

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน กลุ่มอาชีพอาหารและโภชนาการ หลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน เพื่อการเป็นผู้ประกอบการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยสารพัดช่าง อุทัยธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 - 2579 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน
2. แนวคิดและองค์ประกอบของสมรรถนะวิชาชีพ
3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาวิชาชีพพระยาสัน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
5. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
6. บริบทของวิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน

1. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มีวิสัยทัศน์คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว” ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- 1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ขีดการค้า
- 2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืนและส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงานระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิต และบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และใน ภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- 1) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- 2) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- 3) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- 4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- 5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- 1) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- 2) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- 3) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- 4) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของ

ชุมชน

- 5) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

2. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เป็นแผนระยะยาว 20 ปี ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก ความจำเป็นในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ กมล รัตคล้าย (2560: 2-8) ได้แก่ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และ

ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

เป้าหมาย

1. คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

3. คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ตามแนวทางการพัฒนา

3.1 พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2 ยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.3 ยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในพื้นที่พิเศษ (พื้นที่สูงพื้นที่ตามแนวตะเข็บชายแดน และพื้นที่เกาะแก่ง ชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมกลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว)

3.4 พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการจัดระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าหมาย

1. กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2. สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน

3. การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจแนวทางการพัฒนา

3.1 ผลิตและพัฒนาากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

3.2 ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน

3.3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

3. แผนพัฒนาการของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ .ศ. 2560 – 2564)

ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

ผลผลิต /ผลลัพธ์

ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถท่องจำและนำสิ่งที่จำไปฝึกคิด วิเคราะห์คิดสังเคราะห์ คิดในเชิงสร้างสรรค์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับ/ประเภทได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีจิตสำนึกประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสามัคคีปรองดอง

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และจัดกิจกรรมเสริมทักษะพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การวัดและประเมินผลการศึกษาทุกระดับ/ประเภท การศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

3. ส่งเสริมการพัฒนาเนื้อหาสาระที่ทันสมัยในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา เพื่อการผลิตสื่อการเรียนการสอน ตำราเรียนที่มีคุณภาพ รวมทั้งตำราเรียนอิเล็กทรอนิกส์

4. ปรับปรุงระบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติให้สอดคล้องกับหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน

5. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองและพลโลก ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระบบการศึกษาอย่างเข้มข้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา

ผลผลิต /ผลลัพธ์

มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภท มีครูครบตามเกณฑ์มีครูประจำชั้นครบทุกห้อง และมีครูที่จบตรงวุฒิตามสาขาวิชาที่สอน ผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่และขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

กลยุทธ์

1. วางแผนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ อย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ / ประเภทการศึกษา
2. ปรับระบบการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
3. เร่งรัดพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูประจำการที่สอนไม่ตรงวุฒิ ครูที่สอนคณะชั้นและครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน
4. สร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
5. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ

ผลิต / ผลลัพธ์

มีการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา และด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่มีคุณภาพเพิ่มจำนวนบัณฑิตในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ประชาชนได้รับการฝึกอาชีพตามความถนัดและความสนใจ รวมทั้งมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในเชิงพาณิชย์การให้การรักษายาบาล และการพัฒนาความเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาของภูมิภาค

กลยุทธ์

1. เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี แพทย์ และพยาบาล
2. เร่งผลิตและพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และรองรับพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ
3. ส่งเสริมภาพลักษณ์การอาชีวศึกษา เร่งปรับค่านิยม และวางรากฐานทักษะอาชีพให้แก่ ผู้เรียนตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษอย่างต่อเนื่องทุกระดับ
5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคน โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือตามรูปแบบประชารัฐ ทั้งระหว่างองค์กรภายในและต่างประเทศ
6. ส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

4. แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560–2579) แผนการศึกษาแห่งชาติ

(พ.ศ.2560–2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา ค่านิยมอาชีวศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัด และการขับเคลื่อนแผนพัฒนา การอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561)

4.1 แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) ระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือ สายปฏิบัติการ) และการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้นและ ระยะยาว ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับปรัชญาการอาชีวศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา แห่งชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ

4.2 ค่านิยมอาชีวศึกษา

ในการจัดการอาชีวศึกษามีค่านิยมที่เป็นเป้าหมายหลักในการปลูกฝังที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คุณธรรม (Merit) คุณภาพ (Quality) ความร่วมมือ (Collaboration) ความเป็น มืออาชีพ (Professional)

4.3 วิสัยทัศน์

แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นความ คาดหวังตามเจตนารมณ์ของการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้ “ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม วิชาชีพ มีคุณธรรม คุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ”

4.4 พันธกิจ

เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงมีภารกิจที่ต้อง ดำเนินการดังนี้

- 1) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพสอดคล้อง กับความต้องการของ สถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระให้มีคุณภาพได้มาตรฐานใน ระดับสากล
- 2) ขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกช่วงวัย
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภายใต้ หลักธรรมาภิบาล โดย อาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
- 4) พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างองค์ความรู้เพื่อการ จัดอาชีวศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ
- 5) พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้วยวิธีที่หลากหลาย

5. วัตถุประสงค์

แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้

- 5.1 เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้มีคุณธรรม คุณภาพ และความเป็นมืออาชีพ
- 5.2 เพื่อเพิ่มโอกาสการศึกษาระดับวิชาชีพกับประชาชนทุกช่วงวัย
- 5.3 เพื่อนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา
- 5.4 เพื่อพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษา
- 5.5 เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. เป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

การพัฒนาการอาชีวศึกษาตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่

- 6.1 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัย และทักษะทางปัญญา
- 6.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการ และการพัฒนางาน
- 6.3 ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สู่อชีพ

7. ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

เพื่อให้แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษาไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

7.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติมีเป้าหมายดังนี้

7.1.1 ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีและธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผู้เรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทุกคนผ่านการอบรมลูกเสือ เนตรนารี การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม และ สร้างภูมิคุ้มกันหรือป้องกันปราชัยการทุจริตคอร์รัปชัน

7.1.2 ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรู้และได้รับการดูแลป้องกันภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธี เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีระบบกลไกและมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามรูปแบบใหม่ สถานศึกษาปลอดภัยเสถียร อบอุ่น และเหตุทะเลาะวิวาท

7.1.3 ผู้เรียนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรม การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพที่ครอบคลุมคนทุกช่วงวัย สอดคล้องกับภูมิสังคมอัตลักษณ์และความต้องการของพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะอาชีพมีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ มีความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ มีระบบเงินเดือนค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้สำเร็จการศึกษาในกลุ่มสาขาเป้าหมายมีงานทำหลังจบการศึกษา และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ ที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา

7.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

7.2.1 กำลังคนอาชีวศึกษามีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ มีฐานข้อมูลการผลิตและความต้องการกำลังคนอาชีวศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษาได้รับเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จ อาชีวศึกษาตามมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) ผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ในสาขากลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายตรงตามข้อมูลความต้องการกำลังคน อัตราการมีงานทำ การประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ภายในระยะเวลา 1 ปี และผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ

7.2.2 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทาง มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทาง มีหลักสูตรมาตรฐานสมรรถนะในสาขาที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ จัดการศึกษาเน้นด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการวิจัย จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ หรือสะเต็มศึกษา ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ มีภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน สถาน

ประกอบการ สมาคมวิชาชีพที่จัดการอาชีวศึกษาร่วมกับสถานศึกษา เพื่อพัฒนากำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน

7.2.3 การวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ด้านอาชีวศึกษา เพื่อเพิ่มผลผลิตและมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนโครงการงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน และสังคม จำนวนบุคลากรอาชีวศึกษาด้านการวิจัยและพัฒนา จำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ที่ได้รับการจดสิทธิบัตร และจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ในระดับชาติหรือนานาชาติ

7.3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

7.3.1 กำลังคนด้านการอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ และความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา

7.3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษามีศักยภาพในการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพระดับสูง และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษา

7.3.3 หลักสูตรอาชีวศึกษามีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างหลากหลายตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา

7.3.4 การพัฒนาความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานประกอบการที่ร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษา จำนวนโครงการความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และความพึงพอใจในการพัฒนาความร่วมมือ การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษา

7.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมในด้านการอาชีวศึกษา

7.4.1 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ และทุกระดับ การศึกษาได้รับบริการทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สัดส่วนผู้เข้าเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 (ปวช.1) เทียบกับนักเรียนที่สำเร็จ

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้เข้าเรียนหลักสูตรทวิศึกษาเทียบกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เข้าเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 (ปวส.1) เทียบกับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.3) และอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้เรียนระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพที่ได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษที่ได้รับการศึกษาด้านอาชีวศึกษาหรือฝึกอบรม วิชาชีพ หลักสูตรและรูปแบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาที่ยืดหยุ่น หลากหลาย ทุกระดับการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบ นอกระบบ และอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และมีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาที่ทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

7.4.2 ระบบฐานข้อมูลรายบุคคลของผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่อ้างอิงจากเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก ที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหน่วยงานอื่น ระบบสารสนเทศที่ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถให้บริการและใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานอื่นได้ และความพึงพอใจของบุคคลและหน่วยงานในการเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา

7.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายดังนี้

7.5.1 ผู้เรียนอาชีวศึกษา มีจิตสำนึก ทักษะคิด ค่านิยม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สร้างจิตสำนึก ทักษะคิด ค่านิยมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ได้รับการปลูกฝังจิตสำนึก ทักษะคิด ค่านิยม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการสถานศึกษาคุณธรรม

7.5.2 ผู้เรียนอาชีวศึกษาสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนสถานศึกษาที่บริหารจัดการและจัดการการเรียนการสอนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง” ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

7.5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยีและองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและนำไปใช้ประโยชน์หน่วยงาน ภายนอกที่ร่วมมือหรือสนับสนุน สถานศึกษาในการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มี เป้าหมาย ดังนี้

7.6.1 ระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ที่มีประสิทธิภาพภายใต้ หลักธรรมาภิบาลสถานศึกษาที่บริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการอาชีวศึกษา

7.6.2 นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศและนวัตกรรม ด้านการพัฒนาการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ

7.6.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ เครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

7.6.4 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษาทุกระดับการศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก และสถานศึกษาที่ได้ รับการยกระดับคุณภาพให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน

5. นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 - 2569

การกำหนดเป้าหมายการผลิตและแผนพัฒนากำลังคนในระยะ 15 ปี เป็นการวิเคราะห์จากข้อมูลนักเรียนนักศึกษาที่เข้าสู่ระบบการศึกษาและแนวโน้มประชากรในวัยเรียน จากข้อมูลประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ สำหรับการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการสนับสนุนนั้น คณะอนุกรรมการฯ ได้มีการระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนที่ร่วมเป็นคณะอนุกรรมการฯ คณะทำงานสนับสนุนทั้ง 3 คณะ รวมทั้งได้เชิญผู้เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อให้นโยบาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ดังกล่าวมีความสมบูรณ์ ส่งผลต่อการผลิตและพัฒนา กำลังคนในเชิงคุณภาพ นอกจากนี้แล้วยังได้มีการกำหนดแนวทางการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยการมีส่วนร่วมจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โครงการและกิจกรรมสำคัญผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศศูนย์กำลังคนอาชีวศึกษา รวมทั้งการ

จัดระบบติดตาม และประเมินผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมอาชีวศึกษาของ คณะอนุกรรมการการอาชีวศึกษาด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการผลิต และแผนพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัย สนับสนุนและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคน

1) สารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับ ภูมิภาคระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด

2) ให้ความสำคัญกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดย มุ่งเพิ่มพูนขีดความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถาน ประกอบการโดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และการฝึกงาน

4) เตรียมความพร้อมกำลังคนรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในส่วนของ การตั้งรับและเชิงรุก ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถทางภาษา และสมรรถนะกำลังคนอาชีวศึกษาให้ มีมาตรฐานในระดับสากลในการนี้คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของการ พัฒนา ประกอบด้วย 4 นโยบาย 10 ยุทธศาสตร์ 28 กลยุทธ์ และ โครงการ 93 โครงการ ดังนี้

นโยบายที่ 1: มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของ ตลาดแรงงาน

เป้าหมาย : ผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาบริบทความร่วมมือกับสถาน ประกอบการให้ได้ตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองและฝึกอบรมวิชาชีพกำลังคน อาชีวศึกษาที่อยู่นอกระบบให้เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : มุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณผู้เรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการของ ตลาดแรงงานในประเทศและระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตและพัฒนาากำลังคนให้มีสมรรถนะ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของ ตลาดแรงงานและสังคมทั้งในประเทศ ภูมิภาค อาเซียน และระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพด้วย รูปแบบที่หลากหลายทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุน และเร่งรัดการจัดอาชีวศึกษาด้านความร่วมมือ ผลิต และพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยเฉพาะการศึกษาระบบ ทวิภาคีและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 4 ปรับภาพลักษณ์ ทักษะและสร้างการยอมรับของสังคมที่มีต่อการเรียนสายอาชีพด้วยกระบวนการเชิงคุณภาพให้กับนักเรียน กลุ่มผู้ประกอบการและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และการฝึกอบรมวิชาชีพอาชีวศึกษาให้กับกลุ่มผู้อยู่นอกระบบ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ผู้อยู่นอกระบบการศึกษา ให้สามารถสร้างงานสร้างรายได้

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพตลอดชีวิต ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการและผู้อยู่นอกระบบ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุน อบรมวิชาชีพเพื่อการพัฒนาต่อยอดอาชีพเดิมหรือสร้างอาชีพใหม่ สำหรับผู้ประกอบการอาชีพอิสระ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการประเมินมาตรฐานวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นไปตามสมรรถนะของกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพตรงตามคุณวุฒิวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบการจูงใจให้เกิดการตัดสินใจเข้าศึกษาต่ออาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับระบบกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาต่ออาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 จัดหาแหล่งเงินสนับสนุนทุนการศึกษาให้ผู้สนใจและคนเก่งได้ศึกษาในระดับ ปวช., ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระหลังจบการศึกษาสร้างความมั่นคงในชีวิต

กลยุทธ์ที่ 4 มาตรการทางด้านภาษีอากรเพื่อการจูงใจให้สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา

นโยบายที่ 2 : พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

เป้าหมาย

1) มีปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาพอเพียงต่อการจัดการศึกษาระดับ ปวช. ระดับ ปวส. และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการและการฝึกอบรมวิชาชีพ

2) พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเสริมปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้าน
อาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ 2 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาคเอกชน
และชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมสมรรถนะและประสบการณ์เพื่อคุณภาพของครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างโอกาสและความร่วมมือในการสร้างเสริมคุณภาพครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาคเอกชนและชุมชน

นโยบายที่ 3 : พัฒนาคูณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ใหม่

เป้าหมาย : สถานศึกษาของอาชีวศึกษามีมาตรฐานในด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับ
ปวช.,ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน โดยความ
ร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา สถานประกอบการทั้งภายในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาของอาชีวศึกษาในด้านการจัดการเรียน
การสอน ในระดับ ปวช., ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และเพิ่มศักยภาพ
ให้เป็นแหล่งเรียนรู้วิชาชีพและฝึกอบรมวิชาชีพของชุมชน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างและเครือข่ายการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 3 ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปิดสอนระดับ ปวช., ปวส. และ
ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดการจัดเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน
ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษา
ภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทาง
วิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 1 เจรจาแสวงหาความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

นโยบายที่ 4 : การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

เป้าหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะการบริหารอย่างมีคุณภาพโดยมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม องค์ความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการลงทุนทางการศึกษา

6. การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการดังนี้

1) ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานโดย

1.1 รักษาเป้าหมายผู้เรียนในระดับ ปวช. การเพิ่มปริมาณผู้เรียนในระดับ ปวส.

1.2 ลดปัญหาการออกกลางคัน โดยวางเป้าหมายให้ลดลงร้อยละ 5 ด้วยการป้องกัน/ดูแลรายบุคคล การวิจัยพัฒนา แก้ปัญหารายวิทยาลัย/รายสาขาวิชา การวิเคราะห์แก้ปัญหาเชิงระบบ กลุ่มเป้าหมายใน 50 วิทยาลัยที่มีปัญหาการออกกลางคันสูง

1.3 จัดการเรียนการสอนในระดับพื้นที่และภาพรวมตามความต้องการในแต่ละสาขา

1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าเรียนสายอาชีพด้วยระบบโควตา

1.5 เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนสำคัญต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษาในเชิงรุก ซึ่งได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครอง

2) ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

2.1 จัดอาชีวศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ สาขาอาชีพ การขยายกลุ่มเป้าหมาย

2.2 จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในรูปแบบกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัดและกรุงเทพมหานคร รวม 19 สถาบัน และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคละ 1 แห่ง จำนวน 4 แห่ง

2.3 จัดตั้งสถานศึกษาอาชีวะอำเภอในกลุ่มอำเภอขึ้นหนึ่ง

2.4 ส่งเสริมการจัดอาชีวะชายแดนใต้สู่สันติสุข ศูนย์ฝึกอบรมอาชีวะ อาชีวะสองระบบ และการจัดหลักสูตรอาชีวะท้องถิ่น และสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส

2.5 มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการจัดอาชีวศึกษาเฉพาะทาง อาทิ ปีโตรเคมี การสร้างเขตรุ่นใหม่ คริวไทยสู่ครัวโลก พลังงานทดแทน โลจิสติกส์/รถไฟความเร็วสูง อัญมณี ยานยนต์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ท่องเที่ยว/โรงแรม ฯลฯ

2.6 ขยายกลุ่มเป้าหมายอาชีวะในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวะเพื่อคนพิการ อาชีวะวัยแรงงาน อาชีวะสูงวัย อาชีวะเพื่อสตรีอบรมระยะสั้น/ตลาดนัดอาชีพศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อต่อยอดและพัฒนาทักษะทั้ง Upgrade Skills และ Re Skills ร่วมจัดอาชีวศึกษาในสถานพินิจ เรือนจำ ค่ายทหาร และ อปท. ฯลฯ

2.7 สนับสนุนให้หน่วยงาน/องค์กร ร่วมจัดอาชีวศึกษาซึ่ง ได้แก่ สถานประกอบการ และภาคเอกชนจากสาขาอาชีพต่าง ๆ

2.8 จัดอาชีวะทางเลือก อาชีวะทายาท วิทยาลัยอาชีวศึกษาฐานวิทยาศาสตร์ อาชีวะอินเตอร์ และอาชีวะเทียบโอนประสบการณ์

2.9 เพิ่มช่องทางการเรียนอาชีวศึกษาด้วย อาชีวะทางไกล และเครือข่ายวิทยุเพื่อการศึกษาและพัฒนาอาชีพ (R-radio network)

3) ยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษา

3.1 ระดับสถานศึกษา และระดับห้องเรียน ส่งเสริมคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษาโดย

3.1.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการสร้างองค์ความรู้ (Constructionism) การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning: PBL) การเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์จากการเรียนในสถานที่จริง/สถานการณ์จริง อาทิ ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix It Center) และกรณีภัยพิบัติ

3.1.2 พัฒนาระบบนิเทศ การจัดการความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์จากครูรุ่นพี่สู่ครูรุ่นใหม่ (นิเทศภายใน) และการนิเทศทางไกล

3.1.3 สร้างความเข้มแข็งการประกันคุณภาพภายใน สนับสนุนให้ทุกวิทยาลัยผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก และเตรียมพร้อมรับการประเมินระดับสากล

3.1.4 ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง ตามความต้องการของพื้นที่และการให้บริการกลุ่มเป้าหมายพิเศษอาทิคนพิการ วัยทำงาน ผู้สูงวัย

3.1.5 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology) เพื่อการเรียนการสอน สนับสนุนความพร้อมในด้านฮาร์ดแวร์ (Hardware) สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมการประกวดสื่อ/สื่อออนไลน์ และจัดตั้งวิทยาลัยต้นแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน

3.1.6 พัฒนาครู สร้างเครือข่ายครู Social Media และ Network สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

3.1.7 จัดหาสื่อ/หนังสือ วัสดุฝึก อุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ทันสมัยและเพียงพอ

3.2 ระดับผู้เรียน ยกระดับความสามารถของผู้เรียนเพื่อให้สำเร็จอาชีวศึกษามีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ (Function Competency) โดยใช้ V-NET การประเมินด้านมาตรฐานวิชาชีพ และการประเมินระดับห้องเรียน สร้างเสริมทักษะอาชีพในอนาคตด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม วิถีประชาธิปไตย ความมีวินัย เสริมสร้างทักษะชีวิต ความสามารถด้านนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ การเป็นผู้ประกอบการ พัฒนาทักษะการคิดบนพื้นฐาน Competency Based Technology Based Green Technology และ Creative economy รวมทั้งการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมและการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ อาทิ สุภาพบุรุษอาชีวะ ลูกเสือ กีฬา และการป้องกัน/แก้ไขการทะเลาะวิวาท

3.3 เตรียมผู้เรียนสู่การเป็นประชาคม ASEAN โดยการเพิ่มจำนวนสถานศึกษา English Program (EP) Mini English Program (MEP) ทุกจังหวัดใช้หลักสูตร/สื่อต่างประเทศ สนับสนุนการฝึกงานต่างประเทศ/บริษัทต่างประเทศและในประเทศ ยกระดับทักษะด้านภาษาอังกฤษในงานอาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาประเทศคู่ค้า จัดระบบ Sister School ทุกประเทศใน ASEAN

4) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

4.1 ด้านบริหารทั่วไป ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ Web Portal, E-office และ Data based รวมทั้งการปรับภาพลักษณ์เชิงบวก

4.2 ด้านงบประมาณ ใช้แนวทาง Strategic Performance, Based Budgeting: SPBB และ Formula Funding โดยการจัดงบประมาณตามความจำเป็นพื้นฐาน ความเสมอภาค และตามนโยบายการกระจายอำนาจจัดซื้อจัดจ้าง, จัดหางบประมาณค่าสาธารณูปโภคและค่าจ้างให้เพียงพอ

4.3 ด้านบริหารงานบุคคล สร้างเครือข่ายครู/สมาคมวิชาชีพ จัดหาลูกจ้าง พนักงานราชการให้เพียงพอ รวมทั้งการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบันการอาชีวศึกษา

4.4 ด้านการสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อพัฒนาการจัดอาชีวศึกษา

แนวคิดและองค์ประกอบของสมรรถนะวิชาชีพ

1. ความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของแมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปีค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ความสามารถโดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ. 1970 บริษัทแม็คเบอร์ (Mcber) ซึ่ง แมคเคิลแลนด์เป็นผู้บริหาร เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบแบบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคิลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist เผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคิลแลนด์เรียกว่า สมรรถนะ

ในปี ค.ศ. 1982 ริชาร์ด โบยาตซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือ The Competent Manager : A Model of Effective Performance” และได้นิยามคำว่า Competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ปี ค.ศ. 1994 แกรีแฮมเมล และ ซี.เค.พราฮาราด (Gary Hamel และ C.K. Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for the Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญคือสมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระ หลักพื้นฐานความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้างและอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจ อยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่า มี 708 บริษัททั่วโลกนำสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจากจริยธรรมขององค์กร (Corporate Code of Ethics) และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) แสดงว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น เทียน ทองแก้ว (2554) กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะ และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 : 54 - 55) กล่าวว่า สมรรถนะ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติศัพท์ว่า ความสามารถ มีความสามารถ ความมีสมัตถิยะ ในที่นี้จะใช้คำว่า สมรรถนะ เนื่องจากเป็นคำที่หน่วยงานภาครัฐและนักวิชาการส่วนใหญ่ใช้กันแพร่หลายมากที่สุด นิยามของ คำว่า “สมรรถนะ” หรือ Competency นี้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในตำรา บทความ และข้อเขียน ทางวิชาการหลากหลายโดยทั่วไปกล่าวกันว่า ไม่มีนิยามใดผิดหรือถูกแต่ขึ้นอยู่กับ

กับวัตถุประสงค์ ในการนำไปใช้มากกว่าตัวอย่างคำจำกัดความของคำว่า “สมรรถนะ” ตามที่มีผู้อธิบายไว้ อาทิ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1993 : 80) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying characteristics) ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามบทบาท หรือตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้อย่างดีเลิศ สเปนเซอร์ (Spencer, 1995 : 112) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ และ/หรือการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2556:54) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กร การปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าผู้อื่นสอดคล้องกับ ฌองส์วีย์ แชนทอง (2554:48) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคลซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ (2556 : 83) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวของบุคคลและแสดงออกมา โดยการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผลงานการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมและโดดเด่น ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรม

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

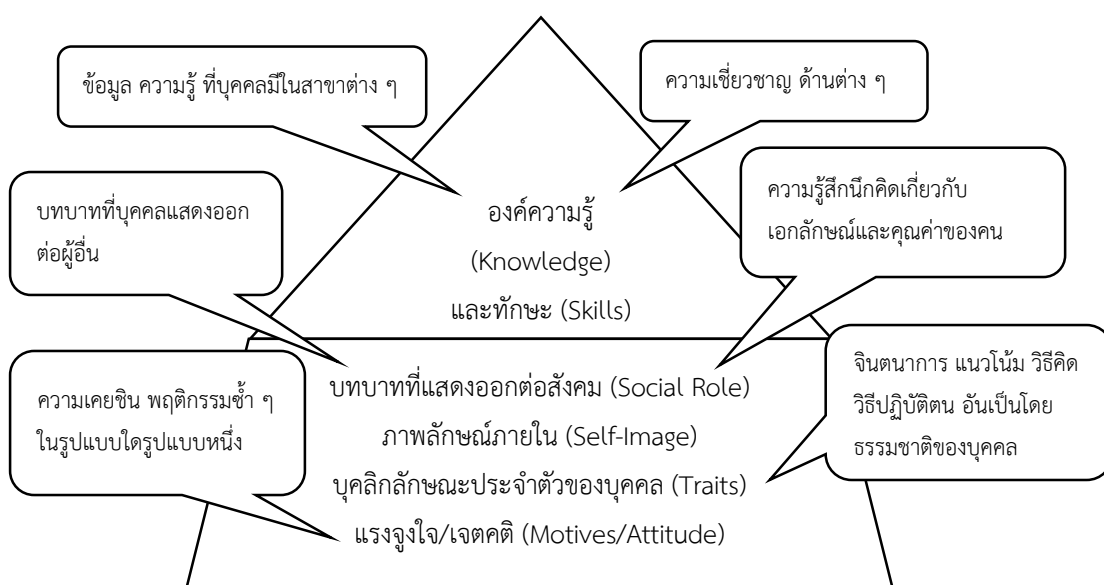
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1993 โดยนักวิชาการชื่อ แมคเคลแลนด์ (McClelland) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่า ทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกันแมคเคลแลนด์ (McClelland) จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) จีระประภา อัครบวร (2554 : 58) และในปี ค.ศ. 1993 แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สำคัญอธิบายบุคลิกลักษณะของ คนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 : 59) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งใน แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมายของ

แต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้ องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland) มี 5 ส่วนคือ

- 1) ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นสาระสำคัญสำหรับวิชาชีพ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
- 2) ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทาง ความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
- 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือเจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
- 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
- 5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น



ภาพที่ 1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน ดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ ดังนั้น องค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลแลนด์ (McClelland) กล่าว สมรรถนะ เป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ

ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้น ความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถและมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ ในทำนองเดียวกันความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่งได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจเช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

- 1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะ พื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น
- 2) สมรรถนะให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

4. ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้ ฌรณควิทย์ แสนทอง (2554: 10-11) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้
- 2) สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน
- 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้น มีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2557: 16) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานที่กลมกลืน

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งจะแปรผันตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงานไม่หยุดนิ่ง เป็นส่วนที่สนับสนุนผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยึดถือเป้าหมายขององค์กร เป็นหลัก และสามารถวัดผลได้

3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะและ ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้และสมรรถนะตามสายงาน เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถ มีความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อที่จะช่วยส่งเสริมและสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้ สูงกว่ามาตรฐาน

ทิสนา แคมมณี (2560) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษานับเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วนที่จำเป็นต้องมีการดำเนินการกันอย่างจริงจังในทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะในองค์ประกอบที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของผู้เรียน คือ ครู หลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล จากการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการเอกสาร ผลงานวิจัย การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ด้อยคุณภาพทั้งทางด้านการนำความรู้และทักษะที่ตนได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ซึ่งก็คือ “ความสามารถเชิงสมรรถนะ” นั่นเอง

“สมรรถนะ” เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน การใช้ชีวิตและการแก้ปัญหาศาสตราจารย์ Davis McClland แห่งมหาวิทยาลัย Harvard พบว่า สมรรถนะเป็นคุณสมบัติที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าเชาว์ปัญญา (Intelligence) สมรรถนะจึงควรจะเป็นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการเรียนรู้ เพราะเป็นความสามารถในระดับใช้การได้ในชีวิต ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต ในเมื่อ “สมรรถนะ” มีความสำคัญและประโยชน์ต่อชีวิต การศึกษาจึงต้องทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็น แต่สมรรถนะอะไรที่เป็นความจำเป็นที่ผู้เรียนทุกคนจะต้องมีเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ป.1 – ม.6) ประเด็นนี้จึงเป็นคำถามสำคัญที่ต้องตอบให้ได้เป็นอันดับแรก

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว จึงได้จัดตั้งคณะทำงานขึ้นมาชุดหนึ่งเพื่อศึกษาหาคำตอบ คณะทำงานดังกล่าวจึงจัดทำขึ้นเป็นการนำร่อง โดยคณะวิจัยได้พัฒนารอบสมรรถนะหลักของผู้เรียน ซึ่งเป็นสมรรถนะของผู้ที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพื่อให้เห็นกรอบสมรรถนะในภาพรวมปลายทาง และใช้กรอบดังกล่าวเป็น

หลักในการนำสู่กรอบสมรรถนะหลักระดับประถมศึกษาตอนต้น (ป.1 – ป.3) ซึ่งมีความสำคัญเร่งด่วนที่ต้องปรับเปลี่ยนก่อนระดับชั้นอื่น ๆ

กรอบสมรรถนะหลักที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยสมรรถนะสำคัญ 10 สมรรถนะ ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ เป็นสมรรถนะที่สามารถตอบสนอง 1) ความต้องการของประเทศตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนการศึกษา และมาตรฐานการศึกษา 2) สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกปัจจุบันและอนาคต 3) ส่งเสริมการใช้ศาสตร์พระราชา พระราโชบายของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 และพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 4) ให้ความสำคัญกับความเป็นไทย ความเป็นชาติไทย เพื่อดำรงรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยให้ดำรงสืบไป 5) สอดคล้องกับหลักพัฒนาตามวัยของมนุษย์และตอบสนองต่อความแตกต่างที่หลากหลายทั้งของผู้เรียน บริบท และภูมิสังคม และ 6) สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากลได้

สมรรถนะทั้ง 10 ประการ เป็นสมรรถนะหลักที่เด็กและเยาวชนไทยจะต้องได้รับการพัฒนาในช่วงเวลา 12 ปี ของการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ได้ สมรรถนะทั้ง 10 ประการ ได้แก่

1. ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
2. คณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวัน
3. กระบวนการสืบสอบทางวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์
4. ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
5. ทักษะชีวิตและความเจริญแห่งตน
6. อาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ
7. ทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม
8. การรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและดิจิทัล
9. การทำงานแบบรวมพลังเป็นทีมและมีภาวะผู้นำ
10. การเป็นพลเมืองตื่นรู้และมีจิตสำนึกสากล

คณะทำงานได้พัฒนารายการสมรรถนะย่อยของแต่ละสมรรถนะหลัก ทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รวมทั้งได้พัฒนาแนวทางการนำสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้ 6 แนวทาง และนำไปทดลองใช้ในโรงเรียนสังกัดต่าง ๆ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ กระบวนการนำไปใช้ ผลที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียน รวมทั้งปัจจัยที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งผลจากการวิจัยและพัฒนาดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการปรับ/พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล รวมทั้งการ

พัฒนาครูให้สามารถเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่ต้องการในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร คณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวัน ทักษะกระบวนการสืบสอบทางวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ รวมทั้งสมรรถนะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สมรรถนะทั้งสี่นี้ เป็นสมรรถนะที่จะช่วยให้เด็กและเยาวชนไทย เป็นคนไทยฉลาดรู้ (Literate Thais) คือ มีความรู้และเครื่องมือพื้นฐานที่จะใช้ในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่วนสมรรถนะทักษะชีวิตและความเจริญแห่งตน และทักษะอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ จะช่วยให้เด็กและเยาวชนไทยมีชีวิตที่อยู่ดีมีสุข (Happy Thais) สำหรับทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม รวมทั้งการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและดิจิทัล จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ ความเก่งให้เด็กและเยาวชนไทยคิดเก่งและรู้ทันโลก ทำให้เด็กและเยาวชนไทยเก่งขึ้น มีความสามารถสูงขึ้น (Smart Thais) ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลกด้วย ส่วนสองสมรรถนะสุดท้าย คือ สมรรถนะการทำงานแบบรวมพลังเป็นทีมและมีภาวะผู้นำ และสมรรถนะการเป็นพลเมืองตื่นรู้และมีสำนึกสังคม จะช่วยให้เด็กและเยาวชนไทยเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นผู้นำที่ดี และเป็นพลเมืองไทยที่ใส่ใจสังคมและมีสำนึกสากล (Active Thais Citizen with Global Mindedness) มีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในกิจการของสังคมและผดุงความเป็นธรรมในสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขตลอดไป

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาวิชาชีพพระยะสั้น

การจัดการศึกษาวิชาชีพพระยะสั้นของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพพระยะสั้นทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการสำหรับบุคคลทั่วไปหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการให้ดำเนินงานตามนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคนทุกช่วงวัย สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกกลุ่มได้เข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นในรายวิชาชีพที่ขาดแคลนกำลังคน มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นฐานสมรรถนะ “Education to Employment: Vocational Boot Camp” เปิดสอนในประเภทวิชาที่หลากหลาย เป็นการเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนอาชีวศึกษายกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและสอดคล้องกับกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจหรือ New Engine of Growth ในยุคไทยแลนด์ 4.0 และยังสอดคล้องกับโครงการสานพลังประชารัฐ โดยภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่าย ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตรและการ

ฝึกอบรม เน้นพัฒนา “สมรรถนะหลัก” ควบคู่กับ “คุณธรรม” โดยเรียกว่า “SEE: Skills, English, Ethics” สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561)

1. หลักการจัดการศึกษาวิชาชีพพระยະສັນ

สำนักมาตรฐานอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2554: 6-25) กล่าวว่า การจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกแผนการเรียนและวิธีการศึกษาตามศักยภาพ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง ทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยทางการศึกษามีโอกาสเข้ามาศึกษาหาความรู้ตลอดชีวิตตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะวิชาชีพ หลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນนั้น มีความแตกต่างไปจากการพัฒนาหลักสูตรทั่วไป จะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร 8 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นแรกคือ สำรวจความต้องการอาชีพในท้องถิ่น ขั้นที่สอง กำหนดคุณลักษณะอาชีพที่ต้องการ ขั้นที่สาม วิเคราะห์อาชีพและเขียนรายการงานเฉพาะด้านทักษะ ขั้นที่สี่ วิเคราะห์งานเฉพาะและเขียนรายการงานเฉพาะด้านความรู้ ขั้นที่ห้า เขียนพฤติกรรมปลายทางและพฤติกรรมย่อย ขั้นที่หก กำหนดคำอธิบายและมาตรฐานรายวิชา ขั้นที่เจ็ด กำหนดมาตรฐานสมรรถนะ และขั้นสุดท้ายขั้นที่แปดคือ ขออนุมัติหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນหรือหลักสูตรฐานสมรรถนะให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ สอดคล้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพไทย และการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรในระดับสถานศึกษา ซึ่งปัจจุบันแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะเป็นการพัฒนาหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ โดยเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เนื่องจากเป็นงานอาชีพเฉพาะทาง ซึ่งต้องวิเคราะห์งานที่ทำกันจริง ๆ ในแต่ละอาชีพ ระบุสมรรถนะที่ผู้เรียนจะต้องฝึกปฏิบัติตามมาตรฐานสมรรถนะหรือมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่นและระดับชาติ

การจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปี 2560 ได้ดำเนินงานตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนากำลังคนสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ New Engine of Growth (S-Curve, New S-curve), Super Cluster และ Thailand 4.0 เน้นพัฒนา “สมรรถนะหลัก” ควบคู่กับ “คุณธรรม” โดยเรียกว่า “SEE” ทั้งในหลักสูตร Growth Engine (First S-Curve, New S-Curve, Thailand 4.0 Super Cluster) และหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น ได้แก่

Skills: ทักษะการทำงาน เกิดจากการที่ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับการพัฒนาและลงมือปฏิบัติจริงด้วยอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในสถานประกอบการ ภายใต้การดูแลของครูและวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ที่จะช่วยผลิตคนให้มีศักยภาพตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอย่างแท้จริง

English: ภาษาอังกฤษ จะเน้นฝึกภาษาอังกฤษสำหรับอาชีพต่าง ๆ เช่น ภาษาอังกฤษสำหรับอากาศยาน ภาษาอังกฤษสำหรับการเดินเรือ ภาษาอังกฤษในเรื่องของหุ่นยนต์ รวมทั้งจะมีการพัฒนาแอปพลิเคชัน Echo Vocational สำหรับเด็กอาชีวศึกษาได้ฝึกภาษาอังกฤษด้วยตนเอง

Ethics: คุณธรรม จะเน้นให้มีการปลูกฝังด้านคุณธรรมตลอดช่วงเวลาของการฝึกอบรมตามแนวคิด “Work Hard be Nice” เพื่อให้ได้กำลังคนที่มีความขยัน ใฝ่เรียนรู้ ตรงเวลา และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม โดยเปิดสอนให้กับนักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประชาชนที่ต้องการนำความรู้ไปประกอบอาชีพในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งอาชีพอิสระ ซึ่งเปิดสอนกว่า 2,000 หลักสูตร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทุกแห่ง โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรม First S-Curve อาทิ หลักสูตรงานบำรุงรักษาจักรยานยนต์ขนาดใหญ่ (big bike) หลักสูตรเทคโนโลยีปรับฉีดพลาสติก หลักสูตรเทคโนโลยีระบบลิฟต์และการซ่อมบำรุง หลักสูตรอาหารแห่งอนาคต เป็นต้น และกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ New S-Curve อาทิ หลักสูตรหุ่นยนต์สำหรับกระบวนการผลิต หลักสูตรการตรวจซ่อมใหญ่วงล้อและระบบเบรกอากาศยาน หลักสูตรงานควบคุมหลอดไฟบ้านผู้สูงอายุด้วยคอมพิวเตอร์ระบบสมองกลฝังตัว

กล่าวโดยสรุป หลักการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรี เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกแผนการเรียนและวิธีการศึกษาตามศักยภาพ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง ทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยทางการศึกษามีโอกาสเข้ามาศึกษาหาความรู้ตลอดชีวิตตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะวิชาชีพ ซึ่งปัจจุบันแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะเป็นการพัฒนาหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ โดยเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรี

2. มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561

กระทรวงศึกษาธิการประกาศให้ใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการฝึกอบรมวิชาชีพ ดังต่อไปนี้คือ มาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมินดังนี้

1.1 ด้านความรู้ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตามหลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎี และหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีสุขภาวะที่ดี

1.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงานตามหลักสูตรมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา ตาม

ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

2.3 ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณ ของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน จากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

3. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน

แนวทางการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันตามกรอบมาตรฐาน จัดทำขึ้นโดยสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้เป็นคู่มือหรือแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน สอดคล้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพไทย และการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรในระดับสถานศึกษา ซึ่งปัจจุบันแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะเป็นการพัฒนาหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่

เหมาะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ โดยเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เนื่องจากเป็นงานอาชีพเฉพาะทาง ซึ่งต้องวิเคราะห์งานที่ทำกันจริง ๆ ในแต่ละอาชีพ ระบุสมรรถนะที่ผู้เรียนจะต้องฝึกปฏิบัติ ตามมาตรฐานสมรรถนะหรือมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่นและระดับชาติ วัลลภา อยู่ทอง (2558: 13-14) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรตามกรอบการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่กำหนดแนบท้ายระเบียบ โดยการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพตามหลักสูตร สังคม ชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และคำนึงถึงการที่นักศึกษานำไปใช้ประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การประกอบอาชีพเสริม การเปลี่ยนอาชีพใหม่ การพัฒนางานในอาชีพเดิม การเข้าทดสอบมาตรฐานอาชีพ การเข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ซึ่งสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2554: 3-25) ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น มีรายละเอียด ดังนี้

หลักการและเหตุผล

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า พร้อมทั้งจะแข่งขันกับนานาชาติได้ ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ที่ผ่านมาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไม่เป็นไปตามเป้าหมายกำลังคนทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถพัฒนานวัตกรรมและนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับใช้อย่างเหมาะสม เป็นผลกระทบต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติ ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 จึงยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เน้นความสมดุล ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ พัฒนาสังคมควบคู่เศรษฐกิจ ไม่เน้นเป้าหมายเชิงปริมาณแต่เน้นเชิงคุณภาพและให้เข้าใจบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ โดยกำหนดกรอบแนวคิดด้วยการนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวปฏิบัติ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคีการพัฒนา สำหรับในส่วนของคนและสังคมมุ่งพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมเป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ ในส่วนของการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกันต่อคนและสังคมโดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานรองรับการแข่งขันของประเทศ

ปัจจุบันประเทศไทยใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษา ทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามความถนัด ตามความสนใจและได้รับการ

บริการด้านการศึกษาจากรัฐอย่างมีคุณภาพ โดยในหมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 24 ได้กล่าวถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ โดยให้จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่และประสานความร่วมมือกับบุคลากรในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ในการพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีศักยภาพ โดยยกระดับทักษะฝีมือและเตรียมความพร้อมให้คนไทยมีทักษะที่ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างการผลิตที่เปลี่ยนไป ควรปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยมากขึ้น มีการเรียนการสอนด้านภาษามากขึ้น มีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนและครูผู้สอนควรสอนวิชาการควบคู่กับการสอนจริยธรรม รวมทั้งความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ซึ่งเป็นหน่วยผลิตบุคลากรและสถานประกอบการซึ่งเป็นหน่วยผู้ใช้บุคลากร ดังนั้น นโยบายการศึกษาด้านวิชาชีพจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เศรษฐกิจ สังคม ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งให้ผู้ศึกษามีความรู้ลึกและกว้างเพื่อให้ปฏิบัติงานได้จริง ทั้งการบูรณาการระเบียบวินัยเข้าด้วยกันและจะต้องสร้างความเป็นเอกภาพการจัดการอาชีวศึกษา

เนื่องจากหลักสูตรเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงต้องมีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรได้เอง โดยยึดกรอบมาตรฐานหลักสูตรอาชีวศึกษาที่กำหนดให้ผู้ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมมีสมรรถนะที่ตรงตามมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาอาชีพ ตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพ สถานประกอบการ ชุมชน มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา วางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบและบูรณาการความรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน

นิยามศัพท์

1. กรอบมาตรฐานหลักสูตร

เป็นข้อกำหนดแกนกลางที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อรักษามาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ และเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การรับรองวิทยฐานะและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งจะทำให้การบริหารงานด้านวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ

เป็นข้อกำหนดที่คาดหวังว่าผู้ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมจากหลักสูตรอาชีวศึกษาแล้ว จะต้องมีความสมรรถนะที่ตรงตามมาตรฐานสมรรถนะหรือมาตรฐานอาชีพของสาขาอาชีพในระดับใดระดับหนึ่งที่กำหนด ซึ่งสมรรถนะที่กำหนดในกรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพจะต้องตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพหรือสถานประกอบการหรือชุมชน โดยประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไป สมรรถนะหลักและสมรรถนะวิชาชีพ ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวจะแสดงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา วางแผน ดำเนินการตรวจสอบ บูรณาการความรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงานตามระดับที่ปฏิบัติงาน

3. มาตรฐานสมรรถนะ หรือมาตรฐานอาชีพ

การกำหนดมาตรฐานของสมรรถนะที่คาดหวังว่าบุคลากรจะบรรลุสำหรับอาชีพหนึ่ง รวมทั้งความรู้และความเข้าใจ

4. สมรรถนะของหลักสูตร

หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ให้ระบุสมรรถนะที่ต้องการให้เกิดกับนักศึกษาหลังจากผ่านการศึกษิตตามหลักสูตร ซึ่งต้องประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะปฏิบัติ ทักษะการคิด เจตคติและกิจนิสัยที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

คำชี้แจงกรอบมาตรฐานหลักสูตร

1. การกำหนดคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ

คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพเป็นข้อกำหนดที่คาดหวังว่าผู้ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมแล้วจะต้องมีความสมรรถนะที่ตรงตามมาตรฐานสมรรถนะหรือมาตรฐานอาชีพของแต่ละอาชีพที่กำหนด ซึ่งในกรอบมาตรฐานหลักสูตรจะกำหนดเป็นสมรรถนะที่ต้องใช้ในการทำงานหรือผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างกว้าง ๆ ผู้ที่จะพัฒนาหลักสูตรต้องกำหนดรายละเอียดสมรรถนะหรือผลลัพธ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องและเป็นไปตามกรอบคุณวุฒิที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงฯ

2. การกำหนดปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นข้อกำหนดที่ใช้แสดงแนวคิด ลักษณะ และจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งหลักสูตรอาชีวศึกษาส่วนใหญ่จะเขียนในรูปของ “หลักการ” และ

“จุดหมาย” โดยการกำหนดหลักการของหลักสูตร ต้องนำแนวคิดของแผนการศึกษาแห่งชาติ และปรัชญาการอาชีวศึกษา มาพิจารณาแล้วกำหนดให้สอดคล้องกัน สำหรับจุดหมายของหลักสูตรจะกำหนดในรูปของผลลัพธ์การเรียนรู้ว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีสมรรถนะในงานอาชีพอย่างไร

3. การจัดการศึกษา

เป็นการจัดการศึกษานอกระบบในลักษณะการฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะทาง

4. การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วยหน่วยสมรรถนะหรือกลุ่มหน่วยสมรรถนะ ตามมาตรฐานสมรรถนะหรือมาตรฐานอาชีพนั่น ๆ

5. การประกันคุณภาพหลักสูตร

เป็นข้อกำหนดซึ่งประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดให้สถานศึกษาที่จะนำหลักสูตรไปใช้ต้องกำหนดระบบประกันคุณภาพหลักสูตรไว้ให้ชัดเจน โดยอย่างน้อยประกอบด้วย 4 ประเด็น เช่น การประกันผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ได้จากมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง การบริหารหลักสูตร ทรัพยากรประกอบการฝึกอบรม และความต้องการของตลาดแรงงาน สังคมและชุมชน

วิธีการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

1. สำรวจความต้องการอาชีพในท้องถิ่น

ในการที่จะเปิดสอนวิชาชีพใดนั้นจำเป็นต้องมีอย่างหนึ่งที่จะต้องมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือความไม่พร้อมต่าง ๆ ทั้งของตัวหลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และที่สำคัญคือ ผู้จบการฝึกวิชาชีพแล้วสามารถทำงานได้จริงและมีงานทำจริง ซึ่งขั้นตอนในการสำรวจความต้องการอาชีพในท้องถิ่นประกอบด้วย

1.1 กำหนดชื่ออาชีพเฉพาะทางสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมที่จะเปิดสอน

ชื่ออาชีพ คือ ชื่อของงานที่เราเรียกกันอยู่โดยทั่วไปซึ่งจะเป็นสิ่งที่บอกถึงลักษณะของอาชีพเฉพาะทาง ซึ่งชื่อเหล่านี้มีให้เห็นอยู่ในโลกอาชีพ สำหรับตัวอย่างด้านล่างนี้เป็นชื่ออาชีพที่ต้องการคนงานที่ได้รับการฝึกอบรมมาจากการเรียนอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาในระบบและการฝึก โดยการฝึกงานในสถานประกอบการ ดังเช่น

☐ ช่างไม้ตกแต่ง

☐ ช่างท่อสุขภัณฑ์

☐ คนเลี้ยงวัวในฟาร์ม

☐ ช่างเทคนิคงานอิเล็กทรอนิกส์

☐ พนักงานรับจ่ายเงิน

☐ คนดูแลเด็กเล็ก

☐ ช่างติดตั้งเครื่องรับโทรทัศน์

☐ พนักงานบันทึกข้อมูล

☐ กู้ทำอาหารตามสั่ง

☐ ช่างทำเครื่องมือและตาย

☐ พนักงานขายเครื่องมือการผ่าตัด

1.2 หาข้อมูลเพื่อตัดสินใจเลือกอาชีพที่จะมาพัฒนาหลักสูตร

เมื่อได้รายการชื่ออาชีพเฉพาะมาแล้วการที่จะคัดเลือกมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมนั้นจะต้องมีหัวข้อการพิจารณาคัดเลือกที่เหมาะสมหรือไม่ ซึ่งมีตัวอย่างข้อพิจารณาดังนี้ 1) อาชีพนี้ต้องการผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากการฝึกอบรมหรือเรียนในระบบ (ปวช., ปวส.) หรือไม่ 2) ตัวเรามีอำนาจหรือได้รับมอบอำนาจตามกฎหมาย ข้อบังคับ กฎที่จะจัดการฝึกอบรมคนงานเพื่อเข้าสู่อาชีพนั้นหรือไม่ (บางอาชีพจะต้องได้รับอนุญาตจากสมาคมวิชาชีพ) 3) มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับปริมาณการจ้างงานอาชีพนี้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพียงพอหรือไม่ 4) มีข้อมูลบ่งชี้แน่ชัดว่ามีผู้ฝึกที่ต้องการสมัครเข้าฝึกอบรมเพื่อเข้าประกอบอาชีพนี้เพียงพอหรือไม่ 5) อาชีพนี้เป็นระดับขั้นต้นของสาขาอาชีพและไม่ใช่ว่าระดับขั้นก้าวหน้าสำหรับคนงานใช้ฝึกในช่วงการทำงานใช้หรือไม่ 6) มีครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติและมีความชำนาญในอาชีพนั้นหรือไม่ 7) มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม ได้แก่ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์เพียงพอหรือจัดหาได้ครบเมื่อจะเปิดหลักสูตรหรือไม่ 8) จะมีปริมาณผู้จบการศึกษาที่ต้องการเข้าฝึกอาชีพนี้เพียงพอหรือไม่ถ้ามีหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพอื่นที่ใกล้เคียงกันเปิดเพิ่มขึ้นมาอีก

2. กำหนดคุณลักษณะอาชีพหรือการเขียนคำอธิบายลักษณะงานที่ต้องการ

คำอธิบายลักษณะงานจะเป็นคำบรรยายอย่างย่อ ๆ ซึ่งจะบรรยายถึงกิจกรรมหลักที่คนงานจะต้องปฏิบัติในการประกอบอาชีพนั้น ๆ รวมทั้งข้อมูลเพิ่มเติมดังนี้

- ☐ สภาวะหรือเงื่อนไขการทำงาน โดยเฉพาะสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยง (ต้องแจ้งไว้)
- ☐ ลักษณะหรือสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่คนงานต้องปฏิบัติ
- ☐ ความสามารถพิเศษ ความถนัด ลักษณะเฉพาะที่ต้องการในการปฏิบัติงาน อาชีพนั้นให้สำเร็จ
- ☐ ระดับความต้องการการฝึกอบรม
- ☐ ต้องมีข้อบังคับพิเศษหรือใบอนุญาตหรือไม่

3. วิเคราะห์อาชีพและเขียนรายการงานเฉพาะด้านทักษะ

สมรรถนะ หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานที่มีคุณค่า ซึ่งสมรรถนะของผู้ฝึกจะได้จากการวิเคราะห์อาชีพที่ทำกันจริง ๆ ในการประกอบอาชีพโดยทั่วไป รายการข้างล่างนี้เป็นตัวอย่างของสมรรถนะซึ่งนายจ้างหรือลูกค้าจะจ่ายเงินให้เมื่องานสำเร็จ

- | | |
|--|---|
| ☐ จัดเตรียมการคืนภาษี | ☐ สร้างรากฐานอาคาร |
| ☐ ติดตั้งชุดกุญแจ | ☐ พิมพ์ซองจดหมาย |
| ☐ ทำแผ่นเพลตพิมพ์ | ☐ กลึงเรียบ |
| ☐ ประกอบเครื่องยนต์ในรถยนต์ | ☐ เติมน้ำมันแท่งโลหะให้เต็ม |
| ☐ ขจัดสิ่งสกปรกในท่อน้ำทิ้ง | ☐ พัฒนาหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ |

ให้สังเกตว่าไม่มีข้อใดของสมรรถนะเหล่านี้กล่าวถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะของ คนงาน ทุกข้อแสดงถึงการปฏิบัติที่มีคุณค่าเพราะทุกผลลัพธ์ของผลผลิตหรือบริการมีคุณภาพพอที่จะ ทำให้นายจ้างหรือลูกค้าเต็มใจที่จะจ่ายเงินให้ (เพราะขณะนี้กำลังวิเคราะห์อาชีพว่าจะต้องทำงาน อะไรบ้างในอาชีพนี้)

การวิเคราะห์อาชีพ เป็นการบรรยายความสามารถของคนงานในอาชีพที่ ประกอบด้วยภาระและเขียนรายการ การทำงานที่มีคุณค่าที่คนงานผู้มีความสามารถทำจริง ๆ และ ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานนั้น มีความจำเป็นมากในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพราะรายการ งานเฉพาะจะช่วยให้ผู้ฝึกได้เรียนรู้สิ่งที่ต้องทำจริงในอาชีพ ทำให้เขาประสบความสำเร็จต่อไป ซึ่งจะ เป็นวงจรปิดดังนี้ 1) งานเฉพาะที่ปฏิบัติจริงในอาชีพ (จะทำให้เกิด) 2) หลักสูตรฝึกอบรมที่ขึ้นอยู่กั บงานเฉพาะเหล่านั้น (จะทำให้ผู้ฝึก) 3) จบการศึกษาจากหลักสูตรที่ทำจากงานเฉพาะแล้วเข้าสู่อาชีพ ในฐานะคนงานที่มีความสามารถ

วิธีการระบุสมรรถนะหรือการระบุงานเฉพาะ มีวิธีการหลายวิธีที่เราสามารถ ดำเนินการเกี่ยวกับการระบุงานเฉพาะที่ปฏิบัติอยู่ในอาชีพ

- 1) ออกไปสังเกตการทำอาชีพของคนงานในช่วงเวลาหนึ่งและบันทึกงานเฉพาะที่ทำ
- 2) นำร่างรายการงานเฉพาะที่ได้จากความรู้ในงานอาชีพของเราเองและแหล่งอื่น ๆ ไปให้คนงานจากอาชีพนั้นทวนสอบรายการนั้นให้เป็นไปตามจริง
- 3) ออกไปพบกลุ่มคนงานจากอาชีพนั้นแล้วร่วมกันระบุงานเฉพาะที่ปฏิบัติหรือ การใช้วิธีดาคัม (DACUM)

ในการระบุงานเฉพาะด้านทักษะที่เป็นส่วนย่อยของหน้าที่ ซึ่งเป็นส่วนที่จะต้อง ปฏิบัติจริงในการทำงานอาชีพ ให้ระลึกไว้ในใจเสมอว่าเราต้องการที่จะระบุทักษะหรืองานเฉพาะที่ต้อง ปฏิบัติในงานอาชีพสำหรับให้นายจ้างเต็มใจที่จะจ่ายค่าแรงเท่านั้นยังไม่ต้องคำนึงถึงความรู้และคุณธรรม

การเขียนงานเฉพาะควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับระดับไม่เขียนเฉพาะเจาะจง เกินไปหรือกว้างจนเกินไปตามคำแนะนำ

- 1) เป็นหน่วยที่สมบูรณ์ของงานที่ปฏิบัติในอาชีพ เมื่อทำเสร็จรู้สึกว่าได้ทำสำเร็จ แล้วหรือไม่ ?

- 2) มีการกำหนดจุดเริ่มต้นและจุดสุดท้ายหรือไม่ ?
- 3) อาจแตกออกเป็นหลายขั้นตอนของกระบวนการจากเริ่มต้นจนจุดสุดท้ายหรือไม่ ?
- 4) อาจเหมือนกับการมอบหมายงานให้คนงานทำในงานอาชีพหรือไม่ ?
- 5) เริ่มต้นประโยคด้วยคำกริยาแสดงการกระทำ (Present tense)
- 6) สามารถใช้เวลาเรียนปกติ 6 ถึง 30 ชั่วโมงหรือไม่ ?

องค์ประกอบประโยคที่เขียนงานเฉพาะ ในการเขียนประโยคงานเฉพาะต่ำสุด ประกอบด้วย 2 ส่วน อาจประกอบด้วย 3 ส่วน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวอย่างที่เป็นประโยคที่ถูกต้องและเป็นหน่วยงานที่สมบูรณ์ในแต่ละรายการ

การปฏิบัติ	สิ่งที่นำมาใช้/ผลิตขึ้น	ข้อแม้หรือเงื่อนไข
- พิมพ์	- ตัวอักษร	- จากคำบอก
- ประกอบ	- ข้อต่อ	- ท่อ พีวีซี
- ถอดเปลี่ยน	- เพลาขับ	- รถขับเคลื่อนสี่ล้อ

4. วิเคราะห์งานเฉพาะและเขียนรายการงานเฉพาะด้านความรู้

การวิเคราะห์งานเฉพาะเป็นการแยกงานเฉพาะออกมาเป็นส่วนประกอบย่อยเป็นขั้นตอน และมีความรู้และเจตคติเป็นส่วนสนับสนุน ผลการวิเคราะห์งานเฉพาะคือ รายละเอียดของรายการทักษะเฉพาะความรู้และเจตคติที่ต้องการสำหรับคนงานในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างมีประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ ส่วนประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์งานเฉพาะกลายเป็นเนื้อหาด้านความรู้ ที่จะใช้ในการสอนให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและกิจนิสัยที่จำเป็นในการทำงานเฉพาะแต่ละงาน โดยรวบรวมจัดทำเป็นงานเฉพาะด้านความรู้

ลักษณะของงานเฉพาะด้านความรู้มี ดังนี้

- 1) เป็นคำอธิบายกว้าง ๆ หน่วยงานรู้หลักจะไม่สัมพันธ์โดยตรงกับงานเฉพาะด้านทักษะเดียว
- 2) ช่วยคนงานเรื่องความปลอดภัยทั่วไป ความรู้ที่เป็นภูมิหลังที่อยู่ในอาชีพ
- 3) สามารถเรียนรู้ในลักษณะของหน่วยการสอนแยกต่างหาก
- 4) ควรจะขึ้นต้นประโยคด้วยกริยาแสดงการกระทำ
- 5) ควรอธิบายสิ่งที่ต้องการให้ผู้ฝึกแสดงออกให้เห็นได้จริง ๆ ว่าเขามีความรู้ตามที่ต้องการ

6) ต้องเขียนให้ปรากฏร่วมกับงานเฉพาะด้านทักษะในรายการงานเฉพาะในหลักสูตร

7) จำนวนนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตั้งแต่ไม่มีจนกระทั่งเพียงพอกับความต้องการระดับของงานเฉพาะด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถแบ่งได้หลายระดับซึ่งระดับต่ำที่สุดคือ สามารถจำได้ ระดับที่สูงกว่าได้แก่ เข้าใจความหมาย สามารถนำหลักการไปใช้ วิเคราะห์หรือแยกแยะแนวคิดหรือความเห็น สังเคราะห์ส่วนต่าง ๆ ให้เห็นภาพรวม ประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ที่เหมาะสม

5. เขียนกฎการผลายทางและกฎการมยอย

กฎการผลายทาง (Terminal Performance Objective) หรือ TPO นั้นเป็นประโยคในลักษณะสรุปความทั้งหมด ซึ่งบรรยายอย่างชัดเจนในความหมายว่าผู้ฝึกควรจะมีความสามารถทำอะไรได้ในขณะที่เขาปฏิบัติอยู่ในหลักสูตรของการฝึกอบรมของท่าน โดยแสดงความสำเร็จของงานเฉพาะหลังจากผ่านกิจกรรมการเรียนรู้จนจบหลักสูตรที่กำหนดไว้แล้ว เมื่อรู้อย่างแนชัดว่าต้องการให้ผู้ฝึกไปทางไหนก็สามารถทำให้ง่ายในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรและความต้องการการพัฒนาในเรื่องนั้น เพื่อช่วยให้ผู้ฝึกได้รับสิ่งที่ต้องการท่านควรจะพัฒนากฎการผลายทางหนึ่งข้อสำหรับแต่ละงานเฉพาะในรายการงานเฉพาะในแต่ละเรื่อง การเขียนกฎการผลายทางที่ดีจะมี 3 ส่วนประกอบหลัก ดังนี้

ตารางที่ 3 การเขียนกฎการผลายทางที่ดี

กฎการ	งานเฉพาะด้านความรู้	งานเฉพาะด้านทักษะ
1. ภายใต้เงื่อนไขซึ่งผู้ฝึกจำเป็นต้องปฏิบัติงานเฉพาะเพื่อแสดงสมรรถนะ	- ให้ข้อมูลเกี่ยวกับที่นาและพืชพันธุ์	- ให้เครื่องเดินสายไฟฟ้าใต้ดินและเครื่องมือ
2. การปฏิบัติของผู้ฝึกต้องแสดงให้เห็นจริง	- ประมาณดอกผลจากพืชพันธุ์	- ติดตั้งสายไฟฟ้า
3. เกณฑ์ตัดสินความสามารถของผู้ฝึก	- อยู่ในระหว่าง 10% ดอกผลแท้จริง	- เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานไฟฟ้าแห่งชาติ

6. กำหนดคำอธิบายและมาตรฐานรายวิชา

ตารางที่ 4 ตัวอย่าง หลักสูตรวิชาซีพระยะสั้น

รหัสวิชา 1101-31..	ชื่อวิชา ช่างบำรุงรักษารถยนต์	36 ชั่วโมง
คำอธิบายรายวิชา (นำมาจากคำอธิบายงาน Job Description)		
ศึกษาและปฏิบัติการบำรุงรักษาระบบต่าง ๆ ของรถยนต์ งานทั่วไป งานเครื่องยนต์ งานไฟฟ้า งานเครื่องล่าง และงานส่งกำลังตามระยะที่กำหนด โดยใช้เครื่องมือทั่วไปและเครื่องมือพิเศษ ตามคู่มือผู้ใช้รถยนต์ (Owner's Manual)		
ที่	มาตรฐาน / กฤตกรรมปลายทาง (TPO)	เวลา/ ชม.
1.	อธิบายหลักการบำรุงรักษาระบบต่าง ๆ ของรถยนต์ได้ 90 %	5
2.	บำรุงรักษารถยนต์ในงานทั่วไปโดยใช้เครื่องมือทั่วไปและเครื่องมือพิเศษได้ตามคู่มือผู้ใช้รถยนต์ 100 %	5
3.	บำรุงรักษาเครื่องยนต์โดยใช้เครื่องมือทั่วไปและเครื่องมือพิเศษได้ตามคู่มือผู้ใช้รถยนต์ 100 %	8
4.	บำรุงรักษาระบบไฟฟ้ารถยนต์โดยใช้เครื่องมือทั่วไปและเครื่องมือพิเศษได้ตามคู่มือผู้ใช้รถยนต์ 100 %	5
5.	บำรุงรักษาระบบเครื่องล่างรถยนต์โดยใช้เครื่องมือทั่วไปและเครื่องมือพิเศษได้ตามคู่มือผู้ใช้รถยนต์ 100 %	8
6.	บำรุงรักษาระบบส่งกำลังรถยนต์โดยใช้เครื่องมือทั่วไปและเครื่องมือพิเศษได้ตามคู่มือผู้ใช้รถยนต์ 100 %	5
รวม		36

7. ขออนุมัติใช้หลักสูตร

7.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรวิชาซีพระยะสั้นของสถานศึกษา

การดำเนินการเสนอขออนุมัติหลักสูตรต่อประธานอาชีวศึกษาจังหวัด ในขั้นตอนแรกให้สถานศึกษาเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร เพื่อดูแลด้านการพัฒนาหลักสูตรวิชาซีพระยะสั้นทุกประเภทวิชาของสถานศึกษา ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้ควรมีจำนวนประมาณ

7 – 10 คน หรือตามความเหมาะสม ควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์หลาย ๆ ด้าน ตัวอย่างองค์ประกอบของคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร อาจเป็นดังนี้

- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ฝ่ายวิชาการ) 1 คน
- ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 1 คน
- ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ/ภูมิปัญญาท้องถิ่น 1 – 2 คน
- ผู้แทนครู 1 คน
- อาจารย์ (กรรมการพัฒนาหลักสูตร) 2 คน

7.2 การนำเสนอหลักสูตรเข้าสู่คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรของสถานศึกษา

เมื่อคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้คณะกรรมการนำเอกสารหลักสูตรที่ได้จัดทำขึ้น เสนอประธานคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร เพื่อเชิญคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรร่วมประชุมทวนสอบความถูกต้อง เหมาะสมของหลักสูตรต่อไป

7.3 การดำเนินการของคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรของสถานศึกษา

การดำเนินการของคณะกรรมการชุดนี้จะเป็นผู้พิจารณาทวนสอบรายละเอียดของหลักสูตร ก่อนที่สถานศึกษาจะนำเสนอประธานอาชีวศึกษาจังหวัดพิจารณาอนุมัติ โดยอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้มีดังนี้

7.3.1 กำหนดเกณฑ์การพิจารณาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เช่น

- องค์ประกอบและจำนวนของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร
- เป็นหลักสูตรที่เป็นความต้องการของชุมชน / ท้องถิ่น
- กำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผล
- เอกสารและรายละเอียดที่ต้องนำเสนอเพื่อพิจารณาอนุมัติ เช่น

รหัสวิชา ชื่อวิชา คำอธิบายรายวิชา มาตรฐานรายวิชา รายการเครื่องมือ อุปกรณ์ ฯลฯ

7.3.2 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม/ถูกต้องของหลักสูตร

7.3.3 ทวนสอบรายละเอียดของหลักสูตร หากเห็นว่าถูกต้องเหมาะสมแล้วให้นำเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาและนำเสนอขออนุมัติต่อประธานอาชีวศึกษาจังหวัด หากเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไข ให้ส่งกลับคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพิจารณาปรับปรุงใหม่

7.4 การนำเสนอหลักสูตรเพื่อพิจารณาอนุมัติ

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรทวนสอบรายละเอียดของหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้วให้นำเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาและนำเสนอขออนุมัติต่อประธานอาชีวศึกษาจังหวัด

8. การประกันคุณภาพหลักสูตร

เป็นข้อกำหนดของกรอบมาตรฐานหลักสูตรที่สถานศึกษาต้องดำเนินการในอย่างน้อย 4 ประเด็น คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ได้จากมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง การบริหารหลักสูตร ทรัพยากรประกอบการฝึกอบรม และความต้องการของตลาดแรงงาน สังคมและชุมชน โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

8.1 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานสมรรถนะของรายวิชา

8.2 จัดให้มีระบบการบริหารหลักสูตร โดยจัดให้มีการติดตามประเมินหลักสูตร และการเรียนการสอน

8.3 จัดให้มีการประเมินความพร้อมของอาคารสถานที่ วัสดุ-ครุภัณฑ์ และสื่อการเรียนการสอน

8.4 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของสถานประกอบการ สังคม และชุมชน

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นตามกรอบมาตรฐาน ซึ่งจัดทำขึ้นโดยสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้เป็นคู่มือหรือแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพโดยเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ สังคม ชุมชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และคำนึงถึงการที่นักศึกษานำไปใช้ประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การประกอบอาชีพเสริม การพัฒนางานในอาชีพเดิม การเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ โดยแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 1) สำรวจความต้องการอาชีพในท้องถิ่น 2) กำหนดคุณลักษณะ อาชีพหรือการเขียนคำอธิบายลักษณะงานที่ต้องการ 3) วิเคราะห์อาชีพและเขียนรายการงานเฉพาะ ด้านทักษะ 4) วิเคราะห์งานเฉพาะและเขียนรายการงานเฉพาะด้านความรู้ โดยการพัฒนาหลักสูตร วิชาชีพพระยะสั้น ให้ระบุสมรรถนะที่ต้องการให้เกิดกับนักศึกษาหลังจากผ่านการศึกษาตามหลักสูตร ซึ่งต้องประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะปฏิบัติ ทักษะการคิด เจตคติและกิจนิสัยที่พึงประสงค์ในการ ปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในการประเมินผลการทดลองใช้ รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน กลุ่มอาชีพอาหารและโภชนาการ หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อการเป็นผู้ประกอบการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี ที่ได้จากการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

1. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559: 45-48) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการศึกษา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 และยุทธศาสตร์ที่ 6 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถท่องจำและนำสิ่งที่จำไปฝึกคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดในเชิงสร้างสรรค์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับ/ประเภท ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีจิตสำนึกประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสามัคคีปรองดอง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผลผลิต/ผลลัพธ์ ระบบบริหารจัดการมีความคล่องตัวในการบริหารงาน การศึกษามากยิ่งขึ้น มีความโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ โครงสร้างของกระทรวงได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพโดยการกระจายอำนาจลงไปสู่ส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา และมีกลไกการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา สถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทมีธรรมาภิบาลในการบริหาร รวมทั้งผู้เรียนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีศักยภาพเพื่อไปประกอบอาชีพ ในท้องถิ่นได้

2. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561- 2580 ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, (2561: 84-87)

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มี

จิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการอ่าน เรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกร ยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (3) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 7 ประเด็น ได้แก่

1. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดย (1) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว (2) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (3) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา (4) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (5) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ (6) การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และ (7) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ประกอบด้วย (1) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ (2) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัยพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 (3) ช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ (4) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย (1) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 (2) การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ (3) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท (4) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (5) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบต่อและการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก (6) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ (7) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

4. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดย (1) การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อตั้งแต่ระดับปฐมวัย (2) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุน ที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ และ (3) การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศ ให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

5. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม โดย (1) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ (2) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ (3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี (4) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี และ (5) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

6. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ โดย (1) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย (2) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และ (4) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7. การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดย (1) การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต (2) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ (3) การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ และ (4) การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา

2.2 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนา ที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการ และสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ทั่วชีวิต ประกอบด้วย (1) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร (2) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน (3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลาง ความเจริญทางเศรษฐกิจสังคม และ

เทคโนโลยีและ (4) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่

1. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติโดย (1) ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก (2) ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค (3) กระจายการถือครองที่ดินและการเข้าถึงทรัพยากร (4) เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน (5) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสม กับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม (6) ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจน และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสโดยตรง (7) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และ (8) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง

2. การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีโดย (1) พัฒนาศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีในภูมิภาค (2) กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่าง ๆ (3) จัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพและปลอดภัย ให้สามารถตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในอนาคต (4) ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวางระบบและกลไกการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด (5) สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และ (6) การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่

3. การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดย (1) สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ (2) การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ (3) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน (4) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรี ในการสร้างสรรค์สังคม (5) สนับสนุนการพัฒนาทุนทางสังคมและวัฒนธรรม และ (6) สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสร้างสรรค์เพื่อรองรับสังคมยุคดิจิทัล

4. การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองโดย (1) ส่งเสริมการปรับตัวกิจกรรมในระดับครัวเรือนให้มีขีดความสามารถในการจัดการวางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัวยุทธศาสตร์การเงินและอาชีพ (2) เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเอง และการพึ่งพากันเอง (3) สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน และ (5) สร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาให้กับชุมชน

3. แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือ

ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ ความร่วมมือจึงเป็นคุณลักษณะที่กลุ่มทีมหรือองค์กร

พึงปรารถนา ซึ่งหมายถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น การร่วมมือกัน การร่วมรู้ ร่วมคิด การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน โครเทอร์ (Crowther, 1996: 273) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความร่วมมือเป็นพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของบุคคล กลุ่มบุคคล และอาจมีความหมายครอบคลุมไปถึงความร่วมมือขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยการออกแบบและการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย เพื่อนำมาทำแผนปฏิบัติการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการประเมินศักยภาพผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงงานสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน และแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานของตน

ด้านแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวไว้เกี่ยวกับความร่วมมือ อย่างเช่น ลูคัส (Lucas, 1998) ให้ความหมายความร่วมมือในการทำงานขององค์กรว่า เป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการของบุคคล หรือความต้องการขององค์กรในการร่วมกันรับผิดชอบงาน มีการร่วมมือกันของบุคคล มีการสร้างเครือข่ายการทำงาน มีกลุ่มร่วมมือสมาชิก มีการวิเคราะห์วิจารณ์ตนเอง และรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น ส่วน ร็อบบินส์และฟินเลย์ (Robbins & Finley, 1998) ให้ความหมายของความร่วมมือในการทำงานโดยเน้นความสำคัญว่าทุกฝ่ายจะให้การช่วยเหลือกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน และสามารถทำให้ทีมคงอยู่ได้เพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน สอดคล้องกับ มาร์ติน (Martin, 1999) ที่เสนอว่า ความร่วมมือในการทำงานไม่ใช่กระบวนการทำงานแต่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคล (Human Relationship) ในการทำงานร่วมกันของบุคคล

กล่าวโดยสรุป ความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาปฏิบัติการทำงานร่วมกัน อาจร่วมมือกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน โดยอาจไม่ต้องทำวาระการประชุมร่วมกัน การทำงานร่วมกันดังกล่าวนี้ จะประกอบด้วย การวางแผนกำหนดเป้าหมาย ทำแผนปฏิบัติการ ดำเนินการตามที่กำหนด โดยสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างพลัง และการช่วยเหลือกัน

4. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ

เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ เกรแฮม และไรท์ (Graham & Wright, 1999) ได้ศึกษาความหมายของความร่วมมือจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยการศึกษาจะนำความร่วมมือสู่การปฏิบัติได้อย่างไร รวมทั้งได้นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ สร้างแบบวัดความร่วมมือ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความร่วมมือหมายถึง การทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การวางแผน การแบ่งปัน และการบรรลุเป้าหมายของกิจกรรม ส่วนตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning)

2) การแบ่งปัน (Sharing) และ 3) การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal Achieving Activities) ส่วน เวลท์ และทัลเบิร์ต (Weltch and Tulbert, 2000) ได้ทำการวิจัยและสรุปว่า องค์ประกอบของความร่วมมือมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประนีประนอมเพื่อให้เกิดการเคารพความคิดใหม่และการเปลี่ยนแปลง 2) การสื่อสารที่ประกอบด้วยการฟังและการเสนอความคิด ความรู้สึก 3) การแก้ปัญหาที่มีการระบุความต้องการ ความจำเป็น การระดมสมอง การปรับสิ่งที่ได้เพื่อใช้ในการสร้างแผนปฏิบัติการ และการประเมิน 4) การพัฒนาแผนปฏิบัติการและการประเมินการปฏิบัติการ ในขณะที่ เมซา พับลิช สกูล (Mesa Public School, 2003) เสนอว่า ตัวบ่งชี้ของความร่วมมือประกอบด้วย 1) การค้นคว้า และรวบรวมสารสนเทศ 2) การตรงต่อเวลา 3) การปฏิบัติตามหน้าที่ 4) การมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่ม และ 5) การร่วมมือกับทีม นอกจากนี้ พลีเมาท์ สเตท ยูนิเวอร์ซิตี (Plymouth State University, 2003) กล่าวถึงการร่วมมือว่า เป็นความสามารถในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันและตัวบ่งชี้ของความร่วมมือประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นพยายามที่จะร่วมมือ 2) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการสื่อสารที่แสดงการเคารพผู้อื่น 3) การแสวงหาและสนับสนุนความเห็นร่วมกันของกลุ่ม การตระหนักและรับรู้งานของผู้อื่น 4) การตั้งเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญร่วมกับผู้อื่น และ 5) การทำตามสัญญาที่ได้ให้ไว้กับผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) การปฏิบัติตามหน้าที่ 4) การประนีประนอมเพื่อให้เกิดการเคารพความคิดใหม่และการเปลี่ยนแปลง 5) การสื่อสารที่ประกอบด้วยการฟังและการเสนอความคิด ความรู้สึก 6) การแก้ปัญหาที่มีการระบุความต้องการ ความจำเป็น การระดมสมอง การปรับสิ่งที่ได้เพื่อใช้ในการสร้างแผนปฏิบัติการ และการประเมิน 7) การมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่ม 8) การร่วมมือกับทีม 9) ความมุ่งมั่นพยายามที่จะร่วมมือ 10) การแสวงหาและสนับสนุนความเห็นร่วมกันของกลุ่ม การตระหนักและรับรู้งานของผู้อื่น

5. การสร้างความร่วมมือ

กนกอร สมปราษฎณ์ และคณะ (2553) กล่าวว่า ความร่วมมือ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างความสัมพันธ์อย่างยั่งยืน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระหว่างบุคคล ครอบครัวและเพื่อนบ้าน การสร้างความร่วมมืออาจมีทั้งในระดับหุ้นส่วนแบบไม่เป็นทางการไปจนถึงระดับการวางแผนสร้างความสัมพันธ์เชิงการร่วมมืออย่างจริงจังเป็นแบบแผน กล่าวได้ว่า ความร่วมมือเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งเสริมความเป็นเพื่อนบ้าน ความเป็นชุมชน เพิ่มความตระหนักในการยอมรับประโยชน์ในการขยายขอบเขตการใช้ทรัพยากรร่วมกันด้วยการลดทอนความซ้ำซ้อน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับขั้นเพื่อความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือ (The Steps to Successful Collaboration) ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือ มีลำดับขั้นในการดำเนินการ ดังนี้

1. ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Identify Stakeholder) ความร่วมมือจะประสบผลสำเร็จได้ ต้องมีการระบุถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อจะได้ร่วมประชุมวางแผนกำหนดความต้องการ นิยาม เป้าหมายและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละคน ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณประโยชน์ต่อการสร้างความร่วมมือ

2. การสนองเหตุผลและความต้องการในการมีส่วนร่วม (Have Collaborators State Their Reasons for Wanting to Participate) หลังจากการกำหนดผู้เป็นหุ้นส่วนความร่วมมือซึ่งอาจอยู่ในรูปตัวแทนองค์กรหรือครอบครัวชุมชนแล้ว ต้องทบทวนอยู่เสมอว่าความร่วมมือที่ดำเนินการอยู่ได้สนองความต้องการ โดยทำให้เกิดการแบ่งปันทรัพยากรและแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญเพื่อสนองตอบความต้องการและเป้าหมายของชุมชนแล้วหรือยัง

3. สร้างพันธสัญญาสู่เป้าหมายร่วมกัน (Get a Commitment to Stated Goals) ความร่วมมือที่เกิดจากการสั่งการ จะไม่ทำให้เกิดจิตสำนึกและการแลกเปลี่ยนความคิด และหากปราศจากการแลกเปลี่ยนความคิดในการกำหนดเป้าหมาย จะทำให้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือมีน้อย ดังนั้นควรพิจารณาถึงข้อคำถามต่อไปนี้อยู่เสมอ คือ 1) ใครมีพันธสัญญาและมีความสามารถในการระดมทรัพยากร 2) ใครคือผู้สนับสนุนหรือผู้ดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ 3) ทุกคน มีทักษะเฉพาะ มีอำนาจหรือมีความรู้ที่จะช่วยให้เกิดความร่วมมือหรือไม่ 4) ครอบครัวและชุมชนจะได้รับประโยชน์จากการเมืองครั้งนี้หรือไม่ 5) เราเป็นหุ้นส่วนที่สะท้อนความต้องการที่หลากหลายของชุมชนหรือไม่ 6) ประโยชน์ของความร่วมมือจะมีความสำคัญกว่าค่าใช้จ่ายหรือไม่ 7) เราเคยรู้มาก่อนหรือไม่ ว่าเคยมีความร่วมมือระหว่างกลุ่มขององค์กรและชุมชนในอดีต 8) ผู้บริโภคจะมีความสำคัญเท่ากับหุ้นส่วนใช่หรือไม่ 9) องค์กรแต่ละแห่งมีกลุ่มทีมงานที่พอเพียง และมีเงินทุนที่จะสนับสนุนกิจกรรมความร่วมมืออย่างพอเพียงในการดำเนินการวันต่อวันใช่หรือไม่ 10) สิ่งใดที่สังคมและผู้นำจะต้องมีต่อการสร้างความร่วมมือ

4. การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Establishing a Shared Vision) การสร้างความร่วมมือจะประสบความสำเร็จจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีภูมิหลังและมุมมองที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามความหลากหลายอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งเกี่ยวกับอำนาจและการควบคุม การหลอมรวมความร่วมมือทำได้ดังนี้ 1) ในระหว่างอภิปราย ต้องช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมวิเคราะห้จุดแข็งและจุดอ่อนโดยปราศจากการสร้างอาณาจักรทางความคิดส่วนตนจนเกินไป 2) สร้างให้เกิดภาวะที่ง่ายต่อการตัดสินใจด้วยคำถามได้แก่ ผู้ร่วมมือจะรักษาความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบได้อย่างไร ผู้ร่วมมือจะย้อนกลับมาประเมินและจะประสบผลสำเร็จได้อย่างไร จะได้ฉลองความสำเร็จหรือไม่ และจะทำ

อย่างไร ผู้ร่วมมือทุกคนมีความรู้สึกว่าได้รับการแบ่งปันอำนาจใช้หรือไม่ และประสบการณ์ใดที่ได้จากครอบครัวหรือเพื่อนบ้านที่ได้นำมาใช้ในการวางแผนสร้างความร่วมมือ 3) สร้างการยอมรับในนิยามวิธีการและบทบาทของสมาชิกโดยการพิจารณาคำถามได้แก่ กิจกรรมที่ดำเนินอยู่เป็นการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมพอเพียงแล้วใช่หรือไม่ ทุกคนมีอำนาจในการตัดสินใจใช่หรือไม่ ทุกคนมีความเข้าใจอย่างแจ่มชัดต่อพันธสัญญาแล้วใช่หรือไม่ การประชุมดำเนินไปอย่างไร และจะมีการสื่อสารข้อสนเทศเกี่ยวกับความร่วมมือในการดำเนินงาน และพันธกิจต่าง ๆ ใช่หรือไม่ 4) สร้างและประกาศพันธกิจเพื่อแสดงถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมโดยการเน้นย้ำด้วยคำถามได้แก่ ใครคือผู้ที่ปฏิบัติตามพันธกิจเหล่านี้ สิ่งใดบ้างที่ต้องเตรียมการ และอะไรคือความปรารถนาของหุ้นส่วนทุกคน 5) กำหนดวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีการกำหนดเวลาในการพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างหุ้นส่วนต่าง ๆ มีการกำหนดกลไกให้เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสาร มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นการให้เสรีภาพในการใช้ภาวะผู้นำของหุ้นส่วนทุกคน 6) ให้โอกาสทุกคนแลกเปลี่ยนข่าวสารการประชุม มีการเลือกประเด็นที่เป็นแนวคิดของแต่ละคนมาสื่อสารและอภิปรายเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น

5. การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือ (Developing a Collaborative Strategic Plan) การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จระยะยาวภายในสองถึงสี่ปี ในที่ประชุมผู้มีส่วนร่วมมือทุกคน ต้องร่วมแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญ ความหวัง สิ่งที่เป็นความวิตกกังวล และร่วมกันร่างแผนยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงความใส่ใจต่อทรัพยากรที่ขาดแคลน เน้นมุมมองที่หลากหลาย อธิบายถึงรายละเอียดขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะเกิดผลต่อองค์การและเพื่อนบ้าน ส่งเสริมให้เกิดความสามารถในการชี้แจงเหตุผล บริหารจัดการ โดยการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น สร้างพันธสัญญาความร่วมมือในการสร้างพันธกิจและเป้าหมาย และประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของหุ้นส่วนทุกคน

6. การกำหนดข้อปฏิบัติในการประชุม (Determining Meeting Rules) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถร่วมกำหนดข้อปฏิบัติบางส่วนในการประชุม ซึ่งอาจเป็นเพียงเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือเรื่องที่จำเป็น ได้แก่ 1) เริ่มประชุมตามวาระที่กำหนดให้ และมีเวลาเพียงพอต่อการอภิปรายในแต่ละประเด็น 2) เริ่มต้นและสิ้นสุดการประชุมอย่างตรงต่อเวลา และ 3) การใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประสิทธิผลเป็นกุญแจสำคัญที่จะดำเนินการในทุกขั้นตอน ซึ่งผู้นำจะต้องใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อแสวงหาข้อตกลงร่วมกันของตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ

7. การสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Building Consensus about Decision Making) ข้อขัดแย้งต่าง ๆ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเกิดขึ้น ดังนั้น การสร้างความร่วมมือจึงถือเป็นสิ่งท้าทาย การย้อนกลับไปทบทวนเพื่อหาคำตอบของข้อขัดแย้งและทักษะการสร้างข้อตกลงร่วมกันเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จการให้ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ หากปราศจากความ

ไว้วางใจแล้วหุ้นส่วนทุกคนจะไม่ยอมเปิดเผยความคิดเห็นส่วนตัว นอกจากความไว้วางใจแล้วยังมีประเด็นอื่น ๆ อีกที่จะส่งเสริมให้เกิดข้อตกลงร่วมกัน ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์ โดยกำหนดให้มีช่วงเวลาเป็นระยะ ๆ ในการร่วมอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความคับข้องใจหรือการยกย่อง ชมเชย 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายทั่ว ๆ ไป และมีการกำหนดวาระที่จะสะท้อนผลของการปฏิบัติตามจุดประสงค์นั้น 3) สื่อสารข้อมูลอย่างทั่วถึงเพื่อให้ทุกคนได้ศึกษาทบทวนและนำไปสู่ข้อสรุปในที่ประชุม และ 4) การแสดงความยินดีกับความสำเร็จหลังสิ้นสุดการทำงานเพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งต่อการสร้างทีมงาน

กล่าวโดยสรุป การสร้างความร่วมมืออาจกระทำได้ทั้งในระดับหุ้นส่วนแบบไม่เป็นทางการไปจนถึงระดับการวางแผนสร้างความสัมพันธ์เชิงการร่วมมืออย่างจริงจังเป็นแบบแผน กล่าวได้ว่า ความร่วมมือเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ส่งเสริมความเป็นเพื่อนบ้าน ความเป็นชุมชน เพิ่มความตระหนักในการยอมรับประโยชน์ ในการขยายขอบเขตการใช้ทรัพยากรร่วมกันด้วยการลดทอนความซ้ำซ้อน ซึ่งความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือ สรุปลำดับขั้นตอนในการดำเนินการ ได้แก่ 1) ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) การสนองเหตุผลและความต้องการในการมีส่วนร่วม 3) สร้างพันธสัญญาสู่เป้าหมายร่วมกัน 4) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม 5) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือ 6) การกำหนดข้อปฏิบัติในการประชุม และ 7) การสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการตัดสินใจ

6. ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) ได้ชี้้นำการปฏิรูปภาคสังคมอย่างกว้างขวาง ทั้งการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ และการปฏิรูปการศึกษา มีการกระจายอำนาจที่นำไปสู่การมีส่วนร่วม หรือการเพิ่มบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาเพื่อประชาชนในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน เป็นยุทธวิธีที่สำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาคน และส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม มีกฎหมาย นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่

1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

- (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
- (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้

- (1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ

(2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

(4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

(6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือ กับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้ อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ

สถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษาดังนี้

(1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

นักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้หลายหลากหลายแนวคิด เช่น เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552: 180-181) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา ดังนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษาเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของชาติ สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคม (Social Institution) เช่นเดียวกับบ้าน เป็นตัวแทนของสถาบันครอบครัว หรือจัดเป็นตัวแทนของสถาบันศาสนา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สังคมจัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของสังคมในด้านให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมนั้น ๆ ดังนั้น ภารกิจของสถานศึกษา คือ การให้บริการทางการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมวิธีการหนึ่งที่จะทราบความต้องการของสังคมก็คือการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร

ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องตระหนักถึงความสนใจของประชาชน (Public interest) ซึ่งความสนใจของประชาชนมีความหมายรวมถึงความต้องการของเยาวชน ความต้องการของชุมชน

และความต้องการของสังคม ปัญหาความต้องการของประชาชนเป็นเรื่องที่ซับซ้อน เมื่อความสนใจของประชาชนมีความสำคัญ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาข้อมูลต่าง ๆ โดยขอความร่วมมือจากชุมชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ จัดหา จัดระบบ และจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้แก่คณะครู ชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการจัดการศึกษา สถานศึกษาประสบความสำเร็จเพราะให้ประชาชนมาเกี่ยวข้อง ด้วยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น ในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักหน้าที่ของความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน – สถานศึกษา – ชุมชน โดยจะต้องให้ผู้ปกครอง และประชาชนมาเกี่ยวข้องในกิจการของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมทำให้ผู้ปกครองมีความพอใจในสถานศึกษา มีความเชื่อถือและศรัทธาสถานศึกษา

สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจิณสมอาจารย์ (2554: 40-42) ที่ได้กล่าวว่า ความสำคัญหรือประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถ้าดำเนินงานโดยประสบความสำเร็จ กระบวนการกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาการบริหารบางอย่างได้โดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการต่อสถาบันหรือระบบการศึกษา คือ

1. ความกระจ่างในจุดประสงค์/เป้าหมายที่ให้คำจำกัดความอย่างชัดเจน จะส่งเสริมความรู้สึกของการตกลงและความผูกพันภายใน คณะครูจะเข้าใจเป้าหมายและมีความผูกพันกับการนำออกใช้เพราะเขามีส่วนร่วมในการรวบรวม การมีส่วนร่วมในการออกแบบกลยุทธ์นำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทายยิ่งขึ้น และระดับการมุ่งมั่นสู่การทำเป้าหมายเหล่านั้นให้บรรลุผล

2. มีความผูกพันและการประสานงานมากขึ้นต่อการตัดสินใจ เป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับสามารถใช้เพื่อประสานการตัดสินใจและการกระทำของครูและผู้บริหารในขอบข่ายจำนวนหนึ่ง เป้าหมายที่สร้างขึ้นร่วมกันจะเป็นจุดรวมที่สำคัญและเป็นจุดอ้างอิงสำหรับการตัดสินใจในอนาคต เมื่อเอกบุคคคลเข้าใจจุดประสงค์ขององค์กร เขาก็มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันมากขึ้นต่อการตัดสินใจเหล่านั้น

3. การแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันให้กลไกสำหรับแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานหรือเอกบุคคคลขององค์กรเป้าหมายให้กรอบของข้อตกลงภายในทั้งหมดซึ่งสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

4. ความสามารถในการปรับตัวสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป้าหมายที่ตัดสินใจร่วมกันช่วยเพิ่มความสามารถขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดตั้งเป้าหมายอย่างต่อเนื่องที่ให้โรงเรียนเข้าร่วมในการประเมินตนเองในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และประสิทธิผลของโปรแกรมเป็นตัวนำที่มีประโยชน์ สำหรับผู้บริหารและคณะครูเพื่อวิเคราะห์กันในสภาวะการเปลี่ยนแปลงและเพื่อหาคำตอบของปัญหาร่วมกัน

5. ปรับปรุงใหม่ กระบวนการตั้งเป้าหมายแบบมีส่วนร่วมให้โอกาสอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงระดับพนักงานขององค์การเสียใหม่ โดยใช้การประเมินเพื่อความเป็นเลิศ จะเห็นได้ว่าประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและกำลังใจของพนักงาน อันจะเป็นผลให้เกิดการยอมรับและมีความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกันและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นการมีส่วนร่วมของสังคมและประชาชนในการบริหารการศึกษาเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของชาติ สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคม (Social Institution) เช่นเดียวกับบ้าน เป็นตัวแทนของสถาบันครอบครัว หรือจัดเป็นตัวแทนของสถาบันศาสนา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สังคมจัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของสังคมในด้านให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมนั้น ๆ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้จักหน้าที่ของความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน - สถานศึกษา - ชุมชน โดยจะต้องให้ผู้ปกครอง และประชาชนมาเกี่ยวข้องในกิจการของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมทำให้ผู้ปกครองมีความพอใจในสถานศึกษา มีความเชื่อถือและศรัทธาสถานศึกษา

7. การจัดการศึกษาโดยองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วม

การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วม เป็นการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของหลากหลายฝ่ายหรือแบบพหุภาคีเข้ามาร่วมกันสนับสนุน และจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน โดยสถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา และสื่อมวลชน เป็นต้น

มีนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมแบบภาคีเครือข่าย เช่น พินสุตา สิริธรังศรี (2558: 17-19) กล่าวว่า สำหรับประเทศไทยการจัดการศึกษาที่เป็นเพียงการดำเนินงานของรัฐ เอกชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงกลุ่มเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้การศึกษากระจายอย่างทั่วถึง ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและประชาชน แนวคิดการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ เริ่มมีมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะเมื่อมีการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้การศึกษาเป็นเรื่องของทุกคนและทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยได้บัญญัติไว้ในหลักการจัดการศึกษาประการหนึ่งว่า “ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” และการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดเรื่องเครือข่ายการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ดังนั้นกระแสของการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน องค์กร หรือสถาบันต่าง ๆ ในสังคมจึงมีมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการกำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมของ

ประชาชนเป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา และการกำหนดเป็นนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ในการนี้พบว่า การมีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษาและประชาชน เป็นกลไกสำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุนและร่วมติดตามผลการจัดการศึกษาในทุกระดับทั้งระดับนโยบาย/ส่วนกลาง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา

ประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาคือ การสร้างความเข้มแข็งที่ฐานรากที่จำเป็นต้องเข้ามามีส่วนในการจัดการศึกษาโดยให้ความสำคัญ กับครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น สถาบันศาสนา เอกชน และองค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่นของประชาชน มีการสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่เป็นการร่วมมือของครอบครัว วัด/ศาสนสถาน สถานศึกษา องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันเติมเต็มการจัดการศึกษาที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันในรูปแบบของการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนโดยเฉพาะองค์กรหรือสถาบันสังคมที่มีอยู่ในชุมชนหรือท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยดังกล่าวนี ใครจะเป็นผู้จัดก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในสถานศึกษา บ้าน วัด/ศาสนสถาน ชุมชน องค์กรชุมชน แหล่งเรียนรู้ สถาบันสังคม สถานประกอบการ เอกชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ต้องเป็นความร่วมมือและผนึกกำลังกัน ขององค์กรที่มีในท้องถิ่น/ชุมชนนั้น ๆ

แนวคิดและหลักการในการจัดการศึกษาดังกล่าว ยึดแนวคิดว่าเป็นการจัดการศึกษาเพื่อคนไทยที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง (ผู้เรียนเป็นสำคัญ) ด้วยการมีส่วนร่วมและบูรณาการทรัพยากรในท้องถิ่นร่วมกันบนพื้นฐานของการกระจายอำนาจโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ให้เกิดความเข้มแข็งจากฐานรากด้วยความร่วมมือขององค์กรในชุมชน ทั้งการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ปัญหา และร่วมชื่นชม ที่ให้อิสระความยืดหยุ่นและความคล่องตัวกับผู้จัดการศึกษา บนความหลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและสังคมไทย

สอดคล้องกับ อภิญา เวชชัย (2553: 25) มีแนวคิดว่าครอบครัวและชุมชน ต่างเป็นเครือข่ายสำคัญของสถานศึกษาบนพื้นฐานความสัมพันธ์ซึ่งเท่าเทียมกัน ครอบครัวและชุมชนช่วยเหลือสถานศึกษาทั้งในด้านเงินบริจาค ทรัพยากรและข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ ขณะเดียวกันก็เป็นผู้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาดังกล่าว แม้ว่าอาจจะไม่ใช่ผู้รับผลประโยชน์โดยตรงก็ตาม สภาพปัจจุบันพบว่าครอบครัวและชุมชน ไม่เพียงแต่ทำหน้าที่เป็นเครือข่ายร่วมกับสถานศึกษาเท่านั้น หากแต่ยังเป็นต้นทุนทางสังคมที่สำคัญยิ่งของสถานศึกษา เพราะเป็นต้นทุนทางความคิด ความเสียสละ เอื้ออาทร ที่สถานศึกษาสามารถพึ่งพิงได้ตลอดเวลา ดังนั้นแต่ละสถานศึกษา

ควรถือเป็นภารกิจที่ต้องรักษาเครือข่ายทางสังคมนี้ให้แข็งแกร่ง และต้องเร่งพัฒนาความเข้มแข็งของต้นทุนทางสังคมนี้ไปพร้อมกัน

ในขณะที่ กมล สุดประเสริฐ (2554: 13) ให้ทัศนะว่า การจัดการศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนมีส่วนสำคัญในการพัฒนานักเรียน ในส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา ควรดำเนินการประสานงานกับผู้ปกครองดังนี้

1) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพและคุณลักษณะของผู้เรียน

2) ชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองให้เห็นคุณค่าของการศึกษา และความสำคัญของการเรียนของสถานศึกษา และความรับผิดชอบของผู้ปกครองในการพัฒนาบุตรหลานของตนเองให้มีคุณภาพตามที่ต้องการ

3) ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน ได้รับการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่

4) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองที่มีความพร้อม มีกำลังความสามารถ มีกำลังทรัพย์เข้ามาสนับสนุนการพัฒนาของสถานศึกษาตามศักยภาพและความสนใจ

การมีส่วนร่วมในแง่ที่ว่าการศึกษาเพื่อคนทั้งมวลนั้น เป็นการศึกษาของสาธารณะที่คนจำนวนมากที่สุดสามารถเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งมีได้หมายถึงเข้ามาทำหน้าที่ทดแทนรัฐ หากแต่เข้าร่วมกับรัฐ ผนึกกำลังกับรัฐในกระบวนการอย่างใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรียนรู้จากประสบการณ์ และแหล่งเรียนรู้อันหลากหลายนอกห้องเรียน โดยหน่วยงานด้านการศึกษาของรัฐ โรงเรียนและครู จะต้องเปิดใจกว้างแก่การมีส่วนร่วมระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ตัวผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษาซึ่งก็คือชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง สถาบันทางสังคมอื่น ๆ ให้มีบทบาทการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (2555: 2 – 17) ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมเป็นแหล่งเรียนรู้ ศึกษาตามตำราเรียนแบบเก่า นอกจากจะทำให้ผู้เรียนขาดการมีส่วนร่วมทางสติปัญญาและอารมณ์ เพราะเนื้อหาวิชาการที่ตายตัว ไม่ทำให้ผู้เรียนตื่นตัวรู้สึกสนุกทั้งยังไม่เชื่อมโยงกับความจริงในชีวิตและชุมชน ดังนั้น การเปิดโอกาสให้สังคมและชุมชนมีส่วนร่วมเป็นแหล่งเรียนรู้อันหลากหลาย มีชีวิตชีวาแก่ผู้เรียน เป็นเนื้อหาวิชาชีวิตที่เพิ่มทักษะความสามารถในการคิดอย่างรอบด้านและเชื่อมโยง ประเด็นสำคัญของการมีส่วนร่วมนี้คือ ความเข้าใจอย่างใหม่ที่จะมองให้เห็นถึงศักยภาพและความรู้ที่ชุมชนมี

2) การมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา โดยเข้ามามีส่วนร่วมเป็น คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานได้แก่ การวางแผนนโยบาย การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา การบริหารหรือจัดหางบประมาณ การตรวจสอบติดตามผลการทำงาน ตลอดจนการประกันคุณภาพการศึกษา

ได้พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ผู้เรียนคือลูกหลานของชุมชนมีความสุขกับการเรียนรู้ ชุมชนได้ร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

สำหรับ ไวท์ (White, 1982: 18) ได้ให้ทัศนะว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชนประกอบด้วยมุมมอง 4 มิติ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำและทำอย่างไร
- 2) การมีส่วนร่วม เสียสละในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ
- 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน
- 4) การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล

ในส่วนของ ประเวศ วะสี (2556: 73) ได้แสดงทัศนะต่อการจัดการศึกษาไว้ว่า การศึกษาไม่ใช่เรื่องของครูและสถานศึกษาเท่านั้น ทุกสิ่งทุกอย่างในสังคมควรเป็นไปเพื่อการเรียนรู้ของทุกคน ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชน วัด สถานศึกษาโรงงาน เพราะการศึกษาเป็นของทุกคน สังคมทุกมวลทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาซึ่งถือว่าการจัดการศึกษาเป็นของทุกคน ทุกส่วนของสังคม (All for Education) การมีส่วนร่วมของสังคมในการจัดการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการจัดการศึกษาของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้เพราะความจำกัดด้านทรัพยากรของรัฐบาลก็ดี ความไร้ประสิทธิภาพของระบบราชการก็ดี ทำให้การผูกขาดในการจัดการศึกษาของรัฐบาลไม่เป็นผลดีต่อใคร ๆ ในสังคมส่วนรวม สมควรที่จะระดมสรรพกำลังของคนในชาติมาใช้ประโยชน์ เพราะการศึกษายังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาของสังคม การดึงชุมชน สังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม นอกจากนี้ สิบปนนท์ เกตุทัต (2557: 12) กล่าวว่า การจัดการศึกษาเป็นภารกิจร่วมกันของปวงชนทุกสถาบัน ทุกองค์กรเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน กล่าวโดยสรุป ผู้ปกครองมีความสำคัญที่จะต้องให้การศึกษากับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพโดยผู้ปกครองจะต้องให้โอกาส ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยแก้ไขปัญหากับนักเรียนเพราะผู้ปกครองเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและมีบทบาทที่จะต้องร่วมมือกับสถานศึกษา ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้พัฒนาไปตามศักยภาพ

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาโดยองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วม เป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของหลากหลายฝ่ายหรือแบบภาคีเครือข่ายเข้ามาร่วมกันสนับสนุน และจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีความสอดคล้องกันอย่างเห็นได้ชัดประการหนึ่งคือต้องปรับปรุงการจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยต้องจัดการศึกษาให้มีการประสานสัมพันธ์ เชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสถาบันทางสังคมให้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะส่วนของผู้ปกครองการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม และมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนได้ทราบ เกิดความตระหนักและรับผิดชอบร่วมกันเพราะการจัดการศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน

ดังนั้นปวงชนจึงต้องร่วมกันจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคม ผู้ปกครอง และชุมชนควรส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตรา 8(2) และ (6) กำหนดให้สังคม บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการร่วมพัฒนาที่จะนำไปสู่ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

8. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคล

องค์คณะบุคคล (Commission) คือ บุคลากรในกลุ่มทำงาน กับองค์คณะบุคคลที่เป็นคณะกรรมการที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลหรือในรูปคณะกรรมการหรือการทำงานเป็นกลุ่มเป็นคณะ ดังเช่น ประkob กุลเกลี้ยงและสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2555: 6) ได้กล่าวว่า การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลคือ รูปแบบการบริหารงานโดยมีบุคคลหลายคนเข้าไปร่วมรับผิดชอบ กำหนดนโยบาย ตัดสินใจ วินิจฉัย ตลอดจนวางแผนทางต่าง ๆ ไว้เป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับ พิษณุ ตุลสุข (2556: 29-31) กล่าวถึงการบริหารงานในรูปคณะกรรมการว่าเป็นการบริหารแบบประชาธิปไตย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการบริหารจะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และผลกระทบของการดำเนินการด้วย ดังนี้

1. ความหมายการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ

การบริหารในรูปคณะกรรมการ คือ รูปแบบการบริหารโดยมีบุคคลหลายคนเข้าไปร่วมกันรับผิดชอบ กำหนดนโยบาย ตัดสินใจ วินิจฉัย ตลอดจนวางแผนทางต่าง ๆ ไว้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติก่อให้เกิดภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานบังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมดังกล่าว อาจดำเนินการได้ 2 ช่องทาง คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปร่วมเป็นคณะกรรมการในการบริหารโดยตรง หรืออาจคัดเลือกตัวแทนกลุ่มของตนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเป็นคณะกรรมการทางบริหารนั้น ๆ แทนสมาชิกเพื่อให้การบริหารสามารถสนองตอบความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้มากที่สุด

2. องค์ประกอบของการบริหารในรูปคณะกรรมการ

องค์ประกอบของการบริหารในรูปคณะกรรมการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการได้ใช้ดุลยพินิจตัดสินใจจากการอภิปรายถึงเหตุผลการดำเนินการประกอบข้อมูล ข้อเท็จจริง จึงไม่ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือภูมิหลังของบุคคล ผลของการใช้ดุลยพินิจจึงรอบคอบ และมีความเสี่ยงน้อยแต่มีข้อจำกัด คือ ความล่าช้าในการดำเนินการ องค์ประกอบของคณะกรรมการ มีดังนี้

2.1 ประธานคณะกรรมการ จำนวน 1 คน ได้มาโดยการคัดเลือกจากกรรมการที่เป็นฝ่ายตัวแทนฝ่ายต่าง ๆ เนื่องจากประธานคณะกรรมการสำคัญต่อการควบคุมให้การประชุมเพื่อการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เป็นไปได้อย่างมีคุณภาพ จึงควรเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ทางการบริหารเป็นที่ยอมรับของกรรมการทั่วไปและมีวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย

2.2 รองประธานคณะกรรมการ จำนวน 1 คน ได้มาเช่นเดียวกับประธานคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่แทนประธานกรรมการ เมื่อประธานคณะกรรมการไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้

2.3 กรรมการมาจากตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ ในชุมชนและท้องถิ่นรวมถึงกรรมการโดยตำแหน่งแต่งตั้งข้าราชการประจำด้วย จำนวนกรรมการจะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดในกฎกระทรวงเป็นหลัก

2.4 กรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คนต่อ 1 คณะกรรมการ มาจากฝ่ายข้าราชการประจำหรือจากกรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากต้องจัดเตรียมการประชุมและนำการประชุมไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารอีกด้วย

3. หลักการบริหารแบบคณะกรรมการ

ประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลของการบริหารโดยคณะกรรมการ ต้องใช้หลักการประชาธิปไตยเป็นหลักในการบริหาร ดังนี้

3.1 ต้องมีหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ เพื่อให้กิจกรรมการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ล่วงเกินหรือละเมิดในสิทธิหรือภารกิจที่เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้ปฏิบัติ

3.2 ต้องมีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการหรือภารกิจที่ปฏิบัติเพราะการทำการกิจกรรมและการใช้ดุลยพินิจต้องใช้ในการปรึกษาหารือ การพบปะหรือการประชุม หากคณะกรรมการไม่มีความรับผิดชอบ อาจทำให้กิจกรรมล่าช้าหรือปฏิบัติไม่ได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด

3.3 คณะกรรมการต้องถือประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก เพราะคณะกรรมการเป็นตัวแทนของสาธารณะ ทุกฝ่ายคาดหวังในความเป็นกลางและการก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวมในทุกกิจกรรมที่บริหาร

3.4 มีความบริสุทธิ์ใจต่อภารกิจของหน่วยงานที่เป็นคณะกรรมการต้องไม่เข้าไปเพื่อแสวงหาอำนาจหรือผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง เพราะผลแห่งการบริหารที่ไม่บริสุทธิ์ใจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทุกคนโดยรวม และทำให้ระบบงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาเสียหาย ไปด้วย

4. แนวทางของผู้บริหารในการบริหารในรูปคณะกรรมการ

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2555: 2-3) กล่าวถึง แนวทางของ ผู้บริหารในการบริหารโดยคณะกรรมการว่าเป็นเรื่องค่อนข้างใหญ่ ผู้เกี่ยวข้องหรือคณะกรรมการอาจ สับสนในการใช้อำนาจและอาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามได้ จึงมีหลักในการปฏิบัติดังนี้

4.1 การบริหารในรูปคณะกรรมการ มี 2 ฝ่าย ดังนี้

4.1.1 ฝ่ายสำนักงาน เป็นฝ่ายปฏิบัติการประจำและทำหน้าที่บริหารงานโดยตรง

4.1.2 ฝ่ายคณะกรรมการ เป็นฝ่ายบริหารงานทางอ้อม ใช้อำนาจบริหารทางการ ประชุม วินิจฉัย ตัดสินใจ หรือกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อให้ฝ่ายสำนักงานนำไปดำเนินการ

4.2 บทบาทของฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการถูกกำหนดไว้ชัดเจน ต้อง ยึดถือบทบาทหน้าที่ตามที่ระบุไว้ กฎหมายปฏิบัติ หากไม่เข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่จะเกิด ความขัดแย้งในการปฏิบัติได้

4.3 ฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการต้องประสานการทำงานให้เข้ากัน โดยยึด จุดหมายปลายทาง คือ ผลสำเร็จของงาน ความมีประสิทธิภาพของงาน ประโยชน์ต่อผู้รับบริการและ ประชาชนเป็นหลัก

4.4 การใช้อำนาจของคณะกรรมการในการตัดสินใจ วินิจฉัย หรือวางนโยบายใด ๆ จะ ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นเหตุเป็นผล ความถูกต้อง ทั้งนี้ต้องใช้การ ประนีประนอมเป็นหลัก ควร หลีกเลี่ยงการใช้มติหรือการลงคะแนนในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ จะเหมาะสมยิ่ง เพราะสังคมของ คณะกรรมการมีลักษณะค้ำเค้น ไม่ควรเกิดความเสียหายหรือแพ้ชนะกันในที่ประชุม

4.5 ผู้บริหารในฐานะกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการต้องมีทีมงาน รวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงเสนอต่อที่ประชุม พร้อมชี้แจงเหตุผลที่ชัดเจนด้วย

ในขณะที่ สนธิรัก เทพเรณู (2552: 17) ได้กล่าวว่า การทำงานในรูปแบบของ คณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคลหรือการทำงานเป็นกลุ่มเป็นคณะเชื่อกันว่าสามารถสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นการระดมสติปัญญาความคิดและประสบการณ์ ของบุคคลหลายคนเพื่อพิจารณาปัญหาตัดสินใจหรือหาข้อยุติอย่างมีเหตุผลและโดยหลักวิชาการ คณะกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือดำเนินการอย่างถูกต้องจะมีลักษณะเป็นการกระจายอำนาจ จากวิธีหาความคิดเฉลี่ย ขจัดความคิดที่เป็นปฏิกิริยด้วยการอภิปรายประนีประนอมและผสมผสาน ตลอดจนเป็นการหาผลลัพธ์แบบประชาธิปไตยในกรณีที่ไม่สามารถทำนายผลล่วงหน้าได้ หรือในกรณี ที่มีความจำเป็นต้องตัดสินใจแก้ปัญหาสำหรับเรื่องที่มีอิทธิพลหรืออำนาจของผู้มีผลประโยชน์เข้ามา เกี่ยวข้องซึ่งบุคคลคนเดียวไม่กล้าตัดสินใจหรือไม่เหมาะที่จะตัดสินใจ นอกจากนี้การบริหารงานในรูป คณะกรรมการ ยังเป็นการสร้างความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจน สามารถป้องกันความลำเอียงที่จะพียงขึ้นได้ ส่วนผลเสียที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น คือ ทำให้การ ดำเนินงานล่าช้า สิ้นเปลือง ทั้งงานและเวลา ทั้งยังขาดผู้รับผิดชอบในผลงานในระบบคณะกรรมการ

สมาชิกต้องรับผิดชอบในผลงานอย่างแท้จริง กล่าวคือ การบริหารงานในระบบคณะกรรมการสมาชิก ต้องรับผิดชอบร่วมกันแต่สิ่งใดก็ตามถ้าถือว่าเป็นความรับผิดชอบของทุกคนแล้วมักดูเหมือนว่าไม่มีผู้ได้รับผิดชอบเลย

เลขานุการคณะกรรมการและคณะเจ้าหน้าที่ ถือเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการทำงานของคณะกรรมการ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการแต่งตั้งคณะกรรมการตามที่ระบุไว้ โดยจะต้องมีการเตรียมและปฏิบัติภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ ซึ่งในเบื้องต้นต้องมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในด้านนโยบาย ทิศทางหรือแนวโน้มในอนาคต โอกาส ข้อจำกัดและกลยุทธ์การปฏิบัติงานในภาพรวมและเฉพาะกรณีตลอดจนทางเลือกสำหรับการตัดสินใจพื้นฐาน มีการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะนำเข้าหารือในคณะกรรมการวางแผนจัดทำปฏิทินเรื่องที่จะพิจารณาไว้ล่วงหน้า เสนอแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาวิเคราะห์เรื่องสำคัญ ๆ ก่อนนำเข้าสู่ที่ประชุม จัดเตรียมเอกสารสรุปประเด็นสำคัญและเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้อง นำส่งให้คณะกรรมการศึกษาเป็นการล่วงหน้า ก่อนการประชุมอย่างน้อย 3 - 7 วัน ชี้แจงรายละเอียดเป้าหมาย หรือความต้องการในการพิจารณาประเด็นสำคัญต่าง ๆ ให้ประธานกรรมการทราบก่อนการประชุมทุกครั้ง กรณีที่รับทราบภายในหรือคาดคะเนว่ากรรมการมีความคิดเห็นแปลกแยกกันเป็นกลุ่มควรชี้แจงทำความเข้าใจในประเด็นสำคัญอย่างไม่เป็นทางการกับกรรมการบางกลุ่ม ที่คาดว่าจะทำให้ผลหรือมติการประชุมเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายที่ต้องการ และการประชุมจะรวนเรล่าช้า ทั้งนี้หากไม่มีข้อขัดข้องจำเป็นจริง ๆ เลขานุการต้องนำเสนอเรื่องต่อที่ประชุมด้วยตนเอง โดยพยายามสรุปประเด็นให้ชัดเจน กะทัดรัดและเข้าใจง่ายรวมทั้งนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาช่วยสนับสนุน ทีมเลขานุการต้องมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ชักซ้อมสนับสนุนและประสานการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านงานเอกสาร เทคโนโลยี การนำเสนอ และการบันทึกรายงานการประชุม

นอกจากนี้ภายหลังเสร็จสิ้นการประชุม ฝ่ายเลขานุการต้องนำบันทึกรายงานการประชุมมาตรวจสอบและวิเคราะห์ว่า คณะกรรมการมีการมอบหมายภารกิจให้ฝ่ายเลขานุการหรือกรรมการท่านใดบ้าง และภารกิจดังกล่าวมีภารกิจที่ฝ่ายเลขานุการต้องสนับสนุนหรือมีกำหนดการในการปฏิบัติให้แล้วเสร็จเมื่อใด เพื่อติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม และรวบรวมนำเสนอผลหรือปัญหาอุปสรรคต่อคณะกรรมการในการประชุมครั้งต่อไป

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานในรูปคณะกรรมการเป็นการใช้กลยุทธ์ตามแนวทางประชาธิปไตยให้กลุ่มบุคคลฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในทางความคิด การปฏิบัติ การกำกับติดตามผล การปฏิบัติ รวมทั้งแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน โดยกลไกสำคัญของการปฏิบัติ คือ การแต่งตั้งหรือพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าไปรับผิดชอบทำงาน ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและการอุทิศเวลา การกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ต้องเข้าใจชัดเจนตรงกันสามารถปฏิบัติได้และบทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลที่เป็นกรรมการโดยเฉพาะเลขานุการและคณะเจ้าหน้าที่เป็นบุคคลที่มี

ความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีบุคลิกแห่งความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวิเคราะห์ และคาดคะเนผลด้วยความแม่นยำ ซึ่งองค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการเครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษาวิชาชีพพระยาสัน ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการบริหารการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ 2) คณะกรรมการดำเนินงานการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

คำว่า รูปแบบ (Model) มีการเรียกหรือใช้คำเรียกที่แตกต่างกันหลากหลาย เช่น รูปแบบ หรือ โมเดล หรือ ตัวแบบ หรือ แบบจำลอง หรือต้นแบบ เป็นต้น สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ใช้คำว่า รูปแบบ ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจะศึกษาเกี่ยวกับ ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนารูปแบบ การตรวจสอบและการประเมินรูปแบบ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นคำที่ใช้สื่อความหมายหลายอย่าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว รูปแบบจะหมายถึง วิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบของอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น แบบจำลองสิ่งต่าง ๆ หรือรูปแบบในการพัฒนาสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พลอเตอร์และพอล (Procter and Paul 1978: 174) ให้ความหมายคำคำนี้ไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่คือ Model ที่หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริงความหมายนี้ตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model หมายถึง สิ่งของหรือคนที่น่าสนใจใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น Model หมายถึงแบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 864X เป็นต้น ในขณะที่ บาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982: 245) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ว่า รูปแบบมีลักษณะเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรม เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัติของสิ่งนั้น โดยอธิบายว่ารูปแบบประกอบด้วยเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจและการนำไปใช้ สำหรับ โทซีและแครอล (Tosi & Carroll, 1982: 74) กล่าวว่ารูปแบบอาจสร้างเป็นของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ จนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อน และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือ

สัญลักษณ์ สอดคล้องกับ สโตเนอร์และวานเกล (Stoner and Wankel, 1986: 44) ที่กล่าวว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่สนใจ เพื่อจัดทำเป็นรูปแบบให้เข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นได้ง่ายขึ้น คีเวส (Keeves, 1988: 559) ให้นิยามว่า รูปแบบทางสังคมศาสตร์ หมายถึง การแสดงโครงสร้างหลักของสิ่งต่าง ๆ เพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ ของตัวแปร และ ไรย์ (Raj, 1996: 45) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมายดังนี้ 1) รูปแบบ คือรูปย่อของ ความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอนเวลา และเทศะ ทำให้เข้าใจ ความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของ โปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

นอกจากนี้ กู๊ด (Good, 2005: 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมาย ของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง หรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ ผู้เรียน ได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือ หลักการ หรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมตัวกันเป็นตัว ประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมา เป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือ บรรยายเป็นภาษาก็ได้ ส่วน ทิงค์เอ็กซิสท์ (Thinkexist, 2008: 1) กล่าวว่า รูปแบบ (Model) เป็น แบบจำลองขั้นตอนหรือระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่เขียนไว้ล่วงหน้า หรือ สิ่งของที่เป็นตัวแทนที่แสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในขณะที่ ยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี (2556: 25-28) ให้นิยามคำว่า รูปแบบหรือแบบจำลอง คือ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งถ่ายทอด ความคิดความเข้าใจ จินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวให้ปรากฏ โดยการสื่อสารใน ลักษณะต่าง ๆ ให้เข้าใจง่ายและสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับ ภายใต้ หลักการอย่างเป็นระบบ และ ทิศนา แหมมณี (2560: 42) ได้อธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง เครื่องมือทางความคิดเพื่อใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจใน ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ หรือจากทฤษฎี หลักการต่าง ๆ และ แสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบตามแนวคิดของนักการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบทางสังคมศาสตร์ หมายถึง แบบจำลอง หรือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ จินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่ง กันและกัน รวมกันเป็นโครงสร้างหรือชุดขององค์ประกอบหรือเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม สามารถจำแนกได้สองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรมและรูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม

2. ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการด้านต่าง ๆ ได้จัดแบ่งประเภทต่างگانออกไป สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น จอยส์และเวลล์ (Joyce and Well, 1985: 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบ ตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบ การสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1) Information-Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติ

3) Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและบุคคลต่อสังคม

4) Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

สำหรับ สไตเนอร์ (Steiner, 1998: 148) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภทคือ

1) รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง 2) รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลอง เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

ในขณะที่ คีเวส (Keeves, 1988: 561-565) ได้แบ่งรูปแบบทางการศึกษาไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue models) เป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดหาเหตุผล โดยใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ และไม่ค่อยใช้ในสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างของรูปแบบประเภทนี้ที่ใช้ในทางการศึกษา คือ รูปแบบที่เกี่ยวข้องขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนของนักเรียนในโรงเรียนเกี่ยวข้องกับจำนวนนักเรียนที่เข้ามาและออกไป โดยที่จำนวนที่เข้ามาจากหลายแหล่งหรือหลายปัจจัย เช่น เกณฑ์อายุ เขตพื้นที่ การย้ายเข้ามาอยู่ของผู้ปกครอง ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกไปมาจากหลายแหล่งหลายปัจจัยด้วยกัน เช่นอพยพตามผู้ปกครองออกไปอยู่ที่อื่น สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียน รูปแบบนี้มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและการทำนายในอนาคตซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนและการกำหนดนโยบายได้รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจาก

การเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถังนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic models) เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูด ภาษาท่าทางและรูปภาพ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดจำแนกเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ หลักการจุดมุ่งหมาย วิธีการ กระบวนการ และการประเมินผลอย่างเป็นขั้นตอน โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบที่อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ แต่รูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขาดความชัดเจนแน่นอนที่ยากต่อการทดสอบ ฉะนั้นรูปแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการใช้ภาษา

3. รูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic models) เป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะพยายามเชื่อมโยงหน่วยและกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กัน รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาจิตวิทยา รูปแบบหนึ่งที่ใช้กันคือรูปแบบของ Guilford ที่เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญาที่เกี่ยวข้องกัน 3 มิติ คือ ด้านเนื้อหา ด้านผลลัพธ์ และด้านการจัดกระทำ

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic models) รูปแบบนี้เริ่มนิยมใช้มากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ.1960 ในสาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และจิตวิทยาส่วนสาขาทางการศึกษามีการใช้น้อยในการวิจัย แต่มีการนำมาใช้บ้างในเรื่องของการประเมินรูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้มีประโยชน์ที่สามารถทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณและทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้สามารถเขียนความสัมพันธ์ได้ในรูปของสูตร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal models) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path analysis และหลักการสร้าง Semantic model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงสาเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The standard deprivation model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ของสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก รูปแบบนี้เริ่มได้รับความสนใจในช่วงหลังปี ค.ศ.1970 และใช้ในการวิจัยมากขึ้น เชื่อกันว่ารูปแบบนี้เริ่มใช้ในสาขาพันธุศาสตร์ ซึ่งมีการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) มาใช้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบเชิงเหตุผลนี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมการโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่าง ๆ ภายใต้การให้เหตุผลการตัดสินใจ

นอกจากนี้ บรรจง เจริญสุข (2552: 68) ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบว่า มีหลายประเภทด้วยกัน ในแต่ละสาขาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออก เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรือ

อธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป รูปแบบในการวิจัยมีความหลากหลาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน กลุ่มอาชีพอาหารและโภชนาการ หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นเพื่อการเป็นผู้ประกอบการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี รูปแบบที่ใช้นั้นมีลักษณะของการบูรณาการระหว่างรูปแบบเชิงภาษา (Semantic models) และรูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic models) ดังนั้นรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยนี้ จึงเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาเพื่อให้เห็นมโนทัศน์ ซึ่งเป็นโครงสร้างทางความคิด อธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกิจกรรมดำเนินงานเป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะพยายามเชื่อมโยง การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนวิชาชีพระยะสั้น การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนวิชาชีพระยะสั้น การกำหนดขอบข่ายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนวิชาชีพระยะสั้น กระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนวิชาชีพระยะสั้น และคุณภาพผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้ ฮัสเซนและโพสเลทเวท (Husen and Postlethwaite, 1994: 386; ทิศนา ขัมมณี, 2560: 220) ได้แบ่งและอธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ/สังเกตได้
- 2) มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น/ปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา
- 3) รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอดความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา/ช่วยสืบเสาะความรู้
- 4) รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

ในขณะที่ บาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 1982: 70-76) กล่าวว่า รูปแบบประกอบ ด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ ตัวอย่าง เช่น รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงองค์ประกอบย่อยของระบบที่ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลย้อนกลับจากสภาพแวดล้อม และได้เสนอว่า องค์ประกอบของรูปแบบในเชิงระบบสังคม ควรประกอบด้วย

1. สถาบัน (Institution) เป็นระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นแนวทาง และมีการนำเอาแนวปฏิบัติมาใช้อย่างสม่ำเสมอ หน่วยย่อยของสถาบันแบ่งออกเป็น บทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งบทบาทจะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคล และในบทบาทนั้นจะหมายถึงลักษณะของตำแหน่งหน้าที่และสภาพซึ่งอยู่ภายใต้สถาบันเป็นตัว กำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท ในส่วนของความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานของสังคมหรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาทที่สมบูรณ์ ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ภายในสถาบัน แนวคิดนี้เองทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปในรูปของการจัดลำดับชั้น โดยกำหนดให้บทบาทหนึ่งมีบทบาทต่อเนื่องไปกับอีกบทบาทหนึ่งต่อไปเรื่อย ๆ จนทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคคล (Individual) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบสังคม ทั้งนี้สถาบันจะดำเนินการไม่ได้หากไม่มีองค์ประกอบด้านบุคคล ส่วนประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถาบัน 2 ประการ คือ บุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการ (Need Disposition) โดยที่บุคลิกภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการวางตัว การสวมบทบาท ความต้องการในการทำงาน ในส่วนของความต้องการเป็นแนวโน้มในการพยายามทำตัวให้เหมาะสม และปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่แน่นอนของแต่ละคน โดยมีความคาดหวังบนพื้นฐานในการแสดงออก

สำหรับ คีเวส (Keeves, 1988: 561-565) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบโดยสรุปควรประกอบด้วย

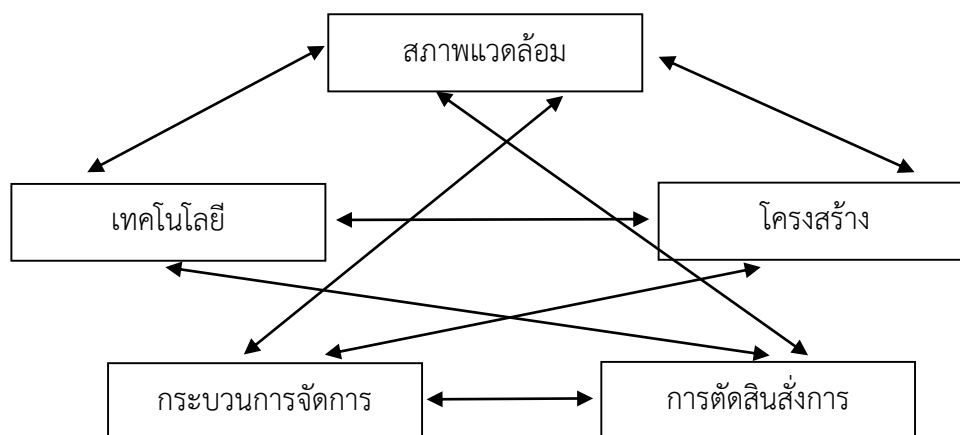
1. หลักการของรูปแบบลักษณะเป็นแนวความคิดภาพรวมที่ใช้ในการกำหนดกระบวนการหรือวิธีการและกิจกรรมการดำเนินงานในลักษณะของความสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่อง

2. จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของรูปแบบ มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดผลในแต่ละกิจกรรมหรือวิธีการในรูปแบบ โดยสามารถตรวจวัดและประเมินผลได้

3. วิธีการ/กระบวนการของรูปแบบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรูปแบบ โดยเรียงลำดับก่อนหลังและมีความต่อเนื่องกันของกิจกรรมการดำเนินงาน

4. การประเมินผลของรูปแบบ มีลักษณะเป็นวิธีการ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานของรูปแบบนั้นประสบความสำเร็จเพียงใด เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสินใจ

ส่วน บราวน์และโมเบิร์กส์ (Brown and Moberg, 1980: 98) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision making) มีลักษณะดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ (Systems Model) ของ Brown and Moberg

นอกจากนี้ ศักดา สถาพรวงษา (2553: 55) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบมี 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิด ส่วนที่ 2 คือ ระบบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 คือ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 คือ เงื่อนไขของรูปแบบ และ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบมีอยู่ 2 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) กลไกของรูปแบบซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการทำหน้าที่ของรูปแบบเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้น คงอยู่ และล่มสลายของรูปแบบที่สร้างขึ้น และจากผลการวิจัยของ อุดมสิน คันธภูมิ (2558: 7-8) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) กระบวนการสร้างเครือข่าย 3) ความร่วมมือ 4) องค์ประกอบสำคัญของเครือข่าย และ 5) คุณภาพผู้เรียน ผลการวิจัยของ ภัทรวรรณ นิลแก้วบรรวิชัย (2559: 42) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กระบวนการสร้างเครือข่าย 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 3) ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการ รวมทั้งผลการวิจัยของ จิรภัทร มหาวงค์ (2558: 5) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของเครือข่าย 2) ลักษณะของเครือข่าย 3) คณะกรรมการ บริหารเครือข่าย 4) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และ 5) กระบวนการบริหารเครือข่าย

กล่าวโดยสรุป รูปแบบไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งระบบขององค์การหรืองานบางส่วนขององค์การก็ตาม ผู้ออกแบบไม่สามารถออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบนั้น ๆ ได้ทั้งหมด เพราะจะมีรายละเอียดและความสลับซับซ้อนมากเกินไป การออกแบบรูปแบบ จึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบที่สำคัญของระบบเท่านั้น โดยมีสมมุติฐานว่าหากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้ว การดำเนินงานขององค์การจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ค่อนข้างจะแน่นอน ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) บริบทของรูปแบบ (Context) 4) ตัวป้อนของรูปแบบ (Input) 5) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 6) กระบวนการของรูปแบบ (Process) 7) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ และ 8) ผลผลิตของรูปแบบ (Output) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และประยุกต์องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหรือการพัฒนางานมาเป็นกรอบในการศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นโดยใช้เครือข่ายความร่วมมือของชุมชน วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนวิชาชีพระยะสั้น 2) เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนวิชาชีพระยะสั้น 3) ขอบข่ายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนวิชาชีพระยะสั้น 4) กระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนวิชาชีพระยะสั้น และ 5) คุณภาพผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

4. กระบวนการพัฒนารูปแบบ

นักการศึกษาได้เสนอกระบวนการพัฒนารูปแบบไว้หลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่จะมีแนวคิดหลักการคล้ายกันโดยต้องการให้มีรูปแบบที่มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ พัฒนารูปแบบไว้ดังนี้

สตรีกแลนด์ (Strickland, 2006: 3-5) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปทดลองใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model” สอดคล้องกับ เมียชัน และ คีตอวรี (Meason and Khedourri, 1985) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบดังนี้ 1. รวบรวมปัญหา (Problem formulation) 2. สร้างรูปแบบ (Model construction) 3. ทดสอบรูปแบบ (Testing the model) 4. การนำรูปแบบไปใช้ (Implementation) และ 5. การปรับปรุงรูปแบบ (Model updating) และ รัตนะ บัวสนธ์ (2552: 13-15) กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการพัฒนานวัตกรรมหรือรูปแบบว่า เป็นกระบวนการของการวิจัยและพัฒนาซึ่งกระบวนการดำเนินงานที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันตามลำดับ กล่าวคือ ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนหนึ่ง ๆ จะได้รับการนำไปใช้สำหรับดำเนินงานใน

ขั้นตอนต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาดแต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สืบหาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา หรือความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรม ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม และขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่วัตกรรม รวมทั้ง วาโร เฟิงส์วีสต์ (2553: 8-9) กล่าวสรุปว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

ในขณะที่ บุญชม ศรีสะอาด (2560: 10-12) ได้กล่าวถึงการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่า อาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างหรือพัฒนารูปแบบ โดยจะมีการสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพการณ์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้าซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยสารสนเทศจากการศึกษาองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วจึงเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร/กิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ดังนั้นผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อน สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัว แต่สามารถอธิบายผลได้มาก เป็นต้น ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

2. ทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้สร้างหรือพัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้วจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวคิด รูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้วหรือแม้กระทั่งได้รับจากการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งในขั้นนี้บางครั้งใช้คำว่าทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ

กล่าวโดยสรุป กระบวนการพัฒนารูปแบบประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหาและสภาพแวดล้อม การสร้างรูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ การทดสอบรูปแบบ การนำรูปแบบไปใช้จริง และการปรับปรุงรูปแบบ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท โดยการศึกษาสภาพ

และแนวทาง การสร้างรูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ การทดลองใช้ และการประเมินรูปแบบเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ลักษณะของรูปแบบที่ดี

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้กล่าวถึง ลักษณะของรูปแบบที่ดี ไว้ดังนี้
เกตเซล และคนอื่น (Getzels and others, 1968: 30) ได้ให้หลักการของรูปแบบที่ดีไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวคิดและแสดงความสัมพันธ์ของแนวความคิด ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาตามมาได้อีกด้วย
2. โครงสร้างของแนวความคิด และความสัมพันธ์ ดังกล่าว จะต้องสามารถปฏิบัติ (Operation) และวางอยู่ในรูปแบบขององค์การ (Organization) ได้ หมายความว่า แนวความคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามและตรวจสอบได้อีกด้วย

3. รูปแบบจะต้องยึดหลักการและอยู่บนพื้นฐานทางการบริหารหรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว

สำหรับ คีเวส (Keeves, 1988: 560) ได้กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ดีนั้นมี ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship)
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น สามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

สอดคล้องกับ ฮูเซนและโพสลีทเวท (Husen and Postlethwaite, 1994: 286) ได้กล่าวว่ารูปแบบที่ดี มีประโยชน์ ควรมีคุณลักษณะดังนี้ คือ

1. รูปแบบควรจะนำไปสู่การทำนายของผลที่จะเกิดภายหลังได้ด้วยข้อมูลจากการสังเกตที่น่าเชื่อถือได้
2. โครงสร้างของรูปแบบควรจะแสดงให้เห็นถึงบางสิ่งบางอย่างที่เป็นกลไกเชิงเหตุผล ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา
3. รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกัน อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์และการถดถอยจะนำมาใช้ในช่วงแรกของการตรวจสอบ เพราะว่าอาจจะบอกได้ถึงตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา ดังนั้นสหสัมพันธ์และการถดถอยจะสามารถนำสู่การสร้างรูปแบบได้

กล่าวโดยสรุป รูปแบบที่ดีจะต้องประกอบด้วย 1) ควรเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) 2) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา 3) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา 4) รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น

7. การตรวจสอบและการประเมินรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง อุทุมพร จามรมาน (2552: 23) คือ 1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร 2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites)

สำหรับ อีสเนอร์ (Eisner, 1994: 192 - 193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบรูปแบบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การตรวจสอบโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจาร์ณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการตรวจสอบ

2. เป็นรูปแบบการตรวจสอบที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะตรวจสอบ ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้นิรนัย

เนื่องจากการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบอย่างแท้จริง

3. เป็นแบบที่ใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ โดยให้ความเชื่อถือ ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ นั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ นั้นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

ในขณะที่ พูลสุข หิงคานนท์ (2551: 53-55) ได้ศึกษาและสรุปว่า การทดสอบรูปแบบทางสังคมศาสตร์หรือพฤติกรรมศาสตร์ สามารถดำเนินการตรวจสอบรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนการวิจัยทางการศึกษาดำเนินการทดสอบโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือเป็นการวิจัยเชิงปริมาณมากเกินไปบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนและลึกซึ้งจึงประเมินโดยอาศัยความรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิ จะช่วยให้การตรวจสอบแบบจำลองทางการศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม (2553: 13-14) ยังได้สรุปแนวคิดและเสนอการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะดำเนินการวิเคราะห์พิจารณาอย่างลึกซึ้ง เฉพาะประเด็นที่นำมาพิจารณาไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ แต่จะบูรณาการปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในเรื่องที่จะประเมินที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง

3. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือการประเมิน จะถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาจะเกิดจากประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

4. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละบุคคล นับแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ ซึ่งมีการประเมินรูปแบบลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

สรวง วรอินทร์ (2558: 7-8) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 2 เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ 2) ขอบข่ายงานส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) กระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ และผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับ ทศนีย์ บุญมาภิ (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบต่าง ๆ 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางในการจัดการให้ชุมชนเข้ามาให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน ส่วนที่ 3 สารสำคัญของรูปแบบ ส่วนที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ส่วนชุมชนขึ้นอยู่กับความตระหนักเห็นความสำคัญ และประโยชน์ที่ได้รับจากการให้ความร่วมมือ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และ จิรภัทร มหาวงศ์ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของเครือข่าย ประกอบด้วยหลักการมีส่วนร่วม หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล และหลักความรับผิดชอบ 2) ลักษณะของเครือข่าย 3) คณะกรรมการบริหารเครือข่าย 4) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และ 5) กระบวนการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การประสานงาน การดำเนินงาน และการปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กล่าวโดยสรุป การตรวจสอบรูปแบบสามารถทำได้โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ และในส่วนของ การประเมินรูปแบบส่วนใหญ่จะประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์

บริบทของวิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี

วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2539 ด้วยเงินงบประมาณ 36 ล้านบาท เป็นที่ดินของราชพัสดุ กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของสนามบินเก่าอุทัยธานี ตำบลน้ำซึม อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยแยกจากถนน อุทัย-หนองฉาง (ข้างสำนักงานขนส่งจังหวัดอุทัยธานี) เข้าไปเป็นระยะทาง 2 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 20 ไร่

พ.ศ. 2541 กรมอาชีวศึกษา มีคำสั่งแต่งตั้ง นายไชยยันต์ ถาวรวงศ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี เมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2541 และได้จัดการเรียนการสอนโดยในระยะแรกเปิดรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นเพียงอย่างเดียว ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 เปิดรับนักเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

การจัดการศึกษา

วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี ปัจจุบันได้เปิดสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยมีการจัดการศึกษาตามกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ทั้งหมด 4 แผนกวิชา คือ แผนกวิชาช่างยนต์ แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง แผนกวิชาการบัญชี และแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

สภาพชุมชน

วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุทัยธานี ในเขตภาคเหนือห่างจากกรุงเทพฯ 222 กิโลเมตร มีอาณาเขต ทิศเหนือติดกับจังหวัดนครสวรรค์ ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดนครสวรรค์และจังหวัดชัยนาท ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดชัยนาทและจังหวัดสุพรรณบุรี ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดตากและจังหวัดกาญจนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานีเป็นสถานศึกษาหนึ่งใน 293 แห่งของจังหวัด จัดการศึกษาในรูปแบบอาชีวศึกษา ซึ่งในจังหวัดอุทัยธานีมี 3 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี และวิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี

สภาพเศรษฐกิจ

จากการทำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด แบบบูรณาการส่งผลต่อแนวคิดในการปรับแผนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องต่อสภาพเศรษฐกิจของ กลุ่มจังหวัด ซึ่งจังหวัดอุทัยธานีอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย จังหวัดนครสวรรค์ อุทัยธานี กำแพงเพชรและพิจิตร วิสัยทัศน์ของกลุ่มจังหวัด ส่วนใหญ่ประชากรในจังหวัดอุทัยธานีประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ และประมงน้ำจืด ซึ่งจังหวัดอุทัยธานีเป็นศูนย์ธุรกิจข้าวชั้นนำของประเทศไทย (Rice Hub of Thailand) มีพันธกิจ คือส่งเสริมและผลิตภัณฑ์แปรรูปจากข้าวออกสู่ตลาดภายในประเทศและ

ตลาดโลก วิสัยทัศน์จังหวัดอุทัยธานี “อุทัยธานี เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย สังคมอุทัย ผาสุก” โดยจังหวัดอุทัยธานีได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการให้หัวหน้าส่วนราชการปรับแผนพัฒนาร่วมกับจังหวัด (ปัจจุบันมีรายได้เฉลี่ย 45,636 บาท/คน/ปี) และประชาชนมีคุณภาพชีวิต ผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ที่กำหนด 37 ตัวชี้วัด จึงเป็นภารกิจที่มีอิทธิพลต่อการจัดการอาชีวศึกษาที่ต้องจัดให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดซึ่งเป็นไปตามเป้าประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สภาพสังคม

วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานีเป็นหนึ่งในสามวิทยาลัยฯ ที่มีการจัดรูปแบบอาชีวศึกษาโดยมีส่วนร่วมในโครงการจังหวัดเคลื่อนที่, โครงการร่วมด้วยช่วยประชาชน, โครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน, รวมทั้งให้บริการต่าง ๆ ตามที่จังหวัดหรือหน่วยงานต่าง ๆ ขอความร่วมมือในภาพรวมประชาชนทั่วไปมีความตื่นตัวต่อการศึกษาของบุตรหลาน และชวนชวนายที่จะศึกษาหลักสูตรวิชาชีพต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นอาชีพสำรองและอาชีพหลักให้แก่ตนเอง

ข้อมูลผู้เรียน

ตารางที่ 5 ข้อมูลผู้เรียนระดับชั้น ปวช. และ ระดับชั้น ปวส. ปีการศึกษา 2562 วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี

ประเภทวิชา/สาขา	ภาคเรียนที่ 1/2562							รวม ทั้งสิ้น
	ระดับ ปวช.				ระดับ ปวส.			
	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	รวม	ปีที่ 1	ปีที่ 2	รวม	
1. ประเภทวิชา อุตสาหกรรม								
- สาขาวิชา/งาน ยานยนต์	40	37	29	106	10	-	10	116
- สาขาวิชา/งาน ยานยนต์ (ทวิศึกษา)	20	26	22	68	-	-	-	68
- สาขาวิชา/งาน ไฟฟ้ากำลัง	20	16	11	47	10	-	10	57
- สาขาวิชา/งาน ไฟฟ้ากำลัง (เรียนจำ)	20	13	14	47	-	-	-	47
- สาขาวิชา/งาน ไฟฟ้ากำลัง (ทวิศึกษา)	20	7	22	49	-	-	-	49
2. ประเภทวิชา พาณิชยกรรม								
- สาขาวิชา/งาน การบัญชี	20	18	10	48	10	-	10	58
- สาขาวิชา/งาน การบัญชี (ทวิศึกษา)	20	17	-	37	-	-	-	37
- สาขาวิชา/งาน คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	20	16	13	49	-	-	-	49
- สาขาวิชา/งาน คอมพิวเตอร์ (เรียนจำ)	20	13	14	47	-	-	-	47
- สาขาวิชา/งาน คอมพิวเตอร์ (ทวิศึกษา)	40	-	48	88	-	-	-	88
รวมทั้งสิ้น	240	163	183	586	30	-	30	616

ข้อมูลบุคลากร

ตารางที่ 6 อัตรากำลัง ปี 2562 วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี

	อัตรากำลัง	จำนวน/คน
ข้าราชการ		
	1. ผู้บริหาร	3
	2. ข้าราชการครู	9
	3. ข้าราชการพลเรือน	-
ลูกจ้างประจำ		
	1. ทำหน้าที่สอน	-
	2. ทัวไป/สนับสนุน	-
พนักงานราชการ		
	1. ทำหน้าที่สอน	13
	2. ทัวไป/สนับสนุน	-
ลูกจ้างชั่วคราว		
	1. ทำหน้าที่สอน	9
	2. ทัวไป/สนับสนุน	18
	รวมทั้งสิ้น	52

ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

ปรัชญา

ความรู้ คู่คุณธรรม นำสู่อาชีพ

อัตลักษณ์

สุภาพชน จิตอาสา

เอกลักษณ์

บริการวิชาชีพพระยาสันสุ่มชน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี เป็นองค์กรเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะวิชาชีพ มีคุณธรรม นำสู่การพัฒนาตนเองในการประกอบอาชีพได้

พันธกิจ

วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี มุ่งจัดการศึกษาด้านวิชาชีพและฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระในด้านต่าง ๆ ดังนี้

พันธกิจที่ 1 มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญในทุกสาขาที่เปิดสอน

พันธกิจที่ 2 พัฒนาระบบการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรเสริม วิชาชีพแกนมัธยมศึกษาโดยเน้นการใช้แผนการสอนแบบอิงสมรรถนะ

พันธกิจที่ 3 ปลุกฝังให้นักศึกษา ตระหนักในคุณค่าของคนที่ต้องประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถและความมีวัฒนธรรมไทยควบคู่กันไป

พันธกิจที่ 4 ส่งเสริมและขยายขีดความสามารถด้านการค้นคว้าวิจัย การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาสู่การเรียนการสอนในทุกระดับการศึกษา

พันธกิจที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารงาน ระบบประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ

พันธกิจที่ 6 จัดสภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและบุคลากร

พันธกิจที่ 7 ให้ความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ของจังหวัด บูรณาการให้แผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ของสถาบันการอาชีวศึกษามีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดและชุมชนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

พันธกิจที่ 1 มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญในทุกสาขาที่เปิดสอน

เป้าประสงค์ที่ 1 ผู้เรียนแต่ละระดับผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 2 ผู้เรียนผ่านเกณฑ์การทดสอบการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 3 ผู้เรียนผ่านเกณฑ์ทดสอบมาตรฐานวิชาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 4 จัดอบรมเพื่อพัฒนาครูให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา

เป้าประสงค์ที่ 5 ครูผู้สอนเชี่ยวชาญในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการสอน

เป้าประสงค์ที่ 6 การประชาสัมพันธ์หลักสูตรเทียบโอนประสบการณ์

เป้าประสงค์ที่ 7 ร่วมกับโรงเรียนที่ทำ MOU หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ปวช. สาขาวิชาระดับ ปวช. ที่เปิด เพื่อรองรับผู้เรียนที่ทำ MOU

เป้าประสงค์ที่ 8 มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสถานีวิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์และมีสถานที่ติดตั้ง
ป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 9 ประชาสัมพันธ์ความเป็นเลิศและเปลี่ยนภาพลักษณ์ตามสื่อต่าง ๆ

พันธกิจที่ 2 พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้หลักสูตรวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้น

เป้าประสงค์ที่ 1 มีหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาหลักสูตร

เป้าประสงค์ที่ 2 มีผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนที่ได้รับการประเมินตาม
แผนการเรียนรู้ มีการจัดการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและจัดทำแผนการเรียนรู้ให้กับครู
บุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 3 มีสถานประกอบการที่ร่วมจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ

เป้าประสงค์ที่ 4 มีแผนการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ที่ 5 ผู้บริหารที่มานิเทศการสอนของครู

เป้าประสงค์ที่ 6 การจัดอบรมกระบวนการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

เป้าประสงค์ที่ 7 มีสถานประกอบการที่ร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดตั้งสถาน
ประกอบการในสถานศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 8 ผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป

เป้าประสงค์ที่ 9 งานวิจัยที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาเรียนได้จริง

พันธกิจที่ 3 ปลุกฝังให้นักศึกษา ตระหนักในคุณค่าของคนที่ต้องประกอบด้วยคุณธรรม
จริยธรรม ความรู้ ความสามารถและความมีวัฒนธรรมไทยควบคู่ไปกับสมรรถนะ

เป้าประสงค์ที่ 1 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย

เป้าประสงค์ที่ 2 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม ประเพณี วัฒนธรรมไทย ละวันสำคัญ

เป้าประสงค์ที่ 3 ผู้เรียน คณะลูกเสือ-เนตรนารี ออกไปบำเพ็ญประโยชน์

เป้าประสงค์ที่ 4 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม ดนตรี กีฬา และนันทนาการ

เป้าประสงค์ที่ 5 ผู้เรียนเข้ารับการอบรมแบบบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ที่ 6 ครูและนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ

เป้าประสงค์ที่ 7 บอร์ดประชาสัมพันธ์การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ของอาเซียน

เป้าประสงค์ที่ 8 ครูและนักเรียนที่ได้แลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มประชาคม เศรษฐกิจ

อาเซียน

พันธกิจที่ 4 ส่งเสริมและขยายขีดความสามารถด้านการค้นคว้าวิจัย การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาสู่การเรียนการสอนในทุกระดับการศึกษาเป้าประสงค์ ครูและนักเรียนที่ได้แลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน

เป้าประสงค์ที่ 1 สิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ที่ได้รับการส่งเสริม ต่อยอดจากสถานศึกษา ครูที่มีผลงานวิจัยหรือจัดทำนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์

เป้าประสงค์ที่ 2 มีผลงานนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์, โครงการวิทยาศาสตร์/งานวิจัยของนักเรียน นักศึกษาและของครู

เป้าประสงค์ที่ 3 สัมมนาแลกเปลี่ยนและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความเป็นเลิศ

พันธกิจที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารงาน ระบบประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ

เป้าประสงค์ที่ 1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ครบทุกตัวบ่งชี้

เป้าประสงค์ที่ 2 จัดทำแผนการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการจัดการของสถานศึกษาตามมาตรฐานการประกันคุณภาพในสถานศึกษา ครอบคลุมทุกตัวบ่งชี้

เป้าประสงค์ที่ 3 ครู หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน จัดทำ SAR ตามตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์ที่ 4 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาและแผนการประเมินผล และติดตามผลการประกันคุณภาพภายใน ครอบคลุมทุกตัวบ่งชี้

เป้าประสงค์ที่ 5 ครูจัดทำเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลแต่ละตัวบ่งชี้

เป้าประสงค์ที่ 6 ครูสามารถส่งถ่ายข้อมูลแต่ละตัวบ่งชี้ด้วยระบบ ICT

เป้าประสงค์ที่ 7 การนำจากการประกันคุณภาพภายในและภายนอกมาพัฒนาสถานศึกษา

พันธกิจที่ 6 จัดสภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 1 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ของสถานศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 2 มีห้องเรียนทฤษฎีประจำสาขาวิชาที่มีสภาพสมบูรณ์

เป้าประสงค์ที่ 3 มีการพัฒนาและจัดหาศูนย์วิทยบริการ

เป้าประสงค์ที่ 4 จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และคอมพิวเตอร์

พันธกิจที่ 7 ให้ความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ของจังหวัด บูรณาการให้แผนการปฏิบัติการของสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด และชุมชนท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ 1 สำรวจความต้องการรับบริการวิชาการและวิชาชีพเฉพาะของชุมชน

เป้าประสงค์ที่ 2 ออกหน่วยบริการชุมชนท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ 3 การอบรมให้กลุ่มอาชีพในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ 4 มีศูนย์ฝึกอบรมยานยนต์เคลื่อนที่บริการวิชาการและวิชาชีพเฉพาะให้กับชุมชน

ยุทธศาสตร์

1. ปฏิรูปด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา
2. ปฏิรูปด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา
3. ปฏิรูปด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา
4. ปฏิรูปด้านการบริการและวิชาชีพ
5. สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ การประกอบอาชีพอิสระ และงานวิจัย
6. สนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก
7. ปฏิรูปการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

กลยุทธ์

พันธกิจที่ 1 มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญในทุกสาขาที่เปิดสอน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนผ่านเกณฑ์การทดสอบการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้เรียนผ่านเกณฑ์ทดสอบมาตรฐานวิชาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น E-Learning และ Module

พันธกิจที่ 2 พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้หลักสูตรวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้น

กลยุทธ์ที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรและจัดทำแผนการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะรายวิชาร่วมกับเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ 4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ 3 ปลูกฝังให้นักศึกษา ตระหนักในคุณค่าของคนที่ต้องประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถและความมีวัฒนธรรมไทยควบคู่ไปกับสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 1 ปลูกฝังจิตสำนึกด้านการรักษาดี เติบโตพลพระมหากษัตริย์และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 2 ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมนิเทศการสอนของครู

กลยุทธ์ที่ 3 ปลุกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 4 ปลุกจิตสำนึกด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูและนักเรียน นักศึกษา การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและไอที

พันธกิจที่ 4 ส่งเสริมและขยายขีดความสามารถด้านการค้นคว้าวิจัย การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาสู่การเรียนการสอนในทุกระดับการศึกษาตามเป้าประสงค์ ครูและนักเรียนที่ได้แลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการสร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ โครงการวิทยาศาสตร์และงานวิจัย

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างและพัฒนาคุณภาพ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ โครงการวิทยาศาสตร์และงานวิจัย

กลยุทธ์ที่ 3 จักสัมมนาแลกเปลี่ยนละประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความเป็นเลิศ

พันธกิจที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารงาน ระบบประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์ที่ 3 จัดทำแผนการประเมินและติดตามผลการประกันคุณภาพภายใน

พันธกิจที่ 6 จัดสภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงานของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 บริการ พัฒนาและจัดหาศูนย์วิทยบริการ

กลยุทธ์ที่ 4 เร่งจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์และคอมพิวเตอร์

พันธกิจที่ 7 ให้ความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ของจังหวัด บูรณาการให้แผนการปฏิบัติการของสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษามีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด และชุมชนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการรับบริการวิชาการและวิชาชีพเฉพาะของชุมชน

กลยุทธ์ที่ 2 จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ ในการบริการวิชาการและวิชาชีพเฉพาะให้กับชุมชน

กลยุทธ์ที่ 3 ร่วมมือกับเครือข่ายในการบริการวิชาการและวิชาชีพเฉพาะให้กับชุมชน

กลยุทธ์ที่ 4 จัดหาศูนย์ฝึกอบรมยานยนต์เคลื่อนที่บริการวิชาการและวิชาชีพให้กับชุมชน

มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

มาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 11 ประเด็น ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะ และการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตามหลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน หรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎี และหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาวะที่ดี

1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติ และกิริยาที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาใหม่ หรือ

กลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ทั้งวัยเรียนและวัยทำงาน จาમหลักสูตรมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการทางการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

2.3 ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ

สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2.5 ด้านส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส

สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนและฝึกอาชีพให้กับผู้ด้อยโอกาสในเรือนจำโดยความร่วมมือกับเรือนจำจังหวัดอุทัยธานีกรมราชทัณฑ์ เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสมีวุฒิการศึกษาหลังพ้นโทษ และสามารถนำไปประกอบอาชีพสุจริตได้

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหารครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

3.3 ด้านการฝึกอบรมวิชาชีพพระยาสันสู่ชุมชน

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพพระยาสันให้กับประชาชนทั่วไป ทหาร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะไปประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ

กล่าวโดยสรุป วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2539 ด้วยเงินงบประมาณ 36 ล้านบาท เป็นที่ดินของราชพัสดุ กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของสนามบินเก่าอุทัยธานี ตำบลน้ำซึม อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยแยกจากถนน อุทัย-หนองฉาง (ข้างสำนักงานขนส่งจังหวัดอุทัยธานี) เข้าไปเป็นระยะทาง 2 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 20 ไร่ ปัจจุบันได้เปิดสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยมีการจัดการศึกษาตามกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ทั้งหมด 4 แผนกวิชา คือ แผนกวิชาช่างยนต์ แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง แผนกวิชาการบัญชี และแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุทัยธานี ในเขตภาคเหนือห่างจากกรุงเทพฯ 222 กิโลเมตร มีอาณาเขต ทิศเหนือติดกับจังหวัดนครสวรรค์ ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดนครสวรรค์และจังหวัดชัยนาท ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดชัยนาทและจังหวัดสุพรรณบุรี ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดตากและจังหวัดกาญจนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานีเป็นสถานศึกษาหนึ่งใน 293 แห่งของจังหวัด จัดการศึกษาในรูปแบบอาชีวศึกษา ซึ่งในจังหวัดอุทัยธานีมี 3 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี และวิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

อุดมสิน คันธภูมิ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา 2) พัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษา

สภาพปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์เครือข่ายความร่วมมือ โดยใช้แบบสอบถาม ถามผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ โดยสังเคราะห์ข้อมูลแนวคิดและทฤษฎี ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เครือข่ายความร่วมมือ และการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ ดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือที่ปฏิบัติดีเลิศ และประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 3 นำรูปแบบไปใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 โรง

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. สภาพปัจจุบันเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2. รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ศิษย์เก่า พระสงฆ์ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ปราชญ์ชาวบ้าน หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชน 2) กระบวนการสร้างเครือข่าย 3) ความร่วมมือ 4) องค์ประกอบสำคัญของเครือข่าย และ 5) คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 3. ผลการศึกษารูปแบบ พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จะเห็นได้จากผลการทดสอบปลายภาคเรียนที่ 1 และปลายภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 เมื่อเปรียบเทียบกัน พบว่า ภาคเรียนที่ 2 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบปลายภาคที่ 2 ของนักเรียนสูงขึ้น และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าภาคเรียนที่ 1 และนักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์หลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ร้อยละ 100

มงคล แสงอรุณ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการเสริมสมรรถนะของผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแบบการเสริมสมรรถนะของผู้เรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาขั้นตอนการเสริมสมรรถนะของผู้เรียน และ 3) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบกลุ่มเป้าหมายคือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนในสาขาคอมพิวเตอร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านวิชาการทั่วไป เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเสริมสมรรถนะของผู้เรียน ประกอบไปด้วย 9 ส่วน ได้แก่ กรอบมาตรฐานหลักสูตรอาชีวศึกษา กรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ ความต้องการของสถานประกอบการสมรรถนะของผู้เรียน การวิเคราะห์งานทดสอบสมรรถนะ การเสริมสมรรถนะ Social Media และตัวชี้วัดสมรรถนะผู้เรียน 2) การเสริมสมรรถนะของผู้เรียนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการแนะนำชิ้นงาน ขั้นตอนการสาธิตปฏิบัติตามขั้นตอน ขั้นตอนประยุกต์สร้างชิ้นงาน และขั้น

ประเมินผลชิ้นงาน และ 3) ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ขั้นตอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สรวง วรอินทร์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 2 เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ 2) ขอบข่ายงานส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) กระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ และผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ฉันทนา บุญจริง (2558) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาตามหลักสูตรระยะสั้นของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาตามหลักสูตรระยะสั้นของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดตาก กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ในปีการศึกษา 2550 จำนวนทั้งสิ้น 149 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาศภาพการจัดการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนการจัดการศึกษา หลักสูตรระยะสั้น รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรระยะสั้น และด้านการปรับปรุงหลักสูตรระยะสั้น 2. ผลการศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3. แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดตาก สรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้ 3.1 มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และศึกษาขอบข่ายของสาระและมาตรฐานการ

เรียนรู้ต่าง ๆ อย่างเข้าใจ 3.2 มีการนำหลักสูตรระยะสั้น (ฉบับร่าง) ไปทดลองใช้ และประเมินผลการใช้หลักสูตรระยะสั้น (ฉบับร่าง) ระหว่างการทดลองใช้ 3.3 มีการประเมินเอกสารหลักสูตร ภาษาที่ใช้ว่ามีความสอดคล้องเหมาะสม สื่อให้เข้าใจและมีความชัดเจนในการนำไปสู่ การปฏิบัติหรือไม่ และวิเคราะห์กระบวนการของการนำหลักสูตรระยะสั้นไปใช้ 3.4 มีการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นฉบับ ที่ผ่านการปรับปรุงแล้วให้สมบูรณ์ และนำผลการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุงหลักสูตรระยะสั้นให้มีคุณภาพมากขึ้น

อังคณา เรืองชัย (2558) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่องการทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่องการทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์การใช้หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเรื่อง การทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยคือ ประชาชนในตำบลศาลาแดง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 20 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่อง การทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว มีข้อมูลที่สอดคล้องกันและมีความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรในระดับมาก 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์การใช้หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่องการทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.15 คะแนน และ 3) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่องการทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ธีระชัย ช่วงบุญศรี (2558) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค โดยการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ 2) การสร้างและตรวจสอบรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และ 3) การประเมินรูปแบบ โดยประเมินความเป็นไปได้จากการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารและครูโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค 1) ควรมีเป้าหมายเครือข่ายความร่วมมือ 2) ขอบข่ายความร่วมมือควรประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้และวิทยากร 3) ควรมีคณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ และ 4) ควรมีกระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค มี 5 องค์ประกอบ และ 2 เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 1) เป้าหมายเครือข่าย

ความร่วมมือ 2) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 3) เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 4) คณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และ 5) กระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เงื่อนไขความสำเร็จที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน วิทยาศาสตร์ภูมิภาคและเงื่อนไขความสำเร็จที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วิทยาศาสตร์ภูมิภาค

จิรภัทร มหาวงศ์ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพ และแนวทางการบริหารของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง 2) การสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง และ 3) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของเครือข่าย ประกอบด้วยหลักการมีส่วนร่วม หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล และหลักความรับผิดชอบ 2) ลักษณะของเครือข่าย 3) คณะกรรมการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา คณะกรรมการระดับกลุ่มเครือข่าย 4) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย ความร่วมมือในการใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ความร่วมมือการจัดการเรียนรู้ และ ความร่วมมือการใช้แหล่งเรียนรู้ และ 5) กระบวนการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การประสานงาน การดำเนินงาน และการปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนพื้นที่สูงมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ภัทรวรรณ นิลแก้วบรรวิษณ์ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ สร้างและพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้อำนวยการ รอง

ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่ฯ ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการเขตพื้นที่ จำนวน 380 คน เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบและแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) กระบวนการสร้างเครือข่ายมี 6 ขั้นตอน 1.1 ขั้นตอนถึงความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย 1.2 ขั้นตอนประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 1.3 ขั้นตอนสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 1.4 ขั้นตอนบริหารจัดการเครือข่าย 1.5 ขั้นตอนพัฒนาความสัมพันธ์ 1.6 ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
- 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมี 5 องค์ประกอบ คือ 2.1 กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย 2.2 เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 2.3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2.4 คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย 2.5 การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล
- 3) ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการมี 7 ภารกิจคือ 3.1 การพัฒนาหลักสูตร 3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3.3 การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา 3.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 3.5 การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม 3.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา 3.7 การพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษา
4. ผลการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กานดา เข้มศรี (2559) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ ตำบลคลองขลุง อำเภอกลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ ตำบลคลองขลุง อำเภอกลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ ตำบลคลองขลุง อำเภอกลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร วิธีการดำเนินวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวบรวมข้อมูลขั้นตอนที่ 1 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวบรวมข้อมูลขั้นตอนที่ 2 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่น ได้แก่ สภาพการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการเป็นคนดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ได้แก่ สภาพการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการเป็นคนเก่ง ปัญหาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ได้แก่ ปัญหาด้านการพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ได้แก่ ปัญหาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการเป็นคนมีความสุข สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพ มีแนวทางพัฒนาทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาผู้เรียนด้านการเป็นคนดี สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้กับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้เรียนด้านการเป็นคนดี ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมบูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนรู้ของครู สร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง จัดทำฐานข้อมูล วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เสริมการเรียนการสอนนอกชั้นเรียนจากภูมิปัญญา จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา

คุณภาพผู้เรียนจัดให้มีการยกย่อง ชมเชยผู้เรียนที่มีคุณธรรมดีเด่น เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ 2) การพัฒนาผู้เรียนด้านการเป็นคนเก่งสถานศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตร ส่งเสริมให้มีการนิเทศการสอนของครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการบูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้สู่ชีวิตจริงของผู้เรียน ครูร่วมมือกับผู้ปกครองรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียน 3) การพัฒนาผู้เรียนด้านการเป็นคนมีความสุข สถานศึกษาควรมีการจัดทำสารสนเทศที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัญหาผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง นำข้อมูลจากระบบดูแลช่วยเหลือมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมพี่ดูแลน้อง ทุกภาคส่วนป้องกันและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์ จัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง รวมถึงจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

จินตนา ไทธานี (2559) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของนักศึกษาศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของนักศึกษาศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน คือ แรงจูงใจด้านส่วนตัว แรงจูงใจด้านอาชีพและแรงจูงใจด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร จำนวน 390 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีแรงจูงใจในการเข้าเรียนฝึกอาชีพ ในศูนย์ฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยนักศึกษามีแรงจูงใจในด้านส่วนตัว เป็นอันดับแรก รองลงมา คือด้านสังคม และมีแรงจูงใจในด้านอาชีพเป็นอันดับสุดท้าย ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของนักศึกษาศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ด้านส่วนตัว ได้แก่ ควรสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับนักศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อ แต่มีปัญหาในด้านค่าใช้จ่ายในการเรียน 2) ด้านอาชีพ ได้แก่ ต้องการให้หน่วยงานของรัฐ รับคนจากศูนย์ไปทำงานยังสถานประกอบการต่าง ๆ 3) ด้านสังคม ได้แก่ ควรมีการติดต่อประสานงานกลุ่มอาชีพ หรือดูงานด้านอื่น ๆ ตลอดจนให้นักศึกษาได้ฝึกงาน เพื่อใช้เสริมประสบการณ์หรือประยุกต์กับอาชีพได้

เรืองแสง ห้าสกุล (2559) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรระยะสั้น โดยใช้โมเดลฝึกอบรมในการจัดการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารหลักสูตรระยะสั้น โดยใช้โมเดลฝึกอบรมในการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) พัฒนาและหาประสิทธิภาพคู่มือการบริหารหลักสูตรระยะสั้น โดยใช้โมเดลในการจัดการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน หัวหน้าแผนกและครูผู้สอน จากวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้น สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักการบริหารหลักสูตรทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 8 ท่าน

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่า รูปแบบการบริหารหลักสูตรระยะสั้น โดยใช้โมดูลฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบ จำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) กำหนดคณะกรรมการบริหารหลักสูตร (2) วางแผนการใช้หลักสูตร (3) ดำเนินการใช้หลักสูตร (4) ประเมินผลการใช้หลักสูตรและ (5) ติดตามผลการดำเนินการตามโครงการ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพคู่มือการบริหารหลักสูตรระยะสั้น พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมครูสอนวิชาชีพ ระยะสั้น ในการจัดทำโมดูลฝึกอบรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในคู่มือการบริหารหลักสูตรระยะสั้น การประยุกต์ใช้ IPO Model พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และผู้เข้าฝึกอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด การติดตามผลหลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้เรียนที่ผ่านการเรียนการสอนโดยใช้โมดูลฝึกอบรม มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอน โดยใช้โมดูลฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

พงษ์ศักดิ์ ย้อยเสรีรัฐสุท (2559) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นเพื่อเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพของบุคลากรในอุษุมรณนต์ทั่วไป มี วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบดำเนินการตามรูปแบบ และเพื่อประเมินรูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่ได้พัฒนาขึ้น โดยดำเนินการที่วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรีและสถานประกอบการ ประเภทอุษุมรณนต์ทั่วไป ในอำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการจัดการศึกษาที่กำหนดขึ้น เป็นความร่วมมือระหว่าง สถานศึกษาและสถานประกอบการ เริ่มจากร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และทำการวัดและประเมินผลร่วมกัน 2) การดำเนินการพัฒนา หลักสูตรที่สถานประกอบการต้องการ คือ หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในรายวิชาช่างเดินสายไฟ เครื่องยนต์แก๊สโซลีน 3) ผลการประเมินรูปแบบการจัดการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมากที่สุด เจ้าของสถานประกอบการ มีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมากที่สุด ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมากที่สุด ผู้ชำนาญงานมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมากที่สุด และผู้จบการศึกษามีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมากที่สุด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัย และพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิ แห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

การจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ 2) เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ ไปสู่การปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการพัฒนาและประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ 1.1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นนี้ ได้จากการประยุกต์แนวคิดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ UNESCO Model ซึ่งประกอบด้วย 2 วงจรคือ วงจรที่ 1 วงจรการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น (2) ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรฐานสมรรถนะ (3) ขั้นตอนการทดลองและปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะ และ (4) ขั้นตอนการประเมินผลหลักสูตรฐานสมรรถนะ สำหรับวงจรที่ 2 วงจรการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรรายวิชาฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ (5) ขั้นตอนการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรรายวิชาฐานสมรรถนะ (6) ขั้นตอนการนิเทศและการทดลองใช้แผนการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรรายวิชาฐานสมรรถนะ (7) ขั้นตอนการนำแผนการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรรายวิชาฐานสมรรถนะไปใช้จริง และ (8) ขั้นตอนการประเมินผลแผนการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรรายวิชาฐานสมรรถนะ

นนท์ อนันต์กุล (2560) ได้วิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน วิทยาลัยชุมชนในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการตามการรับรู้ของนักศึกษา ครู ผู้สอน ผู้บริหาร และผู้นำชุมชน ในด้านหลักสูตร ด้านผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ด้านสถานที่ใช้สอนและฝึกงาน ด้านการวัดและประเมินผล ตามการรับรู้ของนักศึกษา ครูผู้สอน ผู้บริหารและผู้นำชุมชน ที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบประเมิน ค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า สภาพทำการจัดการเรียนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน โดยรวมอยู่ที่ระดับเป็นจริงมาก ปัญหาด้านครูผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านสถานที่ใช้สอน และฝึกงาน โดยรวมอยู่ในระดับปัญหাপานกลาง ได้แก่ ปัญหาด้านรายละเอียดของหลักสูตรการเรียนไม่ตรงตามความต้องการของผู้เรียน มีการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการน้อย และผู้สำเร็จการศึกษาไม่สามารถเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาด้านการวัด และประเมินผล โดยรวมอยู่ที่ระดับปัญหাপานกลาง ได้แก่ การติดตามและประเมินผลไม่เป็นระบบและไม่ต่อเนื่อง ความต้องการด้านหลักสูตรและด้านการวัดและประเมินผลโดยรวมอยู่ที่ระดับความต้องการปานกลาง แนวทางในการจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตร ควรสำรวจความต้องการของนักศึกษา และร่วมมือกับท้องถิ่น และแหล่งอาชีพ สถานประกอบการ ปรับปรุงหลักสูตร สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ด้านครู ผู้สอน ควรสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อุทิศตนเป็นแบบอย่างแก่นักศึกษา

เอาใจใส่ทุ่มเทในการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติ 80% ใช้เทคนิคการสาธิต ด้านสถานที่ใช้สอนและฝึกงาน ควรปรับปรุงบริเวณรอบโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อย ถูกสุขอนามัย ด้านการวัดและประเมินผล มีการวัดผลการเรียนโดยเน้นทักษะการปฏิบัติงานในทุก ๆ บทเรียนย่อย ควรใช้วิธีที่หลากหลาย และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

นิติ นาชิต (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 2) เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 คน และกลุ่มทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 24 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้การวิจัย คือ 1) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบประเมินความสอดคล้อง 3) ใบงาน 4) แบบทดสอบ และ 5) แบบประเมินการจัดการฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกันและมีความเหมาะสมของหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพของค่า E1/E2 เท่ากับ 82.41/89.86 และมีผลการประเมินการจัดการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

อุไรวรรณ พูลสมบัติ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นสากล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นสากล และเสนอยุทธศาสตร์และตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นสากลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การกำหนดตัวชี้วัดและการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดคุณภาพผู้เรียน สู่ความเป็นสากลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน กำหนดองค์ประกอบหลักคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นสากลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธี การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ระยะที่ 2 การเสนอยุทธศาสตร์และตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

ผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นสากลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีความเหมาะสม 53 ตัวชี้วัด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ด้านวิชาการ 2) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ทักษะการสื่อสาร 4) ทักษะการคิด 5) ทักษะการแก้ปัญหา 6) ทักษะชีวิต 7) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยค่าสถิติวัดความสอดคล้อง ขององค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นสากลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) การพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะ 3) การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นพลโลก ซึ่งมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมและรายยุทธศาสตร์ในระดับมาก

วศินี รุ่งเรือง (2560) ได้ประเมินเรื่อง การประเมินสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก ระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะผู้เรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก ระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา โดยประเมินสมรรถนะผู้เรียน 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะวิชาชีพ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสิ้น 41 คน ประกอบด้วย 1) ผู้เรียนสาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก ระบบทวิภาคี ระดับชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 11 คน 2) ครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 7 คน 3) ครูนิเทศ จำนวน 1 คน และ 4) เพื่อนร่วมงานของผู้เรียน จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินตนเองและแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน มิถุนายน - เดือน สิงหาคม พ.ศ.2558 โดยประเมินสมรรถนะผู้เรียนช่วงฝึกอาชีพ ชั้นปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งผู้เรียนฝึกอาชีพอยู่ในสถานประกอบการมาแล้วเป็นระยะเวลา 1 ปีครึ่ง ตั้งแต่ชั้นปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1-2 ปีการศึกษา 2557 จนถึงชั้นปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้เรียนในแต่ละด้านโดยรวม พบว่า ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และด้านสมรรถนะวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป อยู่ในระดับมาก

มณฑา บัวศิริ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การนำความรู้ไปใช้ของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการนำความรู้ไปใช้ของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี ในด้านการประกอบอาชีพ ด้านการยกระดับความรู้ และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเปรียบเทียบการนำความรู้ไปใช้ของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี 3 ด้าน ประชากรที่ใช้ใน

การวิจัย ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 345 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี นำความรู้ไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประกอบอาชีพ นำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านยกระดับความรู้และด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตนำความรู้ไปใช้อยู่ในระดับมาก 2) ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี ที่มีเพศต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรทิพย์ มีสัจย์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการฝึกอาชีพพระยาสัน ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาลัยสารพัดช่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์และประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการฝึกอาชีพพระยาสันของหน่วยงานจัดฝึกอาชีพพระยาสันของรัฐ ในแง่ของความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการจัดฝึกอาชีพพระยาสัน และการพิจารณาเปรียบเทียบค่าใช้จ่าย อัตราประสิทธิภาพในการจัดการฝึกอาชีพพระยาสันระหว่างวิทยาลัยสารพัดช่างแต่ละแห่ง รวมทั้งเสนอข้อพิจารณาปรับปรุงการฝึกอาชีพพระยาสัน

ผลการวิจัยพบว่า วิทยาลัยสารพัดช่างส่วนใหญ่จัดการฝึกอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ อัตราการว่างงานของผู้สำเร็จการฝึกที่ติดตามได้นี้อยู่ในระดับที่ไม่สูงเกินไป และมีแนวโน้มลดลง ผู้สำเร็จการฝึกส่วนใหญ่มีงานทำตามสาขาวิชาที่ได้รับการฝึกถึง 2 ใน 3 ของผู้เข้ารับการฝึกที่ติดตามได้ และผู้เข้ารับการฝึกสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้มากกว่า 75% ในอัตราที่เพิ่มขึ้นทุกปี

สุจินต์ วังใหม่ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบศูนย์ฝึกวิชาชีพพระยาสันเพื่อชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบ สร้างองค์ประกอบ และติดตามผลการดำเนินงานตามรูปแบบศูนย์ฝึกวิชาชีพพระยาสันเพื่อชุมชน ใช้วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ พัฒนารูปแบบ และสร้างองค์ประกอบ คือ คู่มือดำเนินงาน คู่มือพัฒนาครูผู้สอน และคู่มือพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ ภายในศูนย์ฝึกวิชาชีพพระยาสันเพื่อชุมชน โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญประเมินจำนวน 24 และ 12 คน ตามลำดับ จากนั้นดำเนินงานตามรูปแบบโดยการพัฒนาครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ และฝึกอบรมประชาชนทั่วไปซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน เรียนตามหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน 3 วิชา คือ วิชาช่างตัดผม ช่างซ่อมจักรยานยนต์และช่างเครื่องหนัง

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.78) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือดำเนินงาน คู่มือพัฒนาครู และคู่มือพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.80 4.84 และ 4.87 ตามลำดับ) ครูผู้สอนและบุคลากรเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจต่อการพัฒนามากที่สุด และมีผลสัมฤทธิ์ภายหลังฝึกอบรมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประชาชนทั่วไปมีผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมเฉลี่ย 72.93% และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้

ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากที่สุดที่ระดับร้อยละ 90.67 ส่วนที่เหลือนำไปใช้พัฒนาอาชีพเดิมและนำไปสร้างอาชีพใหม่

ทัศนีย์ บุญมาภิ (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตภาคเหนือตอนบน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตภาคเหนือตอนบน และพัฒนารูปแบบเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและมีส่วนได้ส่วนเสียกับผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน จำนวน 1,932 คน จาก 322 โรงเรียน ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการสนทนากลุ่มย่อยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตภาคเหนือตอนบน ด้านร่วมคิดด้านร่วมวางแผน ด้านร่วมดำเนินการและด้านติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2. รูปแบบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตภาคเหนือตอนบน มีองค์ประกอบต่าง ๆ 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน หลักความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน หลักการพึ่งตนเองของโรงเรียน และหลักการพัฒนาตนเองของโรงเรียน ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางในการจัดการให้ชุมชน เข้ามาให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน และเพื่อนำเสนอแนวทางในการนำรูปแบบ ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไปใช้ ส่วนที่ 3 สารสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย มิติด้านหน้าที่ทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผนการจัดองค์การการนำ และการควบคุม กำกับ ติดตาม ในมิติด้านภารกิจการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากรและการบริหารงานทั่วไป และในมิติคุณลักษณะของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชนที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือ ส่วนที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ โดยหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ส่วนชุมชนขึ้นอยู่กับความตระหนักเห็นความสำคัญ และประโยชน์ที่ได้รับจากการให้ความร่วมมือ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

ดิน และ ราห์มาห์ (Din and Rahmah, 1994: 329) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันตกของประเทศมาเลเซีย ในการพัฒนาให้นักเรียนใน ชนบท ได้มีความสะดวกในการศึกษาเล่าเรียน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสังเกต และการวิเคราะห์เอกสาร ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนมี

ทั้งแบบล่างสู่บน (Bottom-up approach) และแบบบนลงล่าง (Top-down approach) ในขณะที่โรงเรียนในชนบทขาดการเหลียวแลจากรัฐมาก ผู้นำชุมชนต้องใช้วิธีการในการมีส่วนร่วมเพื่อแสวงหางบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนทางการศึกษาของโรงเรียนในชนบท ผลการศึกษาในครั้งนี้ทำให้มีการศึกษาวิจัยรูปแบบการมีส่วนร่วมแบบล่างสู่บน (Bottom-up approach) อีกมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรมอีกด้วย

เดรก (Drake, 1996) ได้ศึกษาเรื่องการเพิ่มการมีส่วนร่วมในการศึกษาของชุมชน : มุมมองของผู้รับบริการ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มย่อยผู้รับบริการโรงเรียน St. Louis 12 แห่ง จำนวน 115 คน เกี่ยวกับวิธีการที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการศึกษากับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า วิธีการที่จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ การจัดเตรียมเนื้อหาสาระของโปรแกรมที่เหมาะสม กำจัดอุปสรรคในการมีส่วนร่วม และการกระตุ้นให้ชุมชนเกิดความตระหนักในโอกาสที่จะมีการมีส่วนร่วมของชุมชน

ริเลย์ (Riley, 1997: 155-167) ได้เสนอแนวคิดว่าการรวมพลังมีลักษณะธรรมชาติแบบเดียวกับเครือข่าย (Networks) และโรงเรียนควรดำเนินการรวมพลังโดยการสร้างเครือข่าย ความสำเร็จของเครือข่ายและการรวมพลังขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเป็นปึกแผ่น ความซื่อสัตย์ และความไม่เห็นแก่ตัว การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยตามกฎหมายการปฏิรูปการศึกษา กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ให้องค์กรและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีบทบาทในการจัดการศึกษา ซึ่งมีผลทำให้เกิดการบริหารโดยเครือข่ายในระดับโรงเรียนและสถาบันต่าง ๆ ในปี ค.ศ. 1994 มีการจัดตั้งหน่วยงานแบบบูรณาการระดับเขตการศึกษา เป็นศูนย์กลางเครือข่ายของโรงเรียนและคณะกรรมการโรงเรียน นอกเหนือจากการกระจายอำนาจการบริหารแล้ว ผลจากการบริหารงานโดยเครือข่าย ทำให้เกิดความเป็นธรรม มีการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

สก๊อต และ ทูเมย์ (Scott and Twomey, 1988) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอุปทานในระยะยาวเกี่ยวกับผู้ประกอบการ ความต้องการมีอาชีพของนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้ประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า การที่บิดามารดาหรือครอบครัวของนักศึกษาที่ประกอบธุรกิจด้วยตนเอง มีส่วนทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ ส่งผลเชิงบวกต่อการรับรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา

แอนซาร์ (Anzar, 1998) ได้ศึกษาสำรวจปัจจัยที่ส่งเสริมความคงทนของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาในบาโลกิสถาน ประเทศปากีสถาน โดยใช้การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิแล้ววิเคราะห์คุณลักษณะของชุมชนท้องถิ่นในบาโลกิสถาน ประเทศปากีสถาน โดยใช้โรงเรียนประถมหญิงที่คณะกรรมการการศึกษาหมู่บ้านตั้งขึ้นมาเป็นกรณีศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ความคงทนของการมีส่วนร่วมของชุมชนในหมู่บ้านที่ศึกษาเป็นผลมาจาก 1) ความต้องการของชุมชนในการแก้ปัญหาสภาพชุมชนโดยใช้การศึกษา 2) ธรรมเนียมปฏิบัติของความรับผิดชอบของชุมชนผ่านทางข้อตกลงที่เขียนขึ้น 3) การมีส่วนร่วมในการศึกษาอย่างกระตือรือร้นของผู้เป็นมารดาในท้องถิ่น 4) บทบาทผู้อำนวยความสะดวก (NGO) ในการฝึกอบรมที่ต่อเนื่องและการกระตุ้นแรงจูงใจของกลุ่มชน 5) การสื่อสารแบบเปิดระหว่างคณะกรรมการการศึกษาหมู่บ้านและผู้อื่น และความเป็นเอกพันธ์ทางสังคมและเศรษฐกิจของคนในหมู่บ้าน

เรเชน (Rechen, 2001) ได้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ สิ่งที่ถูกต้องที่ควรได้รับ พบว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นตัวชี้ทิศทางและเป็นตัววัดความเจริญเติบโตต่อบุคคลซึ่งเป็นทุนมนุษย์ อันเป็นตัวเสริมหน้าตาในการบริการ และเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการติดตามงานและเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จที่สำคัญขององค์การ ประกอบด้วย 1) ความสามารถให้เกิดอิทธิพลหรือชักชวน 2) ทักษะระหว่างบุคคล 3) ความรู้ทางเทคนิค 4) ความสามารถในการจัดการกับความคลุมเครือ

แพนด้า (Panda, 2001) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสำเร็จของผู้ประกอบการ การวิเคราะห์ เครื่องบ่งชี้ที่สำคัญตามสภาพแวดล้อมของประเทศอินเดีย พบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุมากกว่าจะประสบความสำเร็จที่มากกว่าผู้ประกอบการที่มีอายุน้อยกว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจโดยที่ผู้ประกอบการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีประสบความสำเร็จน้อยกว่าผู้ประกอบการที่สำเร็จการศึกษาเพียงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย และประสบการณ์การทำงานในอดีตที่ต่างกันมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจ

คอนแลนและแอสเวิร์ท (Callan and Ashworth, 2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความร่วมมือและร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ตัวแปรที่ใช้ศึกษาคือ ข้อมูลภูมิหลังผู้ตอบคำถาม (Background information) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment factors) รูปแบบการฝึกงาน (Training model) ปัญหาบุคลากร (People issues) ลักษณะความร่วมมือ (Background characteristics) และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ (Partner-ships between institutions and industry employers) ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่น่าสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิผลของสถานประกอบการกับสถานศึกษา คือ 1) ความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมมือกัน 2) มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ 3) ความเคารพและเชื่อใจกันและกัน 4) การติดต่อสื่อสารที่มีระหว่างกัน 5) ภาวะผู้นำทั้งสองฝ่ายที่สามารถหลอมรวบบูรณาการเอากลยุทธ์ กลวิธี การปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างกันและนวัตกรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน 6) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน 7) การยืดหยุ่นด้วย

เวลาและอื่น ๆ กับการเต็มใจที่จะลองทำ 8) ความรู้ใหม่ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร

ชูนโนเวอร์ (Schoonover, 2005) ได้ศึกษาและอธิบายในเชิงเปรียบเทียบ ว่าสมรรถนะเป็นบทสรุปของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) ดังนั้นความรู้อย่างเดียวไม่ถือเป็นสมรรถนะเว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้นจะนำมาประยุกต์ใช้กับงานให้ประสบผลสำเร็จ จึงถือเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ ตัวอย่างเช่น ความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของราคาในตลาด ถือเป็นความรู้แต่ความสามารถในการนำความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของราคาในตลาดมาพัฒนารูปแบบการกำหนดราคาได้นั้นจึงจะถือเป็นสมรรถนะ ทักษะอย่างเดียวไม่ถือเป็นสมรรถนะ แต่ทักษะที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจนถือเป็นสมรรถนะ ตัวอย่างเช่นความสามารถในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่เป็นทักษะแต่ความสามารถในการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ใหม่ในตลาดให้แตกต่างจากคู่แข่งถือเป็นสมรรถนะ และสมรรถนะไม่ใช่แรงจูงใจหรือทัศนคติแต่เป็นแรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา ตัวอย่างเช่นการต้องการความสำเร็จเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดแนวคิดหรือทัศนคติที่ต้องการสร้างผลงานที่ดี แต่ความสามารถในการทำงานสำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนดจึงถือเป็นสมรรถนะ

เคนเนดี้ และ เดรสเซอร์ (Kennedy & Dresser, 2005) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน สรุปว่าความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ถูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดการดื้อและกำจัดการคู่แข่ง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ กุญแจสำคัญสำหรับองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ ซึ่งต้องคำนึงถึงวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับงานและจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

โรส และคณะ (Rose, Kumar, and Yen, 2006) ศึกษาวิจัยเรื่องพลวัตรของปัจจัยแห่งความสำเร็จของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อการเติบโตของธุรกิจ พบว่า ระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะช่วยให้ผู้ประกอบการ มีความรอบรู้และมีทักษะที่มีประโยชน์ต่อการทำธุรกิจได้ดีกว่า ประสบการณ์การทำงานช่วยให้ผู้ประกอบการมีข้อมูลและความเข้าใจเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และยังช่วยให้พวกเขาเข้าสู่ธุรกิจที่พวกเขาเคยทำงานอยู่ได้ง่ายขึ้น โดยที่ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของธุรกิจ

นอร์วิช และ อีแวนส์ (Norwich and Evans, 2007: 84) ได้ศึกษาเรื่องเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในการประชุมเกี่ยวกับความต้องการเป็นพิเศษด้านการศึกษาในโรงเรียนทั่วไป

พบว่า มีหลากหลายวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนร่วมมือกันในการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษด้านการศึกษา โดยอธิบายในลักษณะของรูปแบบต่าง ๆ ที่ระบุปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดตั้งและการดำเนินงานในแต่ละปัจจัยและยังสามารถอธิบายผลที่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยนั้น ๆ ด้วย ทั้งในด้านบวกและด้านลบ การศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอหลักการเบื้องต้นของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนที่เกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อผู้สนใจในการพัฒนาและผดุงไว้ซึ่งความช่วยเหลือเป็นพิเศษทางด้านการศึกษาและส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปรับโครงสร้างพื้นฐานในการให้บริการด้านการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับระบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและการผสมผสานความคิด ซึ่งมีความจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบัน

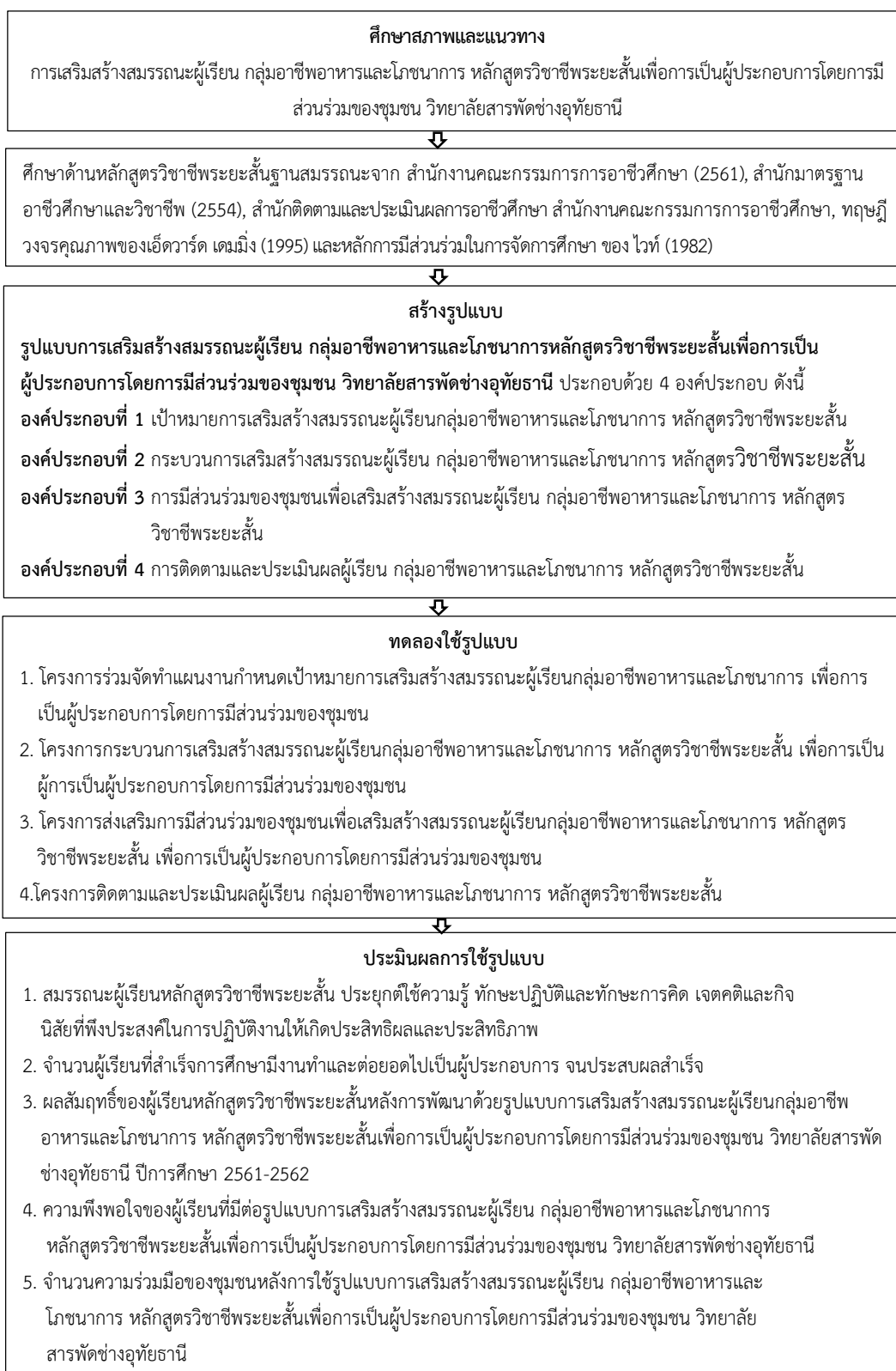
โอซีลิก และเฟอร์แมน (Ozcelik & Ferman, 2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล: ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี เป็นการตรวจสอบ จุดมุ่งหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) รวมทั้งการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะและอุปนิสัยในองค์กรต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคลและความแตกต่างทางวัฒนธรรม การทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสมสมรรถนะ ก็สามารถสร้างเสริมงานและมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

โดยสรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน กลุ่มอาชีพอาทหารและโภชนาการ หลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ เพื่อการเป็นผู้ประกอบการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี พบว่า ส่วนใหญ่ใช้วิธีการแบบผสมการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การดำเนินการวิจัยจะแบ่งเป็นขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม องค์ประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ๆ คือ หลักการของรูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ ขอบข่ายของรูปแบบ วิธีการ/กระบวนการของรูปแบบ จากการศึกษาทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ และได้แนวคิดนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารูปแบบซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน กลุ่มอาชีพอาหารและโภชนาการ หลักสูตรวิชาชีพพระยาสันเพื่อการเป็นผู้ประกอบการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน กลุ่มอาชีพอาหารและโภชนาการ หลักสูตรวิชาชีพพระยาสันเพื่อการเป็นผู้ประกอบการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี การทดลองใช้และการประเมินการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน กลุ่มอาชีพอาหารและโภชนาการ หลักสูตรวิชาชีพพระยาสันเพื่อการเป็นผู้ประกอบการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี ได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) เป้าหมายการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนกลุ่มอาชีพอาหารและโภชนาการ หลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน
- 2) กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน กลุ่มอาชีพอาหารและโภชนาการ หลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน
- 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน กลุ่มอาชีพอาหารและโภชนาการ หลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน
- 4) การติดตามและประเมินผลผู้เรียน กลุ่มอาชีพอาหารและโภชนาการ หลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย