

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน ของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์
4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
5. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดการศึกษา
6. แนวคิดเกี่ยวกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบ ประกอบด้วย ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี การสร้างและพัฒนา รูปแบบ และการทดสอบรูปแบบ ตามลำดับ ดังนี้

1.1 ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษ “Model” ได้มีคำที่ใช้ในภาษาไทยหลายคำ เช่น แบบจำลอง ตัวแบบ หุ่นจำลอง รูปหุ่น แบบตุ๊กตา แบบ ด้นแบบ แบบอย่าง โมเดล สำหรับ ความหมายของรูปแบบ มีนักวิชาการได้ให้ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ทิสนา แคมมณี (2551: 1) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนหรือแบบหรือสิ่งจำลอง ที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือเป็น เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์

รัตนะ บัวสนธิ์ (2552: 124) กล่าวไว้ว่า รูปแบบสามารถจำแนกความหมาย ได้ดังนี้
 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้ มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้ บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552: 125) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลา และทักษะพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

มาลี สืบกระแสน (2552: 108-109) กล่าวไว้ว่า รูปแบบมีสองลักษณะ คือรูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่นระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพ หรือ เขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือ ภาพหรือ แผนภูมิหรือรูปสามมิติ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553: 2) ให้ความหมายของแบบรูป หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

กัมภีร์ สุดแท้ (2553: 61) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

สุจินต์ สว่างศรี (2554: 13) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัย หรือตัวแปร หรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษาให้เข้าใจง่ายอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผังไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เป็นคำที่ใช้สื่อความหมายหลายอย่างโดยทั่วไป หรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ง่ายขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

บุญชม ศรีสะอาด (2556: 9) กล่าวว่าไว้ว่ารูปแบบ หมายถึง โครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ สามารถใช้รูปแบบอธิบาย ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

พัณณสิญ นวโลจิตรรัตน์ (2560: 47) กล่าวว่ารูปแบบ คือ การสร้างรูปแบบหรือการพัฒนา รูปแบบเป็นแผนที่หรือเป็นแนวทางสำหรับใช้ในการระบุประเด็นย่อย ๆ ขององค์ประกอบให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจเพื่อที่จะอธิบายประเด็นที่ศึกษาให้เกิดความชัดเจนในรูปของโครงสร้างที่สัมพันธ์ระหว่างกันเชิงเหตุผล เชิงเปรียบเทียบ เชิงคณิตศาสตร์ และเชิงข้อความ ซึ่งอธิบายในเชิงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นจากองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่สามารถนำไปพัฒนาหรือบริหารจัดการระบบให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่คาดหวังความสำเร็จหรือความก้าวหน้าได้ในระดับสูง

พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560: 130) กล่าวว่ารูปแบบ คือ การจำลองเบื้องต้นที่ผ่านการศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการแนวคิด และความเชื่อ เพื่อแสดงถึงโครงสร้างทางความคิดหรือองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้เกิดความรู้เข้าใจได้ง่ายกระชับถูกต้องวัดและตรวจสอบได้

กูด (Good, 2005: 177) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ ไว้เป็น 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิด และ 4) เป็นชุดของปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

ทิงค์เอ็กซิสต์ (Thinkexist, 2008: 1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้าหรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

ลองแมน (Longman, 2009: 61) ได้ให้ความหมายของรูปแบบโดยสรุปเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) รูปแบบหมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง เช่น รูปแบบของเรือคาน้ำ 2) รูปแบบหมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบ หรือแม่แบบในการวาดรูปศิลป์ และ 3) รูปแบบหมายถึงแบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น รุ่นของคอมพิวเตอร์

เคฟแลน และนอร์ตัน (Kaplan and Norton, 2010: 148) กล่าวว่า รูปแบบอาจเป็น แนวความคิดหรือแบบคณิตศาสตร์ก็ได้ บางครั้งรูปแบบมีความหมายเช่นเดียวกับทฤษฎี โดยเฉพาะ ถ้าเป็นแบบข้อเสนอทั้งรูปแบบและทฤษฎีต่างก็เป็นการเลียนแบบหรือการย่อจากความเป็นจริงโดย มีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดระเบียบความคิดเกี่ยวกับความเป็นจริงเพื่อให้เข้าใจสาระของความจริงง่ายขึ้น

คัมมิงส์ และวอเลย์ (Cumming and Worley, 2013: 53) ได้อธิบายคำว่ารูปแบบ (model) ว่าเป็นการย่อส่วนปรากฏการณ์อย่างหนึ่งให้ง่ายต่อการศึกษาและทำความเข้าใจแสดงให้เห็นแผนที่เป็นรูปแบบของทฤษฎี หรือเป็นการประพฤติปฏิบัติในเชิงอุดมคติ เพื่อให้สามารถเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนโดยอ้างอิงหรือคัดแปลงจากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง

จากความหมายของรูปแบบตามที่นักวิชาการกล่าวไว้ข้างต้น สรุปว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดหรือ โครงสร้างทางความคิดรวบยอดทางด้านหลักการ แนวคิดวิธีการดำเนินงาน องค์ประกอบที่สำคัญ ๆ และเกณฑ์ของระบบ ที่สามารถยึดเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.2 ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบ ได้มีนักวิชาการได้จำแนกประเภทของรูปแบบไว้หลากหลาย ประเภท ดังนี้

สมิธ และคณะ (Smith and others, 1980 : 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น หุ่นจำลอง เครื่องบินจำลอง หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลอง ทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือ เครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบ ชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายข้อความปกคิธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนา ลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและ โปรแกรมเชิงเส้น

สไตเนอร์ (Steiner, 1988: 148) รูปแบบแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็น แบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองแต่เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

คีฟส์ (Keeves, 1988 : 561-565) แบ่งประเภทของรูปแบบโดยยึดแนวทางของแคปแลนและทัตสุโอกะ (Caplan and Tutsuoka) ซึ่งได้พัฒนาการใช้รูปแบบทางการศึกษา และรูปแบบทางสังคมศาสตร์ไว้ 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงอุปมา อุปมัย (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบเทียบเคียงปรากฏการณ์ เป็นรูปแบบที่จำลองเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม มีลักษณะเชิงกายภาพเป็นส่วนใหญ่ สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และทำให้รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นอีกทั้งรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง ตัวอย่างของรูปแบบเชิงอุปมา อุปมัย เช่น รูปแบบการทำนายจำนวนนักเรียนที่เข้าสู่ระบบโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือภาพ ลักษณะสำคัญของรูปแบบนี้คือการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบ ในรูปของข้อความที่ใช้หลักในการเทียบเคียงเชิงแนวคิด ปรากฏการณ์ และใช้ข้อความในการอธิบายซึ่งทำให้เกิดความกระจำมาขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบนี้คือ ขาดความชัดเจนแน่นอนที่ขาดการทดสอบรูปแบบ ฉะนั้นรูปแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการใช้ภาษาเป็นอย่างยิ่ง แต่รูปแบบนี้ก็ได้รับความนิยมนำมาใช้กับงานวิจัยทางการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ปัจจุบันมีแนวโน้มในการนำไปใช้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในสาขาจิตวิทยาการวัดผลทางการศึกษา และการบริหารการศึกษา รูปแบบนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎีเพราะสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานได้ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ มีประโยชน์ที่สามารถทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณและทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

4. รูปแบบเชิงเหตุและเชิงผล (Casual Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางที่มา (Path Analysis) โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุเชิงผลที่เกิดขึ้น รูปแบบเชิงเหตุและเชิงผลนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว

รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงเป็นโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่าง ๆ ภายใต้การให้เหตุผลในการตัดสินใจ แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร 2 ลักษณะ จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงเหตุเชิงผลแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ รูปแบบเชิงเหตุเชิงผลเส้นเดียว (Recursive Model) และรูปแบบเชิงเหตุเชิงผลเส้นคู่ (Non-recursive Model)

ฮูเซนและพอสเลทเวท (Husen & Postlethwaite, 1994 : 3866) กล่าวถึงประเภทของรูปแบบไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue Models) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดหาเหตุ รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ รูปแบบนี้ไม่ค่อยใช้ในสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างของรูปแบบประเภทนี้ที่ใช้ในทางการศึกษา คือ ขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนของนักเรียนในโรงเรียน เกี่ยวข้องกับจำนวนนักเรียนที่เข้ามาและออกไปโดยที่มีจำนวนที่เข้ามาจากหลายแหล่ง/หลายปัจจัย เช่น ตามเกณฑ์อายุ ตามเขตพื้นที่ ตามการย้ายเข้ามาของผู้ปกครอง ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกไปมาจากหลายแหล่งหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น อพยพตามผู้ปกครองออกไปอยู่ที่อื่น สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียน รูปแบบนี้มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและการทำนายอนาคต ซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนและการกำหนดนโยบายได้

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูด ภาษาท่าทาง รูปภาพ เป็นหลัก แต่รูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขาดความแน่นอนที่ยากต่อการทดสอบ ฉะนั้นรูปแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการใช้ภาษา

3. รูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะพยายามเชื่อมโยงหน่วยและกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กัน รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาจิตวิทยา รูปแบบหนึ่งที่ใช้กันคือ รูปแบบของกิลฟอร์ด (Guilford) ที่เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญาที่เกี่ยวข้องกัน 3 มิติ คือ ด้านเนื้อหา ด้านผลลัพธ์ และด้านการจัดกระทำ

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Models) รูปแบบนี้เริ่มนิยมใช้มากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ.1960 เป็นต้นมาในสาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์สังคมศาสตร์และจิตวิทยา ส่วนสาขาทางการศึกษามีการใช้น้อย แต่มีการนำมาใช้บ้างในเรื่องของการประเมินรูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ ซึ่งมีประโยชน์ที่ทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณ และทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้สามารถเขียนความสัมพันธ์ในรูปสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) รูปแบบนี้เริ่มได้รับความสนใจในช่วงหลังปี ค.ศ.1970 และนิยมใช้ในการวิจัยมากขึ้น เชื่อกันว่ารูปแบบนี้ใช้ในสาขาพันธุศาสตร์ ซึ่งนำ

เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบเชิงเหตุผลนี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมการโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่าง ๆ ภายใต้อิทธิพล และการตัดสินใจ
 บุช (Bush, 2011) ได้รวบรวมรูปแบบการบริหารไว้เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้กับองค์กรทางการศึกษาที่มีลักษณะแตกต่างกัน จำแนกออกได้เป็น 6 รูปแบบ ได้แก่

1. รูปแบบการบริหารแบบทางการ (Formal)
2. รูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน (Collegial)
3. รูปแบบการบริหารแบบการเมือง (Political)
4. รูปแบบการบริหารแบบอัตวิสัย (Subjective)
5. รูปแบบการบริหารแบบกำกวม (Ambiguity)
6. รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (Cultural)

จากการจำแนกประเภทของรูปแบบตามแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบสามารถจำแนกประเภทย่อย ๆ ได้ 5 ประเภท คือ รูปแบบเชิงอุปมาอุปมัยหรือรูปแบบเชิงเปรียบเทียบ รูปแบบเชิงภาษาหรือเชิงข้อความ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ รูปแบบเชิงเหตุเชิงผลหรือเชิงสาเหตุ และรูปแบบเชิงแบบแผน โดยแต่ละรูปแบบจะมีลักษณะเฉพาะตามข้อกำหนดของแต่ละรูปแบบนั้น ๆ

ทั้งนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสร้างและพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูลจังหวัดน่าน โดยยึดตามรูปแบบเชิงแบบแผนที่จะพยายามเชื่อมโยงองค์ประกอบ และตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กัน ซึ่งประกอบด้วย เนื้อหา กระบวนการ และผลลัพธ์

1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา พบว่า ไม่ปรากฏหลักเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะเรื่องที่น่าสนใจศึกษา ทั้งนี้ ได้มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

บราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980 : 16-17) สังเคราะห์รูปแบบจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) ได้องค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

บุช (Bush, 1986 : 19) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของรูปแบบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณารูปแบบขององค์การทางการศึกษามีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) เป้าหมาย 2) โครงสร้างองค์การ 3) สภาพแวดล้อม และ 4) ภาวะผู้นำ

คิมเบอร์ธ และ นูธเนอร์รี่ (Kimbrough & Nunnery, 1988 : 338) สังกะระห่องค์ประกอบของรูปแบบในองค์การทางการศึกษาตามแนวคิดเชิงระบบ ไว้ 6 ประการ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อม 2) เป้าหมาย 3) กระบวนการจัดการศึกษาและทรัพยากร 4) โครงสร้างองค์การ 5) ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล และ 6) การบริหารองค์การ

จอยด์ และ เวล (Joyce & Weil, 2000) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) เป้าหมายของรูปแบบซึ่งอธิบายถึงสิ่งที่มุ่งพัฒนาหรือคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิด 2) หลักการหรือแนวคิดที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ 3) รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนหรือการดำเนินการ และ 4) การประเมินผลที่จะชี้ให้เห็นถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับการใช้รูปแบบ

กลึค (Gluck, 2004) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบมี 2 ส่วน คือ 1) สถาบัน (Institution) แบ่งออกเป็นบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) 2) บุคคล (Individual) เป็นรูปแบบของระบบสังคมที่มีองค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ คือ บุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการส่วนบุคคล (Need Disposition) บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการวางตัวของผู้สวมบทบาท และความคาดหวังในการทำงานของสถาบัน

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550: 179-180) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษา 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษา 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษา 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษา 6) วิธีการจัดการศึกษา 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษา 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษา และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550: 274 - 275) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบมีด้วยกัน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

อนันต์ นามทองตัน (2554 : 16) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบจะมีลักษณะเชิงระบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า วิธีการดำเนินงาน วิธีการควบคุม และผลผลิตที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกองค์การและสามารถตรวจสอบได้จากข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงรูปแบบได้ต่อไป

ทิสนา แชมมณี (2555) อธิบายว่าองค์ประกอบของรูปแบบที่ดีควรมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) รูปแบบต้องเป็นแนวทางที่นำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาสามารถพิสูจน์และทดสอบได้เชิงประจักษ์ 2) โครงสร้างของรูปแบบต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) สามารถอธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้น ๆ 3) รูปแบบต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) และ 4) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structure relationship) มากกว่าความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Associative relationship)

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบทางการศึกษา ตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสรุปแนวคิดได้ดังแสดงตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

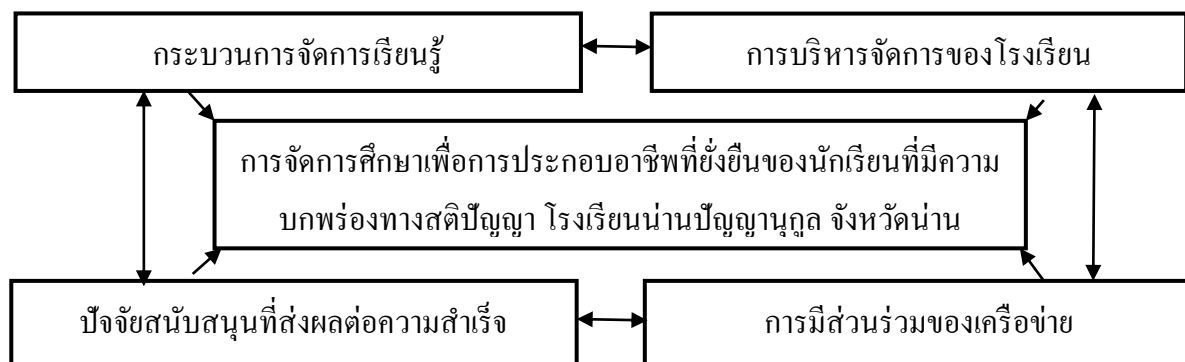
ตารางที่ 2.1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบของรูปแบบ	Brown and Moberg (1980)	Bush (1986)	Kimbrough & Nunnery (1988)	Gluck (2004)	อัมพร พงษ์กั้งส นานนท์ (2550)	ชนนารัตน์ ชื่นเชย (2550)
1. สภาพแวดล้อม	✓	✓	✓			
2. ปรัชญาและหลักการ					✓	✓
3. เป้าหมาย		✓	✓	✓	✓	✓
4. กระบวนการจัดการศึกษา	✓		✓		✓	
5. การจัดโครงสร้างองค์กร	✓	✓	✓			✓
6. การสร้างปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล			✓	✓	✓	
7. การบริหารองค์กร			✓		✓	✓
8. การประเมินผล					✓	✓
9. ภาวะผู้นำ	✓	✓				

จากตารางที่ 2.1 สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบทางการศึกษา จะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อม เป้าหมาย กระบวนการจัดการศึกษาและทรัพยากร การจัดโครงสร้างองค์กร การสร้างปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล และการบริหารองค์กร

ดังนั้น ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ และรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ควรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ

ที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการจัดการของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงในแผนภาพ ที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพที่ยั่งยืน

1.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ ได้มีนักวิชาการของไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ ไว้ดังนี้

ทิสนา เขมมณี (2545: 218) ได้กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบว่ารูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบายเป็นแผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสวนหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์

ศักดิ์ดา สถาพรวงษา (2549: 22) ได้สรุปลักษณะรูปแบบที่ดีไว้ดังนี้

1. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้ ทดสอบได้ กล่าวคือสามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบ
2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้
3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ระหว่างตัวแปรมากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง
5. แบบจำลองควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ (Concept) และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

วาร์โ พึ่งสวัสดิ์ (2553: 6) ได้กล่าวถึงรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

ลักษณะสำคัญของรูปแบบตามแนวคิดของ คีฟส์ (Keeves, 1988: 560) และจากการศึกษาของ พูลสุข หิงคานนท์ (2540: 53) สรุปว่าคุณลักษณะที่สำคัญของรูปแบบมีดังนี้

1. แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร

2. นำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาซึ่งตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

3. สามารถอธิบายถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. นำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่จะศึกษาได้

5. มีความสัมพันธ์กับกรอบทฤษฎีในเรื่องของรูปแบบนั้น ๆ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ สามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษา และเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่หรือสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษา

1.5 การสร้างและพัฒนารูปแบบ

การสร้างและพัฒนารูปแบบ ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงขั้นตอนของการสร้างและพัฒนารูปแบบ ไว้ดังนี้

วิลเลอร์ (Willer, 1967: 83) การสร้างและพัฒนาารูปแบบ แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ การสร้างรูปแบบ และการหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ โดยในแต่ละขั้นตอนมีการดำเนินการอย่างไรรันขึ้นอยู่กับลักษณะ และกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

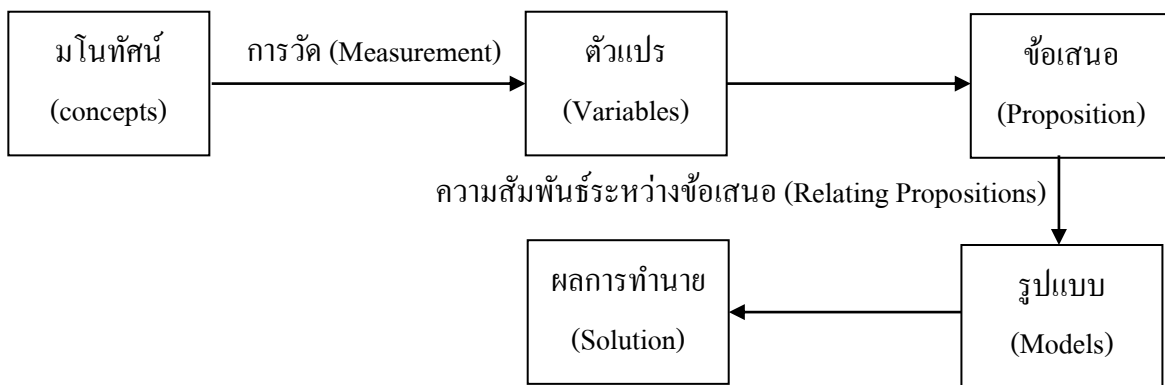
เมสัน อัลเบิร์ต และคีเคอร์รี่ (Meason, Albert and Khedourri, 1985) ได้เสนอ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง
2. การพัฒนารูปแบบ (Model Costruction) ดำเนินการหลังจากรวบรวมปัญหา
3. การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) โดยพิจารณาถึง มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) นำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร โดยมีการทดลอง 2 ลักษณะคือ ทดลองย้อนหลังโดยใช้กับข้อมูลในอดีต และการทดลองใช้จริงในปัจจุบัน

4. การนำไปใช้ (Implementation) ควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ โดยมีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผน

5. การพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย (Model Updating) การปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์การและสถานการณ์ที่มากกระทบจากภายนอกและภายในองค์การ

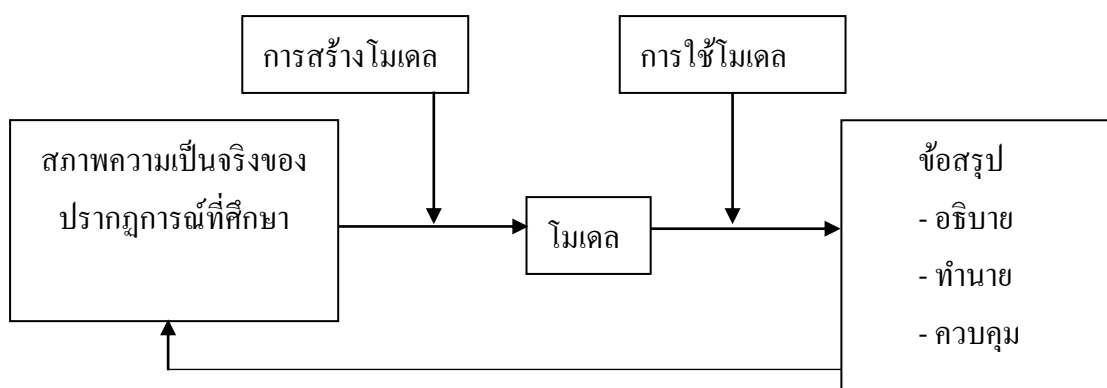
คีฟ (Keeve, 1988: 172) ได้กล่าวถึงแนวคิดการสร้างรูปแบบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้นต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้าง และข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุป เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัยมีการทดสอบ และปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง และมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง โดยกำหนดขั้นตอนการสร้างและความสัมพันธ์ ดังแสดงในภาพที่ 2.2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์

ที่มา : การสร้างรูปแบบของ คีฟ (Keeves, P. J. Models and Model Building, 1988 : 172)

มียากาวะ (2550: 3) เสนอการสร้างโมเดล หรือรูปแบบว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ หรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้น โดยตรงก็ได้ แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้างโมเดลเพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษาดังแสดงในภาพที่ 2.3 ดังนี้



ภาพที่ 2.3 แสดงการศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล

ที่มา : แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบของ มียากาวะ (2550 : 3)

สุทัศน์ ขอบคำ (2540 : 14-15) ได้พัฒนารูปแบบ เรื่อง รูปแบบการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาทฤษฎี ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และขั้นตอนที่ 2 ขั้นการพัฒนาเป็นการนำเอาผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์สร้างรูปแบบจำลองการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยได้แก่ 1) สร้างรูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา 2) สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ

รูปแบบที่สร้างขึ้นจากผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1 3) ปรับปรุงรูปแบบ 4) สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 และ 5) ปรับปรุงรูปแบบ

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547 : 73-84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การสร้างรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ และ 5) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548: 92-93) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งศึกษาการพัฒนาูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมซึ่งในการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวกับแนวคิด และหลักการของการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากการรายงานประเมินตนเองของโรงเรียน ที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงวุฒิ ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ และจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550: 72-79) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสม และเป็นไปได้โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้น จึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550: 108 - 122) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต” โดยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) และ 2) การประเมินรูปแบบประกอบด้วย การประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550: 163-175) ได้ทำวิจัย เรื่อง รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณ โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต 2) การศึกษากระบวนการงบประมาณและการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของสถานศึกษา โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานงบประมาณ วิเคราะห์เอกสารงบประมาณ และสอบถามความคิดเห็น

ของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา 3) จัดทำร่างรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียน ที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ร่างรูปแบบโดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5) ปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบกระบวนการงบประมาณ ของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

วาโร เฟ็งส์วัสดี (2553: 9) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบผู้วิจัยจะสร้าง หรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบ ในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

2. การศึกษาบริบทของหน่วยงาน ได้แก่

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งวิธีการศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

2.2 การศึกษารายกรณี หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมี แนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีการศึกษาอาจใช้วิธี การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

3. การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้จากข้อ 1 และ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิด และกระบวนการพัฒนารูปแบบของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบ มีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง การศึกษาจากบริบทจริง ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการดำเนินการ ในปัจจุบันขององค์กร การศึกษารายกรณี การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้ วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม หรือการสนทนากลุ่ม และการจัดทำรูปแบบ

ทั้งนี้ การวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบ ตามลำดับดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย
2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรค การดำเนินงานการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน โดยวิธีการสัมภาษณ์ และการสอบถาม ผู้เกี่ยวข้องผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองนักเรียน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานประกอบการ
3. สร้างรูปแบบจำลอง โดยใช้สารสนเทศ จาก ข้อ 1 และ 2 ยกร่างรูปแบบโดยวิธีการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

1.6 การทดสอบรูปแบบ

รูปแบบที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นมาจะได้รับการยอมรับ หรือนำไปสู่การสร้างความคิดรวบยอดใหม่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใหม่ที่จะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ จะต้องผ่านกระบวนการทดสอบ ทั้งนี้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดวิธีการการทดสอบรูปแบบ ไว้ดังนี้

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553: 10-12) ได้นำเสนอการทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่สร้างขึ้นแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นจะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Education ภายใต้งานดำเนินการของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้ มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Prosperity Standards) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards)

2. การทดสอบรูปแบบการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความ

ละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ดังนั้น แนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ มีแนวคิด ดังนี้

2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อน และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดที่ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษาก็จึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

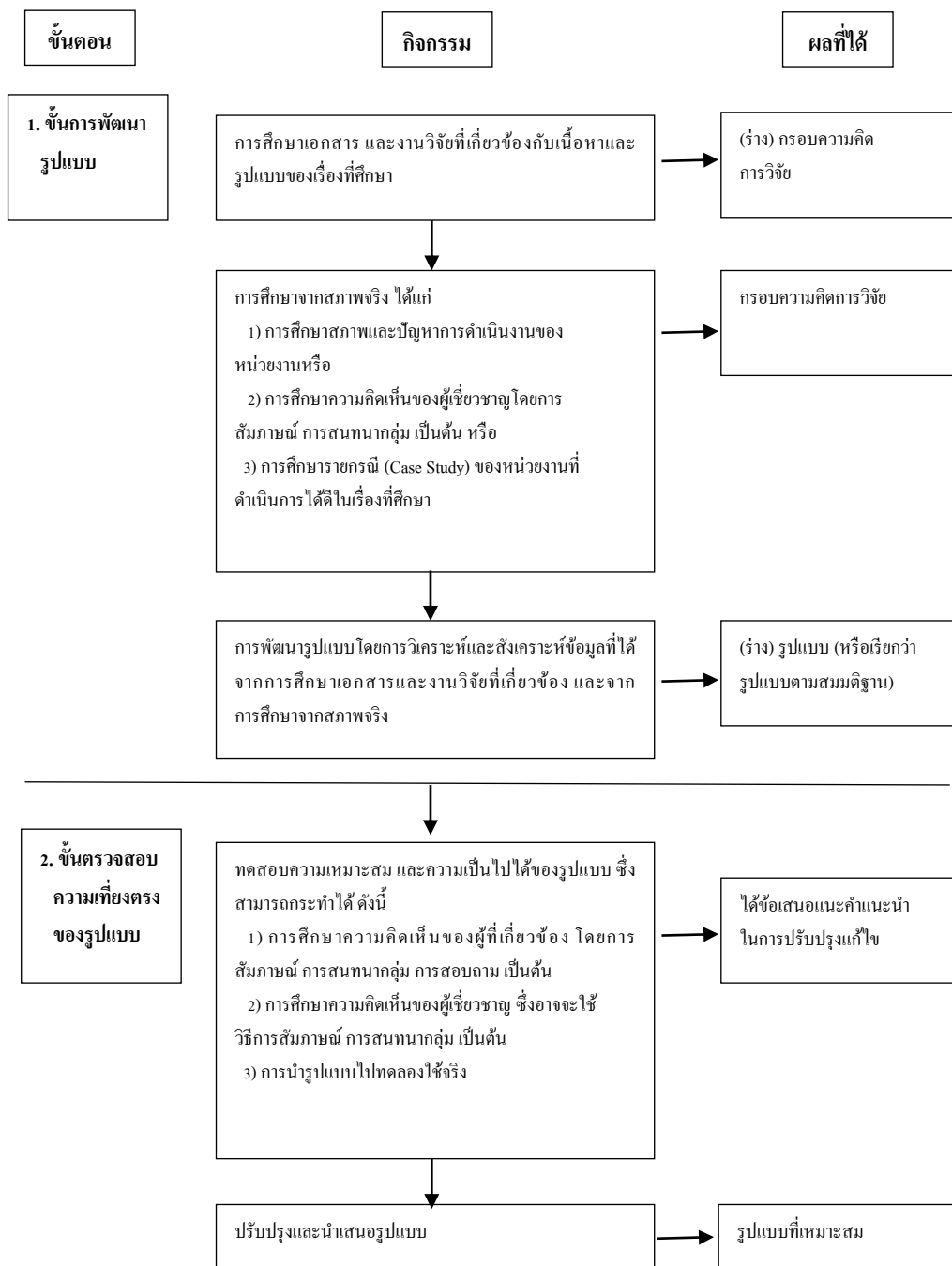
2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถาธิบายและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่นำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล วิธีการนำเสนอ

3. การทดสอบรูปแบบ โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะ ใช้กับการพัฒนารูปแบบ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบ โดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

กระบวนการพัฒนารูปแบบตามแนวคิดของวโร เฟ็งสวัสต์ (2553: 12) สามารถแสดง
ได้ดังภาพที่ 2.4 ดังนี้



ภาพที่ 2.4 แสดงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบกรณีทีร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสารและ
การศึกษาจากสภาพจริง

ที่มา : แนวคิดการวิจัยพัฒนารูปแบบของ วโร เฟ็งสวัสต์ (2553: 12)

สมาน อัสวภูมิ (2550: 9) ได้เสนอแนวทางในการตรวจสอบรูปแบบที่เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัย และพัฒนารูปแบบไว้ อาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่งจาก 3 วิธีดังนี้ คือ

1. การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15 - 20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่าง ๆ

2. การตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนากับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิพากษ์ ประเมินรูปแบบทั้งในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะต่อไป

3. การตรวจสอบโดยการทดลอง โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลอง ตามแบบแผนที่ออกแบบไว้ เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูล และความเห็นต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป

อีสนอร์ (Eisner, 1976: 192-193) เสนอแนวคิดการทดสอบหรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ (The Connoisseurship Model) ซึ่งเป็นต้นแบบของการนำรูปแบบมาทดสอบอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์ การวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานด้วยหลายปัจจัยในการพิจารณาตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. รูปแบบการประเมินมีลักษณะเฉพาะทางพัฒนาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งมาก จึงต้องอาศัยผู้รู้ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่มีอาจประเมินด้วยตัวเลขทางสถิติหรือเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ทางด้านการศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะในองค์ความรู้ลึกเฉพาะสาขานั้น ๆ ผู้ที่ศึกษาเจาะลึกมาเฉพาะด้านซึ่งจะต้องมีความชำนาญและเข้าใจลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการอุดมศึกษาจึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเที่ยงธรรม และใช้ดุลพินิจจากพื้นฐานทางวิชาการ ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาต่าง ๆ เกิดจากประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสม

4. การยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอรรถศาสตร์และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดประเด็นสำคัญในการพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีนำเสนอ

มาดาส และ สตอฟเฟอร์บีม (Madaus & Stufflebeam, 1983: 399-402) กล่าวถึงคณะกรรมการประเมินมาตรฐานการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ว่าได้เสนอหลักการประเมินเพื่อตรวจสอบรูปแบบ แบ่งเป็น 4 หมวด ดังนี้

1. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง
2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Prosperity Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา
4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การทดสอบรูปแบบเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ สามารถทำได้ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน คือ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม 2) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3) การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องและ 4) การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ

ดังนั้น ในการทดสอบรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการทดสอบรูปแบบตามลำดับ ดังนี้

1. ทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด จากแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน
2. ทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิร่วมการสนทนากลุ่ม
3. ทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่างแล้วสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดหรือ โครงสร้างทางความคิดรวบยอดทางด้านหลักการ แนวคิดวิธีการดำเนินงาน องค์ประกอบที่สำคัญ ๆ และเกณฑ์ต่าง ๆ

ของระบบที่สามารถยึดเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถจำแนกได้ 5 ประเภท คือ รูปแบบเชิงอุปมาอุปไมยหรือรูปแบบเชิงเปรียบเทียบ รูปแบบเชิงภาษาหรือเชิงข้อความ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ รูปแบบเชิงเหตุเชิงผลหรือเชิงสาเหตุ และรูปแบบเชิงแบบแผน การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา โดยทั่วไปการพัฒนาในรูปแบบในทางด้านการจัดการศึกษา จะมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อม เป้าหมาย การจัดโครงสร้างองค์กร กระบวนการจัดการศึกษาและทรัพยากร การสร้างปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล และการบริหารองค์กร และมีขั้นตอนการพัฒนาแบบสามารถสรุปได้เป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างหรือการพัฒนาแบบ และการทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน โดยการกำหนดกรอบความคิด วิธีการดำเนินงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งผลให้การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน ของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาจากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน 2) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน 3) แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และ 4) แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน โดยกำหนดขั้นตอนการพัฒนาแบบ เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน โดยวิธีการสัมภาษณ์ และการสอบถาม ผู้เกี่ยวข้องผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองของนักเรียน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานประกอบการ และการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนาแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน โดยการสร้างรูปแบบจำลอง จากสารสนเทศที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ขกร่างรูปแบบโดยวิธีการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการทดสอบรูปแบบ ตามลำดับ ดังนี้

1. ทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด จากแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน
2. ทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิร่วมการสนทนากลุ่ม
3. ทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่างแล้วสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 4 ใช้และการติดตามผลการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน โดยนำไปใช้ในการจัดการศึกษาปีการศึกษา 2563 และติดตามผลการใช้รูปแบบจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนหลังสำเร็จการศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ หลักการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ การสร้างเสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ ระบบการจ้างงานแบบสนับสนุน และการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ความหมายและความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 1) ระบุว่า การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพมีความสำคัญ และจำเป็นมากในการที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนให้เห็นช่องทางที่จะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความชอบส่วนตัวในการประกอบอาชีพเพื่อให้เกิดรายได้หรือสามารถดำรงชีพอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2559: 6) ได้ให้ความหมายของการศึกษาเพื่อการมีงานทำไว้ว่า การศึกษาเพื่อการมีงานทำหรือเพื่อการประกอบอาชีพ คือ ระบบการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อเตรียมเยาวชนให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับความถนัด และศักยภาพของตนเอง สามารถมองเห็นอนาคตเกี่ยวกับอาชีพของตนเองได้ ผู้เรียนจะได้รับการจัดเตรียมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึง

การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเชื่อมต่อระดับมหาวิทยาลัย โดยปรับการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับโอกาสในการสัมผัสประสบการณ์วิชาชีพต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ฝึกทักษะที่จำเป็น และเตรียมคุณลักษณะที่ดีเพื่อประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจและศักยภาพของตนเอง และโรงเรียนมีการบริหารจัดการ โดยใช้หลักสูตร เพื่อเป็นการเตรียมความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนให้สอดคล้องและตรงประเด็นกับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคตของผู้เรียน ที่ส่งเสริมศักยภาพความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่นและประเทศ

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ หมายถึง ระบบการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมของนักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้นักเรียนได้ตระหนักรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ค้นหาความสนใจ ความสนใจ และศักยภาพของตนเอง สามารถมองเห็นอนาคตเกี่ยวกับอาชีพของตนเอง ตลอดจนได้รับการฝึกทักษะที่จำเป็น และเตรียมคุณลักษณะที่ดีเพื่อการประกอบอาชีพ รวมทั้งตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองหลังจบการศึกษาเพื่อให้เกิดรายได้ หรือสามารถดำรงชีพอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 หลักการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562 : 8-32) ได้กล่าวถึง ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580) เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามารถอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ซึ่งได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม โดยการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา การปลูกฝังค่านิยม

และวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้เป็นคนดีมีวินัย ดังนี้

2.1 ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อน การตั้งครรถ์ส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรถ์ส่งเสริมการเกิดอย่างมีคุณภาพ สนับสนุน การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การส่งเสริมการให้สารอาหารที่จำเป็นต่อสมองเด็ก และให้มีการลงทุนเพื่อ การพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน

2.2 ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดีมีวินัย พัฒนาทักษะความสามารถ การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาหรืออาชญากรรมต่าง ๆ มีความคิด สร้างสรรค์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความยืดหยุ่นทางความคิด รวมถึงทักษะ ด้านภาษา ศิลปะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจ รวมถึงการวางพื้นฐานในการเรียนรู้เพื่อ การวางแผนชีวิต และวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และนำไปปฏิบัติได้ตลอดจน การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน ทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ ของประเทศ มีทักษะชีวิตสามารถอยู่ร่วม และทำงานกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

2.3 ช่วงวัยแรงงาน ยกกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่าง ต่อเนื่องสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน

2.4 ช่วงวัยผู้สูงอายุส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ พื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความ จำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม

3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการ วางตำแหน่ง ของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบ

รองรับการเรียนรู้ โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติดังนี้

3.1 การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา ที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ อาทิ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และการตั้งคำถาม ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความรู้ทางวิศวกรรมศาสตร์ การคิดเพื่อหาทางแก้ปัญหา ความรู้และทักษะทางศิลปะ ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ระบบคิดของเหตุผล การหาความสัมพันธ์ การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด ทบทวนไตร่ตรอง การสร้างผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ การหล่อหลอมทักษะการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการสร้างรายได้หลายช่องทาง รวมทั้งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต

3.2 การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่โดยปรับบทบาทจาก “สอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การคัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครู มีระบบการพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน มาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียน

3.3 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท จัดให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียนในทุกระดับ จัดโครงสร้างการจัดการการศึกษาเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาคทั่วถึงและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ปฏิรูปการคลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยแยกออกจากระบบการประเมิน และการรับรองคุณภาพ ที่เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน รวมทั้งมีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัดระดับความรู้ ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้าง และจัดการความรู้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

3.4 การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นการจัดระบบการศึกษา ระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่น ผ่านการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ อาทิเช่น การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล การมีระบบเทียบโอนประสบการณ์ ระบบธนาคารหน่วยกิต การให้สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรการจูงใจให้คนเข้าสู่การยกระดับทักษะ นอกจากนี้ต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ในชุมชนให้เข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นพื้นที่เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต รวมถึงการเรียนรู้ และทบทวนทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น โดยระดมทรัพยากรจากภาคเอกชน และภาคประชาสังคม การพัฒนาทัศนคติและแรงบันดาลใจที่อยากเรียนรู้การสร้างนิสัยใฝ่เรียนรู้ และให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว รวมทั้งนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดหรือประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้

3.5 การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทย ในบทบาทภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลกบนพื้นฐานของความเข้าใจกลุ่มลึกลงในประวัติศาสตร์ ประเพณี วัฒนธรรมของไทยเพิ่มการรับรู้ของคนไทยด้าน พหุวัฒนธรรมการเห็นคุณค่า และมีความอดกลั้นต่อความแตกต่างทางความเชื่อ ความคิด วิถีชีวิต

3.6 การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม โดยเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการคัดกรองความรู้ องค์ความรู้การใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับคุณค่าของครูไปพร้อมกัน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่ประชาชนสามารถเข้าถึงทรัพยากร และใช้ประโยชน์จากระบบการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.7 การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ โดยเน้นการเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพสถาบันการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญมีความโดดเด่นเฉพาะ สาขาสู่ระดับนานาชาติในการให้บริการทางการศึกษา วิชาการ และการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และการแลกเปลี่ยนนักเรียน นักศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการเป็นศูนย์ฝึกอบรม และศูนย์ทดสอบสมรรถนะในระดับภูมิภาค

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้วางแนวคิดและหลักการจัดการศึกษา (Conceptual Design) ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education)

อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทผู้ดีของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 75-92) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้ 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) การคิดเลขเป็น (Arithmetics) และ 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) เป้าหมายของการจัดการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ประกอบด้วยเป้าหมาย ดังนี้ 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) 2) ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่า และบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) และ 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ ระยะ 5 ปี โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

และการมุ่งเสริมสร้างกลไกการพัฒนาประเทศ ให้มีการพัฒนาเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานโดยยึดพื้นที่เป็นหลัก และกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 10) แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, 2560: 87) ซึ่งคำว่ามีความรู้คู่คุณธรรม หมายถึง รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง ซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน คำว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง มีอาชีพ มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในการดำรงชีวิต และคำที่มีความสุข หมายถึง ความอยู่ดีมีสุข สามารถอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทรมีความสามัคคีปองคอง แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.2562-2564) จังหวัดน่าน ได้กำหนดวิสัยทัศน์คนน่านได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีทักษะอาชีพ สืบสานวัฒนธรรมวิถีน่านที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดีมีความสุขพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, 2560: 106)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2559: 6) ได้กล่าวถึงหลักการการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำหรือการประกอบอาชีพ เป็นการจัดการศึกษาที่ต้องคำนึงถึงศักยภาพ และบริบทรอบ ๆ ตัวผู้เรียน พัฒนาและยกระดับองค์ความรู้ให้ทัดเทียมอารยประเทศ ด้วยการบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มุ่งสู่เป้าหมายของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรไทยให้แข่งขันได้ในระดับสากล มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของผู้เรียนที่จบการศึกษาแต่ละระดับชั้น ให้ตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงาน และเห็นความสำคัญของการประกอบอาชีพมีเจตคติ ทักษะพื้นฐาน ทักษะเทคโนโลยี ทักษะความคิดสร้างสรรค์ รักสิ่งแวดล้อมและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในกลุ่มอาชีพด้านเกษตร อุตสาหกรรม บริหารจัดการ บริการ และความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งรู้ช่องทางประกอบอาชีพในอนาคตโดยมีเป้าหมาย ดังนี้

1. ร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาจัดกรอบหลักสูตรให้สะท้อนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
2. วิจัยและพัฒนาการใช้หลักสูตรการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
3. ปรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ เนื้อหารายวิชาศักยภาพ 5 กลุ่มอาชีพ 7 หมวดวิชา กระบวนการเรียนรู้บูรณาการอาชีพใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลความรู้ ทักษะและมาตรฐานอาชีพ โดยมุ่งเน้นการประเมินพฤติกรรมการทำงานจากผลงานและการปฏิบัติงาน (Portfolio)
4. พัฒนาบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

5. จัดให้มีโรงเรียนมัธยมเชิงปฏิบัติการที่ดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาเน้นการบูรณาการใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และจัดทำรายวิชาศักยภาพ 5 กลุ่มอาชีพ 7 หมวดวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชื่อมโยงทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษาตลอดแนว ให้สอดคล้องกับหลักการการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำและการประกอบอาชีพในท้องถิ่นตามศักยภาพพื้นที่

6. ปรับปรุงเป้าหมายการผลิตครูและอัตรากำลังครูในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำในระยะยาว

7. สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรและสถานประกอบการเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

ทิศทางการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) กำหนดเป้าหมายให้คนพิการได้รับโอกาส และบริการทางการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างทั่วถึง มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถประกอบอาชีพพึ่งตนเองได้ อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วยการเข้าถึงบริการทางการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีคุณภาพด้วยรูปแบบที่หลากหลาย โดยเน้นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และองค์กรภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในการจัดบริการทางการศึกษาสำหรับคนพิการ ได้อย่างมีมาตรฐาน และสนับสนุนในองค์กรด้านคนพิการ และเครือข่ายมีบทบาท จึงกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2562 : 20) หลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งมีเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 4-7) โดยมีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. หลักความเป็นเอกภาพ (Unity) กล่าวคือ เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความ เป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล

2. หลักความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ

3. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) กล่าวคือ เป็นหลักสูตรการศึกษา ที่สนองการกระจายอำนาจให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและ ความต้องการของท้องถิ่น

4. หลักความยืดหยุ่น (Flexibility) กล่าวคือ เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้

5. หลักการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student Centered) กล่าวคือ เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

6. หลักการจัดการศึกษาสำหรับทุกคน (Education for all) กล่าวคือ เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และสามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ได้

ทั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ รวมทั้งมีสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

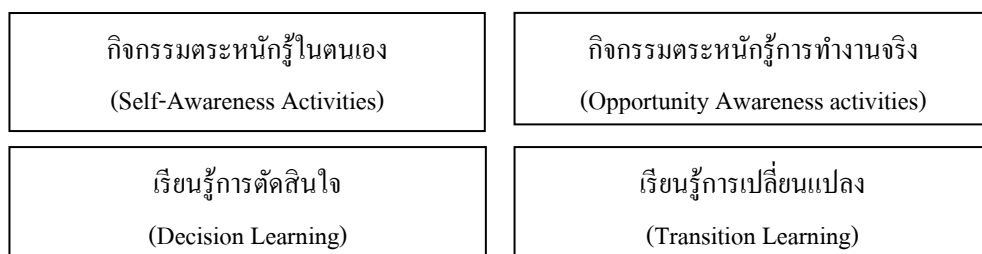
กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขัน จึงได้มีแผนปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (2558-2564) ซึ่งให้ความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน เช่นเดียวกับแนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศ ที่ให้ความสำคัญอย่างมากกับ “ทักษะ” (Skill) หรือความชำนาญในการปฏิบัติงานมากกว่าเนื้อหาในตำรา ซึ่งองค์การยูเนสโกได้แนะนำว่า ผู้เรียนควรมีทักษะที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ทักษะพื้นฐาน เช่น การอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น 2) ทักษะเพื่อการทำงาน คือทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานทุกอาชีพ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยีสารสนเทศการทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร และ 3) ทักษะเฉพาะทางสำหรับอาชีพที่ผู้เรียนสนใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559: 3)

จากหลักการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของชาติมีหลักการที่มุ่งพัฒนาคนไทยในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบถ้วน มีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม ออบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสน์ และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การอ่านออก การเขียนได้ และการคิดเลขเป็น มีทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ ความมีเมตตา กรุณา มีวินัย

คุณธรรมจริยธรรม มีนิสัยรักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง รวมทั้งมีสมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขที่ยั่งยืน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์รักชาติ ศาสตร์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 4 -32) การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพในการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องเน้นให้ผู้เรียน มีความคิดที่เป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน สังคมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รู้จักการหาโอกาสและช่องทางในการทำงาน สสำรวจและก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานซึ่งจะต้องพัฒนาความคิดรวบยอด (Concepts) เกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) ของผู้เรียนในช่วงอายุ ตั้งแต่ 9 – 15 ปีซึ่งกำลังเรียนอยู่ในระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งหลักสูตรและการเรียนการสอนจากทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจะต้องให้ความสำคัญ และร่วมมือกันให้ความรู้ประกอบด้วย การแนะนำ การพัฒนา และการเน้นย้ำ การศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพในหลักสูตรและการสอนในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้จะต้องช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นความเชื่อมโยงของความรู้จากโรงเรียนกับชีวิตจริง ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนุกสนาน และมีความหมาย ช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ เจตคติ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นในอนาคตเพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ สถานศึกษาต้องสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งจะสนับสนุนและช่วยเหลือการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 2.5 ดังนี้

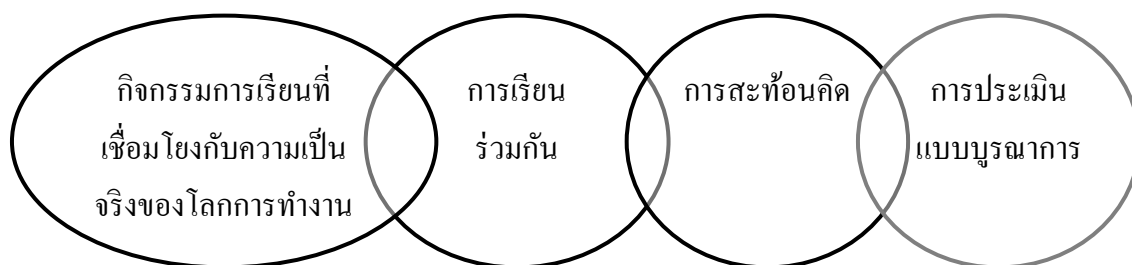


ภาพที่ 2.5 แสดงส่วนสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 6)

จากภาพที่ 2.5 จะเห็นว่าส่วนสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพจะต้องมีส่วนประกอบของกิจกรรมตระหนักรู้ในตนเอง กิจกรรมตระหนักรู้การทำงานจริง เรียนรู้ การตัดสินใจ และเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพต้องให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านกระบวนการคิด ตัดสินใจในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคม

สำหรับประเทศไทยการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพในการศึกษาขั้นพื้นฐานปรากฏในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สาระที่ 4 ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี คือสาระการอาชีพเริ่มต้นจัดให้กับนักเรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เป็นต้นไป เพื่อให้ให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับอาชีพในชุมชนของตน และสามารถสำรวจความสนใจความสามารถและทักษะอาชีพของตน และเมื่อเข้าสู่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจึงเริ่มเรียนรู้สาระเกี่ยวกับแนวทางการเลือกอาชีพ และการสร้างเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ รวมทั้งได้ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพโดยทั่วไป เช่น ทักษะกระบวนการทำงาน ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะแสวงหาความรู้ และทักษะการจัดการ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554: 9) ซึ่งปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความรู้และทักษะของนักเรียนโดยทั่วไป คือ ความมีวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เจตคติที่ดีต่อการทำงาน ความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง มีสำนึกรักบ้านเกิด และภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการเรียนการสอนที่จะสร้างคุณลักษณะดังกล่าวทาง โรงเรียนจะต้องจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่เน้นการเชื่อมโยงกับโลกแห่งการทำงานจริง (Real-word relevance) การทำงานและการเรียนร่วมกัน (Collaboration) การสะท้อนคิด (Reflection) ที่ทำให้ผู้เรียนสร้างความรู้แบบเมตาคอดนิชัน (Metacognition) และการประเมินแบบบูรณาการ (Integrated assessment) จากเพื่อนร่วมชั้นเรียน สถานฝึกงาน และครูผู้สอน ดังแสดงในภาพที่ 2.6 ดังนี้



ภาพที่ 2.6 แสดงระบบการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 28)

จากภาพที่ 2.6 จะเห็นว่าระบบการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ จะต้องมีความเชื่อมโยงกับสภาพความเป็นจริงของโลกการทำงาน มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการวัดและประเมินผลที่ยืดหยุ่น

อีวาน ฮอย และ แมนแก้ม (Evans, Hoyt and Mangum, 1973 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554: 4-5) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ หรือเพื่อการประกอบอาชีพไว้ว่า ต้องเตรียมผู้เรียนสำหรับการใช้ชีวิตรวมถึงชีวิตแห่งการทำงานด้วย โดยนักวิชาการทั้งสองท่านได้จัดกลุ่มของโครงสร้างเนื้อหาของการศึกษาเพื่อการมีงานทำสามารถจำแนกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้ 1) โลกของการประกอบอาชีพ 2) คุณค่าของการทำงาน 3) นิสัยของการทำงาน 4) ความพึงพอใจในการปรับตัวในอาชีพ 5) การตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพ และ 6) การตัดสินใจในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ ครีค และ โคลสโตว์ (Clark and Kolstore , 1995 อ้างถึงใน กุลยา ก่อสุวรรณ, 2553: 197-198) ที่ได้พัฒนารูปแบบของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องด้านต่าง ๆ โดยเริ่มตั้งแต่ประถมศึกษา และได้นำมาใช้กับวัยรุ่นที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. คุณค่า เจตคติ และนิสัยซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพิจารณาเตรียมอาชีพ สำหรับวัยรุ่นที่มีความบกพร่องทางด้านสติปัญญา ดังนั้น ครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องจึงต้องสร้างลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน เจตคติที่ดีต่อการทำงาน และการให้คุณค่าของงานให้กับบุคคลเหล่านี้ให้มากที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานครูจึงจำเป็นต้องสอนเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานให้กับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

3. ข้อมูลด้านอาชีพ ได้แก่ ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่เหมาะสมสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาแต่ละคน

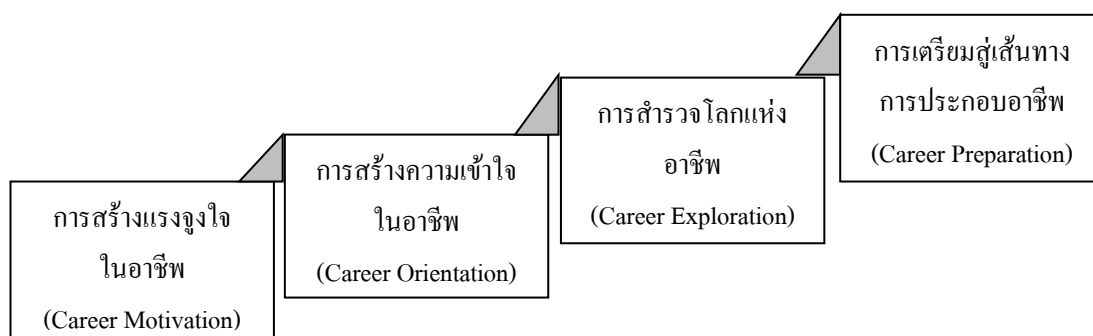
4. การเรียนรู้การทำงาน หมายถึง ทักษะที่จำเป็นต่องานนั้น ๆ รวมถึงทักษะอื่น ๆ เช่น การตรงต่อเวลา การรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เป็นต้น

5. ทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาต้องมีทักษะการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองที่ดีเสียก่อนจึงจะสามารถประกอบอาชีพได้

นักวิชาการรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา (2011 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554: 6) ได้เสนอแนวคิดในการจัดรูปแบบการศึกษาอาชีพระดับก่อนอุดมศึกษาไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Career Motivation) เพื่อให้เกิดความตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการประกอบอาชีพ
2. การสร้างความเข้าใจในอาชีพ (Career Orientation)
3. การสำรวจโลกแห่งอาชีพ (Career Exploration)
4. การเตรียมผู้เส้นทางประกอบอาชีพ (Career Preparation)

ทั้งนี้ สถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้มี การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความเข้าใจในอาชีพ การสำรวจโลกแห่งอาชีพ และการเตรียมผู้เส้นทางประกอบอาชีพ ซึ่งจัดเป็นรูปแบบการศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 2.7 ดังนี้



ภาพที่ 2.7 แสดงรูปแบบการศึกษาอาชีพของรัฐ โอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 7)

จากภาพที่ 2.7 จะเห็นว่าการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพสำหรับนักเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ไม่ได้หมายถึงความคาดหวังให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกอาชีพ แต่เป็นการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ฝึกฝนทักษะความสามารถ มีความรู้และเจตคติที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกการประกอบอาชีพในอนาคต

โบลิน และ ลอยด์ (Brolin and Loyd, 2004: 54) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถ และประสบการณ์ โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ กระจายอยู่ในหลักสูตร 3 ด้าน คือ 1) ด้านทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน 2) ด้านทักษะการช่วยเหลือตนเองและสังคม และ 3) ด้านการเตรียมตัวและการแนะนำด้านอาชีพ และได้กำหนดขั้นตอนการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพสำหรับเด็กนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การตระหนักรู้อาชีพ (Career Awareness) หมายถึง การสอนให้นักเรียนรู้จักงานไม่ว่าจะเป็นงานที่มีรายได้หรือไม่มีรายได้ รวมถึงการเป็นคนที่ต้องทำงานด้วย และเข้าใจว่าตนเองจะสามารถทำงานในสังคมในอนาคตหลังจากจบการศึกษาไปแล้วอย่างไร ซึ่งมักสอนกันตั้งแต่

ระดับประถมศึกษา นอกจากนี้การตระหนักรู้ในอาชีพยังเกี่ยวข้องกับการรู้จักตนเองในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่มีพัฒนาการตามลำดับขั้น ซึ่งเป็นพัฒนาการในช่วงวัยนี้เช่นเดียวกัน

2. การค้นหาอาชีพ (Career Exploration) หมายถึง การสอนที่ช่วยให้นักเรียนสามารถค้นหาความสนใจในความสามารถของตนเอง รวมถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตของตนเอง และอาชีพที่ตนเองชอบด้วย ซึ่งมักสอนกันในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งนักเรียนจะได้เรียนรู้และตรวจสอบว่าตัวเองมีความสามารถพิเศษเฉพาะด้านไหน และต้องการความจำเป็นพิเศษอย่างไรผ่านประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติ หรือจากการที่ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมหรืองานในชุมชน

3. การเตรียมตัวด้านอาชีพ (Career Preparation) หมายถึง การสอนที่ช่วยให้นักเรียนรู้จักตัดสินใจในการเลือกอาชีพ รวมถึงการเรียนรู้ทักษะสำหรับอาชีพนั้น ๆ ซึ่งมักสอนกันในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย นอกจากนี้นักเรียนยังจะต้องสามารถบอกความสนใจในอาชีพ รวมถึงเรียนรู้คุณลักษณะที่เหมาะสมกับอาชีพนั้น ๆ เช่น การตรงต่อเวลา การรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์กับนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. การปรับตัวกับอาชีพ (Career Assimilation) หมายถึง การถ่ายโอนจากการฝึกงานในสถานศึกษาไปสู่การทำงานในสถานการณืจริงในชุมชน เพื่อให้เกิดความคุ้นชินลดการพึ่งพิงจากครูผู้สอน เกิดการเรียนรู้ใหม่นอกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งนักเรียนจะต้องสามารถช่วยทำงานต่าง ๆ ในครอบครัวได้ รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมอาสาสมัคร หรือการทำงานที่มีรายได้ ซึ่งในขั้นนี้นักเรียนจำเป็นต้องได้รับการติดตามประเมินผลจากทางโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (2556: 65) ระบุว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำเป็นการรวมเอาความคิด 2 ประการเข้าด้วยกัน คือ รูปแบบ “การมีงานทำ” (Occupational model) และรูปแบบ “การเตรียมคนเข้าสู่โลกของการทำงาน” (Career Model) ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนทักษะที่สอดคล้องกับงานหรืออาชีพที่จะปฏิบัติ และเตรียมคนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ในแต่ละช่วงของจุดสิ้นสุดชั้นการเรียนในแต่ละระดับ โดยการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำสามารถกำหนดเป็นขั้นต่าง ๆ ได้ 4 ขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับ โบลิน และ ลอยด์ (Brolin and Loyd, 2004: 26) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ในอาชีพ (Career Awareness) เป็นการสร้างเจตคติและค่านิยมของการทำงานเพื่อให้ตระหนักถึงคุณค่าของอาชีพที่มีต่อการดำรงชีวิต โดยเรียนรู้จากระบบโรงเรียน และประสบการณ์ที่ได้รับจากบ้านและชุมชน การศึกษานี้จะเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยยังไม่ให้รายละเอียดของงานมากนักจะกล่าวถึงงาน และอาชีพ โดยส่วนรวมเป็นการสร้างความคิดเกี่ยวกับโลกของงานและอาชีพเท่านั้น (World of Work)

ขั้นที่ 2 การวางแผนทางอาชีพ (Career Orientation) เป็นขั้นการสร้างพื้นฐานอาชีพให้ผู้เรียนได้รู้จักกลุ่มของอาชีพ (Occupational Clusters) ที่มีอยู่ในสังคม โดยเริ่มต้นในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่คาบเกี่ยวกับระดับประถมศึกษาตอนปลาย โดยเริ่มจาก ป.6 ไปจนถึง ม.2 เป็นการสอนให้ผู้เรียนได้รู้จักอาชีพในกลุ่มต่าง ๆ เพื่อหาอาชีพที่ตนเองชอบและสนใจที่จะมีชีวิตและทำงานในอาชีพนั้น

ขั้นที่ 3 การค้นหาอาชีพ (Career Exploration) เป็นขั้นสร้างอาชีพที่ต้องการอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่คาบเกี่ยวกับระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ตั้งแต่ ม.2-4 ในระดับนี้จะเป็นการเสริมสร้างอาชีพที่ผู้เรียนแต่ละคนสนใจในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ (Occupational Group Within Clusters) ผู้เรียนจะรู้ว่าตนเองสนใจและต้องการจะมีอาชีพในกลุ่มใด

ขั้นที่ 4 การเตรียมตัวด้านอาชีพ (Career Preparation) เป็นขั้นเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพซึ่งจะอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นต้นไปเริ่มตั้งแต่ชั้น ม.4 จนถึงจบมหาวิทยาลัย โดยแยกระดับของความต้องการในการประกอบอาชีพ ถ้าผู้เรียนต้องการเป็นช่างฝีมือก็จะเข้าสู่โปรแกรมการฝึกอาชีพเป็นช่างฝีมือ ถ้าต้องการเป็นผู้มีวิชาชีพชั้นสูงก็เรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสอดคล้องของขั้นตอนการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ ตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังแสดงตามตารางที่ 2.2 ดังนี้

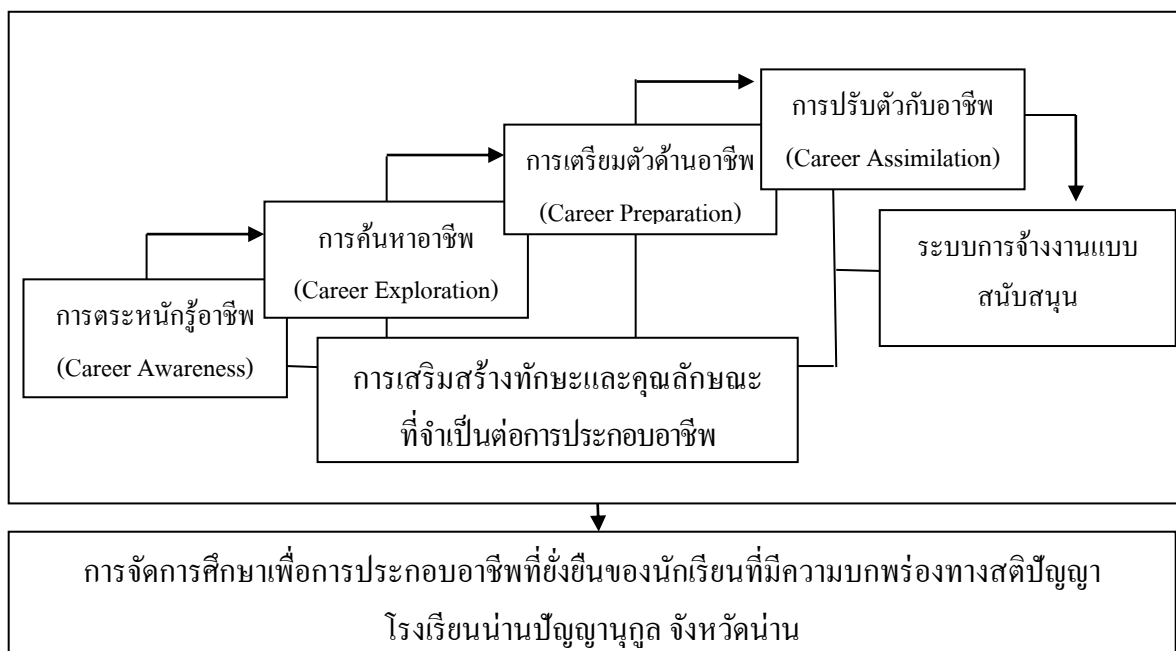
ตารางที่ 2.2 แสดงการวิเคราะห์ความสอดคล้องของขั้นตอนการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพตามแนวคิดของนักวิชาการ

ขั้นตอนการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ	สพฐ. (2554)	Brolin and Loyd (2004)	กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (2556)	นักวิชาการสหรัฐอเมริกา (2011)
การตระหนักรู้ในอาชีพ	✓	✓	✓	✓
การวางแผนทางอาชีพ			✓	
การค้นหาอาชีพ	✓	✓	✓	✓
การเตรียมตัวด้านอาชีพ	✓	✓	✓	✓
การปรับตัวกับอาชีพ	✓	✓		

จากตารางที่ 2.2 จะเห็นว่านักวิชาการแต่ละคนมีความคิดเห็นสอดคล้องในทิศทางเดียวกันว่าขั้นตอนของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพของนักเรียน จะประกอบด้วย

ขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การตระหนักรู้ในอาชีพ การค้นหาอาชีพ การเตรียมตัวด้านอาชีพ และการปรับตัวกับอาชีพ

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ ของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ในระหว่างที่ ศึกษาอยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามแนวคิดของ โบลิน และ ลอยด์ (Brolin and Loyd) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การตระหนักรู้ในอาชีพ การค้นหาอาชีพ การเตรียมตัวด้านอาชีพ การปรับตัวกับอาชีพ และเพิ่มเติมการเสริมสร้างทักษะและ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ รวมทั้งระบบการจ้างแบบสนับสนุน ดังแสดงในภาพที่ 2.8 ดังนี้



ภาพที่ 2.8 แสดงขั้นตอนการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

จากภาพที่ 2.8 จะเห็นว่า แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง การจัดมวลประสบการณ์ในการทำงานในชีวิตประจำวัน และการประกอบสัมมาอาชีพต่าง ๆ ให้กับนักเรียนได้เรียนรู้และผ่านการลงมือปฏิบัติจนเกิดความรู้ ทักษะความสามารถ ลักษณะนิสัยและเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ โดยโรงเรียนจะต้องจัดการเรียนรู้อให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน และในแต่ละขั้นตอนสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักรู้ในอาชีพ หมายถึง โรงเรียนมีการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา รู้ว่าการทำงานสำคัญสำหรับชีวิตของทุกคน โดยสอนให้นักเรียนรู้จักงาน มีลักษณะนิสัยที่จำเป็นต่อการทำงาน และเจตคติที่ดี

ในการทำงาน เห็นคุณค่าของการทำงานจากที่โรงเรียนและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันสอนให้นักเรียน รู้ว่าการทำงานสำคัญสำหรับชีวิตของคนทุกคน แม้ว่าจะจบการศึกษาไปแล้ว การจัดการศึกษาใน ขั้นตอนนี้จะจัดในระดับชั้นประถมศึกษา

2. การค้นหาอาชีพ หมายถึง โรงเรียนจัดการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย ที่ช่วยให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถค้นหาความสนใจและความสามารถของตนเองผ่านประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติ หรือการสร้างโอกาสให้นักเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรืองานของชุมชนจนพัฒนาเป็นอาชีพได้ โดยครูต้องวัดและประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ และทักษะทางวิชาชีพของนักเรียนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสามารถ และความสนใจของนักเรียน การจัดการศึกษาในขั้นตอนนี้จะจัดในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ม.1-3

3. การเตรียมตัวด้านอาชีพ หมายถึง โรงเรียนจัดการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนา ให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีคุณลักษณะนิสัยที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ สามารถตัดสินใจในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง และเรียนรู้ทักษะสำหรับอาชีพเฉพาะทาง ตลอดจน ทักษะที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีทักษะการดำรงชีวิต อิสระลดการพึ่งพาคนอื่น การจัดการศึกษาในขั้นตอนนี้จะจัดในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.4-5

4. การปรับตัวกับอาชีพ หมายถึง การจัดการเรียนการสอน โดยการมีส่วนร่วม ของนักแนะแนวอาชีพและสอนคนพิการใน โรงเรียนและสถานประกอบการ เพื่อให้นักเรียนที่มีความ บกพร่อง ทางสติปัญญาสามารถถ่ายโอนความรู้และทักษะจากการฝึกงานทั้งใน โรงเรียน และ แหล่งเรียนรู้ภายนอก ทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน ทักษะการช่วยเหลือตนเอง ทักษะทางสังคม และทักษะการเตรียมตัวด้านอาชีพ ไปสู่การทำงานในสถานการณ์จริงทั้งที่เกิดขึ้นในครอบครัว และ ชุมชน เพื่อให้นักเรียนเกิดความคุ้นชิน ลดการพึ่งพิงจากครูผู้สอน และเกิดการเรียนรู้ใหม่เพิ่มจาก ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ใน โรงเรียนไปสู่ประสบการณ์การประกอบอาชีพจริงในสังคม การจัดการศึกษาในขั้นตอนนี้จะจัดในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 ก่อนที่จะออกไปสู่สังคม

5. การสร้างเสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้หรือการจัดกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาทักษะการช่วยเหลือตนเอง ทักษะทาง สังคม ทักษะภาษาและการสื่อสาร ทักษะวิชาการ และปลูกฝังค่านิยม เจตคติ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้กับนักเรียนในการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ประกอบการ และ การดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ประกอบด้วย การตรงต่อเวลา ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน มีระเบียบ วินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. ระบบการจ้างงานแบบสนับสนุน หมายถึง ระบบการจ้างงานที่ผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้าง ผู้สอนงานคนพิการ ลูกจ้างหรือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้ตกลงร่วมมือกันที่จะให้สนับสนุนจ้างงาน และทำงานจ้างร่วมกัน

2.4 แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2559: 10-18) ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ซึ่งเป็นระบบการศึกษามีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนตามหลักการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ (Career Education) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความคิดที่เป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน ตั้งสมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รู้จักการหาโอกาสและช่องทางในการทำงาน สืบหาและก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติอันดีผ่านการศึกษาการฝึกอบรมและการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่จะตัดสินใจในการศึกษาต่อและการทำงานต่อไปได้ในอนาคต ดังนี้

1. ผู้เรียนชั้นอนุบาล การจัดการศึกษาอนุบาลหรือปฐมวัยเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเพื่อการเตรียมตัวเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาไม่ใช่การศึกษาภาคบังคับ เน้นปลูกฝังคุณลักษณะเพื่อการทำอาชีพเบื้องต้น ได้แก่ มีวินัย ความรับผิดชอบ อุดม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

2. ผู้เรียนชั้นประถมศึกษา ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 เป็นวัยที่จำเป็นต้องเรียนรู้เรื่องการอ่านออกเขียนได้ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการมีงานทำ เน้นการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ทำความรู้จักและเห็นความแตกต่างของหน้าที่วิธีการทำงานและอาชีพต่าง ๆ ได้ ซึ่งเป็นการสร้างความตระหนักในอาชีพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เน้นปลูกฝังคุณลักษณะเพื่อการทำอาชีพเบื้องต้น ได้แก่ มีวินัย อุดม ความรับผิดชอบ และคิดวิเคราะห์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 เป็นช่วงวัยที่สามารถเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นนามธรรมมากขึ้น และเรียนรู้จากเรื่องใกล้ตัวและจากสื่อต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงอาชีพต่าง ๆ ให้เห็นถึงความสำคัญของระบบสังคมสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในอาชีพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต และเน้นการสร้างคุณลักษณะผู้ทำงานที่พึงประสงค์ เน้นปลูกฝังคุณลักษณะเพื่อการทำอาชีพเบื้องต้น ได้แก่ มีวินัย ความรับผิดชอบ อุดมและคิดวิเคราะห์ กล้าเผชิญปัญหา คิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

3. ผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เป็นวัยที่มีความอยากรู้อยากเห็นเริ่มสนใจเรื่องของตนเอง เพื่อนที่ใกล้ชิด มีการสร้างสังคม พัฒนาความเป็นอัตลักษณ์ของตนเองมากขึ้น สามารถพัฒนาความรู้ความเข้าใจการยอมรับความแตกต่างของบุคคลทั้งในด้านความสนใจ ความสามารถ ทัศนคติ และการให้คุณค่าแก่การประกอบอาชีพของคนในสังคม เปิดโอกาส

ให้นักเรียนรู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น จัดการเรียนการสอนที่เอื้อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริงในการฝึกปฏิบัติ การทำงานร่วมกับการประเมินหรือสำรวจตนเอง การปลูกฝังคุณลักษณะเพื่อการทำอาชีพเบื้องต้น ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล การตัดสินใจเลือกอาชีพ การจัดระบบการทำงานเพื่ออาชีพ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างสร้างสรรค์

4. ผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 เป็นวัยที่สามารถจัดการเรียนการสอนเน้นที่การเตรียมการด้านทฤษฎีและทักษะเพื่อดำเนินการในแนวทางวิชาชีพ ไปสู่การเตรียมอาชีพ เน้นปลูกฝังคุณลักษณะเพื่อการทำอาชีพเบื้องต้น ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล การตัดสินใจเลือก การจัดระบบการทำงานเพื่ออาชีพ การสร้างสรรค์งานด้วยตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างสร้างสรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559: 2) ได้จัดทำแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำหรือการประกอบอาชีพ ตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศให้มีกำลังคนที่มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เมื่อจบการศึกษาแล้วต้องมีอาชีพหรือมีงานทำ โดยได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ ตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่

1. การจัดหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพระยะสั้นในรายวิชาเพิ่มเติมสำหรับมัธยมศึกษาตอนต้น
2. การจัดหลักสูตรทวิศึกษาสำหรับมัธยมศึกษาตอนปลายที่ต้องการวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ
3. การจัดหลักสูตรเตรียมพื้นฐานความถนัดกลุ่มสาขาวิชาในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา
4. การจัดกิจกรรมชุมนุมเพื่อการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ
5. การจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรายวิชาพื้นฐาน

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำสมควรจัดในทุกระดับชั้น เริ่มตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อช่วยให้นักเรียนตระหนักรู้ว่าตนเองมีความชอบ ความสนใจ ความถนัด และศักยภาพตรงกับอาชีพที่คาดหวัง ดังนี้

1. ระดับชั้นอนุบาล ควรจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม เน้นปลูกฝังคุณลักษณะเพื่อการทำงานเบื้องต้น ได้แก่ มีวินัย ความเป็นมิตร อดทน และอยู่กับผู้อื่นได้

2. ระดับชั้นประถมศึกษา เน้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการทำงาน เน้นให้ผู้เรียนได้ทำความรู้จักและเห็นความแตกต่างของหน้าที่และวิธีการทำงานต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงอาชีพต่าง ๆ ให้เห็นถึงความสำคัญของระบบสังคม มีความตระหนักในอาชีพที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และเน้นการสร้างคุณลักษณะผู้ทำงานที่พึงประสงค์

3. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เปิดโอกาสให้นักเรียนรู้จักตัวเองมากขึ้นยอมรับความแตกต่างของบุคคลทั้งด้านความสนใจ ความสามารถ และทัศนคติต่ออาชีพของคนในสังคม จัดการเรียนการสอนที่เอื้อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริงร่วมกับการประเมินตนเอง

4. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สามารถจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการเตรียมการด้านทฤษฎี และทักษะเพื่อการดำเนินการในแนวทางวิชาชีพไปสู่การเตรียมอาชีพ มุ่งเน้นปลูกฝังคุณลักษณะเพื่อการทำงาน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล การตัดสินใจเลือกการจัดระบบทำงานด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น

แนวทางการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพหรือการทำงาน ที่จะสามารถทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย บทบาทในการบริหารสถานศึกษา แนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา แนวทางดำเนินงานอาชีพในสถานศึกษา วิธีการทำให้เกิดความยั่งยืน และปัจจัยสู่ความสำเร็จ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2559: 37-46) ดังนี้

1) บทบาทในการบริหารสถานศึกษา

(1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษารวมทั้งเป็นผู้สนับสนุนทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งจำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญ ได้แก่ การศึกษาและการนำแนวคิด นโยบายสำคัญจากรัฐบาล กระทรวง หน่วยงานต้นสังกัดเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ มาสร้างความตระหนักให้ครูบุคลากร ผู้เรียนให้เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอบรมเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน จัดหาแหล่งงบประมาณสนับสนุนการพัฒนางานอาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ จัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู บุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนถอดประสบการณ์

การเรียนรู้จัดทำเป็นคลังความรู้หรือข้อมูลสารสนเทศ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน โดยน้อมนำหลักการทรงงาน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิดในการทำงาน ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

(2) บทบาทครูและบุคลากรมีบทบาทสำคัญ ได้แก่ ศึกษาวัตถุประสงค์ แนวทาง และรายละเอียดของการจัดกิจกรรมตามแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ การวางแผน การปฏิบัติงานเพื่อดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การให้คำแนะนำ ตรวจสอบ นิเทศ ประเมินผล และรายงาน ตลอดจนกำหนดระยะเวลาที่นักเรียนเข้าศึกษาเรียนรู้ สร้างความตระหนักให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาการประกอบอาชีพ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจงแนวทางการดำเนินกิจกรรมอาชีพ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการค้นคว้า ศึกษาเรียนรู้ การใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงขั้นตอนการศึกษาเรียนรู้ ตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยจัดทำแบบวัดผล ประเมินผล แบบบันทึกพฤติกรรมผู้เรียน และแบบสังเกตพฤติกรรม เสริมแรงในการทำงานอาชีพ เช่นการชมเชย การมอบเกียรติบัตร ประเมินผลการดำเนินงานอาชีพเป็นระยะ เมื่อสิ้นสุดกิจกรรมเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค วิธีการแก้ไขและข้อเสนอแนะ จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่สาธารณชน

(3) บทบาทของผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ ได้แก่ ศึกษาเรียนรู้ข้อมูลพื้นฐานงานอาชีพ ที่ตนถนัดและสนใจ สำนวความสนใจความถนัดของตนเองเกี่ยวกับกิจกรรมงานอาชีพที่โรงเรียน เปิดสอน ศึกษาเรียนรู้หรือปฏิบัติงานอาชีพด้วยความตั้งใจ ศึกษาหาความรู้จากผู้รู้ แหล่งวิทยากรที่ หลากหลายเพิ่มเติม เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาอาชีพ ถอดประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเพื่อ จัดทำเป็นคลังความรู้หรือข้อมูลสารสนเทศ ประพฤติตนให้น้อมนำหลักการทรงงาน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักคิดในการทำงานปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม

(4) บทบาทของชุมชนและเครือข่าย มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนางานอาชีพ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนจัดหางบประมาณสื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ในการบริหารกิจกรรมงานอาชีพมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้งานอาชีพโดย วิทยากรท้องถิ่น มีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์กิจกรรมงานอาชีพของสถานศึกษาสู่สาธารณชนร่วม ถอดประสบการณ์เรียนรู้ของตนร่วมกับผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนเกี่ยวกับการศึกษาเรียนรู้ หรือแนวทางในการพัฒนางานอาชีพ จัดทำเป็นคลังความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางาน อาชีพในโอกาสต่อไป

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ อย่างไร จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ครูและบุคลากร นักเรียน ชุมชนและผู้ปกครอง ร่วมกันคิด วิเคราะห์ วางแผน ลงมือปฏิบัติ รวมทั้ง

การช่วยสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน การนิเทศ กำกับติดตามอย่างต่อเนื่องการประเมินผลการปฏิบัติ และสรุปรายงานสู่สาธารณชน ถอดประสบการณ์การเรียนรู้ จัดทำเป็นคลังความรู้หรือข้อมูลสารสนเทศ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน โดยน้อมนำหลักการทำงาน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิดในการทำงานปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

2) แนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินการ ดังนี้

(1) การวางแผน (plan) สำรวจ ศึกษา และวิเคราะห์สภาพความพร้อมของบุคลากร สภาพความต้องการของนักเรียน ประชุมวางแผน กำหนดวางตัวบุคลากรในการดำเนินงานอาชีพ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมปฏิบัติกิจกรรม สำรวจและจัดทำข้อมูลบุคคลหรือหน่วยงานที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดำเนินงานอาชีพ สำรวจความต้องการด้านงบประมาณในการพัฒนางานอาชีพ วิเคราะห์และนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการใช้งบประมาณมาใช้เพื่อพัฒนางานอาชีพ ประชุมวางแผนเพื่อจัดสรรงบประมาณจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานร่วมกันพิจารณางบประมาณ สำรวจความต้องการเกี่ยวกับความพร้อมของสถานที่วัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนางานอาชีพ ประชุมวางแผนกำหนดสถานที่ และจัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการพัฒนางานอาชีพ จัดทำสื่อคู่มือในการดำเนินงาน ประชุมวางแผนกำหนดนโยบาย โครงการกิจกรรม การดำเนินงานวางแผน การพัฒนาหลักสูตรและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้านงานอาชีพ การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานอาชีพ และการดำเนินงานกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานอาชีพที่ชัดเจน

(2) การปฏิบัติตามแผน (Do) บุคลากรดำเนินงานอาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย จัดทำข้อมูลบุคคลหรือหน่วยงานซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นประสานผู้ที่เกี่ยวข้อง ประชุมชี้แจงถึงแนวทางในการดำเนินงาน ดำเนินงานตามปฏิทินการปฏิบัติงาน ชี้แจงถึงแนวทางในการใช้งบประมาณ ดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณตามแผน ชี้แจงถึงแนวทางในการเลือกใช้สถานที่วัสดุ อุปกรณ์ ประสานผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้สถานที่วัสดุอุปกรณ์ดำเนินงานในการจัดการดูแลบำรุง รักษา สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรอาชีพ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดำเนินงานอาชีพตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด

(3) การตรวจสอบ (Check) ประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมของบุคลากรตามแผนงานอาชีพ ติดตามผลการดำเนินงานในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจทักษะเจตคติและคุณลักษณะของผู้เรียน ตรวจสอบและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผน รวบรวมข้อมูล ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ การใช้จ่ายงบประมาณ จัดทำรายงานผลการใช้งบประมาณ ตรวจสอบและประเมินผลการใช้สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า รวบรวมข้อมูล

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะการใช้สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ วัดและประเมินผลควบคุมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านอาชีพ นิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รายงานผลการประเมิน โครงการการจัดการศึกษาด้านอาชีพ

(4) การปรับปรุงและแก้ไขปัญหา (Action) นำผลการวิเคราะห์และการประเมินผลการดำเนินงานของบุคคลมาใช้พัฒนาอาชีพ ประชุมคณะทำงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสรุปผลการดำเนินงานด้านบุคลากรและแนวทางแก้ไข นำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหา นำผลการวิเคราะห์และการประเมินการดำเนินงานของงบประมาณมาใช้พัฒนาอาชีพ ประชุมคณะทำงานเพื่อสรุปผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ นำผลการศึกษาด้านงบประมาณเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจ นำผลการศึกษาด้านสถานที่วัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับงานอาชีพมาเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาและพัฒนา

สรุปได้ว่า แนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพดำเนินการโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิง ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงและแก้ไขปัญหา

3) แนวทางการดำเนินงานอาชีพในสถานศึกษา

การดำเนินงานพัฒนางานอาชีพของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ทำให้เกิดผลเป็นรูปธรรมด้วยการกำหนดวิธีการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานอาชีพในสถานศึกษา สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการดำเนินงาน ดังนี้

(1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา แนวทางการดำเนินงานอาชีพด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาจำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- นโยบาย ได้แก่ การนำนโยบาย จุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และของโรงเรียน มาวิเคราะห์ความต้องการความสอดคล้องเกี่ยวกับงานอาชีพ เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการประจำปีที่จะขับเคลื่อนงานอาชีพในสถานศึกษา

- วิชาการ ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ขอบข่ายภารกิจงานวิชาการงานอาชีพ หลักการทรงงาน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และจุดเน้นของสถานศึกษาด้านการพัฒนางานอาชีพของสถานศึกษา เพื่อกำหนดความต้องการและภารกิจด้านวิชาการที่นำไปสู่การกำหนดแผนงาน/โครงการ กำหนดผู้รับผิดชอบแผนงาน ประชุมชี้แจงการดำเนินงานตามแผนงาน เพื่อขับเคลื่อนพัฒนางานอาชีพในสถานศึกษา การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการด้านวิชาการ การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และ

เผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การแก้ไขปรับปรุงพัฒนาแผนงาน โครงการที่เป็นผลสะท้อนจากการประเมินแผนงาน โครงการด้วยการวิเคราะห์หาสาเหตุ และเสนอแนวทางแก้ไขโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

- งบประมาณ ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ ความเหมาะสม และแนวทางการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนางานอาชีพของสถานศึกษาด้วยการกำหนดแผนงาน/โครงการด้านงบประมาณเพื่อขับเคลื่อนพัฒนางานอาชีพ

- บุคลากร วิเคราะห์ความพร้อม ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนพัฒนางานอาชีพในสถานศึกษา

- การบริหารงานทั่วไป อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ความพร้อม ความต้องการและแนวทางการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนางานอาชีพในสถานศึกษา ด้านชุมชนและเครือข่าย วิเคราะห์ความพร้อมและความต้องการแผนการประสานสัมพันธ์กับชุมชนองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนพัฒนางานอาชีพในสถานศึกษา

(2) ด้านการดำเนินงาน แนวทางการดำเนินงานอาชีพด้านการดำเนินงานจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- การพัฒนางานอาชีพ ศึกษาบริบท วิเคราะห์ความต้องการ ความเหมาะสมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานอาชีพ ตั้งคณะทำงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน จัดทำแผนงาน และปฏิทินการปฏิบัติงานอาชีพที่สอดคล้องกับงบประมาณ กำกับติดตามประเมินผล นำผลการทงงาน และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินงานอาชีพในทุกอาชีพ และถอดบทเรียนรวบรวมองค์ความรู้งานอาชีพในสถานศึกษาพร้อมจัดเก็บนำเสนอด้วยรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสม

- การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ บูรณาการกิจกรรมงานอาชีพ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาสู่การเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะการดำรงชีวิต และคุณธรรมจริยธรรมตามธรรมชาติกลุ่มสาระวิชา/หรือเนื้อหาเฉพาะกับนักเรียนเฉพาะกลุ่มอยู่ที่ไหน / หรือนักเรียนทุกระดับชั้นในสถานศึกษา จัดทำ/ผลิต/ใช้/เผยแพร่สื่อ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้สำหรับกิจกรรมงานอาชีพที่ส่งเสริมทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะการดำรงชีวิต และคุณธรรมจริยธรรม จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน มีการจัดแสดง/เผยแพร่/ประกวด/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานของนักเรียน

- ความต่อเนื่องและยั่งยืน ดำเนินกิจกรรมอาชีพในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียนและชุมชน ตั้งคณะกรรมการประเมินการดำเนินงานอาชีพ เมื่อสิ้นปี และนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน อาชีพแก่ชุมชนในท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยรูปแบบที่เหมาะสม ดำเนินการต่อยอด/ ขยายผลการพัฒนางานอาชีพทั้งในสถานศึกษา และชุมชนด้วยวิธีการที่เหมาะสม พร้อมทั้งมีการ ประเมินผลและนำผลการประเมินมาปรับปรุง/ขยายผลให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า แนวทางการดำเนินงานอาชีพในสถานศึกษา สามารถจำแนกวิธีการดำเนินงานเป็น 2 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการดำเนินงาน

4) วิธีการทำให้เกิดความยั่งยืน

เพื่อให้การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพเกิดความยั่งยืน สถานศึกษาควรมี การดำเนินการ ดังนี้

(1) สถานศึกษากำหนดนโยบาย จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการ ประจำปี การดำเนินงานตามแผน การนิเทศ กำกับ ติดตาม สรุป รายงานผลการดำเนินงาน นำผล การดำเนินงาน และผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนานโยบาย/แผนงาน/โครงการขับเคลื่อนการจัด การศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(2) สถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาคณาจารย์ และมีการดำเนินการพัฒนา คณาจารย์ มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทาง การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ และสามารถนำผลการพัฒนามาปรับปรุงพัฒนางาน ของตนเองที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนงานอาชีพ

(3) วางแผนการดำเนินงานการบริหารการจัดงบประมาณของสถานศึกษา และ มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณ

(4) ถอดบทเรียนหรือสร้างองค์ความรู้โดยนักเรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำคลังความรู้

(5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สร้างภาคเครือข่ายการพัฒนาการเรียนรู

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพให้เกิดความยั่งยืน สถานศึกษา จะต้องมีการกำหนดเป็นนโยบาย และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการที่มุ่งพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ มีการพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทาง การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ สนับสนุนงบประมาณ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอเหมาะสม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

5) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพจะประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

(1) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยใช้หลักการทรงงาน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิด มีเจตคติที่ดี เห็นความสำคัญและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน เป็นแกนนำในการกระตุ้นครูปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบร่วมกัน สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเรื่องการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้การอบรมเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง การศึกษาดูงานในที่ต่าง ๆ

(2) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพและการมีงานทำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิด มีเจตคติที่ดีเห็นความสำคัญและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนลงสู่การจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง

(3) นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานอาชีพที่ตนถนัดและสนใจปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยใช้หลักการทรงงาน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักคิดมีเจตคติที่ดีเห็นความสำคัญและปฏิบัติตนอยู่บนพื้นฐานความพอเพียง เห็นความสำคัญและร่วมกันขับเคลื่อน

(4) ผู้ปกครองของนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิด มีเจตคติที่ดี สนับสนุน ส่งเสริมเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน และขยายผลสู่ภายนอก

(5) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิดที่มีเจตคติที่ดีเห็นความสำคัญให้การสนับสนุนส่งเสริมเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน และขยายผลสู่ภายนอก

(6) สถานประกอบการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ มีความตระหนักเห็นความสำคัญให้การสนับสนุนส่งเสริมเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน

(7) ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ มีความตระหนักเห็นความสำคัญเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและขยายผลสู่ภายนอก

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ จะประสบผลสำเร็จจำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และแต่ละภาคส่วนต้องรู้และเข้าใจในบทบาทของตนเอง และปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ จนเกิดผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูและบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานประกอบการ และชุมชน

กล่าวโดยสรุป แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพให้เกิดความสำเร็จเป็นรูปธรรม สถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดเป็นนโยบาย และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการที่มุ่งพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ มีการพัฒนาครูบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ สนับสนุนงบประมาณ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเหมาะสม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน นักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ และเจตคติอันดีผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการปฏิบัติงานโดยจัดในทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพื่อช่วยให้นักเรียนตระหนักรู้ว่าตนเองมีความชอบ ความสนใจ ความถนัดและศักยภาพตรงกับอาชีพที่คาดหวัง ดังนี้ ระดับชั้นอนุบาลควรจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักเรียนมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม เน้นปลูกฝังคุณลักษณะเพื่อการประกอบอาชีพเบื้องต้น ระดับชั้นประถมศึกษาเน้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพเน้นให้นักเรียนได้ทำความรู้จักและเห็นความแตกต่างของหน้าที่และวิธีการทำงานต่าง ๆ ระดับมัธยมต้นเปิดโอกาสให้นักเรียนรู้จักตัวเองมากขึ้นจัดการเรียนการสอนที่เอื้อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริง และระดับมัธยมปลายเน้นการเตรียมการด้านทฤษฎีและทักษะเพื่อการดำเนินการในแนวทางวิชาชีพไปสู่การเตรียมอาชีพ เน้นปลูกฝังคุณลักษณะเพื่อการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดและหลักการของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 4 ขั้นตอน รวมทั้งการเสริมสร้างทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ดังนี้

1. การตระหนักรู้อาชีพ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนรู้ว่าการทำงานสำคัญสำหรับชีวิตของคนทุกคน โดยสอนให้นักเรียนรู้จักงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานเห็นคุณค่าของการทำงานจากที่โรงเรียนและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน สอนให้นักเรียนรู้ว่าการทำงานสำคัญสำหรับชีวิตของคนทุกคน แม้ว่าจะจบการศึกษาไปแล้ว

2. การค้นหาอาชีพ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ช่วยให้นักเรียนสามารถค้นหาความสนใจและความสามารถของตนเองผ่านประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติ หรือการสร้างโอกาสให้นักเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานของชุมชนจนพัฒนาเป็นอาชีพได้ โดยครูต้องวัดและประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้และทักษะทางวิชาชีพของนักเรียนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน

3. การเตรียมตัวด้านอาชีพ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาให้นักเรียนสามารถตัดสินใจในการเลือกอาชีพ และเรียนรู้ทักษะสำหรับอาชีพเฉพาะทาง ตลอดจนทักษะที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การปรับตัวกับอาชีพ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนสามารถถ่ายโอนความรู้ และทักษะจากการฝึกงานทั้งในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ภายนอก ทั้งทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน ทักษะการช่วยเหลือคนอื่นและสังคม และทักษะการเตรียมตัวด้านอาชีพไปสู่การทำงานในสถานการณ์จริงทั้งที่เกิดขึ้นในครอบครัวและชุมชนเพื่อให้นักเรียนเกิดความคุ้นชินลดการพึ่งพิงจากครูผู้สอน และเกิดการเรียนรู้ใหม่นอกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ในโรงเรียน

2.5 การสร้างเสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ

การสร้างเสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ประกอบด้วย การสร้างเสริมทักษะของนักเรียน และการสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้

1) การสร้างเสริมทักษะของนักเรียน

ทักษะที่จำเป็นของนักเรียนเพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย สมรรถนะสำคัญของนักเรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ออกเป็น 5 ประการ (กระทรวงศึกษาธิการ , 2551: 6-7) ได้แก่

(1) ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร การใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรอง เพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผล และความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

(2) ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

(3) ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้

มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม

(4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำประสบการณ์ ทักษะกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ของสังคม และสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

(5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือก และใช้ เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม

หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง) พุทธศักราช 2560 ตามหลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (โรงเรียนน่านปัญญานุกูล, 2560 : 2-6) ไว้ดังนี้

1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียน น่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง) พุทธศักราช 2556 ตามหลักสูตร แกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการช่วยเหลือตนเอง ทักษะการทำงาน และสามารถประกอบอาชีพพึ่งพาตนเอง อยู่กับครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุข จึงกำหนดเป็นจุดหมาย เพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

(1) มีความรู้และทักษะเคลื่อนไหว ทักษะภาษาและการสื่อสาร ทักษะช่วยเหลือตนเองและสุขอนามัย ทักษะสังคมและการดำรงชีวิต ทักษะวิชาการ และทักษะอาชีพ

(2) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัยและรักการออกกำลังกาย ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

(3) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และพลเมืองโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์ สร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม ได้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

2) มาตรฐานการเรียนรู้

มาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้บรรลุผล การเรียนรู้ตามกลุ่มทักษะการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง) พุทธศักราช 2556 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย 6 กลุ่มทักษะ ดังนี้

(1) กลุ่มทักษะเคลื่อนไหว การเคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างอิสระ คล่องแคล่ว พัฒนาบุคลิกภาพ พัฒนาศักยภาพ พัฒนาจิตใจและอารมณ์ในการทำงานและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ การสร้างสรรค์และจินตนาการ

(2) กลุ่มทักษะภาษาและการสื่อสาร การสื่อสารด้วยการฟัง พูด อ่าน เขียน และการดู ในสถานการณ์ต่าง ๆ ไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

(3) กลุ่มทักษะช่วยเหลือตนเองและสุขอนามัย สามารถช่วยเหลือตนเองและรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองได้

(4) กลุ่มทักษะสังคมและการดำรงชีวิต การอยู่ร่วมกันในสังคม ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี มีทักษะในการดำรงชีวิตสามารถพึ่งพาตนเอง ไม่เป็นภาระกับผู้อื่น

(5) กลุ่มทักษะวิชาการ การนำความรู้ทางภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ หรือความรู้ ทักษะอื่นที่จำเป็นในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

(6) กลุ่มทักษะอาชีพ มีลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน สามารถประกอบอาชีพได้ตามศักยภาพ

กล่าวโดยสรุป ทักษะที่จำเป็นพื้นฐานในการพัฒนานักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ประกอบด้วย 6 กลุ่มทักษะ ได้แก่ ทักษะการเคลื่อนไหว ทักษะภาษาและการสื่อสาร ทักษะช่วยเหลือตนเองและสุขอนามัย ทักษะสังคมและการดำรงชีวิต ทักษะวิชาการ และทักษะอาชีพ

2) การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

คุณลักษณะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เน้นการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับครอบครัว และสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

- (1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
- (2) ซื่อสัตย์สุจริต
- (3) มีวินัย
- (4) ใฝ่เรียนรู้
- (5) อยู่อย่างพอเพียง
- (6) มุ่งมั่นในการทำงาน
- (7) รักความเป็นไทย
- (8) มีจิตสาธารณะ

ทั้งนี้ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552: 156-188) ได้กำหนดแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เกี่ยวกับการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้ง 8 ประการ โดยกำหนดความหมาย ตัวชี้วัด พฤติกรรมบ่งชี้ ไว้ดังนี้

ข้อที่ 1 รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติ ชำรงไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย ศรัทธา ยึดมั่นในศาสนา และเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ผู้ที่รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ คือ ผู้ที่มีลักษณะซึ่งแสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติ มีความสามัคคีปรองดอง ภูมิใจเชิดชูความเป็นชาติไทย ปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

ตัวชี้วัด 1.1 เป็นพลเมืองดีของชาติ

1.1.1 ยืนตรงเคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติ และอธิบายความหมายของเพลงชาติได้ถูกต้อง

1.1.2 ปฏิบัติตนตามสิทธิและหน้าที่พลเมืองดีของชาติ

1.1.3 มีความสามัคคีปรองดอง

ตัวชี้วัด 1.2 ชำรงไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย

1.2.1 เข้าร่วมส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีปรองดองที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม

1.2.2 หวงแหน ปกป้อง ยกย่องความเป็นชาติไทย

ตัวชี้วัด 1.3 ศรัทธา ยึดมั่น และปฏิบัติตนตามหลักของศาสนา

1.3.1 เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ

1.3.2 ปฏิบัติตนตามหลักของศาสนาที่ตนนับถือ

1.3.3 เป็นแบบอย่างที่ดีของศาสนิกชน

ตัวชี้วัด 1.4 เคารพเทิดทูน สถาบันพระมหากษัตริย์

1.4.1 เข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์

1.4.2 แสดงความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระมหากษัตริย์

1.4.3 แสดงออกซึ่งความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

ข้อที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติ ตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่นทั้งกาย วาจา ใจ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คือ ผู้ที่ประพฤติตรงตามความเป็นจริงทั้งกาย วาจา ใจ และยึดหลักความจริงความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

ตัวชี้วัด 2.1 ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองทั้งทางกาย วาจา ใจ

2.1.1 ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง

2.1.2 ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ละเอียดและเกรงกลัว

ต่อการกระทำผิด

2.1.3 ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา

ตัวชี้วัด 2.2 ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ

2.2.1 ไม่ถือเอาสิ่งของหรือผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

2.2.2 ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความซื่อตรง

2.2.3 ไม่หาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง

ข้อที่ 3 มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม ผู้ที่มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตนตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียนและสังคมเป็นปกติวิสัยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ตัวชี้วัด 3.1 ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม

3.1.1 ปฏิบัติตนตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

3.1.2 ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน และรับผิดชอบในการทำงาน

ข้อที่ 4 ใฝ่เรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจเพียรพยายามในการเรียน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ คือ ผู้ที่มี

ลักษณะซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม บันทึกความรู้ วิเคราะห์ สรุปเป็นองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอด เผยแพร่ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

ตัวชี้วัด 4.1 ตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

4.1.1 ตั้งใจเรียน

4.1.2 เอาใจใส่และมีความเพียรพยายามในการเรียน

4.1.3 สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ

ตัวชี้วัด 4.2 แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ด้วยการเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสมสรุปเป็นองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

4.2.1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ สื่อ เทคโนโลยีต่าง ๆ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และเลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม

4.2.2 บันทึกความรู้ วิเคราะห์ ตรวจสอบ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้ และสรุปเป็นองค์ความรู้

4.2.3 แลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ข้อที่ 5 อยู่อย่างพอเพียง หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้ที่อยู่อย่างพอเพียง คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตอย่างประมาณตน มีเหตุผล รอบคอบ ระมัดระวัง อยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความรับผิดชอบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ มีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด 5.1 ดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม

5.1.1 ใช้ทรัพย์สินของตนเอง เช่น เงิน สิ่งของ เครื่องใช้ ฯลฯ อย่างประหยัด คู้มค่า และเก็บรักษาดูแลอย่างดี รวมทั้งการใช้เวลาอย่างเหมาะสม

5.1.2 ใช้ทรัพยากรของส่วนรวมอย่างประหยัด คู้มค่า และเก็บรักษาดูแลอย่างดี

5.1.3 ปฏิบัติตนและตัดสินใจด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล

5.1.4 ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน พร้อมให้อภัยเมื่อผู้อื่นกระทำผิดพลาด

ตัวชี้วัด 5.2 มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

5.2.1 วางแผนการเรียน การทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวันบนพื้นฐาน
ของความรู้อย่างถูกต้อง ชั่วคราว

5.2.2 รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม ยอมรับ
และปรับปรุงเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ข้อที่ 6 มุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ
และรับผิดชอบในการทำหน้าที่การทำงานด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
ผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงาน คือ ผู้ที่มีลักษณะซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
ด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตาม
เป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบและมีความภาคภูมิใจในผลงาน

ตัวชี้วัด 6.1 ตั้งใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

6.1.1 เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6.1.2 ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ

6.1.3 ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง

ตัวชี้วัด 6.2 ทำงานด้วยความเพียรพยายามและอดทนเพื่อให้งานสำเร็จ
ตามเป้าหมาย

6.2.1 ทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

6.2.2 พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จ

6.2.3 ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

ข้อที่ 7 รักความเป็นไทย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจ
เห็นคุณค่าร่วมอนุรักษ์ สืบทอดภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ผู้ที่รักความเป็นไทย คือ ผู้ที่มีความภาคภูมิใจ
เห็นคุณค่า ชื่นชม มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ สืบทอด เผยแพร่ ภูมิปัญญาไทยขนบธรรมเนียมประเพณี
ศิลปะและวัฒนธรรม มีความกตัญญูกตเวที ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารอย่างถูกต้องเหมาะสม

ตัวชี้วัด 7.1 ภาคภูมิใจในขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมไทย
และมีความกตัญญูกตเวที

7.1.1 แต่งกายและมีมารยาทงดงามแบบไทย มีสัมมาคารวะ กตัญญู
กตเวทีต่อผู้มีพระคุณ

7.1.2 ร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม

7.1.3 ชักชวน แนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณี

ศิลปะ และวัฒนธรรมไทย

ตัวชี้วัด 7.2 เห็นคุณค่าและใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง
เหมาะสม

7.2.1 ใช้ภาษาไทยและเลขไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

7.2.2 ชักชวน แนะนำให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง

ตัวชี้วัด 7.3 อนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาไทย

7.3.1 นำภูมิปัญญาไทยมาใช้ให้เหมาะสมในวิถีชีวิต

7.3.2 ร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาไทย

7.3.3 แนะนำ มีส่วนร่วมในการสืบทอดภูมิปัญญาไทย

ข้อที่ 8 มีจิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคม ด้วยความเต็มใจ
กระตือรือร้น โดยไม่หวังผลตอบแทน ผู้ที่มีจิตสาธารณะ คือ ผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้ให้และช่วยเหลือผู้อื่น
แบ่งปันความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม เข้าใจ เห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน มีจิตอาสา
ช่วยเหลือสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้วยร่างกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา

ตัวชี้วัด 8.1 ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน

8.1.1 ช่วยพ่อแม่ ผู้ปกครอง และครูทำงานด้วยความเต็มใจ

8.1.2 อาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญา

ด้วยความสมัครใจ

8.1.3 แบ่งปันสิ่งของ ทรัพย์สินและอื่น ๆ และช่วยเหลือแก้ปัญหา

หรือสร้างความสุขให้กับผู้อื่น

ตัวชี้วัด 8.2 เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อโรงเรียน ชุมชนและสังคม

8.2.1 ดูแลรักษาสาธารณสมบัติและสิ่งแวดล้อมด้วยความเต็มใจ

8.2.2 เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม

8.2.3 เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือร่วมสร้างสิ่งที่ดีงามของ

ส่วนรวมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความกระตือรือร้น

สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จำเป็นที่จะต้องปลูกฝังให้กับนักเรียนที่มีความ
ความบกพร่องทางสติ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับครอบครัว และสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะ
พลเมืองไทยและพลโลก ได้แก่ ความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย ใฝ่เรียนรู้
อยู่อย่างพอเพียง ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรักความเป็นไทยและการมีจิตสาธารณะ

กล่าวโดยสรุป ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็น
ในการประกอบอาชีพของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ประกอบด้วย ทักษะ

การช่วยเหลือตนเอง ทักษะทางสังคม ทักษะภาษาและการสื่อสาร ทักษะวิชาการ และลักษณะนิสัยที่จำเป็นในการประกอบอาชีพการตรงต่อเวลา ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.6 ระบบการจ้างงานแบบสนับสนุน

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ระบบการจ้างงานแบบสนับสนุน ประกอบด้วยรูปแบบการจ้างงาน และนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ดังนี้

2.6.1 รูปแบบการจ้างงาน

รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีหลายรูปแบบซึ่ง ศรีสมร กสิวัฒน์ (2547: 71-75) ได้สรุปรูปแบบการจ้างงานบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่ต่างประเทศนิยมและพัฒนาขึ้นมาใช้กันแพร่หลาย 3 รูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบ Flow-Through คือ การที่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เริ่มฝึกงานอาชีพภายใต้การจ้างงานในอาร์กซ์ศูนย์ฝึกกิจกรรมการงาน และศูนย์บำบัดแบบไป-กลับ ภาคกลางวัน ซึ่งที่ผ่านมารองเรียนรัฐบาลหลายแห่ง และพ่อแม่ ผู้ปกครองได้ให้ความเห็นต่อโรงงานในอาร์กซ์ ว่าเป็นเสมือนสถานที่อยู่ตามธรรมชาติหลังจบการศึกษาจากระดับมัธยม สำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับปานกลาง ถึงระดับรุนแรงและรุนแรงมาก ภายหลังพบว่าวัยรุ่นเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้ทำจริง ๆ ตามที่ได้ค้นหาตัวเองในสถานที่ทำงาน

2) รูปแบบการจ้างงานแบบมีการแข่งขัน (Competitive Employment) เป็นแบบที่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้รับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และทำงานร่วมกับคนไม่พิการ มีโอกาสก้าวหน้า และฝึกอบรมงานได้ตามความสามารถ

3) รูปแบบการจ้างงานแบบมีการสนับสนุน (Supported Employment) เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ บรรจุเข้าทำงาน ฝึกทำงานในสถานประกอบการ การเรียกร่องสิทธิ การควบคุมดูแลอย่างต่อเนื่อง และได้ค่าจ้างแรงงานตามผลผลิตของแต่ละบุคคล การจ้างงานแบบสนับสนุนเอื้อต่อการทำงานในระบบแข่งขันในการทำงานแบบบูรณาการ สำหรับบุคคลพิการไม่สามารถทำงานในระบบแข่งขันได้ มีความต้องการจำเป็นการสนับสนุนให้สามารถทำงานได้ เช่น นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) การเดินทาง เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก (Assistive Technology) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอาชีพ (Specialized Job Training) และผู้ตรวจการเฉพาะบุคคล (Individually Tailored Supervision) การจ้างงานแบบสนับสนุนนี้เป็นวิธีที่ดึงคนจากฟังก์ชันอื่นมาเป็นฟังก์ชันเอง ฮิวเวอร์ด (Heward, 2008: 579) กล่าวว่า การจ้างงานแบบสนับสนุนอาจจ้างได้ใน 3 กลุ่มธุรกิจ ดังนี้

(1) กลุ่มธุรกิจขนาดย่อม (Small Business)

(2) กลุ่มงานเคลื่อนที่ (Mobile Work Crew) เป็นกลุ่มทำงานประเภทจ้างงานแบบมีการสนับสนุน องค์กรเล็ก ๆ มีวัตถุประสงค์เดียว (Single Purpose) เช่น รับจ้างดูแลทำความสะอาด ก่อสร้าง ซึ่งปะปนอยู่ในชุมชนปกติ ผู้จัดการทั่วไปรับผิดชอบเรื่องประสานงานในการจัดหางานสำหรับคนพิการประมาณกลุ่มละ 6-8 คน แต่ละกลุ่มรับการนิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญ เรื่องการจ้างงานระบบสนับสนุน หรือนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) กลุ่มลักษณะนี้เป็นองค์กรประเภทไม่หวังผลกำไรรับการสนับสนุนจากมูลนิธิเพื่อการกุศล

(3) กลุ่มสถานประกอบการเฉพาะ (Enclave or Clustered Placement) เป็นคนกลุ่มเล็ก ๆ ในระบบสนับสนุน รับจ้างงานที่ผ่านการฝึกมาอย่างดีในธุรกิจ หรือ อุตสาหกรรม ได้รับเงินเดือนตามงานที่ทำได้อยู่ในชุมชน

สรุปได้ว่า การจ้างงานนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับน้อย และระดับปานกลางสามารถจัดให้ทำงานที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนได้ แต่จะทำงานอย่างอิสระไม่ได้ จำเป็นต้องมีคนควบคุมดูแล และคอยชี้แนะช่วยเหลือเสมอ การที่จะออกไปทำงานในชุมชนได้นั้นจะต้องได้รับการฝึกและเตรียมความพร้อมทักษะต่าง ๆ อย่างดีแล้ว ได้แก่ ทักษะทางสังคมการช่วยเหลือ และดูแลตนเอง ตลอดจนการฝึกนิสัยในการทำงาน ดังนั้น รูปแบบการจ้างงานบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอาจเริ่มฝึกงานอาชีพภายใต้การจ้างงานในอารัก্ষาศูนย์ฝึกกิจกรรมการงาน และศูนย์บำบัดแบบไป - กลับภาคกลางวัน แล้วพัฒนาสู่รูปแบบการจ้างงานแบบมีการแข่งขัน ซึ่งเป็นแบบที่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้รับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำได้ทำงานร่วมกับคนไม่พิการมีโอกาสก้าวหน้า และฝึกอบรมงานได้ตามความสามารถ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบการจ้างงานแบบมีการสนับสนุน มากำหนดไว้ในองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยเริ่มกระบวนการตั้งแต่การบรรจุเข้าทำงาน ฝึกทำงานในสถานประกอบการ การเรียกร้องสิทธิ การควบคุมดูแลอย่างต่อเนื่อง และการได้ค่าจ้างแรงงานตามผลผลิตของแต่ละบุคคล เนื่องจากรูปแบบการจ้างงานแบบสนับสนุนจะเอื้อต่อการทำงานในระบบแข่งขันในการทำงานแบบบูรณาการสำหรับแต่ละบุคคล และเหมาะสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่ยังไม่สามารถทำงานในระบบแข่งขันได้ ต้องการการสนับสนุนให้สามารถทำงานได้ เช่นนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) การเดินทาง เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก (Assistive Technology) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอาชีพ (Specialized Job Training) และผู้ตรวจการเฉพาะบุคคล (Individually Tailored Supervision)

2.6.2 นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ

นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้สร้างงานให้แก่คนพิการ ให้ความรู้แก่คนพิการ ครอบครัวยุติคนพิการ ผู้ประกอบการ เพื่อนร่วมงานของคนพิการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ ให้การสนับสนุนคนพิการ และผู้ประกอบการเพื่อให้การจ้างงานคนพิการราบรื่น สื่อสารปัญหาและสถานการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ให้สังคมรับรู้เพื่อสร้างสังคมที่คนพิการได้รับการสนับสนุนที่จำเป็นอย่างเป็นธรรมชาติ และสร้างสังคมที่ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข คูกสัน (Cookson, P., 2010: 1-49) กล่าวถึง หน้าที่และประเภทของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ และขั้นตอนการสอนงานคนพิการ ตามลำดับ ดังนี้

1) หน้าที่ของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการมีงานทำ และการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืนของคนพิการ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) การประเมินความสามารถด้านร่างกาย ด้านจิต ด้านอาชีพของคนพิการ และประเมินความเป็นไปได้ในการมีอาชีพของคนพิการ
- (2) การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ และความเป็นไปได้ในการมีอาชีพแก่คนพิการ
- (3) การให้การฝึกเกี่ยวกับการปรับตัว การประสานระหว่างจิตใจและร่างกาย และให้การฝึกด้านอาชีพ
- (4) การให้การฝึกเกี่ยวกับทักษะที่ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อเป็นพื้นฐานของชีวิตทำงาน
- (5) การให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการค้นหาอาชีพ และงานที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละคน
- (6) การให้โอกาสในการทำงานในฐานะเป็นผู้ฝึกงาน
- (7) การติดตามผลการทำงานของคนพิการหลังจากได้งานเพื่อสนับสนุนการทำงานต่อเนื่องของคนพิการ

2) ประเภทของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ

นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

- (1) ประเภทที่อยู่แบบประจำในสถานประกอบการ มีบทบาทหน้าที่

1.1 สัมภาษณ์และประเมินคนพิการ โดยทำงานร่วมกับฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการเพราะผู้สอนงานคนพิการมีความเข้าใจลักษณะความพิการ มิใช่การพิจารณาจากสมุดประจำตัวหรือคู่มือ

1.2 ประเมินการฝึกงาน เป็นเรื่องสำคัญมากต้องพิจารณาว่าบริษัทอยู่ในขอบเขตที่สามารถให้การช่วยเหลือได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการจ้างงานคนพิการและจำนวนนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ พิจารณาว่าคนพิการสามารถทำงานอะไรได้ เข้ากับบริษัทและพนักงานได้หรือไม่

1.3 สนับสนุนการฝึกอบรมตั้งแต่คนพิการเข้าทำงาน เพราะว่าคนพิการมักไม่คุ้นกับที่ทำงานใหม่ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และมีส่วนร่วมในการให้ความรู้กับบุคคลทั่วไปในการจ้างงานคนพิการ

1.4 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ให้คำปรึกษาในการจัดทำคู่มือ และวิธีสอนจะไม่รอให้เกิดปัญหาแต่จะออกไปเยี่ยมที่ทำงานของคนพิการเป็นประจำ และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับวิธีการสอนคนพิการให้สามารถทำงานได้ พิจารณาอย่างสมเหตุสมผลนำคำแนะนำจากองค์กรสนับสนุน และนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการแบบไม่ประจำมาใช้

1.5 สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน โรงเรียน และการดูแลทางการแพทย์ แบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแผนการให้การสนับสนุนให้กับองค์กรสนับสนุนที่พนักงานลงทะเบียนไว้ และจัดประชุมระหว่างโรงเรียน หน่วยงานทางการแพทย์ตามความจำเป็น ระหว่างการเยี่ยมชมสถานที่ทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ควรแบ่งปันข้อมูลกับพนักงานและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสนับสนุนที่คนพิการลงทะเบียนไว้ และร่วมเดินทางไปกับพนักงานขณะที่ไปที่หน่วยสนับสนุน ให้คำแนะนำกับสถานประกอบการ แบ่งปันข้อมูลระหว่างประชุมร่วมกัน

1.6 ส่งเสริมการให้การสนับสนุน โดยวิธีธรรมชาติ (Natural Support) เพื่อเป็นการสนับสนุนให้คนพิการทำงานอย่างต่อเนื่อง ควรวางแผนสนับสนุนหลายรูปแบบ และให้พนักงานทำแทนคนพิการได้ ทำอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่เข้าทำงานจนถึงเกษียณอายุการทำงาน เริ่มตั้งแต่เข้าร่วมสัมภาษณ์การจ้างงาน คอยเฝ้าดูแล และทำการประเมินระหว่างฝึกงานในที่ทำงาน วางแผนโดยการวิเคราะห์ปัญหา จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมหลังเข้าทำงาน เป็นวิทยากรสัมมนา พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อนร่วมงานและนายจ้างเพื่อให้การทำงานราบรื่นและประสบความสำเร็จ

1.7 จัดเก็บข้อมูล ตั้งแต่จ้างงานจนถึงฝึกงานเพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้ต่อเนื่องหลังจากเข้าทำงานแล้ว บันทึกข้อมูลตั้งแต่จ้างงานจนถึงฝึกอบรม โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานปัญหาอื่น ๆ การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน สภาพจิตใจ โดยบันทึก

เป็นรายบุคคลการสร้างระบบให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้ แม้มีการเปลี่ยนตัวนักแนะแนวอาชีพและ
สอนงานคนพิการนั้นเป็นเรื่องสำคัญมาก

1.8 ศึกษาจากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ และทำงานร่วมกับบริษัทอื่น ๆ
ให้เจ้าหน้าที่สนับสนุนคนพิการเข้ารับการฝึกอบรมกับบริษัทอื่น ๆ มีการแลกเปลี่ยนเพื่อจะได้
เติบโตไปด้วยกัน

1.9 เรียนรู้สภาพความพิการทั้งหมด และนำมาสอนในบริษัท โดยต้องทำ
ความเข้าใจคนพิการแต่ละประเภท และการใช้ทรัพยากรทางสังคม ส่งเสริมความเข้าใจภายในสังคม
สร้างระบบสนับสนุนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.10 เข้ารับการฝึกปฏิบัติจริง ฝึกงานที่สถานฝึกงานของโรงเรียนเฉพาะ
ความพิการ ฝึกงานให้กับนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ฝึกงานให้กับหน่วยงานสนับสนุนการย้ายที่ทำงาน
ฝึกงานจากหลักสูตรที่ได้รับมอบหมาย

(2) ประเภทไม่อยู่ประจำในสถานประกอบการ มีบทบาทหน้าที่

2.1 บทบาทนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ในฐานะผู้เป็น
กระบอกเสียงให้กับคนพิการและครอบครัว คู่ครองสิทธิการทำงานและสิทธิคนพิการ และมีหน้าที่
สำคัญในการปรับแต่งสถานที่ทำงานให้กับคนพิการและยกระดับประสิทธิภาพโดยอยู่ในฐานะจุดยืน
ของบริษัท

2.2 เป็นเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบให้แน่ใจ ถึงลักษณะพิเศษ
ของสถานที่ทำงาน เช่น หน้าที่การทำงานสภาพแวดล้อมของคน มาตรฐานการทำงานที่กำหนด

2.3 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนพิการกับสภาพแวดล้อมการทำงาน
การคาดการณ์ความเสี่ยง และให้คำแนะนำกับบริษัทเพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมั่นคง
และใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในสถานที่ทำงานปกติได้

2.4 ดำเนินการให้การช่วยเหลือและปรับให้เข้ากันระหว่างคนพิการกับ
สภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อสร้างสถานที่ทำงานให้สามารถทำงานได้ง่าย

2.5 ติดต่อสถานที่ทำงาน ประเมินสถานที่ทำงาน ปรับโครงสร้างของงาน
จับคู่การทำงาน สนับสนุนอย่างเข้มข้น ถอยห่างออกมา และติดตามผล

สรุปได้ว่า นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท
ได้แก่ ประเภทที่อยู่แบบประจำในสถานประกอบการ และประเภทไม่อยู่ประจำในสถานประกอบการ
ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย จะได้ศึกษารูปแบบที่ผู้สอนงานไม่ได้อยู่ประจำในสถานประกอบการ
เนื่องจากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการของ โรงเรียนเป็นครูผู้สอน จึงจำเป็นต้องทำหน้าที่
สอนนักเรียนกลุ่มอื่น ๆ อีกในโรงเรียน และต้องรับบทบาทนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ

อีกหนึ่งภารกิจซึ่งจะทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงให้กับคนพิการและครอบครัว คู่คุ้มครองสิทธิการทำงานและสิทธิคนพิการ ติดต่อสถานที่ทำงาน ประเมินสถานที่ทำงาน ปรับโครงสร้างของงาน จับคู่การทำงาน สนับสนุนอย่างเข้มข้น ถอยห่างออกมา ติดตามผลและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคนพิการ

3) ขั้นตอนการสอนงานคนพิการ

การสอนงานคนพิการของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ให้สามารถทำงานในสถานประกอบการ หรือทำงานที่เป็นธุรกิจของครอบครัวได้นั้น จะมีขั้นตอนที่สำคัญทั้งก่อนการจ้างงาน และหลังการได้รับการจ้างงานแล้ว ดังต่อไปนี้

(1) ก่อนการได้รับการจ้างงาน ประกอบด้วย

1.1 การประเมินคนพิการ (Assessment of persons with disability) เป็นการประเมินสภาพปัจจุบันของคนพิการ (Assessment) และความเป็นไปได้ในการมีอาชีพ

1.2 การหาสถานที่ทำงาน (Finding of workplaces)

1.3 การประเมินสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (Assessment of workplace environment)

1.4 การหางานที่เหมาะสม (Job Matching)

(2) หลังจากได้รับการจ้างงาน ประกอบด้วย

2.1 การสนับสนุนอย่างเข้มข้นในที่ทำงาน (Intensive support at the workplaces)

2.2 การประสานงานในข้อตกลงของการจ้างงาน (Coordination on employment agreement)

2.3 การสนับสนุนแบบถอยห่างออกมา (Support fading)

2.4 การติดตาม (Follow-up)

สรุปได้ว่า ระบบการจ้างงานที่เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ควรจัดในลักษณะของระบบการจ้างงานแบบสนับสนุน โดยกระบวนการจะเริ่มตั้งแต่การบรรจุเข้าทำงาน การฝึกทำงานในสถานประกอบการ การเรียกร้องสิทธิ การควบคุมดูแลอย่างต่อเนื่อง และการได้ค่าจ้างแรงงานตามผลผลิตของแต่ละบุคคล ซึ่งจะต้องได้รับการการสนับสนุนจากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ให้การดูแลช่วยเหลือ ทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงให้กับคนพิการและครอบครัว คู่คุ้มครองสิทธิการทำงานและสิทธิคนพิการ ติดต่อสถานที่ทำงาน ประเมินสถานที่ทำงาน ปรับโครงสร้างของงาน จับคู่การทำงาน สนับสนุนอย่างเข้มข้น ถอยห่างออกมา ติดตามผลและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคนพิการ

โดยเป็นนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการงานประเภทไม่ได้อยู่ประจำในสถานประกอบการ เนื่องจากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการของโรงเรียนเป็นครูผู้สอน จึงจำเป็นต้องทำหน้าที่สอนนักเรียนกลุ่มอื่น ๆ อีกในโรงเรียน แต่ยังคงรับบทบาทนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการอีกหน้าที่หนึ่ง ซึ่งแบ่งขั้นตอนการสอนงานออกได้เป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงก่อนการจ้างงาน และช่วงหลังการได้รับการจ้างงาน ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินคนพิการ หาสถานที่ทำงาน ประเมินสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน หางานที่เหมาะสม สนับสนุนอย่างเข้มข้นในที่ทำงาน ประสานงานในข้อตกลงของการจ้างงาน สนับสนุนแบบถอยห่างออกมา และการติดตาม ตามลำดับ

2.7 การประกอบอาชีพที่ยั่งยืนสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

สถานการณ์ด้านการประกอบอาชีพของคนพิการในประเทศไทย จากรายงานข้อมูลของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 2565 พบว่า คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน อายุ 15-59 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 852,033 คน มีการประกอบอาชีพจำนวน 314,127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.87 สามารถประกอบอาชีพได้แต่แจ้งว่าไม่ได้ประกอบอาชีพจำนวน 90,949 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 ไม่สามารถประกอบอาชีพได้เนื่องจากพิการมากช่วยเหลือตนเองไม่ได้ จำนวน 52,471 คน คิดเป็นร้อยละ 6.16 และไม่ประสงค์ให้ข้อมูลและไม่ระบุข้อมูลด้านอาชีพ จำนวน 394,489 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 โดยพบว่า ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 53.26 รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 22.75 ไม่ระบุ ร้อยละ 6.95 ประกอบกิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ ร้อยละ 6.09 ลูกจ้างภาคเอกชน/พนักงานบริษัท ร้อยละ 5.70 อื่น ๆ ร้อยละ 3.79 รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 1.16 และกิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ค้าขาย ร้อยละ 0.29 สอดคล้องกับผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562: 27) เกี่ยวกับการทำงานของคนพิการของประชากรอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป พบว่า ประชากรพิการมีงานทำค่อนข้างน้อย ร้อยละ 23.90 โดยประชากรพิการในวัยทำงานอายุ 15-59 ปี มีงานทำร้อยละ 40.6 และวัยสูงอายุ ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีงานทำเพียงร้อยละ 15.20

การประกอบอาชีพในคนบกพร่องทางสติปัญญาที่ยั่งยืน มีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานสถิติออสเตรเลีย (Australian Bureau of Statistic, 1999) กล่าวถึง อัตราการคงตำแหน่งงานหรือระยะเวลาการทำงานของคนพิการทางสติปัญญา ระหว่างปี พ.ศ. 2540-2541 ในออสเตรเลียมีคนพิการทางสติปัญญา 15,455 คน เคยทำงานและได้รับการสนับสนุนการจ้างงานโดยเฉลี่ย 12.8 สัปดาห์ ถือว่าปลอดภัย โดยเฉลี่ยแล้วคนพิการทางสติปัญญาได้รับการจ้างงานเพียงประมาณ 32 สัปดาห์หรือ 8 เดือน และร้อยละ 11 ถูกไล่ออกจากงาน ขณะที่เกือบหนึ่งในสาม หรือร้อยละ 31 ลาออกและเข้าทำงานอีกครั้ง

ชาน (Chan, 2017) ได้ศึกษาความยั่งยืนในการจ้างงานของคนพิการ โดยพบว่า การจ้างงานของคนพิการที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาและบุคคลออทิสติก ระยะเวลาของการจ้างงานที่มีจำนวนคนพิการทำงานอยู่มากที่สุด จะอยู่ในช่วงระยะเวลามากกว่า 18 เดือน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ของกลุ่มที่ศึกษา จำนวน 406 คน

ฮอลเวินดา (Holwerda, 2012) พบการจ้างงานของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยเฉลี่ยอยู่ในช่วง 6 เดือน โดยมีปัจจัยสนับสนุนกล่าวคือ การได้รับความอำนวยความสะดวกจากผู้สนับสนุนการจ้างงาน มีทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน มีความคาดหวังเกี่ยวกับระดับการทำงานในอนาคต มีเครือข่ายสังคมที่ให้การสนับสนุนที่ดี

บอลด์วิน (Baldwin, 2014) ศึกษาการทำงานของผู้ใหญ่ที่มีโรคออทิสติกในออสเตรเลีย มาตรการด้านผลลัพธ์ ได้แก่ อาชีพปัจจุบัน ระดับทักษะอาชีพ และความสอดคล้องกับวุฒิการศึกษา ประเภทของสัญญาจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ได้รับการสนับสนุนในการหางานทำ พบว่า ชั่วโมงการทำงานของบุคคลออทิสติกสูงสุด 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นระยะเวลา 7 ปี

คาเทอร์ (Carter, 2012) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาอาชีพของเยาวชนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ความพิการซ้ำซ้อน และออทิสติก ในขณะที่นักเรียนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษา หลังเลิกเรียนพบว่า ความสัมพันธ์ของการจ้างงานและทักษะทางสังคมของนักเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่าใน 2 ปีของการทำงานในระดับมัธยมปลายได้รับการยอมรับและคาดหวังจากผู้ปกครอง

ปิยะรัตน์ เทียงปา (2562: 213-214) กล่าวถึงลักษณะงานของคนพิการ พบว่าคนพิการส่วนใหญ่ทำงานด้านธุรการ การบันทึกข้อมูล จัดเรียงเอกสาร รองลงมาเป็นงานด้านการผลิต พนักงานช่างอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานทำความสะอาด และพนักงานจัดเรียงสินค้า ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับที่จบมาโดยตรง เป็นงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และคุณวุฒิที่มี เช่น คนพิการที่จบระดับปริญญาตรี แต่ได้รับค่าจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำ เป็นรายวัน และตำแหน่งไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา มีเพียงตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับการจ้างงาน ตรงตามความรู้ความสามารถ และตรงกับวุฒิการศึกษา ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรพล ปธานวนิช และคณะ (2541: 2-4) เรื่องชีวิตการทำงานของคนพิการในประเทศไทยที่ว่า ตำแหน่งงานสำหรับคนพิการที่สำคัญได้แก่ งานเสมียน พนักงานบริการ และช่างเทคนิค ซึ่งข้อค้นพบนี้ช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคนทั่วไปในเรื่องงานที่เหมาะสมกับคนพิการ ประกอบกับผลการศึกษาของจิราวัลย์ คงถาวร (2547) เรื่องงานที่เหมาะสมกับคนพิการที่ว่าคนพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวเหมาะกับงานตอบรับโทรศัพท์นั้น จริง ๆ แล้วคนพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวสามารถทำงานอื่น ๆ ได้อีก เช่น งานบันทึกข้อมูล หรือจัดเรียงเอกสาร พนักงานต้อนรับหรือประชาสัมพันธ์ หรืองานขาย ทั้งนี้

ขึ้นอยู่กับลักษณะความพิการ และทักษะความสามารถ ที่แตกต่างกันไป ข้อค้นพบดังกล่าวจึงสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระดับโลก ว่าด้วยเรื่องคนพิการซึ่งได้กล่าวถึงภารกิจงานทำของคนพิการว่า “ถ้าคนพิการได้รับการชี้แนะและฝึกงาน รวมทั้งการจ้างเข้าทำงานที่ถูกต้อง คนพิการจะทำงานได้หลายอย่างตามที่ตลาดต้องการ”

กล่าวโดยสรุป การประกอบอาชีพของคนพิการในสังคมไทยยังมีจำนวนค่อนข้างน้อย และเกินครึ่งหนึ่งของจำนวนคนพิการไม่ได้มีการประกอบอาชีพ โดยอาชีพที่คนพิการประกอบอาชีพได้แก่ อาชีพเกษตรกรรม รองลงมาอาชีพรับจ้างทั่วไป ส่วนใหญ่ทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และคุณวุฒิที่มี เช่น คนพิการที่จบระดับปริญญาตรีแต่ได้รับค่าจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำเป็นรายวัน วิทยทำงานของคนพิการจะอยู่ในช่วงอายุ 15-59 ปี และคนพิการที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาและบุคคลออทิสติก ส่วนใหญ่ถ้าทำงานอาชีพนั้น ๆ ต่อเนื่องเป็นระยะเวลามากกว่า 18 เดือน ขึ้นไป มักจะไม่มีมีการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน

ดังนั้น การประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาหลังสำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูลจังหวัดน่าน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะติดตามการประกอบอาชีพของนักเรียนที่ลงทะเบียนอยู่กับอาชีพเดิมหลังสำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 18 เดือน

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ตามที่กล่าวมาทั้งหมด ควรจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างความตระหนักรู้ในอาชีพ ได้แก่ โรงเรียนควรจะมีการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา รู้ว่าการทำงานสำคัญสำหรับชีวิตของคนทุกคน รู้จักงาน มีลักษณะนิสัยที่จำเป็นต่อการทำงาน และมีเจตคติที่ดีในการทำงาน เห็นคุณค่าของการทำงานจากที่โรงเรียนและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน สอนให้นักเรียนรู้ว่าการทำงานสำคัญสำหรับชีวิตของคนทุกคน แม้ว่าจะจบการศึกษาไปแล้ว โดยการจัดการศึกษาในขั้นตอนนี้จะจัดในระดับชั้นประถมศึกษา ป.1-6

2. การค้นหาอาชีพ ได้แก่ โรงเรียนควรจัดการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลายที่ช่วยให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ค้นหา ค้นพบความสนใจ และความสามารถของตนเองผ่านประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติ หรือสร้างโอกาสให้นักเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานของชุมชนจนพัฒนาเป็นอาชีพได้ โดยครูต้องวัดและประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ และทักษะทางวิชาชีพของนักเรียน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสามารถ

และความสนใจของนักเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ โดยการจัดการศึกษาในชั้นตอนนี้จะจัดในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ม.1-3

3. การเตรียมตัวด้านอาชีพ ได้แก่ โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีคุณลักษณะนิสัยที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ สามารถตัดสินใจในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง และเรียนรู้ทักษะสำหรับอาชีพเฉพาะทาง ตลอดจนทักษะที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีทักษะการดำรงชีวิตอิสระ ลดการพึ่งพาคนอื่น การจัดการศึกษาในชั้นตอนนี้จะจัดในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.4-5

4. การปรับตัวกับอาชีพ ได้แก่ โรงเรียนจัดการเรียนการสอนโดยการมีส่วนร่วมของผู้สอนคนพิการในโรงเรียนและสถานประกอบการ ให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถถ่ายโอนความรู้และทักษะจากการฝึกงานทั้งในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ภายนอกทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน ทักษะการช่วยเหลือตนเอง ทักษะทางสังคม และทักษะการเตรียมตัวด้านอาชีพไปสู่การทำงานในสถานการณ์จริงทั้งที่เกิดขึ้นในครอบครัวและชุมชน เพื่อให้นักเรียนเกิดความคุ้นชิน ลดหรืองดการพึ่งพิงจากครูผู้สอน และเกิดการเรียนรู้ใหม่จากประสบการณ์การประกอบอาชีพจริง การจัดการศึกษาในชั้นตอนนี้จะจัดในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 ก่อนที่จะออกไปสู่สังคมภายนอก

5. การสร้างเสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ ทักษะการช่วยเหลือตนเอง ทักษะทางสังคม ทักษะภาษาและการสื่อสาร ทักษะวิชาการ และลักษณะนิสัยที่จำเป็นในการประกอบอาชีพการตรงต่อเวลา ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในสังคม

6. ระบบการทำงานแบบสนับสนุน ได้แก่ ระบบการทำงานที่ผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้าง นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ลูกจ้างหรือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาตกลงร่วมมือกันที่จะให้สนับสนุนจ้างงานและทำงานจ้างร่วมกันซึ่งถือว่าเป็นระบบการทำงานที่เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน โดยจะมีนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ของสถานประกอบการและของโรงเรียนให้การดูแลช่วยเหลือ ทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงให้กับคนพิการและครอบครัว คู่ครองสิทธิการทำงานและสิทธิคนพิการ ติดต่อกับสถานที่ทำงาน ประเมินสถานที่ทำงาน ปรับโครงสร้างของงาน จับคู่การทำงาน สนับสนุน อย่างเข้มข้น ถอยห่างออกมา ติดตามผลและยกระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานคนพิการ โดยนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการของโรงเรียนจะเป็นประเภทไม่ได้ อยู่ประจำในสถานประกอบการ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการบริหารเชิงกลยุทธ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ กระบวนการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในโรงเรียน ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบการจัดการที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรโดยพิจารณาสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะกดดัน และสภาพการแข่งขัน แล้วกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย สร้างกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมสามารถนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556 : 64) มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542: 3) หมายถึง ชุดของการตัดสินใจและการกระทำต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 9) ให้ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึงการวางแผน การดำเนินการ และควบคุมในแนวทางเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จุดเน้นของการบริหารเชิงกลยุทธ์มุ่งพิจารณาในแง่ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่คิดค้นขึ้นมาต้องอาศัยพื้นฐานทางการบริหารเป็นหลัก

ประยงค์ มีใจซื่อ (2542: 5) กล่าวว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการบริหารที่มีความต่อเนื่อง มีการกระทำซ้ำบ่อย ๆ มีการเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่อมุ่งหวังให้การดำเนินงานสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในขณะนั้น ๆ

บุญเลิศ เข็นคงคา (2544: 13) กล่าวว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ แผนการดำเนินการโดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากทั้งภายในและภายนอก นำมาประเมินและวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อการตัดสินใจให้กับองค์กร

จินตนา บุญงการ (2544: 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อมูลสำคัญของธุรกิจที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจ การวางแผนทางการดำเนินงาน และควบคุมการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่า องค์กรสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับ

สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถมีพัฒนาการและสามารถแข่งขันในอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมสามัญศึกษา (2545: 14) ได้ให้ความหมาย การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การจัดการวันต่อวัน เดือนต่อเดือน ในทางที่มุ่งเน้นการตัดสินใจและการปฏิบัติการต่างๆ ที่สำคัญที่สุด ซึ่งต้องให้การมองการณ์ไกลและการจัดลำดับความสำคัญซึ่งเป็นผลจากแผนกลยุทธ์ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานความคิดว่าสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องมีการประเมินตรวจสอบทบทวนแผนปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง โดยมองไปที่ความจำเป็นระยะยาว

สุพานี สฤณีวานิช (2552: 9) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ การบริหารองค์การโดยรวมให้มีกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์การแข่งขัน ตลอดจนมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันเหนือกว่ากิจการอื่น ๆ

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวัน (2550: 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินกลยุทธ์ การตัดสินใจแบบข้ามหน้าที่ซึ่งทำให้องค์การสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้

กลück และ เลอเรนซ์ (Glueck and Lawrence, อ้างใน ชนินทร์ ชุมพพันธุ์, 2550: 3) ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารที่ใช้ในการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่ประสพอยู่ในขณะนั้น โดยการพิจารณากลยุทธ์นั้นสามารถทำให้องค์การบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของกิจการได้

จากความหมายที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์หมายถึง กระบวนการบริหารที่กระทำอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม มีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อใช้ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการของการกำหนดทิศทางระยะยาว การจัดทำกลยุทธ์ การปฏิบัติการกลยุทธ์ การควบคุม และการประเมินกลยุทธ์ขององค์การ

3.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 56-57) กล่าวว่า องค์การที่สามารถนำกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมจะอำนวยประโยชน์หลายประการ เช่น

1. สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ
2. สามารถกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทาง และเป้าหมายหลักขององค์การรวมทั้งเป็นกรอบมิให้องค์การเดินทางออกนอกวิถีที่ควรจะเป็น

3. ช่วยให้องค์การประเมินสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
4. สามารถนำกลยุทธ์ที่สร้างไว้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. สามารถสร้างความได้เปรียบที่ยั่งยืนในการแข่งขัน

จินตนา บุญงการ (2544: 1) ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และทิศทางดำเนินงานของธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ การบริหารเชิงกลยุทธ์ให้ความสนใจกับการกำหนด การประยุกต์ การตรวจสอบ และการควบคุมกลยุทธ์ขององค์การ

3. สร้างความพร้อมให้แก่องค์กร การศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการกำหนดกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหาร ผู้จัดการในส่วนต่าง ๆ และสมาชิกขององค์กรเกิดความเข้าใจในภาพรวมและศักยภาพของธุรกิจ ตลอดจนอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์กร

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552: 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ไว้ว่า

1. ช่วยให้ผู้บริหารได้มีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เห็น โอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ได้ดีกว่าคู่แข่ง สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้ และใช้จุดแข็งขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์การสามารถอยู่รอดและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง

2. ช่วยให้องค์การมีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน เห็นแนวทางที่จะต้องปฏิบัติ ทำให้องค์การแข็งแกร่ง ประสบความสำเร็จโดยมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน

3. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้ได้พัฒนาความคิดและช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้

4. ช่วยให้องค์การสามารถคาดการณ์ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยผู้บริหารมีการทำงานในลักษณะ Proactive ทำให้องค์การสามารถปรับตัวได้ดีกว่าคู่แข่ง

5. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การสามารถบรรลุทั้งประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การมีต้นทุนในการดำเนินงานที่ต่ำกว่า และมีประสิทธิผล (Effectiveness) คือ บริหารงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ถ้าได้มีการบริหารกลยุทธ์ที่ถูกต้องเหมาะสมทั้งในช่วงของการกำหนดกลยุทธ์ การนำไปปฏิบัติและควบคุมติดตามผล

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2549: 130-135) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. กระตุ้นให้ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานหันมาให้ความสนใจอย่างแท้จริงในเรื่องขององค์กรมากขึ้น
2. ช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหาอุปสรรคตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เตรียมมาตรการรองรับไว้ล่วงหน้าอันเป็นการลดภาวะคุกคาม และความเสียหายที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กร
3. ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจในธรรมชาติของการดำเนินงานอย่างชัดเจนขึ้น และมองเห็นภาพของการพัฒนางานในอนาคต
4. ช่วยระบุถึงโอกาสและคู่ทางการดำเนินงานในอนาคต ให้การปรับเปลี่ยนทิศทางและภารกิจงานขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม
5. ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการ และการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กร และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับทิศทางและการดำเนินงาน ตลอดจนความคาดหวังต่าง ๆ
7. ช่วยก่อให้เกิดการประสานงานและบูรณาการทางด้านความคิด การดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นผลนึ่งกำลังภายในองค์กร

โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล (2558) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ว่าการมีกลยุทธ์ทำให้มีจุดมุ่งหมายในการไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน เป็นการวางแผนที่ช่วยให้หน่วยงานพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความชัดเจนในภารกิจ และบทบาทความเกี่ยวข้องของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เป็นรูปแบบการวางแผนที่สอดคล้องกับระเบียบสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ที่กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกระดับมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานสู่มิติใหม่ของการปฏิรูประบบราชการ เป็นเงื่อนไขหนึ่งของการจัดทำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Base Budgeting) ซึ่งสำนักงานงบประมาณกำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดจัดทำก่อนที่จะกระจายอำนาจด้านงบประมาณ โดยการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินก้อนลงไปให้หน่วยงาน และการมีกลยุทธ์ ทำให้มีแนวทางที่ชัดเจนในการวัดและประเมินผลสำเร็จ

จากความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานในปัจจุบัน เนื่องด้วยองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการที่ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ถึงปัญหา และโอกาสที่จะเป็นในอนาคต สามารถบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เอื้ออำนวยให้องค์กรมีวัตถุประสงค์ และทิศทางในอนาคตที่ชัดเจน ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็น

เครื่องมือบริหารองค์การในขอบเขตที่กว้างช่วยลดความเสี่ยง สามารถปรับองค์การให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกได้ ทำให้ผลตอบแทนขององค์การสูงกว่าคู่แข่ง และมีความยั่งยืน อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ได้พัฒนาความคิด และช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้นักบริหารวางแผนกลยุทธ์ได้ดียิ่งกว่าเดิมและยังสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานขึ้นมาได้

3.3 หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์

หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ดังนี้

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2543: 10) กล่าวว่า หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยคำนึงถึงจุดอ่อน และจุดแข็งขององค์การ

ไพโรจน์ ปิยะวงษ์วัฒนา (2545: 1) กล่าวว่า หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการจัดการภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและมีทิศทางที่ไม่แน่นอน ผู้บริหารต้องเข้าใจพลวัต (Dynamic) ของการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสามารถคาดเดา และกำหนดทิศทางขององค์การ นำพาองค์การไปสู่จุดหมายตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิบูล ทีปะปาล (2550: 10) กล่าวว่า หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางหรือวิถีทางในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดแนวทางหรือทิศทางนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อจัดทำแผนงานดำเนินการที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพานิ สฤษฏ์วานิช (2552: 3) กล่าวว่า หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงบริหาร และการดำเนินการที่จะกำหนดผลการปฏิบัติขององค์การในระยะยาวให้เกิดขึ้นตามที่กำหนด

จากหลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการจัดการภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และมีทิศทางที่ไม่แน่นอน โดยผู้บริหารต้องเข้าใจพลวัตของการเปลี่ยนแปลง สามารถกำหนดผลการปฏิบัติขององค์การในระยะยาวให้เกิดขึ้นตามที่กำหนด รวมทั้งสามารถคาดเดาและกำหนดทิศทางขององค์การ นำพาองค์การไปสู่อนาคตตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

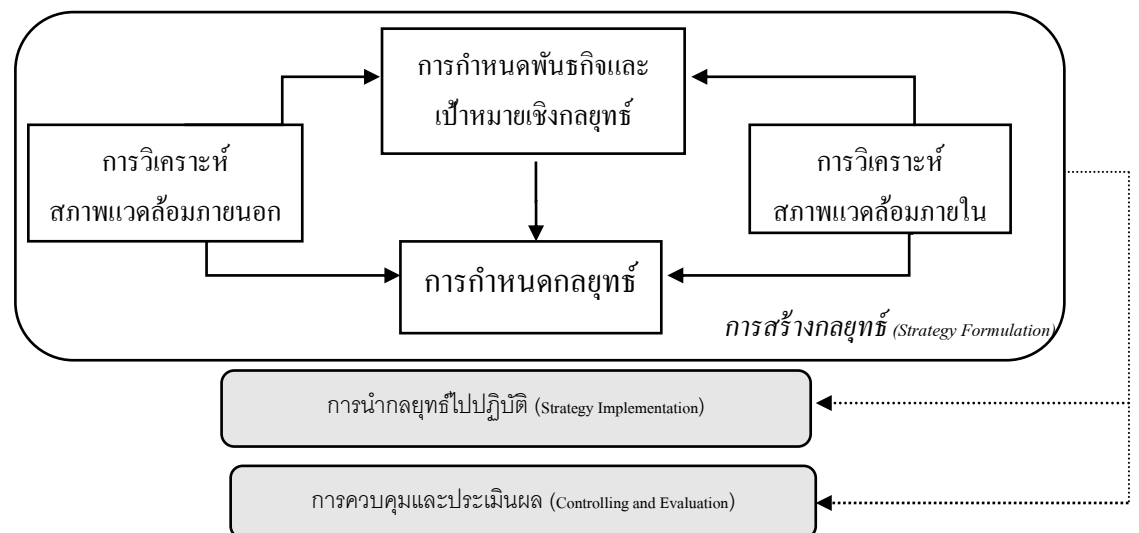
3.4 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนการบริหารเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่จะได้

ผลประโยชน์จากองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อ การตัดสินใจ และการกำหนดนโยบายขององค์การสามารถแบ่งแยกเป็นส่วนประกอบที่แตกต่างกัน โดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ขั้นตอน วิทเลน และ ฮังเกอร์ (Wheelen & Hunger, 2006: 8) ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning)
2. การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation)
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation)
4. การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control)

บาร์ทอล และ มาติน (Bartol and Martin, 1998: 220-221) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมินผล โดยมีภาพแสดงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ แสดงดังภาพที่ 2.9 ดังนี้



ภาพที่ 2.9 แสดงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

ที่มา : Bartol and Martin (1998: 220-221)

พสุ เดชะรินทร์ (2542: 13-17) กล่าวถึง กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Direction Setting) คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์ขององค์การ การกำหนดทิศทางขององค์การจะเป็นการบ่งชี้ว่าองค์การธุรกิจจะมุ่งไปในทิศทางใด หรือสาเหตุของการดำรงอยู่ขององค์การ หรือประเภทของธุรกิจที่องค์การดำเนินการอยู่ นอกจากนี้การกำหนดทิศทางขององค์การจะยังมีส่วนช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์หรือภารกิจขององค์การให้กลายมาเป็นวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่มีลักษณะชัดเจนขึ้น

2. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategy Analysis) คือ การวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การและกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อที่จะได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งสถานะของตัวองค์การได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3. การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) คือ การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการกำหนดทิศทางขององค์การ และคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด การจัดทำกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทาง วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การเพื่อช่วยให้องค์การสามารถบรรลุถึงภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

4. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นขั้นตอนการนำเอากลยุทธ์ที่ได้วางแผนจัดทำและคัดเลือกไว้มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

จินตนา บุญบงการ (2544 : 9) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

2. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Set Organization Direction) ผู้บริหารจะต้องนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดมาทำการประมวลผล เพื่อใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์การ โดยที่การกำหนดทิศทางขององค์การสามารถกระทำได้ในลักษณะของการกำหนดภารกิจและการตั้งเป้าหมาย (Mission and Goal Establishment) ขององค์การ

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) การนำทิศทางขององค์การที่ได้กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัด โครงสร้าง บุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

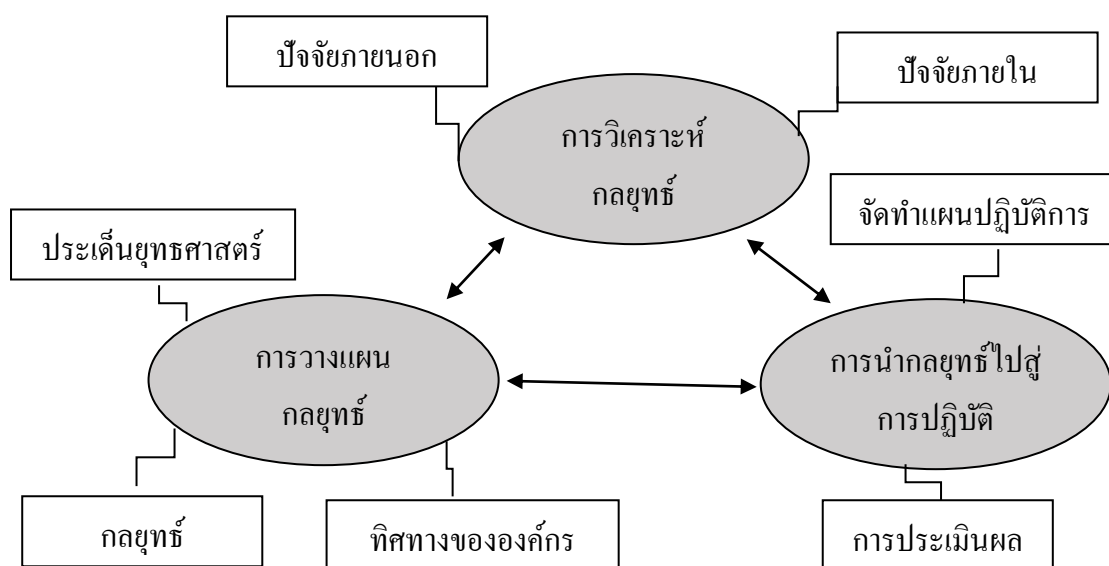
5. การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) คือ การติดตามและตรวจสอบ (Monitoring) วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 : 11-55) กำหนดกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก และแนวโน้มในอนาคตว่ามีสิ่งใดที่จะเอื้ออำนวยหรือเป็นอุปสรรค และประเมินสภาพภายในว่ามีสิ่งใดที่เป็นจุดเด่นหรือจุดด้อยในการดำเนินงาน

2. จัดวางทิศทางขององค์กร เพื่อให้ทราบว่าจะองค์กรต้องการทำอะไรให้สำเร็จ โดยการกำหนดคสภขององค์กรที่พึงประสงค์ กำหนดพันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กร
3. กำหนดกลยุทธ์ คือ การสร้างทางเลือกและออกแบบกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่วิธีการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร
4. ปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ ได้แก่ การนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปใช้ในการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้โดยคำนึงถึงระบบโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร
5. ควบคุมเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผล กระบวนการทำงาน และประเมินผลสำเร็จขององค์กรแล้วทบทวนตรวจสอบเข้าไปยังขั้นตอนที่ 1 และดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดไป

โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล (2558) กล่าวถึง กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์กลยุทธ์ 2) การวางแผนกลยุทธ์ และ 3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.10 ดังนี้



ภาพที่ 2.10 แสดงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

ที่มา : https://www.tm.mahidol.ac.th/nursing/sites/default/files/KM/Strategy_Plan_NPD.pdf

จากที่กล่าวถึงข้างต้น กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้นำมาจัดหมวดหมู่ เพื่อให้เหมาะสมกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียน สรุปได้ว่ากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ จะประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร
2. การกำหนดทิศทางขององค์กร

3. การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร
4. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์กร
5. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ขององค์กร

3.5 การบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการที่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยสังเคราะห์องค์ประกอบเป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียน มีองค์ประกอบ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน 2) การกำหนดทิศทางของโรงเรียน 3) การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ของโรงเรียน และ 5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ไว้ดังนี้

รังสรรค์ มณีเล็ก (2544 : 34-37) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การศึกษาจุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียน การหาจุดแข็ง และจุดอ่อนของสถานศึกษา ควรเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลหลาย ๆ แหล่ง ซึ่งอาจเก็บข้อมูลจากระบบข้อมูลและสารสนเทศของโรงเรียนเอง จากชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และนักเรียน ประเด็นที่จะนำมาศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) ซึ่งเกี่ยวกับ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ของโรงเรียนมีประเด็นที่นำมาพิจารณา สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่

1. โครงสร้าง (Structure) ได้แก่ โครงสร้างนโยบาย ลำดับขั้นตอนของการบังคับบัญชา และการสื่อสารภายในองค์กรและการมอบหมายงาน
2. วัฒนธรรม (Culture) ได้แก่ ความเชื่อ ความคาดหวังการบริการ (Service) ทรัพยากร (Resource) และผลผลิต (Output)
3. การบริการ (Service) ได้แก่ การให้บริการอำนวยความสะดวกของหน่วยงาน
4. ผลผลิต (Output) ได้แก่ ปริมาณ และคุณภาพของนักเรียนที่จบการศึกษาจากโรงเรียน

การศึกษาโอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นการศึกษา สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ของประชากร ภาวะเงินเฟ้อ หนี้สิน การมีงานทำ

2. ด้านสังคมวัฒนธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม

3. ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านต่าง ๆ ความทันสมัยของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการดำเนินงาน

4. ด้านการเมือง กฎหมาย ได้แก่ นโยบายทางการเมืองระดับชาติและระดับท้องถิ่น เสถียรภาพของรัฐบาล และระเบียบกฎหมายต่าง ๆ

บุญเลี้ยง คำชู (2544: 45-46) กล่าวว่า การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานเป็น กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการคิดวิเคราะห์ที่จะให้ได้มาซึ่งเป็นวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุภารกิจ ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม ให้สามารถดำเนินการวางแผนได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ภารกิจในโรงเรียน ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์สถานภาพภารกิจ (Portfolio Analysis) การดำเนินการวางแผน ระดับโรงเรียน เพื่อศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้นที่เกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์และประสานงานในการจัดสร้างแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน สรุปผลการดำเนินงานแผนงาน โครงการของโรงเรียน จัดระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน จัดทำร่างแนวการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเบื้องต้น กำหนดวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนต้องการจะดำเนินงาน ประสานแผนงานกับ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กำหนดทิศทาง เป้าหมายของโรงเรียนตามเวลาที่กำหนด

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) คือ การดำเนินงาน ที่เกี่ยวกับการสำรวจถึงปัจจัย เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่ต้องดำเนินงานตามภารกิจ ของโรงเรียน ดังนี้ การศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จำเป็นในการบริการโรงเรียน การศึกษาวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย ของโรงเรียน การศึกษาวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การศึกษาหาแนวทางที่ดีในการพัฒนาปรับปรุง การบริหารงานการวิเคราะห์และประสานงาน ในการจัดทำแผน ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานระดับสูง และของโรงเรียน ประสานงาน ในการวางแผนกับฝ่ายแผนงานของโรงเรียน กลุ่มสาระ การเรียนรู้และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ช่วยเหลือประสานงานในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลงานโครงการ

3. ความคาดหวังและความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Expected and needs of stakeholders) การมุ่งหวังผลสำเร็จการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ การเตรียมตัว ในการดำเนินงาน การพัฒนาและการแก้ปัญหาไว้ล่วงหน้าให้การทำงานมีเป้าหมายในอนาคต ก้าวไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดอยู่กับที่ช่วยให้งานได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ การปฏิบัติงาน ที่มีแผน มีระบบ ขั้นตอน ระยะเวลา สถานที่ และเป้าหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน กรณีที่มีปัญหา

เกิดขึ้นหรือมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก สามารถที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วถึงที่สามารถเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหาร บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถวินิจฉัยตัดสินใจได้อย่างมีหลักเกณฑ์และถูกต้อง ทำให้รู้ถึงอดีตสภาพปัจจุบันและอนาคต เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารและกิจการต่าง ๆ มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและได้ผลอย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงานทั้งในองค์กรและหน่วยงานอื่น ๆ ในระดับต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกัน ประหยัดเวลาประสบความสำเร็จในเวลาที่รวดเร็ว

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา แต่สถานศึกษาไม่สามารถควบคุมได้ หรือควบคุมได้ในระยะสั้น ๆ ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social-Culture Factors: S) ได้แก่ จำนวนประชากร ระบบการศึกษา ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี แนวโน้มทางสังคม การคมนาคม การสื่อสาร อาชีพ และปัญหาสังคม

2. ด้านเทคโนโลยี (Technological Factor: T) ได้แก่ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การผลิตเครื่องจักรกลต่าง ๆ เทคโนโลยีสารสนเทศ และภูมิปัญญาชาวบ้าน

3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factor: E) ได้แก่ รายได้ของผู้ปกครอง การว่างงาน ภาวะทางการเงิน อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย การลงทุนต่าง ๆ

4. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factor: P) ได้แก่ รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษา หลักสูตร นโยบายของรัฐบาล หน่วยงานต้นสังกัด กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ การแทรกแซงทางการเมือง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ได้แก่ 2S4M และสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ได้แก่ STEP เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง และจุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัดหรืออุปสรรคด้วยกระบวนการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เพื่อนำไปประกอบการกำหนดทิศทาง และกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน ต่อไป

ทั้งนี้ ในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ในครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้ศึกษากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน ที่จะส่งผลให้กระบวนการจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สามารถประกอบอาชีพในสังคมได้อย่างยั่งยืน โดยการศึกษาขั้นตอนของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน จะได้ศึกษาถึงกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ของโครงสร้างของโรงเรียน

การให้บริการของโรงเรียน บังคับนำเข้าหรือความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ (2S4M) และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส หรืออุปสรรค ด้านสังคม หรือวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการเมืองหรือกฎหมาย (STEP)

2) การกำหนดทิศทางของโรงเรียน มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

ริงสตรัค มณีเล็ก (2544: 50) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางของโรงเรียน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมาย (Goal) ของโรงเรียน วิสัยทัศน์ เป็นภาพความต้องการในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น พันธกิจ เป็นพันธสัญญาที่ต้องการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ เป้าหมาย เป็นผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

บุญเลี้ยง คำชู (2544: 45) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Goal and Key Performance Indicator) เป็นการสร้างความมุ่งหมายที่มีทิศทาง มีขอบเขตของการปฏิบัติงาน ซึ่งความต้องการของหน่วยงานที่คาดการณ์ถึงผลสำเร็จล่วงหน้า ประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) คือ เป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการของโรงเรียนในอนาคต โดยไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดในทัศนะของการกำหนดทิศทางในอนาคต เพื่อเป็นการกำหนดแนวความคิดที่โรงเรียนต้องการและพยายามที่จะดำเนินงานตามแผน

2. พันธกิจ (Mission) เป็นพื้นฐานของการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การจัดกลยุทธ์ระดับแผนงาน และกำหนดกิจกรรมเพื่อให้เกิดผลต่อนักเรียน ตามความคาดหวังของโรงเรียนที่ได้ร่วมมือกันตั้งไว้

3. เป้าหมาย (Goal and Key Performance Indicator) เป็นการกำหนดความคาดหวังซึ่งเป็นเป้าหมายที่โรงเรียนต้องการล่วงหน้า ที่ผู้บริหาร โรงเรียน บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องพยายามที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต

สมพงษ์ วิวัฒน์ศิริกุล (2547) กล่าวถึง การจัดวางทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนว่า การจัดวางทิศทางของโรงเรียนเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียนร่วมกัน ตั้งปณิธาน ความมุ่งหวัง ตั้งมั่น ใฝ่ฝัน ความปรารถนา ที่จะพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ร่วมกันระดับพลังปัญญา วิจัยญาณ และสร้างแรงบันดาลใจ ตรวจสอบ ทบทวน กลั่นกรอง จัดวาง สร้างสรรค์สภาพที่พึงประสงค์ของโรงเรียน เพื่อจุดมุ่งหมายความปรารถนาจะเป็นไปในอนาคต ประโยชน์ที่ชุมชนจะได้รับจากโรงเรียน ดังนั้นการจัดวางทิศทางของโรงเรียน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางของโรงเรียน สรุปได้ว่า การจัดวางทิศทางของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดภาพความต้องการในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นโดยสร้างเป็นพันธสัญญาที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และกำหนดเป้าหมายความสำเร็จไว้ล่วงหน้า ซึ่งประกอบด้วย การกำหนด วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมาย (Goal)

3) การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน

ริงสรร์ มณีเล็ก (2544: 57-65) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน สามารถแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. กลยุทธ์หลักหรือกลยุทธ์รวม เป็นกลยุทธ์ของโรงเรียนในลักษณะภาพรวมที่สอดคล้อง และตอบสนองความต้องการตามผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของโรงเรียน

2. กลยุทธ์รอง หรือกลยุทธ์ระดับแผนงาน ซึ่งเป็นกลยุทธ์ของโรงเรียนตามลักษณะงานภายในโรงเรียน ซึ่งในปัจจุบันโรงเรียนในแต่ละสังกัดจะถูกกำหนดให้มีหน้าที่แตกต่างกันไปตามธรรมชาติของคนที่ได้รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 67-98) กล่าวถึง การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร สามารถแบ่งออกได้ 3 ระดับ ได้แก่

1. การกำหนดกลยุทธ์ระดับองค์กรเป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่แสดงให้เห็นทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ถือเป็นนโยบายขององค์กรที่ผู้บริหารจะนำไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์ระดับแผนงาน ซึ่งต้องดำเนินการแปลงกลยุทธ์หลักขององค์กรไปกำหนดเป็นแผนงานขององค์กร

2. การกำหนดกลยุทธ์ระดับแผนงานเป็นการแปลงกลยุทธ์ในระดับองค์กรให้เป็นงานหรือโครงการ ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกับพันธกิจ และเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อกำหนดกลยุทธ์การเพิ่มขยาย ปรับปรุง หรือพัฒนา การดำเนินงานเพื่อให้เกิดคุณภาพสอดคล้องกับสถานภาพของโรงเรียนที่ได้จากการศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

3. การกำหนดกลยุทธ์ระดับการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการ เป็นการกำหนดรายละเอียดการดำเนินงานในแต่ละโครงการว่ามีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอะไรบ้างเพื่อให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์

สมพงษ์ วิวัฒน์ศิริกุล (2547) กล่าวถึง แนวทางการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน มีขั้นตอน ดังนี้

1. พิจารณาตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นวิกฤติหรือสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียนมาก ๆ

2. คิดหาวิธีการที่จะนำสมรรถนะเชิงเด่นที่เป็นจุดแข็งและความสามารถของโรงเรียนที่มีอยู่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์

3. วิเคราะห์โอกาส/ อุปสรรค และจุดแข็ง/ จุดอ่อน แล้วพิจารณาสังเคราะห์เชื่อมโยงปัจจัยทั้งสองรวมกันเพื่อสร้างทางเลือก

4. คิดค้นแสวงหาและเลือกทางที่เหมาะสมที่สุดเพื่อการดำเนินการระหว่างการประเมินกลยุทธ์ทางเลือกตั้งคำถามหลัก 3 คำถาม ได้แก่ 1) กลยุทธ์นี้มุ่งตอบสนองตรงประเด็นวิกฤติหรือปัญหาของโรงเรียนหรือไม่ 2) กลยุทธ์นี้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ของเราหรือไม่ 3) วิธีการนี้คุ้มค่าคุ้มทุน หรือมีทรัพยากรพอที่จะทำได้หรือไม่

ทอมสัน และ สติคแลนด์ (Thompson and Strickland III, 1992) แบ่งระดับกลยุทธ์ในทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็น 3 ระดับ คือ

1. กลยุทธ์ระดับองค์กร หมายถึง กลยุทธ์ที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร

2. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ หมายถึง กลยุทธ์ที่แต่ละหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ขององค์กรเลือกใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสอดคล้องกับกลยุทธ์ระดับองค์กร

3. กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ หมายถึง กลยุทธ์ที่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรสร้างขึ้นเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ระดับธุรกิจขององค์กรซึ่งครอบคลุมหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเงิน การผลิต การตลาด การวิจัยและพัฒนา การบริหารบุคลากร การบริหารระบบสารสนเทศ การจัดส่งสินค้า เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน สามารถสรุปกระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย การระดมความคิดของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดวิธีการหรือทางเลือกที่เหมาะสมในการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของโรงเรียน การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะและตัวชี้วัดความสำเร็จที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านการกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการซึ่งเป็นทางเลือกที่ถูกเลือกในลักษณะของการประมาณการที่คาดว่าจะต้องเกิดขึ้นในอนาคต 3-5 ปีข้างหน้า วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของทางเลือกแต่ละทางแล้วเปรียบเทียบทางเลือก ตัดสินใจ เลือกทางเลือกที่ผู้มีส่วนร่วมเห็นว่าดีที่สุด กำหนดเป็นกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยแบ่งกลยุทธ์ออกได้ 3 ระดับ ได้แก่ กลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับแผนงาน และกลยุทธ์ระดับโครงการ ซึ่งจะนำไปสู่การระบุแผนงาน โครงการ และกิจกรรม เพื่อให้โรงเรียนบรรลุตามเป้าประสงค์ของวิสัยทัศน์ที่กำหนด

4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ของโรงเรียน

บุญเลี้ยง คำชู (2544: 47) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ของโรงเรียนเป็นการนำแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติจริง มีขั้นตอนดังนี้

1. โรงเรียนจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานแจ้งให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกคนทราบ
2. ปฏิบัติงานตามแผน หรือการนำแผนที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติจริง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545: 96) กล่าวถึงขั้นตอนการแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนได้แก่

1. ทบทวนสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์

2. กำหนดเป้าหมาย และผลผลิตหลักประจำปีของหน่วยงาน
3. จัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมให้เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทั้ง 3 ระดับ
4. จัดสรรงบประมาณตามแผนงาน โครงการและกำหนดผู้รับผิดชอบ
5. จัดทำแผนกำกับติดตาม ประเมินผล และรายงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 99-114) ได้กำหนดไว้ว่าการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย การจัดทำโครงการ จัดทำแผนปฏิบัติการ จัดระบบงาน การมอบหมายงาน การจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การนำกลยุทธ์ไปใช้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เจริญนันท (2549: 167-171) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่ดำเนินงานต่อจากการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้กลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นเป็นความจริง และประสบความสำเร็จตามต้องการ โดยที่การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบหลากหลาย ตั้งแต่การศึกษากลยุทธ์ การวางแผนปฏิบัติ การตัดสินใจในการดำเนินงาน และการประเมินความสำเร็จในการดำเนินงาน การควบคุม เพื่อให้การจัดการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จากแนวคิดที่กล่าวถึงข้างต้น สรุปได้ว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในแต่ละปี จำเป็นจะต้องมีการทำข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบันที่ถูกต้องชัดเจน เพื่อใช้ประกอบการประชุมวางแผน ทบทวนปรับปรุงกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของโรงเรียน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนสอดคล้องเหมาะสม สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วม และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำโครงการ แผนปฏิบัติการประจำปี ปฏิทินปฏิบัติงาน และการร่วมระดมทรัพยากรเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ

5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน เป็นกระบวนการที่สำคัญหนึ่งของการดำเนินงานตามกระบวนการการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ ดังนี้

คาแพน และ นอร์ทตัน (Kaplan and Norton, 1997) กล่าวถึง การควบคุมและประเมินผลซึ่งเชื่อมโยงถึงการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ว่าองค์กรต้องจัดทำตัวชี้วัดที่ครอบคลุมผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของ Balanced Scorecard ประกอบด้วย ด้านการเงิน ด้านผู้ใช้บริการ ด้านกระบวนการ และด้านการเรียนรู้ ซึ่งแต่ละด้านจำเป็นต้องสอดคล้องซึ่งกันและกัน และต้องกำหนดค่าถ่วงน้ำหนักตามลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดแต่ละตัวก่อนที่จะมีการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยการให้คะแนนในแต่ละตัวชี้วัดต่อไป การจัดทำตัวชี้วัดอย่างครอบคลุมและให้น้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดแต่ละตัวชี้วัดอย่างเหมาะสม นอกจากจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการ และวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างทั่วถึงแล้ว ยังเป็นการสร้างความสมดุลในด้านต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กรอีกด้วย

รังสรรค์ มณีเล็ก (2544: 57) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียนเป็นขั้นการกำหนดตัวชี้วัด สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล กำหนดเกณฑ์การประเมิน เก็บข้อมูลและนำผลที่ได้จากการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ไปใช้เป็นข้อเสนอแนะต่อไป

บุญเลี้ยง คำชู (2544: 47) กล่าวว่า การประเมินผลและรายงาน เป็นการประเมินผลและรายงานเป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. การนิเทศติดตามผล จะต้องดำเนินการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องร่วมกันแก้ปัญหาเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการที่กำหนดไว้
3. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาการแก้ไขปรับปรุง

มัลลิกา ต้นสอน (2545: 215-237) กล่าวว่า การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Assessment and Control) คือ การตรวจสอบกิจกรรมและผลการดำเนินงานของโรงเรียน โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผลการดำเนินงานจริงและผลการดำเนินงานที่ต้องการ ผู้บริหารจะต้องใช้ข้อมูลเหล่านี้เพื่อการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน การควบคุมเชิงกลยุทธ์จะมีประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารจะต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนทันทีจากผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของงานติดตามตรวจสอบประเมินการตัดสินใจ เป็นการแก้ไขให้การดำเนินงานสอดคล้องกับข้อจำกัดแต่ละเหตุการณ์ การควบคุมเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ การควบคุมเป็นกระบวนการในการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐาน ขั้นตอนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และแก้ไข ให้การดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของเหตุการณ์ในสภาพแวดล้อมจริง การจำแนกตามลักษณะหน้าที่ในการ

ดำเนินงานและงบประมาณในการปฏิบัติ การวิจัย และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การควบคุมเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวัดผลการดำเนินงานว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ ช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้าที่กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยไม่เกิดความสูญเสีย ควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรจะช่วยลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรห่างจากวงจรความถดถอย (Vicious Cycle) โดยมีกระบวนการควบคุม 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐาน
2. การวัดผลการปฏิบัติงาน
3. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน
4. การประเมิน และแก้ไข

พินูล ทีปะปาล (2550 : 251-264) กล่าวว่า กระบวนการควบคุมกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปใช้เพื่อเป็นการประเมินผลงานด้านกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นทางการ (Formal Target-Setting) การตรวจสอบ (Monitoring) การประเมินผล (Evaluation) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จากการดำเนินงานตามระบบจะทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์กรว่าสามารถดำเนินการเชิงกลยุทธ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ โดยมีระบบควบคุมกลยุทธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความยืดหยุ่นที่จะช่วยให้ผู้จัดการสามารถตอบสนองได้เท่าที่จำเป็นต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่ไม่คาดหวัง
2. ข้อมูลที่ถูกต้องช่วยให้มองเห็นภาพการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างแท้จริง
3. จัดหาข้อมูลให้ผู้จัดการได้ในเวลาที่เหมาะสม เพราะการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ไม่เป็นปัจจุบัน หรือล่าช้ามักจะนำไปสู่ความล้มเหลว

สรุปได้ว่า การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา 2) กำหนดปฏิทินการประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา 3) สร้างเครื่องมือในการประเมินกลยุทธ์ให้ครอบคลุมภารกิจ 4) ติดตามประเมินกลยุทธ์โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นตามปฏิทินที่กำหนด 5) รายงานผลให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู ผู้ปกครอง หน่วยงานต้นสังกัด และสาธารณชนทราบ 6) ปรับปรุง แก้ไขกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่บกพร่องให้ดีขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง/จุดอ่อน และ

สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส/อุปสรรค ศึกษาวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของโรงเรียนว่าอยู่ ณ จุดใด จากการสังเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) เพื่อบอกตำแหน่งปัจจุบันของโรงเรียน เป็น ตำแหน่งดาวรุ่ง หรือตำแหน่งเครื่องหมายคำถาม หรือตำแหน่งสุนัขจิ้งจอก หรือตำแหน่งวัวแม่ลูกอ่อน เพื่อจะได้เป็นข้อมูลไปกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ของโรงเรียนให้ถูกต้องเหมาะสม การกำหนดทิศทางของโรงเรียนจะประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ ในส่วนของการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนที่เป็นกลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับแผนงาน และกลยุทธ์ระดับโครงการ ซึ่งจะนำไปสู่การระบุแผนงาน โครงการ และกิจกรรม โรงเรียนจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตาม เป้าประสงค์ของวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ทั้งนี้ ในการวิจัยการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ศึกษาถึงกระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย โดยศึกษาว่าโรงเรียนได้มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพที่ยั่งยืนหรือไม่อย่างไร มีการกำหนดทิศทางของโรงเรียนสอดคล้องกับเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนสามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืนหรือไม่ และมีการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม ที่ไปส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ และมีความรู้ ทักษะความสามารถ และเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองได้ รวมทั้งศึกษาระบบการบริหารจัดการและการสนับสนุนปัจจัยนำเข้าด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ การควบคุม ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน โดยสังเคราะห์องค์ประกอบเป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียน มีองค์ประกอบ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ของโครงสร้างของโรงเรียน การให้บริการของโรงเรียน ปัจจัยนำเข้าหรือความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ (2S4M) และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส หรืออุปสรรค ด้านสังคมหรือวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการเมือง หรือกฎหมาย (STEP)

2. การกำหนดทิศทางของโรงเรียน ได้แก่ การกำหนดภาพความต้องการในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยสร้างเป็นพันธสัญญาที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และ

กำหนดเป้าหมายความสำเร็จไว้ล่วงหน้า ซึ่งประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมาย (Goal)

3. การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน ได้แก่ การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ผู้มีส่วนร่วมเห็นว่าดีที่สุด กำหนดเป็นกลยุทธ์ของโรงเรียน ได้แก่ กลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับแผนงาน และกลยุทธ์ระดับโครงการ ซึ่งจะนำไปสู่การระบุแผนงาน โครงการ และกิจกรรม เพื่อให้โรงเรียนบรรลุตามเป้าประสงค์ของวิสัยทัศน์ที่กำหนด

4. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ของโรงเรียน ได้แก่ การจัดทำข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบันเพื่อใช้ในการตัดสินใจ การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและสอดคล้องเหมาะสม การสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วม และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำโครงการ แผนปฏิบัติการประจำปี ปฏิทินปฏิบัติงาน และการร่วมระดมทรัพยากรเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ

5. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา การกำหนดปฏิทินการประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา การสร้างเครื่องมือในการประเมินกลยุทธ์ให้ครอบคลุมภารกิจ การติดตามประเมินกลยุทธ์โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นตามปฏิทินที่กำหนด การรายงานผลให้ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัด และสาธารณชนทราบ การปรับปรุง และแก้ไขกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่มีความบกพร่องให้ดีขึ้น

4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งประกอบด้วย ความหมายของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล และองค์ประกอบสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ความหมายของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

เรโนลด์ส และ คริมเมอร์ (Reynolds and Creemers, 1990: 1) ได้กล่าวถึงสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าเป็นสถานศึกษาที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณภาพของการศึกษา

กลิกแมน (Glickman, 1987: 622-624) ได้ให้คำอธิบายถึง สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล หมายถึง สถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นองค์การแนวหน้าที่สามารถอธิบายถึงการศึกษาที่ดีด้วยตนเองตามเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

มอร์ติเมอร์ (Mortimore, et al, 1988: 9) อธิบายถึงสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่า นักเรียนจะมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จเกินกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้

นาฮาเวนดี และมาเล็ดซาเด (Nahavendi and Malekzadeh, 1988: 532) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง บุคคลหรือองค์กร ได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผนอันหมายถึง 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน
2. ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
3. นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม
4. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

กิบสัน (Gibson, 2000: 55) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกัน ดังนี้

1. ประสิทธิผลระดับบุคคล เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ เจตคติ แรงจูงใจ และความเครียด

2. ประสิทธิผลระดับกลุ่ม เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผล ระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้าง สถานภาพ บทบาท และบรรทัดฐาน

3. ประสิทธิผลระดับองค์กร เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง กลยุทธ์ กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม

สุจินต์ สว่างศรี (2558: 94) ได้ให้ความหมายของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล หมายถึง สถานศึกษาที่มีความพร้อมสมบูรณ์ด้วยคุณภาพสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองบรรลุตามเป้าหมายพัฒนานักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามความสามารถของตน

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล หมายถึง สถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ ทั้งระดับบุคคล

ระดับกลุ่มงาน และระดับโรงเรียน และพัฒนานักเรียนให้ประสบความสำเร็จ เป็นที่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

4.2 องค์ประกอบสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

คุณลักษณะ และองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ดังนี้

เอ็ดมอนด์ (Edmonds, 1979: 37) ได้เสนอแนวคิดที่นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาประสิทธิผลด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหาร
2. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านทักษะพื้นฐาน
3. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัย
4. ความหวังของครูที่มีต่อนักเรียนในระดับสูง
5. การเฝ้าติดตามประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

เซอร์ไออานี (Sergiovanni, 1991: 258-263) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรมีองค์ประกอบ 9 ประการ ดังนี้

1. เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา
2. มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
4. มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก
5. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
6. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง
7. ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
8. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
9. ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

เพียร์ซ (Pierce, 1991: 35) ได้วิเคราะห์ลักษณะการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

1. การให้ความเคารพกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสร้างครูที่ช่วยเหลือนักเรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม
3. หลักสูตรที่เน้นการบูรณาการ และพัฒนาได้มากกว่าทักษะพื้นฐาน
4. การส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความร่วมมือในการวางแผนกับครู

5. การมีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนระหว่างครู และผู้ปกครอง

แซมมอนส์ ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman and Mortimore, 1995: 8)

ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพว่ามี 11 ปัจจัย คือ

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารเชิงรุกสร้างทีมงานบริหารของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่าง ๆ และการสร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ

2. การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีเอกภาพของเป้าหมาย การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน และความเคารพในสถาบัน

3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบระเบียบ และดึงดูดความสนใจต่อการเรียนการสอน

4. การเรียนการสอนที่เข้มแข็ง ได้แก่ การใช้เวลาที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียน การสอนและการบริหาร เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ

5. มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ได้แก่ ความมีประสิทธิภาพของแผนการสอนในการเตรียมการ มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนของแผนการสอน มีบทเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียน และใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย

6. มีความคาดหวังต่อโรงเรียน และนักเรียนในระดับสูง ได้แก่ ครูและนักเรียนมีความคาดหวังในระดับสูงรวมกันทั่วถึงทั้งโรงเรียน มีการสื่อสารและเสริมแรงเพื่อให้ความคาดหวังสู่ความเป็นจริง และมีการคิดการปฏิบัติที่ทำให้ไปสู่ความหวัง

7. มีการเสริมแรงครู ประกอบด้วย การให้ความเป็นธรรมในการให้รางวัล และการลงโทษ มีการชี้แจงและรายงานให้ทราบผลการพัฒนาหรือการปรับปรุง

8. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน ได้แก่ การติดตามผลการเรียนของนักเรียน และการประเมินศักยภาพของโรงเรียน

9. นักเรียนมีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การสร้างความศรัทธาของครูให้แก่นักเรียน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้นักเรียน และการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน

10. มีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง ได้แก่ การให้ความร่วมมือที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

11. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ให้มีการเรียนรู้ และรับผิดชอบโรงเรียนได้เอง เพื่อสร้างทีมงานในการพัฒนาโรงเรียน

ลูเนนเบิร์ก และออสเตน (Lunenburg and Ornstein, 1996: 348) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาจากโครงการ Connecticut School Effectiveness Project และได้สรุปลักษณะของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย และไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน
2. พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการผูกพันของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้
3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิผล
4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง โดยที่ครูสามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้
5. ทูมเวลาในการทำงานเพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ
6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลมาปรับปรุง
7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง โดยที่ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียนและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

แฮนสัน (Hanson, 1996: 35) ให้ทัศนะว่าการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมีลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน
3. มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน
4. บุคลากรมีมาตรฐาน
5. มีการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน
6. มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการทำงาน

คลิกแมน กอร์ดอน และ โรสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2001: 49) ได้สรุปคุณลักษณะของสถานศึกษาประสิทธิผล หรือสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ปรับปรุงแล้วว่ามี 12 ประการ คือ

1. ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำครูด้วย
2. ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

5. ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรม ด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม

6. เน้นที่การเรียนการสอน
7. มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
8. มีแผนการสอนที่ดี
9. ครูมีความร่วมมือกัน
10. มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน
11. มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงของโรงเรียน
12. ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550: 177-188) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบของโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารและครู
3. การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือได้
4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน
6. เน้นการเรียนการสอน
7. การเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์
8. มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

สุจินต์ สว่างศรี (2558: 279-281) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนเฉพาะความพิการ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเชิงรุก การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วมและร่วมคิดร่วมทำ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูลผลการประเมิน หรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้าน วิชาการและการจัดการ และการมีความเข้าใจลักษณะเฉพาะและปรัชญาการจัดการศึกษาของบุคคล ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างบรรยากาศ ที่กระตุ้นให้บุคคลมีวิสัยทัศน์ร่วม การพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร และการทำให้วิสัยทัศน์ร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมาย

3. การคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน ประกอบด้วย การใช้กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จของผู้เรียน โดยใช้การสื่อสารเพื่อเสริมแรงในความคาดหวัง และการใช้บทบาทเชิงรุกในการจัดการเรียนการสอนโดยการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานที่มีประสิทธิผล

4. การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้เรียน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา การให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ

5. การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) การจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IMP) และการจัดทำแผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP)

6. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย การจัดและการปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และการเชื่อมโยงการใช้แหล่งเรียนรู้

7. การให้บริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดการให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การจัดการให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็น การประเมินคุณภาพภายใน และการจัดการให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

8. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การจัดระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายความรู้และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะ และองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวคิด และผลการวิจัยที่ค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ดังแสดงในตารางที่ 2.3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงความสอดคล้องของแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

องค์ประกอบของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล	เอ็ดมอนด์ (Edmonds, 1979)	เซอร์โวจานนี (Sergiovanni, 1991)	เพียร์ซ (Pierce, 1991)	แซมมอนส์ อิลแมน (Sammons, 1995)	ลูเนนเบอร์ก (Lunenburg, 1996)	แฮนสัน (Hanson, 1996)	กลิคแมน กอร์ดอน (Glickman Gordon 2001)	นงลักษณ์ เรือนทอง (2550)	ศุจินต์ สว่างศรี (2558)
1. ความเป็นมืออาชีพ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม		✓		✓			✓	✓	✓
3. การคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน	✓							✓	✓
4. การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้เรียน				✓			✓	✓	✓
5. การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน				✓			✓	✓	✓
6. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. การให้บริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ									✓
8. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓

จากตารางที่ 2.3 พบว่า ความเห็นของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรมีประกอบที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นมืออาชีพ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่จะส่งผลให้ของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเป็นมืออาชีพ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ครู และบุคลากร การบริหารงานเชิงรุก การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดและปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ แหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้สะอาด สะดวก ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ หลากหลายสอดคล้อง เพียงพอและเหมาะสม

3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู เป็นผู้นำในการสร้างการรับรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งภายในโรงเรียน และเครือข่ายความรู้ภายนอกโรงเรียน มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนานักเรียน

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ การพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคคลมีวิสัยทัศน์ร่วม และการทำให้วิสัยทัศน์ร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมาย

5. การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) การจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) และการจัดทำแผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP)

6. การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาที่เป็นหลักสูตรทางเลือกหลากหลาย การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา การให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ

5. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายทางการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ประกอบด้วย ความหมายของเครือข่ายทางการศึกษา ความจำเป็นของเครือข่ายทางการศึกษา องค์ประกอบของเครือข่ายทางการศึกษา และบทบาทของเครือข่ายกับการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการตามลำดับ ดังนี้

5.1 ความหมายของเครือข่ายทางการศึกษา

ความหมายของคำว่า “เครือข่าย” ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 28) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่า หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ

นฤมล นิราทร (2543: 6) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง กลุ่มของจุดต่าง ๆ ซึ่งเชื่อมโยงต่อกันด้วยเส้น โดยจุดต่าง ๆ คือ บุคคลหรือกลุ่ม ส่วนเส้นที่เชื่อมนี้คือความสัมพันธ์ที่บุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ มีต่อกัน

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ (2547: 6) ระบุว่า เครือข่าย หมายถึง กลุ่มที่มีการประสานงานหรือทำงานร่วมกัน หรือลงมือทำกิจกรรมมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ในหลายด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและอื่น ๆ โดยมีการจัดรูปแบบการจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกันและเห็นความตระหนักร่วมกันในเป้าหมายและแผนงานที่จะทำ

เสถียร จิรรังสีมันต์ (2549) กล่าวว่า เครือข่ายเป็นการเชื่อมโยงหรือระดมเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการหลักของตนอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวม ๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน

ศิริพร ดันดิยมาศ (2550) มีความเห็นว่า เครือข่ายเป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงาน หรือเชื่อมโยงบทบาทของบุคคล องค์กรต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์เดียวกัน

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า เครือข่าย หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน หรือหน่วยงานอื่น ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยแต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการตามปรัชญาและพันธกิจของตนเอง

5.2 ความจำเป็นของเครือข่ายทางการศึกษา

ความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย มีนักวิชาการได้ให้เหตุผลไว้ ดังนี้

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2547 : 55) กล่าวถึง เหตุผลความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย มี 3 ประการ ดังนี้

1. สถานการณ์ปัญหาและสภาพแวดล้อม เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันมีความซับซ้อนหลากหลาย และมีปัญหาขยายตัวเกินความสามารถขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง ที่จะดำเนินการแก้ไขได้ จำเป็นที่จะต้องมีการรวมพลังหรือมีกลไกในการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์นั้น

2. การสร้างพื้นที่ทางสังคม เนื่องจากเครือข่ายเป็นเครื่องมือและยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการระดมทรัพยากรและความคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การใช้

พลังเครือข่ายในฐานะเครื่องมือดังกล่าวถือเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งทางสังคมที่จะนำไปสู่การเรียนรู้และการสร้างพื้นที่ทางสังคม เพราะเมื่อสมาชิกและกลุ่มต่าง ๆ มีความต้องการคล้ายกัน มีความคิดเห็น มีอุดมการณ์เหมือน ๆ กัน มารวมกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรอื่น จะทำให้ตนหรือกลุ่มของตนมีความรู้สึกว่ามีพื้นที่ทางสังคมที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการตอบสนองด้านจิตใจ ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจให้แก่กัน

3. การประสานประโยชน์อย่างเท่าเทียม ซึ่งถือเป็นความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เพราะเมื่อทุกกลุ่มองค์กรหรือเครือข่ายมีการประสานผลประโยชน์กันในลักษณะของการพึ่งพาอาศัยกันแล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาคือเครือข่ายเกิดการเรียนรู้และมีกิจกรรมการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

นฤมล นิราทร (2543: 13) กล่าวว่าไว้ว่า การก่อตั้งเครือข่ายมีเหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

1. ต้องการมีเพื่อนในการทำงานหรือต้องการมีหมู่มิตร
2. ต้องการทรัพยากรในการทำงาน
3. ต้องการรับภาระความเสี่ยงในการทำกิจกรรมร่วมกัน
4. ต้องการความชำนาญเฉพาะด้านในการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีปัญหาหลายมิติ ซับซ้อน ความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลหรือองค์กร จะช่วยทำให้การมองปัญหาชัดเจนยิ่งขึ้น
5. ต้องการประหยัดเนื่องจากการแบ่งงานกันทำความซ้ำซ้อนในการทำงานลดลง
6. ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

อนง นาคะบุตร (2553: 6) ได้อธิบายความสำคัญจำเป็นของเครือข่าย ดังนี้

1. เครือข่ายทำให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเมื่อมีเวทีแลกเปลี่ยนก็ทำให้เกิดความรู้ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวคิดวัฒนธรรมต่อกัน
2. เครือข่ายช่วยเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและได้รู้จักสามัคคี
3. เครือข่ายทำให้เกิดกระบวนการคิดร่วมกัน ร่วมทำ ร่วมทุน
4. เครือข่ายก่อให้เกิดการประสานอุดมการณ์ และความคิดกันและกันให้กว้าง

จากวงแคบ

สรุปได้ว่า การรวมกลุ่มของเครือข่ายทางการศึกษามีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อต้องการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้มแข็งเกิดขึ้นในองค์กร ชุมชน สังคม เนื่องจากว่าแต่ละบุคคล องค์กร หรือหน่วยงาน จะมีความสามารถ ความถนัด ความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน ดังนั้น

หากเกิดการประสานเครือข่ายการทำงานร่วมกัน และใช้ความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล หรือองค์กร จะช่วยทำให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยง่าย

5.3 องค์ประกอบของเครือข่ายทางการศึกษา

องค์ประกอบของเครือข่าย มีนักวิชาการได้กำหนดองค์ประกอบไว้ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ระบุว่า เครือข่ายควรมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การรับรู้มุมมองที่เหมือนกัน (Common perception) หมายความว่า สมาชิกในเครือข่ายมีความรู้สึกนึกคิด และการรับรู้เหมือนกันถึงเหตุผลในการเข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่าย เช่น มีความเข้าใจในตัวปัญหา และมีจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ประสบกับปัญหาอย่างเดียวกัน หรือต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาหรือลดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision) หมายถึง การที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่จะเดินทางไปด้วยกัน และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง มีความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่าง

3. ความสนใจหรือผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual interests/ benefits) ซึ่งครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นความต้องการ (Need) เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสด้วยความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (Stakeholders participation) เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ด้วยสถานะของสมาชิกในเครือข่ายอยู่ในฐานะ “หุ้นส่วน (Partner)” เป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ (Horizontal relationship) คือ ความสัมพันธ์นั้นที่เพื่อนมากกว่าความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (Vertical relationship) ในลักษณะเจ้านายลูกน้อง

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship) คือการที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็สร้างความเข้มแข็งให้กันและกัน โดยนำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่งแล้วทำให้ได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้นในลักษณะพลังทวีคูณมากกว่าผลลัพธ์ที่ต่างคนต่างอยู่

6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง การทำให้หุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันอย่างเหนียวแน่นจำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่าการเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล่มลงได้

การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงอยู่ของเครือข่ายการเกื้อหนุน ฟังพากันในลักษณะนี้จะส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. การมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) กล่าวคือสมาชิกในเครือข่าย ต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านการเขียน การพบปะพูดคุยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกัน โดยที่ผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย

จันง แจ่มจันทรวงษ์ (2553: 48-49) กล่าวว่าไว้ว่า การดำเนินการของเครือข่าย ควร มีองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงโครงสร้าง ดังนี้

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเป็นจุดเริ่มต้นของการรวมตัวกันของบุคลากร ในเครือข่ายสถานศึกษา ควรมีวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายในอนาคตร่วมกัน จึงจะสามารถนำไปสู่การ ปฏิบัติภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาได้

2. สมาชิกของสถานศึกษาในแต่ละเครือข่ายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย และมีความสำคัญเท่าเทียมกันมีความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการในสถานศึกษานั้น ๆ บุคลากร สมัครงใจเข้าร่วมกิจกรรมภายใต้เป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงาน ของเครือข่ายเป็นไปอย่างเป็นระบบ

3. ผู้ประสานงานและกรรมการเป็นคณะบุคคลที่คัดเลือกจากสมาชิกเครือข่าย มีการผลัดเปลี่ยนทำหน้าที่ดำเนินงานของเครือข่ายขับเคลื่อนไปด้วยการรวมพลังของสมาชิก โดยที่ กรรมการร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารเครือข่าย

4. การจัดกิจกรรมของเครือข่ายสถานศึกษาต้องเป็นที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ ต่อสมาชิกในเครือข่าย อาจเป็นกิจกรรมที่สมาชิกมีความสนใจอย่างเป็นธรรมชาติ กิจกรรมจากการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมทรัพยากรของสมาชิกด้วยกันเองเกิดความร่วมมือ ภายในเครือข่ายถือเป็นการสร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่าย

5. ทรัพยากรเป็นปัจจัยเอื้อเพื่อให้การดำเนินการของเครือข่ายมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ งบประมาณ ความตั้งใจ ความเสียสละ รวมทั้งข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และเทคโนโลยีที่สามารถพึ่งพาตนเองและเพิ่มคุณค่าให้กับเครือข่าย

ชนพล แสงจันทร์ (2555: 45-46) ได้เสนอไว้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญหลักของเครือข่าย ควรประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สมาชิกของเครือข่ายประกอบด้วยบุคคล กลุ่มคน องค์กร หรือชุมชน ขนาด ต่าง ๆ ตามระดับของเครือข่าย

2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสมาชิกของเครือข่ายจะต้องมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่เหมือนกันมารวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์เดียวกัน

3. ระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย สมาชิกของเครือข่ายมารวมกันด้วยความสมัครใจแต่ยังมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานมีความเท่าเทียมกันในการดำเนินกิจการมีระบบ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้เกิดความยั่งยืน

4. การบริหารจัดการ เมื่อมีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายแล้วสมาชิกเครือข่าย เป็นผู้ร่วมกำหนดกระบวนการบริหารและการจัดการเครือข่ายและ โครงสร้างของเครือข่าย ไม่ว่าจะ เป็นสถานภาพและบทบาทของสมาชิก กฎระเบียบที่ใช้ร่วมกัน การประสานการติดต่อสื่อสาร แผนงาน และโครงการ งบประมาณ รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของเครือข่าย และคุณลักษณะของสมาชิกเป็นสำคัญ

5. ผู้ประสานงานเครือข่าย ทำหน้าที่ประสานงานบริหารและจัดการเครือข่าย ที่คัดเลือกโดยสมาชิก อาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อาจจะมีศูนย์กลางประสานงานเพียงศูนย์เดียว หรือหลายศูนย์กลางก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกหรือขนาดของเครือข่าย

6. กิจกรรมร่วมกัน เครือข่ายต้องมีกิจกรรมร่วมกันดำเนินงานเพื่อการบรรลุ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อให้สมาชิกของเครือข่ายได้ร่วมกิจกรรมกันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

7. การรวมพลังสมาชิก เครือข่ายต้องมีการรวมพลังหรือศักยภาพของสมาชิก มาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันเพราะพลังของเครือข่ายเป็นพลังที่เพิ่มขึ้นแบบทวีคูณ และมีผลต่อ ความสำเร็จของเครือข่าย

8. การสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน สนับสนุนส่งเสริมสมาชิกคนอื่นโดยทุกคน ตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกแต่ละคน มีจิตสำนึกของการเป็นเจ้าของเครือข่ายและการบรรลุ เป้าหมายของเครือข่ายร่วมกัน

9. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การดำเนินงานของเครือข่ายต้องมีทั้งการเรียนรู้ ร่วมกัน ร่วมสรุปบทเรียน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผล และ ร่วมรับผลประโยชน์

10. ผลงานของเครือข่ายต้องมีผลของการดำเนินงานซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ของเครือข่าย ความสำเร็จดังกล่าวคือการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย ตามแนวคิด ของนักวิชาการหรือนักการศึกษา สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.4 ดังนี้

ตารางที่ 2.4 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย ตามแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบของเครือข่าย	เครือข่ายที่เจริญงอกงามที่สุด (2543)	จำนวน แจ่มจันทรวงษ์ (2553)	ชนพุด แสงจันทร์ (2555)
การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร	✓		✓
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓	✓	✓
การมีความสนใจและผลประโยชน์ร่วมกัน	✓	✓	✓
การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย	✓	✓	✓
การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน	✓		✓
การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	✓	✓	
การมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน	✓	✓	✓

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายอาจพิจารณาในมิติที่เกี่ยวกับบทบาทภาระหน้าที่ของเครือข่าย ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีความสนใจและผลประโยชน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย การมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

5.4 บทบาทของเครือข่ายกับการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาทของเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน (โรงเรียนน่านปัญญานุกูล, 2560: 32-33) ประกอบด้วยเครือข่ายที่สำคัญ ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน สถานประกอบการ สถาบันทางการแพทย์ สถาบันอาชีวศึกษา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ตามลำดับ ดังนี้

1) บทบาทของครอบครัว

(1) มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ และการจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านสู่การมีงานทำ

(2) มีส่วนร่วมในการค้นหาอาชีพความสนใจและความสามารถ รวมถึงวางแผนงานอาชีพของนักเรียน

(3) ส่งเสริมและสานต่องานอาชีพให้กับนักเรียนหลังจากจบการศึกษา

2) บทบาทของชุมชน

(1) ให้การสนับสนุนเป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างให้นักเรียนเรียนรู้และฝึกประสบการณ์งานอาชีพ

(2) มีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร และร่วมดำเนินงานในการจัดการศึกษา เพื่อการประกอบอาชีพ

(3) ให้การสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ โดยใช้กระบวนการนักแนะแนวอาชีพ และสอนงานคนพิการ

3) บทบาทของสถานประกอบการ

(1) มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรอาชีพเพื่อการประกอบอาชีพ

(2) เป็นแหล่งเรียนรู้ สอนงาน และฝึกประสบการณ์งานอาชีพให้กับนักเรียน

(3) ให้การสนับสนุนในการจ้างงาน โดยใช้กระบวนการนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ

4) บทบาทของสถาบันทางการแพทย์

(1) มีส่วนร่วมประเมินความสามารถนักเรียนก่อนฝึกประสบการณ์งานอาชีพ

(2) มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพคนพิการ เพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน

(3) ส่งเสริมด้านการเตรียมความพร้อมพื้นฐานทางด้านร่างกาย และจิตใจให้กับนักเรียนก่อนฝึกประสบการณ์งานอาชีพ

5) บทบาทของสถาบันอาชีวศึกษา

(1) ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมหลักสูตรอาชีพระยะสั้นให้กับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

(2) เป็นแหล่งเรียนรู้ สอนงาน และฝึกประสบการณ์งานอาชีพให้กับนักเรียน

(3) เปิดโอกาสรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเข้าเรียนในสถาบัน และจัดให้มีนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ

6) บทบาทของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

(1) สนับสนุนบุคลากรในการให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ให้กับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

(2) การส่งเสริมพัฒนาฝีมือการประกอบอาชีพเตรียมพร้อมผู้สถานประกอบการ ให้กับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

(3) สนับสนุนนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ทำหน้าที่ประสานงาน กับคนพิการ โรงเรียน สถานประกอบการ หรือนายจ้าง

7) บทบาทของสำนักงานจัดหางานจังหวัด

(1) ประสานจัดหาตำแหน่งงานในสถานประกอบการให้เหมาะสมกับความสามารถ และศักยภาพของนักเรียน

(2) สนับสนุนนักแนะแนวอาชีพ และสอนงานคนพิการ ทำหน้าที่ประสานงาน กับคนพิการ โรงเรียน สถานประกอบการ หรือนายจ้าง

(3) ให้การดูแลสิทธิพึงมีตามกฎหมายของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

8) บทบาทของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

(1) ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิคนพิการ และดูแลสิทธิต่าง ๆ ที่พึงมีของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

(2) การช่วยเหลือสนับสนุน สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และเงินทุนในการ ประกอบอาชีพ และติดตามการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการต่าง ๆ

(3) ให้การดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนการประกอบอาชีพของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และติดตามการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการต่าง ๆ

6. แนวคิดเกี่ยวกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ประกอบด้วย ความหมายบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ประเภทของความบกพร่องทางสติปัญญา เทคนิคการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ตามลำดับ ดังนี้

6.1 ความหมายบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

คำว่า บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) และวารสารณ์ วิไลนาม (2554) ได้ให้นิยามคำว่า บุคคลที่มีความบกพร่องทางด้านสติปัญญา ได้แก่ บุคคลที่มีความจำกัดอย่างชัดเจนในการปฏิบัติตน (Functioning) ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ ความสามารถทางสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญร่วมกับ ความจำกัดของทักษะการปรับตัวอีกอย่างน้อย 2 ทักษะ จาก 10 ทักษะ ได้แก่ การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตภายในบ้าน ทักษะทางสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การรู้จักใช้

ทรัพยากรในชุมชน การรู้จักดูแลควบคุมตนเอง การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน การใช้เวลาว่าง การรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้ ได้แสดงอาการดังกล่าวก่อนอายุ 18 ปี

กัลยา สุตะบุตร (2551: 25-26) กล่าวถึง ความบกพร่องทางสติปัญญาตามความหมายทางการแพทย์ ตาม ICD 10 (International Classification of Disease) โดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization) สรุปได้ว่า ภาวะความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง ภาวะที่สมองหยุดพัฒนาหรือพัฒนาได้ไม่สมบูรณ์ทำให้เกิดความบกพร่องของทักษะต่าง ๆ ในระยะพัฒนาการส่งผลกระทบต่อระดับเชาวน์ปัญญาทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถทางด้านสติปัญญา การเคลื่อนไหว ภาษา และทักษะทางสังคม มีความบกพร่องในเรื่องการปรับตัว อาจจะมีหรือไม่มี ความผิดปกติทางร่างกายหรือจิตร่วมด้วย

พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์ (2551: 2-3) ได้กล่าวถึง ความบกพร่องทางสติปัญญาตามความหมายของ American Association on Mental Retardation (AAMR) สรุปได้ว่า ภาวะความบกพร่องทางสติปัญญา (Mental Retardation) หมายถึง ภาวะที่มีความจำกัดเกิดขึ้นมีผลต่อการปฏิบัติงานในขณะนั้น แสดงลักษณะมีความสามารถทางสติปัญญาต่ำกว่าปกติปรากฏร่วมกับมีความจำกัดทางทักษะด้านการปรับตัวอย่างน้อย 2 ทักษะหรือมากกว่า คือทักษะการสื่อความหมาย การควบคุมตนเอง สุขอนามัยและความปลอดภัย การเรียนรู้ทางวิชาการที่ใช้ในชีวิตประจำวัน การใช้เวลาว่าง และการทำงาน ทั้งนี้ต้องมีภาวะความบกพร่องทางสติปัญญาเกิดขึ้นก่อนอายุ 18 ปี

ศรียา นิยมธรรม (2551: 23) กล่าวถึง ความบกพร่องทางสติปัญญาตามความหมาย AAMR (American Association on Mental Retardation) สรุปได้ว่า ภาวะความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง ระดับสติปัญญาที่ด้อยหรือต่ำกว่าปกติ (คือ ระดับสติปัญญาที่ต่ำกว่า 70) เนื่องจากพัฒนาการของสมอง หรือจิตใจหยุดชะงักเจริญเติบโตได้ไม่เต็มที่ ทำให้มีความสามารถจำกัดในด้านการเรียน ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและมีการเจริญเติบโตไม่สมวัย

ผดุง อารยะวิญญู (2551: 23) กล่าวถึง ความบกพร่องทางสติปัญญาว่าเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับเรียนได้ (Educable Mentally Retarded) หมายถึง เด็กที่มีระดับสติปัญญาอยู่ระหว่าง 50-70 วัค โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน มีสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดไม่เท่าเทียมกับเด็กปกติในวัยเดียวกัน และมีพฤติกรรมทางสังคมไม่เหมาะสมกับวัย สามารถพึ่งตนเองและทำงานได้ โดยอาศัยการฝึกหัดและการแนะนำเป็นพิเศษ

กุลยา ก่อสุวรรณ (2553: 39) ให้คำนิยาม ตามของสมาคมว่าด้วยภาวะบกพร่องทางสติปัญญาและพัฒนาการแห่งอเมริกา AAIDD ในปี ค.ศ. 2009 ได้กล่าวว่า ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาเป็นความจำกัดทั้งการทำหน้าที่ทางสติปัญญาและพฤติกรรม การปรับตัว ซึ่งครอบคลุมถึงทักษะในการดำเนินชีวิตประจำวันและทักษะทางสังคม โดยความบกพร่องนี้

เกิดขึ้นก่อน 18 ปี ซึ่งในคำนิยามนี้ได้อธิบายพฤติกรรมการปรับตัวว่า ประกอบด้วยทักษะสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะแนวคิด ทักษะทางสังคม และทักษะการปฏิบัติการ

ประภคติ พูลพัฒน์ (2547: 2) ได้ให้ความหมายว่า เด็กปัญญาอ่อน หมายถึง เด็กที่มีระดับสติปัญญาต่ำกว่าปกติ มีปัญหาทางด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านการใช้ทักษะในชีวิตประจำวัน โดยแสดงให้เห็นก่อนอายุ 18 ปี และมีข้อจำกัดต่าง ๆ ทางด้านการรับรู้ การฝึกทักษะความสามารถทางสังคม และทางภาษา

สมาคมเพื่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย (Smith, Patton & Kim, 2006: 40-46) ให้คำจำกัดความว่า บกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง ภาวะที่เกิดจากความผิดปกติทางสติปัญญา ซึ่งเกิดขึ้นในระยะพัฒนาการของสมองตั้งแต่บุคคลนั้นปฏิสนธิจนถึงอายุ 18 ปี โดยปรากฏความผิดปกติในความสามารถด้านสติปัญญา (Intellectual Functioning) และทักษะ/พฤติกรรมปรับตัว (Adaptive Skills/Behavior) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความสามารถทางสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญ คือ ระดับเชาวน์ปัญญา 70 หรือต่ำกว่า

2. ความสามารถในการปรับตัวบกพร่องอย่างน้อย 2 ใน 10 ด้าน ได้แก่

2.1 การสื่อความหมาย หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ และการแสดงออกเกี่ยวกับข้อมูล สื่อสารผ่านพฤติกรรมที่เป็นสัญลักษณ์ และไม่เป็นสัญลักษณ์

2.2 การดูแลตนเอง หมายถึง ทักษะที่ประกอบด้วย การรับประทานอาหาร แต่งตัว การทำความสะอาดร่างกาย การเข้าห้องน้ำ และสุขอนามัยอื่น ๆ ทั่วไป

2.3 การดำรงชีวิตในบ้าน หมายถึง การปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวันในบ้าน อาจรวมถึงการทำความสะอาดคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อม และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

2.4 ทักษะทางสังคม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมทางสังคมที่เหมาะสม เช่น แสดงความยินดี

2.5 การใช้บริการสาธารณะ หมายถึง การใช้สาธารณสมบัติอย่างเหมาะสม ร่วมมือกับผู้อื่น เล่นอย่างเหมาะสม ซึ่งครอบคลุมการเดินทาง การจับจ่ายสินค้า การใช้บริการชุมชน เช่น โรงเรียน ห้องสมุด โรงภาพยนตร์

2.6 ควบคุมตนเอง หมายถึง การสร้างทางเลือกสำหรับตนเองในการปฏิบัติต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้การปฏิบัติตัวตามตารางที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย

2.7 สุขอนามัยและความปลอดภัย หมายถึง การดำรงชีวิตตนเองให้เป็นสุข ควบคุมการบริโภคอย่างเหมาะสม บอกอาการเจ็บป่วย รักษาและป้องกันตัวเองจากโรคภัย

2.8 การเรียนรู้วิชาการที่ใช้ในชีวิตประจำวัน หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ทางสติปัญญา และทักษะที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ เช่น การเขียน การอ่านการคำนวณขั้นพื้นฐาน เป็นต้น โดยใช้การเรียนรู้ที่ไม่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ แต่อยู่ที่การรับรู้และการนำทักษะทางวิชาการไปใช้ในชีวิตประจำวัน

2.9 การใช้เวลาว่าง หมายถึง ความสนใจในด้านนันทนาการและการใช้เวลาว่าง ซึ่งสะท้อนความพอใจส่วนบุคคล เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่คนทั่วไปกระทำอย่างเหมาะสมกับวัย

2.10 การทำงาน หมายถึง งานที่อาจทำเต็มเวลาหรือบางเวลา หรือการเป็นอาสาสมัครทำงานในชุมชนนั้น ๆ ทักษะที่เกี่ยวข้องได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน การตรงต่อเวลา และการยอมรับคำวิจารณ์

3. แสดงอาการก่อนอายุ 18 ปี

กล่าวโดยสรุป เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง เด็กที่มีระดับเชาวน์ปัญญา 70 หรือต่ำกว่า และมีข้อจำกัดด้านพฤติกรรมการปรับตัว อย่างน้อย 2 ด้าน ใน 10 ด้าน คือ การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตในบ้าน ทักษะทางสังคม การใช้สาธารณะสมบัติ การควบคุมตนเอง สุขอนามัยและความปลอดภัย การเรียนวิชาการ การใช้เวลาว่างและการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พัฒนาการด้านอื่น ๆ มีข้อจำกัด ทั้งพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ภาษา สติปัญญา และความจำกัดทางการเรียนรู้ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม ความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ภาวะความบกพร่องทางสติปัญญาต้องเกิดขึ้นก่อนอายุ 18 ปี

6.2 ประเภทของความบกพร่องทางสติปัญญา

ผดุง อารยะวิญญู (2542: 40-41) ได้แบ่งประเภทของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา แบ่งตามระดับความรุนแรงเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับน้อย (เชาวน์ปัญญา 50-70) เป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่เรียนได้

2. เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับปานกลาง (เชาวน์ปัญญา 35-49) เป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่พอฝึกอบรมได้

3. เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรง (เชาวน์ปัญญา 20-34) เป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่ต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ และได้รับการดูแลที่เหมาะสม

4. เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรงมาก (เชาวน์ปัญญาต่ำกว่า 20) เป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีความจำกัดเฉพาะด้าน ซึ่งจะต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ และได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด

สรุปได้ว่า เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สามารถจำแนกประเภทได้ตามระดับเชาวน์ปัญญา หรือระดับ IQ เป็น 4 ประเภทได้แก่ บกพร่องทางสติปัญญาเล็กน้อย มีระดับเชาวน์ปัญญา 50-70 ซึ่งสามารถที่จะเรียนรู้ได้ใกล้เคียงเด็กปกติ บกพร่องทางสติปัญญาปานกลางมีระดับเชาวน์ปัญญา 35-49 สามารถฝึกหัดได้ บกพร่องทางสติปัญญารุนแรง มีระดับเชาวน์ปัญญา 20-34 เรียนไม่ได้ แต่พอฝึกได้ในสิ่งง่าย ๆ และต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือ และบกพร่องทางสติปัญญารุนแรงมาก มีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่า 20 ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้เลยถึงได้ก็น้อยมาก ต้องได้รับการเลี้ยงดูช่วยเหลือจากผู้อื่น

6.3 เทคนิคการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์ (2551: 1-4) ได้กล่าวถึงเทคนิคหรือแนวทางในการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำเป็นจะต้องมีวิธีที่แตกต่างไปจากการสอนปกติ เพื่อสนองต่อความต้องการพิเศษของเด็ก ดังนี้

1. ต้องคำนึงถึงความพร้อมทางการเรียนของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เพราะเด็กมีความพร้อมที่ช้ากว่าเด็กปกติ ก่อนที่ผู้สอนจะทำการสอนสิ่งใดจะต้องเตรียมความพร้อมเสียก่อน เมื่อเด็กมีความพร้อมแล้วครูจึงทำการสอนวิชานั้น ๆ
2. สอนตามความสามารถ และความต้องการของเด็กแต่ละคน หมายถึงการจัดสภาพของการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพ และลักษณะของเด็กแต่ละคน
3. สอนตามระดับสติปัญญา เพราะเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้นจะมีระดับสติปัญญาต่ำกว่าเด็กทั่วไปที่มีอายุเท่ากัน
4. ยอมรับความสามารถ และพยายามส่งเสริมความสามารถของเด็ก ไม่ตามใจ หรือให้ความช่วยเหลือมากเกินไป หรือลงโทษทั้งกายและวาจามากเกินไป
5. พยายามฝึกให้เด็กรู้จักช่วยตนเองให้มากที่สุด ซึ่งจะเป็นการช่วยให้เด็กเกิดการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น ทำให้เด็กรู้สึกภูมิใจในคุณค่าของตนเองและแบ่งเบาภาระจากผู้เลี้ยงดู
6. สอนตามการวิเคราะห์งาน (Task Analysis) โดยแบ่งงานออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ หลาย ๆ ขั้นเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก เพื่อมิให้เด็กเกิดความสับสน ให้เด็กประสบความสำเร็จในงานซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่เด็ก

7. สอนโดยใช้หลักการสอนแบบ 3R's คือ การสอนซ้ำ (Repetition) คือ ใช้เวลาในการสอนมากกว่าเด็กปกติ และใช้วิธีการสอนหลายวิธี ในเนื้อหาเดิม การสอนแบบไม่ตึงเครียด (Relaxation) คือ การสอนแต่ละเนื้อหาวิชาไม่นานเกินกว่า 15 นาที ควรเปลี่ยนกิจกรรมการสอน วิชาการเป็นการเล่นเกม ร้องเพลง ดนตรี เล่นิทาน หรือให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง การสอนให้เป็นกิจวัตรประจำวัน (Routine) คือ เน้นกิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำสม่ำเสมอในแต่ละวัน

8. สอนโดยการแบ่งหมู่ตามตารางสอนวิธีการนี้สามารถจะทำให้ดีในกรณีเด็กมีสติปัญญาใกล้เคียงกัน

9. เมื่อฝึกเด็กทำกิจกรรมต่าง ๆ ต้องพยายามแทรกการฝึกหลาย ๆ ด้าน

10. ต้องช่วยให้เด็กพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะเด็กทุกคนจะเรียนได้ดีถ้าเขามีความรู้สึกระบายความสำเร็จ

11. สอนทีละขั้นจากสิ่งใกล้ตัวไปหาสิ่งไกลตัว หรือจากง่ายไปหายาก เพื่อไม่ให้เด็กเกิดการสับสน งานบางอย่างที่เด็กปกติในวัยเดียวกันเห็นว่าง่าย แต่เด็กเหล่านี้อาจสับสนไม่เข้าใจ

12. สอนโดยลงมือปฏิบัติจริง

13. สอนในสิ่งที่มีความหมายสำหรับเด็ก และเด็กสามารถที่จะนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ โดยเฉพาะสิ่งที่เป็นนามธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่เด็กเข้าใจยาก ครูต้องพยายามอธิบายโดยใช้คำง่าย ๆ และยกตัวอย่างประกอบ

15. ต้องพยายามจัดการสอนให้เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อฝึกให้คิด

16. สอนโดยใช้ของจริงหรืออุปกรณ์ประกอบทุกครั้ง และให้เวลาแก่เด็กมากพอสมควรในการเปลี่ยนกิจกรรมอย่างหนึ่งไปสู่กิจกรรมอีกอย่างหนึ่ง

17. การสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาต้องอาศัยแรงจูงใจ และใช้วิธีการเสริมแรง

18. มีการประเมินผลความก้าวหน้าของเด็กในทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

19. ต้องมีความเชื่อว่าเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นผู้ที่มีความสามารถ และมีศักยภาพในตนเอง สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณค่า มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพได้ทุกคน

20. การสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้น นอกจากการสอนด้าน วิชาการแล้วต้องคำนึงถึงการส่งเสริมพฤติกรรม การปรับตัว พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ส่งเสริม

พัฒนาการทางด้านอารมณ์ ภาษา และพัฒนาบุคลิกภาพไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ทำให้เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

21. การสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้นต้องพยายามให้เด็กสามารถที่จะลดการพึ่งพานุคคลอื่น (Stop to Independence) สอนทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต และแสวงหาการทำงานในอนาคต

ผดุง อารยะวิญญู (2542: 64-65) กล่าวถึงวิธีสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

1. การสื่อสารกับนักเรียนควรชัดเจน การอธิบาย การสั่งงาน ตลอดจนการพูดคุยกับเด็กควรใช้ภาษาง่าย ๆ กระชับ ครูต้องมั่นใจว่านักเรียนเข้าใจสิ่งที่ครูพูด

2. การเรียนการสอน ควรสอดคล้องกับความยากง่ายของเนื้อหาวิชาก่อนลงมือสอน ครูควรกระจายเนื้อหาออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ที่เด็กสามารถเข้าใจง่าย และสามารถปฏิบัติได้ แล้วจึงเรียนตามลำดับขั้นตอนจากง่ายไปหายาก

3. ใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็ก และเนื้อหาวิชา

4. ควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาไม่สามารถเรียนสิ่งที่เป็นามธรรมได้ดี การฟังครูอย่างเดียวเด็กอาจทำไม่ได้ จึงควรให้เด็กร่วมกิจกรรมทุกอย่าง หากเป็นไปได้

5. มีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ เทคนิคการวิเคราะห์งาน (Task Analysis) ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึง การวิเคราะห์งานไว้ดังนี้

เนตรชนก รินจันทร์ (2557) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์งาน โดยสรุปว่าเป็นการนำทักษะที่เลือกไว้เพื่อจะสอนนักเรียนมาแตกย่อยเป็นขั้นตอนเล็ก ๆ หลาย ๆ ขั้นตอน สามารถปรับหรือกำหนดขั้นตอนใหม่ให้เหมาะสมกับนักเรียนได้ กรณีที่นักเรียนไม่สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนที่ครูกำหนด

มาริษา โกวิทย์ (2558) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์งานว่าเป็นกระบวนการที่ใช้แยกงานออกเป็นขั้นตอนย่อยอย่างต่อเนื่องกัน โดยมีการจัดลำดับขั้นตอนย่อย ๆ ของงานและอธิบายขั้นตอนที่สำคัญของงานทั้งหมด ซึ่งงานที่กล่าว คือ พฤติกรรมหนึ่งหรือกลุ่มพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลต้องปฏิบัติเพื่อแสดงให้เห็นว่ามีทักษะหรือความรู้ นั้น ๆ แบ่งได้เป็น 2 งาน คือ งานเป้าหมาย (Target Task) และงานย่อย (Subtask)

สมพร หวานเสรีจ (2559) ได้ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์งาน หมายถึง การแบ่งขั้นตอนของงานหรือกิจกรรมให้เป็นขั้นตอนย่อย ๆ หลายขั้นตอนเพื่อให้ง่าย และนักเรียนสามารถ

ทำได้สำเร็จในขั้นตอนเล็ก ๆ ที่นำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นจะต้องเป็นสิ่งที่นักเรียนสามารถทำได้ก่อนจะเคลื่อนไปสู่ขั้นตอนต่อไป

พยอม วงศ์สารศรี (2552) กล่าวว่า การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการพิจารณาจำแนก แยกแยะประเมินผล และจัดข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์งานจะดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเรียกว่า นักวิเคราะห์งาน โดยนักวิเคราะห์งานจะมีหน้าที่รวบรวมจำแนก แยกแยะ ประเมินได้จัดข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรไม่ใช่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล

สรุปได้ว่า เทคนิคการวิเคราะห์งาน หมายถึง การแยกงานออกเป็นขั้นตอนย่อยอย่างต่อเนื่อง หลายขั้นตอนเพื่อให้ง่าย และนักเรียนสามารถทำได้สำเร็จในขั้นตอนเล็ก ๆ ที่นำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้น

สรุปเทคนิคการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ที่จะประสบความสำเร็จจะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดหลักสูตรหรือโปรแกรมการเรียน การสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับวัย และความสามารถ การกำหนดขนาดกลุ่มการเรียน/ชั้นเรียน ควรมีจำนวนไม่เกิน 5-8 คน การกำหนดรูปแบบการสอน อาจกำหนดการสอนเป็นรายบุคคลเป็นกลุ่มย่อย หรือเป็นกลุ่มใหญ่ ขึ้นอยู่กับศักยภาพและความสามารถของเด็ก รวมถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ และที่สำคัญคือการเลือกใช้เทคนิคการสอนซึ่งจะต้องคำนึงถึงความพร้อมทางการเรียน ความสามารถ และความต้องการของเด็ก ระดับสติปัญญา ไม่ตามใจหรือให้ความช่วยเหลือมากเกินไป ให้เด็กรู้จักช่วยตนเองให้มากที่สุด สอนทีละขั้นจากสิ่งใกล้ตัวไปหาสิ่งไกลตัว หรือจากง่ายไปหายาก โดยการลงมือปฏิบัติจริง ใช้ของจริงหรืออุปกรณ์ประกอบทุกครั้ง และประเมินผลความก้าวหน้าของเด็กในทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ

กล่าวโดยสรุป เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง เด็กที่มีระดับเชาวน์ปัญญา 70 หรือต่ำกว่า และมีข้อจำกัดด้านพฤติกรรมการปรับตัว ความบกพร่องทางสติปัญญาต้องเกิดขึ้นก่อนอายุ 18 ปี แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ บกพร่องทางสติปัญญาเล็กน้อย มีระดับเชาวน์ปัญญา 50-70 สามารถที่จะเรียนรู้ได้ บกพร่องทางสติปัญญาปานกลาง มีระดับเชาวน์ปัญญา 35-49 สามารถฝึกหัดได้ บกพร่องทางสติปัญญารุนแรง มีระดับเชาวน์ปัญญา 20-34 เรียนไม่ได้ และบกพร่องทางสติปัญญารุนแรงมาก มีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่า 20 ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้เลย ลักษณะพิเศษของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะมีพัฒนาการด้านร่างกาย ที่เจริญเติบโตช้ามีปัญหาในการทำงานของกล้ามเนื้อ มีข้อจำกัดในการสื่อสาร การฟัง การพูด และความเข้าใจภาษา การช่วยเหลือตนเอง การแก้ปัญหาต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ ชอบเลียนแบบ ความสนใจระยะสั้นมาก มีนิสัยร่าเริง สนุกสนาน ดังนั้น ในการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงความพร้อมทางการเรียน ความสามารถ และความต้องการของเด็ก ระดับสติปัญญา และต้องรู้จักเลือกใช้เทคนิคการสอน โดย

ผู้สอนต้องไม่ตามใจหรือให้ความช่วยเหลือมากเกินไป ให้เด็กรู้จักช่วยตนเองให้มากที่สุด สอนทีละขั้น จากสิ่งใกล้ตัวไปหาสิ่งไกลตัว หรือจากง่ายไปหายาก โดยการลงมือปฏิบัติจริง ใช้ของจริงหรือ อุปกรณ์ประกอบทุกครั้ง และประเมินผลความก้าวหน้าของเด็กอย่างสม่ำเสมอ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน ของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ในครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย งานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ดังนี้

7.1 งานวิจัยในประเทศ

สุจินต์ สว่างศรี (2554) การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพสู่การพึ่งพาตนเองของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนลพบุรีปัญญานุกูล จังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพสู่การพึ่งพาตนเองของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนลพบุรีปัญญานุกูล จังหวัดลพบุรี 2) เปรียบเทียบผลการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพสู่การพึ่งพาตนเองของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนลพบุรีปัญญานุกูล จังหวัดลพบุรี ระหว่างปีการศึกษา 2552 และปีการศึกษา 2553 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่มีต่อการบริหารจัดการของ โรงเรียนลพบุรีปัญญานุกูล จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพสู่การพึ่งพาตนเองของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนลพบุรีปัญญานุกูล จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร และการออกแบบการเรียนการสอน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทรัพยากรการบริหารจัดการของโรงเรียน การพัฒนาครูการศึกษาพิเศษมืออาชีพ การบริหารจัดการศูนย์ส่งเสริมอาชีพ คนพิการทางสติปัญญา และการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิตและการฝึกอาชีพ ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพสู่การพึ่งพาตนเองใน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากทุกด้าน

ศิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา และคณะ (2554) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพของต่างประเทศกับประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติ

ที่น่าสนใจในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดอื่น ๆ 3) เพื่อศึกษาแนวทางของความร่วมมือขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ และ 4) เพื่อนำเสนอทางเลือกเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพเพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาเอกสารและกรณีศึกษาที่เป็นโรงเรียน ที่มีการปฏิบัติที่น่าสนใจ จำนวน 24 โรงเรียน 4 ภูมิภาคและการจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มระดับภูมิภาคทั้ง 4 ภูมิภาค 4 ครั้ง และระดับประเทศ 1 ครั้ง ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเน้นการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และวิธีการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้มีความตระหนัก และรับประสบการณ์จริงในระหว่างการศึกษาเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและถ่ายโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และการประกอบอาชีพที่เหมาะสมได้ในอนาคต ตามหลักการของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ โดยมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ (1) มีความคิดที่เป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน (2) สังเกตความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน (3) รู้จักการหาโอกาสและช่องว่างในการทำงาน และ(4) สำรวจและก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานตลอดระยะเวลา

ศุภัญญา แซ่ม้อย และชญานินท์ อูสาโห (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ โรงเรียนถนนอมราษฎ์บำรุง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ 2) บัญญัติและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ 3) ลักษณะความร่วมมือขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ และ 4) เสนอแนะแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ โดยการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน ครูที่เกี่ยวข้อง และนักเรียน รวมถึงการสังเกตบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมทั่วไปของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ การเก็บข้อมูลภาคสนาม การสัมภาษณ์ การสังเกต และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ ได้แก่ (1) โรงเรียนมีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดทำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ คือ แผนการเรียนเตรียมคหกรรมศาสตร์ (2) นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียน และ (3) นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิต 2) บัญญัติที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (2) การเชื่อมโยงความรู้จากครูสู่นักเรียน และ(3) เครือข่ายองค์กรภายนอก สำหรับเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) การกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษา (2) ความทุ่มเทเสียสละของครูในโรงเรียน และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการ

ประกอบอาชีพ ได้แก่ (1) กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายให้หน่วยงานในสังกัดประสานความร่วมมือในการจัดการเรียนอย่างครบวงจร และให้โอกาสนักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพ (2) โรงเรียนควรจัดให้มีระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพแก่นักเรียน เพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน (3) โรงเรียนควรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ หรือพื้นฐานของนักเรียนอย่างแท้จริง

สาตินี อุดมผล (2558) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และคุณลักษณะด้านอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพ 2) พัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพ 3) ทดลองใช้หลักสูตรบูรณาการอาชีพ กับ โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง 4) ประเมินประสิทธิผลหลักสูตรบูรณาการอาชีพ และ 5) ขยายผลการใช้หลักสูตรบูรณาการอาชีพ ทดลองกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านหนองตะโก จำนวน 70 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานพบว่าควรมีหลักสูตรที่มุ่งเน้นด้านอาชีพ โดยใช้แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพ สำหรับนักเรียนในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 2) ผลการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) หลักสูตรบูรณาการอาชีพ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา เวลาเรียน แนวทางการดำเนินกิจกรรม การใช้สื่อ การวัดและประเมินผล และรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพ (2) คู่มือการใช้ และ (3) หน่วยและแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าประสิทธิภาพหลักสูตรเท่ากับ 82.40/92.39 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรบูรณาการอาชีพ ส่งผลให้เกิดอาชีพที่มีลักษณะแตกต่างกันไปตามเนื้อหาของหน่วยการเรียนรู้ 4) ประสิทธิภาพของหลักสูตรบูรณาการอาชีพพบว่านักเรียนมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะด้านอาชีพอยู่ในระดับมาก และ 5) ผลการขยายผลหลักสูตรบูรณาการอาชีพ พบว่าทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และคุณลักษณะด้านอาชีพ สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในระดับมาก

สุจินต์ สว่างศรี (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในประเทศไทย และ 2) พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีประสิทธิผลในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในประเทศไทยซึ่งจัดในสถานศึกษา 3 หน่วยงาน ได้แก่ (1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ (2) โรงเรียนเฉพาะความพิการ (3) โรงเรียนเรียนร่วม องค์ประกอบของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มี 8 ด้าน 37 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ความเป็นมืออาชีพ องค์ประกอบตัวชี้วัดย่อย

ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) การบริหารงานเชิงรุก (3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและร่วมคิดร่วมทำ (5) การนิเทศกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน (6) การใช้ข้อมูลผลการประเมินผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ (7) มีความเข้าใจลักษณะเฉพาะและปรัชญาการจัดการศึกษาของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย คือ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (2) การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคคลมีวิสัยทัศน์ร่วม (3) การพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร (4) การทำให้วิสัยทัศน์ร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมาย 3) การมุ่งหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย คือ (1) การใช้กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จของผู้เรียนโดยใช้การสื่อสารเพื่อเสริมแรงในความคาดหวัง (2) การใช้บทบาทเชิงรุกในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การสร้างเชื่อมั่นในการทำงานที่มีประสิทธิผล 4) การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ประกอบด้วยตัวชี้วัดของโรงเรียนเฉพาะความพิการและโรงเรียนร่วม คือ (1) การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา (2) การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้เรียน (3) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา (4) การให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน (5) การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ 5) การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยของโรงเรียนเฉพาะความพิการและโรงเรียนเรียนร่วมคือ (1) การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) (2) การจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) (3) การจัดทำแผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) 6) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยคือ (1) การจัดและปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (2) การเชื่อมโยงการใช้แหล่งเรียนรู้ 7) การให้บริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยคือ (1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ (4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (5) การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (6) การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (7) การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นการประเมินคุณภาพภายใน (8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 8) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยคือ (1) การจัดระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา (2) การสร้างเครือข่ายความรู้และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (3) การจัดการความรู้ในสถานศึกษา

ณรงค์ อภัยใจ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาสของโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส
- 2) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการบริหารสถานศึกษา และ3)ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษากลุ่มประชากรที่ใช้แก่ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 54 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาสโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปัจจัยนำเข้าประกอบด้วยการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป (2) ด้านกระบวนการประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่การวางแผน การดำเนินงานการตรวจสอบ การปรับปรุง และการรายงานผล โดยมีการประสานงานเป็นกลไกการขับเคลื่อน และ (3) ด้านผลผลิต ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน และประสิทธิภาพ ทั้งนี้การบริหารจัดการมีเงื่อนไขความสำเร็จ 2 เงื่อนไข ได้แก่ (1) หน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และ (2) มีองค์กรภายนอกให้การสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ และ 2) ผลการประเมินรูปแบบ มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

นวิยา จำชาติ (2560) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนบ้านโป่ง (อนิวัตต์ราษฎร์สามัคคี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนบ้านโป่ง (อนิวัตต์ราษฎร์สามัคคี) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโป่ง (อนิวัตต์ราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2559 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านคุณลักษณะนิสัยมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ (1) ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (2) ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภักธดา สุวรรณนวล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนใน โรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารประกอบด้วย ภาวะผู้นำให้บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในอาชีพ ด้านการค้นหาอาชีพ ด้านการเตรียมตัวด้านอาชีพ และด้านการปรับตัวกับอาชีพ โดยทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก สำหรับปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คือ การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา โดยเฉพาะขั้นการสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่าย ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์ และการใช้ประโยชน์ การรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง และปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มงคล เกตุสุวรรณ (2561) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษของจังหวัดชุมพร พบว่า ความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอาชีพ การสร้างเครือข่าย การเรียนรู้อาชีพ การเตรียมความพร้อมสถานศึกษา การประเมินความสามารถ และการติดตามประเมินผลการประกอบอาชีพ ตามลำดับ และแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนควรดำเนินการดังนี้ จัดทำหลักสูตรอาชีพ ฝึกปฏิบัติทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ทำข้อตกลงกับนักเรียนเข้าฝึกงาน กำหนดตารางการเรียนอาชีพ วางแผนงานอาชีพสำหรับนักเรียน ประเมินความพร้อมในการทำงาน จัดหางาน ติดตามนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และสร้างระบบประกันคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

วุฒิ วัฒนธนาวุฒิ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนการศึกษากาบังคับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหาร การจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ และประเมินองค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดกระบวนการบริหารที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียน การสอนทักษะอาชีพ การกำหนดนโยบายระดับสูง โดยเฉพาะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสนับสนุนเรื่องนี้อย่างจริงจัง การส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในการประกอบอาชีพต้องสามารถนำความรู้ไปสู่การประกอบอาชีพได้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรอาชีพต้องชัดเจนนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนได้ การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ และการนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามหลักสูตรอาชีพ หลังจากการนำ

องค์ประกอบไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา พบว่า องค์ประกอบเหล่านี้เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนอาชีพในโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ

บัวแก้ว ทองมี (2561) ได้ศึกษาแนวทางส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัด นครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพ สำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม และ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับ คนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ผู้ควบคุมงานคนพิการ และคนพิการ มีค่าความเชื่อมั่น .985 และมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ที่คัดเลือกมาเพื่อประเมินแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพ ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ภาพรวมมีสภาพ ปัญหาและความต้องการในด้านการจ้างงานคนพิการอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการจ้างงานคนพิการ ด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ และด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหาและความต้องการจากสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ดังนี้ ด้านความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ และด้านปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ตามลำดับ 2) แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม มีแนวทาง 3 ด้าน คือ (1) สภาพการจ้างงานคนพิการ โดยให้ความรู้ผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบข้อกฎหมายให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเพิ่มมาตรการลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการ และการพัฒนาฐานข้อมูลความสามารถและทักษะอาชีพของคนพิการให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (2) ปัญหาในการจ้างงานคนพิการมีการบูรณาการกับหน่วยงานเพื่อเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนเข้าสู่การมีงานทำการพัฒนาระบบบริการ จัดหางานคนพิการให้มีประสิทธิภาพ และ(3) ความต้องการในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางให้สถานประกอบการจ้างงานคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง จัดตั้งศูนย์จัดหางานสำหรับคนพิการให้ครอบคลุมทุกอำเภอ และมีองค์กรตัวกลางที่เชื่อมโยงระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ รวมถึงการพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กู๊ด (Good, 1973) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาเพื่ออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาในวัยออร์ก พบว่า การศึกษาเพื่องานอาชีพนั้นจะประกอบด้วยการแนะแนว และการจัดหลักสูตรโดยทางด้านการเรียนการสอน เพื่อมุ่งหมายที่จะปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และการสร้างสรรค์ให้นักเรียนได้พัฒนาความคิดเกี่ยวกับอาชีพที่พึงปรารถนาในอนาคต หลักสูตรจะมีความสัมพันธ์กันกับการ

จัดการเรียนการสอน การแนะแนว และประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตจริงในสังคมและโลกแห่งการทำงานและอาชีพ โดยจัดดำเนินการให้เกิดการบูรณาการระหว่างความคิดรวบยอดของการพัฒนาการศึกษาเพื่อชีวิต และอาชีพกับหลักสูตรในทุกสาขาวิชา และจัดดำเนินการผสมผสานกันอย่างเหมาะสมและสมดุลระหว่างการศึกษาทางด้านวิชาการและประสบการณ์ทางอาชีพ

จอห์น โจเซฟ (John Joseph, 2000) ตำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการจัดให้บุคคลปัญญาอ่อนเข้าทำงานร่วมกับคนปกติ และคุณภาพชีวิตที่บุคคลปัญญาอ่อนได้รับ โดยตั้งสมมุติฐานว่าหากจัดสภาพแวดล้อมให้คนปัญญาอ่อนทำงานร่วมกับคนปกติเพิ่มขึ้น เขาก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วยเครื่องมือที่ใช้สำรวจ คือ The Quality of Life Questionnaire ซึ่งนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจงเป็นบุคคลปัญญาอ่อนระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง ชาวฮิวออร์ ไรคอกซ์ จำนวน 60 คน (แยกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 20 คน ในแต่ละสภาพแวดล้อมการทำงานแบบมีการสนับสนุน ในโรงงานในอาร์กซ์และศูนย์ฟื้นฟูแบบไป-กลับภาคกลางวัน) เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ด้วยวิธี Multiple Levels ผลการศึกษานี้ยืนยันสมมุติฐานว่า 1) คุณภาพชีวิตของบุคคลปัญญาอ่อนระดับเล็กน้อยถึงปานกลางจะสูงขึ้นหากจัดสภาพแวดล้อมให้พวกเขาทำงานร่วมกับคนปกติเพิ่มขึ้น 2) บุคคลปัญญาอ่อนระดับเล็กน้อยถึงระดับปานกลางในสถานประกอบการแบบมีการสนับสนุนจะแสดงความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตสูงกว่ากลุ่มที่อยู่ในโรงงานในอาร์กซ์ หรือในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีงานทำ และ 3) บุคคลปัญญาอ่อนระดับเล็กน้อยถึงปานกลางที่ทำงานในสถานประกอบการแบบมีการสนับสนุน จะรายงานถึงความสามารถในการทำงานสำเร็จได้มากกว่ากลุ่มที่ทำงานในโรงงานในอาร์กซ์ หรือในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีงานทำ

ไดแอน บราวเดอร์ และคณะ (Browder et al., 2001) ที่ได้ศึกษาคุณสมบัติในการทำงานของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พบว่า เนื้อหาที่สมควรสอนบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในการเตรียมการประกอบอาชีพ คือ ทักษะการตัดสินใจด้วยตนเองทักษะสังคมในการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น การตรงต่อเวลา และการรู้จักค่าของเงิน ตลอดจนการมีวินัยในการทำงาน

แบแชม (Basham, C.J. 2011) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำและการแนะแนวทางแก่นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพื่อตัดสินใจด้านอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำและการแนะแนวทางแก่นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์และมีประโยชน์ต่อกระบวนการตัดสินใจด้านอาชีพของนักเรียนหรือไม่ โดยการสอบถามนักเรียน รวมถึงการสัมภาษณ์ครูแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนที่จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไปแล้ว 2 ปี ผลการวิจัย พบว่าการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำและการแนะแนวแก่นักเรียนมีความหลากหลายโดยธรรมชาติ และพบว่า นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่และนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้วมีความจำเป็นและความต้องการ

ในการตัดสินใจด้านอาชีพแตกต่างกัน และความต้องการให้ที่ปรึกษาด้านอาชีพช่วยเหลือในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมปลายแตกต่างกัน นอกจากนี้ งานวิจัยได้เสนอแนะให้นักเรียนและผู้ปกครองเป็นส่วนหนึ่งในโปรแกรมให้คำปรึกษาและต้องคำนึงถึงสภาพของนักเรียนแต่ละคนเป็นสำคัญด้วย

เฮนส์ และ สตาบา (Hains & Staba, 2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระบบการศึกษาและการจ้างงานของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษโดยการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของนักเรียนและทัศนคติของลูกจ้างในเรื่องการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทางการศึกษาและการจ้างงาน เพื่อนำเสนอกรณีศึกษาของการจัดการศึกษาโดยการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเฉพาะในกรณีการจัดการเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า รัฐมีนโยบายส่งเสริมให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับบริการทางการศึกษาและสามารถประกอบอาชีพได้ ด้วยคุณภาพของนักเรียนเกิดจากการช่วยเหลือทางการศึกษา การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ รวมทั้งการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการด้วยการทำงานหรือการเป็นอาสาสมัครสามารถช่วยในการพัฒนานักเรียนได้เป็นอย่างดี ปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จ คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการศึกษา การวางแผนอาชีพ และการสร้างเสริมประสบการณ์การทำงานให้แก่ นักเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 2.11 ดังนี้



ภาพที่ 2.11 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย