

กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในศตวรรษที่21*

Management Strategies for Agricultural and Technology Colleges in the 21st Century

คัทธเลียา เจริญสุข**

Katthaleeya Jaroensook

6614830087@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขตลอดจนข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน เป็นข้าราชการผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1. การจัดการความรู้ในองค์กร 2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง 3. การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย และ 4. การทำงานร่วมกับองค์กรเพื่อการเรียนรู้ สำหรับปัญหาและอุปสรรคที่พบ มีดังนี้ 1) การที่ผู้บริหารอาวุโส และบุคลากรในองค์กรไม่ยอมเปลี่ยนแปลงยึดติดกับความคิดเดิม 2) ระบบการดำเนินงานที่ยึดถือระเบียบในการปฏิบัติ และยึดกับการเกษตรที่ยังไม่พร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การขาดแคลนบุคลากร งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์เทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัย 4) หลักสูตรในปัจจุบันที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของภาคเกษตรกรรมในอนาคต และ 5) ความเปลี่ยนแปลงของอัตรากำลังคนรุ่นเก่าที่เกษียณ เปลี่ยนเป็นคนรุ่นใหม่ แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้ 1) การสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 2) การหาความร่วมมือกับองค์กรภายนอก 3) การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และ 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายให้มีการเปลี่ยนแปลง 2) การปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย 3) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน และ 4) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: กลยุทธ์ ; การบริหารจัดการ ; วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

Keywords: Strategy ; Management ; College of Agriculture and Technology

บทนำ

การศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สังคม และชาติ โดยถือว่าเป็นกลไกหลัก ที่พัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปพร้อมกับควบคู่กับการธำรงรักษา ปัจจุบันเรากำลังอยู่ในศตวรรษที่ 21 โดยเปลี่ยนโฉมหน้าของโลกจากยุคศตวรรษที่ 20 ไปอย่างสมบูรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคมที่อาจอันนำไปสู่การปรับตัวจากการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าสังคมความรู้ (Knowledge Society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ที่ทั่วโลกจะต้องให้

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21

**นักศึกษาลัทธิธรรมประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความสำคัญต่อการใช้ความรู้และนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยในการพัฒนาและการผลิตมากกว่าการใช้เงินทุนและแรงงานโลก

สถานศึกษาถึงแม้จะเป็นหน่วยงานย่อยในระบบการจัดการศึกษาของไทย ตามนโยบายของการกระจายอำนาจทางการศึกษา แต่ถือว่าเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการในการที่จะนำนโยบายจากภาครัฐสู่การปฏิบัติจริง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรและผู้นำขององค์กร จึงถือว่าเป็นกลไกหลักในการวางแผนพัฒนาองค์กรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในฐานะเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งดำเนินการจัดการเรียนการสอนระบบปกติและระบบทวิภาคี ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ โดยถือว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทในการสร้างคน พัฒนาคณะเพื่อเป็นกำลังแรงงานของประเทศ

จากสภาวะการณ์การหมุนเวียนเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาซึ่งถือเป็นระบบในการเตรียมคน พัฒนาคณะ เข้าสู่ในศตวรรษที่ 21 ก็ต้องปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 รวมถึงปัญหาอุปสรรค เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะ ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรในศตวรรษที่ 21 (อ้างถึงใน ญฐกร วัชรสินธุ์ และ ชุตติกาญจน์ ฉลาดสกุล, 2566, หน้า 253) ซึ่งประกอบด้วย 1) การจัดการความรู้ในองค์กร 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง 3) การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย และ 4) การทำงานร่วมกับองค์กรเพื่อการเรียนรู้ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นงานวิจัยได้ โดยผ่านการสัมภาษณ์จำนวน 6 ราย ดังนี้ 1) รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) ที่ปรึกษาด้านมาตรฐานอาชีวศึกษาเกษตรกรรมและประมง 3) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ 4) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม 5) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี และ 6) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุราษฎร์ธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนที่จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายที่จะเข้าสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ล่วงหน้าเป็นหนังสือที่ได้ขอความอนุเคราะห์จากโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์และได้นัดหมายวันสัมภาษณ์ตามที่ระบุในหนังสืออีกครั้งรวมถึงได้แจ้งถึงประเด็นคำถามล่วงหน้าก่อน ในการสัมภาษณ์จะมีการขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการจัดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 มีดังต่อไปนี้

1. การจัดการความรู้ในองค์กร

1.1 การกำหนดขอบเขตและเป้าหมายการจัดการความรู้ในองค์กรให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

การให้ความสำคัญที่ตัวผู้บริหารเป็นอันดับ 1 เพราะผู้บริหารถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานทางด้านต่าง ๆ โดยทำการเปลี่ยนแปลงแนวคิดผู้บริหารให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 และถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อร่วมกันพัฒนาให้องค์กรมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้มีความรู้ทางด้านทักษะดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ การแสวงหาความรู้ที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยประยุกต์กับความรู้เดิมที่สั่งสมเพื่อมาประยุกต์เข้ากับความรู้ใหม่ ๆ และบุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการถ่ายทอดและจากการส่งเสริมจากผู้นำองค์กร การให้ครู บุคลากรในองค์กรพัฒนาจัดทำแผนการเรียนรู้ และพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำมารวบรวมเป็นองค์ความรู้และจัดทำในรูปแบบตารางเรียนชั่วโมง และนำไปจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล เข้ามาช่วยในการจัดการความรู้ การสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้โดยกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การมุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การบริหารความรู้จากหลากหลายแหล่งจากภายในองค์กรและความรู้จากแหล่งภายนอก การเน้นการจัดการความรู้แบบองค์รวม การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาครู บุคลากร การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาบริหารจัดการสถานศึกษา และปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน และการทำความเข้าใจกับครูในการตระหนักถึงยุคของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับยอมรับ โดยเตรียมตัวในการนำนวัตกรรมการเกษตรพัฒนาเป็นเกษตรสมัยใหม่และสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนนักศึกษา

1.2 การกำหนดกระบวนการจัดการความรู้ และกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ผู้บริหารได้สั่งสมประสบการณ์ผนวกกับความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดซึ่งดำเนินการถ่ายทอดความรู้ทั้งในระบบออนไลน์ ออฟไลน์ และออนไลน์ เป็นระยะๆ และให้ผู้บริหารนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้องค์กร รวมถึงนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กรให้มีความเข้าใจในศตวรรษที่ 21 การสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจว่าทำไมเราต้องมีการเปลี่ยนแปลง หลังจากนั้นเมื่อทำความเข้าใจแล้วจึงจัดประชุมเพื่อให้ความรู้ และนิเทศติดตามผล การผสมผสานทั้งด้านการพัฒนาและการปรับตัวที่รวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีและการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงการสร้างและรวบรวมความรู้ การกระตุ้นให้พนักงานหรือหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรมีการสร้างความรู้ใหม่ๆ ผ่านการวิจัย การพัฒนา หรือการเรียนรู้จากภายนอก การจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี เช่น ฐานข้อมูลหรือคลาวด์ในการจัดเก็บความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย การนำความรู้ไปใช้ การพัฒนากระบวนการหรือเครื่องมือในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้จริงในงาน การประเมินและปรับปรุงการจัดการความรู้ การประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีเครื่องมือฐานข้อมูลที่พร้อมในการนำมาใช้และตัดสินใจ และการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ โดยส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกับ

สังคมแห่งการ รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยครูใหม่สอนครูเก่าในความรู้ด้านเทคโนโลยี และครูเก่าสอนความรู้ให้กับครูใหม่จากความรู้ที่ได้สั่งสมประสบการณ์จากการจัดการเรียนการสอน

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

การนำคำกล่าวของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ต.ท.เพิ่มพูน ชิดชอบ) คือ “จับมือไว้แล้วไปด้วยกัน” มาเป็นวิสัยทัศน์ทิศทางการดำเนินงาน โดยองค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วยกัน การกำหนดวิสัยทัศน์การเป็นองค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 คือ ต้องเป็นองค์กรที่เปลี่ยนแปลง ปรับตัวเปลี่ยนให้ทันกับศตวรรษที่ 21 การกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยให้เป็นสถานศึกษาที่ผลิตนักศึกษาให้มีทักษะวิชาชีพได้คุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการดำรงชีวิตและสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นองค์กรการเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถปรับตัวได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลง และการกำหนดแนวทางการทำงานโดยการสร้างความตระหนัก การเข้าถึงเป้าหมายขององค์กร การสร้างความร่วมมือของกลุ่ม/ฝ่ายในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้พร้อมกัน

2.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณค่า (Values) เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

การปลูกจิตสำนึกให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเดิมไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย การให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นในการสร้างคุณค่าให้กับตัวเองและองค์กร การสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องของหลักเกณฑ์ กฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ภายใต้รูปแบบของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เน้นบูรณาการการทำงานและการร่วมมือกันของบุคลากร การผสมผสานค่านิยมที่เน้นความยืดหยุ่น นวัตกรรม ความหลากหลาย ความยั่งยืน ความโปร่งใส โดยสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะ การสร้างประสบการณ์ที่ดี การให้คุณค่ากับทุกคนในองค์กร การสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการพยายามสร้างค่านิยมหลักหรือค่านิยมองค์กรตามบริบทของสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ทุกฝ่ายคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์งานวิจัย เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ตามคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และนำมาพัฒนาโดยผ่านครูรุ่นใหม่และรุ่นเก่าผสมผสานให้เกิดการเรียนรู้และเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนจากจากต้นตอที่สถานศึกษามี

3. การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย

3.1 องค์กรมีการทำงานอย่างเป็นเครือข่ายหรือไม่ อย่างไร เกิดผลอะไร

การสร้างเครือข่ายในทีมเป็นการขับเคลื่อนในเชิงกิจกรรมในรูปขององค์กรเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อกท.) ซึ่งวิธีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีรูปแบบการทำงานในลักษณะของรูปแบบคณะกรรมการ อกท. โดยจะมีทั้งประธานชาติ ประธานภาคแต่ละภาค และประธานหน่วยทุกหน่วย ภายใต้รูปแบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการร่วมกันทำงาน ซึ่งการทำงานจะเน้นไปที่กิจกรรมเสริมประกอบหลักสูตรแต่ละประเภทสาขาวิชาเกษตรกรรมและประมง และประกอบเป็นชมรม และให้ครู บุคลากร ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งรวมถึงการทำงานและการจัดการเรียนการสอนภายในองค์กร การสร้างเครือข่ายในการทำงานเป็นกลุ่มงาน ในลักษณะกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงานเดียวกัน เพื่อให้เกิดการสอดรับหนุนเสริมภารกิจงานซึ่งกันและกัน การทำงานที่มีลักษณะเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้องค์กรเติบโตและรับมือกับความเปลี่ยนแปลง การสร้างความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมและความสามารถในการตัดสินใจของการทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มเครือข่าย การให้

ความช่วยเหลือ การบริการวิชาชีพ จิตอาสา การให้ความเป็นกันเองและเข้าถึงง่าย และมีระเบียบบริหารงาน สถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานและการแบ่งโครงสร้างภายในสถานศึกษาที่แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน และ ปฏิบัติงานไปตามระเบียบและสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อผลสำเร็จของงานที่กำหนดไว้ในหน้าที่ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 จากข้อ 3.1 ใช้กลยุทธ์ใดในการผลักดันการทำงานเป็นเครือข่ายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ใช้ในการผลักดันการทำงาน คือ กลยุทธ์การผลักดันการทำงานเป็นเครือข่ายใน องค์กร กลยุทธ์มุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นหลักเพื่อผลักดันการทำงาน กลยุทธ์การส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์การสร้างโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและสามารถ สนับสนุนการทำงานข้ามแผนกและข้ามระดับได้ กลยุทธ์การส่งเสริมค่านิยมของการร่วมมือ โดยเคารพใน ความคิดเห็นของผู้อื่น การให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความรู้การตัดสินใจร่วมกัน กลยุทธ์สร้างระบบรางวัล ที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน และกลยุทธ์การมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้ทุกแผนก ทุกกลุ่ม/ฝ่ายมีส่วนร่วมและ สนับสนุนอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันในงานกิจกรรมขององค์กร/วิทยาลัย

4. การทำงานร่วมกับองค์กรเพื่อการเรียนรู้

4.1 วิธีอะไรในการสร้างและขยายเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการกิจ

วิธีการสร้างเครือข่าย โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน หรือเรียกว่า Win-Win การใช้วิธีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับสถานประกอบการ สถานศึกษา รวมถึง บริษัท ต่างประเทศ เพื่อที่จะให้องค์กรนั้นๆ มาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากำลังคนให้ เป็นไปตามที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือองค์กรที่หาความร่วมมือข้อตกลง การให้บุคลากรขององค์กร ปรับตัวและพัฒนาสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก/ชุมชน เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและเติบโตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแสวงหาเครือข่ายภายนอกที่เกี่ยวข้องกับ การกิจของวิทยาลัยให้การดำเนินงานเติบโตและจัดปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และการแสวงหาความร่วมมือกับเกษตรอำเภอ กลุ่มเกษตรกร และประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ภาพลักษณ์ ผลงานของสถานศึกษา โดยใช้หลักในการทำงาน คือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ที่เน้นการมี ส่วนร่วมขององค์กร ชุมชน

4.2 องค์กรควรปรับตัวหรือพัฒนาอย่างไรเพื่อสร้างความสำเร็จในการทำงานเครือข่ายในอนาคต

การนำผู้บริหารที่เป็นผู้นำของสถานศึกษาไปศึกษาดูงานเรียนรู้องค์กรในภาคเอกชน และ นำมาพัฒนาต่อยอดการบริหารให้กับสถานศึกษา และการแสวงหาเครือข่ายภายนอกสนับสนุนเพื่อสนับสนุน ความร่วมมือร่วมกันให้สถานศึกษาเข้าสู่ในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง การสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานให้ บุคลากรในองค์กรได้เห็นถึงความพิเศษในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต การหาทางออกร่วมกันเพื่อให้การทำงานกับเครือข่ายประสบความสำเร็จ โดยการใช้ความไว้วางใจ เชื่อใจหรือให้การสนับสนุนโดยไม่มีคำตอบแทน การปรับตัวในด้านโครงสร้าง วัฒนธรรม การใช้เทคโนโลยี การพัฒนาทักษะของบุคลากรและพัฒนาทักษะผู้นำในการจัดการเครือข่ายเพื่อให้้องค์กรทำงานร่วมกันอย่าง มีประสิทธิภาพและเติบโตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การประสาน พูดคุย ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน และการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้เชิงทฤษฎี ด้านเทคโนโลยีอย่าง แท้จริงและถูกต้องจากประสบการณ์ที่สะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรภายนอก โดยเฉพาะเครือข่าย ที่มีส่วนในการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า

ปัญหาและอุปสรรค

1) การที่ผู้บริหารอาวุโสและบุคลากรในองค์กรยังยึดติดกับระบบวัฒนธรรมเดิม 2) การขาดแคลน บุคลากรงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 3) การได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ค่อนข้างน้อย 4) การหาประโยชน์หรือทำประโยชน์ในพื้นที่ เพราะที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นที่ราชพัสดุเมื่อมีรายได้เกิดขึ้นต้องนำเข้าส่งคลังเป็นรายได้ของแผ่นดิน ไม่ได้เข้าสู่วิทยาลัย เมื่อไม่มีรายได้ การที่จะบริหารจัดการหรือสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยก็ไม่สามารถทำได้มากเนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด 5) หลักสูตรปัจจุบันไม่สามารถตอบสนองความต้องการของภาคเกษตรกรรมในอนาคต หรือไม่สามารถเตรียมพร้อมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล 6) ผู้เรียนขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีจากการใช้งานจริงและประสบการณ์ 7) ขาดการเตรียมพร้อมในการจัดการการเรียนการสอนทางออนไลน์ หรือการจัดการห้องเรียนเสมือน (Virtual classrooms) 8) บุคลากรขาดการฝึกอบรมหรือทักษะในเทคโนโลยีใหม่ ๆ 9) ระบบการดำเนินงานที่ต้องยึดถือระเบียบในการปฏิบัติงานไม่พร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง และ 10) ความเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังคนรุ่นเก่าที่เกษียณ เปลี่ยนเป็นคนรุ่นใหม่

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

1) การสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยการให้รางวัลหรือการเลื่อนเงินเดือนขึ้นพิเศษ 2) การหาความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เพื่อระดมทรัพยากรสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน 3) การแก้ไขให้วิทยาลัยมีสถานะเป็นนิติบุคคล หรือการทำข้อตกลงกับหน่วยงานผู้เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ที่ดิน (กรมการเกษตร กระทรวงการคลัง) และนำรายได้นั้นมาสนับสนุน ซ่อมแซมหรือสร้างเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน 4) การพัฒนาทักษะดิจิทัลและการพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถทำให้สถานศึกษามีความยั่งยืนและสำเร็จในอนาคต 5) การพัฒนาหลักสูตรสอดคล้องกับการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และ 6) เน้นพัฒนาครูผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนา โดยเน้นการวิจัย การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร และนำมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยกระบวนการใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะ

1) การตั้งเป้าหมายให้มีการเปลี่ยนแปลง และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องบริหารจัดการแบบทฤษฎีข้อจำกัด หรือที่เรียกว่า TOC (Theory of Constraints) ในการบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 2) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรพิจารณางบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายพื้นฐานโดยทำการคิดคำนวณใหม่แล้วถึงเพิ่มจำนวนงบประมาณตามจำนวนเด็กที่มีอยู่ 3) การปรับปรุงหลักสูตรให้มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น การสนับสนุนการจัดรายวิชาที่ทันต่อยุคทันต่อเหตุการณ์ และการสนับสนุนครุภัณฑ์ที่ทันสมัย 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษา และการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่นักศึกษา 5) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 6) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะคณาจารย์ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านทักษะการสอน การใช้เทคโนโลยี และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา 7) การจัดการที่ยืดหยุ่นและโปร่งใส 8) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตการสร้างการศึกษา การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน 9) การต้องพึ่งพาตนเองให้มาก ๆ และ

ควรรยึดหลักของความพอเพียง 10) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในทุกภาคส่วน และ 11) การมุ่งไปที่การพัฒนาคนมากกว่าการมุ่งจัดสรรงบประมาณ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การในศตวรรษที่ 21 (อ้างถึงใน ณัฐกร วัชรสินธุ์ และ ชูติกาญจน์ ฉลาดสกุล, 2566, หน้า 253) ประกอบด้วย 1) การจัดการความรู้ในองค์การ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง 3) การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย และ 4) การทำงานร่วมกับองค์การเพื่อการเรียนรู้)

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สามารถนำมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1.1 การจัดการความรู้ในองค์การ

1) ขอบเขตและเป้าหมายของการจัดการความรู้ในองค์การให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การให้ความสำคัญที่ตัวผู้บริหารเป็นอันดับ 1 เพราะผู้บริหารถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานทางด้านต่าง ๆ โดยทำการเปลี่ยนแปลงแนวคิดผู้บริหารให้สอดคล้องการบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 และถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติในและร่วมกันพัฒนาให้องค์การมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับองค์การในศตวรรษที่ 21 การส่งเสริมให้มีความรู้ทางด้านทักษะดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ การแสวงหาความรู้ที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยประยุกต์กับความรู้เดิมที่สั่งสมเพื่อมาประยุกต์เข้ากับความรู้ใหม่ ๆ ที่บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการถ่ายทอดและการส่งเสริมจากผู้นำองค์การ การให้ครู บุคลากรในองค์การพัฒนาจัดทำแผนการเรียนรู้ และพัฒนาหลักสูตรแต่ละหลักสูตร เพื่อนำมารวบรวมเป็นองค์ความรู้และจัดทำในรูปแบบตารางเรียนชั่วโมง และนำไปจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล เข้ามาช่วยในการจัดการความรู้ การสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้โดยกระตุ้นให้พนักงานในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การมุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การบริหารความรู้จากหลากหลายแหล่งจากภายในองค์การและความรู้จากแหล่งภายนอก การเน้นการจัดการความรู้แบบองค์รวม การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาครู บุคลากร การนวัตกรรมการและเทคโนโลยีมาบริหารจัดการและปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน และการทำความเข้าใจกับครูในการตระหนักถึงยุคของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับยอมรับ โดยเตรียมตัวในการนวัตกรรมการเกษตรพัฒนาเป็นเกษตรสมัยใหม่และสอดคล้องในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนนักศึกษา ดังผลการสัมภาษณ์คนที่ 1 กล่าวว่า องค์การที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 สำหรับเป้าหมายของการจัดการความรู้ คือ การให้ความสำคัญกับตัวผู้บริหารเป็นอันดับ 1 โดยทำการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเมื่อผู้บริหารมีความเข้าใจให้ความสำคัญก็สามารถถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติและร่วมกันพัฒนาให้องค์การมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับองค์การในศตวรรษที่ 21 รวมถึงต้องใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ผู้บริหารทั้งหลายสั่งสมประสบการณ์การทำงาน แล้วนำความรู้ที่ได้จากประสบการณ์มาผนวกกับความรู้ใหม่ ๆ และให้ผู้บริหารนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาองค์การ รวมถึงแบ่งปันความรู้ที่ได้รับนำไปสู่การถ่ายทอดให้แก่ผู้ร่วมงานในการขับเคลื่อนองค์การและบุคลากรให้มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มกราคม 2568) สอดคล้องกับงานวิจัยจริยธรรม ณ ศรีจันทร์ และ จุฬารัตน์ ณะแพทย์ (2564) พบว่า บทบาทของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คือ การมุ่งสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารหลักสูตรการเรียนการสอน รวมถึงการกำหนดตารางการปฏิบัติงานของครู บุคลากร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ ฐักิจ (2566) พบว่า การบริหารงานวิชาการ

ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

1.2 กระบวนการจัดการความรู้ และกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ผู้บริหารได้สั่งสมประสบการณ์การทำงานผนวกกับความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดซึ่งดำเนินการถ่ายทอดความรู้ทั้งในระบบออนไลน์ ออนแอร์ และออนไลน์ เป็นระยะๆ และให้ผู้บริหารนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กร รวมถึงนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กรให้มีความเข้าใจในศตวรรษที่ 21 โดยเชิญวิทยากรให้ความรู้ การฝึกอบรม การนำไปศึกษาดูงานกระบวนการดำเนินงานโดยใช้หลักการบริหารคุณภาพที่ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง หรือที่เรียกว่า หลักการ PDCA ในกระบวนการบริหารจัดการ การสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจ หลังจากนั้นเมื่อทำความเข้าใจแล้วจึงจัดประชุมเพื่อให้ความรู้ และนิเทศติดตามผล การผสมผสานทั้งด้านการพัฒนาและการปรับตัวที่รวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีและการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงการสร้างและรวบรวมความรู้ การกระตุ้นให้พนักงานหรือหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรมีการสร้างความรู้ใหม่ๆ ผ่านการวิจัย การพัฒนา หรือการเรียนรู้จากภายนอก การจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ การจัดเก็บและจัดระเบียบความรู้ การใช้เทคโนโลยี และมีระบบการจัดระเบียบที่ชัดเจน การแบ่งปันและเผยแพร่ การนำความรู้ไปใช้ การพัฒนากระบวนการหรือเครื่องมือในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้จริงในงาน การประเมินและปรับปรุงการจัดการความรู้ การประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีเครื่องมือฐานข้อมูลพร้อมในการนำมาใช้และตัดสินใจ และการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ โดยส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกับสังคมแห่งการเรียนรู้ ตามแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ โดยครูใหม่สอนครูเก่าในความรู้ด้านเทคโนโลยี และครูเก่าสอนความรู้ให้กับครูใหม่จากความรู้ที่ได้สั่งสมประสบการณ์จากการจัดการเรียนการสอน ดังผลการสัมภาษณ์คนที่ 4 กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ควรให้ความสำคัญกับการผสมผสานทั้งด้านการพัฒนาและการปรับตัวที่รวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีและการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงการสร้างและรวบรวมความรู้ การกระตุ้นให้พนักงานหรือหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรมีการสร้างความรู้ใหม่ๆ ผ่านการวิจัย การพัฒนา หรือการเรียนรู้จากภายนอก (ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 25 มกราคม 2568) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2564) ศึกษา เรื่อง นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ พบว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่นั้น ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการบริหาร ตลอดจนการบริหารใหม่ ๆ ที่มีความทันสมัยอยู่เสมอ แต่ทั้งนี้การพัฒนาต้องไม่กระทบการเทียบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทักษะต่าง ๆ ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยี โดยมีการจัดการเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการบริหารด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ในส่วนของทักษะการทำงานเป็นทีม คือ สามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์ มาตรฐาน และแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การนำคำกล่าวของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ต.ท.เพิ่มพูน ชิดชอบ) คือ “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” มาเป็นวิสัยทัศน์ทิศทางการดำเนินงาน โดยองค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วยกัน การกำหนดวิสัยทัศน์ คือ ต้องเป็นองค์กรที่เปลี่ยนแปลง ปรับตัว เปลี่ยน ให้ทันกับศตวรรษที่ 21 การกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยให้เป็นสถานศึกษาที่ผลิตนักศึกษาให้มีทักษะวิชาชีพได้คุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการดำรงชีวิตและสามารถประยุกต์เทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นองค์การการเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถปรับตัวได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลง และการกำหนดแนวทางการทำงานโดยการสร้างความตระหนัก การเข้าถึงเป้าหมายขององค์กร การสร้างความร่วมมือของกลุ่มฝ่ายในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้พร้อมกัน ดังผลการสัมภาษณ์คนที่ 3 กล่าวว่า เราได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย คือ “วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ เป็นสถานศึกษาที่ผลิตนักศึกษาให้มีทักษะวิชาชีพได้คุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการดำรงชีวิตและสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม” (ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร กัลยาณมิตร (2564) ศึกษา เรื่อง การนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่ พบว่า กลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่ ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำ โดยผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการมีกลยุทธ์การสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยใช้ความอุดมสมบูรณ์ของประเทศไทย เช่น เกษตรกรรม อาหาร นำมาใช้เป็นโอกาสและปัจจัยเสริมให้เป็นผู้บริหารนำมาสร้างความได้เปรียบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐกร วัชรสินธุ์ และ ชุตติกาญจน์ ฉลาดสกุล ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการองค์การไปสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 พบว่า การบริหารจัดการองค์การไปสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 คือ การวางแผนนโยบายเกี่ยวกับนวัตกรรมขององค์การอย่างเป็นระบบ โดยนโยบายต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่อยู่ในความสนใจของประชาชนทั่วไป

2.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณค่า (Values) เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 หรือไม่ อย่างไร การปลูกจิตสำนึกให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเดิมไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย ที่ตอบโจทย์กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก การให้บุคลากรในองค์การมีความเชื่อมั่นในการสร้างคุณค่าให้กับตัวเองและองค์กร การสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องของหลักเกณฑ์ กฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ในการประชุม เพื่อชี้แจงสื่อสารทำความเข้าใจ หลังจากนั้นในการทำงานเราใช้วิธีการทำงานมีส่วนร่วม โดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ภายใต้รูปแบบของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เน้นบูรณาการการทำงานและการร่วมมือกันของบุคลากรการผสมผสานค่านิยมที่เน้นความยืดหยุ่น นวัตกรรม ความหลากหลาย ความยั่งยืน ความโปร่งใส โดยสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะ การสร้างประสบการณ์ที่ดี การให้คุณค่ากับทุกคนในองค์การ การสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการพยายามสร้างค่านิยมหลักหรือค่านิยมองค์กรตามบริบทของสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ทุกฝ่ายคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์งานวิจัย เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ตามคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และนำมาพัฒนาโดยผ่านครูรุ่นใหม่และรุ่นเก่าผสมผสานให้เกิดการเรียนรู้และเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนจากจากต้นทุนที่สถานศึกษามี ดังผลการสัมภาษณ์คนที่ 6 กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร คือ การสร้าง

วัฒนธรรมองค์การเพื่อให้เห็นคุณค่า เพราะถ้าคนเห็นคุณค่า จะทำให้ทุกคนร่วมมือกัน ร่วมกันทำงาน สื่อสารรับฟังและทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข (ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุราษฎร์ธานี, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มกราคม 2568) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่า การบริหารจัดการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร กัลยาณมิตร (2564) ศึกษา เรื่อง การนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติ ในรูปแบบความปกติใหม่ พบว่า ผู้บริหารต้องสร้างความสุข ต้องสร้างความสมดุลให้กับบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญาภรณ์ ศรีจันทร์ และ จุฬารัตน ภรณ์ ณะแพทย์ (2564) ศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารต้องเป็นนักสร้างพลัง และแรงบันดาลใจเชิงบวก การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

3. การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย

3.1 การทำงานอย่างเป็นเครือข่ายและผลที่ได้รับ

มีการสร้างเครือข่ายในทีมเพื่อการทำงานขับเคลื่อนในภาพรวมอยู่แล้ว ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนในเชิงกิจกรรมในรูปขององค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อกท.) ซึ่งวิธีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีรูปแบบการทำงานในลักษณะของรูปแบบคณะกรรมการ อกท. โดยจะมีทั้งประธานชาติ ประธานภาคแต่ละภาค และประธานหน่วยทุกหน่วย ภายใต้รูปแบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการร่วมกันทำงาน ซึ่งการทำงานจะเน้นไปที่กิจกรรมเสริมประกอบหลักสูตรแต่ละประเภทสาขาวิชาเกษตรกรรมและประมง และประกอบเป็นชมรม และให้ครู บุคลากร ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งรวมถึงการทำงานและการจัดการเรียนการสอนภายในองค์การ การสร้างเครือข่ายในการทำงานเป็นกลุ่มงาน ในลักษณะกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงานเดียวกัน เพื่อให้เกิดการสอดรับหนุนเสริมภารกิจงานซึ่งกันและกัน การทำงานที่มีลักษณะเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้องค์การเติบโตและรับมือกับความเปลี่ยนแปลง การสร้างความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมและความสามารถในการตัดสินใจของการทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มเครือข่าย การให้ความช่วยเหลือ การบริการวิชาชีพ จัดอาสา การให้ความเป็นกันเองและเข้าถึงง่าย และมีระเบียบบริหารงานสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานและการแบ่งโครงสร้างภายในสถานศึกษาที่แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานไปตามระเบียบและสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อผลสำเร็จของงานที่กำหนดไว้ในหน้าที่หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ดังผลการสัมภาษณ์คนที่ 2 กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายในการทำงานเป็นกลุ่มงาน ในลักษณะกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงานเดียวกัน เพื่อให้เกิดการสอดรับหนุนเสริมภารกิจงานซึ่งกันและกัน (ที่ปรึกษามาตรฐานอาชีวศึกษาเกษตรกรรมและประมง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มกราคม 2568) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ สงพะโยม (2565) ศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ พบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ คือ สำหรับการพัฒนาบุคลากร จะต้องวางแผนกิจกรรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างทีมประสานงานการสร้างความสัมพันธ์แบบภาคีเครือข่ายและแบบสหสาขาภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.2 กลยุทธ์ในการผลักดันการทำงานเป็นเครือข่ายในองค์การ กลยุทธ์ที่ใช้ในการผลักดันการทำงานคือ กลยุทธ์การผลักดันการทำงานเป็นเครือข่ายในองค์การ กลยุทธ์มุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานขององค์การเป็นหลักเพื่อผลักดันการทำงาน กลยุทธ์การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์การสร้างโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นและสามารถสนับสนุนการทำงานข้ามแผนกและข้ามระดับได้ กลยุทธ์การส่งเสริมค่านิยมของการร่วมมือ โดยเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น การให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความรู้การตัดสินใจร่วมกัน กลยุทธ์สร้างระบบรางวัลที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน และกลยุทธ์การมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้ทุกแผนก

ทุกกลุ่ม/ฝ่ายมีส่วนร่วมและสนับสนุนอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันในงานกิจกรรมขององค์กร/วิทยาลัย
 ดังผลการสัมภาษณ์คนที่ 4 กล่าวว่า กลยุทธ์ในการผลักดันการทำงาน คือ กลยุทธ์การส่งเสริมค่านิยมของการ
 ร่วมมือ การให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความรู้ และการตัดสินใจร่วมกัน (ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและ
 เทคโนโลยีมหาสารคาม, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 25 มกราคม 2568) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ สงพะโยม
 (2565) ศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ พบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่
 คือ กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องสร้างทีมประสานงานการสร้างความสัมพันธ์แบบภาคีเครือข่าย
 และแบบสหสาขาภายในและภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญาภรณ์ ศรีจันทร์ และ จุฬา
 พรหมภรณ์ ณะแพทย์ (2564) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า บทบาทของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ต้องเป็นนักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก มุ่งสร้างชุมชนแห่งการ
 เรียนรู้ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

4. การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย

4.1 การสร้างหรือขยายเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ วิธีการสร้างเครือข่าย โดยการสร้าง
 ความสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน หรือเรียกว่า Win-Win การใช้วิธีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ
 (MOU) กับสถานประกอบการ สถานศึกษา รวมถึงบริษัท ต่างประเทศ เพื่อที่จะให้องค์กรนั้นๆ มาสนับสนุนการ
 จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือองค์กรที่ทำความร่วมมือ
 ข้อตกลง การให้บุคลากรขององค์กรปรับตัวและพัฒนาสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก/ชุมชน เพื่อให้การ
 ทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแสวงหาเครือข่ายภายนอก
 ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของวิทยาลัยให้การดำเนินงานเติบโตและขจัดปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดภายใต้ความ
 เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และการแสวงหาความร่วมมือกับเกษตรอำเภอ กลุ่มเกษตรกร และ
 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ภาพลักษณ์ ผลงานของสถานศึกษา โดยใช้หลักในการทำงาน คือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ที่
 เน้นการมีส่วนร่วมขององค์กร ชุมชน ดังผลการสัมภาษณ์คนที่ 4 กล่าวว่า บุคลากรขององค์กรปรับตัวและพัฒนา
 สร้างความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก/ชุมชน เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตในโลกที่
 เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงแสวงหาเครือข่ายภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการกิจของวิทยาลัยให้การดำเนินงาน
 เติบโตและขจัดปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (ผู้อำนวยการวิทยาลัย
 เกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 25 มกราคม 2568) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร
 กัลยาณมิตร (2564) ศึกษาเรื่อง การนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติ ในรูปแบบความปกติใหม่ พบว่า กลยุทธ์
 การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่ พบว่า องค์กรต้องปรับเปลี่ยนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้พัฒนา
 ผลิตภัณฑ์และบริการดำเนินธุรกิจแบบสร้างพันธมิตรพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งการตัดสินใจ
 ของผู้บริหารต้องมีความฉับไวและยืดหยุ่นพร้อมปรับเปลี่ยนตามแต่ละสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงต้องมองหา
 ช่องทางธุรกิจใหม่ ๆ ขยายหรือเพิ่มช่องทางการหลากหลายทางการตลาด โดยเน้นคุณภาพ สร้างความแตกต่าง
 เน้นความปลอดภัย และมีการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือความไม่แน่นอนในปัจจุบันและอนาคต และสอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ จริญญาภรณ์ ศรีจันทร์ และ จุฬาพรหมภรณ์ ณะแพทย์ (2564) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้นำต้องประสานสัมพันธ์กับชุมชน

4.2 การปรับตัวหรือพัฒนาเพื่อสร้างความสำเร็จในการทำงานเครือข่ายในอนาคต การนำผู้บริหารที่
 เป็นผู้นำของสถานศึกษาไปศึกษาดูงานเรียนรู้องค์การในภาคเอกชนโดยอาจเกิดความคิดใหม่ ๆ หรือความรู้
 เพิ่มเติม และนำมาพัฒนาต่อยอดการบริหารให้กับสถานศึกษา และสนับสนุนเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาวิทยาลัย
 เกษตรและเทคโนโลยีจากความร่วมมือร่วมกันให้สถานศึกษาเข้าสู่ในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง การสร้างแรง

กระตุ้นในการทำงานให้บุคลากรในองค์กรได้เห็นถึงความพิเศษในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต การหาทางออกร่วมกันเพื่อให้การทำงานกับเครือข่ายประสบความสำเร็จ โดยใช้ความไว้วางใจหรือให้การสนับสนุนโดยไม่มีคำตอบแทน การปรับตัวในด้านโครงสร้าง วัฒนธรรม การใช้เทคโนโลยี การพัฒนาทักษะของบุคลากรและพัฒนาทักษะผู้นำในการจัดการเครือข่ายเพื่อให้องค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การประสาน พูดคุย ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน และการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้เชิงทฤษฎี ด้านเทคโนโลยี อย่างแท้จริงและถูกต้องจากประสบการณ์ที่สะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลภายนอก โดยเฉพาะเครือข่ายที่มีส่วนในการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา ดังผลการสัมภาษณ์คนที่ 3 กล่าวว่า การหาทางออกร่วมกัน เพื่อให้การทำงานกับเครือข่ายประสบความสำเร็จ โดยใช้ความไว้วางใจ หรือให้การสนับสนุนโดยไม่มีคำตอบแทน (ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญาภรณ์ ศรีจันดาร และ จุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2564) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ทางวิชาการ เป็นนักประกอบการ นักริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงเป็นนักสร้างพลัง และแรงบันดาลใจเชิงบวก เป็นต้นแบบที่ดี และมุ่งสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. เพื่อศึกษาปัญหาและการบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21

ปัญหาอุปสรรค

1) การที่ผู้บริหารอาวุโสและบุคลากรในองค์กรยังยึดติดกับระบบวัฒนธรรมเดิม 2) การขาดแคลนบุคลากร งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 3) การได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ค่อนข้างน้อย 4) การหาประโยชน์หรือทำประโยชน์ในพื้นที่ เพราะที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นที่ราชพัสดุเมื่อมีรายได้เกิดขึ้นต้องนำเข้าสู่คลังเป็นรายได้ของแผ่นดิน ไม่ได้เข้าสู่วิทยาลัย เมื่อไม่มีรายได้ การที่จะบริหารจัดการหรือสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยก็ไม่สามารถทำได้มากเนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด 5) หลักสูตรปัจจุบันไม่สามารถตอบสนองความต้องการของภาคเกษตรกรรมในอนาคต หรือไม่สามารถเตรียมพร้อมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล 6) ผู้เรียนขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีจากการใช้งานจริงและประสบการณ์ 7) ขาดการเตรียมพร้อมในการจัดการการเรียนการสอนทางออนไลน์ หรือการจัดการห้องเรียนเสมือน (Virtual classrooms) 8) บุคลากรขาดการฝึกอบรมหรือทักษะในเทคโนโลยีใหม่ ๆ 9) ระบบการดำเนินงานที่ต้องยึดถือระเบียบในการปฏิบัติงานยังไม่พร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง และ 10) ความเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังคนรุ่นเก่าที่เกษียณ เปลี่ยนเป็นคนรุ่นใหม่

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21

แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

1) การสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยการให้รางวัลหรือการเลื่อนเงินเดือนขั้นพิเศษ 2) การหาความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เพื่อระดมทรัพยากรสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน 3) การแก้ไขให้วิทยาลัยมีสถานะเป็นนิติบุคคล หรือการทำข้อตกลงกับหน่วยงานผู้เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ที่ดิน (กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง) และนำรายได้นั้นมาสนับสนุน ซ่อมแซมหรือสร้างเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน 4) การพัฒนาทักษะดิจิทัลและการพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถทำให้สถานศึกษามีความยั่งยืนและสำเร็จในอนาคต 5) การพัฒนาหลักสูตรสอดรับกับการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และ 6)

เน้นพัฒนาครู ผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนา โดยเน้นการวิจัย การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร และนำมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยกระบวนการใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) การตั้งเป้าหมายให้มีการเปลี่ยนแปลง และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องบริหารจัดการแบบทฤษฎีข้อจำกัด หรือที่เรียกว่า TOC (Theory of Constraints) ในการบริหารจัดการสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
- 2) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรพิจารณางบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายพื้นฐานโดยทำการคิดคำนวณใหม่แล้วถึงเพิ่มจำนวนงบประมาณตามจำนวนเด็กที่มีอยู่
- 3) การปรับปรุงหลักสูตรให้มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น การสนับสนุนการจัดรายวิชาที่ทันต่อยุคทันต่อเหตุการณ์ และการสนับสนุนครุภัณฑ์ที่ทันสมัย
- 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษา และการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้นักศึกษา
- 5) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 6) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะคณาจารย์ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านทักษะการสอน การใช้เทคโนโลยี และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา
- 7) การจัดการที่ยืดหยุ่นและโปร่งใส
- 8) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตการสร้างการศึกษา การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 9) การต้องพึ่งพาตนเองให้มาก ๆ และควรยึดหลักของความพอเพียง
- 10) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในทุกภาคส่วน
- 11) การมุ่งไปที่การพัฒนาคนมากกว่าการมุ่งจัดสรรงบประมาณ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปที่ได้จากการผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารจัดการในสถานศึกษาประเภท วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยการอาชีพ เพื่อให้ทราบถึงความคล้ายคลึงกัน หรือความแตกต่างของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น
2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก และให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน ครอบคลุมภาพรวมขององค์การมากยิ่งขึ้น
3. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้น เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวิเคราะห์ผล เช่น การเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และวิทยาลัยประมงที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กลัณณนิมิตร. (2564). การนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่.
 ค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2567, จากวารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, ปีที่ 6
 ฉบับที่ 4 เมษายน 2564.

- จริญญารณ ศรีจันดาร และ จุฬพารณณณ์ ธนะแพทย์. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21. ค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2567, จากวารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, ปีที่ 6
ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2564).
- ณัฐกร วัชรสินธุ์ และ ชุตติกาญจน์ ฉลาดสกุล. (2566). การบริหารจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
ในศตวรรษที่ 21. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2567, จากวารสาร มจร.การพัฒนาสังคม, ปีที่ 8
ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2566
- นันทิยา คงเมือง และ ดริฎุมินทร์ ตริตติวร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2567,
จาก [https://www.hu.ac.th/Conference/conference2022/proceedings/doc/07%20%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2/29-Ed-064%20\(1716%20-%201731\).pdf](https://www.hu.ac.th/Conference/conference2022/proceedings/doc/07%20%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2/29-Ed-064%20(1716%20-%201731).pdf)
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ยงยุทธ สงพะโยม. (2565). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2560). การบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์. ค้นเมื่อ
16 ธันวาคม 2567, จากวารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สังคมศาสตร์
ปริทรรศน์, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (ฉบับพิเศษ) เมษายน - มิถุนายน 2560.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิไลลักษณ์ รุกิจ. (2566). การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภโชค ปิยะสันต์. (2564). 5 ทักษะสำหรับ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ในศตวรรษที่ 21. ค้นเมื่อ
8 ธันวาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/8X1ZS>
- สมบุญ หวังโสภา. (2565). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2567, จาก <https://art.krirk.ac.th/wp-content/uploads/sites/6/2022/06/6.pdf>
- สุพัตรา ผลประสาท. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. ค้นเมื่อ 7 ธันวาคม
2567, จาก [https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2024021864421247109_](https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2024021864421247109_fulltext.pdf)
fulltext.pdf
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2564). นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษายุคใหม่. ค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2567,
จากวารสารมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ปีที่ 6 ฉบับที่ 3
(กันยายน-ธันวาคม 2564).

สัมภาษณ์ส่วนบุคคล

ที่ปรึกษาด้านมาตรฐานอาชีวศึกษาเกษตรกรรมและประมง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มกราคม 2568.

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568.

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 25 มกราคม 2568.

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุราษฎร์ธานี, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มกราคม 2568.

รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มกราคม 2568.