

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วม กลุ่มโรงเรียนชุมชนพื้นที่สูง วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษา ตอนปลาย (ทวิศึกษา)
2. แนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วม
3. แนวคิด ทฤษฎี วงจรการควบคุมคุณภาพ (Deming Cycle : PDCA)
4. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ
5. กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2562
6. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
7. บริบทของวิทยาลัยการอาชีพนครไทยและกลุ่มโรงเรียนพื้นที่สูง
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดการวิจัย

### การจัดการศึกษาร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษา ตอนปลาย (ทวิศึกษา)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562) กล่าวถึงการจัดการศึกษาร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ประกอบด้วย

#### ความเป็นมา

สืบเนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายในการผลิตผู้เรียนด้านอาชีวศึกษาให้มากขึ้น เพื่อรองรับการจ้างงาน ทั้งภาคธุรกิจบริการ ภาคอุตสาหกรรมและภาคการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอาชีพ ที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานที่กำลังขยายตัวในทุกภาคส่วน กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผลิตกำลังคนจำเป็นอย่างยิ่งต้องเร่งประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจให้นักเรียนเกิดความสนใจเรียนทางด้านอาชีพ

เนื่องจากสภาพปัจจุบันค่านิยมของผู้ปกครองและผู้เรียนมุ่งที่จะเรียนประเภทสามัญศึกษาเพื่อเข้าสู่ ระดับอุดมศึกษา ส่งผลให้ผลผลิตทางการศึกษาไม่ตอบสนองความต้องการกำลังคนในระดับฝีมือของ สถานประกอบการ รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตร

อาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ควบคู่กันไปเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีความรู้พื้นฐานด้านอาชีพ และสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและ ฝึกอบรมวิชาชีพที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อผลิตกำลังคนในระดับฝีมือ ที่ได้มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ จากความสำคัญดังกล่าวจึงจัดให้มีการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) โดยจัดทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย กับสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ด้านวิชาชีพให้แก่ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามความถนัด ความสนใจ โดยการขยายวิชาชีพและ กลุ่มเป้าหมายเข้าสู่ระบบการจัดการอาชีวศึกษาให้ชัดเจน ทัวถึงและรวดเร็วขึ้น สำหรับเป็นทางเลือกของผู้เรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความประสงค์จะเรียนควบคู่กันไปทั้งประเภทสามัญศึกษาและประเภทอาชีวศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาผู้เรียนจะได้รับวุฒิการศึกษาทั้งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาสำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามความถนัด และความสนใจ
2. เพื่อเพิ่มและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

#### ขอบเขตการจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วม

1. สถานศึกษาทั้ง 2 แห่ง จะต้องวางแผนการจัดการศึกษาร่วมกัน ทั้งในเรื่องของการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดเวลาเรียน การวัดและประเมินผลการเรียน การโอนผลการเรียน ตลอดทั้งการใช้ ทรัพยากรร่วมกัน
2. ให้ผู้เรียนได้ศึกษาทั้งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ควบคู่กันทุกภาคเรียน
3. ผู้เรียนจะสำเร็จการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จะต้องมีการประเมินผ่านตามเกณฑ์การสำเร็จการศึกษาทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

#### การสมัครเข้าเรียนเป็นนักเรียน

ผู้เข้าเรียนตามการจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องศึกษาในระดับ

มัธยมศึกษา ปีที่ 4 และต้องมีคุณสมบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 กำหนด ดังต่อไปนี้

1. มีความประพฤติเรียบร้อย
2. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน
3. มีภูมิลำเนาเป็นหลักแหล่งโดยมีทะเบียนบ้านฉบับเจ้าบ้าน หรือมีหลักฐานของทางราชการในลักษณะเดียวกันมาแสดง
4. มีความเคารพ เลื่อมใส ศรัทธาต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. มีเจตคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
6. เป็นนักเรียนในสังกัดสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. ผู้เข้าเรียนตามการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (อาชีวศึกษา) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ รูปแบบ วิธีการเรียนเป็นอย่างดี และยอมรับการจัดการ อาชีวศึกษาตามแบบอาชีวศึกษาเป็นอย่างดี

ทั้งนี้ สถานศึกษาสามารถกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของการจัดการศึกษา เรียนร่วมโดยผู้สมัครเข้าเรียน ต้องแจ้งความประสงค์ในการสมัครเรียนตามแบบที่กำหนดแนบท้ายภาคผนวกนี้

#### การเป็นนักเรียน

1. ผู้เข้าเรียนต้องขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนในสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พร้อมทั้งแสดงหลักฐานการสำเร็จการศึกษาตามวันและเวลาที่สถานศึกษา กำหนด โดยชำระเงินค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษา กำหนด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เสร็จ สิ้นก่อนวันเปิดภาคเรียน โดยมีผู้ปกครองซึ่งสถานศึกษาเชื่อถือมาให้คำรับรองและทำหนังสือมอบตัว
2. สถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงผู้ปกครอง และปฐมนิเทศนักเรียน เพื่อให้ทราบแนวทางการเรียนและ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. สถานศึกษาออกบัตรประจำตัวให้แก่ นักเรียน โดยบัตรประจำตัวต้องระบุเลขที่ ชื่อสถานศึกษา รหัสสถานศึกษา ชื่อ ชื่อสกุลนักเรียน รหัสประจำตัวนักเรียน เลขประจำตัวประชาชน วันออกบัตร วันหมดอายุ ลายมือชื่อหัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้ได้รับมอบหมายให้ทำการแทน และให้มีรูปถ่ายครึ่งตัวของนักเรียน หน้าตรง ไม่สวมหมวกไม่สวมแว่นตาสีดำ แต่งเครื่องแบบนักเรียน ถ่ายไว้ไม่เกิน 5 เดือน ติดลงในบัตร กับให้มีลายมือชื่อ ของนักเรียนและประทับตราของสถานศึกษาที่มุมใดมุมหนึ่งของรูปถ่ายนักเรียน โดยให้ติดที่รูปถ่ายบางส่วน

บัตรประจำตัวนี้ให้มีอายุเท่ากับระยะเวลาที่มีสภาพนักเรียนในสถานศึกษาแห่งนั้น แต่ต้องไม่เกิน 3 ปี นับแต่วันออกบัตร ถ้าบัตรประจำตัวหมดอายุ ในระหว่างที่ยังมีสภาพนักเรียน ก็ให้สถานศึกษาต่ออายุบัตร เป็นปีๆ ไป โดยให้ระบุรูปแบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา และให้เป็นไปตามข้อตกลงของสถานศึกษาที่จัด การศึกษาร่วมกัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประเทศชาติได้กำลังคนระดับฝีมือที่มีทักษะด้านวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

2. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีโอกาสดำเนินการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประเภท อาชีวศึกษา ควบคู่กันไป เมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้

### การจัดการศึกษาเรียนรวมหลักสูตรอาชีวศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาส เรียนรู้อย่างเต็มที่ตามความถนัด ความสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผลักทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้เพื่อนำมาใช้ป้องกัน และแก้ปัญหาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผลักปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยสัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ซึ่งกระทรวง ศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวง ว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ระดับคือ

1. การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา
2. การศึกษาระดับประถมศึกษา
3. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ
  - 3.1 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
  - 3.2 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แบ่งระดับเป็น 2 ประเภท คือ
    - 3.2.1 ประเภทสามัญศึกษา
    - 3.2.2 ประเภทอาชีวศึกษา

สำหรับการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อให้สถานศึกษาได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามโครงสร้างหลักสูตร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 กับโครงสร้าง

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2556		หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	
รายวิชา	หน่วยกิต	รายวิชา	หน่วยกิต
1. หมวดวิชาทักษะชีวิต	ไม่น้อยกว่า 22 นก.	1. รายวิชาพื้นฐาน	41 นก.
1.1 กลุ่มวิชาภาษาไทย	ไม่น้อยกว่า 3 นก.	1.1 ภาษาไทย	6 นก.
1.2 กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ	ไม่น้อยกว่า 6 นก.	1.2 ภาษาต่างประเทศ	6 นก.
1.3 กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์	ไม่น้อยกว่า 4 นก.	1.3 วิทยาศาสตร์	6 นก.
1.4 กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์	ไม่น้อยกว่า 4 นก.	1.4 คณิตศาสตร์	6 นก.
1.5 กลุ่มวิชาสังคมศึกษา	ไม่น้อยกว่า 3 นก.	1.5 สังคมศึกษา	8 นก.
1.6 กลุ่มวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	ไม่น้อยกว่า 2 นก.	1.6 สุขศึกษาและพลศึกษา	3 นก.
		1.7 ศิลปะ	3 นก.
		1.8 การงานอาชีพและเทคโนโลยี	3 นก.
2. หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า 71 นก.	2. รายวิชาเพิ่มเติม	ไม่น้อยกว่า 40 นก.
2.1 กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน	ไม่น้อยกว่า 18 นก.	2.1 รายวิชาเพิ่มเติมที่สอดคล้อง กับนโยบายของ ศธ.	2 นก.
2.2 กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ	24 นก.	- หน้าที่พลเมือง	
2.3 กลุ่มทักษะวิชาเลือก	ไม่น้อยกว่า 21 นก.		
2.4 ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ	4 นก.	2.2 รายวิชาตามจุดเน้นของ สถานศึกษา	ไม่น้อยกว่า 38 นก.
2.5 โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ	4 นก.		
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า 10 นก.		
4. กิจกรรมเสริมหลักสูตร	2 ชม./สัปดาห์	3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	360 ชั่วโมง
รวม	ไม่น้อยกว่า 103 นก.	รวม	ไม่น้อยกว่า 81 นก.

### หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2556

หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มุ่งให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ ปรัชญาการอาชีวศึกษา และ มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพหรือ มาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้น ๆ ในการจัดการศึกษา โดย มุ่งเน้นผลิตกำลังคนระดับฝีมือ ให้มีความรู้ความ เข้าใจและทักษะวิชาชีพ มีสมรรถนะที่สามารถ ปฏิบัติงานอาชีพได้จริง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการ ทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของเศรษฐกิจและสังคม สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีความสุข และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ พร้อมกันนี้ยังเป็นหลักสูตรที่ สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาแล้วมีมติรับรองคุณวุฒิตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าอาจบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าคุณวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ในอัตราเงินเดือนต่าง ๆ โดย โครงสร้างหลักสูตร อาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกอบด้วย 4 ประเภทวิชา ดังนี้

1. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม
2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
3. ประเภทวิชาศิลปกรรม
4. ประเภทวิชาคหกรรม
5. ประเภทวิชาเกษตรกรรม
6. ประเภทวิชาประมง
7. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
8. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ
9. ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

นอกจากนี้ในแต่ละประเภทวิชาแบ่งเป็นสาขาวิชาและสาขางาน รายละเอียดตามภาคผนวก โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 แบ่งเป็น 3 หมวดวิชา และ กิจกรรม เสริมหลักสูตร ดังนี้

1. หมวดวิชาทักษะชีวิต ประกอบด้วยกลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการปรับตัว และดำเนิน ชีวิตในสังคมสมัยใหม่ เห็นคุณค่าของตนและการพัฒนาตนมีความใฝ่รู้ แสวงหาและพัฒนา ความรู้ใหม่ มีความสามารถในการใช้เหตุผล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการจัดการ มีทักษะ ในการสื่อสาร การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีคุณธรรม จริยธรรม มนุษยสัมพันธ์ รวมถึงความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม รวมไม่น้อยกว่า 22 หน่วยกิต ประกอบด้วย 6 กลุ่มวิชา ดังนี้

1.1 กลุ่มวิชาภาษาไทย	ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต
1.2 กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ	ไม่น้อยกว่า 5 หน่วยกิต
1.3 กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์	ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยกิต
1.4 กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์	ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยกิต
1.5 กลุ่มวิชาสังคมศึกษา	ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต
1.6 กลุ่มวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

2. หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วยกลุ่มวิชาที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะวิชาชีพ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ แก้ปัญหา บูรณาการความรู้ และทักษะในการ ปฏิบัติงาน รวมไม่น้อยกว่า 73 หน่วยกิต ประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน	18 หน่วยกิต
2.2 กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ	24 หน่วยกิต
2.3 กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก	ไม่น้อยกว่า 21 หน่วยกิต
2.4 ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ	4 หน่วยกิต
2.5 โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ	4 หน่วยกิต

3. หมวดวิชาเลือกเสรี ประกอบด้วยวิชาที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตและหรือทักษะวิชาชีพ เพื่อเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพ หรือ การศึกษาต่อ รวมไม่น้อยกว่า 10 หน่วยกิต

4. กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นส่วนที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตและหรือทักษะวิชาชีพ ผู้เรียนทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงทุกภาคเรียน โดยไม่นับ หน่วยกิต

#### การฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ

เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคการผลิต และหรือภาคบริการ หลังจากที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในภาคทฤษฎี และการฝึกหัดหรือฝึกปฏิบัติเบื้องต้นใน สถานศึกษาแล้วระยะเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้สัมผัสส การปฏิบัติงานอาชีพ เครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ที่ทันสมัย และบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญ สถานการณ์ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนทำได้ คิดเป็น ทำเป็น และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นใจและเจตคติที่ดี ในการทำงาน ตลอดจน การประกอบอาชีพอิสระ

### การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ เป็นการยืนยันว่าผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะวิชาชีพตามมาตรฐาน การศึกษาวิชาชีพที่กำหนดไว้ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 แต่ละประเภทวิชา สาขาวิชา และสาขางาน

### การประกันคุณภาพหลักสูตร

การประกันคุณภาพหลักสูตรให้ทุกหลักสูตรการอาชีวศึกษา กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพไว้ให้ ชัดเจน อย่างน้อยให้ครอบคลุมใน 4 ประเด็น คือ

1. คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา โดยดำเนินการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ตามประเภทวิชา สาขาวิชา และสาขางาน
2. การบริหารหลักสูตร เป็นการบริหารจัดการเรียนการสอนของประเภทวิชา สาขาวิชา และ สาขา งานที่เปิดสอน ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานศึกษา ต้องจัดให้มีการประเมิน เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยทุก 5 ปี
3. ทรัพยากรการจัดการอาชีวศึกษา ให้สถานศึกษาจัดเตรียมทรัพยากรสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ความพร้อมทางด้านบุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่หลากหลาย งบประมาณ อาคารสถานที่ ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดของ สาขาวิชา สาขางาน
4. ความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน ให้สถานศึกษาที่ร่วมจัดการศึกษา ดำเนินการสำรวจ ความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจของตลาดแรงงาน สังคม และชุมชน อย่างต่อเนื่อง ทุกปีการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน และมาตรฐานอาชีพ

### หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2553 ดังนี้

- 2.1 รายวิชาพื้นฐานตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2553 สถานศึกษา จัดรายวิชาพื้นฐาน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมจำนวน 43 หน่วยกิต
- 2.2 รายวิชาเพิ่มเติมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2552 สถานศึกษาต้องจัดรายวิชาเพิ่มเติม รวมไม่น้อยกว่า 40 หน่วยกิต
- 2.3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามโครงสร้างเวลาเรียน ในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย คือ 360 ชั่วโมง 3 ปี โดยจัดให้เรียนทุกภาคเรียนปกติ ภาคเรียนละ 3 ชั่วโมง/สัปดาห์



**การจัดการศึกษาเรียนร่วมโครงสร้างหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556**

การจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) เป็นอีกรูปแบบหนึ่ง ของการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนดังกล่าว วางแผนการจัดการศึกษาร่วมกันตามโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2552 ทั้งในเรื่องของการบริหารหลักสูตร การจัดการ เรียนการสอน การจัดเวลาเรียน การฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพหรือฝึกงานในสถานประกอบการ การวัดและ ประเมินผลการเรียนการโอนผลการเรียนของผู้เรียน ตลอดทั้งการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยใช้เวลาเรียนควบคู่กัน ไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา ซึ่งสามารถจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามโครงสร้างหลักสูตร ดังภาพที่ 1

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช ๒๕๕๖			หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑	
	นก.			นก.
๒. หมวดวิชาทักษะชีวิต (≥๒๒ นก.)		←	๑. รายวิชาพื้นฐาน (๔๑ นก.)	
๑.๑ กลุ่มวิชาภาษาไทย	๓		๑.๑ ภาษาไทย	๖
๑.๒ กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ	๖		๑.๒ ภาษาอังกฤษ	๖
๑.๓ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์	๔		๑.๓ วิทยาศาสตร์	๖
๑.๔ กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์	๔		๑.๔ คณิตศาสตร์	๖
๑.๕ กลุ่มวิชาสังคมศึกษา	๓		๑.๕ สังคมศึกษา	๘
๑.๖ กลุ่มวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	๒		๑.๖ สุขศึกษาและพลศึกษา	๓
			๑.๗ ศิลปะ	๓
			๑.๘ การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๓
๒. หมวดวิชาเลือกเสรี ≥๑๐ นก.			๒. รายวิชาเพิ่มเติม ≥๔๐ นก.	
๓. หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ≥๗๑ นก.		→		
๓.๑ กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน	๑๘			
๓.๒ กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ	๒๔			
๓.๓ กลุ่มทักษะวิชาเลือก	≥๒๑			
๓.๔ ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ	๔			
๓.๕ โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ	๔			
๔. กิจกรรมเสริมหลักสูตร ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง/สัปดาห์		↔	๓. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง/สัปดาห์	
รวม	๑๐๓	๑๑๒	รวม	๘๑
วุฒิ ปวช.			วุฒิ ม.๖	

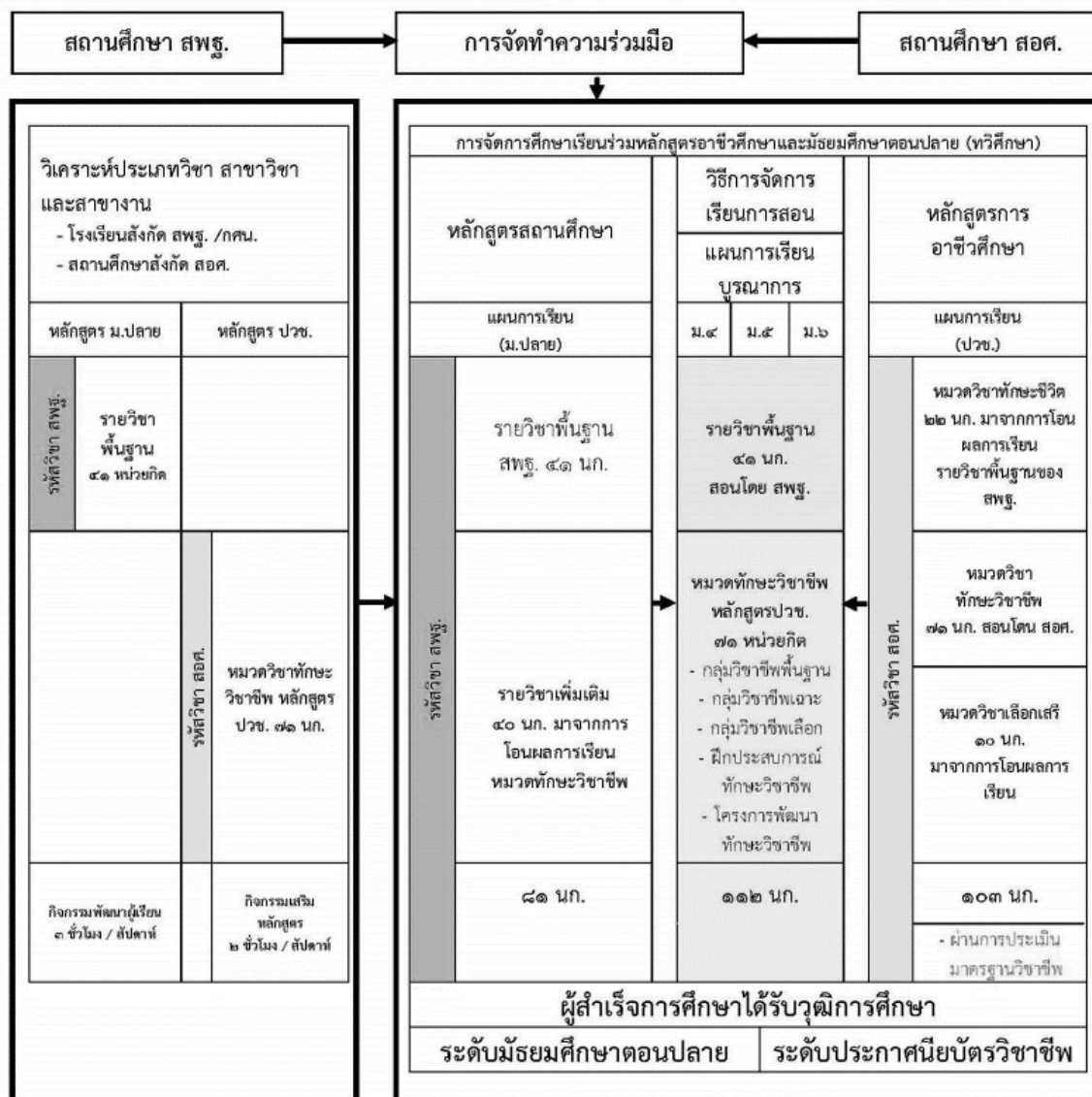
**ภาพที่ 1** โครงสร้างหลักสูตรการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย

จากนโยบาย แนวคิด หลักสูตรในการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) รวมทั้งกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษา เป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 สถานศึกษาให้ผู้เข้าศึกษาลงทะเบียนเรียนเป็นนักเรียน ในสองสถานศึกษา โดยสถานศึกษา ต้องระบุชื่อสถานศึกษาที่ร่วมจัดการศึกษาอย่างชัดเจน เรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานควบคู่กันทั้งสองหลักสูตร จบแล้วได้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย

รูปแบบที่ 2 ผู้เข้าศึกษาขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียนหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย แต่ในกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้เรียนรายวิชาชีวจากหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จบแล้วได้วุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย และขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยนำผลการเรียนรายวิชาในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายมาขอเทียบโอนผลการเรียนสู่รายวิชาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และต้องลงทะเบียนเรียนรายวิชาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ อย่างน้อย 1 ภาคเรียน จึงจะได้วุฒิ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

สำหรับการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ตามรูปแบบที่ 1 ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย

ขั้นตอนการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย มีดังนี้

### 1. การจัดทำความร่วมมือ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดทำข้อตกลงความร่วมมือเพื่อจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. วิเคราะห์ประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางาน

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐาน ความจำเป็น และความต้องการของชุมชน จังหวัดและภูมิภาค เพื่อกำหนดประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางาน ให้เหมาะสม กับความต้องการของท้องถิ่น ที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับ โครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

## 3. การจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย

จากการวิเคราะห์ประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานได้เหมาะสมแล้ว จึงดำเนินการให้มีคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ซึ่งเป็นบุคลากรของสองสถานศึกษา โดยนำโครงสร้างหลักสูตรระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย และหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ มาวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2553 และสมรรถนะหลักตามหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพ พุทธศักราช 2556 เพื่อจัดทำแผนการเรียน หลักสูตรสถานศึกษา แผนการเรียนหลักสูตร อาชีวศึกษา และบูรณาการเป็นแผนการเรียนสำหรับจัดการเรียนการสอนร่วมกันทั้ง 2 สถานศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 วิเคราะห์หลักสูตรรายวิชาพื้นฐาน จำนวน 43 หน่วยกิต ตามโครงสร้างหลักสูตร แกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน และวิเคราะห์หลักสูตรรายวิชาหมวดวิชาทักษะชีวิต จำนวน 22 หน่วยกิต ตามโครงสร้าง หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

3.1.1 รายวิชาพื้นฐานให้วิเคราะห์ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ แกนกลาง จำแนกตามรายวิชา

3.1.2 รายวิชาหมวดทักษะชีวิต ให้วิเคราะห์สมรรถนะหลัก สมรรถนะย่อย และ ตัวบ่งชี้ จำแนกตามรายวิชา

3.1.3 วิเคราะห์ความสอดคล้องของสมรรถนะหลัก สมรรถนะย่อย ของหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ กับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้แกนกลางของหลักสูตร แกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเทียบโอนรายวิชาพื้นฐานเข้าสู่รายวิชาหมวดวิชาทักษะชีวิต ตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556

3.2 วิเคราะห์หลักสูตรรายวิชาหมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ตามโครงสร้างหลักสูตร ประกาศนียบัตร วิชาชีพ จำนวน 73 หน่วยกิต เพื่อจัดทำแผนการเรียนในรายวิชาเพิ่มเติมตามโครงสร้าง หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 38 หน่วยกิต

3.3 หมวดวิชาเลือกเสรี จำนวนไม่น้อยกว่า 10 หน่วยกิต สามารถนำรายวิชาพื้นฐานของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีเนื้อหาสาระความตรง และความสอดคล้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของรายวิชา มาเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษา และการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556

3.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสอดคล้องของเนื้อหาสาระของกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามโครงสร้างหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานรวมกันใหม่มีความตรงและความสอดคล้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เพื่อให้สามารถดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียนได้

## แนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วม

### 1. ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายในบริบทที่แตกต่างกันไว้หลายประการ ดังนี้

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินตา ศิริวรรณ (2560 : 79) กล่าวว่า การบริหารแบบมี ส่วนร่วม เป็นการที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

เทวพร ชำเมธา (2558 : 129) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน เป็นทีมและมีอิสระในการทำงาน

ศรัณย์ เจียรณนัย (2558 : 46) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารจัดการ โดยการดำเนินงานที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและร่วมรับผิดชอบในการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตาม และการประเมินผล ตลอดจนการร่วมกันรับผิดชอบในการบริหารงาน

นงคราญ ศุภระมณี (2558 : 25) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งที่เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามามี

ส่วนร่วมบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบ

ประสาร พรหมณา (2553 : 1) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความผูกพัน ผู้ก้มัดและตกลงใจร่วมกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

Anthony W.P (1978 : 2-3) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่ผู้บริหารจะปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานให้ให้ได้รับรู้ปัญหาและร่วมตัดสินใจและให้ผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน

Argyris (1964 : 21) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

Robbins (1990 : 25) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานบนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

## 2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) กำลังเป็นที่นิยม โดยเน้นเป้าหมายของการมีพันธสัญญา (Commitment) ร่วมกัน การมีส่วนร่วม (Involvement) ของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรแนวคิดหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เป็นนวัตกรรมในการบริหารที่สนับสนุนให้กลุ่มงานมีส่วนร่วมและเป็นศูนย์กลางของการดำเนินการโดยมีการพัฒนาการติดต่อสื่อสาร (Developing Communication) การฝึกอบรม (Training) และการใช้พลังอำนาจทางภาวะผู้นำในการจูงใจและ ร่วมมือกัน บุคคลมีส่วนร่วมนั้นบุคคลจะต้องมีส่วนร่วม (Involvement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่างๆ การที่บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ย่อมทำให้บุคคลมีความผูกพัน (commitment) ต่อกิจกรรมและต่อองค์การในที่สุดการมีส่วนร่วมจึงเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลช่วยเหลือสนับสนุนในเรื่องต่างๆ ซึ่งมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ ในกระบวนการบริหาร

### ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Motivation Theory)

Maslow (1954) เชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพพอสำหรับที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่งแต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่างๆ ที่แวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับทั้งในส่วนตัวส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อน และความสามารถของตนเอง เขายังเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ Maslow ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วก็ยังคงเรียกร้องความ พึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ Maslow กล่าวว่า ความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับโดย Maslow's Hierarchy of needs Theory แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้



ภาพ 3 ลำดับความต้องการของมนุษย์ (Maslow, 1954)

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Basic needs) ซึ่งมีพลังมากที่สุดเพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการเหล่านี้ ถือเป็น

ว่ามีความจำเป็น หากมนุษย์ไม่ได้รับความต้องการอย่างเพียงพอก็จะส่งผลต่อคุณภาพทางร่างกาย ตลอดจนประสิทธิภาพการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายแล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยด้านหน้าที่การงาน เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะการเงิน การมีรายได้ที่มั่นคง มีเจ้านาย หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี ล้วนจัดอยู่ในความต้องการนี้ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จทั้งในเรื่องส่วนตัวและการงานอย่างแน่นอน หากเขาได้รับความรู้สึกว่ามีมั่นคงและปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ย่อมต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ต้องการได้รับการยอมรับ ได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม กล่าวคือ มนุษย์ชอบการคบหาสมาคมกับผู้อื่น ไม่ชอบอยู่ลำพัง ต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมีใจในตัวเองแลเกียรติยศความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

โดยแบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตจัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง



ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน トラบใดที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ก็จะเกิดปัญหาความต้องการอยู่ร่ำไป แต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเลิกสนใจมนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกัน ทางด้านปริมาณความต้องการระดับต่ำค่อนข้างมีขอบเขตจำกัดแต่ความต้องการระดับสูงมักจะมีขอบเขตไม่จำกัด

### ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory)

เฮร์ซเบิร์ก เชื่อว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว
8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถ หรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน จากการศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์

Argyris (1964) พบว่า บุคคลจะมีวุฒิภาวะและบุคลิกภาพเป็นของตนเองการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพ ของตนเองในด้านการตัดสินใจการควบคุมการทำงาน การแสดงออก ทศนคติและการใช้ความสามารถ ที่จะประสบความสำเร็จ

### 3. รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.1 การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ เป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการการปฏิบัติ ตามอำนาจหน้าที่ก็ตาม มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษา ที่จะให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมี อุปสรรคไม่สามารถ แก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการ ตัดสินใจ เป็นที่ยอมรับ แก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่าเป็นการ ร่วมอย่างมีระบบตามกระบวนการบริหาร มักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

3.2 การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการ บริหารแต่อย่างใดแต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น

การบริจาคเงินทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น ลักษณะของการมีส่วนร่วม ลักษณะหรือรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นสามารถพิจารณาได้หลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าเราจะสนใจในด้านใด บางท่านพิจารณาจากกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การเลือกตั้ง การประชุมบางท่านก็พิจารณาในเชิงการบริหาร เช่น การมีส่วนร่วมในแนวราบ แนวตั้ง เป็นต้น

Arnstien (1969) เห็นว่าการมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อย เพียงใด ให้พิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการใช้อำนาจและมีบทบาท ในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย (Democratic leadership) ว่ามีสูงหรือต่ำ การตัดสินใจเป็นเกณฑ์ ในการบ่งบอกการมีส่วนร่วม โดยสรุปเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม
2. การมีส่วนร่วมพอเป็นพิธี หรือร่วมเพียงบางส่วน
3. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ มีอำนาจและบทบาทมาก เจื้อนไขของการมีส่วนร่วม

ในการบริหารแม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็นที่ยอมรับ และมีความสำคัญต่อการบริหารงานตามวิทยาการสมัยใหม่ และนักบริหารทุกองค์กรต่างต้องการให้เกิดบรรยากาศการทำงานเช่นนี้ก็ตาม แต่บรรยากาศเช่นนี้มีไขจะเกิดขึ้นได้ง่าย ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความปรารถนาพร้อมกัน ที่จะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจึงจะเกิดขึ้นได้ ในขณะเดียวกัน ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หรือทั้งสองฝ่ายไม่พึงปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมย่อมจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้ จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้งสองดังกล่าวเป็นเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้บริหารหรือผู้นำ นับว่าสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากว่าผู้บริหารไม่มีความต้องการที่จะให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว ก็คงยากที่จะเกิดบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเรียกร้องก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหาร มีบุคลิกและปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแล้ว การมีส่วนร่วมในการบริหาร ย่อมเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถและประสบการณ์ ในการบริหารงาน เพราะการจะนำวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้นั้น มิใช่ว่าจะใช้ได้ทุกสถานการณ์ บางครั้งนำไปใช้กับองค์กรหนึ่งแล้วเกิดความสำเร็จ แต่เมื่อนำไปใช้กับอีกองค์กรหนึ่งอาจจะ ไม่ประสบผลสำเร็จก็ได้ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น เวลา สถานที่ภาวะผู้นำ สถานการณ์ วิธีชีวิตของคนแต่ละสังคม เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้อง ตระหนักในเรื่องเหล่านี้และพิจารณาว่าในสถานการณ์ใดควรจะใช้เทคนิคการบริหารแบบใด

3.2 ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม แม้ว่าผู้บริหารปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเพียงใด ไม่ว่าจะสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยหรือออกคำสั่งก็ตาม แต่หากผู้ปฏิบัติ หรือผู้ตาม

ไม่เต็มใจไม่สนใจ หรือไม่เห็นความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารก็จะไม่เกิด ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น ทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้เกิดผลงาน องค์กรจะอยู่ได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับ พนักงานหรือผู้ตาม ถ้าหากไม่ร่วมมือไม่ทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์กร องค์กรก็ต้องสิ้นสลาย และเมื่อนั้นทุกคนในองค์กรก็จะหมดงานทำ เช่นนี้เป็นต้น ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตามเข้าใจ ในวัตถุประสงค์ก็จะให้ความร่วมมือ และทุ่มเทกำลังสติปัญญาความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ต่างก็มีความรักและความผูกพันกับองค์กรเป็นทุนเดิมอยู่แล้วการตบมือข้างเดียวไม่ดังฉันใดเปรียบได้กับผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่มีการประสาน ร่วมมือกันฉันนั้น ดังนั้นทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องมีความตระหนักร่วมกันในเรื่องสำคัญดังกล่าว ผู้บริหาร มีหน้าที่ใช้กลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน เมื่อบุคคลมีโอกาสดแสดงความสามารถในศักยภาพของตนร่วมกำหนดเป้าหมายหรือร่วมตัดสินใจในการทำงาน ย่อมจะทำให้เกิดการผูกมัดในเชิงจิตวิทยา (Psychological commitment) และจะเป็นพลังใจให้เกิดความกระตือรือร้นให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย มากไปกว่านั้น และจะเป็นผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป ผลของการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูลข่าวสารกำหนดปัญหาและความต้องการ ของตนเองและการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ถ้าหากสามารถบริหารการมีส่วนร่วมได้อย่าง เหมาะสมแล้วการบริหารงานก็จะเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากจนเกินไปก็จะทำให้เกิดข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะหลากหลายจนเกินขอบเขต ซึ่งจะทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ ท้ายที่สุดก็ไม่สามารถดำเนินการอะไรเป็นขึ้นเป็นอัน ไม่ว่าจะการมีส่วนร่วมนั้นจะกระทำโดยตรงหรือโดยอ้อมตลอดจนการเข้าไปมีส่วนร่วมในรูปแบบ ลักษณะใดๆ ก็ตาม จะปรากฏผลเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.2.1 การมีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์ (Constructive participation) คือการมีส่วนร่วมที่ทั้งสอง ฝ่ายต่างมองโลกไปในทางที่ดีพร้อมที่จะร่วมกันสร้างสรรค์ด้วยการปรับทัศนคติเข้าหากัน เกิดการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาและหาข้อยุติต่างๆ อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจบนพื้นฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจการมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าและเป็นสิ่งที่สังคมพึงปรารถนา

3.2.2 การมีส่วนร่วมที่มีความขัดแย้ง (Conflictive participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายมีอคติต่อกัน เป็นการมองโลกในแง่ร้าย เมื่อมีโอกาสเผชิญหน้ากันจะพยายามหักล้าง ความคิดซึ่งกันและกันโดยไม่มีการปรับทัศนคติเข้าหากัน จึงยากที่จะหาจุดร่วมให้เกิดความพึงพอใจ กันได้การร่วมมือร่วมใจจึงแอบแฝงไว้ซึ่งความไม่จริงใจต่อกันในการดำเนินกิจกรรม ความขัดแย้ง เริ่มตั้งแต่มีคน 2 คน ขึ้นไป ทำงานร่วมกัน ดังนั้น ที่ใดมีสังคมมนุษย์ที่นั้นย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอเพราะในแต่ละสังคมมีพื้นฐานหลายอย่างแตกต่างกัน เช่น เพศ วัย ความรู้

ความสามารถ อาชีพ ศาสนา วัฒนธรรม เป็นต้น ปรัชญาของความขัดแย้งเห็นว่าความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้าย ไม่ควรจะหลีกเลี่ยงแต่เราต้องเผชิญกับมันและยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดในการแก้ไขปัญหา จึงกล่าวได้ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถ หลีกเลี่ยงได้ ความขัดแย้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบางครั้งเป็นไปในทางสร้างสรรค์แต่บางครั้งก็เป็นการทำลายผู้บริหาร คนใดเข้าใจสมมติฐาน และกระบวนการของความขัดแย้ง ย่อมอยู่ในฐานะได้เปรียบในการแก้ไขปัญหาขององค์กรได้ดีการจัดการความขัดแย้งในภาวะการมีส่วนร่วม การจัดการความขัดแย้งในภาวะของการมีส่วนร่วมในการบริหารนั้น จะต้องพิจารณาว่าเกิดจากปัญหาใด อย่างไรก็ตามสามารถพิจารณา ได้ดังนี้

- 1) นโยบายจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้
- 2) จัดหาทรัพยากรในการบริหารให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- 3) การแต่งตั้งการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องเป็นไปตามระบบ

คุณธรรม และให้เกิดความยุติธรรม

- 4) การประนีประนอม
- 5) หลีกเลี่ยงการขัดแย้ง
- 6) ระบบการสื่อความหมายจะต้องชัดเจน
- 7) ปรับเปลี่ยนอารมณ์ ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็น ให้เป็นไปในทางเดียวกัน

#### 4. ข้อดีและข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

โคลิดา คล้ายหนองสรวง (2558 : 20) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคคลเติบโต และประสบความสำเร็จในงาน สร้างความรับผิดชอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของรวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของบุคคลกับองค์การด้วย จึงมีผลดีต่อการบริหารงาน ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง ทำให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งบังคับก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ยิ่งขึ้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมาและสามารถยุติได้โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา
3. ความผูกพันของบุคคลต่อองค์การมีมากขึ้นเพราะสมาชิกรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าในองค์การ

4. มีความไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรทำให้สมาชิกผู้เกี่ยวข้องและความต้องการของฝ่ายบริหารทำให้มีความไว้วางใจกันมากขึ้น อันนำไปสู่ความรับผิดชอบให้เกียรติและมีการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

5. การบริหารจะง่ายขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความไว้วางใจผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานจะง่ายขึ้นการควบคุมจะน้อยลง สมาชิกมีความรับผิดชอบมากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น การรวมความรู้ความสามารถของผู้รู้ในหลายสาขาที่แตกต่างกันทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น

7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้นอันเป็นการพัฒนาการสื่อสารแบบสองทางให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. เป็นการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินฉา ศิริวรรณ (2560 : 182 – 184) กล่าวถึงข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยาคือทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจ (Team spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน มีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

โคภิตา คล้ายหนองสรวง (2558 : 26) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่มกันใช้ความรู้ความสามารถสติปัญญาและประสบการณ์ของแต่ละคนร่วมกันปรับปรุงงานในหน่วยงานของตนมีข้อดี ดังนี้

1. ผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุด และสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด คือผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหา มากที่สุดจะแก้ปัญหาได้ถูกต้องที่สุด

2. บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการบริหาร

3. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรู้ว่าตนมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจและทำงานเต็มความสามารถ

จากการศึกษาของนักวิชาการจากทั้งด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม สาธารณสุข และการพยาบาล ได้อธิบายเกี่ยวกับข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. พนักงานมีความไว้วางใจกันสูงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. ลดตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดอัตราของพนักงานระดับบริหารลง
3. เพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น
5. นิเทศงานด้วยตนเองกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเป็นการพัฒนาอาชีพ (Career development)
6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
7. เข้าใจกฎระเบียบได้ชัดเจนขึ้น
8. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น
9. ทำให้เกิดทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกันมีแรงจูงใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ และทำให้เข้าใจองค์การได้ดียิ่งขึ้น
10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การ
11. ลดการขาดงาน
12. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ของงานให้มากขึ้น
13. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
14. ได้รับความคิดใหม่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา
15. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถได้อย่างชัดเจน
16. ช่วยให้คนงานเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของวิชาชีพได้อย่างชัดเจน
17. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน
18. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจากการที่มีทัศนคติต่อองค์การในทางที่ดี
19. การทำงานนอกเวลาลดลง
20. ต้นทุนในการบริหารงานลดลง
21. เป็นการส่งเสริมทักษะและช่วยให้คนงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเองซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ

22. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

23. เกิดการยอมรับที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะช่วยทำให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคลเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น สรุปประจักษ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ 3 ส่วน ประกอบด้วย

1. ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศ และการสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้น ความขัดแย้งลดลง ต้นทุนลดลงในขณะที่ผลผลิตเพิ่มขึ้น และหน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2. ประโยชน์ที่เกิดกับผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้ข้อมูลความคิดจากทุกฝ่ายและแสดงถึงความสามารถในการบริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ที่เกิดกับพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และระหว่างพนักงานด้วยกันเองดีขึ้น พนักงานมีความไว้วางใจกันสูง สามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพได้ดีขึ้น มีความรับผิดชอบและผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบ และข้อจำกัดต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

ในสังคมประชาธิปไตย จำเป็นต้องส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานเป็นหมู่คณะ ผู้บริหารจะทำอะไรคนเดียวไม่ได้ ต้องทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน จึงถือว่าเป็นการใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน หรือการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กรดังนี้

1. ลดความขัดแย้งในการทำงานและเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
2. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
3. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
4. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
5. ลดค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
6. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
7. ช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



### ข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นถึงแม้ว่าจะมีส่วนดีแต่การที่ผู้บริหารจะนำการบริหารในรูปแบบนี้มาใช้ควรจะมีระดับระมัดระวังถึงข้อจำกัดของการให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เพราะอาจจะทำให้เกิดอิทธิพลขึ้นได้ และก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน ความรับผิดชอบและการกระทำของกลุ่มไม่มีหลักประกันอันใดแน่ชัด เพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงผลได้ผลเสีย เช่น ค่าใช้จ่าย เวลา ปัญหา และสถานการณ์ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ ก่อนที่จะให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

โศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558 : 56) ได้กล่าวถึงอุปสรรคของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพว่า อุปสรรคเหล่านี้อาจเกิดขึ้นกับหลาย ๆ ปัจจัย ดังนี้

1. อุปสรรคทางด้านองค์การซึ่งจะยึดติดกับประเพณี ปรัชญา และค่านิยมขององค์การ คุณภาพของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน คุณภาพของเจ้าหน้าที่ โครงสร้างขององค์การ การขาดบรรยากาศสนับสนุน การขาดระบบการให้รางวัลในการมีส่วนร่วม นอกจากอุปสรรคทางด้านองค์การแล้ว อุปสรรคบางอย่างอาจเกิดขึ้นจากตัวผู้บริหารเองที่ขัดขวางการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ความไม่เข้าใจ การขาดความมั่นคงหรือความกลัวที่สูญเสียอำนาจการบริหารไป เป็นต้น
2. อุปสรรคทางด้านผู้ใต้บังคับบัญชา อาจเกิดขึ้นจากการขาดความสามารถ ขาดความต้องการ การไม่รับรู้ว่าถูกคาดหวังให้มีส่วนร่วมและความกลัว
3. อุปสรรคทางด้านสถานการณ์ที่ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดด้านเวลา งานและอิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อม

ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นวิธีการบริหารที่ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญพร้อมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานและองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสิ่งสำคัญจะต้องทราบถึงประโยชน์ ข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

### แนวคิด ทฤษฎี วงจรการควบคุมคุณภาพ (Deming Cycle : PDCA)

Deming (2000) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพดีขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจร Deming ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหาจากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ ปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้ เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

แม้ว่า วงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงาน หรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุปว่า จะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้

Hitoshi (2009 : 57 - 64) กล่าวถึง การบริหารงานด้วยระบบวงจรคุณภาพ จัดเป็นกิจกรรมการปรับปรุงและการควบคุมที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปฏิบัติการแก้ไขโดยการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหมายไว้จะมีการทบทวนแผนการเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น การควบคุมและการปรับปรุงสามารถอธิบายได้อีกแบบหนึ่งก็คือ การทำการวางแผน การกระทำตรวจสอบ และการแก้ไขซ้ำอีก การทำตามวงจรคุณภาพอย่างตั้งใจและถูกต้องจะช่วยให้เกิด ความเชื่อมั่นในการทำงาน เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำ จะทำให้เกิดการปรับปรุง และระดับของผลลัพธ์ สูงขึ้นเรื่อยๆ และงานส่วนใหญ่จะกระทำซ้ำ ในสิ่งที่เคยทำมาก่อน ถึงแม้ว่า งานนั้นจะดูเหมือนว่าเป็นงานใหม่ทั้งหมดก็ยังคงมีส่วนประกอบหลายส่วนที่เหมือนหรือคล้ายกับสิ่งที่เคยทำมาก่อน การปรับปรุงคุณภาพส่วนใหญ่จะเป็นการพิจารณาวิธีการของงานที่กระทำซ้ำ อย่างระมัดระวัง และเป็นระบบ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ตลอดจนมีการแก้ไขความไร้ประสิทธิภาพที่ค้น พบ ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) ในบรรดาส่วนประกอบทั้งสี่ส่วนของวงจรคุณภาพนั้นควรพิจารณาการวางแผนเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด แต่ทั้งนี้ มิได้ให้หมายความว่ ส่วนอื่นไม่มีความสำคัญเพียงแต่ว่า ส่วนการวางแผนจะเป็นส่วนที่ทำให้ส่วนอื่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าแผนการไม่เหมาะสม จะมีผลทำให้ส่วนอื่นไร้ประสิทธิภาพตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดีจะทำให้มีการแก้ไขน้อย และกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผน ในการปรับปรุงเป็นการลดช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการให้เป็นกับสิ่งที่เป็นอย่างจริงและกิจกรรมการปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีมุมมอง

ที่แม่นยำในทั้งสองสิ่ง เปรียบเสมือนการสร้างบ้านบนพื้นทราย ไม่ว่าจะออกความพยายามเพียงใด ก็ตามถ้าภาพในมุมมองของสถานการณ์ที่ต้องการ และสถานการณ์จริงไม่ชัดแล้วก็จะไม่ได้ผลลัพธ์กลับมา ดังนั้น จึงควรที่จะสร้างวิถีปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนประกอบด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์ และการจำแนกปัญหาการตั้งเป้าหมายเข้าใจถึงข้อจำกัดและขอบเขต รวมถึงการนำมาพิจารณาถึงวิธีการปรับปรุงที่เป็นไปได้ตัดตัดสินใจถึงแผนปฏิบัติการกำหนดวิธีสำหรับตรวจสอบ และประเมินผลลัพธ์ที่ได้

การพัฒนาแผน โดยปกติปัญหาที่ถูกนำมาแก้ไขเพื่อปรับปรุงนั้นจะประกอบด้วยสาเหตุหลายประการในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้นำขององค์กรต้องทำการจัดทำ และพัฒนาแผนการปรับปรุง และการพัฒนาแผนประกอบด้วยการกำหนดกิจกรรมพื้นฐานที่ต้องการปรับปรุงอย่างชัดเจน แยกกิจกรรมออกตามโครงสร้างองค์กรกระจายส่วนย่อยของกิจกรรมพื้นฐานไปตามฝ่ายต่างๆ ในองค์กร กำหนดวิธีการประเมินความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน บุคคลที่มีตำแหน่งสูงสุดในองค์กรควรเป็นผู้ตัดสินใจในการมอบหมายงาน และวิธีการประเมินผลโดยผ่านการพบปะ สนทนากับแต่ละฝ่ายในองค์กร

ในการทำงานเดียวกัน หัวหน้าฝ่ายงานแต่ละฝ่ายต้องออกแบบ และพัฒนาแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมายโดยแผนการจะได้รับการกระจายออกเป็นลำดับลงมาทั่วทั้งองค์กรด้วยวิธีนี้ และจะถูกพัฒนาอย่างเหมาะสมในแต่ละระดับในโครงสร้างองค์กรจนกระทั่งถึงระดับที่ไม่จำเป็นต้องกระจายลงไปอีกต่อไป ขั้นตอนสุดท้าย คือ การตัดสินใจของบุคลากรที่ต้องทำงาน ทรัพยากรที่ต้องการ และตารางเวลาที่ต้องปฏิบัติตาม และทำแผนการพัฒนาให้อยู่ในรูปของเอกสารทั้งหมดอย่างละเอียด ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการสื่อสารแผนการได้อย่างแม่นยำที่สุด ขณะที่สร้างแผนการควรมีความระมัดระวังในแนวทางที่มีส่วนช่วยในการสร้างแผนการอย่างถูกต้องประกอบด้วย ขณะที่สร้างแผนการจะต้องมีการชี้แจงให้ชัดเจนถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากร และเวลาที่มีรวมทั้งต้องหาวิธีการทั้งหมดที่เป็นไปได้ภายใต้ข้อจำกัดเหล่านี้ อาจมีการผ่อนปรนข้อจำกัดเหล่านี้บ้าง หลังจากมีการพิจารณาข้อเสนอแนะทั้งหมดแล้วต้องทำการเลือกวิธีการที่ดีที่สุดเป็น แผนการปฏิบัติต้องมีการพัฒนา ระเบียบวิธีการในการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์เพื่อดูว่าแผนการมีประสิทธิผล และมีการกระทำตามแผน และประสานกันกับแผนการเริ่มแรกหรือไม่ ต้องมีการรวบรวมสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ และจัดอย่างเป็นระบบตลอดจนมีการนำมาใช้งานอย่างเต็มที่ในการวางแผนงาน ต้องมีการพิจารณาถึงสิ่งที่จะต้องกระทำกับสิ่งที่น่ากระทำ ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด และเป็นไปไม่ได้ที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างในเวลาเดียวกันต้องพยามความสมดุลระหว่างเป้าหมายกับทรัพยากร การตั้งเป้าหมายที่สูงเกินไปเป็นการสวนทางกับการเพิ่มผลผลิต จะต้องมีการสร้างระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิผลเพื่อ

สื่อสารเป้าหมายของแผนการไปสู่ทุกส่วนขององค์กร ทรัพยากรทางด้านวัสดุอาจมีจำกัด แต่ความสามารถของมนุษย์มีไม่จำกัด ดังนั้น จึงมีทางเป็นไปได้เสมอในการปรับปรุง ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ

2. การลงมือปฏิบัติ (Do) เพื่อให้มั่นใจว่า มีการนำแผนการมาปฏิบัติอย่างถูกต้องจึงจำเป็นต้องมีขั้นตอนในการสร้างความมั่นใจว่า ฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนการไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญ และความจำเป็นในแผนการนั้นๆ การสร้างความมั่นใจว่า มีการติดต่อ สื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมการจัดให้มีการศึกษา และการอบรมที่ต้องการเพื่อการนำแผนการนั้นๆ มาปฏิบัติ และการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่เหมาะสม

3. การตรวจสอบ (Check) เมื่อทำการตรวจสอบ และประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผนต้องมีการประเมินการปฏิบัติตามแผน หรือไม่ และตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่ การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามแผนการ ความไม่เหมาะสมของแผนการหรือจากทั้งสองประการรวมกันเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องหาว่าสาเหตุมาจากประการไหน เนื่องจากการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงถ้าความล้มเหลวมาจากแผนการไม่เหมาะสม อาจเป็นผลมาจากสาเหตุความผิดพลาดในการทำความเข้าใจกับ สถานการณ์ที่เป็นอยู่การเลือกเทคนิคที่ใช้ผิด เนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ และมีความรู้ในขั้นตอนการวางแผนไม่เพียงพอ การประเมินผลกระทบจากการปฏิบัติตามแผนผิดพลาด หรือประเมินความสามารถของบุคลากรที่ต้องนำแผนมาใช้ผิดพลาดถ้าความล้มเหลวจากการไม่ปฏิบัติตามแผน อาจเป็นผลมาจากสาเหตุขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสม และมีความเข้าใจในแผนไม่เพียงพอการให้การศึกษา และการฝึกอบรมไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้นำ และการประสานงานระหว่างการปฏิบัติ หรือการประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้น้อยเกินไป

4. การปฏิบัติการแก้ไข (Act) ขณะเมื่อทำการปฏิบัติการแก้ไขมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแยกแยะให้ชัดเจนระหว่างการจัดปรากฏการณ์ หรืออาการของปัญหา และการกำจัด สาเหตุ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า มีงานจำนวนมากมายที่ทำงานเป็นประจำในงานชนิดนี้ การกำจัดแค่อาการไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาที่มีอยู่เป็นเพียงแค่การเลื่อนการแก้ปัญหาออกไปเท่านั้น ดังนั้น ถ้าความล้มเหลวจากการวางแผนที่ไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการเท่านั้นไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการวางแผนโดยการหาปัจจัยที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของการวางแผน และทำการปฏิบัติการแก้ไขความก้าวหน้าของการปรับปรุงจะเกิดขึ้นได้ โดยการกำจัดสาเหตุมิใช่ กำจัดอาการ และเมื่อไม่สามารถบรรลุถึงเป้าที่วางไว้ควรมีการวิเคราะห์ หาเหตุ และมีการทบทวนแผนการ ดังเช่นที่กล่าวมาในหัวข้อการตรวจสอบ สาเหตุอาจมาจากตัวแผนการที่ไม่เหมาะสม หรือมีการปฏิบัติที่ไม่

ถูกต้อง ดังนั้น เพื่อทำการปรับปรุง ต้องมีการชี้แจง สาเหตุแห่งความล้มเหลวอย่างถูกต้อง และมีการเปลี่ยนแปลงแผนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรม ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพเป็นรายปี และมีการทบทวนทุกปีเพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดังกล่าวมีความวางใจได้และเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553 : 8 - 9) กล่าวไว้ว่า สำหรับการศึกษา นั้น ไม่เหมือนธุรกิจ เพราะการศึกษาไม่ได้หวังผลกำไรเป็นตัวเงิน แต่ผลที่ได้เป็นคุณภาพในด้านต่าง ๆ ของคน อย่างไรก็ตามกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาก็สามารถนำแนวคิดและกระบวนการวงจร PDCA คือ การวางแผน ทำตามแผน ตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาปรับปรุง มาใช้ได้โดยปรับให้เหมาะสมกับกระบวนการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาคน

การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้ดีมีคุณภาพ เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพนั้น ก็เปรียบเหมือนกับการสร้างบ้าน โดยคนในบ้านจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ว่าต้องการสร้างบ้านนั้นเพื่อประโยชน์แล้วจึงออกแบบแปลนให้เหมาะสม ต่อจากนั้นจึงลงมือวางรากฐานและดำเนินการก่อสร้างตามแบบแปลน ในระหว่างการก่อสร้างจะต้องตรวจสอบว่าตรงกับแบบแปลนหรือไม่ วัสดุที่ใช้เป็นไปตามข้อกำหนดหรือไม่ มีความมั่นคงเพียงใด ระบบน้ำไฟเป็นอย่างไร ถ้าพบสิ่งใดที่เป็นข้อบกพร่องก็ปรับปรุงแก้ไขได้ในทุกขั้นตอน ซึ่งจะทำให้บ้านที่ก่อสร้างขึ้นมา มีความแข็งแรง สวยงาม มั่นคง ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ

กระบวนการพัฒนาคนในสถานศึกษาก็เหมือนกับการสร้างบ้าน เพียงแต่การสร้างบ้านนั้น ต้องใช้สถาปนิก ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมาดำเนินการ และเมื่อสร้างเสร็จแล้วก็เสร็จเลย ไม่ต้องทำต่อ แต่กระบวนการสร้างคนนั้น ผู้ที่เป็นสถาปนิกคือ ครู และผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคลากรภายในจะต้องร่วมกันพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพดีและจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุด ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ว่าต้องการพัฒนาเด็กให้มีคุณสมบัติเป็นอย่างไร และถ้าจะให้เด็กมีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ก็ต้องช่วยกันคิด และช่วยกันวางแผน (Plan) ว่าจะต้องทำอย่างไร แล้วช่วยกันทำ (Do) ช่วยกันตรวจสอบ (Check) และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Act) เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม

สุธาสนี โพริจันท์ (2558) PDCA เป็นแนวคิดหนึ่ง ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงแค่การวางแผน แต่แนวคิดนี้เน้นให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แนวคิด PDCA ได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นครั้งแรกโดย Walter Shewhart ซึ่งถือเป็นผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรม และต่อมาวงจร PDCA ได้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย มากขึ้น เมื่อปรมาจารย์

ด้านการบริหารคุณภาพ อย่าง W.Edwards Deming ได้นำมาเผยแพร่ ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการ วงจรนี้จึงมีอีกชื่อหนึ่งว่า “Deming Cycle”

วีรวิชัย เลิศไทยตระกูล (2554 : 23) ได้กล่าวถึงปรัชญาวงจร PDCA ว่า Dr.William Edwards Deming ได้พัฒนางจร PDCA ขึ้นมาจากแนวคิดของ Dr. W.A. Shewhart นักควบคุมกระบวนการเชิงสถิติ ที่ Bell Laboratories ในสหรัฐอเมริกาที่ได้นำเสนอในหนังสือ Statistical Method from the Viewpoint of Quality Control ในระยะแรกรู้จัก วงจร PDCA ในนาม Shewhart Cycle จากนั้น Dr. William Edwards Deming ได้นำไปพัฒนาปรับใช้ในการควบคุมคุณภาพในวงการอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น จึงมีชื่อเรียกว่า Deming Cycle (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, 2552) เริ่มแรกวงจร PDCA เน้นถึงความสัมพันธ์ของ 4 ฝ่าย ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า ได้แก่ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย และฝ่ายวิจัย ความสัมพันธ์ทั้ง 4 ฝ่าย จะต้องดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพสินค้าตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยให้ถือว่าคุณภาพต้องมาก่อนสิ่งใด ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับ Deming Cycle ได้ถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหารงาน คือขั้นตอน การวางแผน (Plan) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Do) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) และขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Act)

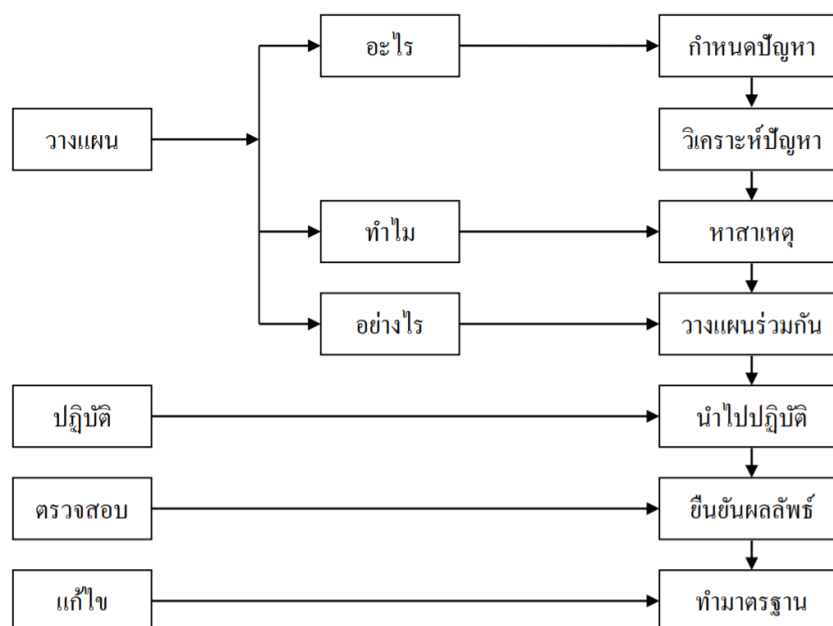
สันติชัย ใจชุ่มชื่น (2561 : 75) กล่าวถึง จุดหมายที่แท้ของวงจรคุณภาพ (PDCA) ว่าเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพนั้นมีใช้เพียงแค่การปรับแก้ผลลัพธ์ที่ เบี่ยงเบนออกไปจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการเท่านั้น แต่เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงในแต่ละรอบของ PDCA อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และมีการวางแผน PDCA ที่ม้วนไต่สูงขึ้นเรื่อย ๆ วงจรควบคุมคุณภาพ PDCA มีภารกิจหลัก 4 ขั้นตอน สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 4

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan - P)

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินตามแผน (Do - D)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check - C)

ขั้นตอนที่ 4 การแก้ไขปัญหา (Act - A)



ภาพที่ 4 กระบวนการ PDCA

### ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan)

การวางแผนงานจะช่วยพัฒนาความคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมาในรายละเอียดให้พร้อมในการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ แผนที่ดีควรมีลักษณะ 5 ประการคือ 1) อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (Realistic) 2) สามารถเข้าใจได้ (Understandable) 3) สามารถวัดได้ (Measurable) 4) สามารถปฏิบัติได้ (Behavioral) 5) สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ (Achievable)

ในการวางแผนที่ดีควรมีองค์ประกอบดังนี้ คือ 1) กำหนดขอบเขตปัญหาให้ชัดเจน 2) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และ 3) กำหนดวิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้ชัดเจนและถูกต้องแม่นยำที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

### ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติ (Do)

ประกอบด้วยการทำงาน 3 ระยะคือ

1. การวางแผนกำหนดการ ประกอบด้วย 1) การแยกกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการกระทำ 2) กำหนดเวลาที่คาดว่าจะต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง และ 3) การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ
2. การจัดการแบบแมทริกซ์ (Matrix management) การจัดการแบบนี้สามารถช่วยดึงเอาผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงจากแหล่งต่าง ๆ มาได้และเป็นวิธีช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ

3. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงานประกอบด้วย 1) ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงงานทั้งหมด และทราบเหตุผลที่ต้องกระทำ 2) ให้ผู้ร่วมงานพร้อมในการใช้ดุลพินิจที่เหมาะสม และ 3) พัฒนาจิตใจให้รักการร่วมมือ

### ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check)

การตรวจสอบทำให้รับรู้สภาพการณ์ของงานที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผนซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ
2. รวบรวมข้อมูล
3. การทำงานเป็นตอน ๆ เพื่อแสดงจำนวน และคุณภาพของผลงานที่ได้รับในแต่ละขั้นตอนเปรียบเทียบกับที่ได้วางแผนไว้

4. การรายงานจะเสนอผลการประเมิน รวมทั้งมาตรการป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลวแบ่งเป็นรายงานเป็นทางการอย่างสมบูรณ์และรายงานแบบอย่างไม่เป็นทางการ

### ขั้นตอนที่ 4 การแก้ไขปัญหา (Act)

ผลของการตรวจสอบหากพบว่า เกิดข้อบกพร่องขึ้น ทำให้งานที่ได้ไม่ตรงตามเป้าหมาย หรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติการแก้ไขปัญหา ตามลักษณะปัญหาที่ค้นพบ ซึ่งถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ และถ้าพบความผิดปกติใด ๆ ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกัน เพื่อมิให้ความผิดปกตินั้นเกิดขึ้นซ้ำอีก ในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ผลงานได้มาตรฐานอาจใช้มาตรการ คือ 1) การย้ายนโยบาย 2) การปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงาน หรือ 3) การประชุมเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

จากหลักการวงจรคุณภาพที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้จะต้องทำการทบทวนแผนโดยเริ่มต้นใหม่ และทำตามวงจรคุณภาพ ซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อยๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งหลักการดังกล่าว หากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนา บุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพ

### กระบวนการของวงจร PDCA

เดมมิ่ง (Deming , 1986) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA)



หรือวงจรเดมมิ่ง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนการปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบ เพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนาร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Act คือยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

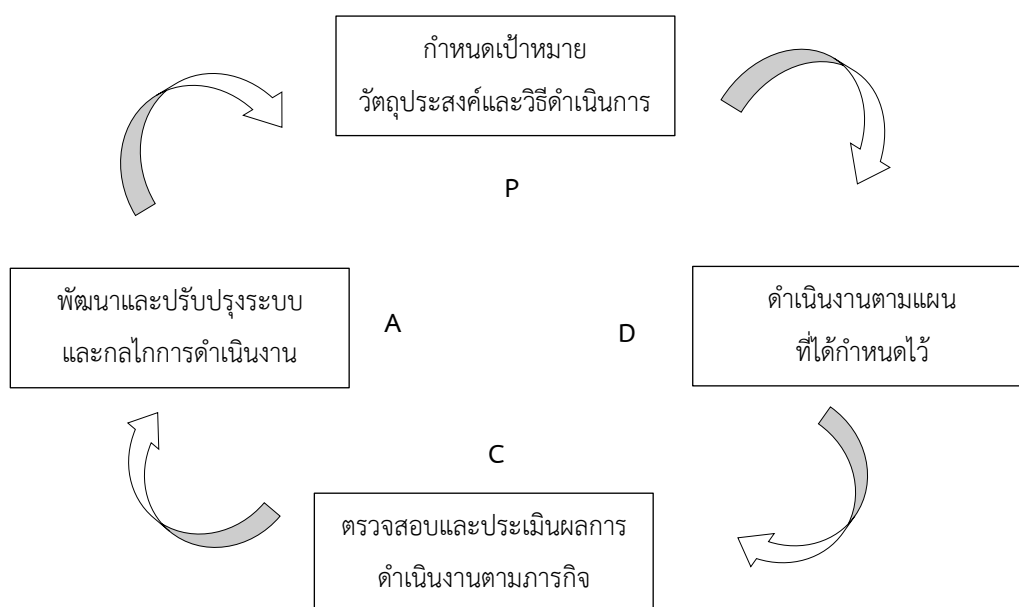
สำหรับ ศิริขวัญ ยิ่งเจริญ (2553 : 26) ได้ศึกษาเพิ่มเติมกล่าวว่า ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจร PDCA ประกอบด้วย "การวางแผน" อย่างรอบคอบ เพื่อ "การปฏิบัติ" อย่างค่อยเป็นค่อยไปแล้วจึง "ตรวจสอบ" ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพที่สุด ก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

ขั้นตอนการวางแผน (Plan) เป็นขั้นตอนที่ครอบคลุม ถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจนนอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านแรงงาน วัสดุดิบ ชั่วโมงการทำงาน เงิน เวลา ฯลฯ โดยสรุปแล้ว การวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการผสมผสานประสบการณ์ ความรู้ และทักษะอย่างลงตัว โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภทหลักๆ ดังนี้ ประเภทที่ 1 การวางแผนเพื่ออนาคต เป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือกำลังจะเกิดขึ้น บางอย่างเราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้เลย แต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเราสำหรับสิ่งนั้น ประเภทที่ 2 การวางแผนเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดในอนาคตได้ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

ขั้นตอนการปฏิบัติ (DO) ขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการ วางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย เราไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น หากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องการทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอน เพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอการตรวจสอบทำให้เราทราบว่า การปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือ เราต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป

ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Act) ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรก ก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควร จะดำเนินการอย่างไรต่อไปนี้ อาทิ มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้ ใช้ความพยายามให้มากขึ้น กว่าเดิม ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้ หรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่



ภาพที่ 5 วงจรการควบคุมคุณภาพ PDCA

จากภาพที่ 5 แสดงให้เห็นถึงระบบการควบคุมคุณภาพ เริ่มจากการกำหนดเป้าหมาย ดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจ พัฒนาและ

ปรับปรุงระบบและกลไกการดำเนินงาน อย่างครบถ้วน สมคิด บางโม (2557 : 238 - 239) กล่าวว่า  
วิธีการบริหารหรือดำเนินการทีมงาน ควรใช้หลักวัฏจักรเดมิง (Deming Cycle) มี 4 ขั้นตอน คือ พีดี  
ซีเอ (PDCA) สรุปได้ดังนี้

#### ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan)

วิธีการบริหารงานจะต้องเริ่มด้วยการวางแผนการทำงานของทีมงานก่อนเสมอ โดยให้  
สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย การวางแผนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ของทีมให้ชัดเจน
2. กำหนดเป้าหมาย (Goal) ของทีมให้ชัดเจน สามารถวัดได้
3. กำหนดภารกิจ (Mission) ของทีมว่ามีอะไรบ้าง
4. กำหนดขั้นตอนวิธีทำงาน (Method) ว่าทำอะไร
5. แจ้งให้สมาชิกทุกคนในทีมงานทราบ

#### ขั้นที่ 2 ปฏิบัติ (Do)

เมื่อวางแผนแล้วให้ทีมงานนำแผนมาปฏิบัติ ในขั้นนี้ทีมงานควรปฏิบัติตามนี้

1. ศึกษาเป้าหมาย วิธีทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ ถ้าไม่สามารถทำได้ต้องสอนหรือฝึกอบรม  
ให้ก่อน
2. การมอบหมายงานให้ยึดหลักความสามารถและใช้คนให้ตรงกับงาน แต่ถ้าช่วยกัน  
ทำงานทั้งทีมก็จะดีกว่า
3. ลงมือทำตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน
4. เก็บข้อมูลต่างๆ ในการทำงาน โดยเฉพาะข้อมูลเชิงคุณภาพ

#### ขั้นที่ 3 ตรวจสอบ (Check)

การตรวจสอบการทำงานและผลของการทำงาน ควรตรวจสอบเป็นระยะแล้วแต่ลักษณะ  
ของงาน อาจตรวจสอบทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน หรือทุกๆ 3 เดือน เพื่อหาข้อบกพร่องและปัญหา  
ต่างๆ การตรวจสอบควรทำดังนี้

1. ตรวจสอบผลงานว่าได้ปริมาณตามที่กำหนดไว้ในแผนหรือไม่
2. วัดและดูค่าที่วัดว่าตรงตามมาตรฐานหรือไม่
3. ตรวจสอบลักษณะจำเพาะเชิงคุณภาพ
4. ตรวจสอบวิธีปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่

#### ขั้นที่ 4 แก้ไขแล้วปฏิบัติ (Act)

เมื่อตรวจสอบพบข้อบกพร่องให้แก้ไขแล้วนำไปปฏิบัติตามที่ได้แก้ไขแล้ว ในขั้นตอนการ  
แก้ไขควรปฏิบัติดังนี้

1. ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายต้องแก้ที่ต้นเหตุ

2. ถ้าพบความผิดปกติใดๆ ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกันเพื่อมิให้ความผิดนั้นเกิดขึ้นซ้ำอีก

3. พัฒนาหรือปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีขึ้น

เมื่อวัฏจักรเดมมิงหมุนไปหลายๆ รอบแล้ว การทำงานจะมีประสิทธิภาพที่แน่นอน สามารถกำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อยึดถือเป็นหลักปฏิบัติของทีมได้

### แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ ความร่วมมือจึงเป็นคุณลักษณะที่กลุ่มทีมหรือองค์กรพึงปรารถนา ซึ่งหมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่น การร่วมมือกัน การร่วมรู้ ร่วมคิด การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน Crowther (1996 : 273) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความร่วมมือเป็นพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของบุคคล กลุ่มบุคคล และอาจมีความหมายครอบคลุมไปถึงความร่วมมือขององค์กรซึ่งประกอบด้วยการออกแบบ และการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย เพื่อนำมาทำแผนปฏิบัติการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้ง มีการประเมินศักยภาพผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาใช้ ในการปรับปรุง งานสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน และแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานของตน

Lucas (1998 : 19) ให้ความหมายความร่วมมือในการทำงานขององค์กรว่าเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการของบุคคล หรือความต้องการขององค์กรในการร่วมกันรับผิดชอบงาน มีการร่วมมือกันของบุคคล มีการสร้างเครือข่ายการทำงานมีกลุ่มร่วมมือสมาชิกมีการวิเคราะห์วิจารณ์ตนเอง และรู้สึควาตนได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น

Robbins and Finley (1998 : 27) ยังให้ความหมายของความร่วมมือในการทำงานโดยเน้นความสำคัญว่าทุกฝ่ายจะให้การช่วยเหลือกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน และสามารถทำให้ ทีมคงอยู่ได้เพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน Martin (1999, p.94) เสนอว่า ความร่วมมือในการทำงานไม่ใช่กระบวนการทำงาน แต่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคล (Human relationship) ในการทำงานร่วมกันของบุคคล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง กลุ่มคน องค์กร สถาบัน หรือหน่วยงาน ที่ประสานสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้วัตถุประสงค์ หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการทำกิจกรรมร่วมกัน แลกเปลี่ยนข่าวสารกัน ในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ให้ความหมาย เครือข่าย (Network) คือ ข่ายของความร่วมมืออย่างเป็นระบบ อันเกิดจากการรวมตัวกันของบุคคล กลุ่มองค์กร หรือ สถาบันทางสังคมต่างๆ เพื่อการประสานเชื่อมโยงนำไปสู่การเพิ่มพลังสรรพปัจจัย และบรรลุผลสำเร็จ ในเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน

ภัทรวรรณ นิลแก้ววริชญ์ (2559 : 68) กล่าวว่า ความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาปฏิบัติการทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ การทำงานร่วมกันดังกล่าวนี้จะ ประกอบด้วย การวางแผนกำหนดเป้าหมายทำแผนปฏิบัติการ ดำเนินการตามที่กำหนด โดยสมาชิก ทุกคนต้องมี จิตสำนึกด้านความรับผิดชอบที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างพลัง และการช่วยเหลือกัน

ฉลาด จันทรสมบัติ (2554 : 177) ได้ให้ ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า กระบวนการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมที่เป็นอิสระด้วยความสมัครใจ ในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมรับประโยชน์ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา มิได้หมายถึง การให้ประชาชนเข้าร่วมกิจการของรัฐตามที่รัฐกำหนด หากแต่เป็นการให้ประชาชน กลุ่มคน ร่วมกันคิด และตัดสินใจในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาชุมชนของตนเองและรับ ผลประโยชน์ร่วมกัน รัฐเป็น แต่เพียงผู้สนับสนุน

#### **องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ**

นักการศึกษาได้ให้แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของความร่วมมือไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Graham and Wright (1999 : 37 - 41) ได้ศึกษาความหมายของความร่วมมือ จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยการศึกษาจะนำความร่วมมือสู่การปฏิบัติ ได้อย่างไร รวมทั้งได้นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ สร้างแบบวัดความร่วมมือ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความร่วมมือหมายถึง การทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการวางแผน การแบ่งปัน และการบรรลุเป้าหมายของกิจกรรม ส่วนตัวบ่งชี้ ของความร่วมมือประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การแบ่งปัน (Sharing) และ 3) การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal achieving activities)

Weltch and Tulbert (2000 : 366 - 376) ได้ทำการวิจัยและสรุปว่า องค์ประกอบของความร่วมมือมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประนีประนอมเพื่อให้เกิดการเคารพความคิดใหม่ และการเปลี่ยนแปลง 2) การสื่อสารที่ประกอบด้วยการฟัง และการเสนอความคิด ความรู้สึก 3) การแก้ปัญหา ที่มีภาระความต้องการความจำเป็นการระดมสมอง การปรับสิ่งที่ได้เพื่อใช้ในการสร้างแผนปฏิบัติการ และการประเมิน 4) การพัฒนาแผนปฏิบัติการและการประเมินการปฏิบัติการ

Mesa Public School (2003 : 10) เสนอว่า ตัวบ่งชี้ของความร่วมมือนี้อประกอบด้วย 1) การค้นคว้า และรวบรวมสารสนเทศ 2) การตรงต่อเวลา 3) การปฏิบัติตามหน้าที่ 4) การมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่ม และ 5) การร่วมมือกับทีม

Plymouth State University (2003 : 2 - 4) กล่าวถึง การร่วมมือว่าเป็นความสามารถในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน และตัวบ่งชี้ของความร่วมมือนี้อประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นพยายามที่จะร่วมมือ 2) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการสื่อสารที่แสดงการเคารพผู้อื่น 3) การแสวงหาและสนับสนุน ความเห็นร่วมกันของกลุ่ม การตระหนักและรับรู้งานของผู้อื่น 4) การตั้งเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญร่วมกับผู้อื่น และ 5) การทำตามสัญญาที่ได้ให้ไว้กับผู้อื่น

San Diego State University's College of Education (2003 : 63) ได้นำเสนอองค์ประกอบของความร่วมมือนี้อ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปัน (Contribution) 2) การรับผิดชอบ (Taking responsibility) 3) การมองเห็นคุณค่าความเห็นของผู้อื่น (Valuing other's viewpoint) โดยที่การช่วยเหลือแบ่งปันเป็นการค้นหาและรวบรวมสารสนเทศ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การตรงต่อเวลา ส่วนการรับผิดชอบเป็นการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการประชุม ส่วนการมองเห็นคุณค่าความเห็นของผู้อื่นเป็นการรับฟังความเห็น ของสมาชิกคนอื่นการร่วมมือกับสมาชิกในทีม และการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม

Sashkin (1982) ได้เสนอวิธีสำคัญ 4 ประการ ในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in Goal Setting) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในงาน ในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำงาน หรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลงานที่ดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลายๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่างๆ

3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (Participation in Problem Solving) เป็นความต้องการผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาความคิดใหม่ๆ ในการทำงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลนั้นๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงงาน

4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (Participation in Change) การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้จะมีความยากและซับซ้อนและถือเป็นจุดที่สำคัญที่สุด ซึ่งรูปแบบนี้จะมาหลังจากการมีส่วนร่วม

ร่วมในการแก้ปัญหา โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิเคราะห้ และแปลความหมายของข้อมูลองค์การ เพื่อที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาขององค์การ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ

James, Dunning, Connolly and Elliott (2007) ได้กล่าวถึง รูปแบบความร่วมมือการทำงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีองค์ประกอบดังนี้

1. การดำเนินการร่วมกัน เป็นการตระหนักและรับรู้ปัญหา โดยผ่านการสนทนาเกี่ยวกับกรอบของงานที่ปฏิบัติ และสะท้อนผลของการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านอื่น ๆ
2. ร่วมวางแผน เป็นการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นเร่งด่วน เพื่อให้ทราบว่า งานใดที่ควรดำเนินการในปัจจุบัน และสิ่งใดที่ต้องดำเนินการในอนาคต
3. ประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการสะท้อนผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และแนวทางในการพัฒนางานในอนาคต

ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษญ์ (2559 : 73) สรุปลองค์ประกอบของความร่วมมือ ได้แก่ 1) การช่วยเหลือแบ่งปัน 2) ความรับผิดชอบร่วมกัน 3) การสื่อสารและการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 4) การระดมสมองแก้ปัญหาหาความต้องการวางแผน ปฏิบัติงาน และประเมินผล ส่วนตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) ความตระหนักในเป้าหมายเดียวกัน 2) ความมุ่งมั่นในการร่วมทีม 3) การสื่อสารที่ดี 4) การมีข้อตกลงหรือพันธสัญญาร่วมกัน และ 5) การมีส่วนร่วม

### การสร้างความร่วมมือ

ความร่วมมือมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จเป็นสิ่งที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างความสัมพันธ์อย่างยั่งยืน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระหว่างบุคคล ครอบครัว และเพื่อนบ้าน การสร้างร่วมมืออาจมีทั้งในระดับหุ้นส่วน แบบไม่เป็นทางการ ไปจนถึงระดับการวางแผนสร้างความสัมพันธ์เชิงการร่วมมืออย่างจริงจัง เป็นแบบแผน กล่าวได้ว่า ความร่วมมือเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ ส่งเสริมความเป็นเพื่อนบ้าน ความเป็นชุมชน เพิ่มความตระหนักในการยอมรับประโยชน์ ในการขยายขอบเขตการใช้ทรัพยากรร่วมกันด้วยการลดทอนความซ้ำซ้อน

กนกอร สมปราชญ์ (2560 : 55) ได้ทำการวิจัยความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการสร้างร่วมมือ มีลำดับขั้นในการดำเนินการ ดังนี้

1. ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Identify stakeholder) ความร่วมมือจะประสบผลสำเร็จได้ ต้องมีการระบุถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อจะได้ร่วมประชุมวางแผนกำหนดความต้องการ นิยามเป้าหมาย และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละคน ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพประโยชน์ ต่อการสร้างร่วมมือ

2. การสนองเหตุผลและความต้องการในการมีส่วนร่วม (Have collaborators state their reasons for wanting to participate) หลังจากการกำหนดผู้เป็นหุ้นส่วนความร่วมมือซึ่งอาจอยู่ในรูปตัวแทนองค์กร หรือครอบครัวชุมชนแล้ว ต้องทบทวนอยู่เสมอว่าความร่วมมือที่ดำเนินการอยู่ได้สนองความต้องการ โดยทำให้เกิดการแบ่งปันทรัพยากร และแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญ เพื่อสนองตอบความต้องการ และเป้าหมายของชุมชนแล้วหรือยัง

3. สร้างพันธสัญญาสู่เป้าหมายร่วมกัน (Get a commitment to stated goals) ความร่วมมือที่เกิดจากการสั่งการจะไม่ทำให้เกิดจิตสำนึก และการแลกเปลี่ยนความคิด และหากปราศจากการแลกเปลี่ยนความคิดในการกำหนดเป้าหมาย จะทำให้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือมีน้อย ดังนั้นควรพิจารณาถึงข้อคำถามต่อไปนี้ อยู่เสมอ คือ

3.1 ใครมีพันธสัญญาและมีความสามารถในการระดมทรัพยากร

3.2 ใครคือผู้สนับสนุนหรือผู้ดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ

3.3 ทุกคนมีทักษะเฉพาะมีอำนาจ หรือมีความรู้ที่จะช่วยให้เกิดความร่วมมือหรือไม่

3.4 ครอบครัวและชุมชนจะได้รับประโยชน์จากการเมืองครั้งนี้หรือไม่

3.5 เราเป็นหุ้นส่วนที่สะท้อนความต้องการที่หลากหลายของชุมชนหรือไม่

3.6 ประโยชน์ของความร่วมมือจะมีความสำคัญกว่าค่าใช้จ่ายหรือไม่

3.7 เราเคยรู้มาก่อนหรือไม่ว่าเคยมีความร่วมมือระหว่างกลุ่มขององค์กร และชุมชน

ในอดีต

3.8 ผู้บริโภคจะมีความสำคัญเท่ากับหุ้นส่วนใช่หรือไม่

3.9 องค์กรแต่ละแห่งมีกลุ่มทีมงานที่พอเพียง และมีเงินทุนที่จะสนับสนุนกิจกรรมความร่วมมืออย่างพอเพียงในการดำเนินการวันต่อวันใช่หรือไม่

3.10 สิ่งใดที่สังคมและผู้นำจะต้องมีต่อการสร้างความร่วมมือ

4. การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Establishing a shared vision) การสร้างความร่วมมือจะประสบความสำเร็จจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีภูมิหลัง และมุมมองที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ความหลากหลายอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งเกี่ยวกับอำนาจ และการควบคุมการหลอมรวม ความร่วมมือทำได้ ดังนี้

4.1 ในระหว่างอภิปราย ต้องช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมวิเคราะห์ จุดแข็ง และจุดอ่อนโดยปราศจากการสร้างอาณาจักรทางความคิดส่วนตนจนเกินไป

4.2 สร้างให้เกิดภาวะที่ง่ายต่อการตัดสินใจด้วยคำถาม ได้แก่ ผู้ร่วมมือจะรักษาความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบได้อย่างไร ผู้ร่วมมือจะย้อนกลับมาประเมินและจะประสบผลสำเร็จได้อย่างไร จะได้ฉลองความสำเร็จหรือไม่ และจะอย่างไรผู้ร่วมมือทุกคนมี



ความรู้สึกว่าได้รับการแบ่งปันอำนาจใช้ หรือไม่ และประสบการณ์ ใดที่ได้จากครอบครัว หรือเพื่อน บ้านที่ได้นำมาใช้ในการวางแผนสร้างความร่วมมือ

4.3 สร้างการยอมรับในนิยาม วิธีการและบทบาทของสมาชิกโดยการพิจารณาคำถาม ได้แก่ กิจกรรมที่ดำเนินอยู่เป็นการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมพอเพียงแล้วใช่หรือไม่ ทุกคนมีอำนาจ ในการตัดสินใจใช่หรือไม่ ทุกคนมีความเข้าใจอย่างแจ่มชัดต่อพันธสัญญาแล้วใช่หรือไม่การประชุม ดำเนินไปอย่างไร และจะมีการสื่อสารข้อเสนอเกี่ยวกับความร่วมมือในการดำเนินงาน และพันธกิจ ต่างๆ ใช่หรือไม่

4.4 สร้างและประกาศพันธกิจเพื่อแสดงถึงวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมโดยการ เน้นย้ำ ด้วยคำถาม ได้แก่ ใครคือผู้ที่ปฏิบัติตามพันธกิจเหล่านี้ สิ่งใดบ้างที่ต้องเตรียมการ และอะไรคือ ความปรารถนาของหุ้นส่วนทุกคน

4.5 กำหนดวิธี การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการ ในขณะเดียวกันจะต้องมี การกำหนดเวลาในการพบปะสังสรรค์ อย่างไม่เป็น ทางการระหว่างหุ้นส่วนต่าง ๆ มีการกำหนดกลไกให้เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสาร มีการสร้าง บรรยากาศที่เป็นการให้เสรีภาพในการใช้ภาวะผู้นำของหุ้นส่วนทุกคน

4.6 ให้โอกาสทุกคนแลกเปลี่ยนข่าวสารการประชุมมีการเลือกประเด็นที่เป็นแนวคิด ของแต่ละคนมาสื่อสารและอภิปรายเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น

5. การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือ (Developing a collaborative strategic plan) การวางแผนยุทธศาสตร์ เป็นการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จระยะยาวภายในสอง ถึงสี่ปี ในที่ประชุมผู้มีส่วนร่วมทุกคน ต้องร่วมแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญ ความหวัง สิ่งที่เป็น ความวิตก กังวลและร่วมกันร่างแผนยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงความใส่ใจต่อทรัพยากรที่ขาดแคลน เน้นมุมมอง ที่หลากหลาย อธิบายถึงรายละเอียดขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะเกิดผลต่อองค์การ และ เพื่อนบ้าน ส่งเสริมให้เกิดความสามารถในการชี้แจงเหตุผลบริการจัดการโดยการรับฟังความคิดเห็น จากบุคคลอื่น สร้างพันธสัญญาความร่วมมือในการสร้างพันธกิจและเป้าหมาย และประเมินจุดแข็ง จุดอ่อนของหุ้นส่วนทุกคน

6. การกำหนดข้อปฏิบัติในการประชุม (Determining meeting rules) ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย สามารถร่วมกำหนดข้อปฏิบัติ บางส่วนในการประชุม ซึ่งอาจเป็นเพียงเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติ หรือเรื่องที่เป็น จำเป็น ได้แก่

6.1 เริ่มประชุมตามวาระที่กำหนดให้ และมีเวลาเพียงพอต่อการอภิปราย ในแต่ละ ประเด็น

6.2 หุ้นส่วนแต่ละคนต้องได้รับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทในการ ปฏิบัติงาน และปฏิบัติให้เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนด

6.3 เริ่มต้น และสิ้นสุดการประชุมอย่างตรงเวลา

6.4 การใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประสิทธิผล เป็นกุญแจสำคัญที่จะดำเนินการในทุกขั้นตอน ซึ่งผู้นำจะต้องใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อแสวงหาข้อตกลงร่วมกันของตัวแทนกลุ่มต่างๆ

7. การสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Building consensus about decision making) ข้อขัดแย้งต่างๆ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเกิดขึ้น ดังนั้นการสร้างความร่วมมือจึงถือเป็นสิ่งท้าทาย การย้อนกลับไปทบทวนเพื่อหาคำตอบของข้อขัดแย้งและทักษะการสร้างข้อตกลงร่วมกันเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ การให้ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญหากปราศจาก ความไว้วางใจแล้วหุ้นส่วนทุกคนจะไม่ยอมเปิดเผยความคิดเห็นส่วนตัว นอกจากความไว้วางใจ แล้วยังมีประเด็นอื่นๆ อีกที่จะส่งเสริมให้เกิดข้อตกลงร่วมกัน ได้แก่

7.1 การสร้างความสัมพันธ์ โดยกำหนดให้มีช่วงเวลาเป็นระยะๆ ในการร่วมอภิปราย เพื่อแลกเปลี่ยนความคับข้องใจหรือการยกย่องชมเชย

7.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายต่างๆ ไปและมีการกำหนดวาระที่จะสะท้อนผลของการปฏิบัติตามจุดประสงค์ นั้น

7.3 สื่อสารข้อมูลอย่างทั่วถึงเพื่อให้ทุกคนได้ศึกษาทบทวนและนำไปสู่ข้อสรุป ในที่ประชุม

7.4 การแสดงความยินดีกับความสำเร็จหลังสิ้นสุดการทำงานเพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งต่อการสร้างทีมงาน

กล่าวโดยสรุป การสร้างความร่วมมือมีขั้นตอน คือ 1) ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) การสนองเหตุผลและความต้องการในการมีส่วนร่วม 3) สร้างพันธสัญญาสู่เป้าหมายร่วมกัน 4) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม 5) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือ 6) การกำหนดข้อปฏิบัติ ในการประชุม และ 7) การสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการตัดสินใจ

**กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2562**

**กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562**

ราชกิจจานุเบกษา (2562) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ใจความว่า

ตามที่มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐาน และหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ และได้มีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุม

เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2560 ได้เห็นชอบกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ใช้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติดังกล่าว พร้อมทั้งมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 แล้ว จึงสมควรปรับปรุงกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานคุณวุฒิ อาชีวศึกษาในแต่ละระดับการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และมาตรฐานการศึกษาของชาติ ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 วรรคหนึ่ง และมาตรา 17 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 4/2561 เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2560 จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

1. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562”

2. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ให้ใช้ประกาศนี้สำหรับการกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับคุณวุฒิและสาขาวิชามีคุณภาพตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ

3. ให้ยกเลิก

3.1 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2556

3.2 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2556

3.3 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2556

3.4 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2556

3.5 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2556

3.6 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องกลเรือ พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2556

4. วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานอาชีพ หรือตามความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน การพัฒนาการจัดการ

เรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา และเพื่อประโยชน์ต่อการรับรองหลักสูตร และคุณวุฒิ การศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษา

#### 5. กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย

##### 5.1 ระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา ได้แก่

5.1.1 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

5.1.2 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

5.1.3 ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

5.2 คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา ประเภทวิชา และ สาขาวิชาต้องครอบคลุมอย่างน้อย 4 ด้าน คือ

5.2.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ความเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะและมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

5.2.2 ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริงเป็นหลัก

5.2.3 ด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานซึ่งบุคคลนั้นควรทำได้เมื่อได้รับมอบหมาย โดยสามารถเลือกใช้วิธีการจัดการและแก้ปัญหาการทำงานด้วยทักษะ ด้านกระบวนการคิดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ตรรกะ ทักษะการหยั่งรู้และความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือทักษะการปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติที่มีความคล่องแคล่วและความชำนาญในการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

5.2.4 ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ การใช้ความรู้ ทักษะทางสังคมในการทำงาน หรือการศึกษาอบรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถในการสื่อสารภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบและความเป็นอิสระในการดำเนินการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เช่น ความสามารถในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

5.3 ระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละระดับ จะต้อง มีมาตรฐาน การศึกษาครอบคลุมคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละด้าน ตามข้อ 5.2 ซึ่งคณะกรรมการ การอาชีวศึกษากำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

5.4 รูปแบบการจัดการศึกษา โครงสร้างหลักสูตร ชื่อคุณวุฒิ จำนวนหน่วยกิต ระยะเวลาในการศึกษา และการเทียบโอนผลการเรียน ต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิ อาชีวศึกษาแต่ละระดับ ตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

6. ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาตินี้เป็นหลักในการ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ และให้ทำเป็นประกาศคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

7. เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับและคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ทุกประเภทวิชาและสาขาวิชา ต้องเป็นไปตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ

8. ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และสถานศึกษา ใช้เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา

9. ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และสถานศึกษา จัดให้มีการประเมินการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา หลักสูตรหรือการปรับปรุงหลักสูตรที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยทุก 5 ปี สำหรับ หลักสูตรที่เปิดสอนอยู่ก่อนแล้ว ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับประกาศนี้ภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ ประกาศนี้ใช้บังคับ

10. ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเผยแพร่หลักสูตรแต่ละระดับและสาขาวิชา ที่ดำเนินการได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

11. ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับ ดูแล สถานศึกษา มีหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

12. ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามประกาศนี้ได้ หรือมีความจำเป็นต้องปฏิบัตินอกเหนือ จากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่จะพิจารณา วินิจฉัย และให้ถือเป็นที่สุด

#### **เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2562**

ราชกิจจานุเบกษา (2562) ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐาน คุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2562 ดังนี้

เพื่อนวัตกรรมให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2562 จึงสมควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพ

การจัดการศึกษา ให้สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพ และเพื่อประโยชน์ต่อการรับรองมาตรฐานคุณวุฒิผู้สำเร็จการศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2561 จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2562”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป ให้ใช้ประกาศนี้สำหรับหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทุกสาขาวิชา ที่จะเปิดใหม่ และหลักสูตรเก่าที่จะปรับปรุงใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และสถานศึกษาของรัฐ และเอกชน

ข้อ 3 ชื่อคุณวุฒิการศึกษา “ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง” ใช้อักษรย่อ “ปวส.”

ข้อ 4 คุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 4 ด้าน คือ

1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติ และกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะและมีจิตสำนึกรักษาสິงแวดล้อม

2) ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ทางทฤษฎีและเทคนิคเชิงลึกภายใต้ขอบเขตของงานอาชีพ รวมทั้งความรู้ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระดับที่เชื่อมโยงกับการทำงาน

3) ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะในการปรับใช้กระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ทักษะด้านความปลอดภัยที่เชื่อมโยงกันในการทำงานที่หลากหลาย ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา ทักษะในการวางแผน การบริหารจัดการ การประสานงาน และการประเมินผล ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

4) ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ได้แก่ สามารถปฏิบัติงาน ตามแบบแผน และปรับตัวภายใต้ความเปลี่ยนแปลง สามารถแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยหรือซับซ้อน และเป็นนามธรรมเป็นบางครั้ง

ข้อ 5 วัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เป็นการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพและยกระดับการศึกษาวิชาชีพของบุคคลให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

มาตรฐาน การศึกษาของชาติ และกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ โดยเน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนา สมรรถนะกำลังคนระดับเทคนิครวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และ กิจนิสัย ที่เหมาะสมในการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน ชุมชน และสังคม และสามารถประกอบอาชีพอิสระได้

ข้อ 6 การจัดการศึกษาในระบบและระบบทวิภาคี ให้ใช้ระบบอาชีวภาค โดยกำหนดให้ 1 ปีการศึกษาแบ่งเป็น 2 ภาคเรียน และใน 1 ภาคเรียน มีระยะเวลาจัดการศึกษารวมการวัดผล 15 สัปดาห์ สำหรับการจัดการศึกษาในรูปแบบอื่น สถาบันการอาชีวศึกษาหรือสถานศึกษา จะต้องแสดง รายละเอียดเกี่ยวกับระบบการศึกษานั้นให้ชัดเจน ประกอบด้วย การแบ่งภาคเรียน ระยะเวลา การศึกษาในแต่ละภาคเรียน การคิดหน่วยกิตรายวิชา รวมทั้งการเทียบเคียงหน่วยกิต ระบบดังกล่าว กับระบบอาชีวภาค

#### ข้อ 7 การคิดหน่วยกิต

1) รายวิชาทฤษฎีที่ใช้เวลาในการบรรยายหรืออภิปราย 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 18 ชั่วโมงต่อภาคเรียน รวมเวลาการวัดผล มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

2) รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลาในการทดลองหรือฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ 2 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ หรือ 36 ชั่วโมงต่อภาคเรียน รวมเวลาการวัดผล มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

3) รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลาในการฝึกปฏิบัติในโรงฝึกงานหรือภาคสนาม 3 ชั่วโมง ต่อ สัปดาห์ หรือ 54 ชั่วโมงต่อภาคเรียน รวมเวลาการวัดผล มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

4) การฝึกอาชีพในการศึกษาระบบทวิภาคี ที่ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมงต่อ ภาคเรียน รวมเวลาการวัดผล มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

5) การฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพในสถานประกอบการ ที่ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมงต่อภาคเรียน รวมเวลาการวัดผล มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

6) การทำโครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ที่ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมงต่อ ภาคเรียน รวมเวลาการวัดผล มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

ข้อ 8 จำนวนหน่วยกิตรวมและระยะเวลาการศึกษา ให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมระหว่าง 80 - 90 หน่วยกิต ใช้ระยะเวลาการศึกษา 4 ภาคเรียน ทั้งนี้ ให้เรียนได้ไม่เกิน 8 ภาคเรียนสำหรับการลงทะเบียนเรียนแบบเต็มเวลา และไม่เกิน 12 ภาคเรียน สำหรับการลงทะเบียนเรียน แบบไม่เต็ม เวลา กรณีหลักสูตรสาขาวิชาที่มีความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนหน่วยกิตรวมและระยะเวลา การศึกษาเกินกว่าที่กำหนดให้นำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นกรณีไป

#### ข้อ 9 โครงสร้างหลักสูตร

1) หมวดวิชาสมรรถนะแกนกลาง ประกอบด้วยกลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ในการปรับตัวและดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่ เห็นคุณค่าของตนและการพัฒนาตน มีความใฝ่รู้

แสวงหาและพัฒนาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการใช้เหตุผล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการจัดการ มีทักษะ ในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรม จริยธรรม มนุษยสัมพันธ์ รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม รวมไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต การจัดวิชาในหมวดวิชาสมรรถนะแกนกลาง สามารถทำได้ในลักษณะเป็นรายวิชา หรือลักษณะบูรณาการให้ครอบคลุมกลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ ในสัดส่วนที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของหมวดวิชาสมรรถนะแกนกลาง

2) หมวดวิชาสมรรถนะวิชาชีพ ประกอบด้วยกลุ่มวิชาที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะวิชาชีพ มีความรู้ ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วางแผน จัดการประเมินผล แก้ปัญหา ควบคุม และสอนงาน บูรณาการความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และความปลอดภัย เพื่อประยุกต์สู่อาชีพ รวมไม่น้อยกว่า 56 หน่วยกิต ประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้

- 2.1) กลุ่มสมรรถนะวิชาชีพพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต
- 2.2) กลุ่มสมรรถนะวิชาชีพเฉพาะ ไม่น้อยกว่า 21 หน่วยกิต
- 2.3) กลุ่มสมรรถนะวิชาชีพเลือก ไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต
- 2.4) ฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพ จำนวน 4 หน่วยกิต
- 2.5) โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ จำนวน 4 หน่วยกิต

ทั้งนี้ ในการกำหนดให้เป็นสาขาวิชาใด ต้องมีจำนวนหน่วยกิตของกลุ่มสมรรถนะวิชาชีพ พื้นฐานและกลุ่มสมรรถนะวิชาชีพเฉพาะในสาขาวิชานั้น รวมกันไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

3) หมวดวิชาเลือกเสรี ประกอบด้วยรายวิชาจากหมวดวิชาสมรรถนะแกนกลาง หรือ หมวดวิชาสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ รวมไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

4) กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นส่วนที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะแกนกลางหรือสมรรถนะวิชาชีพ ผู้เรียนทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงทุกภาคเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรนี้ ไม่นับหน่วยกิต

ข้อ 10 การจัดอัตราส่วนของเวลาการเรียนรู้ภาคทฤษฎีต่อภาคปฏิบัติในหมวดวิชาสมรรถนะวิชาชีพ ประมาณ 40 ต่อ 60 ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ของแต่ละสาขาวิชา

ข้อ 11 การยกเว้นการเรียนรายวิชาในหมวดวิชาสมรรถนะแกนกลาง หมวดวิชาสมรรถนะวิชาชีพ และหมวดวิชาเลือกเสรี สามารถทำได้โดยการเทียบโอนผลการเรียน หรือโดยการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิตตามหลักสูตร ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด



ข้อ 12 คุณสมบัตินักเรียน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

ข้อ 13 คุณสมบัตินักสอน เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณวุฒิการศึกษา มีความรู้ความสามารถที่ตรงหรือเหมาะสมกับวิชาที่สอน

ข้อ 14 การพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

1) สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันที่มีความร่วมมือในการจัดการศึกษากับสถานประกอบการ สามารถจัดได้ใน 2 ลักษณะ ได้แก่ การฝึกอาชีพในการศึกษาระบบทวิภาคี และการฝึกประสบการณ์ สมรรถนะวิชาชีพในการศึกษาในระบบ ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนด

2) สถานศึกษาต้องจัดเตรียมความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในแต่ละลักษณะการผลิตและการพัฒนาผู้เรียน

3) สถานศึกษาต้องกำหนดวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา และการจัดการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะให้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียน และระดับคุณวุฒิของแต่ละประเภทวิชา และสาขาวิชา

4) สถานศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ โดยให้ผู้เรียนจัดทำโครงงานพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียน

5) สถานศึกษาต้องจัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อส่งเสริมสมรรถนะแกนกลางและสมรรถนะวิชาชีพ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ระเบียบวินัย ปลูกฝังจิตสำนึกและจิตอาสา เสริมสร้างการเป็นพลเมืองไทยและพลโลกในด้านการรักชาติ เทิดทูนพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ส่งเสริมการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการบริการวิชาการ วิชาชีพ หรือทำประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

6) สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนได้รับการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

7) การจัดการศึกษา การประเมินผลการเรียน และการสำเร็จการศึกษา

7.1) การจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร ให้เป็นไปตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

7.2) การสำเร็จการศึกษา ต้องได้จำนวนหน่วยกิตสะสมครบถ้วนตามโครงสร้างที่กำหนด ไว้ในหลักสูตร ได้คะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00 จากระบบ 4 ระดับคะแนน และผ่านเกณฑ์ การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

8) การประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และสถานศึกษา กำหนดระบบการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่เปิดสอน โดยมีองค์ประกอบในการประกันคุณภาพ อย่างน้อย 4 ด้าน คือ

- 8.1) หลักสูตรที่ยึดโยงกับมาตรฐานอาชีพ
- 8.2) ครู ทรัพยากรและการสนับสนุน
- 8.3) วิธีการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล
- 8.4) ผู้สำเร็จการศึกษา

ข้อ 15 เงื่อนไขการพัฒนาปรับปรุง อนุมัติ และประกาศใช้หลักสูตร

1) การพัฒนาหลักสูตรหรือการปรับปรุงหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2) การอนุมัติหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3) การประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ให้ทำเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

4) ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ให้จัดทำเป็นระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5) ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาขึ้นทะเบียนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้

6) สถานศึกษาสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงรายวิชาหรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมได้ตามเงื่อนไข ของหลักสูตร โดยต้องรายงานให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทราบ

7) ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และสถานศึกษา จัดให้มีการประเมินการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตร หรือการปรับปรุงหลักสูตรที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยทุก 5 ปี สำหรับหลักสูตรที่เปิดสอนอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ต้องปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับประกาศนี้ภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ

ข้อ 16 ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามประกาศนี้ได้ หรือมีความจำเป็นต้องปฏิบัติ นอกเหนือจาก ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่จะพิจารณาวินิจฉัย และให้ถือเป็นที่สุด

## แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

### ความหมายของรูปแบบ

Stoner and Wankel (1986 : 44) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นการจำลองสถานการณ์ เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น

Willer (1986 : 13) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างความคิดรวบยอดของปรากฏการณ์ ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดในนิยามที่แสดงถึงความสัมพันธ์และ ข้อเสนอของระบบรูปนัยที่เกี่ยวข้อง

Good (1973 : 25) Bardo and Hartman (1982 : 70) Keeves (1988 : 559) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง สิ่ง que แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือ องค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษา เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้ง่ายขึ้น โดยอาจแสดงออกมา ในรูปของแผนภาพทางความคิดด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์

Steiner (1969 : 44) Smith (1980 : 56) Tos and Carrol (1982 : 74) ได้มองรูปแบบ ในเชิงกายภาพ (Physical models) ว่าเป็นรูปแบบที่เหมือนจริงแต่ขนาดเล็กหรือย่อส่วนเพื่อใช้เป็น แบบอย่างในการสร้างหรือทำซ้ำ

ทิตนา แชมมณี (2551 : 1) และ Tosi and Carroll (1982 : 163) หมายถึง ตัวแทนหรือ แบบหรือสิ่งจำลองที่สร้างขึ้น เพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่าง หนึ่ง หรือเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์

อุทัย บุญประเสริฐ (2546 : 31) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า หมายถึง สิ่ง que แสดงโครงสร้าง ของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิง ความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกันเพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ

ดังนั้น คำว่า “รูปแบบ” หรือ Model เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง โดยทั่วไป แล้วรูปแบบจะหมายถึงสิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นตัวแทนของ โครงสร้างทางความคิด หรือองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ ศึกษาเพื่ออธิบายพฤติกรรมและลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง เช่นแบบจำลอง สิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการพัฒนาชนบท เป็นต้น

### ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่างๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันอย่างออกไป สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น ได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คีฟส์ (Keeves, 1988 : 561-565) คือ

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำ ออกจากถังนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบได้กับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลดด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบการสอนของ Joyce and Weil (1985 : 41) เป็นต้น

3. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบที่ใช้เป็นประเภท Semantic Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาเพื่อให้เห็นมโนทัศน์ ซึ่งเป็นโครงสร้างทางความคิดในที่นี้ หมายถึง เป็นรูปแบบที่อธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ของขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

### ลักษณะของรูปแบบ

Keeves (1988 : 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด 4 ประการ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวมๆ (Associative relationship)

2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่กำลังศึกษานั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

ดังนั้น ลักษณะของรูปแบบจึงเป็นการสร้างมโนทัศน์ใหม่ โดยเป็นการสร้างมโนทัศน์ไปใช้กับขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

### องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ และได้กำหนดรูปแบบไว้ต่างกัน ดังนี้

Bardo and Hartman (1982 : 70 – 71) ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่ารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด

Ivancevich (1989 : 14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบว่า ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมการพิจารณา รูปแบบในลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้นและให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก

Brown and Moberg (1980 : 16-17) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดเชิงระบบ คือ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการบริหารจัดการ (Management process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision-making)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549 : 24) ได้สรุปไว้ว่าองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบมีอยู่ 2 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) กลไกของรูปแบบ โดยได้ให้รายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

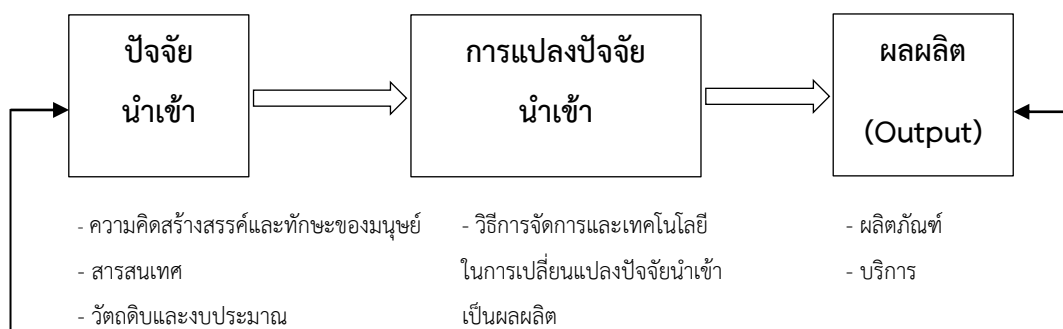
1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบอาจจะมีวัตถุประสงค์เดียวหรือหลายวัตถุประสงค์ก็ได้โดยจะมีขอบเขตกว้าง หรือจำกัดก็ได้ซึ่งหมายความว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งหมดที่องค์การกำลังดำเนินการอยู่หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดก็ได้ ในการตั้งวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้นอาจกำหนดออกมาในรูปของเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการ หรือผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้นก็ได้และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนี้จะเป็เป้าหมาย ในการออกแบบกลไกการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

2. กลไกของรูปแบบเป็นองค์ประกอบของระบบงานที่มีความเป็นอิสระจากกัน และกัน แต่ทำงานสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบซึ่งเปรียบเสมือนการทำงานของเครื่องยนต์ที่ออกแบบไว้เพื่อให้ส่วนประกอบต่างๆ ทำงานตามหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องยนต์อย่างไรก็ตาม การออกแบบรูปแบบไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งระบบขององค์การหรืองานบางส่วนขององค์การก็ตามผู้ออกแบบไม่สามารถที่จะออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบนั้นๆ ได้ทั้งหมดเพราะจะมีรายละเอียด และความสลับซับซ้อนมากเกินไป ดังนั้น การออกแบบรูปแบบจึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบสำคัญ ของระบบนั้นๆ เท่านั้น โดยมีสมมุติฐานว่าหากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้ แล้วการดำเนินงานขององค์การจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ค่อนข้างจะแน่นอน

Bardo and Hartman (1982 : 70-72) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่

1. สถาบัน (Institution) เป็นระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นแนวทาง และมีการนำเอาแนวปฏิบัติมาใช้อย่างสม่ำเสมอหน่วยย่อยของสถาบันแบ่งออกเป็นบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งบทบาทจะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งในบทบาทนั้นจะหมายถึง ลักษณะของตำแหน่งหน้าที่และสภาพซึ่งอยู่ภายใต้สถาบันและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ของผู้สวมบทบาทในส่วนของความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานของสังคมหรือสถาบัน ที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาทที่สมบูรณ์ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่นๆ ภายในสถาบันแนวคิดนี้เองทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปในรูปของการจัดลำดับชั้นโดยกำหนดให้บทบาทหนึ่งมีบทบาทต่อเนื่องไปกับอีกบทบาทหนึ่งต่อไปเรื่อยๆ จนทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคคล (Individual) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบสังคมสถาบันจะดำเนินการไม่ได้หากไม่มีองค์ประกอบด้านบุคคลซึ่งมีส่วนประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของ สถาบัน อยู่ 2 ประการคือ บุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการ (Need Disposition) โดยที่บุคลิกภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการวางตัวการสวมบทบาทและความต้องการ ในการทำงานในส่วนของความต้องการเป็นแนวโน้มในการพยายามทำตัวให้เหมาะสมและปฏิบัติ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่แน่นอน ของแต่ละคนโดยมีความคาดหวังบนพื้นฐานในการแสดงออก ดังภาพที่ 6



### ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม (Environment feedback)

ภาพที่ 6 องค์ประกอบย่อยของระบบ ตามแนวคิด Bardo and Hartman (1982 : 70-72)

จากภาพที่ 6 Bardo and Hartman (1982: 70-72) ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่าคุณแบบจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใด จึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น เช่น รูปแบบระบบจะมีลักษณะบางประการของระบบเปิดเป็นรูปแบบ ที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบ เกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพภายนอกซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

กล่าวสรุป ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับการศึกษาว่า ต้องการทำนายปรากฏการณ์ใด เรื่องอะไร แล้วจึงเลือกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบ อะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ

### การพัฒนาารูปแบบ

Keeves (1988 : 562) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการพัฒนารูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์ อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงเชิงเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปก็ มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้ด้วยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้แล้วรูปแบบควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมเดลใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

Willer (1967 : 83 cited in Keeves, 1988 : 560) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบนี้ อาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนในการพัฒนา คือ 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) 2) การหาความตรง (Validity) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ว่ามีการดำเนินงานอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ๆ

การพัฒนารูปแบบ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2544 : 7) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบหรือการพัฒนาระบบ โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (System analysis) เป็นวิธีการระบุส่วนประกอบขององค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลายที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในระบบกับองค์ประกอบภายนอก การจัดเรียงองค์ประกอบ ทรัพยากรที่ต้องใช้ กลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้ระบบภารกิจที่จะต้องดำเนินการ และผลผลิตหรือบริการที่จะเสนอแก่กลุ่มเป้าหมาย ในการวิเคราะห์ระบบ ผู้วิเคราะห์มีกิจกรรมที่จะต้องวิเคราะห์ ดังนี้

- 1.1 วิเคราะห์ปณิธาน
- 1.2 วิเคราะห์จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์
- 1.3 วิเคราะห์หน้าที่
- 1.4 วิเคราะห์ภารกิจ
- 1.5 วิเคราะห์เครื่องมือ สื่อ หรือช่องทาง
- 1.6 วิเคราะห์วิธีการ
- 1.7 วิเคราะห์การตรวจสอบ ควบคุม และการประเมิน

2. การสังเคราะห์ระบบ (System synthesis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสร้างระบบใหม่ โดยการนำองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ ทิศทาง และลำดับขั้นตอนของระบบใหม่

3. การสร้างแบบจำลอง (System modeling) เป็นขั้นการสื่อสารระบบที่สร้างใหม่เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ โดยการเขียนแบบจำลองแบบใดแบบหนึ่ง ดังนี้

- 3.1 แบบรูปภาพหรือหุ่นจำลองของจริง เช่น ภาพวาด หุ่นจำลองเครื่องบิน ฯลฯ
- 3.2 แบบจำลองเปรียบเทียบ เช่น นาฬิกา เป็นแบบจำลองของเวลา หรือ สีแดง ขาว น้ำเงิน ของธงชาติไทย เป็นแบบจำลองอุปมาอุปมัยของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เป็นต้น



3.3 แบบจำลองสัญลักษณ์ เช่น สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์

3.4 แบบจำลองแนวคิด ได้แก่ แบบจำลองที่แทนด้วยภาพแผนภูมิ หรือแผนภาพในรูปแบบต่าง ๆ แบบจำลองจะช่วยอธิบายขั้นตอนสำคัญของระบบ ช่วยในการสื่อสารให้ทราบขั้นตอนและการควบคุม และทำนายไว้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น เมื่อได้ดำเนินไปตามระบบ

4. การทดสอบระบบ (System testing) เมื่อได้มีการพัฒนาระบบด้วยการกำหนดขั้นตอนและแสดงออกมาในรูปของแบบจำลองแล้ว เรียกได้ว่า เราได้ระบบใหม่ขึ้นเป็นต้นแบบ แต่ยังไม่รับประกันไม่ได้ว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นจะทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ นักจัดระบบจึงจำเป็นต้องนำ “ต้นแบบระบบ” (System prototype) ไปทดสอบระบบในสถานการณ์จำลอง (Systems Simulation) กล่าวคือนำระบบไปใช้ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริง แน่นนอน หากนำไปทดลองในสถานการณ์จริงมีปัญหามากในด้านค่าใช้จ่าย เวลา และความเสถียร โดยเฉพาะระบบที่เกี่ยวข้องกับคน และทรัพย์สินนักจัดระบบจึงทดสอบระบบในสถานการณ์จำลองแทน

บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 104 – 106) กล่าวถึง การวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนั้น อาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน คือ

1. สร้างหรือพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์สภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้นจะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้า ซึ่งจะประกอบขึ้นต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจจะคิด โครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยสารสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ หรือองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร/กิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อน สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัว แต่สามารถอธิบายผลได้มาก ฯลฯ ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

2. ทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้วจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้น แล้วจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวคิด รูปแบบของผู้อื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้ว หรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลใน

สถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งในขั้นนี้บางครั้งใช้คำว่าทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ

จากแนวคิดดังกล่าว การพัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบ และการหาคุณภาพของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินงานอย่างไร นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

### การตรวจสอบรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบของ Eisner (1976 : 192 – 193) เสนอแนวคิดการตรวจสอบรูปแบบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal – based model) การตอบสนองปัญหา และความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการศึกษามากขึ้นเฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นแบบที่ใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า “รูปแบบ” หรือ “Model” หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้าง และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร ขอบข่าย ภาระงาน และกระบวนการในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ช่วยให้สามารถวิเคราะห์และเข้าใจการบริหารสถานศึกษา ได้ดีและง่ายยิ่งขึ้น โดยการศึกษา สสำรวจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างรูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ ทดลองใช้รูปแบบและการประเมินรูปแบบ ซึ่งในการตรวจสอบรูปแบบนั้นเป็นขั้นตอนที่จะทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมานั้น มีความถูกต้อง สมบูรณ์และน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นและการประเมินรูปแบบโดยกลุ่มผู้ใช้รูปแบบ การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบไปด้วยผู้ที่เป็นนักวิชาการ ผู้ที่กำกับดูแลนโยบายการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินรูปแบบโดย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมทำให้รูปแบบมีประสิทธิภาพ

## บริบทของวิทยาลัยการอาชีพนครไทยและกลุ่มโรงเรียนพื้นที่สูง

### บริบทของวิทยาลัยการอาชีพนครไทย

#### 1. ความเป็นมาของสถานศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพนครไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เดิมชื่อ วิทยาลัยการอาชีพนครไทย สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งตามโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพระดับอำเภอ ของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ อันเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลในการขยายโอกาสทางการศึกษาด้านวิชาชีพ แก่ชุมชนผู้ด้อยโอกาสที่อยู่ห่างไกลจากตัวเมืองให้สอดคล้อง และเพียงพอต่อความต้องการของ ท้องถิ่น และความต้องการของตลาดแรงงานทั้งให้ก้าวทันต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ให้ผู้เรียนได้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

สภาตำบลเนินเพิ่มได้มอบที่ดินสาธารณประโยชน์บ้านโนนหนองใหญ่ช้ำยาง หมู่ที่ 3 ตำบล เนินเพิ่ม อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ประมาณ 205 ไร่ 1 งาน 75 ตารางวา ให้แก่ กรมอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 สำหรับเป็นที่จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพนครไทย ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้อนุมัติในหลักการให้กรมอาชีวศึกษา ใช้ที่ดินดังกล่าว สำหรับสร้างวิทยาลัยการอาชีพนครไทยได้ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยที่ มท 0718/12580 ลงวันที่ 4 สิงหาคม 2540 โดยนายสุวิชรังสิตพล วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ได้เริ่มเปิดดำเนินการเรียนการสอนครั้งแรกตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2541 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันรวมระยะเวลา 20 ปี

#### ปรัชญาของสถานศึกษา

ล้ำเลิศวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ เร่งรีบตรงเวลา พัฒนาสังคมไทย

### วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นจัดการอาชีวศึกษา พัฒนาเทคโนโลยี สร้างคนดี สู้งานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### พันธกิจ

#### ปี 2561

พันธกิจที่ 1 จัดการศึกษาให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ เพื่อดำรงชีพตามเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

พันธกิจที่ 2 สร้างความร่วมมือด้านการจัดการในทุกด้าน การใช้บุคลากร และทรัพยากร ร่วมกันทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

พันธกิจที่ 3 สนับสนุนวิจัย และสิ่งประดิษฐ์องค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อพัฒนา อาชีพตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ 4 บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

พันธกิจที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬาและ อนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม

#### ปี 2562

พันธกิจที่ 1 จัดการศึกษาให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และดำรงชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ 2 สนับสนุนวิจัย และสิ่งประดิษฐ์องค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อพัฒนา อาชีพ และส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการอาชีวศึกษา

พันธกิจที่ 3 บริหารจัดการในการให้บริการทางการศึกษา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มี ความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

### อัตลักษณ์

มีใจบริการ

### เอกลักษณ์

พัฒนาอาชีพสู่สังคม

## 2. กลยุทธ์และมาตรการของสถานศึกษา

### กลยุทธ์ ปี 2561

1. พัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน
2. ส่งเสริมความร่วมมือกับสถานประกอบการ ภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน
3. พัฒนานวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์เพื่อสร้างองค์ความรู้
4. ส่งเสริมกระบวนการจัดการอาชีวศึกษาโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. การบริการจัดการสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### กลยุทธ์ ปี 2562

พันธกิจที่ 1 จัดการศึกษาให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และดำรงชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. ใช้ภาวะผู้นำและการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการผสมผสานความร่วมมือของบุคลากรใน หน่วยงานและบุคลากรภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2. ส่งเสริมนักเรียนนักศึกษา ด้านความรู้ด้านวิชาชีพ จริยธรรม นำไปประยุกต์ใช้ในสถาน ประกอบการ และชุมชน

3. พัฒนานักเรียน นักศึกษาให้มีความรู้ทางวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และหลัก

4. พัฒนานักเรียน นักศึกษาให้มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร และนำไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม

พันธกิจที่ 2 สนับสนุนวิจัย และสิ่งประดิษฐ์องค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อพัฒนาอาชีพ และส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการอาชีวศึกษา

1. ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ให้มีการจัดทำโครงการ สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย ที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ชุมชน สังคม และประเทศ

2. ส่งเสริมการดำเนินการศูนย์บ่มเพาะเพื่อเป็นผู้ประกอบการอาชีวศึกษา

พันธกิจที่ 3 บริหารจัดการในการให้บริการทางการศึกษา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มี ความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

1. ใช้ภาวะผู้นำและการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริการในการผสมผสานความร่วมมือของบุคลากรใน หน่วยงาน และบุคลากรภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2. จัดสภาพแวดล้อม ระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา อย่างเหมาะสม

### 3. หลักสูตรการเรียนการสอน (จำนวน 5 หลักสูตร) ประกอบด้วย

#### 3.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาช่างยนต์

สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง

สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์

สาขางานยานยนต์

สาขางานไฟฟ้ากำลัง

สาขางานอิเล็กทรอนิกส์

ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

สาขาวิชาการบัญชี

สาขางานการบัญชี

สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

### 3.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระบบทวิภาคี

ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล

สาขางานเทคนิคยานยนต์

สาขาวิชาไฟฟ้า

สาขางานไฟฟ้ากำลัง

สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์

สาขางานอิเล็กทรอนิกส์

อุตสาหกรรม

ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาการบัญชี

สาขางานการบัญชี

สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

### 3.3 โครงการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา)

สาขาวิชาที่เปิดการเรียนการสอนในหลักสูตรเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ได้แก่

ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาช่างยนต์

สาขางานยานยนต์

สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง

สาขางานไฟฟ้ากำลัง

ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

สาขาวิชาการบัญชี

สาขางานการบัญชี

สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ปัจจุบันเปิดการเรียนการสอนร่วมกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนนาบัววิทยา
2. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 23
3. โรงเรียนนครบางยางพิทยาคม
4. โรงเรียนบ้านน้ำจวง
5. โรงเรียนนครไทย
6. โรงเรียนยางโกลนวิทยา

### 3.4 หลักสูตรวิชาชีพแกนมัธยม

เปิดสอนให้กับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) โรงเรียนในเครือข่าย จำนวน 5 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนยางโกศลวิทยา
2. โรงเรียนบ่อโพธิ์วิทยา
3. โรงเรียนนาบัววิทยา
4. โรงเรียนบ้านน้ำจวง
5. โรงเรียนนครบางยางพิทยาคม

ปัจจุบันรายวิชาที่เปิดการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพแกนมัธยม ได้แก่ วิชาช่างประดิษฐ์ของชำร่วย , วิชาช่างขนมไทย , วิชางานสำนักงาน , วิชาช่างซ่อมไฟฟ้าทั่วไป , วิชาความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ , วิชาหลักการเขียนโปรแกรม และวิชาดอกไม้ประดิษฐ์

### 3.5 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

ปัจจุบัน เปิดสอนให้กับนักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไปที่สนใจ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมรายวิชา การขับรถยนต์

### 4. อาคารสถานที่

วิทยาลัยการอาชีพนครไทย มีพื้นที่ประมาณ 205 ไร่ 1 งาน 75 ตารางวา ประกอบด้วย

- 1) อาคารอำนวยการ
- 2) อาคารโรงอาหาร
- 3) อาคารโรงฝึกงาน
- 4) อาคารปฏิบัติการชั้นเดียว
- 5) อาคารปฏิบัติการพณิชยกรรม
- 6) อาคารปฏิบัติงานอุตสาหกรรม
- 7) อาคารพัสดุกลาง
- 8) อาคารศูนย์วิทยบริการ
- 9) อาคารงานอาคารสถานที่
- 10) อาคารพลานามัย
- 11) อาคารสถานีวิทยุ R – Radio
- 12) อาคารเรียนและปฏิบัติการ 4 ชั้น
- 13) บ้านพักครู
- 14) สนามฟุตบอล
- 15) สนามฟุตบอล

16) โรงจอดรถจักรยานยนต์

#### 5. ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพนครไทย ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	4 คน
2. ข้าราชการครู	จำนวน	11 คน
3. พนักงานราชการ (ครู)	จำนวน	7 คน
4. ครูอัตราจ้าง	จำนวน	21 คน
5. บุคลากรทางการศึกษา	จำนวน	29 คน

กลุ่มโรงเรียนพื้นที่สูง ประกอบด้วย 6 โรงเรียน ได้แก่

#### 1. โรงเรียนนาบัววิทยา

โรงเรียนนาบัววิทยา อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 5 บ้านเลขที่ 60 ตำบลนาบัว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก เป็นโรงเรียนประจำตำบลแบบสหศึกษา อยู่ห่างจากอำเภอนครไทย 12 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดพิษณุโลกประมาณ 109 กิโลเมตร เปิดเรียนเมื่อปีการศึกษา 2520 เดิมโรงเรียนตั้งอยู่หมู่ที่ 6 ตำบลนาบัว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก บนเนื้อที่จำนวน 39 ไร่ เป็นที่ดินซึ่งนายสุเทพ สุวรรณเกิด มอบกรรมสิทธิ์ให้กรมสามัญศึกษา โดยมีนายสมพร ขุนพิลึก เป็นครูใหญ่

#### วิสัยทัศน์

โรงเรียนนาบัววิทยาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานโรงเรียนในฝัน (โรงเรียนดีประจำอำเภอ) และเทียบเคียงมาตรฐานสากล ส่งเสริมให้ผู้เรียนให้มีทักษะวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ภาควุมใจในท้องถิ่น ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### ปรัชญา ปัญญาเป็นแสงสว่างส่องโลก

#### พันธกิจ

- ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะวิชาชีพ
- ส่งเสริมครู บุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
- ยกระดับการบริหารจัดการระบบคุณภาพ
- ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ความภาคภูมิใจในท้องถิ่น และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในระดับโรงเรียน ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและระดับนานาชาติ



### เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก รักการเรียนรู้ มีทักษะวิชาชีพ
3. ครูเป็นมืออาชีพมีความสามารถด้านการวิจัย ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
4. ครูเป็นต้นแบบการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม
5. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
6. โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ
7. โรงเรียนมีหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และหลักสูตรเน้นอาชีพ
8. โรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนในฝัน (โรงเรียนดีประจำอำเภอ)
9. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
10. นักเรียนมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่น และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
11. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
12. โรงเรียนมีเครือข่ายการเรียนรู้ในระดับโรงเรียน ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและระดับนานาชาติ

### 2. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 23

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำริโปรดเกล้าฯ ให้มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการช่วยเหลือสงเคราะห์ เด็กและเยาวชนในครอบครัวที่มี ฐานะยากไร้ทางเศรษฐกิจและสังคมให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ของชาติอีกทางหนึ่ง จึงมีโครงการจัดตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 23 ขึ้น โดยดำเนินการวางศิลาฤกษ์ การก่อสร้างเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2536 ในพื้นที่สาธารณประโยชน์ของตำบลเนินเพิ่ม ที่หมู่ 19 บ้านเพิ่มนคร (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็น บ้านเฉลิมพระเกียรติ) ตำบลเนินเพิ่ม อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 300 ไร่ สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีพื้นที่บริการเด็กด้อยโอกาสของจังหวัดพิษณุโลกและจังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นสำคัญ

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 23 เปิดการเรียนการสอนครั้งแรกในปีการศึกษา 2537 จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีลักษณะเป็นโรงเรียนประจำ

จัดการศึกษาแบบการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มเป้าหมายที่ให้ บริการทางการศึกษาคือ เด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา

### วิสัยทัศน์

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 23 จังหวัดพิษณุโลก เป็นสถานศึกษาชั้นนำในการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะชีวิตของเด็กด้อยโอกาสให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

### เป้าประสงค์

เด็กด้อยโอกาสในพื้นที่เป้าหมายได้รับการศึกษาสงเคราะห์และพัฒนาทักษะชีวิตอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติ

### พันธกิจ

1. พัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสด้วยหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต
2. พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. พัฒนาประสิทธิภาพระบบการจัดการศึกษาสงเคราะห์
4. พัฒนาแหล่งการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

### 3. โรงเรียนบ้านน้ำจวง

โรงเรียนบ้านน้ำจวง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ที่ หมู่ 13 ต.บ่อภาค อ.ชาติตระการ จ.พิษณุโลก เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนเขา นักเรียนส่วนใหญ่ก็เป็นชาวพื้นที่สูง ฐานะยากจน

### 4. โรงเรียนนครไทย

โรงเรียนนครไทย ตั้งที่ 265 ม.4 ต.นครไทย อ.นครไทย ต.นครไทย อ.นครไทย จ.พิษณุโลก ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการให้จัดตั้งเป็นโรงเรียนสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ.2502 ซึ่งได้ทำการเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 ห้องเรียน ปี พ.ศ. 2503 เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 รวมเป็น 2 ห้องเรียน ได้ขออนุญาตทางอำเภอนครไทย ย้ายที่ตั้งโรงเรียนไปอยู่ในที่ดินปัจจุบันของโรงเรียนซึ่งเป็นที่ดินสาธารณประโยชน์ที่ทางอำเภอนครไทย สงวนไว้ ตั้งอยู่ที่บ้านหนองน้ำสร้าง หมู่ที่ 4 ตำบล นครไทย อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ปี พ.ศ. 2504 โรงเรียนนครไทยได้รับอนุมัติเข้าสังกัด กรมสามัญศึกษา เปิดทำการสอนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

โรงเรียนนครไทย ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษาขนาดกลางเขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2549 โรงเรียนนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ได้รับการคัดเลือก ให้เป็น โรงเรียนรางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ ปีการศึกษา 2548 เขตตรวจราชการที่ 2 จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

### วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม นำสู่ความเป็นมาตรฐานสากล บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง

### เป้าประสงค์

1. โรงเรียนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหลักสูตรสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากลบน พื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง
2. โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานครูมืออาชีพ ครุภัณฑ์วิจัย
3. ผู้เรียนมีความรู้ มีศักยภาพเป็นพลโลก
4. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น วัฒนธรรมไทย และสิ่งแวดล้อมภาคภูมิใจในสถาบันการศึกษา และสถาบันหลักของชาติ
5. องค์กรมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง
2. ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานครูมืออาชีพ ครุภัณฑ์วิจัย
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม ให้มีศักยภาพเป็นพลโลก ด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาสากล
4. ปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น วัฒนธรรมไทย และสิ่งแวดล้อม ภาคภูมิใจในสถาบันการศึกษา และสถาบันหลักของชาติ
5. บริหารจัดการองค์กรด้วยระบบคุณภาพบนหลักธรรมาภิบาล

### 5. โรงเรียนยางโกลอน

โรงเรียนยางโกลอนวิทยา 55 หมู่ 9 ตำบลยางโกลอน อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลกเดิมเป็นสาขาของโรงเรียนนาบัววิทยา โดยได้รับการจัดตั้งเป็นสาขาในปีการศึกษา 2532 เพื่อให้การบริการทางการศึกษาแก่นักเรียนในพื้นที่ตำบลยางโกลอน ซึ่งมีอัตราการศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นต่ำ เนื่องจากเส้นทางที่ใช้ในการคมนาคมไม่สะดวกโดยใช้สถานที่ของโรงเรียนบ้านน้ำพริก (โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ) เป็นที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และได้รับความร่วมมือจากชุมชนร่วมกันสร้างอาคารเรียนชั่วคราว จำนวน 3 หลัง

ในปี พ.ศ. 2534 สภาตำบลยางโกลอน ก่อตั้งโดยนายหลง พรหมชา (กำนันตำบลยางโกลอนในขณะนั้น) ได้ร่วมกันจัดหาพื้นที่ปลูกสร้างโรงเรียนแห่งใหม่ ซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์ มีพื้นที่ ไร่ 2 งาน 42 ตารางวา อยู่ในเขตรับผิดชอบหมู่ 9 ตำบลยางโกลอน และที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบให้ดำเนินการเพื่อขอใช้พื้นที่ดังกล่าวจัดตั้งโรงเรียนต่อไป

ต่อมาในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2537 โรงเรียนนาบัววิทยา (สาขา) ได้รับการสถาปนาโรงเรียน ใช้ชื่อว่า “โรงเรียนยางโกลนวิทยา” โดยจัดตั้งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ตั้งโรงเรียน ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2537 ลงนามโดยนายสัมพันธ์ ทองสมัคร (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น) และสภาตำบลยางโกลนได้มอบที่สาธารณะจำนวน 90 ไร่ 2 งาน 42 ตารางวา เป็นสถานที่ก่อสร้างโรงเรียน

### วิสัยทัศน์

โรงเรียนยางโกลนวิทยา มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมทักษะอาชีพ เรียนรู้คู่คุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บนพื้นฐานความเป็นไทย

### เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมทักษะอาชีพที่เหมาะสมตามศักยภาพ
3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สำนึกในความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. ระบบการบริหารจัดการศึกษาได้รับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่งเสริมทักษะอาชีพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สำนึกในความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

### 6. โรงเรียนนครบางยางพิทยาคม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 เปิดสอนตั้งแต่ระดับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญ เขตพื้นที่บริการการศึกษา ตำบลบ้านแยง และตำบลห้วยไผ่ โรงเรียนนครบางยางพิทยาคม ตั้งอยู่เลขที่ 212 หมู่ 11 บ้านทัศนานคร ตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก

### วิสัยทัศน์

“โรงเรียนนครบางยางพิทยาคม ส่งเสริมวิชาการ ประสานสัมพันธ์ชุมชน พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเทียบเคียงมาตรฐานสากล”

### พันธกิจ

1. จัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
2. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
3. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและชุมชน
4. ช่วยอนุรักษ์วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญเพิ่ม สอนภักดี (2559:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล วิธีดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบ เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบ เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด เทศบาลที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 องค์คณะบุคคลเครือข่ายความร่วมมือ องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายและภารกิจเครือข่ายความร่วมมือ องค์ประกอบที่ 3 แนวทางการจัดการศึกษาตลอด ชีวิต และองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการบริหารของเครือข่ายความร่วมมือ โดยผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน สังกัดเทศบาล มีความเห็นว่ารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด เทศบาลมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

สิริพงศ์ ธิดาราม (2559 : บทคัดย่อ) แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรแบบอาชีวศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกวิทยาคม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการหลักสูตรแบบอาชีวศึกษา ของโรงเรียนบ้านโคกวิทยาคม 2) เพื่อหาปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตรแบบอาชีวศึกษาของ โรงเรียนบ้านโคกวิทยาคม และ 3) เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรแบบอาชีวศึกษาของโรงเรียน บ้านโคกวิทยาคม ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ตัวแทนครู จำนวน 10 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ตัวแทนผู้ปกครอง

นักเรียน จำนวน 2 คน รวมทั้งหมดจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ ผลการศึกษา พบว่า สภาพการการบริหารจัดการหลักสูตรแบบอาชีวศึกษาของโรงเรียนโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรแบบอาชีวศึกษาของโรงเรียน คือ ด้านการเตรียมการวางแผนการเพื่อใช้หลักสูตรใหม่ ควรศึกษาสภาพสังคม ท้องถิ่น สภาพการณ์ปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย พันธกิจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สื่อและแหล่งเรียนรู้ด้านการเตรียมจัดการอบรมครูควรจัดอบรมชี้แจงทำความเข้าใจกับครู โดยให้ครูร่วมรับฟังแนวทางการจัดการเรียนการสอนแบบอาชีวศึกษาจากต้นสังกัด และจากวิทยาลัยเทคนิค อุดรดิตต์ ด้านการจัดบุคลากรเข้าสอน วิทยาลัยเทคนิค อุดรดิตต์ ช่วยดูแลด้านครูในสาขาวิชาที่เปิดสอนคือ ช่างยนต์ และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ช่วยสนับสนุนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษานั้นๆ มาช่วยสอน โรงเรียนบ้านโคกวิทยาคม ส่วนในสายวิชาสามัญครูโรงเรียนบ้านโคกวิทยาคมสอนตามปกติโดยให้ตรงตามความต้องการของหลักสูตรอาชีวศึกษาด้านการจัดตารางสอน ประชุมปรึกษากับวิทยาลัยเทคนิค อุดรดิตต์ โดยดูจากความพร้อมของครูวิทยาลัย อุดรดิตต์ ด้านการจัดบริการวัสดุอุปกรณ์ หลักสูตรและสื่อการเรียน ควรประชุมกับวิทยาลัยเทคนิค อุดรดิตต์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ทางด้านสื่อ สายช่างยนต์ ด้านการประชาสัมพันธ์การจัดประสบการณ์การเรียนกับชุมชน เชิญประชุมชี้แจง ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ และด้านการเลือก กิจกรรมเสริมหลักสูตร จัดอาคารเรียนให้เหมาะสมกับหลักสูตรอาชีวศึกษา ในสาขาวิชาที่เปิดสอน ช่างยนต์ จัดการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการ ส่วนวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ เรียนที่ห้องคอมพิวเตอร์ ด้านการจัดโครงการประเมินผลการใช้หลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินหลักสูตร ควรมีการติดตามประเมินหลักสูตรก่อนใช้ ระหว่างใช้ และหลังใช้ เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพต่อไป

ปวีร์ ศิริรักษ์ (2560 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนํานโยบายการศึกษา ระบบอาชีวศึกษาไปสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางสู่ความสำเร็จของการนํานโยบายการศึกษา ระบบอาชีวศึกษาไปสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการนํานโยบายการศึกษา ระบบอาชีวศึกษาไปสู่การปฏิบัติในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมาประชากร ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนใน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 12 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 12 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยของสภาพปัจจุบันพบว่า 1) การนำ นโยบายการศึกษาระบบอาชีวศึกษาไปสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา พบปัญหาในการปฏิบัติจำนวน 11 นโยบาย จากทั้งหมด 12 นโยบาย 2) จากการศึกษาโดยการวิเคราะห์เนื้อหาของประเด็นปัญหาและแนวทางสู่ความสำเร็จที่ได้จากการสัมภาษณ์นำเสนอแนวทางพัฒนาการนำนโยบายการศึกษาระบบอาชีวศึกษาไปสู่การปฏิบัติ แบบเร่งด่วนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา เป็นจำนวน 2 แนวทาง และ 3) นำเสนอแนวทางพัฒนาของการนำนโยบายการศึกษาระบบอาชีวศึกษาไปสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา เป็นจำนวน 11 แนวทาง

ภัทรพงษ์ ปองดี (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษา ของสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และ ความต้องการการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาของสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม และเพื่อศึกษาพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาของสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เข้าร่วมการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษา บุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ทำการสอนอาชีวศึกษา นักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษา รวมจำนวน 370 คน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กรอบของแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาแบบอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัญหาจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตร อาชีวศึกษาของสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.29 และศึกษาความต้องการการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาของสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษา ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เสนอว่า ควรสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ควรสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียน การสอนแบบอาชีวศึกษา การจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนอาชีวศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจจัดการเรียนการสอนควรเน้นความหลากหลาย สร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดที่ตี ต่อการเรียนวิชาชีพให้กับนักเรียน ครูต้องปรับกลยุทธ์และกระบวนการสอนให้ได้เรียนรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพวิชาชีพ การเรียนเน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ความรู้ทักษะ ตามความถนัดและความสนใจ มุ่งให้มี

การวัด และประเมินผลความรู้ในสายอาชีพ ใช้ขบวนการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง วัดระดับทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในสาขาวิชาชีพตามมาตรฐานของหลักสูตร เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงสุด เพื่อพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ชลธาร สมานิต (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (อาชีวศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน 2) เพื่อกำหนดองค์ประกอบและออกแบบการจัดทำคู่มือการบริหารจัดการศึกษา และ 3) เพื่อหาประสิทธิภาพของคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย (อาชีวศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคมจังหวัดแม่ฮ่องสอน กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยคือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ครูผู้สอนวิทยาลัยการอาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ คู่มือ และแบบการหาประสิทธิภาพของคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษา ตอนปลาย (อาชีวศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม ผลการศึกษาพบว่า 1) แนวทางการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (อาชีวศึกษา) ของโรงเรียนไม่มีความชัดเจน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานไม่มีความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และหลักเกณฑ์การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา 2) องค์ประกอบของคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (อาชีวศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 แนวทางการดำเนินการจัดการศึกษา ตอนที่ 2 แนวทางการจัดโครงสร้างหลักสูตร ตอนที่ 3 แนวทางการจัดการเรียนการสอน และ 3) ประสิทธิภาพของคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (อาชีวศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีเนื้อหาเข้าใจง่ายเนื้อหาสาระเหมาะสมครอบคลุม สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งอธิบายบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของครูผู้สอน นักเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน สำหรับเครื่องมือและแบบฟอร์ม มีการจัดทำรายละเอียดเป็นขั้นตอนเหมาะแก่การนำไปใช้งานเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการตามบริบทในสถานศึกษา

กนก ยนต์ชัย (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา



เขต 24 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา และระยะที่ 3 การการใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า

1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า องค์ประกอบในการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (2) การบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษา (3) การบริหารจัดการทรัพยากร สื่อ เทคโนโลยี (4) เครือข่ายความร่วมมือ (5) การติดตาม ประเมินผล และ (6) คุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ เมื่อศึกษาสภาพซึ่งประกอบด้วยสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่คาดหวังในการดำเนินงาน ในภาพรวม มีความต้องการจำเป็นทุกด้าน

2) รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ (2) แนวปฏิบัติการดำเนินงาน และ (3) ตัววัดความสำเร็จ

3) ผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 24 (1) มีประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) มีความเป็นไปได้ในการน ารูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา (3) มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ และใช้ในการบริหารจัดการศึกษาและ (4) มีความถูกต้องสอดคล้องกับขอบข่ายการปฏิบัติงานและภารกิจการบริหารจัดการศึกษา ตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

เชี่ยวชาญ ดวงใจดี (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ 1) ทราบองค์ประกอบแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษา

และมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) ยืนยันองค์ประกอบแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตร อาชีวศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย ดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาค้นคว้าตัวแปรเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล 4) การยืนยันองค์ประกอบของแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย เครื่องมือที่ใช้ในเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบยืนยันองค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่จัดหลักสูตรอาชีวศึกษาการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 226 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการยืนยันองค์ประกอบ

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการหลักสูตร มี 4 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย (1) ระบบการจัดการหลักสูตร (2) ระบบการวัดและประเมินผล (3) ระบบการวางแผนหลักสูตร (4) ระบบการประกันคุณภาพหลักสูตร 2) การดำเนินการหลักสูตร 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การจัดการความร่วมมือ 5) การจัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษา 6) การพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา 7) การบริหารทรัพยากรและงบประมาณ

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

ธนันท์ ธนรัชตะภูมิ (2562 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การอาชีวศึกษา : ทวิภาคี และอาชีวศึกษา กล่าวถึง การผลิตและพัฒนากำลังคนทางด้านอาชีวศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่ง เนื่องจากทรัพยากรบุคคลทางด้านอาชีวศึกษาเป็นกำลังสำคัญในการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ เช่น การเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ การทำงาน ภาคอุตสาหกรรม การทำ งานภาคการเกษตรสมัยใหม่ อันนำไปสู่การผลิตนวัตกรรม และสร้างสรรค์เทคโนโลยี ซึ่งมีผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของภาคการศึกษาในการเตรียมความพร้อม เยาวชนเข้าสู่โลกทางวิชาชีพ เมื่อพิจารณาบริบทการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาในประเทศไทย พบว่า มีการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่มีความน่าสนใจ 2 รูปแบบ ได้แก่ (1) การศึกษาระบบทวิภาคีโดยผู้เรียนใช้เวลา ส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน

และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ อาจเป็นไปได้ทั้งระบบ ทวิภาคีเต็มรูปแบบในพื้นที่ ระบบทวิภาคีเต็มรูปแบบนอกพื้นที่ ระบบทวิภาคีบางสาขาวิชา ระบบทวิภาคีจัดให้แก่พนักงานของสถานประกอบการ และระบบทวิภาคีใน ต่างประเทศ และ (2) การจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษา ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยเรียนในหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หรือ หลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551) อย่างไรก็ตาม แม้การจัดการศึกษาทั้ง 2 รูปแบบนี้มีความแตกต่างกันในรายละเอียด แต่มีเป้าประสงค์ ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้และทักษะทางปัญญา มีความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง

Amenu – Tekaa (1988 : 1626 - A) ได้ศึกษาทัศนะของชาวอินเดียใน ประเทศแคนาดา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาของชุมชนที่ ประสบความสำเร็จนั้น เนื่องมาจากประชาชนในชุมชนได้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตร โดยให้ หลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสอดคล้องกับ วัฒนธรรมของชุมชน เน้นการมีส่วนร่วม จะนำไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายของการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาท ช่วยส่งเสริมด้วย

Meegan (1986: 1139) ได้วิจัยการมีส่วนร่วมในการวางแผนและคุณภาพของโรงเรียน คาทอลิกในรัฐวีนคอนซิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างการเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผน และแนวคิดของบุคลากรเกี่ยวกับ คุณภาพของโรงเรียน พบว่าการวางแผนและคุณภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ ที่สำคัญที่สุดเกี่ยวกับการ วางแผน คือ หลักสูตร ทั้งนี้ ครูใหญ่มีทัศนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง คุณภาพของโรงเรียนในแง่บวก มากกว่าครูทั่วไป

Pogatsnik (2018 : 145 -152) ศึกษาเรื่อง อาชีวศึกษา : โมเดลวิน –วินของการทำงาน แบบร่วมแรงร่วมใจ ระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงงานอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายประสบการณ์ ใหม่ของรูปแบบอาชีวศึกษาด้านวิศวกรรมในประเทศฮังการี โดยเป็นโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่ จะได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อมฝึกประสบการณ์จริงในโรงงานอุตสาหกรรมก่อนสำเร็จการศึกษา และเป็นเครื่องมือที่ดีในการกระตุ้นให้พวกเขาเรียนตั้งใจเรียน นักเรียนในระบบอาชีวศึกษาใช้เวลาเรียนใน สถานศึกษาควบคู่กับการศึกษาทางวิชาการที่พวกเขาเข้าร่วมในการฝึกภาคปฏิบัติ เปิดโอกาสให้นักเรียน

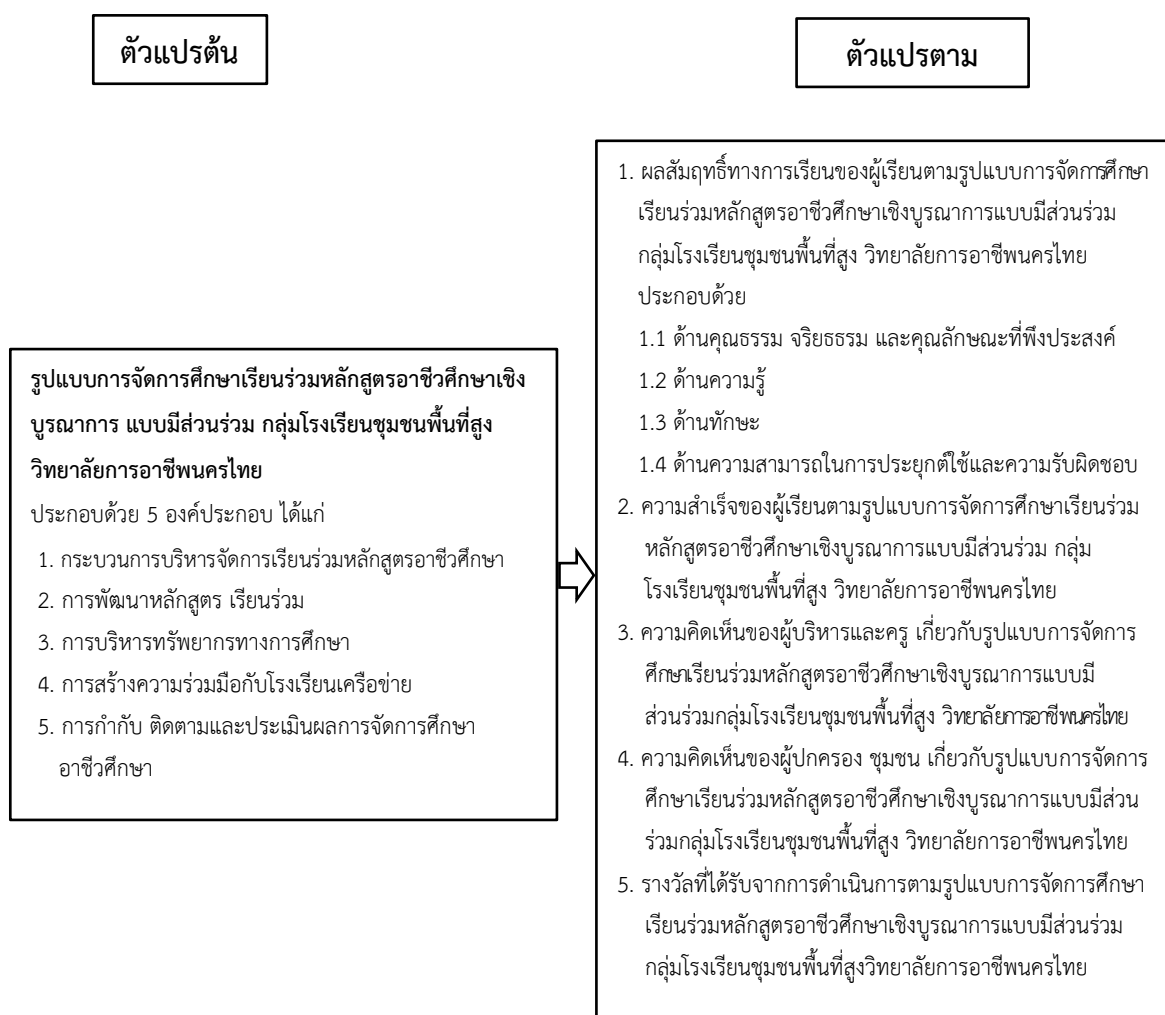
ได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเฉพาะในองค์กร การมีส่วนร่วมในงานเชิงปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจง และงานที่มุ่งเน้นการทำโครงการช่วยเพิ่มการทำงานที่เป็นอิสระ มีทักษะ และเรียนรู้กับวัฒนธรรมในการทำงาน

Remington (2018 : 497-523) ศึกษาเรื่อง ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการฝึกอบรมด้านเทคนิคและการอาชีวศึกษา : การปรับใช้ระบบอาชีวศึกษาในสหรัฐอเมริกา โดยกล่าวถึงทั่วโลก รัฐบาล นักศึกษาและนายจ้าง ได้ให้ความสนใจในวิธีฝึกอบรมด้านเทคนิคและอาชีวศึกษา (TVET) ของเยอรมัน ในประเทศดังกล่าวโรงเรียน และ บริษัท ต่างมีหน้าที่ร่วมกันรับผิดชอบในการให้การศึกษาด้านเทคนิคและอาชีวศึกษาซึ่งรูปแบบนี้เรียกว่า "ระบบอาชีวของการฝึกอาชีพและการศึกษา" ระบบอาชีวศึกษา หมายความว่า การฝึกอาชีพที่เกิดขึ้นในสถานที่สองแห่งที่เกี่ยวข้อง คือ สถาบันการศึกษาและสถานที่ทำงาน อาชีวศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่งกับภาวการณ์ทักษะของผู้ที่จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษา ในขอบเขตการศึกษา ระบบอาชีวศึกษาช่วยให้เยาวชนไม่ได้เพียงแค่ทักษะด้านเทคนิคและการประกอบอาชีพเท่านั้น แต่ยังกำหนดสมรรถนะไว้อย่างกว้าง ๆ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร มีสาระสำคัญ ประกอบด้วยแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานบนพื้นฐานของแนวคิดการแบ่งอำนาจหน้าที่จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน แนวคิด ทฤษฎี วงจรการควบคุมคุณภาพ (Deming Cycle : PDCA) หรือวงจร Deming เป็นหลักการหรือวิธีการบริหารงานภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งสรุปได้ว่า เครือข่ายความร่วมมือ คือ การสร้างความสัมพันธ์ เชื่อมโยงการทำงานของหลายองค์กรเข้าด้วยกัน โดยมีการพึ่งพา ติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังมีความเป็นอิสระในการดำเนิน กิจกรรมของตน โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นแนวทางการเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ของ ระดับคุณวุฒิการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ และ ประเภท การศึกษากับระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการสร้างรูปแบบการจัด

การศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วม กลุ่มโรงเรียนชุมชนพื้นที่สูง วิทยาลัยการอาชีวศึกษาไทย โดยรูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กระบวนการบริหารจัดการอาชีวศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรเรียนร่วม 3) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา 4) การสร้างความร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่าย และ 5) การกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา จากนั้นนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปตรวจสอบและ ยืนยันคุณภาพของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดลองใช้กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกับ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาไทย เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาเชิง บูรณาการแบบมีส่วนร่วมกลุ่มโรงเรียนชุมชนพื้นที่สูง วิทยาลัยการอาชีวศึกษาไทย ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดการวิจัย