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.157)</p> <p>O1.7.1.1 (1): นโยบายรัฐ (0.143)</p> <p>O1.7.1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.162)</p> <p>O1.7.1.1(3): สภาพสังคม (0.152)</p> <p>O1.7.1.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.171)</p>	<p>T1.6.2.1(1): นโยบายรัฐ (0.188)</p> <p>T1.6.2.1(2): สภาพสังคม (0.191)</p> <p>T1.6.2.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.182)</p> <p><b>7) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</b></p> <p>T1.7.1.1: ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.167)</p> <p>T1.7.1.1(1): นโยบายรัฐ (0.162)</p> <p>T1.7.1.1(2): สภาพสังคม (0.171)</p> <p>T1.7.1.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.180)</p> <p>T1.7.1.2: ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.165)</p> <p>T1.7.1.2(1): นโยบายรัฐ (0.149)</p> <p>T1.7.1.2(1):สภาพเศรษฐกิจ (0.178)</p> <p>T1.7.2: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.169)</p> <p>T1.6.2(1): นโยบายรัฐ (0.151)</p> <p>T1.6.2(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.176)</p> <p>T1.7.2(3): สภาพสังคม (0.177)</p> <p>T1.7.2.1: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.170)</p> <p>T1.6.2.1(1): สภาพเศรษฐกิจ (0.184)</p> <p>T1.6.2.1(2): สภาพเทคโนโลยี (0.174)</p>

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
		<p>O1.7.1.2: ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.158)</p> <p>O1.7.1.2 (1): นโยบายรัฐ (0.126)</p> <p>O1.7.1.2(2): สภาพสังคม (0.158)</p> <p>O1.7.2.1: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.169)</p> <p>O1.7.2.1(1): สภาพสังคม (0.169)</p> <p>O1.7.2.1(2): สภาพเทคโนโลยี (0.172)</p>	

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า 1) จุดแข็งด้านหลักจำนวน 1 ด้าน และด้านย่อยจำนวน 29 ด้าน 2) จุดอ่อนด้านหลักจำนวน 6 ด้าน และด้านย่อยจำนวน 27 ด้าน 3) โอกาสด้านหลักจำนวน 2 ด้าน และด้านย่อยจำนวน 27 ด้าน และ 4) ภาวะคุกคามด้านหลักจำนวน 5 ด้าน และด้านย่อยจำนวน 29 ด้าน สำหรับโอกาสและภาวะคุกคามผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบย่อยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดหรือมีค่า PNI<sub>Modified</sub> มากที่สุด เพื่อนำมาใช้สำหรับการวิเคราะห์ SWOT และการพัฒนาร่างกลยุทธ์

#### 4.7.2 ผลการวิเคราะห์ SWOT ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

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 มาจำแนกตามองค์ประกอบของแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

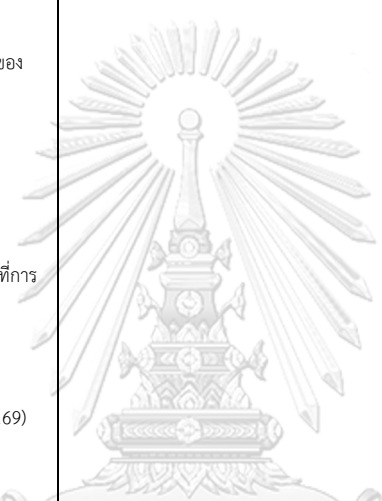
<p>จุดแข็ง - จุดอ่อน</p>	<p><b>จุดแข็ง (S)</b></p> <p><b>1. การบริหารวิชาการ</b></p> <p><b>1) งานพัฒนาหลักสูตร</b></p> <p>S1.1.1: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.174)</p> <p>S1.1.1(1): คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.174)</p> <p>S1.1.1(2): คำนิยมในตำแหน่งงาน (0.174)</p> <p>S1.1.2(1): ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.189)</p> <p><b>2) งานจัดการเรียนการสอน</b></p> <p>S1.2.1: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.181)</p> <p>S1.2.1(1): คำนิยมในตำแหน่งงาน (0.179)</p> <p>S1.2.1(2): คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.173)</p> <p>S1.2.2(1): ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.187)</p> <p><b>3) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p>S1.3.1: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.183)</p> <p>S1.3.1(1): คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.175)</p> <p>S1.3.1(2): คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.177)</p> <p>S1.3.2(1): ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.187)</p> <p><b>2. การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b></p> <p><b>S1: การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา (0.170)</b></p> <p><b>4) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b></p> <p>S1.4.1: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.176)</p> <p>S1.4.1(1): คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.165)</p> <p>S1.4.1(2): คำนิยมในตำแหน่งงาน (0.171)</p> <p>S1.4.2(1): ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.175)</p> <p><b>5) งานส่งเสริมวินัย</b></p> <p>S1.5.1: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.188)</p> <p>S1.5.1(1): คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.189)</p> <p>S1.5.1(2): คำนิยมในตำแหน่งงาน (0.182)</p> <p>S1.5.1(3): คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.186)</p> <p>S1.5.2(1): ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.197)</p> <p><b>6) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b></p> <p><b>S1.6: งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน (0.169)</b></p> <p>S1.6.1: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.166)</p>	<p><b>จุดอ่อน (W)</b></p> <p><b>1. การบริหารวิชาการ</b></p> <p><b>W1: การบริหารวิชาการ (0.186)</b></p> <p><b>1) งานพัฒนาหลักสูตร</b></p> <p><b>W1.1: งานพัฒนาหลักสูตร (0.185)</b></p> <p>W1.1.1(1): คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.177)</p> <p>W1.1.1(2): คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.186)</p> <p>W1.1.2: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.196)</p> <p>W1.1.2(1): ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.202)</p> <p><b>2) งานจัดการเรียนการสอน</b></p> <p><b>W1.2: งานจัดการเรียนการสอน (0.186)</b></p> <p>W1.2.1(1): คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.182)</p> <p>W1.2.1(2): คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.190)</p> <p>W1.2.2: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.192)</p> <p>W1.2.2(1): ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.196)</p> <p><b>3) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p><b>W1.3: งานวัดผลและประเมินผล (0.187)</b></p> <p>W1.3.1(1): คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.190)</p> <p>W1.3.1(2): คำนิยมในตำแหน่งงาน (0.190)</p> <p>W1.3.2: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.190)</p> <p>W1.3.2(1): ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.193)</p> <p><b>2. การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b></p> <p><b>4) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b></p> <p><b>W1.4: งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา (0.177)</b></p> <p>W1.4.1(1): คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.182)</p> <p>W1.4.1(2): คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.187)</p> <p>W1.4.2: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.179)</p> <p>W1.4.2(2): ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.183)</p> <p><b>5) งานส่งเสริมวินัย</b></p> <p><b>W1.5: งานส่งเสริมวินัย (0.196)</b></p> <p>W1.5.1(1): คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.197)</p> <p>W1.5.2: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.204)</p>
--------------------------	---	--

	<p>S1.6.1(1): คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.162)</p> <p>S1.6.1(2): คำนิยมในตำแหน่งงาน (0.168)</p> <p>S1.6.1(3): คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.156)</p> <p>S1.6.2(1): ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.170)</p> <p><b>7) งานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน</b></p> <p>S1.7.1: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.169)</p> <p>S1.7.1(1): คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.160)</p> <p>S1.7.2(1): ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.176)</p>	<p>W1.5.2(1): ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.212)</p> <p><b>6) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b></p> <p>W1.6.1(1): คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (0.176)</p> <p>W1.6.2: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.172)</p> <p>W1.6.2(1): ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.174)</p> <p><b>7) งานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน</b></p> <p><b>W1.7: งานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน (0.174)</b></p> <p>W1.7.1(1): คำนิยมในตำแหน่งงาน (0.173)</p> <p>W1.7.1(2): คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.169)</p> <p>W1.7.1(3): คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (0.174)</p> <p>W1.7.2: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.178)</p> <p>W1.7.2(1): ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.180)</p>
<p><b>โอกาส (O)</b></p> <p><b>1. การบริหารวิชาการ</b></p> <p><b>1) งานพัฒนาหลักสูตร</b></p> <p>O1.1: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.179)</p> <p>O1.1(1): นโยบายรัฐ (0.171)</p> <p>O1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.1839)</p> <p>O1.1(3): สภาพสังคม (0.173)</p> <p>O1.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.171)</p> <p>O1.1.1: คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.171)</p> <p>O1.1.1(1): นโยบายรัฐ (0.162)</p> <p>O1.1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.184)</p> <p>O1.1.1(3): สภาพสังคม (0.170)</p> <p>O1.1.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.167)</p> <p>O1.1.2: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.191)</p> <p>O1.1.2(1): นโยบายรัฐ (0.184)</p> <p>O1.1.2(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.185)</p> <p>O1.1.2(3): สภาพเทคโนโลยี (0.181)</p> <p><b>2) งานจัดการเรียนการสอน</b></p> <p>O1.2.1: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.175)</p> <p>O1.2.1(1): นโยบายรัฐ (0.156)</p> <p>O1.2.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.172)</p> <p>O1.2.1(3): สภาพสังคม (0.188)</p> <p>O1.2.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.178)</p>	<p><b>จุดแข็ง - โอกาส (SO)</b></p> <p>1. นโยบายรัฐเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็งในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p>SO1.1: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</p> <p>SO1.2: คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</p> <p><b>2) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b></p> <p>SO1.3: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</p> <p>SO1.4: คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน</p> <p>SO1.5: คำนิยมในตำแหน่งงาน</p> <p><b>3) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b></p> <p>SO1.6: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</p> <p>2. สภาพเศรษฐกิจเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็งในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานพัฒนาหลักสูตร</b></p> <p>SO1.7: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</p> <p>SO1.8: คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน</p> <p>SO1.9: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p> <p><b>2) งานส่งเสริมวินัย</b></p>	<p><b>จุดอ่อน - โอกาส (WO)</b></p> <p>1. นโยบายรัฐเป็นโอกาสที่ช่วยลดจุดอ่อนในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b></p> <p>WO1.1: คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน</p> <p>2. สภาพเศรษฐกิจเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็งในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานจัดการเรียนการสอน</b></p> <p>WO1.2: คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน</p> <p><b>2) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b></p> <p>WO1.3: คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน</p> <p>3. สภาพสังคมเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็งในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b></p> <p>WO1.4: งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</p> <p><b>2) งานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน</b></p> <p>WO1.5: คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน</p> <p>3. สภาพเทคโนโลยีเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็งในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน</b></p>

<p>O1.2.1.1: ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.175)</p> <p>O1.2.1(1): นโยบายรัฐ (0.150)</p> <p>O1.2.1(2): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.173)</b></p> <p>O1.2.1.2: ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.172)</p> <p>O1.2.1.2(1): <b>สภาพเศรษฐกิจ (0.171)</b></p> <p>O1.2.1.2(2): สภาพเทคโนโลยี (0.170)</p> <p>O1.2.2.1: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.182)</p> <p>O1.2.2.1(1): สภาพสังคม(0.169)</p> <p>O1.2.2.1(2): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.190)</b></p> <p><b>3) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p>O1.3.1: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.176)</p> <p>O1.3.1 (1): <b>นโยบายรัฐ (0.182)</b></p> <p>O1.3.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.165)</p> <p>O1.3.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.173)</p> <p>O1.3.1.1: ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.171)</p> <p>O1.3.1.1(1): <b>นโยบายรัฐ (0.178)</b></p> <p>O1.3.1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.150)</p> <p>O1.3.1.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.171)</p> <p>O1.3.2.1: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.182)</p> <p>O1.3.2.1(1): นโยบายรัฐ (0.179)</p> <p>O1.3.2.1(2): สภาพสังคม(0.167)</p> <p>O1.3.2.1(3): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.190)</b></p> <p><b>2. งานกิจการนักเรียน นักศึกษา</b></p> <p><b>4) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b></p> <p>O1.4: งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา (0.172)</p> <p>O1.4(1): สภาพเศรษฐกิจ (0.170)</p> <p>O1.4(2): <b>สภาพสังคม(0.173)</b></p> <p>O1.4(3): สภาพเทคโนโลยี (0.172)</p> <p>O1.4.1: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.165)</p> <p>O1.4.1 (1): <b>นโยบายรัฐ (0.173)</b></p> <p>O1.4.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.161)</p> <p>O1.4.1(3): สภาพสังคม (0.166)</p> <p>O1.4.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.162)</p> <p>O1.4.1.1: ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.163)</p> <p>O1.4.1.1 (1): <b>นโยบายรัฐ (0.172)</b></p> <p>O1.4.1.1(2): สภาพสังคม (0.154)</p> <p>O1.4.1.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.157)</p> <p>O1.4.1.2: ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.165)</p> <p>O1.4.1.2 (1): <b>นโยบายรัฐ (0.168)</b></p> <p>O1.4.1.2(2): สภาพสังคม (0.161)</p> <p>O1.4.1.2(3): สภาพเทคโนโลยี (0.161)</p> <p>O1.4.1.3: ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.163)</p>	<p>SO1.10: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</p> <p>SO1.11: ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน</p> <p>SO1.12: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p><b>3) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b></p> <p>SO1.13: ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน</p> <p>3. สภาพสังคมเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็งในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานจัดการเรียนการสอน</b></p> <p>SO1.14: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</p> <p><b>2) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b></p> <p>SO1.15: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p><b>3) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b></p> <p>SO1.16: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>4. สภาพเทคโนโลยีเป็นโอกาสที่เอื้อต่อจุดแข็งในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานจัดการเรียนการสอน</b></p> <p>SO1.17: ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</p> <p>SO1.18: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p><b>2) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p>SO1.19: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p><b>3) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b></p> <p>SO1.20: ค่านิยมในตำแหน่งงาน</p> <p><b>4) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</b></p> <p>SO1.21: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</p> <p>SO1.22: ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน</p> <p>SO1.23: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>WO1.6: งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</p>
---	--	--


<p>O1.4.1.3 (1): <b>นโยบายรัฐ (0.167)</b>  O1.4.1.3(2): <b>สภาพเศรษฐกิจ(0.154)</b>  O1.4.2.1: <b>ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.170)</b>  O1.4.2.1(1): <b>นโยบายรัฐ (0.164)</b>  O1.4.2.1(2): <b>สภาพเศรษฐกิจ(0.171)</b>  O1.4.2.1(3): <b>สภาพสังคม(0.177)</b>  O1.4.2.1(4): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.169)</b>  <b>5) งานส่งเสริมวินัย</b>  O1.5.1: <b>ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.171)</b>  O1.5.1 (1): <b>นโยบายรัฐ (0.160)</b>  O1.5.1(2): <b>สภาพเศรษฐกิจ (0.183)</b>  O1.4.1(3): <b>สภาพสังคม (0.164)</b>  O1.5.1.1: <b>ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.158)</b>  O1.5.1.1 (1): <b>นโยบายรัฐ (0.141)</b>  O1.5.1.1(2): <b>สภาพเศรษฐกิจ (0.167)</b>  O1.5.1.1(3): <b>สภาพสังคม (0.158)</b>  O1.5.1.1(4): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.167)</b>  O1.5.2.1: <b>ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.179)</b>  O1.5.2.1(1): <b>นโยบายรัฐ (0.170)</b>  O1.5.2.1(2): <b>สภาพเศรษฐกิจ(0.192)</b>  O1.5.2.1(3): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.159)</b>  <b>6) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b>  O1.6.1: <b>ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.172)</b>  O1.6.1 (1): <b>นโยบายรัฐ (0.171)</b>  O1.6.1(2): <b>สภาพสังคม (0.166)</b>  O1.6.1(3): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.168)</b>  O1.6.1.1: <b>ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.166)</b>  O1.6.1.1 (1): <b>นโยบายรัฐ (0.167)</b>  O1.6.1.1(2): <b>สภาพเศรษฐกิจ (0.174)</b>  O1.6.1.1(3): <b>สภาพสังคม (0.156)</b>  O1.6.1.1(4): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.167)</b>  O1.6.1.2: <b>ค่านิยมในตำแหน่งงาน (0.173)</b>  O1.6.1.2(1): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.154)</b>  O1.6.1.3: <b>ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.167)</b>  O1.6.1.3 (1): <b>นโยบายรัฐ (0.167)</b>  O1.6.1.3(2): <b>สภาพเศรษฐกิจ(0.170)</b>  O1.6.1.3(3): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.162)</b>  O1.6.2.1: <b>ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.177)</b>  O1.6.2.1(1): <b>นโยบายรัฐ (0.165)</b>  O1.6.2.1(2): <b>สภาพสังคม (0.181)</b></p>	 <p>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  CHULALONGKORN UNIVERSITY</p>	
--	---	--



<p>O1.6.2.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.178)</p> <p><b>7) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</b></p> <p>O1.7: งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน (0.166)</p> <p>O1.7(1): นโยบายรัฐ (0.148)</p> <p>O1.7(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.171)</p> <p>O1.7(3): สภาพสังคม (0.168)</p> <p>O1.7(4): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.175)</b></p> <p>O1.7.1: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (0.162)</p> <p>O1.7.1 (1): นโยบายรัฐ (0.145)</p> <p>O1.7.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.165)</p> <p>O1.7.1(3): สภาพสังคม (0.159)</p> <p>O1.7.1(4): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.177)</b></p> <p>O1.7.1.1: คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.157)</p> <p>O1.7.1.1 (1): นโยบายรัฐ (0.143)</p> <p>O1.7.1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.162)</p> <p>O1.7.1.1(3): สภาพสังคม (0.152)</p> <p>O1.7.1.1(4): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.171)</b></p> <p>O1.7.1.2: คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.158)</p> <p>O1.7.1.2 (1): นโยบายรัฐ (0.126)</p> <p>O1.7.1.2(2): <b>สภาพสังคม(0.158)</b></p> <p>O1.7.2.1: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.169)</p> <p>O1.7.2.1(1): สภาพสังคม (0.169)</p> <p>O1.7.2.1(2): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.172)</b></p>		
---	--	--

<p><b>ภาวะคุกคาม (T)</b></p> <p><b>1. การบริหารวิชาการ</b></p> <p><b>1) งานพัฒนาหลักสูตร</b></p> <p>T1.1: งานพัฒนาหลักสูตร (0.183)</p> <p>T1.1(1): นโยบายรัฐ (0.177)</p> <p>T1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.185)</p> <p>T1.1(3): สภาพสังคม (0.191)</p> <p>T1.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.179)</p> <p>T1.1.1.1: คำนิยมในตำแหน่งงาน (0.175)</p> <p>T1.1.1.1(1): สภาพเศรษฐกิจ (0.197)</p> <p>T1.1.1.1.2: คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.175)</p> <p>T1.1.1.1(1): นโยบายรัฐ (0.185)</p> <p>T1.1.1.1.3: คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.186)</p> <p>T1.1.1.3(1): สภาพสังคม (0.180)</p> <p>T1.1.1.3(2): สภาพเทคโนโลยี (0.178)</p> <p>T1.1.2: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.192)</p> <p>T1.1.2(1): นโยบายรัฐ (0.184)</p> <p>T1.1.2(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.180)</p> <p>T1.1.2(3): สภาพสังคม (0.109)</p> <p>T1.1.2(4): สภาพเทคโนโลยี (0.187)</p> <p>T1.1.2.1: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (0.192)</p> <p>T1.1.2.1(1): สภาพเศรษฐกิจ (0.187)</p> <p>T1.1.2.1(2): สภาพเทคโนโลยี (0.194)</p> <p><b>2) งานจัดการเรียนการสอน</b></p> <p><b>T1.2: งานจัดการเรียนการสอน (0.179)</b></p> <p>T1.2(1): สภาพเศรษฐกิจ (0.180)</p> <p>T1.2(2): สภาพสังคม (0.185)</p> <p>T1.2(3): สภาพเทคโนโลยี (0.185)</p> <p>T1.2.1.1: คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.174)</p> <p>T1.2.1.1(1): นโยบายรัฐ (0.161)</p> <p>T1.2.1.1(2): สภาพเทคโนโลยี (0.191)</p> <p>T1.2.1.2: คำนิยมในตำแหน่งงาน (0.176)</p> <p>T1.2.1.2(1): นโยบายรัฐ (0.156)</p> <p>T1.2.1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ(0.186)</p> <p>T1.2.2: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.183)</p> <p>T1.2.2(1): นโยบายรัฐ (0.174)</p> <p>T1.2.2(2): สภาพเศรษฐกิจ(0.1808)</p> <p>T1.2.2(3): สภาพเทคโนโลยี (0.191)</p> <p>T1.2.2.1: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.184)</p> <p>T1.2.2.1(1): สภาพสังคม(0.194)</p> <p>T1.2.2.1(2): สภาพเทคโนโลยี (0.192)</p> <p><b>3) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p><b>T1.3: งานวัดผลและประเมินผล (0.180)</b></p>	<p><b>จุดแข็ง – ภาวะคุกคาม (ST)</b></p> <p>1. นโยบายรัฐเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p>ST1.1: งานวัดผลและประเมินผล</p> <p><b>2) งานส่งเสริมวินัย</b></p> <p>ST1.2: คำนิยมในตำแหน่งงาน</p> <p><b>3) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b></p> <p>ST1.3: งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</p> <p>2. สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานพัฒนาหลักสูตร</b></p> <p>ST1.4: คำนิยมในตำแหน่งงาน</p> <p><b>2) งานจัดการเรียนการสอน</b></p> <p>ST1.5: คำนิยมในตำแหน่งงาน</p> <p><b>3) งานส่งเสริมวินัย</b></p> <p>ST1.6: คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</p> <p><b>3) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b></p> <p>ST1.7: คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</p> <p>3. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p>ST1.8: คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>4. สภาพเทคโนโลยีเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p>ST1.9: งานวัดผลและประเมินผล</p>	<p><b>จุดอ่อน – ภาวะคุกคาม (WT)</b></p> <p>1. นโยบายรัฐเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานพัฒนาหลักสูตร</b></p> <p>WT1.1: คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</p> <p><b>2) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p>WT1.2: คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน</p> <p><b>3) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b></p> <p>WT1.3: คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</p> <p>2. สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานวัดผลและประเมินผล</b></p> <p>WT1.4: คำนิยมในตำแหน่งงาน</p> <p><b>2) งานส่งเสริมวินัย</b></p> <p>WT1.5: งานส่งเสริมวินัย</p> <p>WT1.6: คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>WT1.7: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p> <p><b>3) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</b></p> <p>WT1.8: คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</p> <p>WT1.9: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p> <p>3. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งในด้านต่อไปนี้</p> <p><b>1) งานพัฒนาหลักสูตร</b></p> <p>WT1.10: งานพัฒนาหลักสูตร</p> <p>WT1.11: คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>WT1.12: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</p> <p><b>2) งานจัดการเรียนการสอน</b></p>
---	--	---

<p>T1.3(1): นโยบายรัฐ (0.182)  T1.3(2): สภาพสังคม(0.181)  <b>T1.3(3): สภาพเทคโนโลยี (0.182)</b>  T1.3.1.1: คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (0.177)  <b>T1.3.1.1(1): นโยบายรัฐ (0.189)</b>  T1.3.1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ(0.1868)  T1.3.1.2: คำนิยมในตำแหน่งงาน (0.178)  <b>T1.3.1.2(1): สภาพเศรษฐกิจ(0.178)</b>  <b>T1.3.1.2(2): สภาพเทคโนโลยี (0.178)</b>  T1.3.1.3: คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.177)  T1.3.1.3(1): นโยบายรัฐ (0.185)  T1.3.1.3(2): สภาพเศรษฐกิจ(0.165)  <b>T1.3.1.3(3): สภาพสังคม(0.190)</b>  T1.3.2: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.184)  T1.3.2(1): สภาพเศรษฐกิจ(0.186)  <b>T1.3.2(2): สภาพเทคโนโลยี (0.191)</b>  T1.3.2.1: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.186)  T1.3.2.2(1): นโยบายรัฐ(0.185)  T1.3.2.2(2): สภาพสังคม(0.191)  T1.3.2.2(3): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.193)</b>  <b>2. งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา</b>  <b>4) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>  T1.4.1.1 คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.169)  <b>T1.4.1.1(1): นโยบายรัฐ(0.184)</b>  <b>T1.4.1.1(2): สภาพสังคม(0.171)</b>  T1.4.1.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.164)  T1.4.2: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.178)  T1.4.2(1): สภาพเศรษฐกิจ(0.179)  <b>T1.4.2(2): สภาพสังคม (0.181)</b>  <b>T1.4.2(3): สภาพเทคโนโลยี (0.181)</b>  T1.4.2.1: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.186)  T1.4.2.2(1): นโยบายรัฐ(0.179)  T1.4.2.2(2): สภาพเศรษฐกิจ(0.187)  T1.4.2.2(3): สภาพสังคม(0.185)  T1.4.2.2(4): <b>สภาพเทคโนโลยี (0.194)</b>  <b>5) งานส่งเสริมวินัย</b>  T1.5: งานส่งเสริมวินัย (0.177)  T1.5(1): นโยบายรัฐ (0.168)  T1.5(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.188)  T1.5.1.1: คำนิยมในตำแหน่งงาน (0.173)</p>	 <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  RAJABHAT SAKON NAKHON UNIVERSITY</p>	<p>WT1.13: งานจัดการเรียนการสอน  WT1.14: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน  <b>3) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>  WT1.15: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม  <b>4) งานส่งเสริมวินัย</b>  WT1.16: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม  <b>5) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b>  WT1.17: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม  WT1.18: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน  <b>6) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</b>  WT1.19: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม  <b>4. สภาพเทคโนโลยีเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็ง</b>  <b>ในด้านต่อไปนี้</b>  <b>1) งานพัฒนาหลักสูตร</b>  WT1.20: ด้านแรงจูงใจในการทำงาน  <b>2) งานจัดการเรียนการสอน</b>  WT1.21: คำนิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน  WT1.22: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม  <b>3) งานวัดผลและประเมินผล</b>  WT1.23: คำนิยมในตำแหน่งงาน  WT1.24: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม  WT1.25: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน  <b>4) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>  WT1.26: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม  WT1.27: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน  <b>7) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</b>  WT1.28: คำนิยมในตำแหน่งงาน</p>
--	---	---

<p>T1.5.1.1(1): นโยบายรัฐ (0.178)  T1.5.1.2: คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.171)  T1.5.1.2(1): สภาพเศรษฐกิจ (0.188)  T1.5.1.2(2): สภาพสังคม (0.172)  T1.5.1.3: คำนิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.183)  T1.5.1.3(1): นโยบายรัฐ (0.170)  T1.5.1.3(2): สภาพเศรษฐกิจ(0.197)  T1.5.1.3(3): สภาพสังคม (0.168)  T1.5.1.3(4): สภาพเทคโนโลยี(0.198)  T1.5.2: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.182)  T1.5.2(1): นโยบายรัฐ (0.177)  T1.5.2(2): สภาพสังคม (0.194)  T1.5.2.1: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.186)  T1.5.2.1(1): นโยบายรัฐ(0.184)  T1.5.2.1(2): สภาพเศรษฐกิจ(0.194)  T1.5.2.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.173)</p> <p><b>6) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b>  T1.6: งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน (0.176)  T1.6(1): นโยบายรัฐ (0.174)  T1.6.1.1: คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.180)  T1.6.1.1(1): นโยบายรัฐ(0.174)  T1.6.1.1(2): สภาพเศรษฐกิจ(0.190)  T1.6.1.1(3): สภาพสังคม (0.169)  T1.6.1.1(4): สภาพเทคโนโลยี (0.188)  T1.6.2: คำนิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.179)  T1.6.2(1): นโยบายรัฐ (0.177)  T1.6.2(2): สภาพสังคม (0.186)  T1.6.2(3): สภาพเทคโนโลยี (0.180)  T1.6.2.1: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.186)  T1.6.2.1(1): นโยบายรัฐ(0.188)  T1.6.2.1(2): สภาพสังคม(0.191)  T1.6.2.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.182)</p> <p><b>7) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</b>  T1.7.1.1: คำนิยมในตำแหน่งงาน (0.167)  T1.7.1.1(1): นโยบายรัฐ(0.162)  T1.7.1.1(2): สภาพสังคม(0.171)  T1.7.1.1(3): สภาพเทคโนโลยี (0.180)  T1.7.1.2: คำนิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (0.165)  T1.7.1.2(1): นโยบายรัฐ(0.149)</p>	 <p>วิทยาลัย SILPAKORN UNIVERSITY</p>	
---	---	--

T1.7.1.2(1):สภาพเศรษฐกิจ(0.178) T1.7.2: ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัย ภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (0.169) T1.6.2(1): นโยบายรัฐ (0.151) T1.6.2(2): สภาพเศรษฐกิจ (0.176) T1.7.2(3): สภาพสังคม (0.177) T1.7.2.1: ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (0.170) T1.6.2.1(1): สภาพเศรษฐกิจ(0.184) T1.6.2.1(2): สภาพเทคโนโลยี (0.174)		
---	--	--

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่า จุดแข็งและโอกาส ทั้งสิ้น 24 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการในงานพัฒนาหลักสูตรด้านปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม 2) การบริหารวิชาการในงานพัฒนาหลักสูตรด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน 3) การบริหารวิชาการในงานพัฒนาหลักสูตรด้านความพึงพอใจในการทำงาน 4) การบริหารวิชาการในงานจัดการเรียนการสอนด้านปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม 5) การบริหารวิชาการในการจัดการเรียนการสอนด้านค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน 6) การบริหารวิชาการในการจัดการเรียนการสอนด้านแรงจูงใจในการทำงาน 7) การบริหารวิชาการในการวัดผลและประเมินผลด้านปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม 8) การบริหารวิชาการในการวัดผลและประเมินผลด้านค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน 9) การบริหารวิชาการในการวัดผลและประเมินผลด้านแรงจูงใจในการทำงาน 10) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา 11) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาด้านปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม 12) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาด้านค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน 13) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน 14) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน 15) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานส่งเสริมวินัยด้านปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม 16) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานส่งเสริมวินัยด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน 17) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานส่งเสริมวินัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน 18) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานด้านปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม 19) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน 20) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน 21) การบริหารกิจการ

นักเรียนนักศึกษาในงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานด้านแรงจูงใจในการทำงาน 22) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในโครงการพิเศษและการบริการชุมชนด้านปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม 23) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในโครงการพิเศษและการบริการชุมชนด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และ 24) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในโครงการพิเศษและการบริการชุมชนด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านจุดอ่อนและโอกาส มีปรากฏทั้งสิ้น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการในงานจัดการเรียนการสอนด้านค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา 3) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาด้านค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานด้านค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในโครงการพิเศษและการบริการชุมชน และ 6) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในโครงการพิเศษและการบริการชุมชนด้านค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านจุดแข็งและภาวะคุกคาม มีปรากฏทั้งสิ้น 7 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการในงานพัฒนาหลักสูตรด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน 2) การบริหารวิชาการในงานจัดการเรียนการสอนด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน 3) การบริหารวิชาการในงานวัดผลและประเมินผลด้านค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานส่งเสริมวินัยด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน 5) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานส่งเสริมวินัยด้านค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน 6) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน และ 7) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานด้านค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

ด้านจุดอ่อนและภาวะคุกคาม มีปรากฏทั้งสิ้น 27 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารวิชาการในงานพัฒนาหลักสูตร 3) การบริหารวิชาการในงานพัฒนาหลักสูตรด้านค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน 4) การบริหารวิชาการในงานพัฒนาหลักสูตรด้านค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) การบริหารวิชาการในงานพัฒนาหลักสูตรด้านค่านิยมในด้านปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม 6) การบริหารวิชาการในงานพัฒนาหลักสูตรด้านค่านิยมในด้านแรงจูงใจในการทำงาน 7) การบริหารวิชาการในงานจัดการเรียนการสอน 8) การบริหารวิชาการในงานจัดการเรียนการสอนด้านค่านิยมในด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน 9) การบริหารวิชาการในงานจัดการเรียนการสอนด้านค่านิยมในปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม 10) การบริหารวิชาการในงานวัดผลและประเมินผล 11) การบริหารวิชาการในงานวัดผลและประเมินผลด้านค่านิยมด้านสภาพทางการภาพของสถานที่ทำงาน 12) การบริหารวิชาการในงานวัดผลและประเมินผลด้านค่านิยมด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน 13) การบริหารวิชาการในงานวัดผลและ

ประเมินผลด้านค่านิยมด้านปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม 14) การบริหารวิชาการในงาน วัตถุประสงค์และประเมินผลด้านค่านิยมด้านความพึงพอใจในการทำงาน 15) การบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษาในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ด้านค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน 16) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ด้านปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม 17) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ด้านความพึง พพอใจในการทำงาน 18) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานส่งเสริมวินัย 19) การบริหาร กิจการนักเรียนนักศึกษาในงานส่งเสริมวินัยด้านค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 20) การ บริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานส่งเสริมวินัยด้านปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม 21) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานส่งเสริมวินัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน 22) การ บริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานด้านปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม 23) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานแนะแนวอาชีพและการ จัดหางานด้านความพึงพอใจในการทำงาน 24) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานโครงการ พิเศษและการบริการชุมชนด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน 25) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาใน งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนด้านค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน 26) การ บริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนด้านปัจจัยภายในลักษณะ งานที่เป็นนามธรรม และ 27) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในงานโครงการพิเศษและการ บริการชุมชนด้านความพึงพอใจในการทำงาน

#### 4.7.3 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานของสภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอก

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหาร  
โรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จำแนกตามการบริหารโรงเรียน  
อาชีวศึกษา

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน: จำแนกตามการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา	สภาพแวดล้อม ภายใน		สภาพแวดล้อม ภายนอก	
	PNI	S/W	PNI	O/T
<b>1. การบริหารวิชาการ</b>	<b>0.184</b>	<b>W</b>	<b>0.181</b>	<b>T</b>
1) การพัฒนาหลักสูตร	0.185	W	0.183	T
2) การจัดการเรียนการสอน	0.186	W	0.179	T
3) การวัดผลและประเมินผล	0.187	W	0.180	T
<b>2. การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>0.170</b>	<b>S</b>	<b>0.173</b>	<b>O</b>
4) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา	0.177	W	0.172	O
5) งานส่งเสริมวินัย	0.196	W	0.177	T
6) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน	0.136	S	0.176	T
7) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน	0.174	W	0.166	O

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียน  
อาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จำแนกตามการบริหารโรงเรียน  
อาชีวศึกษาพบว่า การบริหารวิชาการเป็นจุดอ่อนที่มีภาวะคุกคาม ในขณะที่การบริหารกิจการ  
นักเรียนนักศึกษา เป็นจุดแข็งที่มีโอกาส และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียน  
อาชีวศึกษา พบว่า การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน วัดผลและประเมินผล และงาน  
ส่งเสริมวินัย เป็นจุดอ่อนที่มีภาวะคุกคาม ส่วนการ และงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานเป็นจุด  
แข็งที่มีภาวะคุกคาม และงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน  
เป็นจุดอ่อนที่มีโอกาส



ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหาร  
โรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยม  
ในการทำงาน

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน: จำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพแวดล้อม ภายใน		สภาพแวดล้อม ภายนอก	
	PNI	S/W	PNI	O/T
1) การบริหารวิชาการ	0.184	W	0.181	T
1 การพัฒนาหลักสูตร	0.185	W	0.183	T
1.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	0.174	S	0.175	O
1.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	0.170	S	0.171	O
1.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.164	S	0.175	T
1.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	0.177	W	0.175	T
1.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.186	W	0.178	T
1.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	0.196	W	0.192	T
1.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.202	W	0.192	T
1.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.189	S	0.191	O
2. การจัดการเรียนการสอน	0.186	W	0.179	T
2.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	0.181	S	0.175	O
2.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	0.182	W	0.177	T
2.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.179	S	0.176	T
2.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	0.173	S	0.175	O
2.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.190	W	0.172	O
2.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	0.192	W	0.183	T
2.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.187	S	0.182	O
2.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.196	W	0.184	T
3. การวัดผลและประเมินผล	0.187	W	0.180	T
3.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	0.183	S	0.176	O
3.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	0.190	W	0.177	T
3.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.190	W	0.178	T
3.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	0.175	S	0.171	O

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน: จำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพแวดล้อม ภายใน		สภาพแวดล้อม ภายนอก	
	PNI	S/W	PNI	O/T
	3.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.177	S	0.177
<b>3.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	0.190	W	0.184	T
3.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.187	S	0.182	O
3.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.193	W	0.186	T
<b>1) การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>0.170</b>	<b>S</b>	<b>0.173</b>	<b>O</b>
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>0.177</b>	<b>W</b>	<b>0.172</b>	<b>O</b>
<b>4.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	0.176	S	0.165	O
4.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	0.165	S	0.163	O
4.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.171	S	0.165	O
4.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	0.182	W	0.169	T
4.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.187	W	0.163	O
<b>4.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	0.179	W	0.178	T
4.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.175	S	0.170	O
4.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.183	W	0.186	T
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>0.196</b>	<b>W</b>	<b>0.177</b>	<b>T</b>
<b>5.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	0.188	S	0.171	O
5.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	0.189	S	0.158	O
5.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.182	S	0.173	T
5.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	0.186	S	0.171	T
5.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.197	W	0.183	T
<b>5.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	0.204	W	0.182	T
5.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.197	S	0.179	O
5.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.212	W	0.186	T
<b>6. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b>	<b>0.136</b>	<b>S</b>	<b>0.176</b>	<b>T</b>
<b>6.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	0.102	S	0.172	O
6.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	0.082	S	0.166	O
6.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.107	S	0.173	O
6.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	0.075	S	0.180	T
6.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.146	W	0.167	O
<b>6.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	0.172	W	0.179	T
6.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.170	S	0.177	O

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน: จำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพแวดล้อม ภายใน		สภาพแวดล้อม ภายนอก	
	PNI	S/W	PNI	O/T
	6.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.174	W	0.182
7. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน	0.174	W	0.166	O
7.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	0.169	S	0.162	O
7.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	0.160	S	0.157	O
7.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.173	W	0.167	T
7.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	0.169	W	0.165	T
7.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.174	W	0.158	O
7.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	0.178	W	0.169	T
7.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.176	S	0.169	O
7.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.180	W	0.170	T

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม เป็นจุดแข็งที่มีโอกาสในทุกด้าน ในขณะที่ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม เป็นจุดอ่อนที่มีภาวะคุกคามในทุกด้านเช่นกัน

#### 4.7.4 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมและรายด้านของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยจำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน	สภาพ แวดล้อม ภายนอก โดยรวม		สภาพแวดล้อมภายนอกรายด้าน							
	PNI	O/ T	P	O/ T	E	O/ T	S	O/ T	T	O/ T
การบริหารวิชาการ	0.181	T	0.175	T	0.180	T	0.186	T	0.182	T
1. การพัฒนาหลักสูตร	0.183	T	0.177	T	0.185	T	0.191	T	0.179	T

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน	สภาพ แวดล้อม ภายนอก โดยรวม		สภาพแวดล้อมภายนอกรายด้าน							
	PNI	O/ T	P	O/ T	E	O/ T	S	O/ T	T	O/ T
<b>1.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม</b>	0.179	O	0.171	O	0.1839	O	0.173	O	0.171	O
1.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	0.171	O	0.162	O	0.184	O	0.170	O	0.167	O
1.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.175	T	0.165	O	0.197	T	0.169	O	0.170	O
1.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน	0.175	T	0.185	T	0.172	O	0.174	O	0.169	O
1.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	0.178	T	0.171	O	0.182	O	0.180	T	0.178	T
<b>1.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	0.192	T	0.184	T	0.1860	T	0.209	T	0.187	T
1.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.192	T	0.184	O	0.187	T	0.206	O	0.194	T
1.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.191	O	0.184	O	0.185	O	0.212	T	0.181	O
<b>2. การจัดการเรียนการสอน</b>	<b>0.179</b>	<b>T</b>	<b>0.165</b>	<b>O</b>	<b>0.180</b>	<b>T</b>	<b>0.185</b>	<b>T</b>	<b>0.185</b>	<b>T</b>
<b>2.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม</b>	0.175	O	0.156	O	0.172	O	0.188	O	0.178	O
2.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	0.177	T	0.161	T	0.174	O	0.183	O	0.191	T
2.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.176	T	0.156	T	0.186	T	0.183	O	0.179	O
2.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน	0.175	O	0.150	O	0.186	T	0.190	T	0.173	O
2.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	0.172	O	0.158	T	0.171	O	0.194	T	0.170	O
<b>2.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	0.183	T	0.174	T	0.1808	T	0.182	O	0.191	T
2.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.182	O	0.177	T	0.184	T	0.169	O	0.190	O

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน	สภาพ แวดล้อม ภายนอก โดยรวม		สภาพแวดล้อมภายนอกรายด้าน							
	PNI	O/ T	P	O/ T	E	O/ T	S	O/ T	T	O/ T
2.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.184	T	0.171	O	0.178	O	0.194	T	0.192	T
<b>3. การวัดผลและประเมินผล</b>	<b>0.180</b>	<b>T</b>	<b>0.182</b>	<b>T</b>	<b>0.175</b>	<b>O</b>	<b>0.181</b>	<b>T</b>	<b>0.182</b>	<b>T</b>
<b>3.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม</b>	0.176	O	0.182	O	0.165	O	0.184	T	0.173	O
3.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	0.177	T	0.189	T	0.168	T	0.177	O	0.172	O
3.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.178	T	0.176	O	0.178	T	0.181	O	0.178	T
3.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน	0.171	O	0.178	O	0.150	O	0.187	T	0.171	O
3.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน	0.177	T	0.185	T	0.165	T	0.190	T	0.169	O
<b>3.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	0.184	T	0.182	O	0.186	T	0.179	O	0.191	T
3.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.182	O	0.179	O	0.194	T	0.167	O	0.190	O
3.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.186	T	0.185	T	0.177	O	0.191	T	0.193	T
<b>การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา</b>	<b>0.171</b>	<b>O</b>	<b>0.166</b>	<b>O</b>	<b>0.177</b>	<b>O</b>	<b>0.174</b>	<b>O</b>	<b>0.173</b>	<b>O</b>
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>	0.172	O	0.172	T	0.170	O	0.173	O	0.172	O
<b>4.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม</b>	0.165	O	0.173	O	0.161	O	0.166	O	0.162	O
4.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	0.163	O	0.172	O	0.171	T	0.154	O	0.157	O
4.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.165	O	0.168	O	0.161	O	0.171	T	0.161	O
4.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน	0.169	T	0.184	T	0.158	O	0.171	T	0.164	T
4.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน	0.163	O	0.167	O	0.154	O	0.167	T	0.166	T
<b>4.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	0.178	T	0.172	O	0.179	T	0.181	T	0.181	T
4.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.170	O	0.164	O	0.171	O	0.177	O	0.169	O
4.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.186	T	0.179	T	0.187	T	0.185	T	0.194	T
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>0.177</b>	<b>T</b>	<b>0.168</b>	<b>T</b>	<b>0.188</b>	<b>T</b>	<b>0.179</b>	<b>O</b>	<b>0.173</b>	<b>O</b>

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน	สภาพ แวดล้อม ภายนอก โดยรวม		สภาพแวดล้อมภายนอกรายด้าน							
	PNI	O/ T	P	O/ T	E	O/ T	S	O/ T	T	O/ T
<b>5.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม</b>	0.171	O	0.160	O	0.183	O	0.164	O	0.179	T
5.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	0.158	O	0.141	O	0.167	O	0.158	O	0.167	O
5.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.173	T	0.178	T	0.182	O	0.157	O	0.176	O
5.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน	0.171	T	0.152	O	0.188	T	0.172	T	0.174	O
5.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน	0.183	T	0.170	T	0.197	T	0.168	T	0.198	T
<b>5.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	0.182	T	0.177	T	0.193	O	0.194	T	0.166	O
5.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.179	O	0.170	O	0.192	O	0.195	T	0.159	O
5.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.186	T	0.184	T	0.194	T	0.193	O	0.173	T
<b>6. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</b>	<b>0.176</b>	<b>T</b>	<b>0.174</b>	<b>T</b>	<b>0.179</b>	<b>O</b>	<b>0.176</b>	<b>O</b>	<b>0.174</b>	<b>O</b>
<b>6.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม</b>	0.172	O	0.171	O	0.183	T	0.166	O	0.168	O
6.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	0.166	O	0.167	O	0.174	O	0.156	O	0.167	O
6.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.173	O	0.174	O	0.197	T	0.167	T	0.154	O
6.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน	0.180	T	0.174	T	0.190	T	0.169	T	0.188	T
6.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน	0.167	O	0.167	O	0.170	O	0.171	T	0.162	O
<b>6.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	0.179	T	0.177	T	0.175	O	0.186	T	0.180	T
6.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.177	O	0.165	O	0.182	T	0.181	O	0.178	O
6.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.182	T	0.188	T	0.168	O	0.191	T	0.182	T
<b>7. งานโครงการพิเศษและบริการชุมชน</b>	<b>0.166</b>	<b>O</b>	<b>0.148</b>	<b>O</b>	<b>0.171</b>	<b>O</b>	<b>0.168</b>	<b>O</b>	<b>0.175</b>	<b>O</b>
<b>7.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็น รูปธรรม</b>	0.162	O	0.145	O	0.165	O	0.159	O	0.177	O
7.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน	0.157	O	0.143	O	0.162	O	0.152	O	0.171	O
7.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.167	T	0.162	T	0.154	O	0.171	T	0.180	T

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน	สภาพ แวดล้อม ภายนอก โดยรวม		สภาพแวดล้อมภายนอกรายด้าน							
	PNI	O/ T	P	O/ T	E	O/ T	S	O/ T	T	O/ T
7.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน	0.165	T	0.149	T	0.178	T	0.155	O	0.176	O
7.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน	0.158	O	0.126	O	0.168	T	0.158	O	0.180	T
<b>7.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็น นามธรรม</b>	0.169	T	0.151	T	0.176	T	0.177	T	0.173	O
7.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.169	O	0.154	T	0.169	O	0.179	T	0.172	O
7.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.170	T	0.148	O	0.184	T	0.175	O	0.174	T

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์พบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยจำแนกตามการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล งานส่งเสริมวินัย และงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน โดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในระดับสูงเป็นภาวะคุกคาม ส่วนงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำเป็นโอกาส

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน	ค่า PNI <sub>Modified</sub> ของ สภาพแวดล้อม ภายใน		ค่า PNI <sub>Modified</sub> ของ สภาพแวดล้อม ภายนอก		คู ่ กล ย ุ ท ์	แนวกลยุทธ์
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	ภาวะ คุกคาม		
1. การพัฒนาหลักสูตร	-	0.185	-	0.183	WT <sub>S</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
1.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม	0.174	-	0.175	-	SO <sub>E</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
1.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	0.170	-	0.171	-	SO <sub>E</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
1.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.164	-	-	0.175	ST <sub>E</sub>	เสริมจุดแข็งและลดภาวะ คุกคาม

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน	ค่า PNI <sub>Modified</sub> ของ สภาพแวดล้อม ภายใน		ค่า PNI <sub>Modified</sub> ของ สภาพแวดล้อม ภายนอก		คู่ กล ยุทธ์	แนวกลยุทธ์
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	ภาวะ คุกคาม		
1.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	-	0.177	-	0.175	WT <sub>p</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
1.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-	0.186	-	0.178	WT <sub>s</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>1.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	-	0.196	-	0.192	WT <sub>s</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
1.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	-	0.202	-	0.192	WT <sub>T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
1.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.189	-	0.191	-	SO <sub>E</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
<b>2. การจัดการเรียนการสอน</b>	-	<b>0.186</b>	-	<b>0.179</b>	WT <sub>s</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>2.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	0.181	-	0.175	-	SO <sub>s</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
2.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	-	0.182	-	0.177	WT <sub>T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
2.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.179	-	-	0.176	ST <sub>E</sub>	เสริมจุดแข็งและลดภาวะ คุกคาม
2.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	0.173	-	0.175	-	SO <sub>T</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
2.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-	0.190	0.172	-	WO <sub>E</sub>	เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน
<b>2.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	-	0.192	-	0.183	WT <sub>T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
2.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.187	-	0.182	-	SO <sub>T</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
2.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	-	0.196	-	0.184	WT <sub>s</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>3. การวัดผลและประเมินผล</b>	-	<b>0.187</b>	-	<b>0.180</b>	WT <sub>p,T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>3.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	0.183	-	0.176	-	SO <sub>p</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
3.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	-	0.190	-	0.177	WT <sub>p</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
3.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	-	0.190	-	0.178	WT <sub>E,T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
3.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	0.175	-	0.171	-	SO <sub>p</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
3.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.177	-	-	0.177	ST <sub>s</sub>	เสริมจุดแข็งและลดภาวะ คุกคาม
<b>3.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	-	0.190	-	0.184	WT <sub>T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
3.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.187	-	0.182	-	SO <sub>T</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
3.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	-	0.193	-	0.186	WT <sub>T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>	-	<b>0.177</b>	<b>0.172</b>	-	WO <sub>s</sub>	เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน
<b>4.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	0.176	-	0.165	-	SO <sub>p</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
4.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	0.165	-	0.163	-	SO <sub>p</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
4.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.171	-	0.165	-	SO <sub>p</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส



การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน	ค่า PNI <sub>Modified</sub> ของ สภาพแวดล้อม ภายใน		ค่า PNI <sub>Modified</sub> ของ สภาพแวดล้อม ภายนอก		คู่ กล ยุทธ์	แนวกลยุทธ์
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	ภาวะ คุกคาม		
4.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	-	0.182	-	0.169	WT <sub>P</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
4.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-	0.187	0.163	-	WO <sub>P</sub>	เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน
<b>4.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	-	0.179	-	0.178	WT <sub>S,T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
4.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.175	-	0.170	-	SO <sub>S</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
4.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	-	0.183	-	0.186	WT <sub>T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	<b>0.196</b>	<b>W</b>	<b>0.177</b>	<b>T</b>	<b>WT<sub>E</sub></b>	<b>ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม</b>
<b>5.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	0.188	S	0.171	O	SO <sub>E</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
5.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	0.189	S	0.158	O	SO <sub>E</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
5.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.182	S	0.173	T	ST <sub>P</sub>	เสริมจุดแข็งและลดภาวะ คุกคาม
5.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	0.186	S	0.171	T	ST <sub>E</sub>	เสริมจุดแข็งและลดภาวะ คุกคาม
5.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.197	W	0.183	T	WT <sub>E</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>5.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	0.204	W	0.182	T	WT <sub>S</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
5.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.197	S	0.179	O	SO <sub>E</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
5.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.212	W	0.186	T	WT <sub>E</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>6. งานแนะแนวอาชีพฯ</b>	<b>0.136</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0.176</b>	<b>ST<sub>P</sub></b>	<b>เสริมจุดแข็งและลดภาวะ คุกคาม</b>
<b>6.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	0.102	-	0.172	-	SO <sub>P</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
6.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	0.082	-	0.166	-	SO <sub>E</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
6.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	0.107	-	0.173	-	SO <sub>T</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
6.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	0.075	-	-	0.180	ST <sub>E</sub>	เสริมจุดแข็งและลดภาวะ คุกคาม
6.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-	0.146	0.167	-	WO <sub>E</sub>	เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน
<b>6.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม</b>	-	0.172	-	0.179	WT <sub>S</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
6.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.170	-	0.177	-	SO <sub>S</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
6.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	-	0.174	-	0.182	WT <sub>S</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>7. งานโครงการพิเศษและบริการชุมชน</b>	-	<b>0.174</b>	<b>0.166</b>	-	<b>WO<sub>T</sub></b>	<b>เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน</b>
<b>7.1 ปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม</b>	0.169	-	0.162	-	SO <sub>T</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
7.1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	0.160	-	0.157	-	SO <sub>T</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
7.1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	-	0.173	-	0.167	WT <sub>T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน	ค่า PNI <sub>Modified</sub> ของ สภาพแวดล้อม ภายใน		ค่า PNI <sub>Modified</sub> ของ สภาพแวดล้อม ภายนอก		คู่ กล ยุทธ์	แนวกลยุทธ์
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	ภาวะ คุกคาม		
7.1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	-	0.169	-	0.165	WT <sub>E</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
7.1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-	0.174	0.158	-	WO <sub>S</sub>	เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน
7.2 ปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม	-	0.178	-	0.169	WT <sub>S</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
7.2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.176	-	0.169	-	SO <sub>T</sub>	เสริมจุดแข็งและโอกาส
7.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	-	0.180	-	0.170	WT <sub>E</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า คู่กลยุทธ์เสริมจุดแข็งและโอกาส (SO) จำนวน 23 คู่ คู่กลยุทธ์เสริมจุดแข็งและลดภาวะคุกคาม (ST) จำนวน 8 คู่ คู่กลยุทธ์เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน (WO) จำนวน 6 คู่ และกลยุทธ์ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม (WT) จำนวน 26 คู่

กลยุทธ์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกนำผลการจับคู่กลยุทธ์ในด้านการเสริมโอกาสและจุดอ่อน (WO) และการลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม (WT) สรุปเป็นกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการดำเนินงาน เนื่องจากคู่กลยุทธ์ดังกล่าวถือได้ว่าเป็นจุดอ่อนที่ปรากฏชัดเจนและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสร้างแนวทางเชิงรุกเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ รวมถึงป้องกันและแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รายละเอียดของแต่ละส่วนมีดังนี้

ตาราง 35 คู่กลยุทธ์ที่นำไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้าง ค่านิยม ในการทำงาน	ค่า PNI <sub>Modified</sub> ของ สภาพแวดล้อม ภายใน		ค่า PNI <sub>Modified</sub> ของ สภาพแวดล้อม ภายนอก		คู่ กลยุทธ์	แนวกลยุทธ์
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	ภาวะ คุกคาม		
<b>1. การพัฒนาหลักสูตร</b>	-	0.185	-	0.183	WT <sub>S</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
1.1 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	-	0.177	-	0.175	WT <sub>P</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
1.2 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-	0.186	-	0.178	WT <sub>S</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
1.3 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	-	0.202	-	0.192	WT <sub>T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>2. การจัดการเรียนการสอน</b>	-	0.186	-	0.179	WT <sub>S</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
2.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	-	0.182	-	0.177	WT <sub>T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
2.2 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-	0.190	0.172	-	WO <sub>E</sub>	เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน
2.3 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	-	0.196	-	0.184	WT <sub>S</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>3. การวัดผลและประเมินผล</b>	-	0.187	-	0.180	WT <sub>P,T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
3.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	-	0.190	-	0.177	WT <sub>P</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
3.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	-	0.190	-	0.178	WT <sub>E,T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
3.3 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	-	0.193	-	0.186	WT <sub>T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>4. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>	-	0.177	0.172	-	WO <sub>S</sub>	เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน
4.1 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	-	0.182	-	0.169	WT <sub>P</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
4.2 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-	0.187	0.163	-	WO <sub>P</sub>	เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน
4.3 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	-	0.183	-	0.186	WT <sub>T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>5. งานส่งเสริมวินัย</b>	-	0.196	-	0.177	WT <sub>E</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
5.1 ค่านิยมในความก้าวหน้า	-	0.197	-	0.183	WT <sub>E</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
5.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	-	0.212	-	0.186	WT <sub>E</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
<b>6. งานโครงการพิเศษ</b>	-	0.174	0.166	-	WO <sub>T</sub>	เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน
6.1 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	-	0.173	-	0.167	WT <sub>T</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
6.2 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับ	-	0.169	-	0.165	WT <sub>E</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม
6.3 ค่านิยมในความก้าวหน้า	-	0.174	0.158	-	WO <sub>S</sub>	เสริมโอกาสและลดจุดอ่อน
6.4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	-	0.180	-	0.170	WT <sub>E</sub>	ลดจุดอ่อนและลดภาวะคุกคาม

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานและการจับคู่กลยุทธ์ พบว่า การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานมีจุดอ่อนร่วมกันใน 6 ด้านคือ งานพัฒนาหลักสูตร (WT) งานจัดการเรียนการสอน (WT) งานวัดผลและประเมินผล (WT) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา (WO) งานส่งเสริมวินัย (WT) และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน (WO) ซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นกลยุทธ์หลักจำนวน 6 กลยุทธ์ และในส่วนของกลยุทธ์รองเมื่อพิจารณาจุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่สัมพันธ์กับกลยุทธ์หลักสามารถจำแนกเป็นกลยุทธ์ได้จำนวน 18 กลยุทธ์

#### 4.8 ผลการพัฒนาร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 1

จากผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix การจับคู่กลยุทธ์ (Tows Matrix) และการวิเคราะห์ SO / WO / ST / WT จำแนกรายด้านของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถร่างเป็นกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง พร้อมวิธีดำเนินการของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ได้ทั้งหมด 6 กลยุทธ์หลัก 18 กลยุทธ์รอง และ 36 วิธีดำเนินการ โดยวิธีดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์จะประกอบด้วย การปรับปรุง ส่งเสริมโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านต่างๆ ของกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง เนื่องจากการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นเสมือนการวางแนวทางในการปฏิบัติงาน และในวิธีดำเนินการที่ 2 จะเป็นการจัดให้มีกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านต่างๆในแต่ละกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง ซึ่งการที่ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่การวางแนวทางการปฏิบัติงานจากการกำหนดวัตถุประสงค์และการจัดให้มีกิจกรรมที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์นั้น เนื่องจากการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานนั้น ยังนับว่าเป็นเรื่องใหม่และยังขาดไปในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ดังนั้นวิธีดำเนินการที่สำคัญจึงควรเป็นการเพิ่มวัตถุประสงค์และการจัดให้เกิดขึ้น โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 36

ตาราง 36 ผลการพัฒนาร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ ของการบริหารโรงเรียน  
อาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 1

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WT	1. หลักสูตร เสริมสร้าง ค่านิยมในการ ทำงาน	1.1 หลักสูตรมุ่ง เสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการทำงาน	1.1.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่ม วัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ จากการทำงาน  1.1.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน
		1.2 หลักสูตรมุ่ง เสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	1.2.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่ม วัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน  1.2.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน
		1.3 หลักสูตรมุ่ง เสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านแรงจูงใจใน การทำงาน	1.3.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่ม วัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน  1.3.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WT, WO	2. การเรียน การสอน เสริมสร้าง ค่านิยมในการ ทำงาน	2.1 การจัดการเรียนการ สอนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน ด้านสภาพทางกายภาพ ของสถานที่ทำงาน	2.1.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทาง กายภาพของสถานที่ทำงาน  2.1.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทาง กายภาพของสถานที่ทำงาน
		2.2 การจัดการเรียนการ สอนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	2.2.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  2.2.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		2.3 การจัดการเรียนการ สอนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน	2.3.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านความพึง พอใจในการทำงาน  2.3.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านความพึง พอใจในการทำงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WT	3. การวัดผลและประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	3.1 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.1.1 ปรับปรุงการวัดผลและประเมินผลโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน  3.1.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผล มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน
		3.2 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.2.1 ปรับปรุงการวัดผลและประเมินผลโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน  3.2.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผล มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน
		3.3 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.3.1 ปรับปรุงการวัดผลและประเมินผลโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน  3.3.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผล มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
WT,WO	4. การจัดกิจกรรมนักเรียน	4.1 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	4.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อ

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<b>นักศึกษา</b> <b>เสริมสร้าง</b> <b>ค่านิยมในการ</b> <b>ทำงาน</b>	ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ จากการทำงาน	เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน  4.1.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน
		4.2 งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	4.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  4.2.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน
		4.3 งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน	4.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน  4.3.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
<b>WT</b>	<b>5. การส่งเสริม</b> <b>วินัยเสริมสร้าง</b> <b>ค่านิยมในการ</b> <b>ทำงาน</b>	5.1 การส่งเสริมวินัยเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้าน	5.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริม วินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน



ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5.1.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		5.2 การส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน 5.2.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
WO,WT	6. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	6.1 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน	6.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน 6.1.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน
		6.2 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	6.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน 6.2.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		6.3 งานโครงการพิเศษ และการบริการชุมชน เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	6.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงาน โครงการพิเศษและการบริการชุมชน เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  6.3.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงานด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน
		6.4 งานโครงการพิเศษ และการบริการชุมชน เพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความพึง พอใจในการทำงาน	6.4.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการ พิเศษและการบริการชุมชนเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน  6.4.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงานด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน

#### 4.9 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็น รายบุคคล

จากการประเมินกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ ของร่างกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ซึ่งประเมินโดยอดีต รอง ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อดีต รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อุปนายก สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย กลุ่มภาคกลาง ที่ปรึกษาโรงเรียน อาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการ

อาชีวศึกษา เจ้าของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา นักวิชาการด้านบริหารการศึกษา เจ้าของสถานประกอบการ และผู้บริหารสถานประกอบการ รวม 20 คน มีรายละเอียดของผลการประเมินได้ ดังนี้

ตาราง 37 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลัก ร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1

กลยุทธ์หลัก	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. หลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	19	95.000	20	100.000	1	5.000
2. การเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	19	95.000	20	100.000	1	5.000
3. การวัดผลและประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	19	95.000	20	100.000	1	5.000
4. การจัดกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	19	95.000	20	100.000	1	5.000
5. การส่งเสริมวินัยเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	19	95.000	20	100.000	1	5.000
6. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	19	95.000	20	100.000	1	5.000
<b>ค่าเฉลี่ย</b>		<b>95.000</b>		<b>100.000</b>		<b>5.000</b>

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำเนินการตรวจสอบร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่าผลการประเมินกลยุทธ์หลักทั้ง 6 กลยุทธ์มีความเหมาะสมร้อยละ 95.000 ความเป็นไปได้อ้อยละ 100.000 และควรแก้ไข ร้อยละ 5.000

ตาราง 38 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์รอง ร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. หลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
1.1 หลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	19	95.000	17	85.000	1	5.000
1.2 หลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	19	95.000	17	85.000	1	5.000
1.3 หลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	19	95.000	17	85.000	1	5.000
<b>2. การเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
2.1 การจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	19	95.000	18	90.000	1	5.000
2.2 การจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	19	95.000	18	90.000	1	5.000
2.3 การจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	19	95.000	18	90.000	1	5.000
<b>3. การวัดผลและประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
3.1 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	19	95.000	19	95.000	1	5.000
3.2 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน	19	95.000	19	95.000	1	5.000

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3.3 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	19	95.000	19	95.000	1	5.000
<b>4. การจัดกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
4.1 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	19	95.000	19	95.000	1	5.000
4.2 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	19	95.000	19	95.000	1	5.000
4.3 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	19	95.000	19	95.000	1	5.000
<b>5. การส่งเสริมวินัยเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
5.1 การส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	19	95.000	19	95.000	1	5.000
5.2 การส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	19	95.000	19	95.000	1	5.000
<b>6. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
6.1 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน	19	95.000	19	95.000	1	5.000
6.2 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการ	19	95.000	19	95.000	1	5.000

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
6.3 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	19	95.000	19	95.000	1	5.000
6.4 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	19	95.000	19	95.000	1	5.000
<b>ค่าเฉลี่ย</b>		<b>95.000</b>		<b>92.500</b>		<b>5.000</b>

เมื่อพิจารณากลยุทธ์รอง จากตารางที่ 38 พบว่าในภาพรวมมีความเหมาะสมร้อยละ 95.000 และความเป็นไปได้ร้อยละ 92.500 กลยุทธ์รองที่มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด คือ กลยุทธ์รองที่ 1.1 1.2 และ 1.3 มีค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 85.000

ตาราง 39 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการของร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. หลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
1.1 หลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
1.1.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	19	95.000	20	100.000	0	0.000
1.1.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการ	19	95.000	20	100.000	0	0.000

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
1.2 หลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
1.2.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	20	100.000	18	90.000	0	0.000
1.2.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	20	100.000	18	90.000	0	0.000
1.3 หลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน						
1.3.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	20	100.000	18	90.000	0	0.000
1.3.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	20	100.000	18	90.000	0	0.000
<b>2. การเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
2.1 การจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน						
2.1.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	20	100.000	18	90.000	0	0.000
2.1.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้าง	20	100.000	18	90.000	0	0.000

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทาง กายภาพของสถานที่ทำงาน						
2.2 การจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
2.2.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	20	100.000	18	90.000	0	0.000
2.2.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	20	100.000	18	90.000	0	0.000
2.3 การจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
2.3.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
2.3.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านความพึง พอใจในการทำงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
<b>3. การวัดผลและประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
3.1 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน						
3.1.1 ปรับปรุงการวัดผลและ ประเมินผลโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ใน การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000



กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3.1.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
3.2 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน						
3.2.1 ปรับปรุงการวัดผลและประเมินผลโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
3.2.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
3.3 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
3.3.1 ปรับปรุงการวัดผลและประเมินผลโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
3.3.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
<b>4. การจัดกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
4.1 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
4.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อ	20	100.000	20	100.000	0	0.000

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
4.1.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
4.2 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
4.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
4.2.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
4.3 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
4.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน	20	100.000	19	95.000	0	0.000
4.3.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน	20	100.000	19	95.000	0	0.000
<b>5. การส่งเสริมวินัยเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
5.1 การส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	20	100.000	18	90.000	0	0.000
5.1.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	20	100.000	18	90.000	0	0.000
5.2 การส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
5.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	20	100.000	19	95.000	0	0.000
5.2.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	20	100.000	19	95.000	0	0.000
<b>6. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
6.1 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน						
6.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
6.1.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
6.2 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงาน โครงการพิเศษและการบริการชุมชน เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
6.2.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
6.3 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน						
6.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงาน โครงการพิเศษและการบริการชุมชน เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
6.3.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
6.4 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน						
6.4.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงาน โครงการพิเศษและการบริการชุมชน เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	20	100.000	20	100.000	0	0.000
6.4.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้าง	20	100.000	20	100.000	0	0.000

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
<b>ค่าเฉลี่ย</b>		99.722		96.667		0.000

เมื่อพิจารณาวิธีดำเนินการ จากตารางที่ 39 พบว่าในภาพรวมมีความเหมาะสมร้อยละ 99.722 และความเป็นไปได้ร้อยละ 96.667

นอกจากผลการประเมินดังกล่าวข้างต้นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียยังได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวความคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 1 โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ควรปรับวิธีการเขียนกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองใหม่ โดยนำคำสำคัญทางการเขียนกลยุทธ์มาใช้หน้าหน้าประโยคอย่างเช่น คำว่า เร่งรัด ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ประสาน พัฒนา ปรับเปลี่ยน เพิ่ม ขยาย ลด เลิก เป็นต้น
2. การบรรจุวิธีดำเนินการลงในหลักสูตรเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก แต่เนื่องจากวิธีดำเนินการจะถูกนำมาใช้เป็นแนวทาง จึงมีความเป็นไปได้
3. กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงหลักสูตร อาจปฏิบัติได้ยากเนื่องจากโรงเรียนอาชีวศึกษา โดยส่วนใหญ่ใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ
4. ปรับปรุงบางกลยุทธ์ที่มีเนื้อหาคล้ายกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อย เช่น ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน
5. หากการจัดทำและ/หรือปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน/ฝึกอบรมให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะที่เป็นไปตามหลักการของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ผู้ได้รับคุณวุฒิการศึกษาตามหลักสูตรที่เป็นไปตามหลักการของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติก็จะมีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานแล้ว ก็จะทำให้การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานเกิดประสิทธิผลตามที่คาดหวัง

#### 4.10 ผลการพัฒนาร่างกลยุทธ์ของร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 2

จากผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบประเมินร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 2 ได้ทั้งหมด 6 กลยุทธ์หลัก 18 กลยุทธ์รอง และ 36 วิธีดำเนินการ แสดงรายละเอียดดังตาราง 40

ตาราง 40 ผลการพัฒนาร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ ของการกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 2

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WT	1. พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	1.1 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1.1.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน  1.1.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน
		1.2 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1.2.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  1.2.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		1.3 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1.3.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน  1.3.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน
WT, WO	2. ปรับปรุงการเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	2.1 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	2.1.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน  2.1.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน
		2.2 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.2.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  2.2.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		2.3 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการ	2.3.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้าง

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		ทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	<p>ค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p> <p>2.3.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p>
WT	3. ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	<p>3.1 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน</p> <p>3.2 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน</p> <p>3.3 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการ</p>	<p>3.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน</p> <p>3.1.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน</p> <p>3.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน</p> <p>3.2.2 จัดให้มีการวัดและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน</p> <p>3.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p>



ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		ทำงานด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน	3.3.2 จัดให้มีการวัดผลและ ประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน
WT,WO	4. ส่งเสริมงาน กิจกรรม นักเรียน นักศึกษา เสริมสร้าง ค่านิยมในการ ทำงาน	4.1 ส่งเสริมงานกิจกรรม นักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการทำงาน	4.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน  4.1.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน
		4.2 ส่งเสริมงานกิจกรรม นักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	4.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  4.2.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน
		4.3 ส่งเสริมงานกิจกรรม นักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน	4.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
			4.3.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
WT	5. พัฒนางานส่งเสริมวินัยเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	5.1 พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5.1.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		5.2 พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน 6.2.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
WO,WT	6. พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเสริมสร้าง	6.1 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน	6.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	ค่านิยมในการทำงาน		<p>6.1.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน</p> <p>6.2 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</p> <p>6.3 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>6.4 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p>
		6.2 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	<p>6.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</p> <p>5.2.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</p>
		6.3 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	<p>6.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>6.3.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p>
		6.4 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	6.4.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
			6.4.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

#### 4.11 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 2 โดยการประชุมกลุ่มย่อยของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำเนินการตรวจสอบร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 2 ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในหลากหลายด้าน ได้แก่ อดีตรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อดีตรองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อุปนายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย กลุ่มภาคกลาง ที่ปรึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เจ้าของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา นักวิชาการด้านบริหารการศึกษา เจ้าของสถานประกอบการ และผู้บริหารสถานประกอบการ มีรายละเอียดของผลการประเมินจากการประชุมกลุ่มย่อย (focus group) ได้ดังนี้

ตาราง 41 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลัก ร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2

กลยุทธ์หลัก	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
2. ปรับปรุงการเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
3. ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000

กลยุทธ์หลัก	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
5. พัฒนางานส่งเสริมวินัยเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
6. พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
<b>ค่าเฉลี่ย</b>		<b>100.000</b>		<b>100.000</b>		<b>0.000</b>

จากตารางที่ 41 พบว่าการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลัก พบว่า ร้อยละ 100 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

ตาราง 42 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์รอง รวบรวมกลยุทธ์ฉบับที่ 2

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
1.1 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
1.2 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	15	100.000	13	86.667	0	0.000
1.3 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	15	100.000	13	86.667	0	0.000

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>2. ปรับปรุงการเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
2.1 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	15	100.000	14	93.333	0	0.000
2.2 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	15	100.000	14	93.333	0	0.000
2.3 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	15	100.000	14	93.333	0	0.000
<b>3. ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
3.1 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
3.2 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
3.3.3 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
<b>4. ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
4.1 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการ	15	100.000	15	100.000	0	0.000

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
4.2 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
4.3 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
<b>5. พัฒนางานส่งเสริมวินัยเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
5.1 พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
5.2 พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
<b>6. พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
6.1 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
6.2 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
6.3 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน	15	100.000	15	100.000	0	0.000

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน						
6.4 พัฒนางานโครงการพิเศษและการ บริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>15</b>	<b>100.000</b>		<b>97.407</b>		<b>0.000</b>

จากตารางที่ 42 พบว่า การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์รองในภาพรวมมีความเหมาะสมร้อยละ 100.000 และความเป็นไปได้ร้อยละ 97.407

ตาราง 43 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการของร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
1.1 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
1.1.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่ม วัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ จากการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
1.1.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000



กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.2 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
1.2.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่ม วัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	15	100.000	14	93.333	0	0.000
1.2.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	15	100.000	14	93.333	0	0.000
1.3 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน						
1.3.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่ม วัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	15	100.000	14	93.333	0	0.000
1.3.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	15	100.000	14	93.333	0	0.000
2. ปรับปรุงการเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน						
2.1 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน						
2.1.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทาง กายภาพของสถานที่ทำงาน	15	100.000	13	86.667	0	0.000
2.1.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทาง กายภาพของสถานที่ทำงาน	15	100.000	13	86.667	0	0.000
2.2 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2.2.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	15	100.000	14	93.333	0	0.000
2.2.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
2.3 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
2.3.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านความพึง พอใจในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
2.3.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านความพึง พอใจในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
<b>3. ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
3.1 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน						
3.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผล และประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพ ของสถานที่ทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
3.1.2 จัดให้มีการวัดผลและ ประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน	15	100.000	15	100.000	0	0.000

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน						
3.2 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน						
3.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
3.2.2 จัดให้มีการวัดและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
3.3 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
3.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
3.3.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
<b>4. ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
4.1 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
4.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4.1.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
4.2 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
4.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
4.2.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
4.3 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
4.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
4.3.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
<b>5. พัฒนางานส่งเสริมวินัยเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
5.1 พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
5.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการ	15	100.000	14	93.333	1	6.667

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
5.1.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	15	100.000	14	93.333	1	6.667
<b>5.2 พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน</b>						
5.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	15	100.000	14	93.333	0	0.000
5.2.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	15	100.000	14	93.333	0	0.000
<b>6. พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
<b>6.1 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน</b>						
6.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
6.1.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
<b>6.2 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</b>						
6.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อ	15	100.000	15	100.000	0	0.000

กลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง/วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
6.2.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
6.3 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน						
6.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงาน โครงการพิเศษและการบริการชุมชน เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
6.3.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
6.4 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน						
6.4.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการ พิเศษและการบริการชุมชนเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
6.4.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านความพึง พอใจในการทำงาน	15	100.000	15	100.000	0	0.000
<b>ค่าเฉลี่ย</b>		<b>100.000</b>		<b>97.592</b>		<b>0.370</b>

จากตารางที่ 43 พบว่า การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการ ในภาพรวมมีความเหมาะสม ร้อยละ 100.000 และความเป็นไปได้ร้อยละ 97.592 วิธีดำเนินการ แก้ไขมากที่สุดร้อยละ 6.667 คือ วิธีดำเนินการที่ 5.1.1 และ 5.1.2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสียได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ในการประชุมกลุ่มย่อยโดยมีเนื้อหาสาระโดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. ควรเพิ่มตัวอย่างของแนวทางการปฏิบัติ
2. ควรปรับวิธีการนำเสนอกลยุทธ์ให้เข้าใจง่าย
3. ควรมีการกำหนดมาตรการ แผนงาน และโครงการที่เป็นรูปธรรมจากกลยุทธ์การ

เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

4. วิธีดำเนินการควรเพิ่มปัจจัยภายนอกมาเป็นส่วนในการกำหนด และควรดำเนินงานให้ครบ PDCA ซึ่งจะสามารถนำมาประเมินและปรับปรุงได้

5. ควรมีการนำผลการวิจัยไปทดลองใช้ และควรทำให้เกิดเป็นรูปธรรม

6. ควรที่จะมีการประเมินผลย่อยในแต่ละกลยุทธ์รอง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

7. ควรมีการเสริมสร้าง Core Values โดยการนำสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อปลูกฝังเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา

8. เสริมมาตรการให้มีความชัดเจน เพื่อดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย

#### 4.12 ผลการปรับปรุงและพัฒนาร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับที่ 2 เป็นฉบับสมบูรณ์

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากการประชุมกลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มาปรับปรุงและพัฒนาร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2 ให้เป็นกลยุทธ์ฉบับสมบูรณ์ จากนั้นผู้วิจัยได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และปรับตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จนได้เป็นกลยุทธ์ฉบับสมบูรณ์ โดยได้ระบุนรายละเอียดของวิธีดำเนินการที่ชัดเจนขึ้น ทั้งยังคำนึงถึงประเด็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรค (T) ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานมาร่วมกำหนดในวิธีดำเนินการอีกด้วย โดยแสดงรายละเอียดดังตาราง 44

ตาราง 44 ผลการพัฒนาร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ ของการบริหารโรงเรียน  
อาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ฉบับสมบูรณ์

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WT	1. พัฒนา หลักสูตร เสริมสร้าง ค่านิยมใน การทำงาน	1.1 พัฒนาหลักสูตรมุ่ง เสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านผลประโยชน์ที่ ได้รับจากการทำงาน	1.1.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่ม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรในการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยให้ตัวแทนพ่อแม่ผู้ปกครองและ สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการ กำหนดวัตถุประสงค์ 1.1.2 จัดเพิ่มเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานเข้า ไปในรายวิชาที่เป็นวิชาชีพของแต่ละ สาขา
		1.2 พัฒนาหลักสูตรมุ่ง เสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	1.2.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่ม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรในการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้ ตัวแทนพ่อแม่ผู้ปกครองและสถาน ประกอบการมีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ 1.2.2 จัดเพิ่มเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเข้าไป ในรายวิชาที่เป็นวิชาชีพของแต่ละสาขา
		1.3 พัฒนาหลักสูตรมุ่ง เสริมสร้างค่านิยมในการ	1.3.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่ม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรในการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน



ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		ทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	<p>แรงจูงใจในการทำงาน โดยให้ตัวแทนพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์</p> <p>1.3.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงานเข้าไปในรายวิชาที่เป็นวิชาชีพของแต่ละสาขา</p>
WT, WO	2. ปรับปรุงการเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	2.1 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	<p>2.1.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาที่เป็นวิชาชีพของแต่ละสาขาโดยเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน</p> <p>2.1.2 เปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพจริงในปัจจุบัน</p>
		2.2 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	<p>2.2.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาที่เป็นวิชาชีพในแต่ละสาขาโดยเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>2.2.2 เปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน</p>

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		<p>2.3 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p>	<p>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพจริงในปัจจุบัน</p> <p>2.3.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาที่เป็นวิชาชีพในแต่ละสาขาโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p> <p>2.3.2 เปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพจริงในปัจจุบัน</p>
WT	3. ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	<p>3.1 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน</p> <p>3.2 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้าง</p>	<p>3.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน</p> <p>3.1.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานในรายวิชาที่เป็นวิชาชีพของแต่ละสาขา โดยใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผลที่ทันสมัยและให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วม</p> <p>3.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยม</p>

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		<p>ค่านิยมในการทำงานด้าน ค่านิยมในตำแหน่งงาน</p>	<p>ในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่ง งาน 3.2.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผล การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านค่านิยมในตำแหน่งงานในรายวิชาที่ เป็นวิชาชีพของแต่ละสาขา โดยใช้ เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล ที่ทันสมัยและให้สถานประกอบการเข้า มามีส่วนร่วม</p>
		<p>3.3 ปรับปรุงงานวัดผลและ ประเมินผลเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในการ ทำงาน</p>	<p>3.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผล และประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงานด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน 3.3.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผล การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานใน รายวิชาที่เป็นวิชาชีพของแต่ละสาขา โดยใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและ ประเมินผลที่ทันสมัยและให้สถาน ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วม</p>
WT,WO	<p>4. ส่งเสริม งานกิจกรรม นักเรียน นักศึกษา เสริมสร้าง ค่านิยมใน การทำงาน</p>	<p>4.1 ส่งเสริมงานกิจกรรม นักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านผลประโยชน์ที่ ได้รับจากการทำงาน</p>	<p>4.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วน ร่วม 4.1.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ</p>

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
			ทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน
		4.2 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วม 4.2.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษามุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		4.3 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วม 4.3.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษามุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
WT	5. พัฒนา งานส่งเสริม วินัย เสริมสร้าง ค่านิยมใน การทำงาน	5.1 พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเพิ่มการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครองและสถานประกอบการ 5.1.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		5.2 พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยเพิ่มการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครองและสถานประกอบการ 5.2.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
WO,WT	6. พัฒนา งานโครงการ พิเศษและ การบริการ ชุมชน เสริมสร้าง ค่านิยมใน การทำงาน	6.1 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน	6.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน โดยคำนึงถึงสถานะเศรษฐกิจของชุมชน 6.1.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน
		6.2 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	6.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยคำนึงถึงสถานะเศรษฐกิจของชุมชน 6.2.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน
		6.3 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้าง	6.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		<p>ค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน</p>	<p>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดย คำนึงถึงสถานะเศรษฐกิจของชุมชน 6.3.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงานด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน</p>
		<p>6.4 พัฒนางานโครงการ พิเศษและการบริการ ชุมชนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในการ ทำงาน</p>	<p>6.4.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการ พิเศษและการบริการชุมชนเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในการทำงานโดย คำนึงถึงสถานะเศรษฐกิจของชุมชน 6.4.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงานด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน</p>

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน 2) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน และ 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน

5.1.1.1 สภาพแวดล้อมภายในของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงานนั้น พบว่า การบริหารทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันต่ำกว่าการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านการบริหารวิชาการพบว่างานพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ส่วนงานวัดผลและประเมินผลนั้นมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาพบว่างานแนะแนวอาชีพและจัดหางานมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ส่วนงานส่งเสริมวินัยมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ซึ่งในทุกรายการประกอบสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านการบริหารวิชาการพบว่า งานพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ส่วนงานวัดผลและประเมินผลนั้นมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันต่ำที่สุดเช่นกัน และเมื่อพิจารณารายด้านการบริหาร

กิจการนักเรียนนักศึกษาพบว่างานโครงการพิเศษและพัฒนาชุมชนมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ส่วนงานส่งเสริมวินัยมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด

5.1.1.2 สภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงานนั้น พบว่า การบริหารทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก โดยสภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมรายด้านที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงานนั้น พบว่าสภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงสุด รองลงมาคือสภาพสังคม นโยบายรัฐบาล และสภาพเศรษฐกิจตามลำดับ

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์แปลผลอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ต่ำกว่าการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาเช่นกัน เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมรายด้านที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงานนั้น พบว่า สภาพสังคมมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงสุด รองลงมาคือสภาพเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ และนโยบายรัฐบาลตามลำดับ

### 5.1.2 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน

5.1.2.1 จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน จุดแข็ง คือ การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา และจุดอ่อนคือการบริหารวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณารายละเอียดรายด้านโดยพิจารณาองค์ประกอบย่อยของการบริหารวิชาการและบริหารกิจการนักเรียนรวมกันเพื่อมุ่งเน้นไปสู่การพัฒนาเป็นกลยุทธ์เชิงรุกที่จะนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีรายละเอียดของจุดแข็งและจุดอ่อน ดังนี้

1) จุดแข็งของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน คือ งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน



2) จุดอ่อนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน คือ งานพัฒนาหลักสูตร งานจัดการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานส่งเสริมวินัย และโครงการพิเศษและบริการชุมชน

5.1.2.2 โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวม พบว่านโยบายของรัฐเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่เสริมโอกาส ในขณะที่สภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจ และสภาพเทคโนโลยีเป็นภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน ซึ่งในการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามนั้นผู้วิจัยก็ได้พิจารณารายละเอียดรายด้านโดยพิจารณาองค์ประกอบย่อยของการบริหารวิชาการและบริหารกิจการนักเรียนรวมกันเพื่อมุ่งเน้นไปสู่การพัฒนาเป็นกลยุทธ์เชิงรุกที่จะนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิวิธามากที่สุดเช่นเดียวกันกับจุดแข็งและจุดอ่อน

### 5.1.3 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์หลัก และ 18 กลยุทธ์รอง ดังนี้

#### กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

กลยุทธ์รองที่ 1.1 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

กลยุทธ์รองที่ 1.2 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กลยุทธ์รองที่ 1.3 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน

#### กลยุทธ์หลักที่ 2 ปรับปรุงการเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

กลยุทธ์รองที่ 2.1 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

**กลยุทธ์รองที่ 2.2** ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน  
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**กลยุทธ์รองที่ 2.3** ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน  
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

**กลยุทธ์หลักที่ 3** ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

**กลยุทธ์รองที่ 3.1** ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน  
ด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

**กลยุทธ์รองที่ 3.2** ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน  
ด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน

**กลยุทธ์รองที่ 3.3** ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน  
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

**กลยุทธ์หลักที่ 4** ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

**กลยุทธ์รองที่ 4.1** ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน  
ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

**กลยุทธ์รองที่ 4.2** ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน  
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**กลยุทธ์รองที่ 4.3** ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน  
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

**กลยุทธ์หลักที่ 5** พัฒนางานส่งเสริมวินัยเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

**กลยุทธ์รองที่ 5.1** พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน  
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**กลยุทธ์รองที่ 5.2** พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความ  
พึงพอใจในการทำงาน

## กลยุทธ์หลักที่ 6 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

**กลยุทธ์รองที่ 6.1** พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน

**กลยุทธ์รองที่ 6.2** พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

**กลยุทธ์รองที่ 6.3** พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**กลยุทธ์รองที่ 6.4** พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย 3 ประเด็น คือ 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน 2) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน และ 3) การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน

### 5.2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายในของการบริหารกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายในของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานนั้น ในด้านการบริหารวิชาการ พบว่างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด โดยรองลงมาคืองานจัดการเรียนการสอน และงานวัดผลและประเมินผลตามลำดับโดยด้านการบริหารวิชาการทั้งหมดนั้นมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ในงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอาจสืบเนื่องมาจาก หลักสูตรที่มีความชัดเจน

กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการมีการกำหนดโครงสร้างชัดเจน โดยบังคับใช้หลักสูตรในสถานศึกษา ระดับอาชีวะทุกแห่งรวมถึงรายวิชาของแต่ละสาขา นั้นมีวิชาชีพที่มีวัตถุประสงค์รายวิชาเพื่อการ เรียนรู้ และฝึกฝนทักษะความชำนาญในแต่ละสาขาอาชีพ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2557 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) ซึ่งผู้เรียนจะได้รับการสอนและการฝึกหัดรวมทั้งต้องผ่านมาตรฐาน ตามเกณฑ์ของวิชาชีพดังกล่าวโดยผ่านกระบวนการของการบริหารวิชาการ ในส่วนของการจัดการ เรียนการสอนมีมีค่าเฉลี่ยรองลงมานั้น อาจเกิดจากความสอดคล้องกับแนวทางในการบริหารวิชาการ ซึ่งมีส่วนมาถึงงานวัดผลและประเมินผล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่รองลงมาจาก การบริหาร วิชาการ และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

ในส่วนสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตาม แนวความคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา นั้นพบว่า งานส่งเสริมวินัยมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากในปัจจุบันการ บริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาในด้านการส่งเสริมวินัยในโรงเรียนอาชีวศึกษาต่าง ๆ นั้น มีกลยุทธ์ที่ไม่ สอดคล้องกับการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จึงทำให้วิธิดำเนินการในกิจกรรม ต่างๆของงานส่งเสริมวินัยไม่เอื้อต่อการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ซึ่งในงานส่งเสริมวินัยเพื่อการ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ต้องมีการสร้างหรือปรับวิธิดำเนินการให้กิจกรรมต่างๆที่จัดขึ้นในโรง เรียนมีความสอดคล้องกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยการทำการศึกษาวินัยต่างๆที่ จำเป็นต้องมีในสภาพการทำงานจริงในด้านต่างๆ และนำมาปรับเข้ากับกิจกรรมในงานส่งเสริมวินัย ของโรงเรียน เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดการเปลี่ยนแปลง และปลูกฝังค่านิยมของ (สสท นยม 2520) ซึ่งได้กล่าวถึงวิธีที่ได้ผลในการเปลี่ยนแปลงและ ปลูกฝังค่านิยมในตอนหนึ่งว่า การเปลี่ยนแปลงและปลูกฝังค่านิยมให้เกิดผลต้องมีการสร้างหรือจัด โอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากประสบการณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือจัดกิจกรรมเป็นกลุ่ม ชมรม เพื่อหา ความรู้สร้างประสบการณ์ในด้านนั้นๆ และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้หัดคิดจากปัญหาต่างๆของตน และผู้อื่นเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับประสบการณ์ของตัวเอง ซึ่งจะนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงแนวคิดจิตสำนึก จากการศึกษาวิเคราะห์นำไปสู่การเสริมสร้างค่านิยมของผู้เรียนต่อไป

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวความคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่าสภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยปัจจุบันมากที่สุด อาจ

เนื่องมาจากสภาพการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงานอย่างกว้างขวางในทุกสาขาอาชีพและทุกระดับการทำงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ดังนั้นแรงงานในทุกระดับรวมถึงแรงงานในระดับกลางและระดับล่าง ต้องมีทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ ทั้งยังสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยปรับโครงสร้างไปสู่ “Value – Based Economy” หรือ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งมีสาระสำคัญในการเปลี่ยนการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรม เป็นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี เป็นนโยบายการขับเคลื่อนที่มีชื่อเรียกว่าไทยแลนด์ 4.0 (สุวิทย์ เมษินทร ธีร์, 2559)

ส่วนสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวความคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานนั้น ในด้านสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมนั้น พบว่าค่าเฉลี่ยสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน โดยที่ด้านสภาพสังคมมีค่าเฉลี่ยสภาพพึงประสงค์มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความต้องการในการสนับสนุนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงการให้ความสำคัญและคุณค่าของการเข้าสู่ตลาดแรงงานของสังคม โดยเฉพาะสังคมที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียน หรือทัศนคติต่อผู้เรียนอาชีวศึกษา และทัศนคติต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานของอาชีวศึกษา ของสังคม ซึ่งรวมไปถึงการยอมรับในทักษะความสามารถของผู้จบการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาของสถานประกอบการ และค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้จบการศึกษา รวมถึงการสนับสนุนของผู้ปกครอง

จากการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวความคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นที่มากที่สุดคือ งานส่งเสริมวินัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิธีการเสริมวินัยในสถานศึกษานั้นอาจไม่สอดคล้องกับวินัยในการทำงานหรือไม่สอดคล้องกับวินัยในการทำงานที่ตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการต้องการ ซึ่งการส่งเสริมวินัยในสถานศึกษานั้นผู้เรียนอาจไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์หรือสภาพการปฏิบัติจริงได้

## 5.2.2 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน

จากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน พบว่า การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จุดแข็งนั้นคือการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา ส่วนจุดอ่อนคือการบริหารวิชาการ การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบไปด้วย การบริหารงานในด้านการบริหารวิชาการ และการบริหารงานในด้านกิจการนักเรียน ซึ่งพบว่าการบริหารงานวิชาการของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานนั้นมีจุดอ่อนคือ งานพัฒนาหลักสูตร งานจัดการเรียนการสอน และงานวัดผลและประเมินผล ในส่วนของ การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานนั้น มีจุดอ่อนคือ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานส่งเสริมวินัย และงานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน ในขณะที่พบว่ามึหนึ่งงานในการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานนั้น ที่เป็นจุดแข็งจากทั้งการบริหารงานวิชาการของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน และการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ซึ่งได้แก่ งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ซึ่งอาจสืบเนื่องมาจากในโรงเรียนอาชีวศึกษาทุกแห่งมีการจัดการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาโดยจัดให้มีงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ซึ่งเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาจมีรูปแบบการจัดงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบทสถานที่ตั้ง รวมถึงนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งในโรงเรียนอาชีวศึกษาหลายโรงเรียนมีการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการในพื้นที่ ในการส่งผู้เรียนเข้าทำงานหลังจากการจบการศึกษาหรือในการรับผู้เรียนเข้ารับการฝึกงาน ซึ่งในกรณีดังกล่าวนี้โรงเรียนอาชีวศึกษาในแต่ละแห่งต้องมีการจัดรูปแบบของงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานให้สอดคล้องกับสภาพและเงื่อนไขต่างๆ ของทั้งโรงเรียนและสถานประกอบการ การพบว่าการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เป็นจุดแข็งนั้นอาจเกี่ยวข้องกับหลักสูตรอาชีวศึกษา ซึ่งบังคับให้ผู้เรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องผ่านการฝึกงานในรายวิชาการฝึกงานถึงจะสำเร็จการศึกษาได้ ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมให้ในโรงเรียนอาชีวศึกษาแต่ละโรงเรียนมีการจัดให้มีงานแนะแนวอาชีพและการบริการชุมชนเพื่อสนับสนุนผู้เรียนในด้านดังกล่าว

ทั้งนี้ยังเป็นที่น่าสนใจว่างานแนะแนวอาชีพและจัดหางานซึ่งอยู่ในการบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษาของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวความคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานนั้น นอกจากพบว่าเป็นจุดแข็งและยังพบว่าจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (PEST) ทางด้านการเมือง (Politics) มีผลเป็นภาวะคุกคามต่องานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากหลักสูตรที่เกิดขึ้นจากนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน เช่น หลักสูตรการศึกษาระบบทวิภาคี มีความไม่สอดคล้องกับความพร้อมของผู้เรียนรวมถึงไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ การนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติก็อาจเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่เกิดจากความไม่ชัดเจนของนโยบาย รวมทั้งการส่งเสริมนโยบายที่ไม่ต่อเนื่องชัดเจน ส่งผลให้การใช้นโยบายไม่ส่งผล ไม่มีประสิทธิภาพอย่างที่เราควรจะเป็น

ในส่วนของการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวความคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานนั้นยังพบว่า สภาพแวดล้อมภายในของค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่รูปธรรมนั้นมีค่าเป็นจุดแข็ง ส่วนในด้านนิยามในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรมนั้นเป็นจุดอ่อน และยังพบว่าจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวความคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานนั้น ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกทุกด้านมีผลเป็นโอกาสกับค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกทุกด้านมีผลเป็นภาวะคุกคามของค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม นั้นเป็นลักษณะของค่านิยมที่มีความชัดเจน จับต้อง และเข้าถึงได้ มีผลกระทบโดยตรงโดยอาจมีรูปแบบเป็นผลตอบแทน ตำแหน่งงาน หรือสิ่งที่ได้รับทางกายภาพต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ (Hirschi, A.,2010) ที่กล่าวถึงค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมว่าอาจเป็นค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนของค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรมนั้นมีลักษณะที่จับต้องไม่ได้เป็นลักษณะของค่านิยมที่เกิดขึ้นจากภายใน เช่น ความรู้สึกต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดย (Hirschi, A.,2010) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม นั้นได้แก่ ความหลากหลายในเนื้องานที่ทำ ลักษณะงานที่ทำ ซึ่งสร้างให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งค่านิยมในลักษณะดังกล่าวเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายใน

ของบุคคลจึงเป็นเรื่องที่เข้าถึงได้ยาก รวมถึงการสร้างเสริมให้เกิดค่านิยมจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรมนั้นทำได้ค่อนข้างยากกว่าการสร้างเสริมค่านิยมจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม แต่อย่างไรก็ตาม การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานนั้นต้องอาศัยค่านิยมทั้งสองลักษณะร่วมกัน ทั้งปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมและปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม

### 5.2.3 กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน

การพัฒนากลยุทธ์ การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน จากผลการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้พัฒนากลยุทธ์หลัก 6 กลยุทธ์หลัก 18 กลยุทธ์รอง

**กลยุทธ์ที่ 1** กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 กลยุทธ์รอง ซึ่งมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน 3 ด้าน คือด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 6 วิธีดำเนินการ ซึ่งมีเนื้อหาสาระในการปรับปรุงและจัดเพิ่มเนื้อหาสาระของหลักสูตรในแต่ละสาขาวิชา และในแต่ละด้านของกลยุทธ์รอง กลยุทธ์ที่ 1 นี้เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ (ประนอม วิโรจนวรรณ ,2544) ซึ่งกล่าวถึงปัญหาในการบริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยปัญหาของการบริหารหลักสูตร โดยเฉพาะด้านการวางแผนการใช้หลักสูตรเพื่อวัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรในกลยุทธ์นั้นน่าจะสามารถแก้ปัญหาการนำหลักสูตรไปให้และเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้เรียน

**กลยุทธ์ที่ 2** กลยุทธ์การปรับปรุงการเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 6 วิธีดำเนินการ ซึ่งมีเนื้อหาสาระในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละสาขาวิชาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานในแต่ละด้านของกลยุทธ์รอง กลยุทธ์ที่ 2 นี้มุ่งเน้นการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทั้งวัตถุประสงค์ และรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ในด้านต่างๆนั้น เป็นกลยุทธ์ที่จะสามารถสร้างค่านิยมในการทำงานด้านต่างๆผ่านการกำหนด และออกแบบการเรียนการ



สอนให้สอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานด้านต่างๆของแต่ละสาขาวิชา โดยการปรับปรุงแผนการสอน และเปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในวิชาที่เป็นวิชาชีพของแต่ละสาขา

**กลยุทธ์ที่ 3** กลยุทธ์การปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมการทำงานในการทำงาน ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์รอง ซึ่งมุ่งเน้นการปรับปรุงงานวัดและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ด้านค่านิยมในตำแหน่งงานและด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมี 6 วิธีดำเนินการ มีเนื้อหาสาระในการเพิ่มวัตถุประสงค์และจัดให้มีการวัดและประเมินผลการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานในด้านต่างๆของกลยุทธ์รอง กลยุทธ์ที่ 3 นี้ซึ่งมุ่งเน้นในการเพิ่มวัตถุประสงค์ และจัดให้มีการวัดผลและประเมินผล การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ในด้านต่างๆ เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยในการวัดประสิทธิผลของการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ในด้านต่างๆ โดยผ่านงานวัดผลและประเมินผล โดยจัดให้มีการวัดผลและประเมินผลตามรายวิชาที่เป็นวิชาชีพของแต่ละสาขา

**กลยุทธ์ที่ 4** กลยุทธ์การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานประกอบด้วย 3 กลยุทธ์รอง ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานใน 3 ด้านคือ ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมี 6 วิธีดำเนินการ มีเนื้อหาสาระในการเพิ่มวัตถุประสงค์และวัดกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในด้านต่างๆของกลยุทธ์รอง กลยุทธ์ที่ 4 นี้ซึ่งมุ่งเน้นในการเพิ่มวัตถุประสงค์ และจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ในด้านต่างๆ นั้น ในกลยุทธ์นี้จะส่งผลในการเสริมสร้างค่านิยม โดยผ่านการออกแบบกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยหรือมีโอกาสในการรับรู้ประสบการณ์ ในด้านต่างๆที่สามารถส่งเสริมค่านิยมในการทำงานในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเปลี่ยนแปลง และปลูกฝังค่านิยมของ (สทิต นิยมญาติ, 2520) ซึ่งกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงและปลูกฝังค่านิยมให้ได้ผลนั้น ต้องมีการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเห็นถึงประสบการณ์ในเรื่องที่ต้องการปลูกฝัง รวมถึงการจัดกิจกรรมเป็นกลุ่มชมรม

**กลยุทธ์ที่ 5** กลยุทธ์การพัฒนางานส่งเสริมวินัยเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน 2 ด้าน คือ ด้าน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมี 4 วิธีดำเนินการ มีเนื้อหาสาระในการเพิ่มวัตถุประสงค์ และจัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในด้านต่างๆ กลยุทธ์ที่ 5 นี้เน้นการเพิ่มวัตถุประสงค์และจัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ในด้านต่างๆ โดยกลยุทธ์ที่จะสามารถสร้างเสริมค่านิยมในการทำงาน ในด้านต่างๆ ได้โดยการออกแบบการส่งเสริมวินัยให้มีความเกี่ยวข้องกับสอดคล้องกับวินัยในการทำงาน ในสถานที่ทำงานจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และซึมซับประสบการณ์ เพื่อผลในการปลูกฝังเปลี่ยนแปลงค่านิยม เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักกับประเภทต่างๆ ของวินัยในการทำงาน หรือวินัยในที่ทำงาน ซึ่งควรต้องมีการออกแบบงานส่งเสริมวินัยให้มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน และบริบทของสถานประกอบการ

**กลยุทธ์ที่ 6** กลยุทธ์การพัฒนางานโครงการพิเศษและบริการชุมชนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์รอง ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนางานโครงการพิเศษและบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน 4 ด้าน คือ ด้านตำแหน่งงาน ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมี 8 วิธีดำเนินการ มีเนื้อหาสาระในการเพิ่มวัตถุประสงค์ และจัดให้มีการงานโครงการพิเศษและบริการชุมชน เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานในด้านต่างๆของกลยุทธ์รอง กลยุทธ์ที่ 6 นี้เน้นในการเพิ่มวัตถุประสงค์และการจัดให้มีการงานโครงการพิเศษ และการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ในด้านต่างๆ ซึ่งโครงการพิเศษ และการบริการชุมชน สามารถเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ในด้านต่างๆให้แก่ผู้เรียน เนื่องจากถ้ามีการสร้างหรือออกแบบงานโครงการพิเศษ และการบริการชุมชนให้สอดคล้อง และมีลักษณะต่างๆที่ตรงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานจริงก็จะสามารถเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ในด้านต่างๆให้แก่ผู้เรียนได้

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การนำกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานไปใช้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความตระหนักเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นกับสภาพตลาดแรงงานในปัจจุบัน เพื่อที่จะเห็นความสำคัญของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานเพื่อจะนำไปปรับใช้อย่างจริงจังในโรงเรียนอาชีวศึกษา

2) การนำกลยุทธ์ไปใช้สามารถเลือกนำกลยุทธ์ที่มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปปฏิบัติ ก่อนซึ่งอาจแตกต่างกันในแต่ละโรงเรียน แต่หากโรงเรียนไม่ทราบความต้องการจำเป็นของตนเอง สามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้ โดยงานส่งเสริมวินัย เป็นงานที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงควร นำกลยุทธ์ที่ 5 ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมวินัยมาปฏิบัติก่อน

3) โรงเรียนควรหาความร่วมมือจากสถานประกอบการในการร่วมศึกษาสภาพต่างๆของการทำงานในปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษามาใช้ในการปรับวิธีดำเนินการจากแนวทางวิธีดำเนินการของงานวิจัยชิ้นนี้ เนื่องจากผลวิจัยพบว่าสภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม และสภาพเทคโนโลยีเป็นภาวะ ความของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ดังนั้นจึง ควรเปิดโอกาสให้สถานประกอบการ ซึ่งเป็นองค์กรหลักที่จะช่วยลดทอนภาวะความที่เกิดขึ้นและ ส่งผลให้การนำกลยุทธ์ไปใช้ประสบความสำเร็จได้

4) การนำวิธีดำเนินการของกลยุทธ์ทั้ง 6 กลยุทธ์ในงานวิจัยชิ้นนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับ ใช้ โรงเรียนควรกำหนดวิธีดำเนินการที่มีมาตรการชัดเจนที่ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ โดยสอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

5) ในกลยุทธ์ที่ 3 เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงาน ดังนั้นโรงเรียนควรออกแบบการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับวิธีการดำเนินการ ของกลยุทธ์ทุกกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถเป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินผลของการใช้วิธีการ ดำเนินการทั้งหมดของทุกกลยุทธ์ได้ เพื่อทราบถึงประสิทธิผลในการนำกลยุทธ์การบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามผลการนำกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน เนื่องจากโรงเรียนอาชีวศึกษาที่ให้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพ พังประสงค์ เป็นโรงเรียนจากทั่วประเทศซึ่งมีบริบทต่างกัน การนำกลยุทธ์ไปใช้อาจได้ผลต่างกันจาก ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน จึงควรมีการวิจัยเพื่อการติดตามผลเพื่อนำข้อมูลไป พัฒนากลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนต่างที่มีความต่างกัน

2) เนื่องจากงานวิจัยนี้พบว่างานส่งเสริมวินัยมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด จึง เห็นว่าควรมีการศึกษาวินัยเพื่อพัฒนาในด้านงานส่งเสริมวินัย หรือในด้านวินัยในการทำงานที่สถาน ประกอบการในแต่ละสาขาอาชีพต้องการหรือต้องมี และศึกษาความหมายของคำว่าวินัยในการทำงาน

เพิ่มเติม เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนางานส่งเสริมวินัยในโรงเรียนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ

3) ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาผลกระทบของนโยบายรัฐบาลที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาในเชิงลึกมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยขึ้นนี้พบว่าภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานนั้น คือด้านการเมือง จึงนับเป็นภาวะคุกคามของจุดแข็งซึ่งคืองานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ดังนั้นการศึกษาเรื่องนโยบายของรัฐบาลที่อาจสร้างผลกระทบในเชิงต่างๆต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติม เพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่เก็บข้อมูลทั้งจากโรงเรียนอาชีวศึกษา ทั้งของรัฐบาล และเอกชน ซึ่งในลักษณะของการบริหารโรงเรียนทั้งสองแบบมีกลไกและรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ต่างกัน ดังนั้นควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารที่เฉพาะสำหรับประเภทของโรงเรียนอาชีวศึกษาออกเป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐบาลและโรงเรียนอาชีวศึกษาของเอกชน เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทต่างๆที่ต่างกัน ระหว่างโรงเรียนอาชีวศึกษาทั้งสองประเภท เพื่อการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## รายการอ้างอิง

- Andreas Hirschi. (2011). *Positive Adolescent Career Development: The Role of Intrinsic and Extrinsic Work Values* สืบค้นเมื่อ 2016 จาก <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00193>.
- Campbell, R.F. and Corbally, J.E. (1996). *Introduction to Educational Administration*. 3<sup>rd</sup>,ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Carter, V.G. (1973). *Dictionary of education*. New York : McGraw Hall.
- Desimone,L.M. (1999). Linking parent involvement with student achievement : Do race and income matter?. *The Journal of Education Research*, 93(1), 11-30.
- Florence Rockwood Kluckhohn. (1958). *Variations in the Basic Values of Family Systems*. สืบค้นเมื่อ 2016 จาก <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1044389458039002-302>.
- Holland, John L. (1973). *Making Vocational Choice : A Theory o Career*. New Jersey : Prentice-Hall
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York, NY, US: Columbia University Press.
- Grandori, A. (2001). *Organization and Economic Behavior*. New York: Taylor & Francis Group.
- Jennifer M. Georget and Gareth R. Jones. (1997). *Experiencing Work: Values, Attitudes, and Moods*. สืบค้นเมื่อ 2016 จาก <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872679705000404>.
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347-382.
- Hirschi, A. (2010). Positive adolescent career development: The role of intrinsic and extrinsic work values. *The career development quarterly*, 58(3), 276-287.

- Hodgkinson, C. (1996). *Administrative Philosophy: Values and Motivations in Administrative Life*. Great Britain: Redwood Books, Ltd.
- Judge, Timothy A., Bretz, Robert D. (1992). *Effects of work values on job choice decisions*. สืบค้นเมื่อ 2016 จาก <http://psycnet.apa.org/record/1992-37205-001>.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Koontz, H., & Murphy, P.E. (1981). *Essential of Management*, International Edition: McGraw-Hill Book Co., Singapore.
- Maryland State Department of Education.(2012). *Maryland career development framework*. from <http://www.marylandpublicschool.org>.
- Miller, T.K. and Judith, S.P. (1977). *The future of student affairs*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Pat Boer. (2016). *Work values checklist*. สืบค้นเมื่อ 2016 จาก <https://www.monster.com/career-advice/article/work-values-check-list>.
- Richard M.Ryan Edward L.Deci. (1999). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions* สืบค้นเมื่อ 2016 จาก <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>Get rights and content.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. The Free Press : New York
- Rothwell, W.J., & Kazanas, H.C. (2011). *Mastering the instructional design process: A systematic approach*: John Wiley & Sons.
- Sergiovanni,T.l, et al. *Educational governance and administration*. Massachusetts: Simon&Schuster, 1992. 267 – 271.
- Smelser, J., Neil. (1968). *Essays in sociological explanation*. Prentice-Hall, inc. : New Jersey
- Strop, H. (1965). *Toward Philosophy of student activities*. Minneapolis Minn : University of Minnesota Press.
- Super, D.E. (1970). *Manual Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin Company
- Walter, G.A. (1993). “On The Wisdom of Marketing Values Explicit in Organizational Behavior Research.” *Handbook of Organizational Behavior*. New York: Marcel Dekker, Inc.

- กนก กนกประดิษฐ์. (2552). การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ประเมินของสถานประกอบการ เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมลวรรณ เกษนันท. (2555). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556. กรุงเทพฯ : แผนกวิชาการพิมพ์ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2557. กรุงเทพฯ : แผนกวิชาการพิมพ์ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- กรมการจัดหางาน. (2561). สถานการณ์ว่างงาน เลิกจ้าง และความต้องการแรงงาน เดือนมกราคม 2561. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2555). ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาและประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี 2557. กรุงเทพฯ.
- ขวัญชัย พานิชการ. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา จันท์เจริญ. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การสำหรับ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้วยการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชวนชม คำหอมกุล. (2527). *การบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2523). *ธรรมชาติของทัศนคติกับการวัดทัศนคติเอกสารการวิจัยชั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เดชา แก้วภูมิแห่. (2554). *สภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนเพื่อป้องกันปัญหาเสพติดของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพล แจ็งอักษร. (2553). *ความต้องการและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่ออาชีวศึกษาของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 : การวิเคราะห์จำแนก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2542). *กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในการบริหารอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองใส เทียบดอกไม้. (2539). *การดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น : ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านหัวหนอง (สังขวิทยา)*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ.
- บรรเทา กิตติศักดิ์. (2528). *เอกสารประกอบการสอนวิชาจริยธรรมทางการศึกษา* กรุงเทพฯ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประนอม วิโรจน์วรรณ. (2544). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. *การจัดและบริหารอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2542.
- พัทยา สายหู. (2536). *กลไกของสังคม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). *การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก*. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. *ประมวลสาระชุดวิชา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536



- มาลินี จุฑะธพร. (2537). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- เมธี ปิรันธนานนท์. (2523). *ปรัชญาการศึกษาสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*.  
กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รจนา จันทรากุล และคณะ. (2548). *การสำรวจความต้องการกำลังคน และอุตสาหกรรมท้องถิ่น  
เพื่อวางแผนการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา : รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ.
- วชิรวิทย์ ยางไชย. (2554). *การวิเคราะห์ภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษาตามทัศนคติของนักเรียน:  
การวิจัยแบบผสมวิธี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัย  
การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรัญญา เปรมฤทัย. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในโรงเรียน  
อาชีวศึกษา เอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิต บุญเลิศ. (2543). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
(การบริหาร การศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2547). *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*. (1) , 22-37.
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2549). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวปฏิรูป : วารสารวิชาการ  
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2549).
- สถิตย นิยมญาติ. (2524). *สังคมวิทยาการเมือง*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่4).  
อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์
- สาโรช บัวศรี. (2527). *จริยธรรมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สุนทร โคมิน. (2522). *ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย : เครื่องมือในการสำรวจ-วัด*. กรุงเทพฯ:  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุมาลี สุธิกุล. (2557). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา*.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ  
และความเป็นผู้นำการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน . (2526). *จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่*. เชียงใหม่: ลานนาการพิมพ์.
- สมพร เทพสิทธิ์า. (2525). *ค่านิยมของข้าราชการควรเป็นอย่างไร*. กรุงเทพมหานคร : สมชายการ  
พิมพ์.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2526). *คู่มือปลูกฝังค่านิยมกลุ่มนักวิชาการ*. กรุงเทพฯ : กราฟฟิคอาร์ต
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2535). *รายงานการวิจัยประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2546). *แผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2547 – 2549*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, .
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2546) *หลักการทฤษฎีและนโยบายปฏิรูปการอาชีวศึกษา* กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ. (2543). *ความก้าวหน้าแผนงานปฏิรูปอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ*. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา*.
- อดุลย์ วิเชียรเจริญ. (2519). *ค่านิยมของสังคมไทย*. วารสารสังคมศาสตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2552). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 274760207 ภารกิจผู้บริหารการศึกษา*. (อัดสำเนา)
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2522). *การพัฒนาค่านิยมของเด็ก*. *คุรุปริทัศน์*. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เอสดีเพรส.



### ภาคผนวก ก

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
2. แบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1
3. แบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2

## ฉบับตัวอย่าง



รหัสแบบสอบถาม  
(P).....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด  
การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามนี้ตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาโดยเกิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

หากท่านเห็นว่าการวิจัยนี้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน และสนใจรับผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ โปรดแจ้งชื่อผู้รับผิดชอบ และเบอร์โทรที่ติดต่อได้ชื่อผู้รับผิดชอบ.....เบอร์โทรศัพท์ .....

โปรดตอบทุกข้อคำตอบของท่านและคำตอบนี้ไม่มีผลใดๆ ต่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลที่ท่านตอบไว้เป็นความลับและจะทำลายเมื่อสิ้นสุดงานวิจัย ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

นายเกริกก้อง มังคละพฤกษ์  
นิสิตดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โปรดตอบแบบสอบถามนี้และส่งกลับ ภายในวันที่ ..... จักเป็นพระคุณยิ่ง

หากมีข้อสงสัย โปรดสอบถามที่นายเกริกก้อง มังคละพฤกษ์ (ผู้วิจัย)

เบอร์โทร: 081-844-1278 email: kkrirkkong@hotmail.com

### ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล (โปรดตอบทุกข้อ)

กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- 1) เพศ  1) ชาย  2) หญิง
- 2) อายุ  1) น้อยกว่า 16 ปี  2) 16 – 20 ปี  
 3) 21 – 25 ปี  4) 26 – 30 ปี  
 5) 31 – 35 ปี  6) 36 – 40 ปี  
 7) 41 – 45 ปี  8) 46 – 50 ปี  
 9) 51 – 55 ปี  10) 56 – 60 ปี  
 11) มากกว่า 60 ปี
- 3) ท่านมีตำแหน่ง  1) ผู้อำนวยการ  2) รองผู้อำนวยการ  
 3) หัวหน้าฝ่าย/แผนงาน  4) ครูประจำสาขาวิชา  
 5) ครูที่ปรึกษา  6) นักเรียนระดับ ปวช.  
 7) นักศึกษาระดับ ปวส.

### ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน (โปรดตอบทุกข้อ)

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  สภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ ที่ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน

#### สภาพปัจจุบัน

- สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ให้คะแนน 5  
 สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติมาก ให้คะแนน 4  
 สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติปานกลาง ให้คะแนน 3  
 สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติน้อย ให้คะแนน 2  
 สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดหรือไม่มีการปฏิบัติ ให้คะแนน 1

#### สภาพที่พึงประสงค์

- สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติมากที่สุด ให้คะแนน 5  
 สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติมาก ให้คะแนน 4  
 สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติปานกลาง ให้คะแนน 3  
 สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติน้อย ให้คะแนน 2  
 สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติน้อยที่สุดหรือไม่มีการปฏิบัติ ให้คะแนน 1

(โปรดพลิกหน้าถัดไป ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน...)

กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร</b>										
<b>1. หลักสูตรของโรงเรียน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>2. หลักสูตรของโรงเรียน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน</b>										
<b>3. การจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
3.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>4. การจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
4.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล</b>										
<b>5. งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน มีการวัดและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
5.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>6. งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน มีการวัดและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
6.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>										
<b>7. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
7.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>8. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
8.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย										
<b>9. งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
9.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>10. งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
10.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน										
<b>11. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
11.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>12. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
12.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน										
<b>13. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
13.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>14. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด</b>										
14.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1



**ตอนที่ 3** สภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการมีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน **โปรดตอบทุกข้อ**

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **สภาพปัจจุบัน** และ **สภาพที่พึงประสงค์** ที่ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน

**สภาพปัจจุบัน**

สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน 5
สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติมาก	ให้คะแนน 4
สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน 3
สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติน้อย	ให้คะแนน 2
สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติ <del>น้อยที่สุด</del> หรือ <del>ไม่มีการปฏิบัติ</del>	ให้คะแนน 1

**สภาพที่พึงประสงค์**

สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน 5
สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติมาก	ให้คะแนน 4
สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน 3
สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติ <del>น้อย</del>	ให้คะแนน 2
สภาพที่พึงประสงค์ควรมีการปฏิบัติ <del>น้อยที่สุด</del> หรือ <del>ไม่มีการปฏิบัติ</del>	ให้คะแนน 1

**สภาพแวดล้อม : ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ**

กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร</b>										
<b>1. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <b>หลักสูตร</b> ของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ <b>มากน้อยเพียงใด</b>										
1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>2. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <b>หลักสูตร</b> ของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ <b>มากน้อยเพียงใด</b>										
2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน</b>										

กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐที่สนับสนุนการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>3. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <u>การเรียนการสอนบางวิชา</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
3.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>4. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <u>การเรียนการสอนบางวิชา</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
4.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล											
<b>5. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานวัดผลและประเมินผลบางวิชา</u> ของโรงเรียน ให้มีการวัดและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
5.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>6. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานวัดผลและประเมินผลบางวิชา</u> ของโรงเรียน ให้มีการวัดและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
6.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา											
<b>7. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
7.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>8. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
8.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย											

กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐที่สนับสนุนการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>9. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานส่งเสริมวินัย</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
9.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>10. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานส่งเสริมวินัย</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
10.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน											
<b>11. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
11.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>12. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงาน ที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
12.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน											
<b>13. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงาน ที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
13.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>14. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงาน ที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
14.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

**สภาพแวดล้อม : ด้านสภาพเศรษฐกิจ**

กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

ด้านสภาพเศรษฐกิจที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร</b>										
1. ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน</b>										
3. ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
3.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
4.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล</b>										
5. ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดผลและประเมินผล ค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
5.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดผลและประเมินผล ค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
6.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา</b>										

กรรมา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

ด้านสภาพเศรษฐกิจที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>7. ด้านสภาพเศรษฐกิจ</b> เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
7.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>8. ด้านสภาพเศรษฐกิจ</b> เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
8.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย											
<b>9. ด้านสภาพเศรษฐกิจ</b> เอื้อต่อการจัด งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
9.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>10. ด้านสภาพเศรษฐกิจ</b> เอื้อต่อการจัด งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
10.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน											
<b>11. ด้านสภาพเศรษฐกิจ</b> เอื้อต่อการจัด งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
11.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>12. ด้านสภาพเศรษฐกิจ</b> เอื้อต่อการจัด งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
12.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน											
<b>13. ด้านสภาพเศรษฐกิจ</b> เอื้อต่อการจัด งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
13.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

ด้านสภาพเศรษฐกิจที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14. ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
14.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

สภาพแวดล้อม : ด้านสภาวะทางสังคม

กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

ด้านสภาวะทางสังคมที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร										
1. ด้านสภาวะทางสังคม เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ด้านสภาวะทางสังคม เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน										
3. ด้านสภาวะทางสังคม เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
3.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ด้านสภาวะทางสังคม เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
4.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล										

กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

ด้านสถานะทางสังคมที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. ด้านสถานะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
5.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. ด้านสถานะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
6.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา										
7. ด้านสถานะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
7.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8. ด้านสถานะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
8.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย										
9. ด้านสถานะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
9.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10. ด้านสถานะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
10.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน										
11. ด้านสถานะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
11.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

ด้านสถานะทางสังคมที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>12. ด้านสถานะทางสังคม</b> เอื้อต่อการจัด งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
12.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน										
<b>13. ด้านสถานะทางสังคม</b> เอื้อต่อการจัด งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
13.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>14. ด้านสถานะทางสังคม</b> เอื้อต่อการจัด งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
14.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

สภาพแวดล้อมภายนอก : ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษา ตามแนวความคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร										
<b>1. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี</b> เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
1.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>2. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี</b> เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
2.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน										



กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษา ตามแนวความคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
3.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
4.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล										
5. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
5.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
6.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา										
7. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
7.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
8.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย										

กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียน อาชีวศึกษา ตามแนวความคิดเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>9. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานส่งเสริมวินัย</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน <u>ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values)</u> แต่ละข้อต่อไปนี้ <u>อย่างน้อยเพียงใด</u>										
9.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>10. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานส่งเสริมวินัย</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน <u>ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values)</u> แต่ละข้อต่อไปนี้ <u>อย่างน้อยเพียงใด</u>										
10.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน										
<b>11. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน <u>ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values)</u> แต่ละข้อต่อไปนี้ <u>อย่างน้อยเพียงใด</u>										
11.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>12. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน <u>ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values)</u> แต่ละข้อต่อไปนี้ <u>อย่างน้อยเพียงใด</u>										
12.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน										
<b>13. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน <u>ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values)</u> แต่ละข้อต่อไปนี้ <u>อย่างน้อยเพียงใด</u>										
13.1 ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.2 ค่านิยมในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.3 ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.4 ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>14. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี</b> เอื้อต่อการจัด <u>งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน</u> ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน <u>ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values)</u> แต่ละข้อต่อไปนี้ <u>อย่างน้อยเพียงใด</u>										
14.1 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้

หากมีข้อสงสัยกรุณาสอบถามที่นายเกริกก้อง มิ่งคละพฤกษ์ (ผู้วิจัย)

เบอร์โทร: 081-844-1278 email: kkrirkong@hotmail.com

แบบประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย

เรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน  
 Vocation School Management Strategies According to the Concept  
 of Enhancing Work Values

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย  ในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การบริหาร  
 โรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน  
 (โปรดตอบทุกข้อ)

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้	
การบริหารวิชาการ					
1. งานพัฒนาหลักสูตร					
2. การจัดการเรียนการสอน					
3. งานวัดและประเมินผล					
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา					
1. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา					
2. งานส่งเสริมวินัย					
3. งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน					
4. งานโครงการพิเศษและบริการชุมชน					

ตารางที่ 2 องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน Work Values (Pat Boer, 2016) (โปรดตอบทุกข้อ)

องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน Work Values (Pat Boer, 2016)	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ได้	ไม่ได้	
ค่านิยมในการทำงาน Work Values					
1. ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values)					
2. ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values)					

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบหลักและย่อยของค่านิยมในการทำงาน Work Values (Pat Boer, 2016)

(โปรดตอบทุกข้อ)

องค์ประกอบหลักและย่อยของค่านิยมในการทำงาน Work Values (Pat Boer, 2016)	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ได้	ไม่ได้	
ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values)					
1. สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน					
2. ตำแหน่งงาน					
3. ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน					
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values)					
1. แรงจูงใจในการทำงาน					
2. ความพึงพอใจในการทำงาน					

ได้รับการตรวจสอบโดย

.....  
(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ



## แบบประเมินร่างกลยุทธ์

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

### ฉบับที่ 1

**คำชี้แจง** แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยผลของการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ฯของผู้ทรงคุณวุฒิในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาในการบริหารเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการให้การศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาที่จะเป็นกำลังของประเทศได้ต่อไป

แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ฯนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ซึ่งมีทั้งกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ (หน้า 2-6)

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์หลัก 6 ข้อ กลยุทธ์รอง 18 ข้อ และวิธีดำเนินการ 36 ข้อ (หน้า 7-12)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำหรับวิธีดำเนินการ สำหรับร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับนี้ (หน้า 13)

ขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ ตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ซึ่งหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสามารถเขียนแนะนำหรือติดต่อกับผู้วิจัยเพื่อให้ข้อมูลโดยตรง จักเป็นพระคุณอย่างสูง

นายเกริกก้อง มังคละพฤกษ์

นิสิตปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เบอร์โทรศัพท์ 081-844-1278 E-mail : [kkirkkong@hotmail.com](mailto:kkirkkong@hotmail.com)

**ตอนที่ 1** ร่างกลยุทธ์การบริหารกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ซึ่งมีทั้งกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WT	1. หลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	1.1 หลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1.1.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน 1.1.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน
		1.2 หลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1.2.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 1.2.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		1.3 หลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1.3.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน 1.3.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน
WT, WO	2. การเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	2.1 การจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	2.1.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน 2.1.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		2.2 การจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.2.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2.2.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		2.3 การจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	2.3.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน 2.3.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
WT	3. การวัดผลและประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	3.1 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.1.1 ปรับปรุงการวัดผลและประเมินผลโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน 3.1.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน
		3.2 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.2.1 ปรับปรุงการวัดผลและประเมินผลโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน 3.2.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน
		3.3 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.3.1 ปรับปรุงการวัดผลและประเมินผลโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน 3.3.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WT,WO	4. การจัดกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา เสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน	4.1 งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา เพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน	4.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม นักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงาน 4.1.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษามุ่งเน้น การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน
		4.2 งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา เพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	4.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม นักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน 4.2.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษามุ่งเน้น การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		4.3 งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา เพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน	4.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม นักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน 4.3.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษามุ่งเน้น การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความ พึงพอใจในการทำงาน
WT	5. การส่งเสริม วินัยเสริมสร้าง ค่านิยมในการ ทำงาน	5.1 การส่งเสริมวินัยเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	5.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัย เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5.1.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน
		5.2 การส่งเสริมวินัยเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน	5.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัย เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความ พึงพอใจในการทำงาน



ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
			5.2.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
WO,WT	6. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	6.1 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน	6.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน 6.1.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน
		6.2 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	6.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน 6.2.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน
		6.3 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	6.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6.3.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		6.4 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	6.4.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
			6.4.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน



**ตอนที่ 2** แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ทั้งข้อที่เป็นกลยุทธ์หลัก 6 ข้อ กลยุทธ์รอง 18 ข้อ และวิธีดำเนินการ 36 ข้อ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ **โปรดตอบทุกข้อ** โดยมีเกณฑ์ดังนี้

**เหมาะสม** หมายถึง เนื้อหาสอดคล้องกับบริบทการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาและสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลได้จริง

**เป็นไปได้** หมายถึง เนื้อหามีความชัดเจนสำหรับผู้ปฏิบัติ/ การจัดสรรทรัพยากรอื่นๆ ของโรงเรียนอาชีวศึกษาและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
<b>1. หลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
<b>1.1 หลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</b>						
1.1.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
1.1.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
<b>1.2 หลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
1.2.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
1.2.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
<b>1.3 หลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน</b>						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ สม	ได้	ไม่ได้		
1.3.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่ม วัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน						
1.3.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน แรงจูงใจในการทำงาน						
<b>2. การเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงาน</b>						
<b>2.1 การจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน</b>						
2.1.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ ทำงาน						
2.1.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน						
<b>2.2 การจัดการเรียนการสอนเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
2.2.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
2.2.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
<b>2.3 การจัดการเรียนการสอนเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึง พอใจในการทำงาน</b>						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ สม	ได้	ไม่ได้		
2.3.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
2.3.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
<b>3. การวัดผลและประเมินผลเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงาน</b>						
<b>3.1 การวัดผลและประเมินผลเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทาง กายภาพของสถานที่ทำงาน</b>						
3.1.1 ปรับปรุงการวัดผลและ ประเมินผลโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของ สถานที่ทำงาน						
3.1.2 จัดให้มีการวัดผลและ ประเมินผลมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน						
<b>3.2 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน</b>						
3.2.1 ปรับปรุงการวัดผลและ ประเมินผลโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน						
3.2.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผล มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ค่านิยมในตำแหน่งงาน						
<b>3.3 การวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน</b>						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ สม	ได้	ไม่ได้		
3.3.1 ปรับปรุงการวัดผลและ ประเมินผลโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน						
3.3.2 จัดให้มีการวัดผลและ ประเมินผลมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
<b>4. การจัดกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน</b>						
<b>4.1 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการทำงาน</b>						
4.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
4.1.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
<b>4.2 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
4.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
4.2.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
<b>4.3 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึง พอใจในการทำงาน</b>						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ สม	ได้	ไม่ได้		
4.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
4.3.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
<b>5. การส่งเสริมวินัยเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
<b>5.1 การส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
5.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
5.1.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
<b>5.2 การส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน</b>						
5.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
5.2.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
<b>6. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
6.1 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ สม	ได้	ไม่ได้		
6.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงาน โครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน						
6.1.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านตำแหน่งงาน						
<b>6.2 งานโครงการพิเศษและการบริการ ชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</b>						
6.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงาน โครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การทำงาน						
6.2.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
<b>6.3 งานโครงการพิเศษและการบริการ ชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
6.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงาน โครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน						
6.3.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
<b>6.4 งานโครงการพิเศษและการบริการ ชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน</b>						
6.4.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงาน โครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้าง						



กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ สม	ได้	ไม่ได้		
ค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
6.4.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิธีดำเนินการ สำหรับร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน

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



## แบบประเมินร่างกลยุทธ์

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

### ฉบับที่ 2

**คำชี้แจง** แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยผลของการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ของผู้ทรงคุณวุฒิในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาในการบริหารเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการให้การศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาที่จะเป็นกำลังของประเทศได้ต่อไป

แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์นี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1           ร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ซึ่งมีทั้งกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ (หน้า 2-6)
- ตอนที่ 2           แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์หลัก 6 ข้อ กลยุทธ์รอง 18 ข้อ และวิธีดำเนินการ 36 ข้อ (หน้า 7-12)
- ตอนที่ 3           ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำหรับวิธีดำเนินการ สำหรับร่างกลยุทธ์ ฉบับนี้ (หน้า 13)

ขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ ตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ซึ่งหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสามารถเขียนแนะนำหรือติดต่อกับผู้วิจัยเพื่อให้ข้อมูลโดยตรง จักเป็นพระคุณอย่างสูง

นายเกริกก้อง มังคละพฤกษ์

นิสิตปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เบอร์โทรศัพท์ 081-844-1278 E-mail : [kkirkkong@hotmail.com](mailto:kkirkkong@hotmail.com)

**ตอนที่ 1** ร่างกลยุทธ์การบริหารกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน **ฉบับที่ 2** ซึ่งมีทั้งกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WT	1. พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	1.1 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1.1.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน 1.1.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน
		1.2 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1.2.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 1.2.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		1.3 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1.3.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน 1.3.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน
WT, WO	2. ปรับปรุงการเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	2.1 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	2.1.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน 2.1.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน
		2.2 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน	2.2.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.2.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		2.3 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	2.3.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาโดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน 2.3.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
WT	3. ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	3.1 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน 3.1.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน
		3.2 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน 3.2.2 จัดให้มีการวัดและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน
		3.3.3 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน 3.3.2 จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
WT,WO	4. ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเสริมสร้าง	4.1 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	4.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	ค่านิยมในการทำงาน		4.1.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษามุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน
		4.2 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4.2.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษามุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		4.3 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน 4.3.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษามุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
WT	5. พัฒนางานส่งเสริมวินัยเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน	5.1 พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5.1.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
		5.2 พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	5.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน 5.2.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
WO,WT	6. พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเสริมสร้าง	6.1 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน	6.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน

ผลสรุป SWOT	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	ค่านิยมในการทำงาน		<p>6.1.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน</p> <p>6.2 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</p> <p>6.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</p> <p>6.2.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</p> <p>6.3 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>6.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>6.3.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>6.4 พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p> <p>6.4.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p> <p>6.4.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p>

**ตอนที่ 2** แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ทั้งข้อที่เป็นกลยุทธ์หลัก 6 ข้อ กลยุทธ์รอง 18 ข้อ และวิธีดำเนินการ 36 ข้อ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ **โปรดตอบทุกข้อ** โดยมีเกณฑ์ดังนี้

**เหมาะสม** หมายถึง เนื้อหาสอดคล้องกับบริบทการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาและสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลได้จริง

**เป็นไปได้** หมายถึง เนื้อหามีความชัดเจนสำหรับผู้ปฏิบัติ/ การจัดสรรทรัพยากรอื่นๆ ของโรงเรียนอาชีวศึกษาและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ สม	ได้	ไม่ได้		
<b>1. พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
1.1 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
1.1.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
1.1.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
<b>1.2 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
1.2.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มวัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
1.2.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
<b>1.3 พัฒนาหลักสูตรมุ่งเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน</b>						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ สม	ได้	ไม่ได้		
1.3.1 ปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่ม วัตถุประสงค์การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน						
1.3.2 จัดรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน แรงจูงใจในการทำงาน						
<b>2. ปรับปรุงการเรียนการสอนเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงาน</b>						
<b>2.1 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทาง กายภาพของสถานที่ทำงาน</b>						
2.1.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน						
2.1.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน						
<b>2.2 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน</b>						
2.2.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
2.2.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
<b>2.3 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน</b>						



กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ สม	ได้	ไม่ได้		
2.3.1 ปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
2.3.2 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
<b>3. ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผลเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงาน</b>						
<b>3.1 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผล เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทาง กายภาพของสถานที่ทำงาน</b>						
3.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผล และประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน						
3.1.2 จัดให้มีการวัดผลและ ประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน						
<b>3.2 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผล เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมใน ตำแหน่งงาน</b>						
3.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผล และประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านค่านิยมในตำแหน่งงาน						
3.2.2 จัดให้มีการวัดและประเมินผล เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมใน ตำแหน่งงาน						
<b>3.3 ปรับปรุงงานวัดผลและประเมินผล เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึง พอใจในการทำงาน</b>						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ สม	ได้	ไม่ได้		
3.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการวัดผล และประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
3.3.2 จัดให้มีการวัดผลและ ประเมินผลเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน						
<b>4. ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
<b>4.1 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</b>						
4.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
4.1.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
<b>4.2 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
4.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
4.2.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
<b>4.3 ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึง พอใจในการทำงาน</b>						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ สม	ได้	ไม่ได้		
4.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
4.3.2 จัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความ พึงพอใจในการทำงาน						
<b>5. พัฒนางานส่งเสริมวินัยเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงาน</b>						
<b>5.1 พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน</b>						
5.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริม วินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
5.1.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน						
<b>5.2 พัฒนางานส่งเสริมวินัยเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน</b>						
5.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในการส่งเสริม วินัยเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความ พึงพอใจในการทำงาน						
5.2.2 จัดให้มีการส่งเสริมวินัยเพื่อ เสริมสร้างค่านิยมในการทำงานด้านความพึงพอใจใน การทำงาน						
<b>6. พัฒนางานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน เสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</b>						
6.1 พัฒนางานโครงการพิเศษและการ บริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ สม	ได้	ไม่ได้		
6.1.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงาน โครงการพิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมในการทำงานด้านตำแหน่งงาน						
6.1.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน						
<b>6.2 พัฒนางานโครงการพิเศษและการ บริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน</b>						
6.2.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการ พิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
6.2.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน						
<b>6.3 พัฒนางานโครงการพิเศษและการ บริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
6.3.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการ พิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
6.3.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
<b>6.4 พัฒนางานโครงการพิเศษและการ บริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน</b>						
6.4.1 เพิ่มวัตถุประสงค์ในงานโครงการ พิเศษและการบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมใน การทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินการ	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ สม	ได้	ไม่ได้		
6.4.2 จัดให้มีงานโครงการพิเศษและ การบริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน						

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม **วิธีดำเนินการ** สำหรับร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....  
(.....)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผู้ประเมิน

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

หากผู้วิจัยมีข้อคำถามเกี่ยวกับผลการประเมินฉบับนี้ของท่าน

ผู้วิจัยขออนุญาตติดต่อกลับท่าน ในช่องทางการติดต่อที่ท่านสะดวก (โปรดระบุ.....)

## ภาคผนวก ข

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการตรวจสอบความตรงของเนื้อหารายชื่อของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
2. ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามรายชื่อเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

ผลการตรวจสอบความตรงของเนื้อหารายชื่อของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1	เพศ:					
	1.1) ชาย	1	1	1	1	1
	1.2) หญิง	1	1	1	1	1
2	อายุ:					
	2.1) น้อยกว่า 16 ปี	1	1	1	1	1
	2.2) 16 - 20 ปี	1	1	1	1	1
	2.3) 21 - 25 ปี	1	1	1	1	1
	2.4) 26 - 30 ปี	1	1	1	1	1
	2.5) 31 - 35 ปี	1	1	1	1	1
	2.6) 36 - 40 ปี	1	1	1	1	1
	2.7) 41 - 45 ปี	1	1	1	1	1
	2.8) 46 - 50 ปี	1	1	1	1	1
	2.9) 51 - 55 ปี	1	1	1	1	1
	2.10) 56 - 60 ปี	1	1	1	1	1
	2.11) มากกว่า 60 ปี	1	1	1	1	1
3	ท่านมีตำแหน่ง					
	3.1) ผู้อำนวยการ	1	1	1	1	1
	3.2) รองผู้อำนวยการ	1	1	1	1	1
	3.3) หัวหน้าฝ่าย/แผนงาน	1	1	1	1	1
	3.4) ครูประจำสาขาวิชา	1	1	1	1	1
	3.5) ครูที่ปรึกษา	1	1	1	1	1
	3.6) นักเรียนระดับ ปวช.	1	1	1	1	1
	3.7) นักเรียนระดับ ปวส.	1	1	1	1	1

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน							
การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร							
1	หลักสูตรของโรงเรียน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	1.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	
	1.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	
	1.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	
	1.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	
2	หลักสูตรของโรงเรียน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	2.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	
	2.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	
การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน							
3	การจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	3.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	
	3.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	
	3.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	
	3.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	
4	การจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	4.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	
	4.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	
การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล							
5	งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน มีการวัดและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	5.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	
	5.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	
	5.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	
	5.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	
6	งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน มีการวัดและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	6.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	
	6.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	



การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา							
7	7.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	7.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	7.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	7.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
8	งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	7.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	7.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย							
9	งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงาน ที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	9.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	9.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	9.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	9.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
10	งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงาน ที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	10.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	10.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน							
11	งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	11.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	11.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	11.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	11.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
12	งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	12.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	12.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1

การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด การเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน							
13	งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	13.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	13.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	13.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	13.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
14	งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียน มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	14.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	14.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการมีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน							
สภาพแวดล้อม : ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ							
ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร							
1	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	1.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	1.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	1.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	1.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
2	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	2.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	2.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน							
3	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	3.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	3.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	3.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	3.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1

ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
4	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	4.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	4.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล							
5	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	5.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	5.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	5.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	5.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
6	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	6.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	6.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
7	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	7.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	7.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	7.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	7.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
8	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	8.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	8.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย							
9	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	9.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	9.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	9.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	9.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
10	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	10.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	10.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1

ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน							
11	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	11.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	11.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	11.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	11.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
12	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงาน ที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	12.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	12.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน							
13	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงาน ที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	13.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	13.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	13.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	13.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
14	การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ เอื้อต่อการจัด งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	14.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	14.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1

สภาพแวดล้อม : ด้านสภาพเศรษฐกิจ							
ด้านสภาพเศรษฐกิจที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน					ผู้เชี่ยวชาญคนที่		IOC
1	2	3	4	5			
การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร							
1	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากที่สุดเพียงใด						
	1.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	1.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	1.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	1.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
2	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	2.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	2.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน							
3	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	3.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	3.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	3.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	3.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
4	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	4.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	4.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล							
5	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดผลและประเมินผล ค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	5.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	5.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	5.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	5.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1

ด้านสภาพเศรษฐกิจที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
6	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	6.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	6.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา							
7	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	7.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	7.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	7.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	7.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
8	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	8.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	8.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย							
9	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	9.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	9.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	9.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	9.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
10	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	10.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	10.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน							
11	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	11.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	11.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	11.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	11.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1

ด้านสภาพเศรษฐกิจที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
12	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	12.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	12.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน							
13	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	13.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	13.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	13.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	13.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
14	ด้านสภาพเศรษฐกิจ เอื้อต่อการจัด งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	14.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	14.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1

### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สภาพแวดล้อม : ด้านสภาวะทางสังคม							
ด้านสภาวะทางสังคมที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร							
1	ด้านสภาวะทางสังคม เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	1.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	1.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	1.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	1.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
2	ด้านสภาวะทางสังคม เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	2.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	2.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1

ด้านสถานะทางสังคมที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน							
3	ด้านสถานะทางสังคม เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	3.1)	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1
	3.2)	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1
	3.3)	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1
	3.4)	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1
4	ด้านสถานะทางสังคม เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	4.1)	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1
	4.2)	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1
การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล							
5	ด้านสถานะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	5.1)	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1
	5.2)	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1
	5.3)	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1
	5.4)	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1
6	ด้านสถานะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	6.1)	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1
	6.2)	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา							
7	ด้านสถานะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	7.1)	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1
	7.2)	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1
	7.3)	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1
	7.4)	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1
8	ด้านสถานะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	8.1)	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1
	8.2)	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1



ด้านสภาวะทางสังคมที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	
		1	2	3	4	5		
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย								
9	ด้านสภาวะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด							
	9.1)	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	9.2)	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	9.3)	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	9.4)	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
10	ด้านสภาวะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด							
	10.1)	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	10.2)	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน								
11	ด้านสภาวะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด							
	11.1)	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	11.2)	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	11.3)	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	11.4)	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
12	ด้านสภาวะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด							
	12.1)	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	12.2)	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน								
13	ด้านสภาวะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด							
	13.1)	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	13.2)	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	13.3)	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	13.4)	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
14	ด้านสภาวะทางสังคม เอื้อต่อการจัด งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยม ในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด							
	14.1)	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	14.2)	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1

สภาพแวดล้อมภายนอก : ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี									
การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร									
ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา					ผู้เชี่ยวชาญคนที่		IOC		
ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน					1	2		3	4
1	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด								
	1.1)	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1		
	1.2)	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1		
	1.3)	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1		
	1.4)	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1		
2	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด หลักสูตรของโรงเรียน ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด								
	2.1)	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1		
	2.2)	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1		
การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน									
3	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด								
	3.1)	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1		
	3.2)	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1		
	3.3)	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1		
	3.4)	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1		
4	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด								
	4.1)	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1		
	4.2)	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1		
การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล									
5	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด								
	5.1)	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1		
	5.2)	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1		
	5.3)	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1		
	5.4)	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1		

ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
6	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	6.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	6.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา							
7	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	7.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	7.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	7.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	7.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
8	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	8.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	8.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย							
9	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	9.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	9.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	9.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	9.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
10	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการจัด งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	10.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	10.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1

ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
		1	2	3	4	5	
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน							
11	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	เมื่อต่อการจัด งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด					
	11.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	11.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	11.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
12	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	เมื่อต่อการจัด งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด					
	12.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	12.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน							
13	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	เมื่อต่อการจัด งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงาน ที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด					
	13.1) ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	1	1
	13.2) ค่านิยมในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1
	13.3) ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	13.4) ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1
14	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	เมื่อต่อการจัด งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน ของโรงเรียน ให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด					
	14.1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
	14.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงทั้งฉบับของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
โดยใช้สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach  
(Cronbach Alpha Coefficient Reliability)

ค่าความเที่ยงของสภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	210

ค่าความเที่ยงของสภาพพึงประสงค์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.995	210

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.994	420

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามรายชื่อเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน

รายการ		สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน					
การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร					
1. หลักสูตรของโรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
1.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.802	0.781	4.448	0.662
1.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.737	0.807	4.350	0.727
1.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.760	0.851	4.425	0.727
1.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.778	0.897	4.482	0.719
2. หลักสูตรของโรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
2.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.720	0.907	4.472	0.705
2.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.762	0.842	4.473	0.702
การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน					
3. การจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียนมีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
3.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.745	0.799	4.427	0.713
3.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.698	0.803	4.360	0.762
3.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.732	0.831	4.378	0.761
3.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.720	0.870	4.428	0.723
4. การจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียนมีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
4.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.702	0.859	4.395	0.714
4.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.685	0.849	4.407	0.716

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล					
5. งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียนมีการวัดและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด					
5.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.672	0.840	4.370	0.705
5.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.648	0.799	4.342	0.725
5.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.728	0.860	4.382	0.742
5.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.745	0.867	4.408	0.732
6. งานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียนมีการวัดและประเมินผลค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด					
6.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.715	0.857	4.410	0.704
6.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.703	0.827	4.418	0.717
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา					
7. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียนมีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้ นาน้อยเพียงใด					
7.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.790	0.825	4.415	0.728
7.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.760	0.857	4.402	0.715
7.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.718	0.853	4.393	0.725
7.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.735	0.871	4.432	0.702
8. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียนมีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด					
8.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.728	0.848	4.382	0.729
8.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.700	0.849	4.376	0.774
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย					
9. งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียนมีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด					
9.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.668	0.875	4.360	0.724
9.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.660	0.848	4.325	0.753
9.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.662	0.867	4.343	0.772
9.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.670	0.881	4.392	0.750

รายการ		สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>10. งานส่งเสริมวินัยของโรงเรียนมีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</b>					
10.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.692	0.863	4.418	0.717
10.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.658	0.862	4.433	0.712
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน					
<b>11. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียนมีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</b>					
11.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	4.085	0.799	4.420	0.691
11.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.966	0.805	4.390	0.711
11.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	4.100	0.830	4.407	0.752
11.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.850	0.835	4.413	0.744
<b>12. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียนมีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</b>					
12.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.813	0.826	4.460	0.699
12.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.787	0.822	4.445	0.729
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน					
<b>13. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนมีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</b>					
13.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.812	0.876	4.423	0.741
13.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.775	0.846	4.427	0.734
13.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.785	0.856	4.423	0.774
13.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.787	0.864	4.447	0.708
<b>14. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนมีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</b>					
14.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.788	0.901	4.457	0.718
14.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.773	0.885	4.453	0.736



รายการ		สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<p>ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน</p> <p>การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร</p> <p>1. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดหลักสูตรของโรงเรียนให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</p>					
1.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.660	0.885	4.254	0.743
1.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.642	0.869	4.244	0.731
1.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.655	0.861	4.332	0.746
1.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.663	0.899	4.290	0.761
<p>2. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดหลักสูตรของโรงเรียนให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</p>					
2.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.647	0.854	4.316	0.709
2.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.605	0.856	4.269	0.746
<p>การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน</p> <p>3. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</p>					
3.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.647	0.856	4.233	0.770
3.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.607	0.831	4.171	0.783
3.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.705	0.869	4.259	0.769
3.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.692	0.863	4.275	0.770
<p>4. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</p>					
4.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.670	0.865	4.321	0.752
4.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.640	0.884	4.264	0.773
<p>การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล</p> <p>5. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดงานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียนให้มีการวัดและประเมินผลค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</p>					
5.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.687	0.864	4.383	0.716
5.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.652	0.844	4.295	0.770
5.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.645	0.833	4.295	0.773

รายการ		สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
5.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.655	0.857	4.332	0.750
<b>6. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดงานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียนให้มีการวัดและประเมินผลค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</b>					
6.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.613	0.869	4.259	0.758
6.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.600	0.876	4.264	0.794
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา					
<b>7. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</b>					
7.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.665	0.859	4.295	0.775
7.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.663	0.833	4.280	0.753
7.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.633	0.854	4.301	0.785
7.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.653	0.870	4.264	0.797
<b>8. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</b>					
8.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.680	0.892	4.285	0.777
8.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.647	0.879	4.301	0.801
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย					
<b>9. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดงานส่งเสริมวินัยของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</b>					
9.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.643	0.880	4.155	0.792
9.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.582	0.869	4.218	0.770
9.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.603	0.889	4.150	0.798
9.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.632	0.872	4.249	0.776
<b>10. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดงานส่งเสริมวินัยของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</b>					
10.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.653	0.889	4.275	0.756
10.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.628	0.890	4.295	0.779

รายการ		สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน					
11. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
11.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.693	0.884	4.311	0.772
11.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.627	0.861	4.259	0.779
11.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.658	0.873	4.295	0.788
11.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.695	0.885	4.311	0.789
12. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
12.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.687	0.892	4.295	0.747
12.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.645	0.893	4.332	0.785
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน					
13. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
13.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.735	0.873	4.269	0.765
13.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.718	0.893	4.321	0.758
13.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.733	0.874	4.290	0.801
13.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.740	0.915	4.212	0.806
14. การเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐเอื้อต่อการจัดงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
14.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.698	0.859	4.269	0.749
14.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.678	0.866	4.223	0.804
ด้านสภาพเศรษฐกิจที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน					
การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร					
1. ด้านสภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการจัดหลักสูตรของโรงเรียนให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
1.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.602	0.884	4.264	0.781
1.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.618	0.853	4.332	0.783

รายการ		สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.615	0.880	4.238	0.798
1.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.625	0.871	4.285	0.793
<b>2. ด้านสภาพเศรษฐกิจ</b> เอื้อต่อการจัดหลักสูตรของโรงเรียนให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด					
2.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.610	0.881	4.285	0.761
2.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.598	0.875	4.264	0.801
การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน					
<b>3. ด้านสภาพเศรษฐกิจ</b> เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด					
3.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.640	0.871	4.275	0.761
3.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.627	0.848	4.301	0.781
3.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.632	0.861	4.306	0.779
3.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.658	0.862	4.285	0.820
<b>4. ด้านสภาพเศรษฐกิจ</b> เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด					
4.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.598	0.867	4.259	0.786
4.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.642	0.863	4.290	0.773
การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล					
<b>5. ด้านสภาพเศรษฐกิจ</b> เอื้อต่อการจัดงานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียนให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด					
5.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.692	0.851	4.311	0.753
5.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.655	0.853	4.306	0.780
5.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.663	0.873	4.212	0.825
5.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.665	0.872	4.269	0.794

รายการ		สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
6. ด้านสภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการจัดงานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียนให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
6.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.657	0.845	4.368	0.730
6.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.645	0.864	4.290	0.753
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา					
7. ด้านสภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการจัดงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
7.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.690	0.834	4.321	0.764
7.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.677	0.841	4.269	0.792
7.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.660	0.881	4.238	0.808
7.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.685	0.851	4.254	0.821
8. ด้านสภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการจัดงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
8.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.665	0.857	4.290	0.766
8.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.663	0.847	4.347	0.757
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย					
9. ด้านสภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการจัดงานส่งเสริมวินัยของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
9.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.600	0.904	4.202	0.789
9.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.627	0.882	4.285	0.785
9.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.568	0.911	4.238	0.816
9.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.583	0.910	4.290	0.801
10. ด้านสภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการจัดงานส่งเสริมวินัยของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
10.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.590	0.904	4.280	0.780
10.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.590	0.896	4.285	0.777
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน					

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<b>11. ด้านสภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการจัดงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</b>					
11.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.627	0.901	4.259	0.774
11.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.620	0.900	4.332	0.783
11.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.623	0.879	4.311	0.805
11.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.622	0.918	4.238	0.814
<b>12. ด้านสภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการจัดงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</b>					
12.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.650	0.869	4.316	0.764
12.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.615	0.893	4.223	0.818
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน					
<b>13. ด้านสภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการจัดงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</b>					
13.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.693	0.872	4.290	0.731
13.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.697	0.887	4.264	0.766
13.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.663	0.871	4.316	0.800
13.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.668	0.902	4.285	0.803
<b>14. ด้านสภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อการจัดงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</b>					
14.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.747	0.872	4.378	0.752
14.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.712	0.896	4.394	0.766
ด้านสภาวะทางสังคมที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน					
การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร					
<b>1. ด้านสภาวะทางสังคมเอื้อต่อการจัดหลักสูตรของโรงเรียนให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้เล็กน้อยเพียงใด</b>					
1.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.653	0.876	4.275	0.735
1.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.620	0.837	4.233	0.773

รายการ		สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.700	0.841	4.342	0.773
1.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.672	0.850	4.332	0.776
<b>2. ด้านสภาวะทางสังคม</b> เกี่ยวกับการจัดหลักสูตรของโรงเรียนให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
2.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.610	0.858	4.352	0.746
2.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.598	0.880	4.363	0.763
การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน					
<b>3. ด้านสภาวะทางสังคม</b> เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
3.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.648	0.848	4.316	0.730
3.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.638	0.861	4.306	0.753
3.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.627	0.869	4.316	0.788
3.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.650	0.861	4.347	0.757
<b>4. ด้านสภาวะทางสังคม</b> เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
4.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.643	0.884	4.295	0.754
4.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.615	0.899	4.316	0.796
การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล					
<b>5. ด้านสภาวะทางสังคม</b> เกี่ยวกับการจัดงานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียนให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
5.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.675	0.882	4.326	0.765
5.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.620	0.853	4.275	0.774
5.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.618	0.880	4.295	0.792
5.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.640	0.882	4.332	0.782
<b>6. ด้านสภาวะทางสังคม</b> เกี่ยวกับการจัดงานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียน ให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
6.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.708	0.865	4.326	0.780

รายการ		สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
6.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.650	0.879	4.347	0.791
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา					
7. ด้านสภาวะทางสังคมเอื้อต่อการจัดงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
7.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.723	0.847	4.295	0.789
7.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.680	0.861	4.311	0.791
7.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.693	0.853	4.326	0.810
7.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.682	0.877	4.295	0.805
8. ด้านสภาวะทางสังคมเอื้อต่อการจัดงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
8.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.703	0.862	4.358	0.743
8.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.695	0.870	4.378	0.768
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย					
9. ด้านสภาวะทางสังคมเอื้อต่อการจัดงานส่งเสริมวินัยของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
9.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.675	0.833	4.254	0.754
9.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.667	0.819	4.244	0.770
9.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.652	0.873	4.280	0.775
9.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.632	0.849	4.244	0.801
10. ด้านสภาวะทางสังคมเอื้อต่อการจัดงานส่งเสริมวินัยของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
10.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.633	0.868	4.342	0.761
10.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.627	0.877	4.326	0.768
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน					
11. ด้านสภาวะทางสังคมเอื้อต่อการจัดงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
11.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.698	0.879	4.275	0.756



รายการ		สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
11.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.648	0.866	4.259	0.771
11.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.673	0.874	4.295	0.822
11.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.668	0.889	4.295	0.790
<b>12. ด้านสภาวะทางสังคมเอื้อต่อการจัดงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด</b>					
12.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.655	0.868	4.316	0.754
12.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.658	0.892	4.358	0.730
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน					
<b>13. ด้านสภาวะทางสังคมเอื้อต่อการจัดงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด</b>					
13.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.733	0.854	4.301	0.758
13.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.652	0.886	4.275	0.760
13.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.708	0.865	4.285	0.775
13.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.717	0.849	4.306	0.755
<b>14. ด้านสภาวะทางสังคมเอื้อต่อการจัดงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด</b>					
14.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.730	0.824	4.399	0.724
14.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.740	0.847	4.394	0.729
ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน					
การบริหารวิชาการ : งานพัฒนาหลักสูตร					
<b>1. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดหลักสูตรของโรงเรียนให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด</b>					
1.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.662	0.855	4.275	0.772
1.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.645	0.851	4.264	0.768
1.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.683	0.888	4.306	0.778
1.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.660	0.899	4.311	0.766

รายการ		สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
2. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดหลักสูตรของโรงเรียนให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
2.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.647	0.913	4.352	0.764
2.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.668	0.924	4.332	0.806
การบริหารวิชาการ : การจัดการเรียนการสอน					
3. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
3.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.658	0.868	4.358	0.744
3.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.603	0.853	4.249	0.796
3.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.665	0.874	4.301	0.793
3.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.645	0.885	4.264	0.764
4. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนบางวิชาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
4.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.605	0.862	4.290	0.749
4.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.615	0.878	4.311	0.768
การบริหารวิชาการ : งานวัดผลและประเมินผล					
5. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดงานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียนให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
5.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.668	0.846	4.301	0.734
5.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.655	0.853	4.306	0.750
5.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.692	0.835	4.321	0.752
5.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.665	0.833	4.285	0.774
6. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดงานวัดผลและประเมินผลบางวิชาของโรงเรียนให้มีการวัดผลและประเมินผลค่านิยมในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
6.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.667	0.870	4.363	0.717
6.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.667	0.887	4.373	0.710

รายการ		สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา					
7. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
7.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.733	0.821	4.321	0.711
7.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.678	0.806	4.269	0.743
7.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.695	0.856	4.301	0.761
7.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.725	0.847	4.342	0.747
8. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
8.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.705	0.871	4.332	0.717
8.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.677	0.872	4.389	0.726
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานส่งเสริมวินัย					
9. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดงานส่งเสริมวินัยของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
9.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.627	0.867	4.233	0.772
9.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.630	0.835	4.269	0.755
9.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.628	0.890	4.259	0.794
9.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.628	0.903	4.347	0.793
10. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดงานส่งเสริมวินัยของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
10.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.705	1.443	4.295	0.768
10.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.638	0.865	4.269	0.811
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน					
11. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด					
11.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.690	0.836	4.306	0.752

รายการ		สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
11.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.698	0.861	4.269	0.770
11.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.685	0.862	4.378	0.763
11.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.715	0.851	4.316	0.765
<b>12. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</b>					
12.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.642	0.863	4.290	0.753
12.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.630	0.891	4.290	0.811
การบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา : งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน					
<b>13. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม (Extrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</b>					
13.1	ค่านิยมด้านสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.717	0.855	4.352	0.726
13.2	ค่านิยมในตำแหน่งงาน	3.662	0.859	4.321	0.749
13.3	ค่านิยมในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	3.678	0.883	4.326	0.797
13.4	ค่านิยมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.697	0.890	4.363	0.750
<b>14. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชนของโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงานที่เป็นนามธรรม (Intrinsic Values) แต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</b>					
14.1	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.735	0.832	4.378	0.711
14.2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.728	0.866	4.378	0.725



ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบกรอบแนวคิดและเครื่องมือวิจัย
2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1
3. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group)

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบกรอบแนวคิดและเครื่องมือวิจัย

1. ดร. จินตนา จันทร์เจริญ
  - ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธน
  - รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิทยาลัยเชียงใหม่
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรกุล
  - อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ดร. ลือชัย แก้วสุข
  - Management system advisor ที่บริษัท Japanese engineering manufacture
4. อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์
  - หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
5. รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์
  - อาจารย์พิเศษ สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
  - ที่ปรึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1

1. ดร. จินตนา จันทร์เจริญ
  - ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธน
  - รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิทยาลัยเชียงราย
2. ดร. จุฑามณี ไกรคุณาศัย
  - ผู้จัดการวิทยาลัยเทคโนโลยีสหวิทยบริหารธุรกิจ
3. คุณจาคุสม เตชะรัตน์ประเสริฐ
  - รองประธานกรรมการ ฝ่ายสื่อสารการตลาด บริษัท สหมงคลฟิล์ม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
4. คุณณัฐพล ไตรณัฐ
  - กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไฮเคิล คัลเจอร์ โช่ว จำกัด
5. คุณตรอง วรปรีชา
  - เจ้าของกิจการส่วนตัว
6. ผอ. ทวีศักดิ์ คิ้วทอง
  - ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
  - ประธานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
7. คุณทศพล มาลีนนท์
  - รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท บีอีซี เวิลด์ จำกัด (มหาชน)
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประทุมทอง ไตรรัตน์

- อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี
9. ดร. ประเสริฐ กลิ่นชู
- ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออก (อี เทค)
  - อุปนายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย  
กลุ่มภาคกลาง
10. ดร. รังสรรค์ มณีเล็ก
- ที่ปรึกษาพิเศษประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นักบริหารระดับสูง) สำนักงานปลัดสำนัก  
นายกรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี
  - อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
11. ดร. ลฎาภา พูลโพธิ์ทอง
- ครูใหญ่ศูนย์การเรียนรู้ บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด(มหาชน)
12. ดร. ลือชัย แก้วสุข
- Management system advisor ที่บริษัท Japanese engineering manufacture
13. คุณวัชรพงศ์ วิสุทธิพงศ์
- ผู้จัดการกองบริหารและพัฒนาบุคลากรของฝ่ายครัว บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
14. คุณวิภา ชุณหาศาสตร์
- Managing Director Chunnasart Co.,Ltd
15. ดร. ศิริพรรณ ชุมนุม
- รองเลขาธิการกรรมการอาชีวศึกษา



## 16. ดร. สมยศ ชี้แจง

- หัวหน้าสำนักพัฒนาและส่งเสริม สำนักพัฒนาและส่งเสริม สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ.

## 17. คุณสรนันท์ พรรณเชษฐ์

- กรรมการผู้จัดการกลุ่มบริษัท สหภัทร จำกัด
- รองเลขาธิการ อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการที่ปรึกษาผู้พิพากษาสมทบ
- อาจารย์พิเศษด้านเศรษฐศาสตร์

## 18. คุณสุภาวดี สุตะสิงห์

- ผู้อำนวยการสายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)
- ผู้อำนวยการสำนักกรรมการและศูนย์การเรียนรู้ (S&P)

## 19. อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์

- หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

## 20. รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์

- อาจารย์พิเศษ บริหารการศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ที่ปรึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ  
เข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus Group)

1. คุณจาตุสม เตชะรัตนประเสริฐ
  - รองประธานกรรมการ ฝ่ายสื่อสารการตลาด บริษัท สหมงคลฟิล์ม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
2. คุณตรอง วรปรีชา
  - เจ้าของกิจการส่วนตัว
3. คุณทศพล มาสินนท์
  - รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท บีอีซี เวิลด์ จำกัด (มหาชน)
4. ดร.ประทีน เลียนจำรุญ
  - หัวหน้าโครงการวิทยาลัยเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีพังงา
5. ผศ. ดร. ประทุมทอง ไตรรัตน์
  - อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี
6. ดร. ประเสริฐ กลิ่นชู
  - ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออก (อี เทค)
  - อุปนายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย กลุ่มภาคกลาง
7. ดร. รจนา จันทรากุล
  - หัวหน้ากลุ่มวิจัยนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา
8. ผศ.ดร. รินรดี ปาปะโน
  - ผู้ช่วยคณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
9. ดร.รุ่งทิพา สลากัน
  - อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาจ.สุรินทร์ (วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ)

## 10. ดร. รังสรรค์ มณีเล็ก

- ที่ปรึกษาพิเศษประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นักบริหารระดับสูง) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี
- อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 11. ดร. ลฎาภา พูลโพธิ์ทอง

- ครูใหญ่ศูนย์การเรียน บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด(มหาชน)

## 12. ดร. ลือชัย แก้วสุข

- Management system advisor ที่บริษัท Japanese engineering manufacture

## 13. คุณวัชรพงศ์ วิสุทธิพงศ์

- ผู้จัดการกองบริหารและพัฒนาบุคลากรของฝ่ายครัว บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

## 14. ดร. สมยศ ชี้แจง

- หัวหน้าสำนักพัฒนาและส่งเสริม สำนักพัฒนาและส่งเสริม สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) สมศ.

## 15. คุณสุภาวดี หุตะสิงห์

- ผู้อำนวยการสำนักกรรมการและศูนย์การเรียน (S&P)
- ผู้อำนวยการสายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)

## ภาคผนวก ง

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบกรอบแนวคิดและเครื่องมือวิจัย
2. ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย
3. ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบกลยุทธ์
4. ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุม (Focus group)
5. ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุม (Focus group)



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร.82565-97 ต่อ 6732  
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/60-1760 วันที่ 19 เมษายน 2560  
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแนวคิดและเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ

ด้วย นายเกริกก้อง มังคละพุกข์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชญาพิมพ์ อุสาโห และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแนวคิดและเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานใน รายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยศวีร์ สายฟ้า)  
 รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/60-1758

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

19 เมษายน 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแนวคิดและเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ลือชัย แก้วสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย กรอบแนวคิดและเครื่องมือวิจัย

ด้วย นายเกริกก้อง มังคละพุกษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ขนิษฐา ฤทธิกุล และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแนวคิดและเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้มีลิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานใน รายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยศวีร์ สายฟ้า)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ  
โทร. 0-2218-2565 ต่อ 6732



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/60-4258

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

14 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายเกริกก้อง มังคละพฤกษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชญาพิมพ์ อุสาโห และศาสตราจารย์ ดร. พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชิโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย : 08-1844-1278



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-0635

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

15 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 1

เรียน ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 1

ด้วย นายเกริกก้อง มังคละพฤกษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์  
เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน" โดยมี  
ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสิบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ที่  
ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 1 ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้  
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ  
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 081-844-1278 email: kkrirkong@hotmail.com





ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-0637

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

15 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 1

เรียน ดร.ลือชัย แก้วสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 1

ด้วย นายเกริกก้อง มังคละพฤกษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรศึกษบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบริกรมพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.เสิบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 1 ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร: 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 081-844-1278 email: kkrirkkong@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-0652

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

15 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 1

เป็น ผู้อำนวยการทวีศักดิ์ ศิวทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 1

ด้วย นายเกริกก้อง มังคละพฤกษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน" โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร.สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 1 ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 081-844-1278 email: kkrirkong@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61- 1619

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

19 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน ดร. สมยศ ชี้นาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 2

ด้วย นายเกริกก้อง มังคละพฤกษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร. สิบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันพุธที่ 25 เมษายน 2561 เวลา 13.30 – 15.30 น. ณ ห้อง 704 ชั้น 7 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันและเวลาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอขอบคุณในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 081-844-1278 email: kkrirkong@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1618

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

19 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประทุมทอง ไตรรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 2

ด้วย นายเกริกก้อง มังคละพฤกษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรศึกษบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน" โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร. สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันพุธที่ 25 เมษายน 2561 เวลา 13.30 - 15.30 น. ณ ห้อง 704 ชั้น 7 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันและเวลาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 081-844-1278 email: kkrirkong@hotmail.com

ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1620

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

19 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน คุณตรอง วรปริษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 2

ด้วย นายเกริกก้อง มังคละพฤกษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรศษุภบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน" โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร. สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันพุธที่ 25 เมษายน 2561 เวลา 13.30 – 15.30 น. ณ ห้อง 704 ชั้น 7 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้สิดผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันและเวลาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอขอบคุณในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 081-844-1278 email: kkrirkong@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1606

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

1๒ เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus Group)

เรียน กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทอท.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 2

ด้วย นายเกริกก้อง มังคละพฤษดิ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร. สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญ คุณอาคิม มั่นตะวัตร์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus Group) ในวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2561 เวลา 13.30 – 15.30 น. ณ ห้อง 704 ชั้น 7 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ คุณอาคิม มั่นตะวัตร์ เข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus Group) ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชิโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 081-844-1278 email: kkrirkkong@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1607

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

19 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus Group)

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 2

ด้วย นายเกริกก้อง มังคละพุกษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พฤษี ศรีบรรณพิทักษ์ และ อาจารย์ ดร. สิบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รินรตี ปาปะโน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus Group) ในวันที่ 25 เมษายน 2561 เวลา 13.30 – 15.30 น. ณ ห้อง 704 ชั้น 7 อาคารพระมิ่งขวัญ การศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รินรตี ปาปะโน เข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus Group) ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 081-844-1278 email: kkrirkong@hotmail.com

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายเกริกก้อง มั่งคละพฤกษ์ เกิดเมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2522 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก ระดับปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา Language and Communication จาก Language School สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ที่เกริกวิทยาลัย ซึ่งเปิดสอนหลักสูตรอาชีวศึกษา ในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง







จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**