

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ นครสวรรค์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก เอกสาร วารสาร หนังสือและงานวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. บริบทของวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดนครสวรรค์
2. นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 – 2569
 - 2.1 การพัฒนากำลังคนของประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)
 - 2.2 นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกลาง
 - 2.3 ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561)
 - 2.4 ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561)
 - 2.5 นโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2552 - 2561)
 - 2.6 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2555 – 2558)
 - 2.7 ยุทธศาสตร์และชุดโครงการสำคัญ (Flagship) ของกระทรวงศึกษาธิการ
 - 2.8 ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 - 2569)
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 - 3.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 3.2 หลักการพัฒนาบุคลากร
 - 3.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - 3.4 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร
 - 3.5 ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากร

4. ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.1 นโยบาย และมาตรการการศึกษาไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
 - 4.2 การเตรียมความพร้อมของไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
 - 4.3 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
 - 4.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ
 - 5.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 5.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 5.4 การพัฒนารูปแบบ
6. แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ
 - 6.1 ความหมายของการบริหารจัดการ
 - 6.2 กระบวนการบริหารจัดการ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ
 - 7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

บริบทของวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ

วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เดิมมีชื่อว่า “ศูนย์ฝึกวิชาชีพนครสวรรค์” จัดตั้งขึ้นตามโครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพ ตามแผนพัฒนาการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมอบให้กรมอาชีวศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบและรัฐบาลไทยได้กู้ยืมเงินจากธนาคารโลกนำมาพัฒนาการศึกษาในโครงการนี้ โดยดำเนินการจัดตั้งตามเขตการศึกษา เขตละ 1 แห่ง รวมทั้งสิ้น 12 แห่ง ศูนย์ฝึกวิชาชีพนครสวรรค์เป็นศูนย์ฝึกวิชาชีพของเขตการศึกษา 7 (วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์, 2557)

ศูนย์ฝึกวิชาชีพนครสวรรค์ เป็นสถานศึกษาที่มีลักษณะคล้ายโรงฝึกงานรวม มีลักษณะเหมือน Area Vocational Center หรือ Joint Vocational Center หรือ Technical Education Center หรือ Centralized Workshop ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยภายในศูนย์ฯ จะประกอบด้วยอุปกรณ์ โรงฝึกงานและห้องทดลองต่าง ๆ ที่ทันสมัยและบุคลากร ทำหน้าที่สอนและฝึกวิชาชีพประเภทต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและประชาชนผู้สนใจจะเรียน

วิชาชีพ ศูนย์ฝึกวิชาชีพนครสวรรค์ได้ประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2523 เริ่มเปิดการเรียนการสอนภาคเรียนที่ 2 ในปีการศึกษา 2524 และกระทำพิธีเปิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2523

ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีนโยบายในการขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้กว้างขวาง สามารถผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการ ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีของต่างประเทศ โดยเฉพาะการเพิ่มปริมาณการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ ดังนั้นจึงมีการปรับบทบาทและหน้าที่ของศูนย์ฝึกวิชาชีพ โดยใช้ศูนย์ฝึกวิชาชีพฯ เปิดสอนนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และเปลี่ยนชื่อจากศูนย์ฝึกวิชาชีพนครสวรรค์เป็น “วิทยาลัยการอาชีวศึกษานครสวรรค์” (Nakhonsawan Industrial and Community Education College: NICE) ตั้งแต่วันที่ 7 มิถุนายน 2534

สถานที่ตั้งบริเวณริมถนนพหลโยธิน ระหว่างหลักกิโลเมตรที่ 233-234 ห่างจากตัวเมืองนครสวรรค์ ประมาณ 4 กิโลเมตร เลขที่ 155 หมู่ที่ 1 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ รวมพื้นที่ทั้งหมด 28 ไร่ 52 ตารางวา

ปรัชญา

“ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม ล้ำเลิศวิชา นำความรู้สู่ชุมชน”

วิสัยทัศน์

“ผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สังคม ระดับประเทศและภูมิภาค”

พันธกิจ

1. จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมวิชาชีพด้วยหลักสูตรหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัย สร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาวิชาชีพและการบริการชุมชนสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยและแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

อัตลักษณ์

“บริการชุมชน”

เอกลักษณ์

“ศูนย์ฝึกวิชาชีพสู่ชุมชน”

ข้อมูลบุคลากร วิทยาลัยการอาชีวศึกษานครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดนครสวรรค์ ปีงบประมาณ 2558

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน
 2. ข้าราชการครู จำนวน 45 คน
 3. ข้าราชการพลเรือน จำนวน 2 คน
 4. พนักงานราชการ จำนวน 3 คน
 5. ครูจ้างสอน จำนวน 9 คน
 6. ลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน
 7. ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 30 คน
- รวมทั้งสิ้น 102 คน

หลักสูตรการเรียนการสอน ของวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับ ปวช.
 - 1.1 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม
 - 1) สาขาวิชาเครื่องกล/สาขางานยานยนต์
 - 2) สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง/สาขางานเครื่องมือกล
 - 3) สาขาวิชาโลหะการ/สาขางานเชื่อมโลหะ
 - 4) สาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์/สาขางานไฟฟ้ากำลัง
 - 5) สาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์/สาขางานอิเล็กทรอนิกส์
 - 6) สาขาวิชาการก่อสร้าง/สาขางานก่อสร้าง
 - 1.2 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
 - 1) สาขาวิชาพาณิชยกรรม/สาขางานการบัญชี
 - 2) สาขาวิชาพาณิชยกรรม/สาขางานการขาย
 - 3) สาขาวิชาพาณิชยกรรม/สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - 1.3 ประเภทวิชาคหกรรม
 - 1) สาขาวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย/สาขางานตัดเย็บเสื้อผ้า
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระดับ ปวส.
 - 2.1 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม
 - 1) สาขาวิชาเครื่องกล/สาขางานเทคนิคยานยนต์
 - 2) สาขาวิชาเทคนิคการผลิต/สาขางานเครื่องมือกล
 - 3) สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง/สาขางานติดตั้งไฟฟ้า
 - 4) สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์/สาขางานเทคนิคคอมพิวเตอร์
 - 2.2 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ
 - 1) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ/สาขางานการพัฒนาเว็บเพจ

3. หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน สำหรับบุคคลทั่วไป
 - 3.1 สาขาวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย
 - 3.2 สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
4. หลักสูตรเสริมวิชาชีพแกนมัธยม (รับนักเรียนมัธยมศึกษา ม.3-ม.6 มาเรียนเสริมรายวิชาชีพในรายวิชาต่าง ๆ)
 - 4.1 สาขาวิชาเครื่องกล
 - 4.2 สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง
 - 4.3 สาขาวิชาเชื่อมโลหะ
 - 4.4 สาขาวิชาไฟฟ้า
 - 4.5 สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์
 - 4.6 สาขาวิชาก่อสร้าง
 - 4.7 วิชาพาณิชยกรรม
 - 4.8 สาขาวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย
5. หลักสูตรเทียบโอนประสบการณ์ ระดับ ปวช. และ ปวส.
 - 5.1 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล

นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล

พ.ศ. 2555 – 2569

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ได้ทำการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 – 2569 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ดังนี้

1. การพัฒนากำลังคนของประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะผู้สัจคมแห่งการ เรียนรู้ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)

มุ่งเน้นการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดย

1) พัฒนากำลังแรงงานในภาคเกษตร โดยจัดระบบการศึกษาเพื่อสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถด้านการเกษตรที่ใช้ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างครบวงจร ทั้งการจัดหาพื้นที่ทำการเกษตรตามความถนัด มีแหล่งทุนสนับสนุน และมีทักษะความรู้ด้านธุรกิจและการตลาด ควบคู่กับการสร้างจิตสำนึกและแรงจูงใจให้เยาวชนเข้าสู่อาชีพเกษตรกรอย่างมีศักดิ์ศรี เพื่อให้ภาคการเกษตรเป็นฐานการผลิตที่มั่นคงของประเทศ

2) สนับสนุนการผลิตและพัฒนานักวิจัย ผู้สร้างและพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่าง ๆ สร้างเครือข่ายนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนต่อยอดสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมระดับสูง เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทย สู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของสินค้าและบริการที่สามารถใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์หรือเชิงสังคม โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับการอาชีวศึกษา ฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันเป็นระบบ รวมทั้งการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมเพื่อต่อยอดไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

3) พัฒนากำลังคนแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา การสร้างแรงจูงใจ ปลุกฝังค่านิยมในการเรียนสายอาชีพและการประกอบอาชีพอิสระ การยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันเฉพาะทางควบคู่กับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้นานาชาติ

4) จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยสร้างระบบความเชื่อมโยงระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษาตามระดับการเรียนรู้กับคุณวุฒิวิชาชีพตามระดับความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนที่เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน ตลอดจนสนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือเศรษฐกิจประชาคมอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม

5) เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา

6) เร่งปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบ ทั้งการจัดระเบียบแรงงานเพื่อการพัฒนาฝีมือ การดึงดูดแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงเข้ามาทำงานในประเทศ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรมรวมทั้งการจัดบริการทางสังคมให้กับแรงงานข้ามชาติตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

7) จัดให้มีการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สร้างความชัดเจนในบทบาทและภาระงานของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของภาครัฐ

2. นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกลาง

ในช่วงปี พ.ศ. 2555 - 2558 รัฐบาลได้กำหนดนโยบายสำคัญในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

1) นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก ได้แก่ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ สร้างสมดุลและความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุน โดยเฉพาะการให้สินเชื่อเพื่อการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนผู้มีรายได้น้อย และกลุ่มเกษตรกร รวมทั้งการยกระดับสินค้าเกษตร การเพิ่มรายได้ให้แก่แรงงานและเร่งการเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวทั้งภายในและภายนอกประเทศ

2) ด้านเศรษฐกิจ ให้ความสำคัญในการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม เพื่อให้เศรษฐกิจสามารถเติบโตได้อย่างมีเสถียรภาพ มีการจ้างงานเต็มที่ รวมทั้งมีความระมัดระวังความเสี่ยงจากความผันผวนของการเคลื่อนย้ายเงินลงทุนระหว่างประเทศและมีการส่งเสริมการสร้างรายได้ภายในประเทศ โดยเร่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ และสร้างความเข้มแข็งให้กับสภาพแวดล้อมในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ขยายความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาระบบราง เพื่อขนส่งมวลชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ลดต้นทุนการขนส่งเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างโอกาสในการกระจายรายได้และการกระจายเงินลงทุนไปสู่ชนบท

3) ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างโอกาสทางการศึกษาพร้อมทั้งปฏิรูประบบการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ สร้างแรงจูงใจให้คนเรียนดีและมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครู เร่งพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการศึกษา และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้การกระจายครูขจัดปัญหาการขาดแคลนครูในสาขาวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาด้านการคุ้มครองแรงงาน ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน และหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งการเพิ่มสิทธิประโยชน์ในการประกันสังคมให้มากขึ้น และขยายความคุ้มครองถึงแรงงานนอกระบบ ที่รัฐต้องดูแลภายใต้ระบบคุ้มครองแรงงาน การจัดสวัสดิการและบริการทางสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาสและคนยากจนให้ทั่วถึง รวมทั้งยังเร่งยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้ประเทศไทย เป็นประเทศที่ใช้แรงงานฝีมือทั้งระบบ และเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้เศรษฐกิจประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558

4) ด้านการสร้างรายได้ ส่งเสริมการท่องเที่ยวทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ขยายบทบาทให้ธุรกิจการเกษตรและอาหารซึ่งเป็นแหล่งรายได้และการจ้างงาน เพื่อนำไปสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตและการค้าอาหารคุณภาพสูง และยกระดับความสามารถในการแข่งขันโดยการขยายช่องการตลาด รวมทั้งดึงดูดนักลงทุนเข้ามาลงทุนในการผลิตและสินค้าและบริการที่มีเทคโนโลยีสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5) ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรม เร่งพัฒนาประเทศให้เป็นสังคมบนฐานความรู้ โดยการส่งเสริมการลงทุนในการวิจัยพัฒนาร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การวางแผนการผลิตด้านการเกษตร ยกระดับคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งเร่งสร้างนักวิทยาศาสตร์ นักวิจัยให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ

3. ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคน (กรอ.ศธ.) ได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร รายงานและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2547 - 2551) รวมทั้งดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ โดยมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) การสังเคราะห์เอกสารรายงานการวิจัยและยกร่างยุทธศาสตร์และมาตรการด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนเสนอคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคน (กรอ.ศธ.) การสัมมนารับฟังความคิดเห็น ร่างยุทธศาสตร์ ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอต่อสภาการศึกษา คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2553 โดยมีมติเห็นชอบในหลักการ ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ.2552 – 2561 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อไป โดยกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กรอบการดำเนินงานและยุทธศาสตร์สำคัญ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ ระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ มีความสอดคล้องกับความต้องการและมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนสามารถแข่งขันได้กับนานาชาติโดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน

2. เป้าหมายปี 2561 ดังนี้

2.1 มีกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework: NQF) และมีการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

2.2 มีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อการรับรองสมรรถนะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ

- 2.3 ขยายการศึกษาระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา และการฝึกงานให้มากขึ้น โดยมี สัดส่วนผู้เรียนในระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษา เป็นร้อยละ 30 ของผู้เรียนอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา
- 2.4 สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น โดยมีสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษา : สามัญศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็น 60 : 40
- 2.5 กำลังแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 65 และมี สมรรถนะทางวิชาชีพตามมาตรฐาน
- 2.6 ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ต่อปี ตั้งแต่ปี 2554
3. กรอบการดำเนินงาน พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนโดย
- 3.1) กำหนดทิศทางการต้องการกำลังคนและสร้างระบบความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งกลุ่มอาชีพ สมาคมวิชาชีพ สถานประกอบการ/องค์กรผู้ใช้ สถาบันการศึกษา ศูนย์ฝึกอาชีพ/ผู้ผลิต
- 3.2) พัฒนารอบคอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อรับรองความรู้เชิงวิชาการ สมรรถนะวิชาชีพ ของผู้สำเร็จการศึกษาในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา และคุณวุฒิวิชาชีพ พร้อมจัดตั้งองค์กรเพื่อ รับรองสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพตลอดจนพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู อาจารย์ ผู้บริหาร และสถาบันการศึกษา
- 3.3) พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อม การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เพื่อจูงใจ ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการของตนเอง ตลาดแรงงาน และ ยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ
- 3.4) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนเน้นการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อเรียนรู้ในงานอาชีพ โดยขยายระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา และการฝึกหัดงานอาชีพ รวมทั้งสนับสนุนการทำงานควบคู่การ เรียน เพื่อส่งเสริมการใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

4. ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 – 2561

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกรอบการดำเนินงานดังกล่าว จึงได้กำหนด ยุทธศาสตร์และมาตรการ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปฏิรูปการเรียนรู้ด้านการศึกษาเพื่ออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพกำลังคนทุกระดับ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งสาขา ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของกำลังแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 เสริมสร้างความยั่งยืนให้กับภาคการผลิตและบริการที่เชื่อมโยงกับการ

พัฒนากำลังคน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 เสริมสร้างความเข้มแข็งของครู คณาจารย์ และผู้บริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 9 สร้างระบบความร่วมมือและเครือข่ายในการผลิตและพัฒนากำลังคน

5. นโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการพัฒนา อาชีวศึกษา (พ.ศ. 2552 - 2561)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ” รายงานผลการศึกษา “แนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553 – 2557” แผนยุทธศาสตร์พัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2552 – 2561 ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 – 2561 แผนแม่บทด้านแรงงาน และทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ข้อเสนอนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา โดยได้พิจารณาความสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศโดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน โดยทบทวนจากรายงานการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิต และพัฒนากำลังคนของประเทศ” ซึ่งคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน (กรอ.ศธ.) ให้จัดทำเพื่อศึกษาความต้องการและวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนให้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงานตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง และได้กำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาการผลิตกำลังคนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

นโยบายที่ 1 มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา ให้ตอบสนองความต้องการของตลาด

นโยบายที่ 2 พัฒนาครูยุคใหม่ ครูพันธุ์ใหม่ ครูสาขาขาดแคลน

นโยบายที่ 3 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่

นโยบายที่ 4 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

6. นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2555 - 2558

เพื่อเป็นการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดให้มีนโยบายสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว ได้แก่

นโยบายที่ 1 การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเยาวชนทุกคน ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกันทุกแห่งไม่ว่าในเมืองหรือชนบทโดยรัฐหรือเอกชน การประกอบอาชีพเมื่อจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต้องเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ

นโยบายที่ 2 ป้อนนักศึกษาไทยให้เป็นมืออาชีพ โดยนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาอาชีวศึกษาหรือสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จบแล้วต้องเป็นมืออาชีพ เด็ดขาดเป็นพลเมืองโลกที่ทันสมัย มีทักษะหลากหลายมีความสามารถในการแข่งขันในตลาดและอยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่วางอยู่บนฐานความรู้ โดยมีกรอบแนวคิดการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้หลักของคุณภาพและความเท่าเทียมรวมทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน นักศึกษา ในการเพิ่มพูนและฝึกฝนทักษะ ให้นักเรียน นักศึกษาทุกคนสามารถเติบโตได้ในโลกที่เป็นจริง มีความรู้ทางปฏิบัติอย่างแท้จริง เป็นมืออาชีพผ่านการเรียนรู้บนฐานกิจกรรม (Activity - Based Learning) ทั้งนี้การขยายโอกาส จะมุ่งเน้นใน 4 ประเด็นหลัก ได้แก่

- 1) โอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสามารถได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม
- 2) โอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุน นักเรียน นักศึกษา สามารถเข้าเรียนได้โดยไม่ขึ้นกับฐานะของผู้ปกครอง
- 3) โอกาสในการเพิ่มพูนและฝึกฝนทักษะ นักเรียน นักศึกษา ทุกคนสามารถเติบโตได้ในโลกที่เป็นจริง ผ่านการเรียนรู้บนฐานกิจกรรม (Activity - Based Learning)
- 4) โอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้เทคโนโลยี สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ ศูนย์วัฒนธรรม และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จะยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สามารถพัฒนาสมอง สร้างจินตนาการได้อย่างไม่มีขีดจำกัด และได้รับการดูแลอย่างรอบด้านให้ความสำคัญกับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งการบริหารจัดการทุกระดับอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

7. ยุทธศาสตร์และชุดโครงการสำคัญ (Flagship) ของกระทรวงศึกษาธิการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท โดยมุ่งเป้าหมายคือนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การปฏิรูปครูเพื่อยกฐานะครูและวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และการฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้การศึกษาทัดเทียมนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การสนับสนุนการพัฒนาเพื่อสร้างทุนปัญญาของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคม

อาเซียน

ทั้งนี้มียุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับอาชีวศึกษา ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ชุดโครงการสำคัญในยุทธศาสตร์นี้ ได้แก่ ชุดโครงการสนับสนุนการสร้างรายได้ระหว่างเรียน ชุดโครงการส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเงินทุน “กองทุนตั้งตัวได้” ชุดโครงการสนับสนุนให้ผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำได้ทันที โดยความช่วยเหลือระหว่างแหล่งงานกับสถานศึกษา “เรียนจบ พบบงาน” ชุดโครงการจัดศูนย์ฝึกอาชีพในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะให้ตรงกับตลาดแรงงานและศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน ชุดโครงการสำคัญในยุทธศาสตร์นี้ คือ ชุดโครงการสร้างความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และชุดโครงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับภาคเอกชนเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการ

8. ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 - 2569)

การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการผลิตและแผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพ ทั้งในด้าน

1) สารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาคระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด

2) ให้ความสำคัญกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งเพิ่มพูน ขีดความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ยกกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการโดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และการฝึกงาน

4) เตรียมความพร้อมกำลังคนรองรับการเป็นเศรษฐกิจประชาคมอาเซียนในส่วนของ การตั้งรับและเชิงรุกได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถทางภาษา และสมรรถนะกำลังคนอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากล

ในการนี้คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ประกอบด้วย 4 นโยบาย 10 ยุทธศาสตร์ 28 กลยุทธ์ และโครงการ 93 โครงการ

นโยบายที่ 1 : มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา ให้ตอบสนองความต้องการของ ตลาดแรงงาน

เป้าหมาย : ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาภายใต้ บริบทความร่วมมือกับสถาน ประกอบการให้ได้ตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองและฝึกอบรมวิชาชีพ กำลังคนอาชีวศึกษาที่อยู่นอกระบบให้เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณผู้เรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการของ ตลาดแรงงานในประเทศและระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของ ตลาดแรงงานและสังคมทั้งในประเทศภูมิภาคประชาคมอาเซียน และระดับสากล

โครงการสำคัญ

1) โครงการศึกษาความต้องการการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งปริมาณและคุณภาพ ภายในประเทศ

1.1) ระดับจังหวัด

1.2) ระดับกลุ่มจังหวัด

1.3) ระดับกลุ่มอุตสาหกรรม/กลุ่มอาชีพ

2) โครงการศึกษาความต้องการการผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ตามกรอบความร่วมมือกลุ่มเศรษฐกิจประชาคมอาเซียนและสากล

3) โครงการศึกษาเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางของประเทศไทย ระยะ 15 ปี (ปีการศึกษา 2555 – 2569)

ระยะที่ 1 2555 - 2561 (60 : 40)

ระยะที่ 2 2562 - 2569 (70 : 30)

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนากิจการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพด้วยรูปแบบที่ หลากหลายทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาระบบทวิภาคี

โครงการสำคัญ

1) โครงการแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและสถานประกอบการ ในกลุ่มจังหวัด

2) โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าสู่เศรษฐกิจประชาคมอาเซียนและระดับสากล

3) โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาอาชีวศึกษาระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุน และเร่งรัดการจัดอาชีวศึกษาด้านความร่วมมือผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยเฉพาะการศึกษาระบบทวิภาคีและการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพอตามสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

โครงการสำคัญ

1) โครงการพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ให้สอดคล้องกับขนาดและความสามารถของสถานประกอบการ โดยเฉพาะ SME ภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการ

2) โครงการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด

3) โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการฝึกงานและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 ปรับภาพลักษณ์ ทิศนคติและสร้างการยอมรับของสังคมที่มีต่อการเรียนสายอาชีพด้วยกระบวนการเชิงคุณภาพให้กับนักเรียน กลุ่มผู้ประกอบการและชุมชน

โครงการสำคัญ

1) โครงการส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้ระหว่างเรียนเพื่อเพิ่มประสบการณ์ของผู้เรียนและลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง

2) โครงการพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพเชิงรุกเพื่อให้สามารถเข้าถึงพ่อแม่ ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3) โครงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ภาพลักษณ์ เชิงคุณภาพไปยังกลุ่มเป้าหมายให้เห็นความสำคัญของการเรียนอาชีวศึกษาที่จะสร้างให้เกิด “การศึกษาเพื่ออาชีพ คือ ดวงประทีปส่องชีวิต ช่วยเสริมสร้างเศรษฐกิจเพื่อชีวิตที่มั่นคง”

4) โครงการสร้างภาพยนตร์ เพื่อประชาสัมพันธ์และปรับภาพลักษณ์เกี่ยวกับวิถี ชีวิตชาวอาชีวศึกษาเชิงสร้างสรรค์

5) โครงการส่งเสริมคนดีศรีอาชีวะ

6) โครงการเยาวชนอาชีวะสัมพันธ์ร่วมสร้างสรรค์สังคม

7) โครงการอาชีวะอาสาเพื่อพัฒนาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเรียนและการฝึกอบรมวิชาชีพอาชีวศึกษาให้กับกลุ่มผู้อยู่นอกระบบ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ผู้อยู่นอกระบบการศึกษา ให้สามารถสร้างงานสร้างรายได้

โครงการสำคัญ

- 1) โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และยกระดับรายได้ ของชุมชน
- 2) โครงการฝึกอาชีพระยะสั้นตามความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพตลอดชีวิตให้ แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการและผู้อยู่นอกระบบ

โครงการสำคัญ

- 1) โครงการเทียบโอนประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้คุณวุฒิทางการศึกษา
- 2) โครงการอบรมฝึกอาชีพร่วมกับหน่วยงานตามโครงการพระราชดำริ
- 3) โครงการฝึกอาชีพร่วมกับผู้รับผิดชอบโครงการตามนโยบายยุทธศาสตร์
- 4) โครงการฝึกอาชีพให้กับผู้พิการ ผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนอบรมวิชาชีพเพื่อการพัฒนาต่อยอดอาชีพเดิมหรือสร้างอาชีพใหม่สำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

โครงการสำคัญ

1) โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อสร้างหรือเปลี่ยนอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

- 2) โครงการอบรมยกระดับฝีมือแรงงานหลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการประเมินมาตรฐานวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นไปตามสมรรถนะของกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

โครงการสำคัญ

1) โครงการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็นไปตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ

2) โครงการพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ตรงกับสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพตรงตามคุณวุฒิวิชาชีพ

โครงการสำคัญ

- 1) โครงการพัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพโดยความร่วมมือของสถานประกอบการ

- 2) โครงการฝึกอบรมพัฒนาคณะกรรมการผู้ประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบการจูงใจให้เกิดการตัดสินใจเข้าศึกษาต่ออาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับระบบกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาต่ออาชีวศึกษา

โครงการสำคัญ

1) โครงการพัฒนาหลักเกณฑ์เพื่อให้กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาจัดสรรเงินกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนอาชีวศึกษา 100% ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน

2) โครงการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พักและแหล่งรองรับงาน

กลยุทธ์ที่ 2 จัดหาแหล่งเงินสนับสนุนทุนการศึกษาให้ผู้ที่สนใจและคนเก่งได้ศึกษาในระดับปวช., ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

โครงการสำคัญ

1) โครงการจัดหาแหล่งเงินทุนการศึกษาจากภายนอกสถานศึกษา

2) โครงการจัดหาแหล่งเงินทุนการศึกษาในสถานศึกษา

3) โครงการสนับสนุนเครื่องมือประจำตัวพื้นฐานตามวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระหลังจบการศึกษาสร้างความมั่นคงในชีวิต

โครงการสำคัญ

1) โครงการแนะแนวเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อการประกอบอาชีพ (Career Path)

2) โครงการกองทุนตั้งตัวอาชีวศึกษา

3) โครงการเฝ้าแก่น้อย

กลยุทธ์ที่ 4 มาตรการทางด้านภาษีอากรเพื่อการจูงใจให้สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา

โครงการสำคัญ

1) โครงการศึกษาการสร้างแรงจูงใจทางด้านมาตรการภาษีอากรให้แก่ภาคเอกชน/สถานประกอบการในการร่วมจัดการอาชีวศึกษา

นโยบายที่ 2 พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

เป้าหมาย

1) มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา พอเพียงต่อการจัดการศึกษาระดับ ปวช. ระดับ ปวส. และระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการและการฝึกอบรมวิชาชีพ

2) พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเสริมปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาครัฐ

โครงการสำคัญ

- 1) โครงการขออัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการให้พอเพียง
- 2) โครงการขอรับงบประมาณค่าจ้างชั่วคราวครูและเจ้าหน้าที่
- 3) โครงการครูทายาทครูวิชาชีพ (ขอทุนการศึกษาและอัตรารับบรรจุแต่งตั้งครูวิชาชีพพันธุ์ใหม่ให้แก่ผู้เรียนตั้งแต่ระดับ ปวช., ปวส., และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ)

กลยุทธ์ที่ 2 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาคเอกชนและชุมชน

โครงการสำคัญ

- 1) โครงการเชิญครูเกษียณอายุราชการเป็นครูพิเศษ อาจารย์พิเศษ
 - 2) โครงการสร้างระบบเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการเป็นครูพิเศษ อาจารย์พิเศษ
 - 3) โครงการครูพิเศษจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้านและผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมสมรรถนะและประสบการณ์เพื่อคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการปฏิบัติงาน

โครงการสำคัญ

- 1) โครงการรัฐจัดทุนการศึกษาต่อปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศในสาขาวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
- 2) โครงการรัฐจัดทุนการฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ทั้งในประเทศและต่างประเทศในสาขาวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
- 3) โครงการกำหนดมาตรการให้ครูวิชาชีพได้มีการพัฒนาสมรรถนะและประสบการณ์ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 4) โครงการกำหนดมาตรการให้มีการนำผลสัมฤทธิ์ที่เกิดต่อผู้เรียน ไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ค่าตอบแทน การขอมือและเลื่อนวิทยฐานะ
- 5) โครงการจัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ในสถาบันการอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษา

โครงการสำคัญ

1) โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษา (ทำหน้าที่พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน)

2) โครงการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

3) โครงการพัฒนาขีดความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน

4) โครงการพัฒนาขีดความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการนิเทศ

5) โครงการพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษา

6) โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาอังกฤษ

7) โครงการพัฒนาครูในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน

8) โครงการพัฒนาศักยภาพในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

9) โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้ ครูจัดทำตำรา เอกสารที่ใช้ในการเรียนการสอน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างโอกาสและความร่วมมือในการสร้างเสริมคุณภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาครัฐ

โครงการสำคัญ

1) โครงการปรับบทบาทหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้รับผิดชอบสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและของเอกชน

2) โครงการร่วมกับคุรุสภากำหนดมาตรฐานผู้ประกอบการวิชาชีพด้านอาชีวศึกษาเป็นการเฉพาะ (กำหนดมาตรฐานในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูวิชาชีพใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ด้านอาชีวศึกษา)

3) โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนดมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะสำหรับครูวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาและศึกษานิเทศก์ด้านอาชีวศึกษาเป็นการเฉพาะ

4) โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ.และกระทรวงการคลังกำหนดมาตรฐานชั่วโมงการสอนขั้นต่ำและขั้นสูงของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งครูวิชาสามัญและครูวิชาชีพ

5) โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ.ปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบรรจุแต่งตั้ง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ด้านวิชาชีพเป็นครูวิชาชีพและคณาจารย์ โดยกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาคเอกชนและชุมชน

โครงการสำคัญ

- 1) โครงการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
 - 2) โครงการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การทดสอบ การฝึกอบรมและการออกใบรับรองการเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ
 - 3) โครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับภาคเอกชนโดยใช้มาตรการด้านภาษีอากรเป็นแรงจูงใจ
 - 4) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ภูมิปัญญาระหว่างภาคเอกชน ชุมชนและสถานศึกษา
 - 5) โครงการพัฒนาความยั่งยืนของภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 6) โครงการยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งประดิษฐ์ชุมชนสู่อุตสาหกรรมเชิงพาณิชย์
- นโยบายที่ 3 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่
- เป้าหมาย สถานศึกษาของอาชีวศึกษามีมาตรฐานในด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับ ปวช.,ปวส. และปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการและเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา สถานประกอบการทั้งภายในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาของอาชีวศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับปวช.,ปวส. และปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการและเพิ่มศักยภาพให้เป็นแหล่งเรียนรู้ วิชาชีพและฝึกอบรมวิชาชีพของชุมชน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างและเครือข่ายการเรียนรู้

โครงการสำคัญ

- 1) โครงการส่งเสริมความร่วมมือการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน
- 2) โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและใช้ ทรัพยากรร่วมกัน
- 3) โครงการส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายภายใต้ ข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการบริหาร

โครงการสำคัญ

- 1) โครงการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีธรรมาภิบาลโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศหรือการบริหารจัดการ
- 3) โครงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายนอก

- 4) โครงการพัฒนาศูนย์วิทยบริการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย
กลยุทธ์ที่ 3 ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปิดสอนระดับปวช.,ปวส.

และปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

โครงการสำคัญ

- 1) โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนระดับปวช.,ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดการจัดเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

โครงการสำคัญ

- 1) โครงการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

2) โครงการจัดหาแหล่งสนับสนุนจากต่างประเทศ

3) โครงการพัฒนาและเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานของการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษาภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชน

โครงการสำคัญ

- 1) โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้านการวิจัย
2) โครงการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 1 เจรจาแสวงหาความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

โครงการสำคัญ

- 1) โครงการศึกษาดูงานสถานประกอบการและสถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ
2) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ

3) โครงการแลกเปลี่ยนนักวิจัยระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ

4) โครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาอาชีวศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ

5) โครงการให้ทุนสัมมนาวิชาการ ประชุมวิชาการ

นโยบายที่ 4 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

เป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะการบริหารอย่างมีคุณภาพโดยการมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร

โครงการสำคัญ

1) โครงการพัฒนาผู้บริหารโดยฝึกประสบการณ์จริง (On the Job Training)

2) โครงการฝึกอบรมวิชาการด้านการบริหารสถานศึกษา

3) โครงการฝึกอบรม ICT เพื่อการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม องค์กรความรู้ ระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ

โครงการสำคัญ

1) โครงการจัดการระบบตั้งศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการลงทุนทางการศึกษา

โครงการสำคัญ

1) โครงการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายรายหัวตามประเภทสาขาวิชา

2) โครงการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร

3) โครงการการวิเคราะห์งบประมาณการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการผลิตและแผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนให้เกิดคุณภาพทั้งในด้าน

1) สารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด

2) ให้ความสำคัญกับครูและผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งเพิ่มพูนขีดความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ โดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และการฝึกงาน

4) เตรียมความพร้อมกำลังคนรองรับการเป็นเศรษฐกิจประชาคมอาเซียนในส่วนของ การตั้งรับและเชิงรุก ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถทางภาษา และสมรรถนะกำลังคนอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากล

แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2550, หน้า 24-25) กล่าวว่า คนเป็นสมบัติที่มีค่าที่สุดขององค์กร คุณภาพของคนกับการเพิ่มผลผลิตนั้น ล้วนเป็นความสัมพันธ์ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จซึ่งกันและกันอย่างสมบูรณ์แบบที่สุด

กีรติ ยศยิ่งยง (2548, หน้า 17) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนากระบวนการพัฒนาอาชีพ และกระบวนการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีเป้าหมายเพื่อองค์กร ลูกค้ำ บุคลากร และประชาชน/สังคม

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548, หน้า 42) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการทำงาน และทัศนคติ ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

Ubben, Hughes, & Norris (2001, p.191) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายใกล้เคียงและสอดคล้องกันมาก และสามารถใช้แทนกันได้ นอกจากนี้ยังสามารถใช้คำอื่นแทนได้อีก เช่น การฝึกอบรมระหว่างประจำการ ซึ่งในบางครั้งจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคลากรทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการและกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และเจตคติให้กับบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ

Cunnigham & Cordeiro (2000, p.301) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการใด ๆ ที่ตั้งใจที่จะปรับปรุงทักษะ เจตคติ ความเข้าใจ หรือการปฏิบัติในบทบาทในปัจจุบัน หรือบทบาทในอนาคต การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นทั้งการเรียนรู้ของบุคลากรและการปรับปรุงองค์การ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะช่วยลดความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างโปรแกรมอย่างใหม่ พัฒนาความสามารถ แนะนำครูใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปฏิรูประบบเรียน ขยายขอบเขตของความสนใจ เตรียมเพื่อการเปลี่ยนตำแหน่ง และให้ประโยชน์อื่น ๆ อีกมากมาย

จากความหมายที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2. หลักการพัฒนาบุคลากร

ยงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 154-155) กล่าวถึง หลักของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

- 1) การยอมรับว่า ทุกคนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ทุกคนมีความสามารถ แต่ความสามารถนั้นอาจแตกต่างกันไปตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคน
 - 2) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ
 - 3) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเท่าเทียมกัน เพราะการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติอย่างเท่าเทียมกัน จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ที่เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน
 - 4) การเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพในตัวเอง ถ้าหากคนได้รับการกระตุ้นการส่งเสริมหรือแนะนำที่ถูกต้องและเหมาะสม จะทำให้ทุกคนมีโอกาสได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งสามารถใช้ความรู้ที่ตนเองมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนางานและองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 5) การเชื่อว่าทุกคนมีคุณค่า ศักดิ์ศรีและเกียรติยศ ดังนั้นทุกคนควรได้รับสิทธิและเสรีภาพที่จะตัดสินใจ ปฏิบัติงานได้ตามความสนใจและตามความถนัดของตน
 - 6) การสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานในองค์การ จะมีผลอย่างมากต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรซึ่งเป็นความสำเร็จในส่วนรวมขององค์การ
- การให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายอำนวยการที่มีประสิทธิภาพได้นั้น สามารถกระทำได้โดยสร้างสภาพแวดล้อมในระหว่างการฝึกอบรม ด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพและพฤติกรรมในการเป็นผู้นำการทำงานเป็นหมู่คณะ การมีระเบียบวินัย การให้ความรู้พื้นฐานในการบริหารงานและการบริหารจัดการ การสร้างเสริมทักษะในการคิด การแก้ปัญหา และการถ่ายทอดความคิด การให้ความรู้ในกิจการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปลูกฝังความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อความสำเร็จของงานเป็นส่วนรวม

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี. (2548, หน้า 43-45) กล่าวถึงหลักของการพัฒนาบุคลากรไว้ 8 ประการ คือ

- 1) Establish Objectives: หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบว่าองค์กรต้องการอะไรจากการพัฒนาในครั้งนี้ เป็นเสมือนเป้าหมายที่จะต้องร่วมกันฟันฝ่าต่อไปจนกว่าจะบรรลุตามที่คาดหวัง การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบวัตถุประสงค์จะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมาย น่าสนใจ เพราะทราบเป็นอย่างดีว่าจะต้องกระทำเพื่ออะไร
- 2) Transfer of Training: หลักการถ่ายทอดความรู้ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการแสดงให้เห็นว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจอย่างไรต่อประเด็นที่ได้เรียนรู้ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และหลักการนี้รวมถึงการเชื่อมโยงความรู้จากเรื่องอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ลักษณะเดียวกันอีกด้วย อันจะทำให้รู้สึกเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้นเพราะว่าเหมือนกับความรู้เดิมที่มีอยู่และจะมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

3) Feedback: หลักการสะท้อนกลับข้อมูลหรือการป้อนข้อมูลย้อนกลับ จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยนแนวของพฤติกรรมการเรียนรู้โดยตัวของผู้เข้ารับการอบรมเอง หากเห็นว่าการเรียนรู้เป็นที่ยอมรับของคนอื่นบุคคลจะมีแนวโน้มในการพัฒนาความรู้ต่อไป แต่หากเป็นสะท้อนเชิงลบบุคคลมีแนวโน้มที่จะหยุดยั้งพฤติกรรมนั้น ๆ หรือปรับเปลี่ยนเป็นแนวทางที่ปลอดภัยหรือรู้สึกว่ามีผลสบายใจที่สุด

4) Reinforcement: หลักการเสริมแรง เป็นการพัฒนาพฤติกรรมในลักษณะสองทิศทางตามผลของการเสริมแรง กล่าวคือ หากเป็นพฤติกรรมที่ได้รับรางวัลบุคคลจะกระทำต่อไป แต่หากได้รับการลงโทษบุคคลมีแนวโน้มที่จะหยุดพฤติกรรมดังกล่าว ส่วนรูปแบบการเสริมแรงอาจจะแตกต่างกันไปตามความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลนั้น ซึ่งจะมีความแตกต่างกันเพราะมนุษย์มีความแตกต่างกัน

5) Meaningfulness: หลักการสร้างความสำคัญ เป็นการตอบสนองต่อธรรมชาติของมนุษย์ เพราะมนุษย์ทุกคนล้วนต้องการความสำคัญและการยอมรับจากบรรดาบุคคลที่เขาเห็นว่ามีค่าสำคัญ ดังนั้นท่ามกลางบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีจะต้องเอื้ออำนวยให้บุคคลได้แสดงออกให้เห็นว่าตัวเขามีความสำคัญอยู่ตลอดเวลา

6) Repetition: หลักการทำซ้ำ เป็นการทบทวนความเข้าใจที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การทำซ้ำจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในความรู้ที่ได้รับมา ดังนั้นเทคนิคการเรียนรู้ส่วนหนึ่งควรกำหนดกิจกรรมให้พนักงานได้มีการกระทำหรือการแสดงออกหลาย ๆ ครั้ง ย่อมช่วยให้การเรียนรู้มีประโยชน์ และสามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้

7) Motivation: หลักการจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจของบุคคลด้วยการสนองตอบต่อความคาดหวังของบุคคลด้วยการให้ในสิ่งที่บุคคลนั้นมีความต้องการ ดังนั้นการฝึกอบรมจะต้องมีการสังเกตพฤติกรรมหรือพยายามให้พนักงานได้แสดงออกนำสิ่งที่อยู่ในความสนใจ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญที่จะกำหนดกิจกรรมให้ตรงประเด็นที่ต้องการ

8) Whole-Specifics-Whole: หลักการเรียนรู้ภาพรวม-รายละเอียด-ภาพรวม เป็นวิธีการเรียนรู้จากภาพรวมกว้าง ๆ ของเรื่องที่ฝึกอบรมให้ครอบคลุม แล้วเรียนรู้ในรายละเอียดปลีกย่อยในแต่ละส่วนประกอบและสรุปภาพรวมความสัมพันธ์ของภาพรวมอีกครั้ง หลักการนี้จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น เช่น การเรียนรู้วิธีการซ่อมรถยนต์ ที่จะต้องเรียนรู้ภาพรวมถึงส่วนประกอบ และหน้าที่ของทุกส่วน จากนั้นจึงเข้าเรียนรู้โดยละเอียดทุกชิ้นส่วนให้เข้าใจ และสุดท้ายจะสรุปภาพรวมที่เป็นองค์ประกอบของเครื่องยนต์และหน้าที่โดยรวมอีกครั้งจะช่วยให้เรียนรู้ระบบรถยนต์ได้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น

Joyce & Showers (1995, p.23) กล่าวถึง ระบบการพัฒนาบุคลากร ครอบคลุม 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม โรงเรียนพร้อมกันเป็นทีม และการพัฒนาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการพัฒนาบุคคลควรมีวัตถุประสงค์ของโปรแกรมใน 4 ด้าน คือ การพัฒนาวิชาชีพ การปรับปรุง การสอน การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ และการพัฒนาองค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรต้องอาศัยหลักการของการจัดการความรู้ หลักการของการเรียนรู้ที่บุคลากรมีส่วนร่วมเรียนรู้ อย่างมีความสุข สร้างความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร

3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

Werner & DeSimone (2006, p.26-30) ได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร (HRD) ที่เป็นกระบวนการครอบคลุม 4 ขั้นตอน คือ

1) ขั้นตอนการประเมินความต้องการ

- 1.1) กระบวนการ HRD ถูกนำมาใช้เพื่อใช้หาปัญหาภายในองค์กร
- 1.2) ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่ขาดประสิทธิภาพในปัจจุบัน เช่น คนงานทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือต้องการสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดองค์กร การแข่งขันขององค์กร
- 1.3) การแยกแยะความจำเป็นเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบองค์กร สภาพแวดล้อม หน้าที่งานและพฤติกรรมของลูกจ้าง การหาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการแบบ HRD คือ 1) ตั้งผู้ดำเนินการ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ และ 3) วางแผนการประเมินผล

2) ขั้นตอนการออกแบบ มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

- 2.1) กำหนดวัตถุประสงค์
- 2.2) การวางแผนการจัดการ
- 2.3) ความต้องการวัตถุดิบ/ข้อมูล/เครื่องมือ
- 2.4) เลือกผู้ดำเนินการ
- 2.5) เลือกเทคนิควิธีการ
- 2.6) จัดตาราง

เมื่อการกำหนดความต้องการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องวางวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยการกำหนดแผนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องในโปรแกรม HRD โดยมีผู้ดำเนินโปรแกรมที่เหมาะสม สำหรับการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญความยากง่ายขึ้นอยู่กับข้อมูลและทรัพยากรที่มีอยู่ ถ้าองค์กรใช้มีอาชีพในการทำ HRD การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้ดำเนินการที่เกี่ยวข้อง และตารางการทำงานของโปรแกรม

3) ขั้นตอนการดำเนินการ เป้าหมายของการกำหนดปัญหาและการวางแผนจะนำไปสู่วิธีการของ HRD ที่มีประสิทธิภาพ หมายความว่า โปรแกรมนี้จะถูกดำเนินการโดยใช้วิธีการที่

เหมาะสมที่สุด การดำเนินการจัดการของโปรแกรม HRD โดยทั่วไปแล้ว จะมีวิธีการสร้างแรงจูงใจมากมาย ได้แก่ การบริหารโปรแกรมโดยการวางแผน หรือการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อม ซึ่งยกระดับความรู้และการแก้ไขปัญหา ซึ่งอาจจะลุกลามมากขึ้น เช่น การขาดแคลนอุปกรณ์ ความขัดแย้งของผู้ร่วมงาน

4) ขั้นตอนการประเมินผล รูปแบบการประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการ HRD มาตรการวัดความมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ แต่ว่าอาจจะเป็นกิจกรรมที่มักจะไม่ถูกเน้นการประเมินผลที่รอบคอบ นำไปสู่ข้อมูลที่เป็นปฏิริยาตอบสนองของผู้ร่วมงานว่ามีการเรียนรู้มากเพียงใด และสามารถนำความรู้นั้นกลับไปใช้ในงาน ตลอดจนการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรมีอาชีพ HRD จะสามารถให้ข้อมูลหลักฐานที่แสดงความสำเร็จจากการดำเนินการตามมาตรการที่ว่า แข็งหรืออ่อน หมายความว่า บรรทัดฐานนั้นเป็นผลกระทบจากปฏิริยาของลูกจ้าง ข้อมูลดังกล่าวนี้ทำให้ผู้จัดการนั้นทำการตัดสินใจว่าจะใช้ HRD ในด้านใดบ้าง เช่น

4.1) ใช้เทคนิคพิเศษหรือโปรแกรมในอนาคต

4.2) นำเสนอแผนการพิเศษที่จะทำต่อไป

4.3) การตั้งงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากร

4.4) การใช้วิธีการจัดการแก้ปัญหา เช่น การเปลี่ยนคนงานหรือการเปลี่ยนกฎเกณฑ์

เป็นสิ่งสำคัญที่มีอาชีพ HRD สามารถนำเสนอหลักฐานว่า โปรแกรม HRD พัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Poole, Van de Ven (2000, p.3) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นทางการเป็นกระบวนการเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านอาชีพ การตัดสินใจ กลยุทธ์องค์กร นวัตกรรม และเครือข่ายขององค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ การประเมินความต้องการ การออกแบบ การดำเนินการ และการประเมินผล

4. รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

Guskey (2000, p.22-28) กล่าวถึง รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปแบบเปิดโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และทักษะทางวิชาชีพแก่บุคลากร ไว้ 8 ประการ คือ

1) การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรม เป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ไปยังกลุ่ม โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ประชุมปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท สถานการณ์จำลอง เป็นต้น ตัวแบบการฝึกอบรม เป็นการพัฒนางานวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพเพราะสามารถหาจุดคุ้มทุนได้

2) การสังเกต (Observation) วิธีการเรียนรู้ที่ตืออย่างหนึ่ง คือ การสังเกตผู้อื่นหรือให้ผู้อื่นสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อนและการนิเทศเป็นตัวอย่างของตัวอย่างแบบนี้

3) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement) นักวิชาการหรือคณะครูอาจารย์รวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมวิชา วางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการสอนหรือการแก้ปัญหา กระบวนการเหล่านี้ผู้มีส่วนร่วมต้องแสวงหาความรู้หรือทักษะอย่างใหม่ อาจโดยการเรียนรู้ การวิจัย การอภิปราย และการสังเกตกระบวนการของการมีส่วนร่วม หรือมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนา เป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ

4) กลุ่มศึกษา (Study groups) ตัวแบบกลุ่มศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับคณะครูในการที่จะแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง คณะครูจะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ แต่ละกลุ่มร่วมทำงานกันทั้งปี โดยเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ ทุกกลุ่มจะมุ่งที่ปัญหาเดียวกัน แต่ละกลุ่มจะเน้นที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของปัญหา

5) วิจัยปฏิบัติการ (Action research) เป็นอีกตัวแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบสำหรับโจทย์หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ

6) กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล (Guided individual activity) รูปแบบกิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของตนเองและเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าบุคคลตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองและสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง และเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง ขณะเดียวกันบุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่จะเรียนรู้เมื่อได้ริเริ่มและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) รูปแบบระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคคล ระหว่างผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูง กับบุคคลที่มีประสบการณ์และมีความสำเร็จน้อย พี่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิด และกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการทำงานและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

8) การเป็นหุ้นส่วน (Partnerships) โรงเรียน และมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบหนึ่งของการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากรในอดีต ปัจจุบันนี้หุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากรอาจประกอบด้วยมหาวิทยาลัย เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรวิชาชีพ เป็นการสร้างเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์เชื่อมโยงด้วย Internet และ e-mail

ในการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่นิยมใช้มากที่สุด คือ การฝึกอบรม (Training) องค์กรประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมมี 5 ประการ ดังนี้

8.1) การนำเสนอทฤษฎี การศึกษาทฤษฎี เป็นการอธิบายเหตุผล กรอบแนวคิดเทคนิค และวิธีการในการสอนรูปแบบต่าง ๆ ในการนำเสนอทฤษฎี ได้แก่ การอ่าน การบรรยายสื่อต่าง ๆ และการอภิปราย เป็นต้น

8.2) การให้ตัวแบบและการสาธิต การให้ตัวแบบเป็นการกำหนดทักษะและกลยุทธ์ในการสอน ซึ่งอาจทำได้โดยการสาธิตหรือใช้สื่อต่าง ๆ ในการฝึกอบรมนั้น อาจนำเสนอตัวแบบและสาธิตให้ดูได้หลาย ๆ ครั้ง

8.3) การปฏิบัติในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลอง การฝึกปฏิบัติเป็นการทดลองใช้ทักษะหรือกลยุทธ์อย่างใหม่ ซึ่งอาจทำในชั้นเรียนโดยตรง สำหรับการปฏิบัติในสถานการณ์จำลองนั้น อาจทำกับกลุ่มเพื่อนหรือกับนักเรียนกลุ่มเล็ก ๆ

8.4) ข้อมูลย้อนกลับแบบมีโครงสร้าง เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการสังเกต พฤติกรรมการสอน มีการวางแผนล่วงหน้าว่าจะให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องใดบ้าง การให้ข้อมูลย้อนกลับอาจเป็นการให้ด้วยตนเองหรือให้โดยผู้ให้การฝึกอบรม การให้ข้อมูลย้อนกลับอาจทำอย่างสม่ำเสมอหรือเป็นบางครั้ง

8.5) การเสนอแนะ เพื่อการนำไปใช้ในชั้นเรียนเป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรม คือ การนำผลของการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์อย่างใหม่จะถูกนำไปใช้อย่างถาวร การเสนอแนะโดยตรงจึงเป็นสิ่งจำเป็นอาจเสนอแนะโดยเพื่อนหรือพี่เลี้ยง รวมทั้งยังได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ (Joyce & Showers, 1995)

8.5.1) การวิจัยปฏิบัติการ (Action research) เป็นเทคนิคที่ครูใช้เพื่อตอบคำถามที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือในชั้นเรียน เป็นเทคนิคที่มีส่วนคล้ายกับเทคนิคการแก้ปัญหา เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ครูแก้ปัญหาเฉพาะอย่างในชั้นเรียนได้

8.5.2) เครือข่ายของครู (Teacher networks) ครูอาจขอปรึกษารวมพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ร่วมทำงานกับครูคนอื่น และพัฒนาความเข้าใจในสาขาวิชาที่สอน และนักเรียนที่ตนสอน

McBeath (1997, p.212) ได้เสนอแนะวิธีการ หรือองค์ประกอบในการพัฒนาบุคคล ดังนี้

1) การวางแผนประสบการณ์ทำงาน เป็นการมอบหมายงานอย่างใหม่ให้ เพื่อให้โอกาสที่จะเรียนรู้่างใหม่ อาจเป็นงานภายในหรือภายนอกองค์กร อาจเป็นบางเวลาหรือเต็มเวลา

2) การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานในปัจจุบัน หรือเพื่อเตรียมที่จะทำงานใหม่ในอนาคตและเป็นการทำให้มีความรู้ทางเทคนิคให้ทันสมัยขึ้น

3) การศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้นหรือเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ หรืออาจเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการอย่างอื่น และอ่านวารสารทางวิชาชีพ

4) การเสนอแนะ การมีพี่เลี้ยงและการแนะแนว

Everard & Morris (1990, p.92) ได้เสนอแนะวิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การแนะแนว การเสนอแนะ และการเป็นที่ปรึกษา การอ่านเอกสารต่าง ๆ การพัฒนาตนเอง การจัดทำโครงการหรือโครงการงานต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ การเข้าร่วมประชุม การทำวิจัย และการศึกษานอกสถานที่

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การฝึกอบรม การสังเกต กลุ่มศึกษา วิชาชีพปฏิบัติการ การนำเสนอเป็นรายบุคคล ระบบพี่เลี้ยง การศึกษาต่อ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

5. ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากร

Butler (2001, p.7) ได้กล่าวถึง ผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาของการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ประการ คือ

1) ช่วยให้การถ่ายโอนข้อมูลสารสนเทศมีคุณภาพ บุคลากรได้รับข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

2) ทำให้ผู้รับการพัฒนาได้เพิ่มพูนทักษะ ได้รับข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เนื่องจากเกิดการเรียนรู้ใหม่

นอกจากนี้ Butler (2001, p.8) ยังได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จำเป็นจะต้องพิจารณาจากเกณฑ์ตามคุณลักษณะ 8 ประการ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1) ความเกี่ยวเนื่อง (Relevancies) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะมีประสิทธิผลได้ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นมีความต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สนองตอบความต้องการและความสนใจของครู ถ้าหากเนื้อหาของการพัฒนาบุคลากรมีความเชื่อมโยงกับความรับผิดชอบในชั้นเรียนของครู กิจกรรมนั้นจะมีความเกี่ยวเนื่อง

2) วัตถุประสงค์ชัดเจน (Clear objectives) ผู้ให้การพัฒนา และผู้รับการพัฒนาจะต้องเข้าใจกิจกรรมการพัฒนา ครูจะได้ประโยชน์จากกิจกรรมการพัฒนาเป็นอันมาก ถ้าหากครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรม วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะช่วยให้ครูเข้าใจเนื้อหาและกิจกรรมพัฒนาที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของครู

3) มีสิ่งจูงใจที่ดึงดูด (Attractive incentives) ครูควรจะได้รับสิ่งจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาหรือได้รับสิ่งจูงใจในการนำวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในชั้นเรียน สิ่งจูงใจอาจเป็นรางวัลภายในหรือรางวัลภายนอก

4) การประยุกต์ (Application) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือผู้รับการพัฒนา เข้าใจวิธีการที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้จากกิจกรรมพัฒนาไปใช้ใน

การสอนในชั้นเรียน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะประยุกต์ได้มากขึ้น ถ้ามุ่งเน้นที่ชั้นใดชั้นหนึ่งหรือวิชาใดวิชาหนึ่ง

5) การบำรุงรักษา (Maintenance) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะมีประสิทธิผล เมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้นำแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้ แล้วได้รับการสนับสนุน การนำเอาแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้อาจเกิดปัญหาหรือมีความยากลำบาก จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะให้การสนับสนุน ซึ่งเป็นการบำรุงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ และมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งที่ดีกว่า

6) ความรู้ของครูผู้ให้การอบรม (Instructor knowledge) ประสิทธิภาพของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้ให้การอบรมมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ แต่ยังขึ้นอยู่กับวิธีการที่นำเสนออย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ตลอดจนความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครู

7) เหมาะสมกับชั้นเรียน (Classroom fit) กิจกรรมพัฒนานั้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับหลักสูตร และสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนโดยที่ครูไม่ต้องเสียเวลา และใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นมากนัก เนื้อหาของการพัฒนาจะต้องเหมาะสมกับสไตล์หรือลีลาการสอนของครู และเหมาะสมกับบริบท และสภาพแวดล้อมของชั้นเรียนนั้น

8) ระยะเวลา (Duration) องค์ประกอบหลักของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

8.1) การนำเสนอทฤษฎีหรือรายละเอียดของทักษะหรือกลยุทธ์

8.2) การให้ตัวแบบหรือแบบสาธิตทักษะหรือกลยุทธ์

8.3) การฝึกปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนด

8.4) การให้ข้อมูลย้อนกลับตามรายการคำถามและข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติงาน

8.5) การสอนและงานสำหรับการประยุกต์ใช้หรือการติดตามการใช้ทักษะหรือความรู้ให้ที่บ้าน

ดังนั้น ในการประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติการของครูเป็นวิธีที่วัดได้ง่ายที่สุด แต่ขณะเดียวกันยังเป็นตัวบ่งชี้ที่สมเหตุสมผลน้อยที่สุด สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้นเป็นเป้าหมายสูงสุดแต่ทำได้ยากที่สุด การพัฒนาบุคลากรมักจะมีประสิทธิผลสูงสุดในการทำให้ครูมีความรู้มากขึ้น และมีประสิทธิผลน้อยที่สุดในการทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้น การเรียนรู้ของนักเรียนจะเพิ่มขึ้นถ้าหากครูมีความรู้เพิ่มขึ้น เปลี่ยนพฤติกรรมการสอนในชั้นเรียน และมีความสามารถในการจัดการในชั้นเรียน (Classroom management)

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรควรพิจารณาจากกระบวนการผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียน และการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge) การพัฒนาทักษะ (Skill) และการพัฒนาความสามารถ (Ability) ของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยอาศัยผ่านระบบการศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) และการฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ให้ผลในระยะสั้น ๆ การพัฒนาทัศนคติ การพัฒนาลักษณะนิสัยและการพัฒนาการจูงใจ เป็นการพัฒนาบุคลากรและองค์การให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน

ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.นโยบาย และมาตรการการศึกษาไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพ เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ โดยเริ่มจากการบ่มเพาะการศึกษาตั้งแต่ชั้นพื้นฐาน อุดมศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยมีความรู้ ทักษะ มีจิตสาธารณะ คิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผล และรู้จักการคิดวิเคราะห์ให้พร้อมดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข

โดยการศึกษาถือเป็นพื้นฐานในการสร้างและผลักดันให้คนไทยมีความรู้ความเข้าใจในประชาคมอาเซียน ซึ่งการศึกษาจะถูกสอดแทรกเข้าไปในสามเสาหลักของประชาคมอาเซียน คือ เสถียรภาพเมืองและความมั่นคง เสถียรเศรษฐกิจ และเสถียรสังคมและวัฒนธรรม โดยการศึกษาจะเป็นฐานในการสร้างความรู้และความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่หลักของประชาคมอาเซียน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของตนในการเป็นพลเมืองของประชาคมอาเซียนที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2558

ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการในฐานะของผู้สร้างและพัฒนาทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เป็นการสร้างความตระหนักและเตรียมพร้อมให้กับเยาวชนสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ดังนี้

1) ส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเสริมสร้างศักยภาพประชากรในระบบการศึกษาที่ครอบคลุม ตั้งแต่ระดับการศึกษามัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา ตลอดจนถึงการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะ สมรรถนะแรงงานให้ตรงตามมาตรฐานคุณภาพงานที่ประเทศสมาชิกกำหนดไว้

2) เร่งสร้างแรงงานคุณภาพเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันในเวทีประชาคมอาเซียน โดยเริ่มจากการพัฒนาสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีพให้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 60 จากผู้เรียนทั้งหมด และเร่งปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการเรียนในสายอาชีพให้ถูกต้อง มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมีความหลากหลายทางด้านวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาค่าตอบแทนสำหรับแรงงานในสายอาชีพให้สูงขึ้น เพื่อจูงใจให้เรียนในสายอาชีพมากขึ้น

3) การสร้างแรงงานที่มีคุณภาพ เพื่อรองรับต่อการเปิดเสรีทางการค้า การบริการ การลงทุนและแรงงานในเศรษฐกิจประชาคมอาเซียน โดยเริ่มจากการทำข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกประชาคมอาเซียนในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีใน 7 วิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร นักสำรวจ นักบัญชี และสถาปนิก ทั้งนี้จะครอบคลุมถึงอาชีพการให้บริการด้านการโรงแรม และการท่องเที่ยวอีก 32 สาขา ที่จะถูกนำไปพิจารณาเพื่อทำความตกลงร่วมกัน

4) เร่งสร้างและพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความเชี่ยวชาญในสายงาน มีทักษะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน (Spirit of ASEAN) โครงการเครือข่ายสหกิจศึกษา โครงการพัฒนาบุคลากรทางด้านภาษา โครงการพัฒนาวิชาประชาคมอาเซียนศึกษา โครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีวศึกษาเทคนิคและวิชาชีพแก่เยาวชน โครงการแลกเปลี่ยนเยาวชนในประชาคมอาเซียน ตลอดจนการจัดเวทีเพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในระดับชาติและภูมิภาค

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้มีการแลกเปลี่ยน ICT ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากจะต้องเชื่อมโยงภายในประชาคมอาเซียนกันได้ โดยมีการจัดตั้ง ASEAN University และ Cyber University เพื่อการเชื่อมโยง นอกจากนี้ยังได้เตรียมการเพื่อให้มีการรับรองคุณวุฒิการศึกษาระหว่างกัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ซึ่งขณะนี้ไทย-จีน และไทย-มาเลเซีย สามารถรับรองคุณวุฒิได้แล้ว แต่สำหรับฟิลิปปินส์ยังไม่สามารถรับรองได้ (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555)

2. การเตรียมความพร้อมของไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

2.1 เป้าหมายการสร้างประชาคมอาเซียนภายในปี 2558

2.1.1 ประชาคมอาเซียนมีเป้าหมายจะก้าวไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในวันที่ 31 ธันวาคม 2558 โดยวิสัยทัศน์ร่วมของผู้นำประชาคมอาเซียน คือ การสร้างประชาคมอาเซียนที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงมีกฎกติกาที่ชัดเจน และมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเมื่อปี 2551 ประชาคมอาเซียนได้จัดทำกฎบัตรประชาคมอาเซียน ซึ่งเปรียบเสมือนธรรมนูญประชาคมอาเซียนเพื่อวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กร

2.1.2 ประชาคมอาเซียนประกอบด้วยสามเสาหลัก ได้แก่ ประชาคมการเมือง และความมั่นคงประชาคมอาเซียน (กระทรวงการต่างประเทศเป็นหน่วยงานประสานงานหลัก) เศรษฐกิจประชาคมอาเซียน (กระทรวงพาณิชย์เป็นหน่วยงานประสานงานหลัก) และสังคมและวัฒนธรรมประชาคมอาเซียน (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานประสานงานหลัก) โดยอาเซียนได้จัดทำแผนงาน (Blueprint) สำหรับการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในแต่ละเสา ซึ่งผู้นำ

อาเซียนได้รับรองเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2552 ระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 14 ในช่วงที่ไทยดำรงตำแหน่งประธานอาเซียน

2.1.3 ในปี 2552 ไทยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมโยงในภูมิภาคประชาคมอาเซียน (ASEAN Connectivity) เพื่อเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของประชาคมอาเซียน และนำไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 อีกทั้งเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของประชาคมอาเซียนในเวทีโลก และผู้นำประชาคมอาเซียนได้รับรองแผนแม่บทว่าด้วยความเชื่อมโยงในประชาคมอาเซียนในการประชุมสุดยอดครั้งที่ 17 ณ กรุงฮานอย ในปี 2553 ซึ่งระบุความเชื่อมโยงใน 3 รูปแบบ ได้แก่ ความเชื่อมโยงด้านกายภาพ อาทิ การพัฒนาเครือข่ายด้านคมนาคมความเชื่อมโยงด้านสถาบัน อาทิ การทำให้กฎระเบียบด้านการข้ามแดนต่าง ๆ มีความสอดคล้องกัน และความเชื่อมโยงระหว่างประชาชน เพื่อให้ประชาชนในประชาคมอาเซียนรู้จักกันและเข้าใจกันมากขึ้น

2.2 นโยบายรัฐบาล

2.2.1 รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนตามที่ได้ประกาศต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2554 ที่จะนำประเทศไทยไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 อย่างสมบูรณ์ โดยสร้างความพร้อมและความเข้มแข็ง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และการเมืองและความมั่นคง โดยรวมถึงการเร่งดำเนินการตามข้อตกลงในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง ตลอดจนการเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมขนส่งภายในและภายนอกภูมิภาค นอกจากนี้ยังมีนโยบายด้านเศรษฐกิจและสังคมอีกหลายประการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.2.2 การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนเป็นวาระแห่งชาติ นายกรัฐมนตรีจึงได้สั่งการให้มีการบูรณาการยุทธศาสตร์ การทำงาน และแผนงานการเตรียมความพร้อมของไทยสู่ประชาคมอาเซียน และได้เป็นประธานการประชุมในเรื่องนี้ด้วยตนเอง

2.3 การเตรียมความพร้อมของไทย

2.3.1 ไทยต้องสร้างความพร้อมและความเข้มแข็ง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และการเมืองและความมั่นคง รวมทั้งเร่งดำเนินการตามข้อผูกพันในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนปี 2558 ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคง ตลอดจนการเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมขนส่งภายในและภายนอกภูมิภาค ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกประเทศในประชาคมอาเซียนตกลงกันไว้แล้ว เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือและส่งเสริมบทบาทของไทยในประชาคมอาเซียนต่อไป

2.3.2 ไทยยังอยู่ระหว่างดำเนินนโยบายด้านเศรษฐกิจและสังคมอีกหลายประการ

เพื่อรองรับการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อรักษาและเพิ่มพูนความสามารถในการแข่งขันของไทย ดังนั้น การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกส่วนราชการและทุกภาคส่วน รวมทั้งภาคประชาชน

2.3.3 กลไกที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

1) การประชุมเชิงปฏิบัติการการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนปี 2558 (ASEAN Workshop) ซึ่งนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน โดยมีคณะรัฐมนตรีและหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวงทั้งหมดเข้าร่วม โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นฝ่ายเลขานุการ และได้จัดประชุมฯ แล้ว 3 ครั้ง เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2555 วันที่ 25 ตุลาคม 2555 และวันที่ 7 มกราคม 2556 และนำไปสู่การจัดทำยุทธศาสตร์ประเทศ ซึ่งครอบคลุมถึงแผนงานด้านการเตรียมความพร้อมของไทยสู่ประชาคมอาเซียนในด้านต่าง ๆ ของทุกส่วนราชการด้วยกลไก ASEAN Workshop เน้นการบูรณาการการทำงานระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อให้มีการปรับโครงสร้างต่าง ๆ ภายในประเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของไทยและรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) กลไกในระดับชาติเพื่อรองรับการดำเนินการในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่

2.1) คณะกรรมการประชาคมอาเซียนแห่งชาติ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศเป็นประธาน เป็นกลไกประสานงานระดับนโยบาย เพื่อบูรณาการการดำเนินการของหน่วยงานไทยและเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนปี 2558 อย่างเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ และกระทรวงการต่างประเทศได้รวบรวมแผนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนปี 2558 ของส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อให้รัฐบาลเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 ซึ่งครอบคลุมถึงการดำเนินการตามพันธกรณีของไทยตามแผนการจัดตั้งประชาคมของแต่ละเสา การสร้างความตระหนักรู้แก่ภาคส่วนต่าง ๆ ฯลฯ

2.2) คณะอนุกรรมการว่าด้วยความเชื่อมโยงระหว่างกันในประเทศอาเซียน จัดตั้งขึ้นภายใต้คณะกรรมการประชาคมอาเซียนแห่งชาติ โดยมีรองปลัดกระทรวงการต่างประเทศเป็นประธาน เพื่อประสานงานและติดตามให้มีการดำเนินการตามแผนแม่บทว่าด้วยความเชื่อมโยงระหว่างกันในประเทศอาเซียนที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของไทย

2.3) คณะอนุกรรมการด้านการประชาสัมพันธ์ประชาคมอาเซียน จัดตั้งขึ้น ภายใต้คณะกรรมการประชาคมอาเซียนแห่งชาติ โดยมีอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เป็นประธาน เพื่อบูรณาการงานการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจและการสร้างความตระหนักรู้เรื่องประชาคม

อาเซียนแก่ทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อให้ประชาชนไทยมีส่วนร่วมกับการสร้างประชาคมอาเซียนและสามารถใช้โอกาสจากประชาคมอาเซียนได้อย่างเต็มที่

2.4) คณะกรรมการ/อนุกรรมการสำหรับการดำเนินการตามแผนงานการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในแต่ละเสา โดยหน่วยงานที่เป็นผู้ประสานงานหลักของแต่ละเสาเป็นประธานเสาการเมืองและความมั่นคง ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินการเพื่อจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคง โดยมีปลัดกระทรวงการต่างประเทศเป็นประธาน เสาเศรษฐกิจ ได้แก่ คณะอนุกรรมการดำเนินการตามแผนงานไปสู่การเป็นเศรษฐกิจประชาคมอาเซียน โดยมีปลัดกระทรวงพาณิชย์เป็นประธาน และสำหรับเสาสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ คณะกรรมการแห่งชาติด้านสังคมและวัฒนธรรมประชาคมอาเซียน โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นประธาน (กรมอาเซียน, 2556)

3. การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

อนันท์ งามสะอาด (2555) ได้กล่าวถึง ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้เตรียมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มุ่งมั่นในการบริหารการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะวิชาชีพก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2558

พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย

1. พัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในทุกระดับด้านการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. พัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษานานาชาติในระดับประชาคมอาเซียนและภูมิภาค
3. จัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้มีสมรรถนะตรงตามสาขาวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการและเป็นไปตามมาตรฐานของประชาคมอาเซียน
4. ส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านศาสนา ศิลปะและการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมในประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ (Purpose) ประกอบด้วย

1. สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาต่างประเทศทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีหลักสูตรที่เป็นสากลและเชื่อมโยงกับประเทศต่าง ๆ ในประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1) จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาและเป็นที่ยอมรับเป็นมาตรฐานสากลตลอดจนถูกนำมาใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างประเทศประชาคมอาเซียน

2) ระดับความสำเร็จในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนในระดับต่าง ๆ

3) จำนวนสาขาวิชาที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

4) ระดับสมรรถนะของผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

5) จำนวนผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6) จำนวนอาสาสมัครจากเครือข่ายและชาติต่าง ๆ เพื่อช่วยสอนวิชาชีพโดยใช้ภาษาต่างประเทศอื่น เช่น ภาษาจีน ญี่ปุ่นและภาษาอาเซียนอื่น ๆ

2. สถานศึกษาจัดประชุม สัมมนา วิชาการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการจัดการอาชีวศึกษาระหว่างครู และผู้บริหาร และศึกษาดูงานในประชาคมอาเซียนและภูมิภาคต่าง ๆ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรระหว่างประเทศ และสถาบันการศึกษาในประชาคมอาเซียน

2) จำนวนครั้งในการจัดประชุมสัมมนาระหว่างประเทศระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับนานาชาติในด้านการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้

3) ระดับความสำเร็จในการนำผลการศึกษาดูงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษา

4) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมประชุมวิชาการขององค์กรวิชาชีพของผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนานาชาติ

5) ระดับความสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันทักษะในด้านต่าง ๆ ระหว่างประเทศ

3. สถานศึกษามีการจัดหาคู่มือ ตำรา และหนังสืออ่านนอกเวลา ที่เป็นภาษาอังกฤษ ทั้งวิชาชีพ และวิชาสามัญสัมพันธ์ พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1) ระดับความสำเร็จในการจัดสิ่งสนับสนุนและให้ความรู้ในการเป็นประชาคมอาเซียน

2) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมและรูปแบบกิจกรรมที่สนับสนุนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4. สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และเครือข่ายระหว่างนักเรียน

นักศึกษาที่เป็นตัวแทนจากประเทศต่าง ๆ ทั้งระดับสถานศึกษาและระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมด้านศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรมระหว่างประเทศ

2) ระดับความสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรมระหว่างประเทศ

5. สถานศึกษามีการพัฒนาด้านการวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในกลุ่มสถาบันอาชีวศึกษาประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกิจกรรมสู่ประชาคมอาเซียน

2) ร้อยละของงานวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ที่เข้าร่วมกิจกรรมและผ่านมาตรฐานร่วมกับสถานศึกษาและสถาบันอาชีวศึกษานานาชาติ

6. สถานศึกษามีการจัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพอย่างทั่วถึงและเสมอภาคทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างมีมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับของกลุ่มประเทศในประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1) ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพเพื่อสร้างบทบาทการเป็นผู้นำในการจัดการอาชีวศึกษาแห่งประชาคมอาเซียน เช่น ด้านวิชาชีพเกษตร ทั้งในหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว เป็นต้น

7. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดระบบการสร้างแรงจูงใจให้กับสถานศึกษาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนักเรียนนักศึกษาได้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและมีความพยายามในการพัฒนาตนเองในทุกมิติ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาตนเองสู่มาตรฐานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนักศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย

1. สถานศึกษาทุกแห่งเร่งรัดการสอนภาษาอังกฤษ ที่เป็นภาษากลางของประชาคมอาเซียน และกำหนดให้มีการประเมิน ผลความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและกำหนดให้นักศึกษาในสาขาการท่องเที่ยว การโรงแรม เรียนภาษาอื่นเพิ่มอีก 1 ภาษา และดำเนินการตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้ทุกคนในสถานศึกษาสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ สัปดาห์ละ 1 วัน

2. พัฒนาสื่อการสอน ตำราที่เป็นภาษาอังกฤษ เช่น สาขาวิชาการโรงแรม สาขาวิชาปิโตรเคมี และสาขาวิชาเครื่องมือวัด ได้ร่วมมือกับสถานประกอบการจัดทำภาษาอังกฤษใช้ในการสอน

3. สถานศึกษาที่มีความร่วมมือกับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อยู่แล้ว ขยายความร่วมมือไปยังประเทศอื่น ๆ ให้ครบทั้ง 10 ประเทศ

4. สร้างความตระหนักให้กับนักศึกษาและผู้บริหารเพื่อให้เข้าใจการเป็นประชาคมอาเซียน

5. เปิดสอน English Program ในปีการศึกษา 2555 โดยคัดเลือกสถานศึกษา เปิดสอนประเภท วิชาละ 1 สาขา

แนวทางการบริหารจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมอาชีพสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่

1. เนื่องจากสังคมมีความคาดหวังอยากให้อาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการเตรียมกำลังคนเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้เตรียมการให้สถานศึกษาในอาชีวศึกษาได้แก่ ประเภทวิทยาลัยทั่วไป เน้นการเรียนการสอนที่ใช้ภาษาอังกฤษเข้มข้นขึ้น ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สัปดาห์ละ 1 วัน จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับช่าง ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อในการสั่งงาน รับงานตามสาขาอาชีพได้ สามารถใช้ศัพท์เทคนิคแต่ละสาขาได้ ประเภทวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษแบบเข้มข้นทั้งใช้ภาษาอาเซียน เช่น ภาษามลายูเซีย ภาษาพม่า ภาษากัมพูชา ฯลฯ รวมทั้งภาษาที่มีการใช้อย่างแพร่หลายเช่น ภาษาจีน ภาษาเกาหลี เป็นต้น รวมทั้งภาษาที่ร่วมกับสถานศึกษาต่างประเทศ

2. เตรียมมาตรฐานฝีมือช่างประชาคมอาเซียน

3. เตรียมสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น สิ่งตีพิมพ์ E-Learning, Social Media

4. คัดเลือกนักเรียนนักศึกษาเข้าเรียนในกลุ่ม”อาชีวะอินเตอร์” ซึ่งเรียนเป็นบางสาขา เช่น สาขาวิชาปิโตรเคมี วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ กลุ่มที่เรียนในชั้น ปวช. 1-3 ควรมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง เช่น เข้าค่ายประชาคมอาเซียน อบรมภาษาอังกฤษ กลุ่มที่เรียนชั้น ปวส. ควรมีโอกาสได้พัฒนารูปแบบการเรียนที่เหมาะสม

5. ควรมีการรับรองว่าผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีมาตรฐานฝีมือ คุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นที่ยอมรับและตอบคำถามสังคมได้ว่านักเรียนนักศึกษาสำเร็จการศึกษาไปแล้วต้องมีย่างก้าว

6. ควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษา เช่น การกล้าแสดงออก

การเสนอความคิดเห็น กล้าพูด วิธีการนำเสนอ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ฯลฯ

7. ทำความร่วมมือกับกลุ่มประเทศอื่นๆ นอกเหนือกลุ่มประชาคมอาเซียน เช่น เกาหลี จีน อิสราเอล ฯลฯ เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคน ให้มีความเชื่อมั่นและสามารถแข่งขันในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียนได้

8. สื่อการเรียนการสอนควรเน้นการใช้ภาษาอังกฤษ ปัจจุบันสามารถสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตได้สะดวก คำสั่งที่ใช้ในชั้นเรียนหรือทั่วไปควรเป็นภาษาอังกฤษ นักเรียนอาชีวศึกษาควรใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน (Working Language) ได้ ให้ผู้เรียนมีโอกาสใช้ภาษาอังกฤษกับเจ้าของภาษา ใช้ภาษาอังกฤษโดยครูเริ่มต้นสื่อสารระหว่างครูด้วยกัน และบุคลากรอื่น ๆ โดยไม่ต้องกังวลความถูกต้องของไวยากรณ์

9. จัดกิจกรรมการพูดภาษาอังกฤษบ่อยครั้งหรือเป็นช่วงเวลาของทุก ๆ วัน หรือใช้เป็นชีวิตประจำวัน จัดอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารหลักสูตร 30-60 ชั่วโมง การประชุมสัมมนาใช้ภาษาอังกฤษ ตั้งเขต English Zone โดยเป็นเขตใช้ภาษาอังกฤษ 100% จัดเพลงสากลและจัดรายการเสียงตามสายเป็นภาษาอังกฤษ จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการกิจกรรมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการ วิธีการและทักษะชีวิต ครูที่สอนภาษาอังกฤษควรใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารตลอดคาบการเรียนการสอน แม้นอกห้องเรียนก็ให้ใช้บ่อย ๆ นักเรียนนักศึกษาจะได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูที่สอนในรายวิชาอื่นควรใช้คำสั่งเป็นภาษาอังกฤษ วิธีการขั้นตอน เครื่องมือ อุปกรณ์ และเนื้อหาที่สอนควรใช้เป็นภาษาอังกฤษมากขึ้น บางรายวิชาสามารถใช้เป็นภาษาอังกฤษตลอดหลักสูตรได้ เช่น วิชาพลศึกษาสามารถบูรณาการกับภาษาท่าทางได้ง่าย

10. ควรจับคู่กับโรงเรียนในกลุ่มประชาคมอาเซียนเป็นลักษณะ Sister School โดยมีการแลกเปลี่ยนครูและนักเรียนทุก ๆ ปีหรือเรียนร่วมกันในเวลาเดียวกันโดยใช้การสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต

11. สำนักความร่วมมือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แบ่งกลุ่มวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษ ดังนี้

1) กลุ่ม EP (English Program) โดยเน้นให้ผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกด้วยการพัฒนาหลักสูตรและการสอน การบริหารคุณภาพระดับมาตรฐานสากล โครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ

2) กลุ่ม Bilingual การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนสองภาษาเนื้อหาสาระทางวิชาการในทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3) กลุ่ม MINI EP ใช้ภาษาอังกฤษสอนอย่างน้อย 4 รายวิชา

4) กลุ่มทั่วไป โดยจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษทั้งการอ่านเขียนฟังพูด โดยครูต่างประเทศ ศึกษาดูงาน การเรียนผ่านสื่อ กิจกรรมกลุ่ม ฯลฯ

คุณลักษณะของนักศึกษาที่จบอาชีวศึกษา

1. คุณลักษณะทั่วไป ได้แก่

- 1) สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดี
 - 2) ผ่านการฝึกงานจากสถานประกอบการในต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาคเรียน
 - 3) มีวินัยและผ่านกิจกรรมด้านคุณธรรมและจิตอาสา
 - 4) สามารถใช้ IT ในการสื่อสารและค้นคว้าข้อมูล
 - 5) มีความรู้ภาษาต่างประเทศ นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ อีก 1 ภาษา
2. คุณลักษณะเฉพาะ

1) ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้รับใบรับรองในการสมัครไปทำงานในต่างประเทศได้

- 2) ผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ ตามตำแหน่งงาน
- 3) สามารถศึกษาต่อในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภายใต้ประชาคมอาเซียนได้
- 4) ผ่านกระบวนการฝึกประสบการณ์เป็นผู้ประกอบการ

กล่าวได้ว่า หากสถานศึกษาอาชีวศึกษาบริหารจัดการและฝึกอบรมวิชาชีพอย่างมีทิศทาง จะทำให้นักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษา มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อสามารถแข่งขันในเวทีระดับประชาคมอาเซียนได้

ฤกษ์ชัย เพ็ชรคง (2555) ได้กล่าวถึง แนวทางการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีดังนี้

- 1) พัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในทุกระดับด้านการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2) พัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษานานาชาติในระดับประชาคมอาเซียนและภูมิภาค
- 3) จัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้มีสมรรถนะตรงตามสาขาวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการและเป็นไปตามมาตรฐานของประชาคมอาเซียน
- 4) ส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านศาสนา ศิลปะและการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมในประชาคมอาเซียน โดยคาดหวังว่าการดำเนินการดังกล่าวจะทำให้นักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีคุณสมบัติที่สามารถแข่งขันในระดับประชาคมอาเซียนได้อย่างดี เช่น เป็นผู้ที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดี มีวินัย สามารถใช้ IT ในการสื่อสารและค้นคว้าข้อมูล มีความรู้ภาษาต่างประเทศ นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ อีก 1 ภาษา สามารถผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้รับใบรับรองในการสมัครไปทำงานในต่างประเทศได้

กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยของศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH) สำหรับผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย

11 ด้าน คือ การเตรียมแผนการสอน การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูง การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การส่งเสริม ค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน การพัฒนาด้านวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดสวัสดิการและช่วยเหลือผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับศิริรัตน์ สุดใจ (2557, หน้า 204-210) ได้สรุปผลการศึกษานโยบายการเตรียมความพร้อมบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเตรียมทหารเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 1) ด้านการเตรียมแผนการสอน พบว่า ในประเด็นการมีความรู้เรื่องการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน มีความต้องการการเตรียมความพร้อมมากที่สุด ซึ่งครูให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาโดยตลอด แต่เนื่องจากเรื่องของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้นถือเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ครูส่วนใหญ่จึงมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับที่ สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 22) กล่าวว่า ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำเนินชีวิตด้วยดีในประชาคมอาเซียน ต้องดำเนินงานทั้งระบบในสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน โดยงานวิชาการหรืองานจัดการเรียนรู้ถือเป็นงานหลัก เป็นงานที่จะส่งผลโดยตรงให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พบว่า ในประเด็นการสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในบริบทของการเป็นประชาคมอาเซียนมีความต้องการการเตรียมความพร้อมมากที่สุด การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ครูจะต้องช่วยสนับสนุนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนนั้น ผู้เรียนต้องเรียนรู้ประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนในทุกด้าน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 7) ได้กำหนดไว้ว่าคุณลักษณะของเด็กไทยในประชาคมอาเซียน ด้านความรู้ คือ มีความรู้เกี่ยวกับประเทศประชาคมอาเซียนในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมถึงกฎบัตรประชาคมอาเซียน ดังนั้นการสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้มีบริบทที่เป็นประชาคมอาเซียน จึงเป็นประเด็นที่ครูให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก 3) ด้านการพัฒนาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน พบว่า ในประเด็นการใช้สื่อการเรียนการสอน หนังสือ ตำราเรียนและสื่อที่เป็นภาษา ต่างประเทศ มีความต้องการการเตรียมความพร้อมมากที่สุด เพราะสื่อการเรียนการสอนจะทำให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสร้างความเข้าใจในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้มากกว่า การฟังครูผู้สอนเพียงอย่างเดียวสอดคล้องกับผลการศึกษาของบาทหลวงประสิทธิ์ ใหม่เพ็ชรวงศ์ (2552) ที่ว่าข้อเสนอแนะของครูผู้สอนเกี่ยวกับเรื่องการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน พบว่า ครูมีความต้องการในการใช้สื่อการเรียนการสอนมาก และต้องการสื่อที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีสีสัน ง่าย

ความสนใจของผู้เรียนตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่า การที่ครูต้องการเตรียมความพร้อมด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เป็นภาษาต่างประเทศนั้น เนื่องจากปัจจุบันการจัดการศึกษาต้องตอบสนองการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน โดยภาษากลางในการสื่อสารกันในประชาคม คือ ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาต่างประเทศสำคัญอันแรกที่ต้องพัฒนาประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 7) ได้กำหนดไว้ว่า คุณลักษณะของเด็กไทยในประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ กระบวนการ เด็กไทยต้องมีทักษะพื้นฐาน คือ สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา เพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของผู้เรียนโดยผ่านสื่อการเรียนการสอนมากที่สุด 4) ด้านการพัฒนาทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูง พบว่า ในประเด็นการเตรียมสร้างทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูงมีความต้องการการเตรียมความพร้อมมากที่สุด เพื่อตอบสนองต่อสภาวะทางสังคมไทยและสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพียบพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม และปัญญาอันเป็นสากล เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน จึงได้เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะเตรียมให้นักเรียนเตรียมทหารมีทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูงซึ่งประกอบไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การคิดแบบพินิจพิเคราะห์ การคิดแบบเหตุผลตรรกะและการแก้ปัญหาและตัดสินใจ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยของกรรณิกา รัชชียังเจริญ, อภรณ์ ไทยกล้า และนุชนาถ ประมาคะเต (2555, หน้า 56) ที่ว่าระดับอาจารย์ผู้สอนต้องพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผน การชี้แจงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและรายวิชา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้กระบวนการคิดวิจารณ์ญาณ การคิดเชิงวิเคราะห์สังเคราะห์ โดยสร้างการมีส่วนร่วมระหว่าง ผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน รวมทั้งวิธีการวัดและประเมินผล ดังนั้นทักษะการเตรียมทักษะในการจัดลำดับความคิดในระดับสูงจึงเป็นประเด็นที่ครูให้ความสนใจในการพัฒนาเป็นอันดับแรก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ พบว่า ในประเด็นการสร้างวิธีสอนในบริบทของท้องถิ่น มีความต้องการการเตรียมความพร้อมมากที่สุด ครูจึงให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมในด้านนี้เป็นลำดับแรก ประกอบกับการที่จะเข้าร่วมประชาคมอาเซียนได้อย่างมั่นคงนั้น จะต้องเรียนรู้ความเป็นตัวตนทั้งของเรา และประเทศสมาชิกอื่นในประชาคมอาเซียน ผู้เรียนจะต้องเริ่มเรียนรู้ความเป็นตัวตนของตนเองเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในความเป็นไทย แต่พร้อมที่จะนำความเป็นไทยนี้ไปแลกเปลี่ยนกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนได้อย่างถูกต้อง ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2539, บทนำ) กล่าวว่า การจัดการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริงนั้นต้องเป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริงสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมแต่ละท้องถิ่น ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และพัฒนาท้องถิ่นของตนต่อไป 6) ด้านการส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม พบว่า ในประเด็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเกณฑ์จริยธรรมวิชาชีพให้เหมาะสมมีความต้องการการเตรียมความพร้อมมากที่สุด โดยให้เป็นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับที่สังคม

กำหนดเพื่อความเป็นระเบียบและสงบสุขในสังคมนั้น ถือเป็นเรื่องสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับที่สุชาติ นันทะไชย (2554, หน้า 4) กล่าวว่า สังคมที่ประกอบไปด้วยสมาชิกที่ขาดจริยธรรม ย่อมเป็นสังคมที่วุ่นวาย ไร้ความสงบสุขและเป็นสังคมที่ไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าไปได้เลย เพราะปัจเจกบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมขาดการยึดมั่นในจริยธรรมอันเป็นเสมือนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตของสังคมหากไม่มีจริยธรรมอันเป็นรากฐานของการพัฒนาจิตใจเสียแล้ว สภาพความเป็นอยู่ของสังคมมนุษย์ ซึ่งต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันก็ย่อมจะต้องมีผลกระทบกระเทือนซึ่งกันและกันอย่างแน่นอนการมีส่วนร่วมนั้นจะเป็นเครื่องยืนยันว่า สิ่งที่ได้มาจากการตัดสินใจร่วมกันย่อมส่งผลแก่คนหมู่มากย่อมเป็นผลดีในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับที่จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 230) กล่าวว่า การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชนระดับองค์กรหรือระดับประเทศนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน 7) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาชีวิต และทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน พบว่า ในประเด็นการให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนแก่ผู้เรียน มีความต้องการการเตรียมความพร้อมมากที่สุด ครูจึงให้ความสำคัญกับการให้ความรู้แก่ผู้เรียนเป็นเบื้องต้น โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้มีความพร้อมที่จะเข้าเป็นประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอกราช อะมะวัลย์ (2554, หน้า 76) ที่พบว่ามีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการศึกษาประการแรก คือ การพัฒนาองค์ความรู้ คือการสร้างความเข้าใจและความตระหนักเรื่องเกี่ยวกับการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ให้ความสำคัญกับการเพิ่มทักษะการเรียนการสอน การปรับปรุงเนื้อหาวิชาชีพและหลักสูตรให้มีความเหมาะสม 8) ด้านการวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน พบว่า ในประเด็นการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีความต้องการการเตรียมความพร้อมมากที่สุด ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถบ่งบอกคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพของการศึกษาได้ เพราะหากมีการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพแล้ว จะส่งผลให้ผู้เรียนและการศึกษามีคุณภาพตามไปด้วยนั่นเอง สอดคล้องกับที่สิริพัทธ์ เจษฎาวิโรจน์ (2546, หน้า 95) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำเพื่อจะได้ทราบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในครั้งนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดในปัจจุบันการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกับการวัดและประเมินผลเป็นสิ่งที่ทำควบคู่กันไป เพื่อที่จะได้เห็นพัฒนาการหรือความก้าวหน้าของผู้เรียนได้ตลอดเวลา ครูผู้สอนควรวัดและประเมินผลผู้เรียนให้ครบทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ หรือคุณธรรมจริยธรรมซึ่งการวัดและประเมินจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมาจากการใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง 9) ด้านการพัฒนาด้านวิชาชีพ พบว่า ในประเด็นการเข้าร่วมกิจกรรมด้านวิชาชีพ มีความต้องการการเตรียมความพร้อมมากที่สุด ถือเป็นสิ่งสำคัญในการประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง เนื่องจากเห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพนั้นจะทำให้เกิดมาตรฐานวิชาชีพซึ่งก่อให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ผู้รับบริการว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพจึงทำให้ครูผู้สอนมีความ

ต้องการเตรียมความพร้อมในด้านนี้อยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของอรุณี บุญยะพรรค (2546) ที่ว่าการสำรวจความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครูด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก 10) ด้านการสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ในประเด็นการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน สังคม และภูมิภาคประชาคมอาเซียนมีความต้องการการเตรียมความพร้อมมากที่สุด เป้าหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้จะบรรลุผลได้นั้น จะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 3) กล่าวไว้ถึงเรื่องการปฏิรูปการศึกษาโดยการสร้างเครือข่ายว่า ความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายของสังคมที่เข้ามาผนึกพลังกันสานต่อปณิธานการปฏิรูปการศึกษาที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ ทั้งความร่วมมือจากหน่วยงาน และบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชนทั่วไปทุกระดับที่เกี่ยวข้อง การผสานพลังจากทุกส่วนของสังคมให้เกิดเป็นเครือข่ายเพื่อขยายตัว และพัฒนาไปสู่ “ขบวนการปฏิรูปการศึกษา” จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะมีผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย หากสามารถสร้าง “เครือข่ายการปฏิรูปการศึกษา” ให้เกิดความเข้มแข็งและขยายตัวกว้างออกไปได้มากเท่าใด ก็ยิ่งเป็นการเพิ่มโอกาสที่การปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จมากเท่านั้น ครูจึงอาจจะเล็งเห็นว่าการจะสร้างเครือข่ายทางการศึกษาให้เกิดขึ้นนั้นจำเป็นที่ตนเองจะต้องมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่าย อันได้แก่ ชุมชน สังคม และภูมิภาคประชาคมอาเซียน นั้นเอง 11) ด้านการจัดสวัสดิการ และการช่วยเหลือผู้เรียน พบว่า การเตรียมความพร้อมบุคลากรของโรงเรียนเตรียมทหารเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในประเด็นการจัดและสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคม และหลักสูตรแก่ผู้เรียนมีความต้องการการเตรียมความพร้อมมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่านักเรียนเตรียมทหารเทียบเท่ากับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายการเรียนการสอนจึงอิงหลักสูตรเดียวกับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่มีความพิเศษว่านักเรียนสายสามัญตรงที่นักเรียนเตรียมทหารต้องศึกษาวิชาชีพทหารและควบคู่กับด้านวิชาการด้วย จึงทำให้นักเรียนเตรียมทหารใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการฝึกศึกษาและเหลือเวลาที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ น้อยลง ครูจึงมีโอกาสดำเนินการในด้านสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคมและหลักสูตรแก่ผู้เรียนได้ไม่มากเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามครูยังเล็งเห็นว่ากิจกรรมด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อผู้เรียนเช่นกัน เพราะว่าการเรียนรู้นั้นเป็นการเรียนรู้ที่ผ่านการปฏิบัติจริงและผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดประโยชน์หลายประการ

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะ 2) ด้านภาษา 3) ด้านเทคโนโลยี และ 4) ด้านศิลปวัฒนธรรม (อนันท์ งามสะอาด,

2555; ฤกษ์ชัย เพ็ชรคง, 2555; ศิริรัตน์ สุดใจ, 2557; กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ในด้านกระบวนการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน มีความหมายดังนี้

1) ด้านสมรรถนะ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ในทักษะทางวิชาชีพ การเตรียมแผนการสอน การพัฒนาสื่อการสอน การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน การพัฒนาทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน และการพัฒนาทักษะการจัดลำดับการคิดระดับสูงให้แก่ผู้เรียน

2) ด้านภาษา หมายถึง การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ อย่างน้อย 1 ภาษา และเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ดี

3) ด้านเทคโนโลยี หมายถึง การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถใช้ IT ในการสื่อสารและค้นคว้าข้อมูล รวมถึงการบูรณาการ ICT กับการเรียนรู้การสอน

4) ด้านศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำกิจกรรมด้านสังคมกับทุกภาคส่วน

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ข้อมูลที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกไว้ดังนี้

4.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal analysis)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ปัจจัยที่องค์กรสามารถควบคุมได้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงถึงจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์กรเพื่อนำมาใช้ในการกำหนด กลยุทธ์ขององค์กร ปัจจัยใดที่องค์กรสามารถแสวงหาโอกาส และหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรเพื่อให้เข้าใจทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์หลายรูปแบบเพื่อให้ได้ซึ่งข้อเท็จจริงของข้อมูลมากที่สุด ซึ่งนักวิชาการได้เสนอตัวแบบการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้

อนิวัช แก้วจางง (2555, หน้า 56-57) การวิเคราะห์ตามสายงาน (Functional Analysis) เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของผู้บริหารทุกระดับ โดยพิจารณาจากสานงานหรือหน้าที่งานต่าง ๆ ภายในองค์กร ได้แก่กิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมด้านการตลาด (Marketing) มีความสำคัญเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากการขึ้นนำความต้องการของลูกค้าในทุก ๆ ด้าน และการสร้างความเข้าใจองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้เอื้อประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด ได้แก่

R (Resources) หมายถึง ปัจจัยทรัพยากร ได้แก่ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน สถานที่ตั้ง ทำเลขององค์กร ความสำเร็จในอดีต ภาพลักษณ์องค์กร

I (Innovation) หมายถึง ปัจจัยด้านนวัตกรรมและความคิด ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้

M (Marketing) หมายถึง ปัจจัยด้านการตลาด ได้แก่ ช่องทางการจัดจำหน่าย ข้อได้เปรียบทางการตลาด

O (Operation) หมายถึง ปัจจัยด้านการปฏิบัติการ ได้แก่ สมรรถนะองค์กร กระบวนการทำงาน ระบบการบริหารจัดการ ความชัดเจนของขั้นตอนการปฏิบัติงาน

F (Finance) หมายถึง ปัจจัยด้านการเงิน ได้แก่ ฐานะการเงิน การหมุนเวียน เงินสด รูปแบบที่ 2 4P Analysis รูปแบบนี้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน 4 ปัจจัย

P (People) หมายถึง ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร จิตสำนึก ทักษะคน ขวัญกำลังใจ

P (Properties) หมายถึง ทรัพย์สิน ได้แก่ อาคารสถานที่ เครื่องจักร กระบวนการทางการเงิน

P (Processes) หมายถึง กระบวนการต่าง ได้แก่ ภาวะผู้นำ กระบวนการทางการเงิน

P (Products) หมายถึง ผลิตภัณฑ์กับการบริหาร ได้แก่ ลูกค้ำ การขายผลิตภัณฑ์การตลาด รูปแบบที่ 3 Seven-S Framework of McKinsey รูปแบบนี้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ 7 ปัจจัย คือ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ ค่านิยมร่วม รูปแบบ บุคลากร และ ทักษะ

รูปแบบที่ 4 MMPF รูปแบบนี้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน 4 ปัจจัย คือ

M (Marketing) หมายถึงปัจจัยด้านการตลาด ได้แก่ ความเป็นผู้นำด้านการตลาด ชื่อเสียง เครื่องหมายการค้า

M (Management) หมายถึง การบริหารจัดการ ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นความสามารถของบุคลากร การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

P (Production) หมายถึง การผลิตหรือการบริหาร ได้แก่ แผนการผลิตที่ดีผู้ส่งมอบมีประสิทธิภาพ

F (Finance) หมายถึง ฐานะการเงิน การหมุนเวียนเงินสด

พสุ เตชะรินทร์ (2551, หน้า 27-28) ได้เสนอตัวแบบการวิเคราะห์ โครงร่าง 7-S ของ แมคคินซี Mckinsey 7s Framework ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ ได้แก่

1) โครงสร้างองค์กร (Structure) ได้แก่ โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึงการจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ถ้าโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เลือกใช้ ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ถ้าโครงสร้างขององค์กรไม่เหมาะสมก็จะเป็นจุดอ่อนขององค์กร

2) กลยุทธ์องค์กร (Strategy) ได้แก่ กิจกรรมหรือการดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ได้ถูกวางแผนขึ้นมาเพื่อให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร กลยุทธ์ขององค์กรจัดทำขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันเพิ่มสูงขึ้น การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ เช่น องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา

3) ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System) ได้แก่ ระบบหรือขั้นตอนในการดำเนินงานขององค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้ เช่น ระบบด้านงบประมาณและบัญชี ระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระบบในการฝึกอบรม ระบบในการติดต่อสื่อสาร ระบบบัญชี/การเงิน ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตาม/ประเมินผล ระบบหรือขั้นตอนการทำงานเหล่านี้จะบ่งบอกถึงวิธีการทำงานขององค์กรในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้

4) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style) โดยรวมถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารระดับสูงด้วย เนื่องจากการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

5) สมาชิกในองค์กร (Staff) ประกอบด้วย บุคลากรทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งแบบแผนและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรแสดงและปฏิบัติต่อพนักงานภายในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่

เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

6) ความรู้ ความสามารถขององค์กร (Skills) สิ่งที่องค์กรสามารถทำได้ดีกว่าองค์กรอื่น ถือว่าเป็นความรู้ ความสามารถของพนักงาน เช่น ความสามารถและทักษะขององค์กรในการให้บริการ ความสามารถในการวิจัยและพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร สามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะ ความถนัด หรือ ความชาญฉลาดพิเศษ นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

7) ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared Value) ได้แก่ แนวคิดร่วมกัน ค่านิยม ความคาดหวังขององค์กร ซึ่งมักจะไม่ได้เขียนไว้อย่างเป็นทางการ เป็นแนวคิดพื้นฐานขององค์กรแต่ละแห่ง รวมทั้งสิ่งที่ต้องการให้องค์กรเป็นในอนาคตข้างหน้า องค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารมักจะมีค่านิยมร่วมกันที่ก่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหาร หรืออาจเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญา เพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวัน ขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตาม ค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2551, หน้า 3-4) ได้อธิบายการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงานควรครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ความเหมาะสมของของโครงการสร้างองค์การและความชัดเจนของนโยบายที่หน่วยงานกำหนด

1) ประสิทธิภาพในระดับผลลัพธ์ (ผลประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย) ในช่วงเวลาที่ผ่านมา และประสิทธิภาพในระดับผลผลิต (เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพมาตรฐาน เชิงเวลาและเชิงต้นทุน) ในช่วงเวลาที่ผ่านมา รวมทั้งควบบุคค่า (B/C Ratio หรือ Cost-Effectiveness) ของภารกิจในช่วงเวลาที่ผ่านมา

2) การบริหารบุคคลและพัฒนาบุคลากร (อัตรากำลัง คุณภาพบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การให้รางวัลและการลงโทษ ขวัญและกำลังใจ การฝึกอบรมระหว่างการทำงานของผู้บริหารที่ การฝึกอบรมผู้บริหารระดับต่าง ๆ การถ่ายทอดภูมิความรู้ก่อนการเกษียณอายุ เป็นต้น)

3) ประสิทธิภาพทางการเงินและการระดมทุน

4) การบริหารพัสดุ (การจัดซื้อจัดจ้าง ความพร้อมใช้ของครุภัณฑ์ การใช้ครุภัณฑ์ได้อย่างสมประโยชน์ การบำรุงรักษาครุภัณฑ์ และสถานที่ การจัดหาวัสดุสิ้นเปลือง เป็นต้น)

5) การบริหารจัดการ (การวางแผนปฏิบัติการ การวิจัยพัฒนา การติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผล การจัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ การสื่อสารภายในหน่วยงาน วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ เป็นต้น)

พิบูล ทีปะपाल (2551, หน้า 60-68) เสนอรูปแบบการวิเคราะห์ตามห่วงโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain Analysis) ของ Michel E. Porter เป็น “ลูกโซ่แห่งกิจกรรม” (Chain of Activities) ที่สร้างสรรค์คุณค่า (Value) ต่อเนื่องสัมพันธ์กันเหมือนกับลูกโซ่ เพื่อส่งมอบคุณค่าทั้งหมดให้กับลูกค้า โดยแต่ละกิจกรรมจะมีส่วนช่วยก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม (Value-added) คุณค่าของลูกค้า (Customer Value) เพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีความแตกต่าง ลดต้นทุน ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ประกอบด้วย

1) กิจกรรมหลัก ได้แก่ การนำเข้าวัตถุดิบ การผลิตผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป การจัดจำหน่าย การตลาดและการขาย การบริการหลังการขาย

2) กิจกรรมสนับสนุน ได้แก่ การจัดซื้อ การพัฒนาเทคโนโลยี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐานของบริษัท เช่น การเงิน การบัญชี กฎหมาย ระบบข้อมูลและบัญชีเงินเดือนพนักงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยที่องค์กรสามารถควบคุมได้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงถึงจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์กรเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ปัจจัยใดที่องค์กรแสวงหาโอกาสและหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น การวิเคราะห์ปัจจัยในองค์กร เพื่อให้เข้าใจทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์หลายรูปแบบ เพื่อให้ได้ซึ่งข้อเท็จจริงของข้อมูลมากที่สุด

4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External analysis)

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร จะอยู่นอกเขตองค์กรเป็นการวิเคราะห์หาโอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถจะควบคุมสภาพแวดล้อมได้โดยตรง แต่พลังของสิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกมีนักวิชาการได้แบ่งไว้หลายประเภท ซึ่งแล้วแต่บริบทของแต่ละองค์กร เช่น องค์กรภาคธุรกิจ จะแบ่งกรอบการวิเคราะห์ที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร ในองค์กรภาครัฐ หรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรก็จะมีกรอบการวิเคราะห์ที่แตกต่างไปทั้งนี้ก็แล้วแต่ว่าจะนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรลักษณะใดดังนี้

จรัส อติวิทยารณ (2554, หน้า 239) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ควรครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

1) ปัจจัยเอื้อ/ปัจจัยอุปสรรคด้านสังคมวัฒนธรรม

ปัจจัยด้านสังคมในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการของประชาชน หรือปัญหาของสังคมหรือข้อเรียกร้องของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน ตลอดจนโครงสร้างประชากร การศึกษา ค่านิยม อาชีพ ความรู้ เจตคติ พฤติกรรม แนวคิด อนุรักษ์ กระแสวัฒนธรรมจากต่างประเทศ ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมและประเพณี เป็นต้น

2) ปัจจัยเอื้อ/ปัจจัยอุปสรรคด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และความมีอยู่ของเทคโนโลยี เป็นต้น

3) ปัจจัยเอื้อ/ปัจจัยอุปสรรคด้านเศรษฐกิจ ภาวะทางเศรษฐกิจ ภาวะการณ์ การจ้างงาน อัตราดอกเบี้ยและอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราระหว่างประเทศ เศรษฐกิจระหว่างประเทศ เป็นต้น

4) ปัจจัยเอื้อ/ปัจจัยอุปสรรคด้านการเมืองและกฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศ

4.1) นโยบายของรัฐบาล

4.2) เป้าประสงค์ที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์กระทรวง

4.3) อุปสรรคเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ

4.4) อุปสรรคหรือข้อจำกัดที่เกิดจากกฎหมายหรือระเบียบ

4.5) อุปสรรคหรือข้อจำกัดที่เกิดจากโครงสร้างส่วนราชการ

4.6) อุปสรรคหรือข้อจำกัดที่เกิดจากมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิด

การยอมรับในระดับนานาชาติ

สุพจน์ ทรายแก้ว (2553, หน้า 74) ได้กล่าวถึง กรอบในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกโดยพิจารณาจาก PESTELC +3C ซึ่งหมายถึง

P (Political) หมายถึง การเมือง

E (Economic) หมายถึง เศรษฐกิจ

S (Social and cultural) หมายถึง สังคมและวัฒนธรรม

T (Technological) หมายถึง เทคโนโลยีและนวัตกรรม

E (Environmental) หมายถึง สิ่งแวดล้อม

L (Legal) หมายถึง ระเบียบ กฎหมาย

C (Customer) หมายถึง ผู้รับบริการ ลูกค้า คู่แข่งขัน

เอกชัย บุญยาทิษฐาน (2553, หน้า 47-54) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรในภาพรวม ประกอบด้วย

1) ปัจจัยทางการเมืองและกฎหมาย (Political-Legal Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงผลักดันทางการเมืองและการออกกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่จะมาส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ประกอบด้วย ระเบียบการปกครอง สถานการณ์ทางการเมือง นโยบายรัฐ การตลาด ประเทศเพื่อนบ้านและการก่อการร้าย

2) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic Factors) เป็นสิ่งที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับเศรษฐกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในประเทศและต่างประเทศทั้งมหัพภาคและจุลภาค คือ สถานการณ์ทางการค้า สถานการณ์เศรษฐกิจ การเงิน ค่าครองชีพ ภาษีและการตลาด

3) ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Factors) เป็นสิ่งที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา ทักษะคนดี ภาษา ชีวิตความเป็นอยู่ อายุ สิ่งแวดล้อม การใช้แรงงาน สื่อและการศึกษา

4) ปัจจัยทางเทคโนโลยี (Technological Factors) เป็นปัจจัยที่สำคัญในยุคของโลกโลกาภิวัตน์ของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งศึกษาในด้านเทคโนโลยีการผลิต การจำหน่าย นวัตกรรมต่าง ๆ ที่นำมาใช้ การสื่อสารโทรคมนาคมและการถ่ายทอดเทคโนโลยี

จุมพล พูลภัทรชีวิน และคนอื่น ๆ (2553, หน้า 23-24) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์บริบทภายนอกด้วย C-PEST ประกอบด้วย

C: Customer, Competitors ลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Customer) คู่แข่ง (Competitors) เป็นอย่างไร

P: Politics สถานการณ์ทางการเมือง (Politics) หมายถึง สถานการณ์ทางการเมือง นโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล ของกระทรวงพลังงาน

E: Environment, Economic สภาพแวดล้อม (Environment) หรือสภาพเศรษฐกิจ (Economic)

S: Society สภาพสังคม (Society) วัฒนธรรม (Culture) ค่านิยม (Value)

T: Technology เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง ระบบสารสนเทศ (Information Technology) และเทคโนโลยีทางการบริหาร (Management Technology)

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2552, หน้า 38-43) ได้แบ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกไว้เป็นสภาพแวดล้อมทั่วไป และสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน

1) สภาพแวดล้อมทั่วไป หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อาจไม่ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง แต่ปัจจัยเหล่านี้ก็มีอิทธิพลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรรอบในการวิเคราะห์ที่ใช้ PEST Model มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง การปกครอง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม และปัจจัยจากนานาชาติ

2) สภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน แตกต่างจากสภาพแวดล้อมทั่วไปในแง่ที่ว่า สภาพแวดล้อมทั่วไปจะมีอิทธิพลทั่ว ๆ ไปต่อองค์กร แต่สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานจะมีอิทธิพล โดยตรงต่อองค์กรและความสำเร็จขององค์กรมากกว่า โดยสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานที่สำคัญมี 6 ประการ คือ ลูกค้ำ คู่แข่งขัน ผู้ขายวัตถุดิบ กฎระเบียบ และหุ้นส่วน

พิบูล ทีปะपाल (2551, หน้า 31-32) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทางสังคมออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย แนวโน้มผลิตภัณฑ์มวลรวม อัตราดอกเบี้ย ระดับการว่างงาน การลดเงินเดือน

2) ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย ความก้าวหน้าทางคอมพิวเตอร์ การปรับปรุงด้านผลิตภาพโดยใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ ความก้าวหน้าทางการติดต่อสื่อสาร

3) ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย ประกอบด้วย การออกกฎหมาย เสถียรภาพของรัฐบาล กฎหมายภาษี

4) ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิต อัตราการเกิด การคาดหวังของงานอาชีพ ความสนใจต่อสภาพแวดล้อม

รังสรรค์ มณีเล็ก (2549, หน้า 36-37) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ดังนี้

1) ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political – legal) หมายถึง นโยบายทางการเมือง ระดับชาติและระดับท้องถิ่น เสถียรภาพของรัฐบาล ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ

2) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) หมายถึง รายได้ประชากร ภาวะเงินเฟ้อ หนี้สิน การมีงานทำ

3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social Cultural) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม

4) ด้านเทคโนโลยี (Technological) หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ความทันสมัยของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก องค์กร จะอยู่นอกเขตองค์กรเป็นการวิเคราะห์หาโอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ในการดำเนินงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถจะควบคุมสภาพแวดล้อมได้โดยตรง แต่พลังของสิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ ส่งผลต่อวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

- 1.1) ด้านบุคลากร หมายถึง สภาพจุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น ความรู้ ความเข้าใจ ค่านิยม ทักษะ และรูปแบบการปฏิบัติงาน เป็นต้น
- 1.2) ด้านงบประมาณ หมายถึง สภาพจุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับงบประมาณหรือแหล่งเงินทุนของวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 1.3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง สภาพจุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสิ่งของที่ส่งผลต่อวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 1.4) ด้านการจัดการ หมายถึง สภาพจุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการกำหนด ขอบข่ายงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะการบริหารจัดการของผู้นำ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การวิจัยและพัฒนา การประเมินผล ที่ส่งผลต่อวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

- 2.1) ด้านการเมืองและกฎหมาย หมายถึง สภาพโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับนโยบายทางการเมือง เสถียรภาพของรัฐบาล นโยบายด้านต่าง ๆ ของรัฐ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 2.2) ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สภาพโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับเศรษฐกิจ เช่น ภาวะทางเงิน โครงสร้างทางรายได้ การกระจายรายได้ เป็นต้น ที่ส่งผลต่อวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 2.3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง สภาพโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับสภาพความเชื่อ ทักษะ ศิลปวัฒนธรรม ที่ส่งผลต่อวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 2.4) ด้านเทคโนโลยี หมายถึง สภาพโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการและระบบคิดค้นสิ่งใหม่ นวัตกรรม การถ่ายทอดเทคโนโลยีและการสื่อสาร ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในการติดต่อประสานงาน การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ที่ส่งผลต่อวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

ทิตานา แชมมณี (2551, หน้า 220) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ หมายถึง เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผังไดอะแกรม หรือ แผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

รุ่งนภา จิตรโรจน์รักษ์ (2548, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ สามารถสรุปได้ 4 ลักษณะคือ 1) รูปแบบเหมือนจริง แต่มีขนาดเล็กหรือย่อส่วนเพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการต่อไป 2) สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดปัจจัย หรือองค์ประกอบเชิงเหตุผล เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอาจมีลักษณะเชิงกายภาพหรือเชิงคุณภาพก็ได้ 3) แบบอย่างหรือแนวทางในการกระทำหรือดำเนินการใด ๆ โดยแสดงหรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิดหรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ และ 4) สิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์ที่จะทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยรายละเอียดและองค์ประกอบของรูปแบบที่เหมาะสมไม่ได้มีการกำหนดไว้ตายตัว แต่ขึ้นกับลักษณะของปรากฏการณ์และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างหรือพัฒนารูปแบบ ซึ่งรูปแบบอาจเป็นแบบง่ายหรือซับซ้อนก็ได้

อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 22-25) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น โมเดลจึงน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์หรือเชิงเหตุและผล

พลสุข หิงคานนท์ (2540, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา

Keeves (1988, p.559) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

Willer (1968, p.15) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal System) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

จากความหมายที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองของสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม ตั้งแต่รูปแบบง่าย ๆ ไปจนถึงสลับซับซ้อน อาจเป็นการดำเนินงานเพื่อให้เป็นมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ นครสวรรค์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง แบบดำเนินงานโครงการเพื่อใช้ในการพัฒนา

ศักราชครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เพื่อใช้ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. ประเภทของรูปแบบ

Smith and Others (1980, pp.461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2) รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1) รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายปฏิกิริยาธรรมดาดำเนินการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988, pp.561-565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกับทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วย

2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ และใช้ข้อความในการอธิบาย เพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือ ขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตาม ได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้

สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎี เพราะสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานได้ รูปแบบคณิตศาสตร์นี้ ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์รูปแบบเชิงสาเหตุทำให้สามารถศึกษา รูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริง เพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

4.1) รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2) รูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-recursive Model) คือรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรตัวหนึ่ง อาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางย้อนกลับได้

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบอาจแบ่งได้ตามทฤษฎีพื้นฐานของลักษณะที่ศึกษานั้น ๆ หรือแบ่งตามวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

Brown and Moberg (1980, p.16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

Bardo and Hartman (1982, p.70) ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุารูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ

จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับ

ปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

4. การพัฒนารูปแบบ

Willer (1968, p.83) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ และ 2) การหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, หน้า 72-79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษา ต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550, หน้า 163-175) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณ โดยการวิเคราะห์เอกสารและฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต 2) การศึกษากระบวนการงบประมาณและการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของสถานศึกษาที่ดำเนินการในปัจจุบัน โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานงบประมาณ วิเคราะห์เอกสารงบประมาณของโรงเรียนและสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 3) การจัดทำร่างรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ 5) การปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณการใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550, หน้า 108-122) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎี เอกสาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) และ 2) การประเมินรูปแบบประกอบด้วยการประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ

การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (สุวิมล ว่องวานิช, 2549, หน้า 54-56) ดังนี้

1.1) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป

2.1) การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2) รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึง

จะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษาก็จึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.4) รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

3) การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4) การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดขั้นตอนในการสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยแบ่งขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ

1. ความหมายของการบริหารจัดการ

สมคิด บางโม (2558, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการ คือ ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การจัดการเป็นศิลปะในการใช้คนทำงาน 2) การจัดการต้องอาศัย ปัจจัยพื้นฐาน คือ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ และ 3) การจัดการเป็นการดำเนินงานของกลุ่มคน

ประจวบ กล่อมจิตร (2556, หน้า 311) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการ การจัดหาในบริบทของการจัดการโลจิสติกส์ คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การนำองค์กร การประสานงาน และการควบคุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาสินค้าเข้าทั้งหมด ได้แก่ วัตถุประสงค์ขั้นส่วนหักขั้นส่วนประกอบ การบริการ และสินค้าสำเร็จรูป การจัดการจัดหาเชื่อมต่อสมาชิกทั้งหมดในซัพพลายเชน และทำให้มั่นใจในคุณภาพของสินค้าสำเร็จรูปที่ผลิต หรือที่จัดหามาเพื่อธุรกิจ

วรารัตน์ เขียวไพร (2553, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการ (Management) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์การ ได้แก่ คน เงิน เครื่องจักร วัสดุ การตลาด วิธีการ เวลา และขวัญกำลังใจให้บรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้ โดยใช้กระบวนการบริหาร คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การสั่งการ (Leading) และ 4) การควบคุม (Controlling)

สาคร สุขศรีวงศ์ (2553, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการ (Management) หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมหลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การชี้นำ และ การควบคุมองค์กร เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, หน้า 31-32) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการพัฒนาและประยุกต์ใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำกิจกรรมขององค์การ โดยการดำเนินงานต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ ความร่วมมือจากบุคคล เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและการดำเนินงานจะมีความเกี่ยวข้องกับ การวางแผน การจัดองค์กร จัดคนเข้าทำงาน การชี้นำ และการควบคุม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการ (Management) หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

Williams (2009, p.7) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การทำงานให้บรรลุโดยอาศัยผู้อื่นทำ

Schermerhorn, JR. (2008, p.17) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรทั้งหลายให้สำเร็จผลตามเป้าหมายที่วางไว้

Robbins & Coulter (2002, p.6) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ เป็น กระบวนการของการประสานกิจกรรมงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สำเร็จลุล่วง โดยใช้คนอื่นทำ

จากความหมายที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม โดยอาศัยคนและทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. กระบวนการบริหารจัดการ

สมคิด บางโม (2558, หน้า 71) สรุปว่ากระบวนการบริหารจัดการควรมี 4 ขั้นตอน คือ PODC ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า จะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ และการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

3) การอำนวยการหรือการชี้นำ (Directing) หมายถึง การอำนวยการ นับตั้งแต่การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน

4) การควบคุมติดตามผลการทำงาน (Controlling) หมายถึง การควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือควบคุมให้ทำงานตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 3) ได้กล่าวถึง หน้าที่พื้นฐานทางการบริหารจัดการ ประกอบด้วยกระบวนการจัดการดังต่อไปนี้

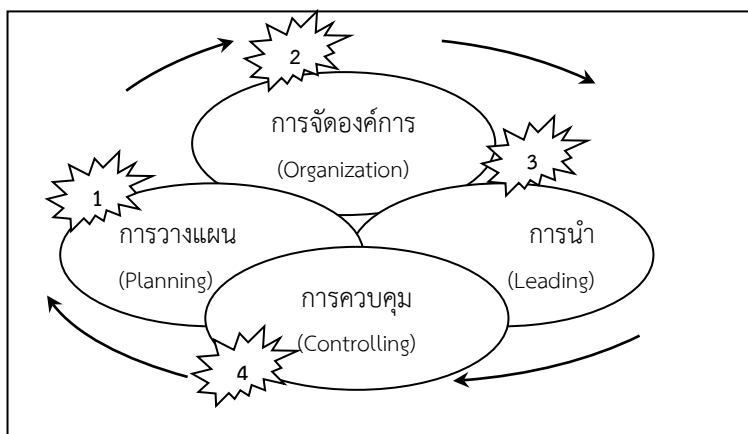
1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การเลือกวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การและกำหนดว่าจะทำงานนั้นอย่างไร การวางแผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การในอนาคตอันใกล้ในระยะสั้น (Short-term) และระยะยาว (Long-term)

2) การจัดองค์การ (Organization) หมายถึง การนำเอาแผนงานที่กำหนดไว้มากำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติภายในองค์การ เป็นการเริ่มต้นของกลไกการนำเอา

ภาพที่ 2.1 กิจกรรมหลักทางการจัดการ 4 ประการ

(ที่มา: สาคร สุขศรีวงศ์, 2553, หน้า 26-27)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549, หน้า 13-14) กล่าวว่า หน้าที่ในการบริหารจัดการทั่วไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องทำหน้าที่บริหาร 4 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ดังภาพที่ 2.2 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ของหน้าที่ทางการจัดการขั้นพื้นฐาน 4 ประการ

(ที่มา: รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549, หน้า 13-14)

1) การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาว่าสิ่งใดควรทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์การและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นกระบวนการตัดสินใจว่าใครทำงานอะไรและรายงานขึ้นตรงกับใคร เป็นการใช้อย่างเหมาะสม (Staffing) หรือ หมายถึง กระบวนการออกแบบงาน การจัดสรรทรัพยากรและการประสานกิจกรรมการทำงาน

3) การนำ (Leading) เป็นการชักนำให้บุคคลอื่นปฏิบัติงาน โดยการจูงใจให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งในเรื่องของการนำนี้ผู้บริหารจะต้องใช้หลักการจูงใจที่ดีและขณะเดียวกันก็ต้องมีการสั่งการที่เหมาะสมด้วย หรือ หมายถึง การกระตุ้นจูงใจให้ให้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4) การควบคุม (Controlling) เป็นขั้นตอนที่บุคคล กลุ่ม หรือองค์การ มีการติดตามการทำงานและปฏิบัติการแก้ไข หรือ หมายถึง กระบวนการวัดผลการทำงานและการแก้ไข เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

Robbins & Coulter (2002, p.6-7) ได้ร่วมกันเขียนหนังสือชื่อ “Management” ในปี ค.ศ. 2002 โดยกล่าวถึงองค์ประกอบของหน้าที่กระบวนการของการบริหารจัดการไว้ 4 ประการ คือ

- 1) การวางแผน (Planning)
- 2) การจัดองค์การ (Organizing)
- 3) การนำ (Leading)
- 4) การควบคุม (Controlling)

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการที่จะใช้ในการบริหารจัดการของวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) การควบคุม เพื่อการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านกระบวนการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน มีความหมายดังนี้

1) การวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา ศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

2) การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการจัดแบ่งงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ของการพัฒนา ศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3) การนำ หมายถึง การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การสั่งการ และการกระตุ้นให้เกิดการจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4) การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 การวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และความต้องการการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 จำนวน 398 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 50 คน ซึ่งใช้การสนทนากลุ่ม เพื่อรวบรวมข้อมูลและกำหนดกรอบการสร้างรูปแบบ ซึ่งสะท้อนมุมมองเกี่ยวกับหลักการ และแนวทางการสร้างรูปแบบรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน สำหรับประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบโดยทดลองใช้รูปแบบกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน 120 คนขึ้นไป โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประเภทละ 3 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง และขั้นตอนที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบ โดยนำไปใช้กับโรงเรียน 57 โรงเรียน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จากเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 19 เครือข่าย เครือข่ายละ 3 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และความต้องการการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และแบบประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสถิติค่าที (t-test) ผลการวิจัย พบว่า

1) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีปัญหาในด้านผู้เรียนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการ โดยโรงเรียนต้องการคำแนะนำที่ชัดเจน และการกำกับดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องการพัฒนาคู่มือเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และต้องการให้มีการประเมินผลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีการสะท้อนผลการประเมิน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) รูปแบบการพัฒนาคู่มือด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ครอบคลุมถึงหลักการ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายการทำงาน การพัฒนาต่อเนื่อง การบูรณาการหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กระบวนการประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติจริง การตรวจสอบและประเมินความก้าวหน้า การปรับปรุงและต่อยอดสู่วิธีที่ ดีที่สุด และขั้นตอน ประกอบด้วย 1) เตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะทำหน้าที่นี้เทศ ติดตามตรวจสอบ และ ประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) กำหนดประเด็นปัญหาที่ได้จากการนิเทศ ติดตามตรวจสอบและประเมินผลระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 3) แลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นเพื่อคัดเลือกปัญหาสาเหตุของปัญหาและหาทางแก้ปัญหา 4) สร้างความรู้และตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ 5) สร้างผลงานที่เป็นวิธีการปฏิบัติอย่างมีระบบ (How to) หรือนวัตกรรมที่จะแก้ปัญหาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 6) เสนอผลงาน ร่วมกัน ให้คำแนะนำและปรับปรุงงาน 7) นำผลงานที่เป็นนวัตกรรมไปปฏิบัติในสถานศึกษา 8) ประเมินผล งานและสรุป 9) ประเมินค่านิยมรูปแบบพัฒนา 10) เผยแพร่ผลงานให้หน่วยงานอื่นทราบ

3) ผลจากการประเมินความเหมาะสม และการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบการพัฒนาคู่มือด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความเหมาะสมและมีความ เป็นไปได้ ทุกองค์ประกอบ

4) ผลการประเมินรูปแบบโดยทดลองใช้ในโรงเรียน จำนวน 9 โรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาก่อนและหลังการใช้ รูปแบบแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหลังใช้รูปแบบ มีความรู้ ความเข้าใจ มากกว่าก่อนใช้ กลุ่มตัวอย่างมีทักษะในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

5) ผลการศึกษาการใช้รูปแบบ กล่าวคือ หลังจากนำรูปแบบไปทดลองใช้แล้ว พบว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่นี้เทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบมาใช้ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 57 โรงเรียน ผลการใช้รูปแบบ พบว่า สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีผลการประเมินคุณภาพภายใน สถานศึกษา หลังการใช้รูปแบบมีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้รูปแบบสูงขึ้นกว่าก่อนใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ทำหน้าที่นี้เทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด

วรวิมล แสงนาก (2555) ได้สรุปแนวทางการพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบจำนวน 7 ข้อ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการระดมทรัพยากร 2) ประเภทของทรัพยากรเพื่อบริหารสถานศึกษา 3) เป้าหมายในการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา 4) แหล่งที่มาในการระดมทรัพยากรเพื่อบริหารสถานศึกษา 5) ประโยชน์ของทรัพยากรเพื่อบริหารสถานศึกษา 6) หลักการใช้ทรัพยากรเพื่อบริหารสถานศึกษา และ 7) กิจกรรมการระดมทรัพยากรเพื่อบริหารสถานศึกษา ส่วนผลการประเมินรูปแบบการระดมทรัพยากรโดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.35) และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.40)

ดวงเดือน ภูตยานันท์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย โดยศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้บริหารและนักวิจัยของมหาวิทยาลัย แล้วนำผลที่ได้มาสร้างรูปแบบที่พัฒนาขึ้น แล้วตรวจสอบหรือประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ประเมินรูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย 18 ด้าน โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย จำนวน 78 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐ 78 แห่งเป็นผู้ประเมิน ผลการประเมินพบว่า รายการส่วนใหญ่ในองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสม และได้ปรับปรุงแก้ไขจนได้ร่างรูปแบบที่มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ รวมทั้งจัดทำร่างคู่มือการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบและร่างคู่มือ โดยมี อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย/ฝ่ายกำกับกรวิจัย ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยและนักวิจัยของมหาวิทยาลัยของรัฐ 78 แห่ง รวมผู้ประเมินจำนวน 280 คน ผลการประเมินพบว่า รายการในองค์ประกอบของรูปแบบและคู่มือการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความเหมาะสม จึงได้ปรับปรุงแก้ไขจนได้รูปแบบและคู่มือที่สมบูรณ์ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มืออีกครั้งหนึ่ง โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการประเมินพบว่า

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยของรัฐและคู่มือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมากสามารถนำไปใช้ในการบริหารสำนัก/สถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรูปแบบที่นำเสนอประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แนวคิดรูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย และองค์ประกอบของรูปแบบมี 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม และระบบสารสนเทศ

พิชิต เพ็งสุวรรณ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถาบันอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถาบันอาชีวศึกษา ในการศึกษาผู้วิจัยใช้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO-OSH 2001) เป็นแนวทาง โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การพัฒนาแบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถาบันอาชีวศึกษา ผู้วิจัยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันการศึกษาหน่วยงานภาคเอกชน หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 19 คน

ส่วนที่ 2 การประเมินผลรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถาบันอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำรูปแบบฯ ที่ได้ไปใช้จริงกับโรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถาบันอาชีวศึกษา เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้และฝึกทักษะในการดำเนินการตามรูปแบบฯ มีการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมด้านผลสัมฤทธิ์ทางทฤษฎีด้วยค่า E1/E2 และด้านปฏิบัติการด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย โดยตั้งเกณฑ์การผ่านไว้ที่ 80 ผู้วิจัยใช้ t-test ในการประเมินผลการจัดรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถาบันอาชีวศึกษาโดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นจากผู้บริหารของโรงเรียน อาจารย์และนักศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 945 คน ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์และนักศึกษา จำนวน 332 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมี 5 ด้านคือ 1) ด้านนโยบาย 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการวางแผนและนำไปปฏิบัติ 4) ด้านการประเมินผล 5) ด้านการดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมด้านผลสัมฤทธิ์ทางทฤษฎีเท่ากับ 82.33/81.75 และคะแนนปฏิบัติเฉลี่ยเท่ากับ 83.5 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถาบันอาชีวศึกษา จากผู้บริหารของโรงเรียน อาจารย์และนักศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 332 คน ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบฯ ในองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่ในระดับดี กล่าวคือมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ย 4.20 สูงกว่าก่อนการจัดระบบที่มีระดับคะแนนเฉลี่ย 1.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นั่นคือรูปแบบฯ ที่ได้มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธวัช เต็มฉนวน (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกรมศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1) ด้านหลักสูตร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลักสูตร และการบริหารหลักสูตร
 - 2) ด้านอาจารย์ ได้แก่ การสรรหาอาจารย์ การกำหนดภารกิจของอาจารย์ การประเมินผล การปฏิบัติงานอาจารย์ และการพัฒนาอาจารย์
 - 3) ด้านกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ การทำแผนการสอน การจัดทำประมวล การสอนการจัดตารางสอน การจัดอาจารย์เข้าสอน วิธีการสอน และการสอนซ่อมเสริม
 - 4) ด้านนักศึกษา ได้แก่ การคัดเลือกนักศึกษา การพัฒนานักศึกษา และคุณภาพบัณฑิต
 - 5) ด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ หลักเกณฑ์การวัดและประเมินผล และความรับผิดชอบในการวัดและประเมินผล
 - 6) ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ได้แก่ อาคารสถานที่ ห้องสมุด อุปกรณ์การสอน และห้องพยาบาล
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

- 1) หลักการในการสร้างเครือข่าย อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการศึกษา ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- 2) กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร อาศัยแนวคิดตามมาตรา 15 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- 3) วิธีการในการพัฒนามี 7 วิธีดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง 3) การวิจัยปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ 5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง 7) การศึกษาต่อ
- 4) กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย ประกอบด้วย 1) หน่วยงานที่กำหนดนโยบายแผนและมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) แม่ข่าย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขตการศึกษามีแม่ข่ายหนึ่งแม่ข่าย การดำเนินการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถดำเนินการได้ 3 ลักษณะ คือ ดำเนินการเอง มอบหมายให้ผู้อื่น (ลูกข่าย) และส่งเสริมให้ผู้อื่นทำ (เป็นการแสวงหาลูกข่าย แต่งตั้งลูกข่ายและรับรองลูกข่าย) 3) ลูกข่าย เป็นหน่วยงานที่ให้บริการการพัฒนาแก่หน่วยในการพัฒนา รูปแบบของ

ลูกข่าย ได้แก่ ลูกข่ายบุคคล เช่น ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ผู้บริหารดีเด่น ลูกข่ายองค์กรภาครัฐ เช่น คณะศึกษาศาสตร์ สถานศึกษาของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลูกข่ายองค์กรเอกชน เช่น มูลนิธิ องค์กรอิสระภาคเอกชน ลูกข่ายองค์กรวิชาชีพ เช่น สมาคมคณิตศาสตร์ สมาคมแนะแนวและลูกข่าย สารสนเทศ 4) หน่วยรับการพัฒนา เป็นบุคคล สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอรับการพัฒนาด้านวิชาชีพจากลูกข่ายหรือแม่ข่าย

6) ความเชื่อมโยง ทุกองค์ประกอบของเครือข่ายสามารถเชื่อมโยงติดต่อกันได้จากบนลงล่างจากล่างขึ้นบนและตามแนวนอน

7) ทรัพยากร ทรัพยากรการบริหารจัดการเครือข่ายประกอบด้วย ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านบุคคล และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

8) การประเมินเครือข่าย เป็นการประเมินจากการพัฒนาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน หรือ ประเมินจากการพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน เป็นการประเมินตนเองและผู้อื่น ทั้งผู้ให้การพัฒนา และผู้รับการพัฒนา

วิจิตรา ปัญญาชัย (2543) ได้สรุปลักษณะรูปแบบที่ดีไว้ในกรวิจัยเรื่องการนำเสนอ รูปแบบการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

1) ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ

2) ควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับความสัมพันธ์ที่เสนอไว้ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป

3) ควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้จะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้ว ความสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4) ควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ใหม่ของเรื่องที่ศึกษา

5) ลักษณะรูปแบบเรื่องใดๆ ควรขึ้นกับกรอบทฤษฎีของเรื่องนั้นๆ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ศิริรัตน์ สุตใจ (2557) ได้ศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเตรียมทหารเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการการเตรียมความพร้อมบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเตรียมทหารเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการเตรียมความพร้อมบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเตรียมทหารเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครู อาจารย์ของโรงเรียนเตรียมทหารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำนวน 137 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการทหาร และด้านการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าความต้องการจำเป็น ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพและความต้องการการเตรียมความพร้อมบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเตรียมทหาร อยู่ในระดับมาก ทั้งในส่วนของสภาพความเป็นจริงของการเตรียมความพร้อมและสภาพความต้องการที่คาดหวัง โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมของสภาพความเป็นจริง 3.62 และมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมของสภาพที่คาดหวัง 4.38 และมีค่าความต้องการจำเป็น 0.210 2) แนวทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเตรียมทหารเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีดังนี้ 2.1) พัฒนาเทคนิควิธีสอนเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน 2.2) สร้างบริบทความเป็นประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม 2.3) เน้นการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เป็นภาษาต่างประเทศและกำหนดให้มีการประเมินการใช้สื่อการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ 2.4) พัฒนาศักยภาพของครูให้มีองค์ความรู้ด้านทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูง 2.5) พัฒนาครูให้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่นและนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับท้องถิ่น 2.6) สร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าของคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ กำหนดให้ร่วมกันวิเคราะห์หลักเกณฑ์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพที่ได้กำหนดขึ้นเป็นระยะ 2.7) พัฒนาศักยภาพครูให้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างถ่องแท้ เน้นการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในด้านการเมือง ความมั่นคง ประชาคมอาเซียนกับโรงเรียนเหล่าทัพ และกระทรวงกลาโหม 2.8) สร้างและใช้เครื่องมือในการวัด ประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 2.9) จัดหาเวลาให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ 2.10) จัดและเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ 2.11) จัดและเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับสังคม

สุเทพ พันประสิทธิ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนมัธยมศึกษาไทยเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาครู โดยเน้นให้ครูวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา จัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและเตรียมตัวรับความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จะมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนโดยตรงโดยทำตารางระบุชื่อหน่วย มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระสำคัญเวลา และน้ำหนักคะแนน ผลการศึกษาในองค์ประกอบของปัจจัยที่มีขนาดอิทธิพลมากที่สุดของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็กไทยหัวใจประชาคมอาเซียน คือ

องค์ประกอบด้าน ทักษะ/ความรู้ด้านสังคม รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านเจตคติ และในลำดับที่สามได้แก่ องค์ประกอบด้านทักษะ/ความรู้ด้านวัฒนธรรม ความสำคัญอันดับที่สี่คือ องค์ประกอบด้านทักษะ/ความรู้ภาษาอาเซียน และอันดับที่ห้าองค์ประกอบด้านทักษะ/ความรู้ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาราชการของประชาคมอาเซียน

เกียรติศักดิ์ ชัยยามะ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมร่วมในการเตรียมเยาวชนเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนวัดโนทัยพายัพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพบริบททั่วไปและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในการเตรียมเยาวชนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ศึกษาความต้องการรูปแบบและบทบาทของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมร่วมในการเตรียมเยาวชนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และศึกษาผลการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมร่วมของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายที่เกิดจากกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนวัดโนทัยพายัพมีความพร้อมด้านสภาพบริบททั่วไป และมีการกำหนดวิสัยทัศน์นโยบายการจัดการศึกษาและหลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองประชาคมอาเซียนที่ดีตลอดจนมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อการเตรียมเยาวชนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2) ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความต้องการในด้านการส่งเสริมครูและบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์สื่อและแหล่งเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน และด้านหลักสูตรของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และได้กำหนดรูปแบบ คือการพัฒนาค่านิยมร่วมโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในรายวิชาของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้โครงการ และกิจกรรมควบคู่ไปกับการให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนคือการศึกษาบริบท (Context) การกำหนดตัวป้อน (Input) กำหนดกระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ตลอดจนกำหนดบทบาทของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารผู้ปกครองและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมร่วมในการเตรียมเยาวชนเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนวัดโนทัยพายัพ และ 3) คณะครูได้ร่วมกันดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิด 5 ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นศึกษา และวิเคราะห์ความสำคัญวางแผนจัดการเรียนรู้ร่วมกันโดยจัดทำแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโครงการ และกิจกรรมพิเศษชุดหนังสือกิจกรรมการเรียนรู้ “ประชาคมอาเซียนศึกษา” เพื่อพัฒนาค่านิยมร่วมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกันจนสิ้นสุดกระบวนการวิจัยผลการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมร่วม พบว่า การนำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยของค่านิยมร่วมและพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านค่านิยมร่วมหลังเข้าร่วมกระบวนการวิจัยเพิ่มขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการวิจัย

ราตรี สິงาม (2555) ได้ศึกษาการวิจัยการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมและแนวทางการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวนทั้งสิ้น 105 คนโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีการดำเนินงานการเตรียมความพร้อมทั้งด้านนโยบายของผู้บริหารโรงเรียนและด้านการจัดการเรียนรู้ระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39, 3.34$) แต่มีบางด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เช่น การแทรกเนื้อหาในหลักสูตรทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เปิดสอนรายวิชาเพิ่มเติม สอดแทรกในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาส เข้าร่วมการอบรมประชุม สัมมนา ตลอดจนศึกษาดูงานการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งภายในประเทศและประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เล็งเห็นความสำคัญกระตือรือร้น ในการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน ($\bar{X} = 3.90, 3.86, 3.85$) ตามลำดับ ส่วนการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการเรียนรู้ระดับปฏิบัติการที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครู บุคลากรเล็งเห็นความสำคัญเข้าร่วมการอบรมประชุม สัมมนา เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ วางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ตลอดจนใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและดึงดูดความสนใจนักเรียน ($\bar{X} = 3.79, 3.63, 3.58, 3.52$) ตามลำดับ 2) แนวทางในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ในส่วนของการเห็นและระดับการดำเนินงานโดยภาพรวมทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ทั้งนี้โดยให้ความสำคัญในการแนวทางข้อที่ 3 คือ จัดครูและบุคลากร ในโรงเรียน เข้าร่วมการอบรมประชุมสัมมนา ตลอดจนศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนการสอนอาเซียนศึกษา ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ควรจัดให้มีโรงเรียนต้นแบบเป็นโรงเรียนแกนนำเพื่อจัดการความรู้เรื่องประชาคมอาเซียนและเผยแพร่ให้กับโรงเรียนในเครือข่ายได้เรียนรู้เป็นแนวทางต่อไป รวมทั้งจัดทำหลักสูตรเน้นประชาคมอาเซียนในกลุ่มสาระต่าง ๆ หรือบูรณาการในบางรายวิชา เช่น สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.17$) ประการสุดท้ายควรจัดการเรียน

การสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลางหรือสอดแทรกเพื่อให้เกิดความคุ้นเคย ตลอดจนสนับสนุนให้นักเรียนผลิตสื่อ เช่น แผ่นพับความรู้เรื่องประชาคมอาเซียนและเผยแพร่ให้กับคณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้รับทราบข้อมูล ($\bar{X} = 4.16$)

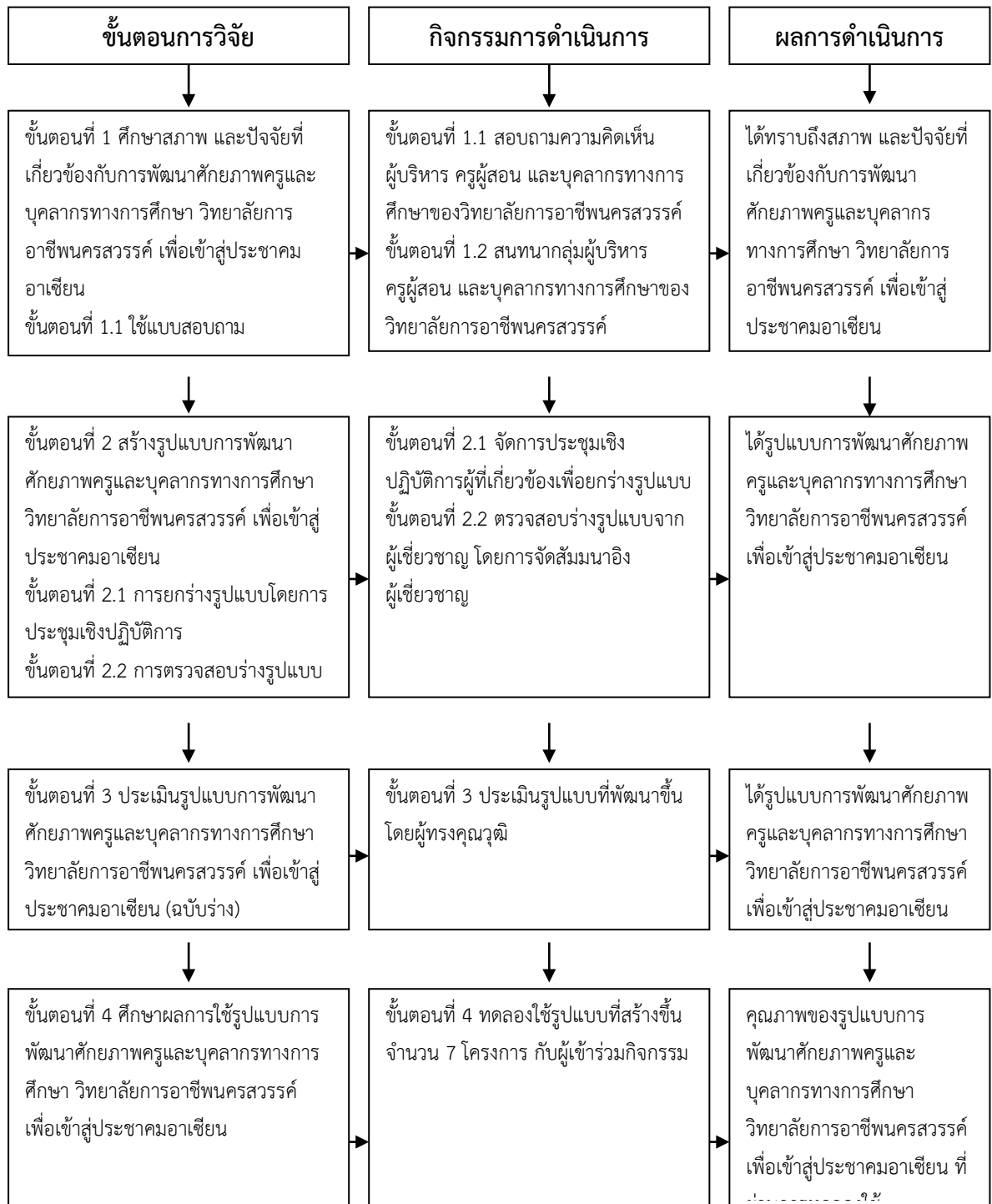
เอรวรรณ สมรักษา (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจความพร้อมและแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีสภาพการปฏิบัติงานจริงคือด้านการเผยแพร่ความรู้เรื่องประชาคมอาเซียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก ด้านสื่อการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมาก ด้านหลักสูตรสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก และด้านแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมาก ดังนั้นการสำรวจความพร้อมและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีคุณภาพสามารถนำไปพัฒนาการเรียนการสอนได้จริง

เอกราช อมะวัลย์ (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนช่างฝีมือทหารในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาต่อการเข้าเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยปัจจัยด้านความเข้าใจ ปัจจัยด้านศักยภาพบุคลากร ปัจจัยด้านคุณภาพมาตรฐาน และปัจจัยด้านการเปิดเสรีทางการศึกษา ในด้านปัจจัยด้านความเข้าใจเป็นการสร้างความตระหนักและการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ปัจจัยด้านศักยภาพด้านบุคลากร เป็นการพัฒนาทักษะและความชำนาญที่เหมาะสมของบุคลากรโรงเรียนเตรียมทหารในการเป็นประชาคมอาเซียน ปัจจัยด้านคุณภาพมาตรฐาน เพื่อสร้างความยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการและทักษะในฝีมือร่วมกันในประชาคมอาเซียน ปัจจัยด้านการเปิดเสรีการศึกษาเป็นการสร้างความร่วมมือทางการศึกษา

กล่าวโดยสรุป จากการอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น เป็นแนวทางที่ใช้แสดงความคิดเห็นในการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการจัดการศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน ของวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ดังนั้นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องดำเนินการในหลาย ๆ ด้านควบคู่กันไป ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะทำการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ โดยนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการบริหารจัดการศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการจัดการศึกษาในยุคประชาคมอาเซียนให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวคิดในการสร้างกรอบความคิดในการวิจัยเพื่อการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยการอาชีวชนครสวรรค์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย