

การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ปนัดดา จันทวงศ์

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อเรื่อง	การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
ผู้วิจัย	นางสาวปนัดดา จันทวงศ์
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ และ 4) เพื่อประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และควมมีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เก็บข้อมูลเป็น 3 ชั้นย่อย ได้แก่ 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ 1.2) การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 50 คน 1.3) การศึกษาแนวทางการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แหล่งข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เก็บข้อมูลเป็น 2 ชั้นย่อย ได้แก่ 2.1) การยกร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ 2.2) การตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แหล่งข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ จำนวน 9 คน เป็นผู้ตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เก็บข้อมูลเป็น 3 ชั้นย่อย ได้แก่ 3.1) การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แหล่งข้อมูล เป็นครูผู้สอน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 50 คน 3.2) การสัมภาษณ์ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แหล่งข้อมูล เป็นครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 20 คน 3.3) การประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แหล่งข้อมูล เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 317 คน ขั้นตอนที่ 4 การประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และ ความมีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แหล่งข้อมูล เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 317 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 5 ประเด็นย่อย คือ 1) การบริหารจัดการด้านวิชาการ 2) การบริหารจัดการด้านงานบุคคล 3) การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ 4) การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป และ 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย คือ 1) การวางแผน (Plan) 2) การลงมือปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) และ 4) การปรับปรุง (Act) องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย คือ 1) ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ 2) ทักษะชีวิตและการทำงาน 3) สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน และ 4) สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 5 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) การบริหารจัดการด้านวิชาการ ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย 2) การบริหารจัดการด้านงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ประเด็นย่อย 3) การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ ประกอบด้วย 3 ประเด็นย่อย 4) การบริหารจัดการงานทั่วไป ประกอบด้วย 2 ประเด็น 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 ประเด็นย่อย องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) การวางแผน (Plan) 2) การลงมือปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) และ 4) การปรับปรุง (Act) องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะอาชีพและเจตคติที่ดีในการประกอบ

อาชีพ 2) ผู้เรียนมีทักษะชีวิตและการทำงานตามหลักสูตร 3) สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน 4) สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน
องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) เครือข่ายองค์กรภายนอก
2) การประสานงาน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียน
ราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา
เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และความมีประโยชน์ (Utility) ของ
รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51
จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
ผลการประเมินด้านความมีประโยชน์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น
รายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา
ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

การพัฒนา รูปแบบ การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วง ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.วุฒิศักดิ์ เหล็กคำ ที่ปรึกษารัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ดร.คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสและผู้พิการ รองศาสตราจารย์ ดร.ประภคติ พูลพัฒน์ ที่ปรึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร และการสร้างเครื่องมือวิจัย ดร.ศฤงคาร ใจปันทา ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจิตรปัญญา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสและผู้พิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรศนัย โกวิทยากร อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือ และ ดร.ชาตรี ลักษณะศิริศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ประเด็น การสนทนากลุ่ม ตัวชี้วัด และเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบคุณ ดร.วุฒิศักดิ์ เหล็กคำ ดร.สุภชัย จันปุ่ม ดร.สุวิชญา ชินธนาชุกิจ ดร.อภิชา ธีระพันธ์ ดร.ศฤงคาร ใจปันทา นายประจวบ ลังกาวงค์ นายนิกร บัวพา นางสาวภี เลไธสง และนายสุบิน ฝ่ายเทศ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบร่างรูปแบบ การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและเป็นพระคุณอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และอำนวยความสะดวก ในการจัดเก็บข้อมูล ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จ บรรลุล่วงวัตถุประสงค์ และขอบคุณผู้ให้ความช่วยเหลือ อีกหลายๆ ท่าน ซึ่งไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมดไว้ ณ โอกาสนี้

ปนัดดา จันทวงศ์

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเชิงระบบ	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	30
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพ	41
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	75
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์	80
สภาพบริบทของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	96
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	112
กรอบแนวคิดในการวิจัย	121
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	122
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา	
เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	124
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ	
ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	128
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ	
ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	131

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และ ความมีประโยชน์ (utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	140
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	145
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	145
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	178
สรุปผลการวิจัย	179
อภิปรายผล	183
ข้อเสนอแนะ	187
บรรณานุกรม	188
ภาคผนวก	200
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	201
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	208
ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	210
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	212
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบเครื่องมือ	250
ภาคผนวก ฉ หนังสือตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	277
ภาคผนวก ช ผลงานที่สำเร็จเป็นเชิงประจักษ์ที่เกิดจากการพัฒนารูปแบบ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	290
ประวัติผู้รายงาน	338

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ	33
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์การพัฒนาารูปแบบ	37
ตารางที่ 3 แสดงการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ	72
ตารางที่ 4 จำนวนนักเรียนในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ปีการศึกษา 2559	81
ตารางที่ 5 จำนวนนักเรียนในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ปีการศึกษา 2559 โดยแยกประเภทของความด้อยโอกาส	81
ตารางที่ 6 จำนวนนักเรียนเรียนรวมในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ปีการศึกษา 2559 โดยแยกประเภทตามความบกพร่องหรือความพิการ	82
ตารางที่ 7 แสดงการเก็บรวบรวมข้อมูลตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	131
ตารางที่ 8 แสดงแผนการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	132
ตารางที่ 9 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	146
ตารางที่ 10 แสดงผลการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของ นักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	146
ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	147
ตารางที่ 12 แสดงสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	148
ตารางที่ 13 แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	151
ตารางที่ 14 แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	156
ตารางที่ 15 แสดงการสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	161

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 16 แสดงผลการสัมภาษณ์การทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	163
ตารางที่ 17 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	165
ตารางที่ 18 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	166
ตารางที่ 19 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมินด้านความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	171
ตารางที่ 20 แสดงผลการประเมินด้านความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	172

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แสดงกระบวนการของ PDCA	27
ภาพที่ 2 รูปแบบการศึกษาอาชีพของรัฐโอไฮโอ	54
ภาพที่ 3 ระบบการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจการศึกษา เพื่อการประกอบอาชีพ	55
ภาพที่ 4 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพ	61
ภาพที่ 5 ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ	63
ภาพที่ 6 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	65
ภาพที่ 7 รูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพสำหรับโรงเรียน ในพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร	66
ภาพที่ 8 รูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือกสำหรับเด็กด้อยโอกาส	68
ภาพที่ 9 ยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดเชียงราย	71
ภาพที่ 10 แสดงรูปแบบการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	74
ภาพที่ 11 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	100
ภาพที่ 12 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	121
ภาพที่ 13 แสดงขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย	122
ภาพที่ 14 ร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	155
ภาพที่ 15 แสดงรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	158

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบรมราโชบายในพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ความว่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 13-14)

“การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน ดังนี้ 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง 3) มีงานทำ มีอาชีพ 4) เป็นพลเมืองดี”

จากพระบรมราโชบายในพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 กับการพัฒนาการศึกษา กล่าวถึงการมีงานทำ มีอาชีพ หมายถึง 1) การเลี้ยงดูลูกหลานในครอบครัว หรือการฝึกฝน อบรมในสถานศึกษาต้องมุ่งให้เด็กและเยาวชนรักงาน สู้งาน ทำจนงานสำเร็จ 2) การฝึกฝน อบรมทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตร ต้องมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนทำงานเป็น และมีงานทำในที่สุด 3) ต้องสนับสนุนผู้สำเร็จหลักสูตรมีอาชีพ มีงานทำ จนสามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัว

ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบาย ด้านโอกาส ดังนี้ ข้อ 2.2 ดำเนินการให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ สามารถวิเคราะห์ตนเองเพื่อการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพตรงตามศักยภาพและความถนัดของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ข้อ 2.4 ส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์ที่ 4.3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 1) การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ

เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานการดำรงชีวิตของคนในสังคม การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงเน้นการศึกษาเพื่ออาชีพ ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถออกไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาเพื่ออาชีพจึงเป็นการศึกษาต่อเนื่องที่สอดแทรกอยู่ในการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ซึ่งเน้นการให้ความรู้ทางด้านวิชาชีพเป็นหลัก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 6 กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) มุ่งสู่ Thailand 4.0 และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560, หน้า 1)

คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้าคำนำ)

การส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นการส่งเสริมเพื่อให้เยาวชนได้พัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันทางธุรกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ แต่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจในประเทศส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงเทคโนโลยี การบริหารจัดการและการลดต้นทุนในการผลิตมากกว่า ที่จะให้ความสำคัญกับ “คน” และการปรับปรุงด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระดับเทคโนโลยีการผลิต และพบว่าสถานประกอบการจำนวนมากประสบปัญหาความขัดแย้งในลักษณะกลุ่มก้อนของลูกจ้างกับนายจ้าง และสิ่งที่เป็นปัญหาในสถาบันการศึกษา คือ วิชาและหลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันการศึกษานั้น อาจไม่สอดคล้องกับความเป็นไปของโลก ประเทศ และสังคม มีบัณฑิตที่ยังตกงานหางานทำไม่ได้ รวมทั้งมีเสียงสะท้อนจากผู้ประกอบการในเรื่องของการสรรหาพนักงานที่เหมาะสมและมีคุณภาพกับงานนั้นยากขึ้น เยาวชนต้องตระหนักในเรื่องการพัฒนาตนเอง นอกจาก

สาขาวิชาที่ตนเองเรียน ต้องศึกษาพัฒนาความรู้ของตนเองในวิชาชีพอื่น หาวิชาชีพเสริม เช่น การไปฝึกทำงานที่ตนเองชอบ หรือช่วยธุรกิจทางบ้านเพื่อเพิ่มทักษะอาชีพรองรับจากการว่างงาน เป็นต้น (วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์, 2557, หน้า 177)

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านการสื่อสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ ทักษะการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2556, หน้า 16) ซึ่งทักษะอาชีพเป็นหนึ่งในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง แนวคิดและหลักการของทักษะนี้ เน้นที่ทักษะในการให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ตนเองเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการของตนเอง พินิจพิเคราะห์อาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของบุคคล สิ่งแวดล้อม ค่านิยม และภูมิหลังของบุคคลนั้น ดังนั้นหากบุคคลมีทักษะอาชีพที่เหมาะสม บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจ มีความมั่นคง และประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตในอนาคต ซึ่งทักษะอาชีพจะเกิดขึ้นจากวิธีการสอนเพียงอย่างเดียวไม่ได้ แต่แต่ละบุคคลจะต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง และที่สำคัญครูต้องทำงานหนักในการคิดค้นหาวิธีออกแบบการเรียนรู้ วิธีกระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของเด็ก (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 48)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่ารัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ มุ่งส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพและต้องการพัฒนาการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ เป็นแหล่งฝึกฝน อบรม เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนมีอาชีพ รักงาน สู้งาน ทำงานจนสำเร็จ และมีงานทำในที่สุด จนสามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ แต่การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำที่จัดในสถานศึกษา ครู คือบุคคลสำคัญที่ต้องทำงานหนักในการคิดค้น หาวิธีการออกแบบการเรียนรู้ วิธีกระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้สามารถมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อาทิ ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต้องเป็นผู้มีนิสัยรักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นผู้มีทักษะสูง เป็นนวัตกร ผู้ประกอบการ และอื่นๆ โดยมีสัมมาอาชีพตามความถนัดของตนเอง

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นสถานศึกษาที่ให้บริการทางการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา 10 ประเภท และเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เรียนรวมแบบอยู่ประจำ และไป-กลับ เปิดสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 การจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) สาขาช่างเชื่อมโลหะ เกษตรกรรม และสาขาการโรงแรม และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาช่างเชื่อมโลหะ สาขาอาหารและโภชนาการ และเกษตรกรรม โรงเรียนได้จัดการศึกษาเพื่ออาชีพสำหรับผู้เรียนมาอย่างต่อเนื่อง โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพแบบบูรณาการกับ

กิจกรรมตามหลักสูตร และกิจวัตรในหอนอน โดยมีครูผู้ดูแลหอนอนนำพาผู้เรียนทำอาชีพต่างๆ ได้แก่ การปลูกพืชผักตามฤดูกาล การขายของออนไลน์ การทอผ้า ทอ絲 การนวดฝ่าเท้า การทำร้านกาแฟ การปั้นเซรามิกส์ การปลูกแคตตัสเพื่อการจำหน่าย งานช่างเชื่อม งานอาหาร และงานเกษตร เป็นต้น แต่การจัดการศึกษาเพื่ออาชีพยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร ผู้เรียนยังขาดความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ ขาดทักษะการทำงานในวิชาชีพ การสื่อสารและเทคโนโลยีที่จำเป็นในการทำงานยังไม่คล่อง และที่สำคัญขาดการใฝ่เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองในวิชาชีพที่สนใจ ส่งผลให้ขาดโอกาสในการเข้าฝึกงาน หรือเข้าทำงานต่อในสถานประกอบการ อีกทั้ง การเชื่อมโยงความร่วมมือกับสถานประกอบการในการฝึกงานและศึกษาดูงานของโรงเรียนยังมีจำกัด (โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์, 2563, หน้า 3-5)

จากสภาพปัญหา และเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้หาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนารูปแบบในเชิงการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามรูปแบบการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ และสามารถต่อยอดในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างมีการประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
- 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
- 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
- 4) เพื่อประเมินด้านความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ตามขั้นตอนของการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอนไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

1. แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบและแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและสาระที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
- 1.2 หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษา
- 1.3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
- 1.4 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 1.5 บริบทโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
- 1.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ตัวแปรที่ศึกษา

แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสอบถามเรื่องสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 15 คน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 50 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นทรงคุณวุฒิที่ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพและข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มาจัดทำร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Outputs) และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ

2. ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

3. นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข จัดทำร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

4. นำข้อมูลที่ได้จากร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มาจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

5. นำคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเหมาะสม

6. นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 3.1 การสังเกตการณ์ทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 15 คน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน นักเรียน จำนวน 15 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นที่ 3.2 การสัมภาษณ์ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 10 คน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นที่ 3.3 การประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 13 คน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน นักเรียน จำนวน 150 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 150 คน รวมทั้งสิ้น 317 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane

(1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พฤทธิพันธ์, 2553, หน้า 203) เมื่อกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 0.05

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และควมามีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

การประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และควมามีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการประเมินโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินกลยุทธ์ของ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2551, หน้า 198-200) ในด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านควมามีประโยชน์ (Utility)

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 13 คน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน นักเรียน จำนวน 150 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 150 คน รวมทั้งสิ้น 317 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane (1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พฤทธิพันธ์, 2553, หน้า 203) เมื่อกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 0.05

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ความเป็นไปได้และควมามีประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

4. ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

การพัฒนาารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการวิจัย ปีการศึกษา 2564 (16 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 ถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2565)

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้มีความเข้าใจความหมายตรงกัน ดังนี้

5.1 รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ การบริหารจัดการหลัก 5 งาน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการด้านวิชาการ 2) การบริหารจัดการด้านงานบุคคล 3) การบริหารจัดการงานงบประมาณ 4) การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป และ 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

5.1.2 กระบวนการ (Process) คือ กระบวนการใช้วงจรการบริหารคุณภาพ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน (Plan) 2) การลงมือปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) และ 4) การปรับปรุง (Act)

5.1.3 ผลผลิต (Outputs) คือ องค์ประกอบด้านผลผลิต ประกอบด้วย 1) ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ 2) ทักษะชีวิตและการทำงาน 3) สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน และ 4) สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน

5.1.4 เงื่อนไขความสำเร็จ คือ องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 1) เครือข่ายองค์กรภายนอก และ 2) การประสานงาน

5.2 ทักษะอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมเพื่อฝึกอาชีพตามความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ได้แก่ เกษตรทอنون ทอผ้า เสริมสวย ขายของออนไลน์ ช่างเชื่อม อาหาร นวดฝ่าเท้า ร้านกาแฟ การปั้นเซรามิกส์ การปลูกแคตตัส เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ

5.3 การมีส่วนร่วม หมายถึง การเชื่อมโยงความร่วมมือ และการสนับสนุนระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ชุมชนบ้านหนองเสม็ด หมู่ 3 บ้านหนองตาไก่ ศูนย์พัฒนาชนบทผสมผสานนางรอง ศูนย์มีชัย วิทยาลัยเทคนิคนางรอง วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการโนนดินแดง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานวิทยาเขตขอนแก่น สำนักงานฝีมือแรงงานบุรีรัมย์ บริษัทคาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัดรุ่งเรือง จังหวัดนครราชสีมา

5.4 การประเมินความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่อทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองของนักเรียน และนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

5.5 การประเมินด้านความเหมาะสม (Propriety) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่มที่มีต่อรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นว่ามีความสัมพันธ์ สอดคล้อง และถูกต้องตามหลักวิชาการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

5.6 การประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อการนำรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ

ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ไปใช้ว่ามีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ได้

5.7 การประเมินด้านความมีประโยชน์ (Utility) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อการนำรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ไปใช้ว่ามีประโยชน์ต่อผู้เรียน และสถานศึกษา

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ได้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

6.2 เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อใช้ในการวางแผนและปรับปรุงในการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อไป

6.3 ได้แนวทางสำหรับผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานสำหรับวางแผน แก้ไขปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

6.4 เพื่อให้นักเรียนได้มีทักษะอาชีพ เป็นพื้นฐานนำความรู้ไปต่อยอดสู่อาชีพ สามารถสร้างรายได้ เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้

6.5 เพื่อให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเชิงระบบ
 - 1.1 ความหมายการบริหารเชิงระบบ
 - 1.2 ความหมายของระบบ
 - 1.3 หลักการ และแนวคิดของทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ
 - 1.4 รูปแบบและวิธีการเชิงระบบ
 - 1.5 ขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบ
 - 1.6 รูปแบบของการวิเคราะห์ระบบ
 - 1.7 การนำทฤษฎีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหา
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 2.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 2.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 2.3 คุณลักษณะของรูปแบบ
 - 2.4 การพัฒนารูปแบบ
 - 2.5 การตรวจสอบรูปแบบ
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพ
 - 3.1 ความหมายของการพัฒนาทักษะอาชีพ
 - 3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพ
 - 3.3 รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 4.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
 - 4.3 การวัดความพึงพอใจ
 - 4.4 การสร้างแบบวัดความพึงพอใจ
5. แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
6. สภาพบริบทของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเชิงระบบ

1.1 ความหมายการบริหารเชิงระบบ

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์โตวณะบุตร (2542, หน้า6) ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า21-22) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร 2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรและการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกันและ 3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน

หวน พินรุพันธ์ (2548, หน้า2) กล่าวถึง การบริหารว่าเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ ส่วน นรินทร์ แจ่มจรัส (2549: 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง กรอบที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างหน้าที่และการปฏิบัติงานในองค์การ ตลอดจนพฤติกรรมของกลุ่มและบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ

ไซมอน (Simon. 1976: Page273) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารหมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะและเทคนิคทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย สำหรับ เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1980: 5) ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สโตนเนอร์ และฟรีแมน (Stoner; & Freeman. 1992: Page3) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ และการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์การและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

บาร์โกล และมาร์ติน (Bartol; & Martin. 1994: Page6) ได้ให้ความหมายการบริหารว่าเป็น กระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จโดยการวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำ และการควบคุม

เซอร์โต (Certo. 2000: Page555) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของ การมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ หรือเป็นกระบวนการ ออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและ เดสส์เลอร์ (Dessler. 2004: 3) กล่าวว่า การบริหาร คือ การที่ผู้บริหารวางแผน จัด องค์กร การนำ และควบคุมการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 ความหมายของระบบ

จากการศึกษาการให้ความหมายของระบบ พบว่ามีผู้ให้ความหมายของระบบไว้ดังนี้ เสถียร คามัคคี (2553) กล่าวถึงความหมายของระบบว่า หมายถึง การทำงานอย่างมีหลักการ โดยมี การเขียนหลักการเหล่านี้ไว้ เป็นเอกสารเพื่อกำหนดการทำงาน และมีบันทึกไว้เป็นเอกสารเพื่อใช้เป็น หลักฐานว่าได้ทำตามที่เขียนไว้จริง เช่นเดียวกับการปกครองบ้านเมืองที่ต้องมีรัฐธรรมนูญ ต้องมี กฎหมายเพื่อให้ประชาชนปฏิบัติตามคือคุณภาพ (Quality Manual) คือ รัฐธรรมนูญ ขั้นตอนการ ทำงาน (Procedure) คือ กฎหมาย

ประเภทของระบบ

ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 67, อ้างถึงใน โนวาบิซซ์ (Novabizz, n.d.; วิโรจน์ สาร รัตน์, 2545, หน้า 24-25) กล่าวถึงประเภทของระบบ ว่าโดยทั่วไประบบจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท กล่าวคือ ระบบปิด และระบบเปิด ในองค์กรแบบปิด (Closed System) จะไม่เกี่ยวข้องกับและไม่ได้รับ ผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม ส่วนในองค์กรแบบเปิด (Open System) จะได้รับอิทธิพลอย่างมากจาก สิ่งแวดล้อมหากพิจารณาโดยรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบของระบบ

โนวาบิซซ์ (Novabizz, n.d.) กล่าวถึง องค์ประกอบของระบบว่า จากความหมายของระบบที่ ได้ให้คำนิยามนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าทุกระบบ ต้องมีองค์ประกอบหรือสิ่งต่างๆ เพื่อดำเนินงานสัมพันธ์ กันเป็นกระบวนการ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ดังนั้นภายในระบบจึงมี องค์ประกอบดังนี้

สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ และองค์ประกอบแรกที่จะนำไปสู่ การดำเนินงาน ของระบบ โดยรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ อันเป็นที่ต้องการของระบบนั้นด้วย ในระบบการศึกษาตัว ป้อนเข้าไป ได้แก่ นักเรียน สภาพแวดล้อมของนักเรียน โรงเรียน และอื่นๆ เป็นต้น

กระบวนการ (Process) เป็นองค์ประกอบที่สองของระบบ หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่จะนำไปสู่ ผลงานหรือผลผลิตของระบบ และในระบบการศึกษาได้แก่ วิธีการสอนต่างๆ เป็นต้น

ผลงาน (Output) หรือ ผลผลิต (Product) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสุดท้ายของระบบ หมายถึง ความสำเร็จในลักษณะต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล ในระบบการศึกษา ได้แก่ นักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะต่างๆ หรือนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถที่จะดำรงชีวิตในอนาคต ได้ตามอัตภาพ เป็นต้น

การตรวจสอบและประเมินระบบ

นักการศึกษาได้ให้หลักการ แนวคิด และวิธีการตรวจสอบ และประเมินระบบในลักษณะต่างๆ กันมีหลายวิธี ดังนี้

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1981, อ้างถึงใน ประภาพรรณ อุ่นอบ, 2550) ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานสำหรับการตัดสินคุณภาพของการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประกอบด้วย

1. มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) หรือความเป็นประโยชน์
 - 1.1 การระบุผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ
 - 1.2 ความเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ประเมิน
 - 1.3 การรวบรวมข้อมูลครอบคลุม ใช้สารสนเทศของผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.4 การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่ามีความชัดเจน
 - 1.5 รายงานการประเมินมีความหมายชัดเจนทุกขั้นตอน
 - 1.6 การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง
 - 1.7 รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์
2. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) หมายถึงความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า
 - 2.1 วิธีการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติจริง
 - 2.2 การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง
 - 2.3 ผลที่ได้มีความคุ้มค่า
3. มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standards) ประเมินได้อย่างเหมาะสมตามกฎระเบียบ จรรยาบรรณ
 - 3.1 การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ
 - 3.2 การแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส
 - 3.3 รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผยและคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน
 - 3.4 การให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ
 - 3.5 การคำนึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.6 การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง
 - 3.7 รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอมาทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน
 - 3.8 ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

4. มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standards) มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสม

- 4.1 การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน
- 4.2 การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ
- 4.3 การบรรยายจุดประสงค์ และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน
- 4.4 การบรรยายแหล่งข้อมูล และการได้มาอย่างชัดเจน
- 4.5 การพัฒนาเครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง
- 4.6 การพัฒนาเครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นได้
- 4.7 การจัดระบบควบคุมสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และรายงาน
- 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
- 4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- 4.10 การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน
- 4.11 การเขียนรายงานมีความเป็นปรนัย

คณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994, อ้างถึงใน อวยพร เรื่องตระกูล, ม.ป.ป.) ได้ปรับปรุงพัฒนาเป็น “มาตรฐานการประเมินโครงการ/องค์การ” รวม 4 มาตรฐาน ดังนี้

1. อัตถประโยชน์ (Utility) มี 5 มาตรฐาน คือ

- U1 – การระบุผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการ/องค์การครบถ้วนทุกกลุ่ม
- U2 – นักประเมินมีศักยภาพน่าเชื่อถือ
- U3 - ขอบข่ายสารสนเทศ และขอบเขตการประเมินตรงตามคำถามการประเมิน
- U4 – การระบุเกณฑ์การประเมินสำหรับการตัดสินคุณค่าโครงการ/องค์การอย่างชัดเจน
- U5 - รายงานการประเมินมีความสมบูรณ์ ชัดเจน อ่านเข้าใจง่าย

2. ความเป็นไปได้ (Feasibility) มี 3 มาตรฐาน

- F1 – กระบวนการประเมินใช้ปฏิบัติได้จริงและไม่ทำให้เกิดความแตกต่างในกลุ่มผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย

- F2 - นักประเมินได้รับความร่วมมือจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย โดยไม่มีอิทธิพลต่อ

การประเมิน

- F3 - โครงการประเมินให้ผลประโยชน์คุ้มค่าการลงทุน

3. ความชอบธรรม (Propriety) มี 5 มาตรฐาน คือ

- P1 – การประเมินสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการ/องค์การและของ

สังคม

- P2 - นักประเมิน และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีการทำความตกลงและทำสัญญาสำหรับการประเมิน

การประเมิน

P3 – มีการรักษาสิทธิของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

P4 – มีการสำรวจวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของสิ่งที่ถูกประเมินอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

P5 – ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการ/องค์การทุกคนได้รับสิทธิในการเข้าถึงรายงาน

การประเมิน

4. ความถูกต้อง (Accuracy) มี 12 มาตรฐาน

A1 - มีระบบเก็บเอกสารรายละเอียดสิ่งที่ถูกประเมินทุกเรื่องทุกประเด็น

A2 - การวิเคราะห์บริบทโครงการ/องค์การที่มีผลต่อการประเมินอย่างละเอียด

A3 - มีการบรรยายวัตถุประสงค์ และกระบวนการประเมินอย่างละเอียด

A4 - มีการระบุแหล่งข้อมูล และข้อมูลมีรายละเอียดพอที่จะใช้ในการตัดสินใจคุณค่าโครงการ/องค์การ

A5 - ข้อมูลที่รวบรวมมาเหมาะสม สามารถตีความได้อย่างมีความตรง

A6 - กระบวนการรวบรวมข้อมูลเหมาะสมทำให้ได้ผลที่มีความเที่ยง

A7 - การทบทวน และปรับแก้ข้อมูลสำหรับการประเมินในกรณีที่ทำเป็น

A8 - การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่สมบูรณ์ และตีความได้ชัดเจน

A9 - มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สมบูรณ์ และตีความได้ชัดเจน

A10 - นักประเมินสรุปผลการประเมินพร้อมให้เหตุผลที่สมเหตุผลในการสรุป

A11 - รายงานประเมินไม่ลำเอียง

A12 - การประเมินมีการประเมินอภิमानโดยใช้มาตรฐานทั้ง 4 มาตรฐาน

สรุปได้ว่า มาตรฐานการประเมินโครงการ/องค์การ ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน

- 1) วัตถุประสงค์ (Utility) 2) ความเป็นไปได้ (Feasibility) 3) ความชอบธรรม (Propriety)
- 4) ความถูกต้อง (Accuracy) และมีรายละเอียดในส่วนต่างๆที่ชัดเจน ทำให้การจัดทำโครงการ/องค์การเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

1.3 หลักการ และแนวคิดของทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ

1.3.1 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีการบริหาร มีอยู่หลายทฤษฎี มีผู้คิดค้นไว้เป็นหลักที่ใช้บริหารงานทั่วไป และการบริหารเฉพาะเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานทางธุรกิจ ทางทหารเรือหรือทางการศึกษา ผู้บริหารในวงการเหล่านั้น สามารถนำทฤษฎีการบริหารไปใช้ให้เหมาะสมกับงานที่ดำเนินการอยู่สำหรับวงการศึกษามีทฤษฎีที่นิยมนำมาใช้และประยุกต์ใช้ที่สำคัญ มีดังนี้

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887-1945 (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ; และวิบูลย์ ไทวณะบุตร.2542, หน้า 10) ยุคนักทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical Organization Theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของเทย์เลอร์ (Taylor) กล่าวว่า ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เทย์เลอร์มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เจ้าของตำรับ “The one best way” คือ ประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ

- 1.1 เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
- 1.2 ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
- 1.3 หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

เทย์เลอร์กล่าวอีกว่า ผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง “Time and Motion Studies” เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน เทย์เลอร์ เสนอ ระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลักวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ 1) การแบ่งงาน (Division of Labors) 2) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy) และ 3) การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration Management) หรือทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของฟาโยล (Fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้งฟาโยลและเทย์เลอร์จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงานวิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ไม่มองด้าน “จิตวิทยา” (ภาวิตา ธาราตรีสุทธิ; และ วิบูลย์ โตณะบุตร, 2542, หน้า 17) ฟาโยลได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ ลักษณะที่สำคัญ มีดังนี้

- 2.1 หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือ การแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง
- 2.2 หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด
- 2.3 หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of Command)
- 2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด
- 2.5 การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical Communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง
- 2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาว หลายระดับมากเกินไป

2.7 หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and Staff Division)

3. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของ เวเบอร์ (Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการ ประกอบด้วย

- 3.1 หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย
- 3.2 การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์
- 3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง
- 3.4 การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว
- 3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

อย่างไรก็ตามระบบราชการมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งในด้านข้อเสีย คือ สายบังคับบัญชาค่อนข้างยาว การทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันเรียกว่า ระบบ “Red tape” ในด้านข้อดี คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบระเบียบ แต่ในปัจจุบันระบบราชการอาจถูกแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945-1958 (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ; และวิบูลย์ โตวณะบุตร, 2542, หน้า 10) ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ฟอลเลตต์ (Follett) ได้นำจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ซึ่งอาจไม่คืนัก
2. Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม
3. Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง คือชนะ

ทั้งสองฝ่าย

นอกจากนี้ ฟอลเลตต์ (Follett) ให้ทัศนะไว้ว่า “การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความพหุพร้อมของการบริหาร” (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ; และวิบูลย์ โตวณะบุตร, 2542, หน้า 25)

การวิจัยหรือการทดลองฮอว์ธอร์น (Hawthorn Experiment) ที่ เมโย (Mayo) กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลอง คือ มีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์กร ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่าความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลองของเมโยและคณะ สรุปได้ดังนี้

1. คนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. เงินไม่ใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญ แต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงาน

ไม่น้อยกว่าเงิน

3.การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก ข้อคิดที่สำคัญ การตอบสนองคน ด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด “มนุษยสัมพันธ์”

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958-ปัจจุบัน (ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ; และวิบูลย์ โทวณะบุตร, 2542, หน้า 11) ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยึดหลักระบบงาน ความสัมพันธ์ของคน และพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่หลายๆ คนได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

1. บาร์นาร์ด (Barnard) เขียนหนังสือชื่อ The Function of The Executive ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคล ระบบของความร่วมมือขององค์กร และเป้าหมายขององค์กร กับความต้องการของบุคคลในองค์กรต้องสอดคล้องกัน

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow-Hierarchy of Needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจ แบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพ-นับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self Actualization) คือมีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

3. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอร์ (McGregor Theory X, Theory Y) แมคกรีกอร์ ได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้สั่งการ
3. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร
4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
5. คนมักโกง และหลอกง่าย

ผลการมองธรรมชาติของคนเช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุเป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี Y (The integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบและขยัน
2. คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
3. คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน จากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

4. อุชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ ทฤษฎี Z (Z Theory) อุชิ ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (U of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีลักษณะที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการ หน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร

สรุปเพื่อประนีประนอมสองทฤษฎี มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
2. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการผู้คิดค้นไว้เป็นหลักที่ใช้บริหารงาน สำหรับวงการศึกษา มีทฤษฎีที่นิยมนำมาใช้และประยุกต์ใช้ที่สำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารของฟายอล (Fayol, 1949: 33-34) เป็นบุคคลแรกที่วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารว่ามี 5 ประการ ซึ่งปัจจุบันเรียกว่า ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Process) มีดังนี้

- 1.1 การวางแผน (Planning) การกำหนดจุดมุ่งหมายและการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า
- 1.2 การจัดหน่วยงาน (Organizing) การจัดหน่วยงาน การจัดคนและแบ่งงาน

กันทำ

- 1.3 การบังคับบัญชา (Commanding) การตัดสินใจ การสั่งการ การอำนวยการ

ความสะดวก

- 1.4 การประสานงาน (Co-Ordination) การจัดให้ฝ่ายต่างๆ ทำงานไม่ซ้ำซ้อน
- 1.5 การควบคุม (Controlling) การควบคุมให้ทำงานตามแผนที่วางไว้

2. ทฤษฎีการบริหารการศึกษาของเซียร์ส (Sears, 1950: 8) เป็นบุคคลแรกที่นำแนวความคิดของฟายอล มาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา ทฤษฎีการบริหารของเซียร์ส มี 5 ชั้น ได้แก่

- P = Planning หมายถึง การวางแผน
- O = Organizing หมายถึง การจัดหน่วยงาน
- D = Directing หมายถึง การอำนวยการ
- Co = Co-Ordination หมายถึง การประสานงาน
- C = Controlling การควบคุมการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีการบริหาร เป็นการนำหลักการบริหารการศึกษามาใช้ ต้องหาวิธีการบริหารในรูปแบบต่างๆ ให้เข้ากับ ทฤษฎีและหลักการบริหารการศึกษาแล้วนำมา ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมุ่งเน้นความสำเร็จสูงสุด การบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

1.3.2 การบริหารเชิงระบบ

การบริหารงานเชิงระบบ (Systems Approach) โรงเรียนในฐานะหน่วยงานที่มีเป้าหมายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคม ต้องการภารกิจดังกล่าวจะบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน ที่จะต้องร่วมมือกันดำเนินการ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องวางแผนและปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมากมายหลายประการ ได้แก่ กรมวิชาการ (2544, หน้า 3-10) กล่าวว่า 1) การบริหารงานวิชาการ เป็นภาระหน้าที่สำคัญยิ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การเรียนการสอนโดยตรง และเกี่ยวข้องกับงานทุกงานในโรงเรียน เช่น การจัดครูเข้าสอน การจัด แผนการเรียน การจัดตารางสอน การพัฒนาสื่อ การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียน เป็นต้น 2) การบริหารงานธุรการ เป็นงานบริการและสนับสนุนด้านการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น เพื่อบริการฝ่ายงาน หรือกลุ่มวิชาต่างๆ ในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานได้ โดยไม่มีอุปสรรคและ มีความคล่องตัว ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขอบข่ายของการ บริหารงานธุรการ เช่น การวางแผน และการบริหารงานธุรการ การบริหารงานพัสดุ การบริหารงาน การเงินและบัญชี ตลอดจนการบริหารงานทะเบียนสถิติ เป็นต้น 3) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้คนเพื่อทำงานให้ได้ผลดีที่สุดในระยะเวลาสั้นที่สุด และสิ้นเปลืองงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ น้อยที่สุด และในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็มีความสุข ความพอใจในการทำงานด้วย ขอบข่ายของ การบริหารบุคคลคือ การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้น จากงาน 4) การบริหารงานกิจการนักเรียน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง นอกเหนือจาก การเรียนการสอนปกติ เป็นงานที่มุ่งส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนให้เป็นอย่างดี อันจะส่งผล ต่อไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ หรือความถนัด ความสนใจของนักเรียน ขอบข่าย ของการบริหารงานกิจการนักเรียนที่สำคัญ คือ การรับนักเรียน การจัดกลุ่มนักเรียน การรักษาวินัย การจัดบริการและสวัสดิการ การจัดกิจกรรมนักเรียน เป็นต้น 5) การบริหารงานอาคารสถานที่ เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ ดูแลรักษาและตกแต่งซ่อมแซม ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ อย่างคุ้มค่า สร้างเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่สะอาดสดชื่น ร่มรื่น สวยงาม แก่บุคลากร ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ขอบข่ายของการบริหารงานอาคารสถานที่ที่สำคัญ ได้แก่ การจัดสร้าง อาคารสถานที่ การใช้อาคารสถานที่ การบำรุงรักษา การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ เป็นต้น และ 6) การบริหารงานบริการและงานสัมพันธ์กับชุมชน งานบริการเป็นงานหนึ่งที่มีความสำคัญใน การส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกงานดำเนินการไปตามเป้าหมายแล้วยังต้องคำนึงถึงหน้าที่ที่จะต้องให้บริการ

ชุมชน ทั้งในด้านการศึกษาและการบริการอื่นๆ ด้วย อันเป็นการสร้างประโยชน์และความเจริญให้กับชุมชนนั้นๆ นอกจากนี้โรงเรียน จะต้องอาศัยทรัพยากรจากชุมชนมาพัฒนาโรงเรียนอีกด้วย โดยกำหนดภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนไว้ ดังนี้ วางแผนและกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สร้าง และเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียนสู่ชุมชน สอนประชาชน บริการชุมชน ตลอดจนการทำหลักฐานต่างๆ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2547, หน้า 182-184) กล่าวว่า การบริหารเชิงระบบ หมายถึง รูปแบบของกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) เป็นการวางระบบ การดำเนินงาน (Do) เป็นการปฏิบัติร่วมกันของทุกคน และการตรวจสอบประเมินผล (Check) เป็นการประเมินตนเอง การปรับปรุงพัฒนา (Act) เป็นการนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนางาน

สก๊อตต์ และเวอร์ธไฮเมอร์ (Scott; & Wertheimer. 1967: Page122) เป็นผู้นำแนวคิดและทฤษฎีระบบเข้ามามีบทบาทกำหนดแนวคิด ทฤษฎี หลักการและเทคนิคต่างๆ เกี่ยวกับองค์การและการบริหารในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 ได้เน้นให้มององค์การในสภาพที่เป็นระบบ

กิบสัน และคณะ (Gibson; & others. 1979: Page27) เสนอแนะว่า การประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่เหมาะสมที่สุด คือ การใช้แนวคิดทฤษฎีระบบเป็นตัวแบบหรือเครื่องมือในการวิเคราะห์

โชเดอร์เบค และคณะ (Schoderbek; & others. 1990: Page6-10) เสนอว่า การแก้ปัญหาในปัจจุบัน จำเป็นต้องมองที่ระบบมากกว่าพิจารณารายละเอียดของแต่ละปัญหา ตัวอย่างการใช้วิธีการเชิงระบบ ในการแก้ปัญหา ได้แก่ ระบบการขนส่งต้องมีการออกแบบระบบทางสัญจรที่ดีซึ่งจะช่วยลดการสิ้นเปลืองเชื้อเพลิงได้ หรือการออกแบบเครื่องบินที่สามารถบรรจุผู้โดยสารได้จำนวนมาก แต่สนามบินขาดสิ่งอำนวยความสะดวก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมองปัญหาโดยรวม

ลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenburg; & Ornstein. 2004: Page66) ได้เสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเชิงระบบ (A system View of School Administration) ไว้ว่า การวิเคราะห์การดำเนินงานขององค์กรทางการศึกษาและบทบาทของผู้บริหารการศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดระบบเปิด (Open-System Framework) มีมิติการดำเนินงานของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการแปลงสภาพ (Transformation Process) และผลผลิต (Outputs) กรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ทำให้การวิเคราะห์การดำเนินงานและปัญหาของสถานศึกษา ดำเนินไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้องและยังชี้ทางให้ผู้บริหารในการริเริ่ม เปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในระบบอีกด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารงานเชิงระบบ เป็นกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่เหมาะสม พิจารณาการบริหารในลักษณะองค์รวมที่มีเป้าหมาย กระบวนการ ระบบย่อย และองค์ประกอบต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายทางการบริหาร โดยใช้เวลา งบประมาณและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 รูปแบบและวิธีการเชิงระบบ

1.4.1 วิธีการเชิงระบบ

การดำรงชีวิตของมนุษย์ ถ้าหากพิจารณาแล้วจะเห็นว่าทุกอย่างเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เกือบทั้งสิ้น เมื่อมนุษย์ได้มีการสังเกตและรวบรวมจัดเป็นหมวดหมู่ และได้นำมาศึกษาอย่างละเอียด ลึกซึ้งเพิ่มขึ้น จึงเกิดเป็นทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งหมายถึง การพิจารณาปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งระบบ เพื่อจะให้เห็นความสำคัญและลักษณะขององค์ประกอบต่างๆ ที่สัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียว ผู้วิจัยกล่าวถึงเฉพาะวิธีการเชิงระบบหรือเทคนิคเชิงระบบ (System Approach) ไว้ดังต่อไปนี้

1.4.2 ความเป็นมาของวิธีการเชิงระบบ

กลุ่มนักวิชาการที่สนใจแนวคิดทฤษฎีระบบเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาสร้างเสริม องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารต่างมีความเชื่อมั่นว่าจะส่งผลให้องค์กรตามแนวทาง แห่งองค์ความรู้ในมิติใหม่สามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสม่ำเสมอ แม้สภาพแวดล้อม จะเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม สก็อตต์ (Scott, 1967: 122) เป็นผู้นำแนวคิดและทฤษฎีระบบเข้ามามี บทบาทกำหนด แนวคิด ทฤษฎี หลักการและเทคนิคต่างๆ เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารในช่วงปลาย คริสต์ศตวรรษที่ 20 ได้เน้นให้มององค์กรในสภาพที่เป็นระบบ บาร์นาร์ด (Barnard) ผู้เขียนหนังสือ ด้านการบริหารงาน โดยใช้วิธีการเชิงระบบ ขณะเดียวกัน ไชมอน (Simon) ผู้ซึ่งมององค์กรในสภาพ ที่เป็นระบบที่มีการตัดสินใจต่างๆ ความสับสน ความซับซ้อนภายใน เขาพยายามศึกษาค้นคว้า หาแนวทางนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เป็นรากฐานกำหนดทฤษฎีองค์กร ความรู้ใหม่ที่เขาสงวนใจ คือ วิธีการเชิงระบบนั่นเอง สำหรับ เชิร์ทแมน และคณะ (Churchman; & Others) สนใจและสนับสนุน ให้ใช้วิธีการเชิงระบบในการศึกษาวิเคราะห์ข้อแก้ปัญหาลึกซึ้งเกี่ยวกับการดำเนินงาน แคสท์ และโรเซนซ์ไวท์ (Kast; & Rosenzweig, 1995: 109) เป็นคนแรกที่น่าการวิจัยดำเนินงานมาใช้ในระยะแรก โดยใช้วิธี ทางคณิตศาสตร์มาวิเคราะห์องค์กรทางการทหารในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1 และในช่วงสงครามโลก ครั้งที่ 2 ได้เริ่มใช้ในการแก้ปัญหาคำดำเนินงาน ซึ่งจะเห็นว่าเป็นการใช้แนวทางวิธีการเชิงระบบ โบว์ดิทซ์ (Bowditch, 1973: 16-17)

1.4.3 ความหมายของวิธีการเชิงระบบ

ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายเกี่ยวกับวิธีการเชิงระบบไว้เป็นที่น่าสนใจหลายท่าน ดังนี้ โชเดอร์เบค และคณะ (Schoderbek; & others, 1990: 6-10) ได้เสนอว่า การแก้ปัญหาในปัจจุบัน จำเป็นต้องมองที่ระบบมากกว่าพิจารณารายละเอียดของแต่ละปัญหา ตัวอย่างการใช้วิธีการเชิงระบบใน การแก้ปัญหา ได้แก่ ระบบการขนส่ง ต้องมีการออกแบบระบบทางสัญจรที่ดี ซึ่งจะช่วยลดการสิ้นเปลือง เชื้อเพลิงได้ หรือการออกแบบเครื่องบินที่สามารถบรรจุผู้โดยสารได้จำนวนมากแต่สนามบินขาดสิ่ง อำนวยความสะดวก ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมองปัญหาโดยรวมหรือที่วิธีการเชิงระบบ นอกจากนี้เขายังได้ ขยายความว่า วิธีการเชิงระบบมีความแตกต่างกับวิธีการเชิงวิเคราะห์ (Analytical approach) ตรงที่ วิธีการเชิงระบบเป็นกระบวนการแยกแยะจากส่วนรวมทั้งหมดออกเป็นส่วนๆ ที่เล็กกว่า เพื่อให้เข้าใจ

การทำหน้าที่ของส่วนรวม วิธีการเชิงระบบอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีระบบทั่วไป ซึ่งสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการรวมเอาแนวทางปฏิบัติต่างๆ ได้แก่ การวิจัยดำเนินงาน การวิเคราะห์ระบบ การควบคุมระบบ และวิศวกรรม มารวมกันเข้าเพื่อการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ฉลองชัย สุรวัฒนบุรณ (2544, ก) ได้กล่าวว่า วิธีระบบเป็นระบบวิธีการแก้ไขด้วยตนเองเชิงตรรกวิทยา สำหรับการตัดสินใจที่ใช้ในการออกแบบและพัฒนาสรรพสิ่งที่มีมนุษย์ทำขึ้นยุทธวิธีของระเบียบวิธีนี้ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ การประกอบกิจ การจำแนกหน้าที่และองค์ประกอบต่างๆ การจัดเวลา การฝึกกระบวนและการทดสอบระบบ การติดตั้งและการควบคุมเชิงคุณภาพ

ทศนา แชมมณี (2545, หน้า199) ได้กล่าวว่าวิธีการเชิงระบบ หมายถึง การจัดองค์ประกอบของระบบในกรอบความคิดของตัวป้อน กระบวนการ กลไกควบคุม ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ และนำเสนอผังของระบบในรูปแบบของระบบที่สมบูรณ์

สรุปได้ว่า วิธีการเชิงระบบ หมายถึงวิธีการทางความคิดที่เป็นรูปแบบ ซึ่งแสดงให้เห็นวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้รูปแบบของวิธีการหาความรู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางรูปแบบการดำเนินการเกี่ยวกับรูปแบบปฏิบัติทั้งภายในและภายนอก

1.5 ขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบ

ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบไว้หลายท่าน ดังนี้

แนดเลอร์ (Nadler. 1981: Page32) ได้กำหนดองค์ประกอบของกระบวนการเชิงระบบแบบองค์รวมไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ (Pursuing a Strategy) 2) การกำหนดแนวทางและเสนอวิธีการแก้ปัญหา (Specifying and Presenting the Solution) 3) การมีส่วนร่วมของประชาชนจากสถานการณ์จริง (Involving People from the Real World) 4) การใช้ทฤษฎีและข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสม (Using Information and Knowledge) และ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Arranging for Continual Change and Improvement)

เจมส์ (James. 1984: Page21-41) กล่าวถึงวิธีการเชิงระบบกับการแก้ปัญหาโดยทั่วไปว่า วิธีการเชิงระบบ คือ การปรับ (Modify) วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (The Scientific Method) ซึ่งเน้นที่การแก้ปัญหา โดยวิธีการเชิงระบบนี้มีขั้นตอนสำคัญ 7 ข้อ คือ 1) ระบุปัญหา/โอกาสในเชิงบริบทของระบบ 2) รวบรวมข้อมูลเพื่ออธิบายปัญหาและโอกาส 3) ระบุทางเลือก/ทางเลือกในการแก้ปัญหา 4) ประเมินในแต่ละทางเลือก 5) เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 6) ปฏิบัติการตามทางเลือกที่เลือกไว้และ 7) ประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติตามทางเลือก

สุพัทธา สุภาพ (2550: 87) ได้นำเสนอว่า การบริหารเชิงระบบควรนำไปประยุกต์ใช้กับกระบวนการบริหาร โดยเน้นตามวิธีการเชิงระบบ ดังนี้ 1) ค้นหาสาเหตุของความจำเป็น 2) ตรวจสอบดูสาเหตุของความจำเป็น 3) ตั้งมาตรการในการดำเนินการ 4) วางแผนให้สอดคล้องกับโครงการ 5) ตรวจสอบความสำเร็จตามขั้นตอนนั้น 6) หาวิธีแก้ไขปัญหาแต่เนิ่นๆ 7) ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด 8) อบรมบุคลากรต่างๆ และ 9) สร้างมาตรฐานการวัดผล

สัญญา จันทรสวงน (2553: 22-24) ได้เสนอขั้นตอนของวิธีการเชิงการระบบมีการดำเนินงาน 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุปัญหา (Identify Problem) เป็นขั้นตอนแรกของการแก้ปัญหาเชิงระบบ คือ การแยกแยะและทำความเข้าใจถึงปัญหา ต้องศึกษาอย่างละเอียดว่าอะไรคือปัญหา ต้องกำหนดให้แน่ชัดว่าเราต้องการแก้ปัญหาอะไรบ้าง อะไรคือเงื่อนไขที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ต้องการ การทำความเข้าใจถึงปัญหานั้นจะต้องคิดอย่างเป็นระบบ รวมทั้งจัดลำดับความจำเป็นของปัญหาให้เห็นว่าปัญหาใดควรได้รับการพิจารณาก่อนหรือหลัง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) เป็นการพิจารณาว่า อะไรคือสิ่งที่เราต้องการ (Outcome) โดยจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจว่าต้องการอะไร เพื่อให้ทุกฝ่ายมีแนวทางการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะทำให้เราทราบว่าวิธีการแก้ปัญหานั้นดีและเหมาะสมหรือไม่ หากยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก็จะได้คิดหาวิธีการที่เหมาะสมกว่าต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดทางเลือก (Alternative) เป็นการรวบรวมข้อมูล เพื่อแสวงหาแนวทางการปฏิบัติหลายๆ แนวทาง ซึ่งไม่ควรน้อยกว่า 2 แนวทาง แต่ละแนวทางการปฏิบัติจะต้องทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลให้เห็นข้อดีและข้อเสีย เปรียบเทียบแต่ละแนวทางการปฏิบัติให้ชัดเจนโดยพิจารณาถึงทรัพยากรที่มีอยู่ ตลอดจนอุปสรรคหรือข้อจำกัดที่อาจจะเป็นผลต่อการแก้ปัญหานั้นควรพิจารณาควบคู่ไปกับการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมายได้โดยสะดวก

ขั้นตอนที่ 4 พิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม (Selection) เป็นการเลือกแนวทางการปฏิบัติในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม และมีความเป็นไปได้มากที่สุด โดยพิจารณาจากข้อดีและข้อเสียตามที่กล่าวมาแล้วในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองปฏิบัติ (Try-out) เป็นการนำแนวทางการปฏิบัติที่เลือกไว้แล้วไปทดลอง เพื่อดูว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงหรือไม่เพียงไร โดยนำไปทดลองปฏิบัติกับกลุ่มย่อยที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกัน หากมีข้อบกพร่องควรแก้ไขตรงไหน หากไม่ดีอาจจะต้องพิจารณาทางเลือกใหม่

ขั้นตอนที่ 6 การนำไปปฏิบัติ (Implementation) เป็นการนำแนวทางการปฏิบัติที่ได้หลังจากผ่านการทดลองปฏิบัติแล้ว จากขั้นตอนที่ 5 ไปสู่การปฏิบัติจริง ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญ กล่าวคือ จะต้องมีการเตรียมการในเรื่องฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการดำเนินงาน และทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ใหม่ๆ ที่ได้พัฒนาขึ้น

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผล (Evaluation) เป็นการกำหนดตัวชี้วัดแห่งความสำเร็จ เกณฑ์และการแปลความหมาย เพื่อให้รู้ว่าการดำเนินงานมีความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน อยู่ในระดับใด หากจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ

ขั้นตอนที่ 8 การปรับปรุงแก้ไข (Improvement) เป็นขั้นตอนสุดท้าย โดยการนำผลการประเมินไปพัฒนาการดำเนินงาน ซึ่งจุดเด่นธำรงรักษาไว้ จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553, หน้า 51-54) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเชิงระบบ คือ 1) ปัจจัยป้อนเข้า (Input) คือ ทรัพยากรต่างๆ เช่น คน วัสดุ อุปกรณ์ เงิน ข้อมูล สารสนเทศที่จำเป็นต่อการผลิตหรือการบริการ 2) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Processes) จากการใช้ศักยภาพทางการบริหารและเทคโนโลยีขององค์กรเพื่อเปลี่ยนปัจจัยป้อนเข้าเป็นปัจจัยป้อนออก 3) ปัจจัยป้อนออก (Output) ประกอบด้วย ผลผลิต การให้บริการหรือผลลัพธ์อื่นๆ ที่องค์กรผลิตขึ้น และ 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลลัพธ์และสถานะขององค์กรที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า วิธีการเชิงระบบเป็นกระบวนการที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผลลัพธ์ที่กำหนดซึ่งอยู่บนพื้นฐานหลักการความต้องการแล้วนำไปสู่การสรุปผลที่เหมาะสมเพื่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

1.6 รูปแบบของการวิเคราะห์ระบบ

การบริหารตามวงจรเดมมิง

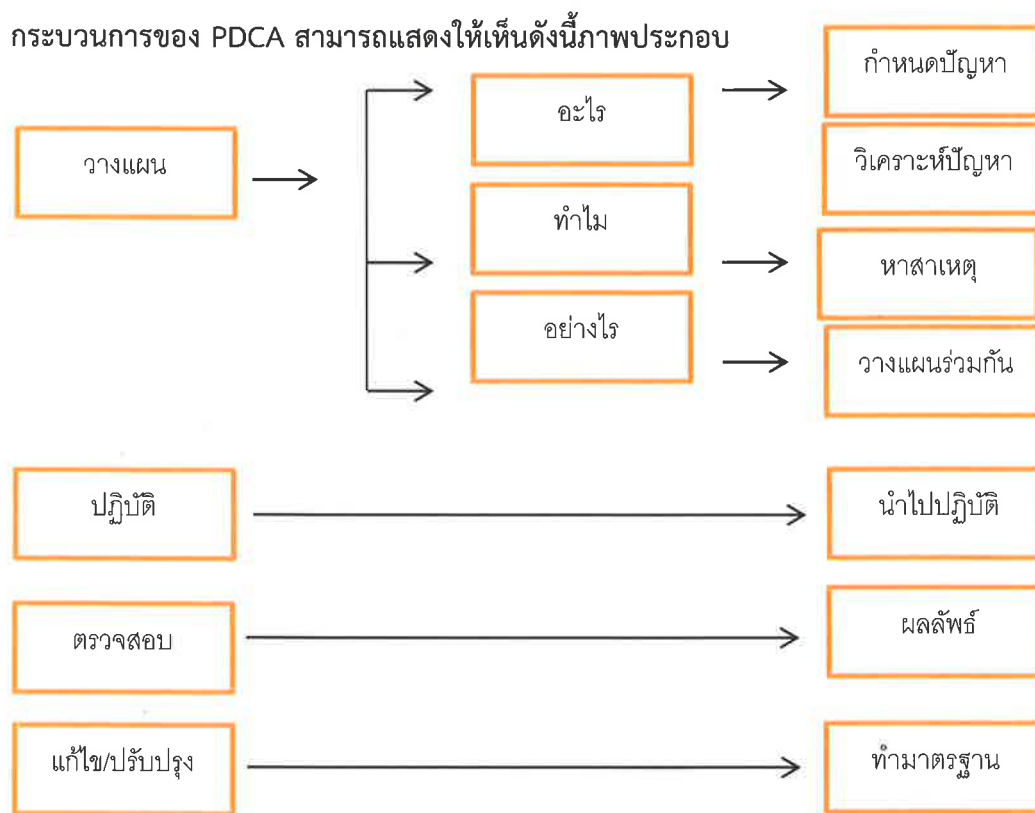
วงจรเดมมิงหรือวงจรควบคุมคุณภาพ PDCA ย่อมาจาก Plan-Do-Check-Act แปลว่า วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง เป็นวงจรที่มีความเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยตรงวงจรเดมมิง สมศักดิ์ สิ้นธุระเวช (2541, หน้า 180-190) กล่าวว่า แนวคิดของวงจรนี้ ชิฮาร์ท (Shewart) เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1939 และเดมมิง เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่นเมื่อปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่เผยแพร่หลายในชื่อ วงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือวงจรคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan-P)

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do-D)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check-C)

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุง (Act-A)



ภาพที่ 1 แสดงกระบวนการของ PDCA

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) การวางแผนงานจะช่วยพัฒนาความคิดต่างๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมาโดยละเอียดให้พร้อมในการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (Do) ประกอบด้วยการทำงาน 3 ระยะ คือ

1. การวางแผนการกำหนดการ ได้แก่ 1) การแยกแยะกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องการกระทำ 2) กำหนดเวลาที่ต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง และ 3) การจัดสรรทรัพยากรต่างๆ

2. การจัดแบบเมทริกซ์ (Matrix Management) การจัดแบบนี้สามารถช่วยดึงเอาผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงจากแหล่งต่างๆ มาได้และเป็นวิธีช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ

3. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน ได้แก่ 1) ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงงานทั้งหมดและทราบเหตุผลที่ต้องกระทำ 2) ให้ผู้ร่วมงานพร้อมในการใช้ดุลพินิจที่เหมาะสม และ 3) พัฒนาจิตใจให้รักการร่วมมือกัน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ทำให้รู้สภาพการของงานที่เป็นอยู่ เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผน ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ
2. รวบรวมข้อมูล

3. พิจารณากระบวนการทำงานเป็นตอนๆ เพื่อแสดงจำนวน และคุณภาพของผลงานที่ได้รับแต่ละขั้นตอนเปรียบเทียบกับที่ได้วางแผนไว้

4. การรายงาน จัดแสดงผลการประเมินรวมทั้งมาตรการป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว โดยรายงานเป็นทางการอย่างสมบูรณ์ และรายงานแบบย่ออย่างไม่เป็นทางการ

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) ผลของการตรวจสอบหากพบว่าเกิดความบกพร่องขึ้นทำให้งานที่ได้ไม่ตรงเป้าหมายหรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติตามแก้ไขปัญหาลักษณะที่ค้นพบ ดังนี้

1. ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย ต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ
 2. ถ้าพบความผิดปกติใดๆ ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกัน
- เพื่อมิให้ความผิดปกตินั้นเกิดขึ้นซ้ำอีกในการแก้ปัญหา เพื่อให้ผลงานได้มาตรฐานอาจใช้มาตรการดังต่อไปนี้ได้แก่ 1) การย้ายนโยบาย 2) การปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงาน และ 3) การประชุมเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

วรภัทร์ ภูเจริญ (2541, หน้า 27) ให้ความหมายและความสำคัญของวัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่ง (P-D-C-A) ไว้ว่า วัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่ง หมายถึง ระบบการบริหารที่มีคุณภาพเป็นที่รู้จักแพร่หลายระบบหนึ่ง ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การนำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Act) การใช้วัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่ง ต้องดำเนินการอย่างมีวินัย ให้ครบวงจรหมุนเวียนไปไม่มีหยุดหย่อนซึ่งแนวคิดวัฏจักรคุณภาพนี้ ชิวฮาร์ท (Shewart) เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1939 นอกจากนี้เดมมิ่งเป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่นในปี ค.ศ.1950 จนเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ทำให้เรียกวัฏจักรนี้อีกชื่อหนึ่งว่า “วัฏจักร เดมมิ่ง และโนริอะคิ คาโน (Noriaki kano) กล่าวว่าจะจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของวัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่ง เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพนั้น ไม่ใช่เพียงแค่การปรับแก้ผลลัพธ์ที่เบี่ยงเบนออกจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการเท่านั้น แต่เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงด้วยการป้องกันมิให้เกิดผลเสียซ้ำซ้อน เรื้อรัง พร้อมกับการยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นในแต่ละรอบของ P-D-C-A อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและมีการวางแผน P-D-C-A มิใช่เป็นแค่วงแหวนที่แบนราบ หากแต่เป็นขดลวดที่ม้วนไต่สูงขึ้นเรื่อยๆ

1.7 การนำทฤษฎีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหา

จากเนื้อหาสาระของวัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่ง อาจกล่าวได้ว่า วัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่งก็คือ แนวคิดและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระบบการบริหารงานที่มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในการบริหารงานของโรงเรียน เป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้บริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียนและผู้ปกครองและผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะ

ที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการ การประณศึกษาแห่งชาติ. 2545, หน้า 7)

ไพโรจน์ หลวงพิทักษ์ และคณะ (2542, หน้า 56-57) กล่าวว่า PDCA Cycle เป็นความรู้พื้นฐานของการบริหารจัดการควบคุมคุณภาพที่ต้องหมุนไปตามวงล้อของกิจกรรม การวางแผน (Plan) ปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ (Check) และกำหนดมาตรการแก้ไข (Action) ด้วยการซ้ำๆ และมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วและมั่นคง โดยขั้นตอนการวางแผน หมายถึง การฟัง การดู การคิด จะเป็นตัวกำหนดว่าผลการปฏิบัติจะออกมาได้ดีหรือไม่ ต้องดูว่าสิ่งที่ได้ขึ้นมา 100 ครั้ง ไม่เท่ากับเห็นครั้งเดียว สิ่งที่เห็น 100 ครั้ง ไม่เท่ากับคิดครั้งเดียว คิด 100 ครั้ง ไม่เท่ากับทำครั้งเดียว ทำ 100 ครั้ง ไม่เท่ากับทำให้เกิดผลครั้งเดียว จากนั้นเข้าสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) ต้องตรวจดูว่าผลงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ ดีขึ้นหรือไม่ ได้รับความพึงพอใจหรือไม่

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545, หน้า43) กล่าวไว้ว่า PDCA ก็คือ วงจรเดมมิง (Deming Cycle) เรียกตามปรมาจารย์ด้านคุณภาพ เดมมิง (Deming) อันประกอบด้วย การวางแผน (P) การนำไปปฏิบัติ (D) การตรวจสอบ (C) และการแก้ไขปรับปรุง (A) ทำหมุนซ้ำไปเรื่อยๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงาน และทำให้ผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อยๆ จึงเท่ากับการสร้างคุณภาพที่นำเชื่อถือมากขึ้น จุดเน้นของวงจร P-D-C-A จึงอยู่ที่การพยายามตอบคำถามให้ได้ว่า “ทำอย่างไรจึงจะดีขึ้น” วางแผนแล้วนำไปปฏิบัติตามแผน ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ หรือตรวจสอบว่าเป็นไปตามค่าดัชนีชี้วัด (KPI) หรือมาตรฐานทั้งหมดหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามนั้นก็นำมาปรับปรุงแก้ไขทบทวน เริ่มวางแผนใหม่ดำเนินการวงจรซ้ำไปเรื่อยๆ

P-D-C-A กับ การแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan)
 - ขั้นที่ 1 เลือกหัวข้อที่จะคิด
 - ขั้นที่ 2 เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
 - ขั้นที่ 3 ระบุสาเหตุต้นตอ
2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do)
 - ขั้นที่ 4 กำหนดแนวทางปรับปรุง
3. ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check)
 - ขั้นที่ 5 ประเมินแนวทางแก้ไข
4. ขั้นตอนการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง (Act)
 - ขั้นที่ 6 จัดทำมาตรฐาน
 - ขั้นที่ 7 บันทึกผลการปฏิบัติและเลือกหัวข้อศึกษาใหม่

ศุภชัย อาชีวะระงับโรค (2547, หน้า 9-10) กล่าวว่า วงจร P-D-C-A เริ่มครั้งแรกโดย สจวต (Stewart) ใช้ในการพัฒนาจากการควบคุมกระบวนการเชิงสถิติ ในสหรัฐอเมริกาเมื่อ ค.ศ. 1930 เรียกว่า วงจรสจวต ต่อมาเมื่อ ค.ศ. 1950 เดมมิง (Deming) ได้นำมาเผยแพร่พัฒนาด้านการบริหาร

คุณภาพ จึงเรียกวางจรเต็มมิ่ง โดยเน้นถึงความสัมพันธ์ 4 ฝ่าย ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า คือ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายขายและฝ่ายวิจัย ต่อมาแนวคิดนี้ได้ถูกพัฒนาให้เข้ากับวงจรกิจการ บริหาร ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบและขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม (ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข) แต่นำมาใช้งานยังไม่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นลักษณะที่ค่อนข้างแข็งกระด้าง ไม่มีการประเมินศักยภาพ ขาดการประสาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน จึงได้มีการปรับปรุงพัฒนาจนเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งวงจรถ่วงจร P-D-C-A สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกๆ เรื่อง เช่น การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน การปรับปรุงการให้บริการ และการริเริ่มโครงการใหม่ๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานด้วยวงจรถ่วงจรเต็มมิ่ง เป็นกระบวนการบริหารคุณภาพที่ก่อให้เกิดกระบวนการวงจรถ่วงจรเต็มมิ่ง จะต้องประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผนการ ตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ประสิทธิภาพในองค์กรหรือหน่วยงาน และนิยมใช้ในองค์กร เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.1 ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” หรือ “Model” ภาษาไทยมีคำแปลหลายคำ เช่น แบบจำลอง ตัวแบบ แบบแผน หุ่นจำลอง เป็นต้น สำหรับความหมายของรูปแบบนั้น นักวิชาการได้ให้ความหมายทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ดังนี้

คาเตอร์ วี กู๊ด (1973 อ้างอิงใน นงนุช ชุมภูเทพ, 2560) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนออกมาเป็นสูตรคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) ได้สรุปความหมายของรูปแบบจาก English and English ว่า หมายถึง สมภาพ (Isomorphism) 1) แบบจำลองของจริง 2) แบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง 3) รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สัญลักษณ์ และหลักการของระบบ 4) แบบแผนตัวอย่างของการดำเนินงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ในระบบ

Merriam Webster's Collegiate Dictionary (1996 อ้างอิงใน รัตนะ บัวสนธ์, 2550) ให้ความหมายของรูปแบบอยู่ค่อนข้างมาก อาทิ 1) ชุดของแผนสำหรับการก่อสร้าง 2) ภาพสำเนา

3) การออกแบบโครงสร้าง 4) ภาพย่อที่เป็นตัวแทนบางสิ่ง 5) คำบรรยายเพื่อช่วยให้เกิดภาพของบางสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง และ 6) ข้อมูลหรือข้อตกลงใดๆ ก็ตามที่จัดระบบนำเสนอไว้ในรูปของคณิตศาสตร์

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง ชุดของแนวคิดซึ่งได้เรียบเรียงไว้ในลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นระบบและมีองค์ประกอบต่างๆที่สัมพันธ์กัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ประกอบด้วย หลักการพื้นฐาน โครงสร้างระบบการบริหาร ขอบข่ายการดำเนินงาน กลยุทธ์พื้นฐาน เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้ เป็นต้น

พรพิมล ธรรมาภิรมย์โชค (2550) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง แบบจำลองโครงสร้างหรือตัวแบบที่จำลองปรากฏการณ์จริง โดยทำให้ความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆที่ปรากฏในรูปแบบนั้น

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ

คัมภีร์ สุดแท้ (2553) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

ปัญญา ทองนิล (2553) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎีประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง

จากความหมายของคำว่ารูปแบบดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองหรือโครงสร้าง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นภาพหรือแนวคิดให้เข้าใจง่ายขึ้น อาจเขียนออกมาเป็นสูตรคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาพก็ได้ เพื่อให้เห็นองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเป็นแนวคิดที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้

2.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการ (Management Process) 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

บาร์โด และ ฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982,p.70) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่ารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ ตัวอย่าง เช่น รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็น

รูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิดซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบจะเป็นส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

จอยส์ วิล และคอลลัน (Joyce well and Calhoun, 2004, pp.24-38) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบว่า ประกอบด้วย ทฤษฎี หรือหลักการที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ แนวทางในการออกแบบกิจกรรมและสิ่งแวดล้อม วิธีการที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และการประเมินผลที่จะแสดงให้เห็นถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นซึ่งเป็นผลจากการใช้รูปแบบซึ่งมีลักษณะ ดังนี้ 1) ลำดับขั้นตอน (Syntax) 2) ระบบสังคม (Social System) 3) หลักการตอบสนอง (Principle of Reaction) 4) สิ่งสนับสนุน (Support System)

ทีศนา แคมมณี (2550, หน้า 221-222) ได้เสนอว่ารูปแบบจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1) ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือหลักของรูปแบบนั้นๆ 2) การบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ 3) การจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้นๆ 4) การอธิบายหรือให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเทคนิคต่างๆ อันจะช่วยให้ระบบนั้นๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550) กล่าวถึง รูปแบบมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ส่วนที่ 1 หลักการพื้นฐาน (1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (2) หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (3) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 2 โครงสร้างระบบการบริหาร ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงาน (1) การเตรียมการดำเนินงาน (2) การดำเนินงาน (3) การประเมินผล และ (4) สรุปและรายงานผล

สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2556) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ตัวแบบหรือระบบ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 การประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขหรือข้อจำกัด

นรินทร์ ลีกระโทก (2557) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ มี 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และบริบท ส่วนที่ 2 ตัวแบบ ประกอบด้วย วิธีการบริหาร ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียม ขั้นตอนดำเนินการ ขั้นประเมินผล และขั้นสรุปผลการดำเนินงาน

เยาวเรศ ตระกูลวิริยุทธ์ (2558) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ มี 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และบริบท ส่วนที่ 2 ตัวแบบ ประกอบด้วย วิธีการบริหาร องค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย

ขั้นตอนการเตรียม ขั้นตอนการ ขั้นประเมินผล และขั้นสรุปผลการดำเนินงาน ส่วนที่ 4 เงื่อนไขและ
ข้อจำกัด ประกอบด้วย เงื่อนไขความสำเร็จ และเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	บราวน์ และไมเบิร์ก (1980)	บาร์โต และฮาร์ทแมน (1982)	จอยส์ วิล และคอลลิน (2004)	พิศนา เขมมณี (2550)	ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550)	สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2556)	นรินทร์ สิกะระโทก (2557)	เยาวเรศ ตระกูลสิริยุทธ์ (2558)	รวม
1. ส่วนนำ									
1.1 ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด				✓	✓	✓	✓	✓	5
1.2 วัตถุประสงค์					✓		✓	✓	3
1.3 ปัจจัยนำเข้า/ บริบท / สภาพแวดล้อม	✓	✓					✓	✓	4
1.4 โครงสร้าง	✓								1
1.5 การบรรยายหรืออธิบายสภาพ				✓					1
1.6 เทคโนโลยี	✓								1
2. ตัวแบบ									
2.1 การบริหาร/ วิธีการบริหาร					✓	✓	✓	✓	4
2.2 ลำดับขั้นตอน/ องค์ประกอบ/ กระบวนการ/ การจัดระบบ	✓	✓	✓	✓				✓	5
2.3 อำนาจหน้าที่/ ขอบข่าย								✓	1
2.4 ระบบสังคม			✓						1
2.5 หลักการตอบสนอง			✓						1
2.6 สิ่งสนับสนุน			✓						1
2.7 การตัดสินใจสั่งการ	✓								1
3. ขั้นตอนการนำรูปแบบไปใช้									
3.1 ขั้นเตรียมการ					✓		✓	✓	3
3.2 ขั้นตอนการ					✓	✓	✓	✓	4
3.3 ขั้นประเมินผล					✓		✓	✓	3
3.4 ขั้นสรุปและรายงานผล					✓		✓	✓	3

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	บราวน์ และโมเบอร์ก (1980)	บาร์โต และฮาร์ทแมน (1982)	จอยส์ วิล และคอลลัน (2004)	ทิตนา แชมมณี (2550)	ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550)	สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2556)	นรินทร์ สีกะโทก (2557)	เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์ (2558)	รวม
4. เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบ									
4.1 เงื่อนไขความสำเร็จ/ ผลผลิต		✓			✓	✓		✓	4
4.2 เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค						✓		✓	2
4.3 ข้อมูลป้อนกลับ		✓		✓					2

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 8 ท่าน ดังนี้ บราวน์ และโมเบอร์ก (1980) บาร์โต และฮาร์ทแมน (1982) จอยส์ วิล และคอลลัน (2004) ทิตนา แชมมณี (2550) ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550) สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2556) นรินทร์ สีกะโทก (2557) เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์ (2558) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย ปรัชญา ทฤษฎี หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า บริบท

ส่วนที่ 2 ตัวแบบ ประกอบด้วย วิธีการบริหารสถานศึกษา ลำดับขั้นตอน องค์ประกอบ กระบวนการ

ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนดำเนินการ ขั้นตอนประเมินผล ขั้นสรุปและรายงานผล

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบ ประกอบด้วย เงื่อนไขความสำเร็จ เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค ข้อมูลป้อนกลับ

2.3 คุณลักษณะของรูปแบบ

คีฟส์ (Keeves, 1988, p.560) กล่าวว่ารูปแบบที่ใช้ประโยชน์ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบหลวมๆ (Associative Relationship)

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร ในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

จากคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบจะต้องมีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง สามารถตรวจสอบได้ด้วยการสังเกต อีกทั้งเป็นการชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผล ทำให้เกิดมโนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งองค์ประกอบของรูปแบบ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดีจะเป็นฐานสำคัญในการพัฒนารูปแบบในลำดับต่อไป

2.4 การพัฒนารูปแบบ

ความหมายของการพัฒนารูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 104 – 106) ได้กล่าวถึงการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนี้ว่าอาจกระทำได้ 2 ขั้นตอนคือ

1. สร้างหรือพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่างๆ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้าซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยสารสนเทศจากการศึกษาองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วจึงเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร/กิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อน สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัวแต่สามารถอธิบายผลได้มาก ฯลฯ ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

2. ทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบหลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้วจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวคิด รูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้ว หรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตามแต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง

หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งในขั้นนี้บางครั้งใช้คำว่า การทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ

ดิเรก วรรณเศียร (2545) กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบ ไว้ว่า การพัฒนาแบบจำลอง (Model Development) หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง ซึ่งประกอบด้วย

1. การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง
2. การกำหนดหลักการและองค์ประกอบของแบบจำลอง
3. การร่างแบบจำลอง
4. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือการทดสอบใช้แบบจำลอง

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบ หรือการพัฒนาแบบจำลอง (Model Development) หมายถึง กระบวนการสร้าง หรือพัฒนาแบบจำลองตลอดจนการทดสอบรูปแบบที่ดีให้มีคุณภาพ การจะนำไปสู่ภาวการณ์ที่ดีในการศึกษาวิจัย

วณิชชา ภัทรประสิทธิ์ (2552) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการสนับสนุนสถานศึกษา เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการพัฒนารูปแบบสรุปได้ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ศึกษาสภาพและปัญหาของการสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์เอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองสถานศึกษาเอกชน

3. ร่างรูปแบบ
4. ตรวจสอบและประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
5. ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ

จินตนา จันทร์เจริญ (2553) กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการในการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของสิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิดและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่สำคัญขององค์ประกอบเดิม

คีฟ (Keeve, 1990; Steiner, 1988) การพัฒนารูปแบบคือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า รูปแบบเสนออะไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ

Willer (1986) ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบว่าอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันออกไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ การสร้างรูปแบบ (Construction) และการหาความตรง (Validation) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินงานอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ

อัมพร พินะสา (2561: หน้า 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา โดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐานของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการศึกษาโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐาน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการจัดการศึกษา โดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐานของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิไลรัตน์ จันธิมา (2561: หน้า 33) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความรู้ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) การพัฒนารูปแบบ 3) การตรวจสอบรูปแบบ 4) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์การพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ	บุญชม ศรีสะอาด (2545)	ดิเรก วรณเดียร (2545)	รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548)	วณิชชา ภัทรประสิทธิ์ (2552)	จินตนา จันทร์เจริญ (2553)	คีพ (Keeve, 1990; Steiner, 1988)	Willer (1986)	อัมพร พิณะสา (2561)	วิไลรัตน์ จันธิมา (2561)	รวม
1.การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง										
1.1 การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร หรือหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		✓		✓	✓				✓	4
1.2 การศึกษาสภาพและปัญหา				✓				✓		2
1.3 การกำหนดหลักการ และองค์ประกอบที่ใช้กับการสร้างรูปแบบ		✓			✓	✓				3

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์การพัฒนารูปแบบ (ต่อ)

ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ	บุญชม ศรีสะอาด (2545)	ติเรก วรรณเศียร (2545)	รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548)	วณิชชา ภัทรประสิทธิ์ (2552)	จินตนา จันทร์เจริญ (2553)	คีฟ (Keeve, 1990; Steiner, 1988)	Willer (1986)	อัมพร พิณะสา (2561)	วิไลรัตน์ จันธิมา (2561)	รวม
2. การพัฒนารูปแบบ										
2.1 การสร้างรูปแบบ	✓		✓				✓	✓		4
2.2 การร่างรูปแบบ		✓		✓		✓			✓	4
3. การประเมินรูปแบบ										
3.1 การตรวจสอบรูปแบบ				✓					✓	2
3.2 การทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ	✓		✓							2
3.3 การตรวจสอบความเหมาะสม การทดสอบรูปแบบ		✓						✓		2
3.4 การหาความตรงของแบบจำลอง							✓			1
3.5 ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ						✓				1
4. การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ										
4.1 การปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์			✓	✓					✓	3

จากการสังเคราะห์การพัฒนารูปแบบตามแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 9 ท่าน ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2545) ติเรก วรรณเศียร (2545) รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) วณิชชา ภัทรประสิทธิ์ (2552) จินตนา จันทร์เจริญ (2553) คีฟ (Keeve, 1990; Steiner, 1988) Willer (1986) อัมพร พิณะสา (2561) และ วิไลรัตน์ จันธิมา (2561) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) การพัฒนารูปแบบ 3) การประเมินรูปแบบ 4) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ

2.5 การตรวจสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วย ข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ อาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง (อุทุมพร จามรมาน, 2541, หน้า 23) คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง และเหตุผลระหว่างตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Sample, Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อคือ

2.1 การสร้างรูปแบบใหม่หรือ

2.2 การปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

ไอส์เนอร์ (Eisner, 1976, page 192–193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การตรวจสอบโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making model) ใดๆอย่างหนึ่ง แต่การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป อาจเป็นการผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการตรวจสอบ

2. เป็นรูปแบบการตรวจสอบที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะตรวจสอบ โดยพัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้นเฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นแบบที่ใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีดุลยพินิจที่ดีทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิตนเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

ทั้งนี้ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสิ่งสำคัญ การตรวจสอบรูปแบบในการวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้ตัวบุคคลหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 4 ปี

การทดสอบรูปแบบนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากของการสร้างรูปแบบ ถ้าไม่มีการทดสอบรูปแบบ รูปแบบที่สร้างขึ้นก็ไม่เกิดประโยชน์อะไรมากนักเพราะเป็นเพียงการพิจารณาความสอดคล้องของรูปแบบกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์เท่านั้น ทำให้ไม่สามารถพัฒนารูปแบบที่สร้างขึ้นไปสู่การเป็นทฤษฎีได้

McMillance & Schumacher (2001: Page 530-531; Owen, 1993: Page 41-45) ได้นำเสนอแนวทางการประเมินรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง 2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2555) กล่าวถึงมาตรฐานของการประเมินสำหรับการประเมินเอกสารและโครงการทางการศึกษา จัดเป็น 4 หมวด ดังนี้

1. มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประเมินถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมิน ในการตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้

2. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่าการประเมินได้ทำอย่างเหมาะสมตามกฎหมาย ระเบียบ จรรยาบรรณ มีการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้เกี่ยวข้องในการประเมินและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประเมิน

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องประกันว่าการประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อค้นพบและสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน

อัมพร พิณะสา (2561: หน้า 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐานของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดำเนินการประเมินรูปแบบ 4 ประการ คือ 1) ด้านความเป็นประโยชน์ 2) ด้านความเป็นไปได้ 3) ด้านความเหมาะสม 4) ด้านความถูกต้อง มาเป็นกรอบในการประเมินรูปแบบการจัดการศึกษาโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิไลรัตน์ จันธิมา (2561: หน้า 38) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ใช้การประเมินรูปแบบ 2 วิธีการ คือ 1) การประเมินรูปแบบเชิงคุณภาพ โดยใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินรูปแบบโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) 2) การประเมินรูปแบบเชิงปริมาณ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามแนวคิดของ McMillance & Schumacher (2001) Maduas, Scriven & Stuffulebeam (1993) และศิริชัย กาญจนวาสี (2554)

สรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบ เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์และเหตุผลระหว่างตัวแปรและการประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ ด้วยรูปแบบ 2 วิธี คือ 1) การประเมินรูปแบบเชิงคุณภาพ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ต้องการตรวจสอบ 2) การประเมินรูปแบบเชิงปริมาณ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อดำเนินการประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ดังนี้

- 1) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards)
- 2) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards)
- 3) ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) และ
- 4) ด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards)

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพ

3.1 ความหมายของการพัฒนาทักษะอาชีพ

3.1.1 ความหมายของการพัฒนา

สนธยา พลศรี (2547, หน้า 2) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ

ปกรณัม ปรียากร (2538, หน้า 5) กล่าวว่า โดยรูปศัพท์ การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงทีละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (2556) รูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี

3.1.2 ความหมายของทักษะ (Skill)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (2556) ให้ความหมายของทักษะ หมายถึง ความสามารถ ความถนัด ความชำนาญ ความสามารถเฉพาะ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2554, หน้า 19) ให้ความหมายของทักษะ หมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว

พีระ พนาสุภน (2556) ให้ความหมายของ ทักษะ คือ ความสามารถในการปฏิบัติได้ในระดับที่ทำได้อย่างคล่องแคล่วหรือชำนาญ อันเกิดจากการทำงานหรือปฏิบัติบ่อยๆ

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) ให้ความหมายของ ทักษะ คือ ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคมที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อยๆ

นวลละออง อุทามนตรี (2558) ให้ความหมายของ ทักษะ คือ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และได้ผลงานเป็นอย่างดี

3.1.3 ความหมายของอาชีพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (2556) ให้ความหมายของ อาชีพ หมายถึง การเลี้ยงชีวิต การทำมาหากิน การทำงานเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2554, หน้า 12) ให้ความหมายของ อาชีพ หมายถึง หน้าที่การงานที่พึงประสงค์ต่อสังคม และสร้างผลตอบแทนที่เป็นรายได้ ตรงตามความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต

กัญญภัทร จำปาทอง (2558, หน้า 11) กล่าวว่า อาชีพ หมายถึง การทำงานอย่างเป็นประจำเพื่อมีรายได้มาเลี้ยงตนเอง

3.1.4 ส่วนประกอบของทักษะอาชีพ

พศรัตน์ มีลวด (2559) กล่าวว่า ทักษะอาชีพ ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการทำงาน ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการแสวงหาความรู้ และทักษะการจัดการ

กัญญาณัฐ ปูนา (2562) กล่าวไว้ว่า ทักษะอาชีพ ประกอบด้วย ทักษะการยืดหยุ่นและ
ความสามารถในการปรับตัว ทักษะด้านการริเริ่มและการกำกับดูแลตนเองได้ ทักษะด้านสังคมและ
ทักษะข้ามวัฒนธรรม ทักษะด้านการมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ และทักษะด้านภาวะ
ผู้นำและความรับผิดชอบ

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพ

3.2.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Ginzberg's Theory

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Ginzberg's Theory (Shen-Miller, McWherter and Bartone, 2013) สามารถนำมาเป็นแนวคิดพื้นฐานในการจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพสำหรับผู้เรียน
ระดับมัธยมศึกษาให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย ซึ่งแบ่งพัฒนาการทางอาชีพออกเป็น 3 ระยะ
ดังนี้

ระยะที่ 1 ช่วงวัยเด็กตอนต้น (อายุก่อน 11 ปี) เป็นวัยที่อยู่ในช่วงที่เรียกว่า ระยะคิด
ฝัน หรือจินตนาการ (Fantasy Period) เด็กจะมีความสนใจหรือคิดฝันถึงอาชีพที่ตนอยากเป็นในอนาคต
โดยยังไม่ได้คำนึงถึงเหตุผลและสภาพความเป็นจริงของตน แต่จะเลือกตามความคิดจินตนาการและ
การได้รับอิทธิพลจากการพบเห็นกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพที่อยู่รอบๆ ตัวของพวกเขา

ระยะที่ 2 ช่วงวัยเด็กตอนปลายและวัยรุ่น (อายุประมาณ 11-18 ปี) ซึ่งเป็นผู้เรียน
ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาตอนปลาย และระดับมัธยมศึกษาเป็นวัยที่อยู่ในช่วงที่เรียกว่า ระยะทดลอง
เลือกอาชีพ (Tentative Period) พัฒนาการทางอาชีพในช่วงวัยนี้จะเริ่มมีการเลือกอาชีพตาม
มวลประสบการณ์ของแต่ละคนที่ได้ประสบ ซึ่ง Ginzberg's และคณะได้แบ่งพัฒนาการที่มี
การเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ขั้นย่อย ซึ่งครุแนะแนวและบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาเป็นแนวทางใน
การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านอาชีพให้เหมาะสมกับวัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 ช่วงวัยเด็กตอนปลาย (อายุประมาณ 11-12 ปี) เป็นช่วงวัยของผู้เรียน
ระดับประถมศึกษาตอนปลายจะมีพัฒนาการทางอาชีพที่เรียกว่า ขั้นความสนใจ (Interest Stage)
เด็กจะเริ่มมีความสนใจต่ออาชีพต่างๆ ที่ตนได้ประสบและเริ่มเรียนรู้ว่าตนเองชอบ หรือไม่ชอบอาชีพ
อะไร

ขั้นที่ 2 ช่วงวัยรุ่นตอนต้น (อายุประมาณ 13-14 ปี) เป็นช่วงวัยของผู้เรียน
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จะมีพัฒนาการทางอาชีพที่เรียกว่า ขั้นความสามารถ (Capacity Stage)
ในขั้นนี้ผู้เรียนที่เป็นวัยรุ่นตอนต้นจะเริ่มตระหนักถึงความสามารถของตนเองว่าความสามารถที่ตนเอง
มีอยู่นั้นเพียงพอต่อการก้าวสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้นๆ ได้หรือไม่ นั่นคือ นอกจากผู้เรียน
จะรู้จักตนเองเกี่ยวกับความชอบ ความสนใจแล้ว ผู้เรียนจะเริ่มหันมาสำรวจตนเองว่ามีความสามารถใน
การเข้าสู่อาชีพที่ตนเองชอบหรือสนใจนั้นหรือไม่

ขั้นที่ 3 ช่วงวัยรุ่นตอนกลาง (อายุประมาณ 15-16 ปี) เป็นช่วงวัยของผู้เรียน
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จะมีพัฒนาการทางอาชีพที่เรียกว่า ขั้นค่านิยม (Values Stage) ผู้เรียน

วัยรุ่นที่มีพัฒนาการสมวัยจะเริ่มพิจารณาถึงค่านิยมและจัดลำดับความสำคัญของค่านิยมในชีวิตของตนเอง รวมทั้งคำนึงถึงวิถีชีวิตในการประกอบอาชีพว่าอาชีพใดจะเติมเต็มความต้องการและสอดคล้องกับค่านิยมของตน ซึ่งผู้เรียนที่มีพัฒนาการด้านอาชีพที่สมวัยในชั้นค่านิยม คือ ผู้ที่สามารถบอกได้ว่าตนเองมีค่านิยมในอาชีพอย่างไร อาชีพใดจะสามารถเติมเต็มค่านิยมที่ตนเองมีอยู่ และค่านิยมในอาชีพนั้นมีคุณค่าต่อสังคมและการพัฒนาตนเองอย่างไร

ขั้นที่ 4 ช่วงวัยรุ่นตอนปลาย (อายุประมาณ 17-18 ปี) เป็นช่วงวัยของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จะมีพัฒนาการทางอาชีพที่เรียกว่า ขั้นการเปลี่ยนแปลง (Transition Stage) ซึ่งผู้เรียนที่มีพัฒนาการด้านอาชีพที่สมวัยในขั้นการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่สามารถตัดสินใจเลือกอาชีพ และได้เริ่มทดลองลงมือปฏิบัติจริงในอาชีพ รวมทั้งสามารถรับผิดชอบต่อผลดี ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการทดลองทำอาชีพนั้นๆ ด้วยตนเอง ตลอดจนเริ่มมีความรับผิดชอบต่อผลดี ผลเสียที่เกิดจากการทดลองทำอาชีพนั้นๆ ของตนด้วย

ระยะที่ 3 ช่วงวัยรุ่นตอนปลายจนถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (อายุระหว่าง 19-21 ปี) ซึ่งเป็นนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือผู้ที่เริ่มเข้าสู่งานอาชีพ เป็นวัยที่อยู่ในช่วงที่เรียกว่า ระยะพิจารณาเลือกตามความเป็นจริง (Realistic Period) บุคคลจะเริ่มมีความชัดเจนและสามารถระบุอาชีพที่ตนสนใจได้อย่างเฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น ในระยะนี้มีขั้นตอนย่อย 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นสำรวจ (Exploration Stage) หลังจากสำรวจข้อมูลอาชีพที่เป็นตัวเลือกหลายๆ อาชีพแล้วบุคคลที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลายจนถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะจำกัดทางเลือกอาชีพให้แคบลงขึ้นอยู่กับความสนใจในอาชีพ รวมทั้งทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคล

ขั้นที่ 2 ขั้นตกผลึก (Crystallization Stage) เป็นพัฒนาการที่วัยรุ่นตอนปลายจนถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะมีความชัดเจนในอาชีพและมีความมุ่งมั่นที่จะเข้าสู่อาชีพที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 ขั้นพัฒนาลักษณะเฉพาะของอาชีพ (Specification Stage) บุคคลจะแสวงหาประสบการณ์ด้านการทำงานหรือหลักสูตรฝึกอบรมที่ต้องใช้ในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้เพื่อการเข้าสู่อาชีพอย่างประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายในอาชีพที่ได้เลือกไว้

3.2.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Super

บุคคลจะมีพัฒนาการทางอาชีพที่แบ่งออกเป็น 5 ขั้น แต่ละขั้นมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน (Super, 1957 cited in Sharf, 2013, หน้า 10 และ Creager and Deaco, 2012, หน้า 53) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ช่วงวัยเด็กจนถึงวัยรุ่นตอนต้น (ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 14 ปี) เป็นเด็กช่วงก่อนวัยเรียน จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในขั้นนี้ Super กล่าวว่าจะมีพัฒนาการในขั้นการเจริญเติบโต (Growth Stage) เด็กที่มีพัฒนาการสมวัยจะมีความอยากรู้อยากเห็น มีความคิด

จินตนาการ มีความสนใจ และเริ่มรับรู้ในศักยภาพของตนเอง โดยสร้างเป็นอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ซึ่งเป็น ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองที่สัมพันธ์อยู่กับอาชีพต่างๆ รอบๆ ตัว

ขั้นที่ 2 ช่วงวัยรุ่นตอนกลางจนถึงวัยผู้ใหญ่ (อายุประมาณ 15 - 24 ปี) เป็นผู้เรียน ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไปจนถึงระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี รวมทั้งผู้ที่เข้าสู่งานอาชีพ ในช่วงวัยนี้ Super กล่าวว่า เป็นพัฒนาการทางอาชีพในขั้นการสำรวจ (Exploration Stage) เป็นช่วงวัยที่เริ่มมีความชัดเจน สามารถจำกัดขอบเขตและชี้เฉพาะเจาะจงได้มากขึ้นว่าตนเองมีความสามารถ ความถนัด และมีความสนใจในอาชีพอะไร พัฒนาการดังกล่าวเกิดจากบุคคลได้เชื่อมโยงอัตมโนทัศน์ของตนเข้ากับโลกของงาน

ขั้นที่ 3 ช่วงวัยผู้ใหญ่ (อายุประมาณ 25 - 44 ปี) เป็นวัยทำงานที่อยู่ในขั้นการ สร้างหลักฐาน (Establishment Stage) เป็นช่วงที่บุคคลเริ่มประกอบอาชีพที่มั่นคง ถาวร และมีความก้าวหน้าในอาชีพ กล่าวคือ บุคคลจะทำงานในสาขาอาชีพที่ตนเองเลือก สร้างสรรค์ผลงานในอาชีพของตน และมุ่งมั่นทำงานเพื่อความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งความมั่นคงในฐานะทางเศรษฐกิจด้วย

ขั้นที่ 4 ช่วงวัยผู้ใหญ่มาก่อนก้าวเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ (อายุ 45 - 64 ปี) เป็นช่วงวัย ของผู้ที่ทำงานมาได้ในระยะหนึ่งจนกระทั่งถึงวัยเกษียณอายุการทำงาน Super เรียกพัฒนาการขั้นนี้ว่า ขั้นการธำรงรักษา (Maintenance Stage) เป็นช่วงวัยที่บุคคลดูแลงานอาชีพของตนให้มั่นคง พร้อมกันนั้น ก็ปรับปรุงให้ทันสมัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับอาชีพของตน ภาวะดังกล่าวนี้ บุคคลจะพยายามรักษาระดับความสำเร็จในงานอาชีพของตนท่ามกลางความท้าทายในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของครอบครัวของตนเองด้วย

ขั้นที่ 5 ช่วงวัยผู้สูงอายุ (อายุ 65 ปีขึ้นไป) Super กล่าวว่า เป็นพัฒนาการด้านอาชีพ ในขั้นการเสื่อมถอย (Decline Stage) เป็นช่วงวัยที่ชะลอตัวจากการทำงาน มีการวางแผนและใช้ชีวิตแบบผู้เกษียณอายุจากการทำงาน ใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวหรืออาจเป็นอาสาสมัคร และใช้เวลาทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบมากขึ้น

3.2.3 ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของทิตแมนและโอฮารา (Tiedeman and O'Haras Theory of Career Development)

Tiedeman and Hara ได้สร้างทฤษฎีการพัฒนาอาชีพขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพของอีริกสัน (Erikson,s Theory of Personality Development) เป็นพื้นฐานนอกจากนี้ ทิตแมนและโอฮารา ยังได้แนวความคิดจาก Ginzberg's และ Super มาสร้างทฤษฎีจึงทำให้ทฤษฎีของเขาเป็นทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นทั้งด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการปรับตัวในอาชีพของบุคคล ทิตแมนและโอฮาราเห็นว่าพัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องสร้างเอกลักษณ์ด้าน อาชีพเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับงานเขาได้อธิบายว่าประสบการณ์ใหม่ ๆ ทำให้บุคคลสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพขึ้น การสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีวดังกล่าวเป็นการสร้างเอกลักษณ์ในการท างานของตนเอง

เพื่อให้ตนเองสามารถอยู่ในสังคมได้ การสร้างเอกลักษณ์ของตนเองเป็นปรากฏการณ์ทางด้านจิตวิทยา และสังคมวิทยา พัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพ ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ หลายขั้นซึ่งบางครั้งอาจจะเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าตลอดชีวิตของบุคคลเมื่อบุคคลต้องเปลี่ยนงานใหม่อยู่เสมอ

3.2.3.1 ทฤษฎีของทิตแมนและโอฮาราแบ่งออกเป็นระยะใหญ่ ๆ ได้ 2 ระยะ คือ

1) ระยะเตรียมเลือกอาชีพ (Period of Anticipation or Preoccupation) ในระยะนี้แบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ได้ 4 ขั้น คือ

1.1) ขั้นสำรวจ (Exploration Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทำการสำรวจ ข้อมูลต่าง ๆ และประเมินตนเองในด้านความสนใจความสามารถความถนัดประสบการณ์ลักษณะ สาขาวิชาและลักษณะอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนการประเมินความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพ

1.2) ขั้นการก่อตัวของความคิด (Crystallization Stage) ในขั้นนี้ บุคคล จะนำเอาข้อมูลในขั้นสำรวจมาพิจารณารวมกับค่านิยมและเป้าหมายในชีวิตของตนเองประเภท ของ อาชีพและทางเลือกอื่น ๆ ความคิดจะเริ่มชัดเจนขึ้น

1.3) ขั้นการทดลองเลือกอาชีพ (Choice Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะ ทดลองตัดสินใจเลือกอาชีพการตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งนี้จะเป็นการตัดสินใจชั่วคราวหรือถาวรนั้น ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่บุคคลได้ทราบในขั้นการสำรวจและขั้นการก่อตัวความคิด

1.4) ขั้นการพิจารณารายละเอียด (Clarification Stage) ในขั้นนี้ บุคคลจะหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อขจัดความสงสัยและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและชัดเจนเพียงพอ เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอน

3.2.3.2 ระยะการประกอบอาชีพและการปรับตัว (Period of Implementation and Adjustment) ในระยะนี้บุคคลพร้อมและเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกสรรมาแล้วระยะการประกอบ อาชีพและการปรับตัวแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ได้ 3 ขั้น คือ

1) ขั้นเข้าสู่การศึกษาหรืออาชีพ (Induction Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะ เข้าศึกษาใน สาขาวิชาชีพเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพหรือเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกไว้แล้ว โดยทั่วไปบุคคล จะยอมรับและปรับตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

2) ขั้นการปรับปรุง (Reformation Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะได้รับการยอมรับใน สภาพแวดล้อมทางการศึกษาหรืออาชีพที่ได้เลือกแล้วบุคคลจะพยายามประนีประนอมกันระหว่าง เป้าหมายของตนเองกับของคนกลุ่มใหญ่และในที่สุดเขาก็จะคล้อยตามกลุ่ม

3) ขั้นความมั่นคง (Integration Stage) ในขั้นนี้บุคคลมีความมั่นคงและมีความสำเร็จ ในการศึกษาหรือการประกอบอาชีพ แล้วเห็นว่าอาชีพนั้นเหมาะสมกับตนเองเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึก ไม่พึงพอใจกับอาชีพที่เขาเลือกเขาอาจจะเริ่มกระบวนการเลือกอาชีพใหม่อีกโดยใช้ข้อมูลจาก กระบวนการเลือกครั้งแรกเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 23) การเสริมทักษะอาชีพในสถานศึกษาจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโดยคำนึงถึงพัฒนาการและความพร้อมของแต่ละช่วงวัยของนักเรียน ดังนี้

ระดับปฐมวัย : เตรียมความพร้อมให้เด็กได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องโดยจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีความสุข และเหมาะสมตามวัยส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ประหยัด พอเพียง รวมถึงมีโอกาสได้เรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับตนเอง บุคคลและสภาพแวดล้อม รวมทั้งอาชีพของคนในชุมชนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อกระตุ้นความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองของเด็กเกี่ยวกับอาชีพผ่าน ประสบการณ์ตามช่วงวัยของนักเรียน เช่น การเล่นบทบาทสมมติในอาชีพตามแบบบุคคลในครอบครัว หรือในโรงเรียน เป็นต้น

ระดับประถมศึกษา : เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมแนะแนวให้นักเรียนรู้จักอาชีพ และเห็นความสำคัญของอาชีพ (Career Awareness) ทั้งอาชีพของครอบครัว อาชีพในชุมชน อาชีพในท้องถิ่น อาชีพภายในประเทศและอาชีพนานาชาติ รวมทั้งการแนะนำอาชีพ หรือ ปฐมนิเทศอาชีพ (Career Orientation) ให้นักเรียนมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทำงาน รู้จักใช้เครื่องมืออย่างง่าย ๆ ในการทำงาน และสามารถทำงานด้วยกระบวนการที่ไม่ซับซ้อน ได้สร้างเสริมลักษณะนิสัยในการทำงานที่พึงประสงค์ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดออม รวมถึงใช้พลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างประหยัด คุ่มค่า และถูกวิธีเพื่อเป็นพื้นฐานสู่การเรียนรู้อาชีพ และการฝึกทักษะอาชีพในระดับที่สูงขึ้น

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น : การจัดหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนรู้จักตนเอง ค้นพบตนเอง สามารถตัดสินใจวางแผนศึกษาต่อเพื่อเข้าสู่อาชีพหรือออกไปประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต โดยผ่านการสำรวจความถนัด ความสนใจ ความสามารถของตนเอง (Career Exploration) เรียนรู้ความแตกต่างของอาชีพ และค้นหาความต้องการของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกอาชีพ ที่เหมาะสม นักเรียนได้รับประสบการณ์ฝึกทักษะ และเตรียมคุณลักษณะที่จำเป็นของอาชีพต่าง ๆ อย่างหลากหลาย สามารถวางแผนการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายทั้งสายสามัญและสายอาชีพ หรือเรียนควบคู่ทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ (ระบบทวิศึกษา) และเชื่อมโยงการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาอย่างมีเป้าหมายหรือกรณีที่ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อก็สามารถ นำทักษะอาชีพที่ตกผลึกในตัวนักเรียนไปประยุกต์ใช้ในการประกอบสัมมาอาชีพเลี้ยงตนเองได้ต่อไป

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย : เตรียมนักเรียนเข้าสู่การประกอบอาชีพ (Career Preparation) ศึกษาต่อในสาขาอาชีพที่ตนถนัด สถานศึกษาควรจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อวางพื้นฐานความรู้และทักษะทางอาชีพเฉพาะทางมากขึ้น โดยอาจจัดเป็นแผนการเรียนที่มีจุดเน้น และเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้นักเรียนได้เลือกเรียนตามความถนัดและความต้องการของตนมีโอกาสได้รับ

ประสบการณ์และฝึกทักษะทางอาชีพรวมถึงการปรับตัวเข้ากับอาชีพ (Career Assimilation) โดยทดลองฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลอง

อนุชา โสมาบุตร (2556) องค์กรประกอบของทักษะชีวิตและงานอาชีพ (Life and Career Skills) ประกอบด้วย องค์กรประกอบสำคัญในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ได้แก่

1.1) การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) โดย (1) ปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และบริบทตามเวลาที่กำหนด และ (2) ปรับตัวเพื่อกาเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

1.2) เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (Be Flexible) โดย (1) สามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน และ (3) มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้านเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

2) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ (Initiative and Self-Direction) ได้แก่

2.1) การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา (Manage Goals and Time) โดย (1) กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด (2) สร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด (ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว) และ (3) ใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

2.2) การสร้างงานอิสระ (Work Independently) โดยกำกับติดตามจำแนก วิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญและกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก

2.3) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง (Be Self-Directed Learners) โดย (1) มุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ (2) เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูง มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ (3) เป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และ (4) สามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากอดีตมุ่งสู่เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) ประกอบด้วย

3.1) ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น (Interact Effectively with Others) โดย (1) รอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-การพูดในโอกาสต่าง ๆ และ (2) สร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

3.2) การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ (Work Effectively in Diverse Teams) โดย (1) ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ (2) เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการยอมรับในข้อแตกต่าง สามารถมองเห็นคุณค่าใน

ความแตกต่างเหล่านั้น (3) พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้นสามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้ โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

4) การเพิ่มผลผลิตและการรับผิดชอบ (Productivity and Accountability) ประกอบด้วย

4.1) การจัดการโครงการ (Manage Projects) โดย (1) กำหนดเป้าหมายให้ ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน และ (2) วางแผน จัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหาร จัดการให้ เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง

4.2) ผลผลิตที่เกิดขึ้น (Produce Results) โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมี จุดเน้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ (1) การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต (2) สามารถบริหารเวลาและบริหาร โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ (Multi-tasks) (4) การมีส่วนร่วม อย่างแข็งขัน (5) นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ และ (6) ยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม 5) ภาวะผู้นำและควมรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) หมายถึง ความเป็นตัวแบบและ เป็นผู้นำคนอื่น (Guide and Lead Others) โดย (1) ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้เพื่อนำพาคณะการก้าวบรรลุจุดหมาย (2) เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำพาคณะการก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (3) ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน และ (4) เป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ผู้อื่นยอมรับ

กรมการจัดหางาน (2559, หน้า 13) แนวทางการเลือกอาชีพ ประกอบด้วย ประการแรก ต้องรู้จักตัวเองโดยเริ่มจากการสำรวจรูปร่างและลักษณะของร่างกาย สติปัญญา ความสามารถ อารมณ์จิตใจ ค่านิยม ทักษะ ความชอบหรือความสนใจ บุคลิกภาพ และ ความถนัดของตนเอง คงไม่มีใครรู้จักตัวเองดีเท่ากับตัวเอง อย่างไรก็ตามนักจิตวิทยาเขาก็มีเครื่องมือสำหรับวัดบุคลิกภาพหรือความถนัด เพื่อค้นหาตนเองว่ามีความชอบ มีบุคลิกลักษณะหรือความถนัด ด้านไหน

ประการที่สอง ต้องรู้จักอาชีพ ผู้ที่รู้จักอาชีพและมีความพร้อมของข้อมูลอาชีพที่ดี มักจะตัดสินใจเลือกเรียนในสาขาวิชาคณะหรือสถาบันการศึกษาที่ตนเองได้พิจารณาแล้ว และเมื่อ ตั้งใจเรียนจนสำเร็จการศึกษาก็มักจะได้งานทำ ไม่ต้องอยู่ในภาวะตกงานหรือว่างงานหลายคนมักจะ เรียนโดยปราศจากหลักการ ไม่ยึดหรือไม่คำนึงถึงอาชีพที่จะต้องทำในอนาคตขอเพียงเรียนให้จบหรือ เลือกเรียนตามกระแสเพื่อนเพื่อนเรียนอะไรที่สถาบันไหนก็ตามไปเรียนด้วย ซึ่งไม่ใช่หลักการเลือก เรียนที่ดีข้อมูลอาชีพที่ควรรู้เช่น ลักษณะงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ประการที่สาม รู้ทิศทางตลาดแรงงานการพิจารณาเลือกอาชีพมีแนวทางดังนี้ 1) ต้องศึกษาติดตามการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจสังคมโลก ด้วยการ หมั่นอ่านข่าวหนังสือพิมพ์ค้นหาข้อมูลจากสื่ออินเทอร์เน็ต รายงานการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวโน้ม ความต้องการแรงงานโดยประเด็นที่ควรสนใจเป็นพิเศษ คือ อาชีพที่จะเกิดขึ้นใหม่ซึ่งมักจะเปลี่ยนแปลง ไปตามเศรษฐกิจสังคมของโลกและประเทศสำหรับประเด็นที่กล่าวถึงกันมากในช่วงทศวรรษนี้เห็นจะ ได้แก่ การเปิด “ประชาคมเศรษฐกิจ

อาเซียน” (ASEAN Economic Community : AEC) ซึ่งมีสาขา อาชีพแห่งอนาคตที่เป็นที่ต้องการของ ตลาดหลังเปิด AEC เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก

2) ต้องทราบแนวโน้มของเศรษฐกิจและรายได้ของประเทศ ข้อนี้มีหลักการง่าย ๆ คือ “การจะเลือกประกอบอาชีพใด ควรดูจากรายได้ของประเทศว่ามาจากภาคเศรษฐกิจหรืออุตสาหกรรม ใด การจะเลือกประกอบอาชีพใดให้ดูจากรายได้หรือค่าตอบแทนแรงงานในอาชีพนั้น” แน่ใจว่าทุกคน หวังที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบ้าน มีรถ และมีเงินทองสำหรับใช้สอยในชีวิตประจำวันเพราะฉะนั้นผู้เข้าสู่ ตลาดแรงงานใหม่จึงควรติดตามและสังเกตอาชีพรอบตัวที่พบเห็นในสังคม มีวิธีการ อยู่วิธีการหนึ่ง เรียกว่า “การวิจัยอาชีพ” โดยผู้ที่สนใจที่จะประกอบอาชีพใด ให้ทำการวิจัยด้วยการ สํารวจอาชีพที่ สนใจหรืออาชีพที่ใฝ่ฝันไว้และสอบถามจากผู้รู้ (Key Person) 3 คน คือ นายจ้าง ผู้ประกอบอาชีพนั้นอยู่ และหน่วยงานผลิตกำลังคนหรือสถาบันการศึกษาที่ออกแบบหลักสูตรการศึกษา ต่าง ๆ เพราะกลุ่ม บุคคลเหล่านี้จะมีข้อมูลและทราบแนวโน้มสถานการณ์สภาพการทำงานที่เกี่ยวข้อง กับอาชีพที่สนใจ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้วจึงนำมาสังเคราะห์และสรุป เพื่อเป็นทางเลือกในการ ตัดสินใจว่าเหมาะสม ที่จะเรียนต่อในสาขาวิชานั้น ๆ หรือไม่

กระทรวงแรงงาน (2555) สิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ข้อมูลด้านอาชีพเป็นข้อมูลที่มีขอบข่ายกว้างขวางมาก ซึ่งขอบข่ายของข้อมูลด้านอาชีพพอสรุปได้ดังนี้

1) แนวโน้มของตลาดแรงงานเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการผู้ทำงานในด้าน ต่าง ๆ ในปัจจุบัน และการพยากรณ์ที่จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นหรือลดลงในอนาคต

2) ลักษณะงาน งานที่จะต้องทำเป็นประจำมีลักษณะอย่างไร ผู้ทำงานจะต้องทำ อะไรบ้าง เป็นงานที่ทำให้เกิดความเพลิดเพลินหรือก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายงานใหญ่หรืองานเล็ก มีความรับผิดชอบที่สำคัญหรือไม่ ต้องเกี่ยวข้องกับตัวเลข สิ่งของหรือคน ต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์ มากหรือไม่ ต้องนั่งทำงาน ยืนทำงาน ต้องเดินทางหรือไม่

3) สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของงาน เช่น ร้อน เย็น ขึ้น แห้ง เปียก ฝุ่นละออง สกปรก เสียงดังในอาคาร กลางแจ้ง ในโรงงานมีสารพิษ มีสารกัมมันตภาพรังสี มีความขัดแย้ง เป็นต้น

4) คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ อายุ ได้มีการกำหนดช่วงอายุในการทำงาน และ เกษียณไว้อย่างไร เพศ อาชีพนั้น ๆ โดยทั่วไปเป็นอาชีพสำหรับเพศหญิงหรือเพศชายหรือให้โอกาส ทั้งหญิงทั้งชาย หรือให้โอกาสแก่เพศใดเพศหนึ่งมากกว่า

5) การเข้าประกอบอาชีพ การเข้าประกอบอาชีพต้องมีวิธีการอย่างไร โดย การสมัคร งานกับนายจ้างด้วยตนเองต้องมีการสอบสัมภาษณ์หรือต้องสอบข้อเขียนด้วย ถ้าเป็นการ ประกอบ อาชีพอิสระต้องใช้ทุนทรัพย์เพื่อดำเนินกิจการมาน้อยเพียงใด

- 6) รายได้ในการประกอบอาชีพนั้น ๆ จะมีรายได้เป็นวัน สัปดาห์ เดือน ปี โดยเฉลี่ยแล้วเป็นเงินเท่าใด
- 7) ความก้าวหน้าอาชีพนั้น ๆ จะมีความก้าวหน้าเพียงใด จะต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมมีความสามารถหรือประสบการณ์อย่างไร จึงจะได้เลื่อนขั้นขึ้นมาน้อยเพียงใด การประกอบอาชีพเดิมนำไปสู่อาชีพใหม่หรือไม่
- 8) การกระจายของผู้ประกอบอาชีพมีผู้ประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใดและกระจายอยู่ทั่วประเทศหรือมีอยู่เพียงบางจังหวัด ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ผู้ประกอบอาชีพที่ใดก็ได้หรือ จะต้องอยู่ที่ใดที่หนึ่งโดยเฉพาะ
- 9) ข้อดีและข้อเสีย อาชีพแต่ละอย่างย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจและความต้องการของผู้ประกอบอาชีพของแต่ละคน งานบางอย่างอาจมีการทำงานล่วงเวลาทำงานในวันเสาร์อาทิตย์หรือวันหยุด และการเดินทางไปปฏิบัติในท้องที่อื่น ๆ งานบางอาชีพมีความมั่นคงกว่างานอาชีพอื่น ฯลฯ

ประการที่ 2 ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความสนใจ บุคลิกภาพ สติปัญญา ความถนัด ทักษะความสัมฤทธิ์ผล ประสบการณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผล ความรับผิดชอบ ความอดุสาหะ ความตรงต่อเวลา ความอบอุ่น ระดับการกล้าเสี่ยง ความเป็นคนเปิดเผย ความไม่ยึดหยุ่น ความแกร่งของจิตใจ ความรู้สึกเกี่ยวกับคุณค่าแห่งตน ความสามารถในการตัดสินใจ วุฒิภาวะทางอาชีพ เพศ เชื้อชาติ อายุ ความแข็งแรงของร่างกาย สุขภาพ ฯลฯ และปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างของค่านิยมโดยทั่วไป ค่านิยมทางการงาน จุดมุ่งหมายชีวิต จุดมุ่งหมายทางอาชีพ การรับรู้เกียรติและชื่อเสียง ของอาชีพทัศนคติต่ออาชีพต่าง ๆ ความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวกับคน/ข้อมูล จริยธรรมในการทำงาน การใช้เวลาว่าง ความต้องการเปลี่ยนแปลง ความต้องการกฎเกณฑ์ ความต้องการสนับสนุน/ช่วยเหลือ ความต้องการอำนาจ ความมั่นคง ความปลอดภัย การทำงานให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่น ฯลฯ

3.3 รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ

3.3.1 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ

แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ (Career Education) หรือ อาชีพศึกษามีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความคิดที่เป็นเหตุเป็นผลในการทำงานสั่งสมความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รู้จักการหาโอกาสและช่องทางในการทำงานและสำรวจก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานซึ่งระยะเวลาที่ได้ศึกษาหาความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติอันดีผ่านการศึกษา การฝึกอบรมและการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่จะตัดสินใจในการศึกษาต่อ และการทำงานต่อไปในอนาคต ซึ่งในนโยบายการศึกษาของประเทศไทยซึ่งปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579

การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทาง การผลิตและการ พัฒนากำลังคน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทักษะสำคัญจำเป็นในโลก ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะที่เรียกตามคำย่อว่า 3Rs + 8Cs ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการ เตรียม ทรัพยากรบุคคลในการดำรงชีพและการอยู่รอดอย่างมีความสุข ดังนี้

3Rs ประกอบด้วย

- อ่านออก (Reading)
- เขียนได้ (Writing)
- คิดเลขเป็น (Arithmetic's)

8Cs ประกอบด้วย

- ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving)
- ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)
- ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding)
- ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration Teamwork and Leadership)
- ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy)
- ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy)
- ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills)
- ความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion)

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 16) แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2560 - 2579 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นยุทธศาสตร์ที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อผลิตและ พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ของประเทศ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและ ผลผลิต รวมทั้ง เพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงานของประเทศด้วยการกำหนดกรอบทิศทาง และเป้าหมาย การผลิต และพัฒนากำลังคนที่ชัดเจนในสาขาต่างๆ การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่างๆ ที่สอดคล้อง เชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานอาชีพ/วิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน

การฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน และการฝึกงานที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงอย่างครบวงจรในสถานการณ์จริง พัฒนาฝีมือ แรงงานระดับสูงในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่บูรณาการ องค์ความรู้ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีวิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM Education) พัฒนาทักษะ การใช้ ภาษาอังกฤษ และพัฒนาครูผู้สอนอาชีพที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อสร้างกำลังคนให้มี สมรรถนะ ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รองรับพลวัต ของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและ ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 16)

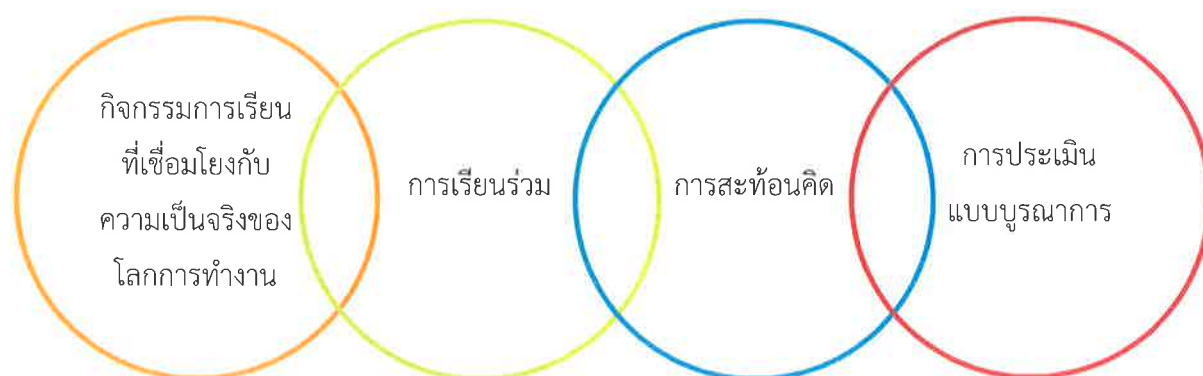
การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพในการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องเน้นให้ ผู้เรียนมีความคิดที่เป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน สังสมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานรู้จัก การหาโอกาส และช่องทางในการทำงาน สสำรวจและก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน ซึ่งจะต้องพัฒนา ความคิดรวบยอด (Concepts) เกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) ของผู้เรียน ในช่วงอายุตั้งแต่ 9 - 15 ปี ซึ่งกำลังเรียนอยู่ในชั้นประถมศึกษาตอนปลายถึงมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่ง หลักสูตรและการเรียน การสอนจากทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจะต้องให้ ความสำคัญและร่วมมือกัน จัดให้ความรู้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ การแนะนำ การพัฒนา และการเน้นย้ำ การศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ ในหลักสูตรและการสอนในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ จะต้องช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นความเชื่อมโยงของความรู้จากโรงเรียนกับชีวิตจริงให้ผู้เรียนทำกิจกรรม การเรียนรู้ที่สนุกน่าสนใจ และมีความหมายช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ เจตคติ และทักษะที่จำเป็นในอนาคต เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตได้ สถานศึกษาต้องสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งจะสนับสนุน และช่วยเหลือการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพให้ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

ส่วนสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพจะต้องมีส่วนประกอบของ กิจกรรม ตระหนักรู้ในตนเอง กิจกรรมตระหนักรู้การทำงานจริง เรียนรู้การตัดสินใจ และเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพต้องให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านกระบวนการ คิดตัดสินใจ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 6) สถานศึกษาและครูต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่ม โอกาส ให้ผู้เรียนได้มี 1) การสร้างแรงจูงใจ ความตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการประกอบ อาชีพ (Career Motivation) 2) การสร้างความเข้าใจในอาชีพ (Career Orientation) 3) การสำรวจ โลก แห่งอาชีพในยุคปัจจุบันและศักยภาพและความสนใจของตนเอง (Career Exploration) และ 4) การเตรียมสู่เส้นทางการประกอบอาชีพ (Career Preparation) ซึ่งจัดเป็นรูปแบบการศึกษาอาชีพ ระดับก่อนอุดมศึกษา



ภาพที่ 2 รูปแบบการศึกษาอาชีพของรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2554, หน้า 7)

จากภาพที่ 2 จะเห็นว่าการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพสำหรับนักเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ไม่ได้หมายถึง ความคาดหวังให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกอาชีพแต่เป็นการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ฝึกฝน มีความรู้และเจตคติที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกการประกอบอาชีพในอนาคตสำหรับประเทศไทยการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพในการศึกษาขั้นพื้นฐานปรากฏในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สาระที่ 2 ของกลุ่มสาระการเรียนรู้การทำงานอาชีพ คือ สาระการอาชีพเริ่มต้นจัดให้กับนักเรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เป็นต้นไป เพื่อให้เด็กมีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับอาชีพในชุมชนของตนและสามารถสำรวจความสนใจ ความสามารถ และทักษะอาชีพของตนและเมื่อเข้าสู่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จึงเริ่มเรียนรู้สาระเกี่ยวกับแนวทางการเลือกอาชีพและการสร้างเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ รวมทั้งได้ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพโดยทั่วไป เช่น ทักษะกระบวนการทำงาน ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะแสวงหาความรู้ และทักษะการจัดการ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 9) ซึ่งปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความรู้ และทักษะของนักเรียนโดยทั่วไป คือ ความมีวินัย ความรับผิดชอบหน้าที่ เจตคติที่ดีต่อการทำงาน ความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง มีสำนึกรักบ้านเกิด และภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการเรียนการสอนที่จะสร้างคุณลักษณะดังกล่าวทางโรงเรียนจะต้องจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่เน้นการเชื่อมโยงกับโลกแห่งการทำงานจริง (Real-world Relevance) การทำงานกลุ่มในการเรียนแบบร่วมกัน (Collaboration) การสะท้อนคิด (Reflection) ที่ทำให้ผู้เรียนสร้างความรู้แบบเมตาคognition (Metacognition) และการประเมินแบบบูรณาการ (Integrated Assessment) จากเพื่อนร่วมชั้นเรียน สถานฝึกงาน และครูผู้สอน



ภาพที่ 3 ระบบการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ การศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 28

จากภาพที่ 3 จะเห็นว่าระบบการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ การศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพมีความเชื่อมโยงกับสภาพความเป็นจริงของโลกการทำงานมีการจัดการเรียน การสอนที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่ มีการปรับเปลี่ยนการวัดประเมินผลที่ยืดหยุ่น นอกจากนี้ สถานศึกษาสามารถยังดำเนินการจัดหลักสูตรเพื่อส่งเสริมอาชีพได้ โดยการจัดตามโครงสร้างหลักสูตร สถานศึกษา เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนา บุคลิกภาพส่วนตัว มีทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์และคิดแก้ปัญหา มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม มีความสมดุลทางด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็น พื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งโครงสร้างเวลาเรียนที่ดำเนินไว้ในหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้ดำเนินการให้เรียนสาระการเรียนรู้พื้นฐาน สาระการเรียนรู้เพิ่มเติม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนอาชีพสามารถดำเนินการได้ใน 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 จัดในรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาพื้นฐานเป็นรายวิชาที่ทำให้ผู้เรียนบรรลุ มาตรฐาน การเรียนรู้และตัวชี้วัดตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งมี รายวิชาที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอาชีพโดยตรงในกลุ่มสาระการเรียนรู้การทำงานอาชีพและเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ ที่เกี่ยวกับ อาชีพสามารถสอดแทรกในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ โดยการบูรณาการเนื้อหาวิชา เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ อาจเกี่ยวกับการฝึกเป็นมัคคุเทศก์น้อย กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ เกี่ยวกับการทำบัญชีรายรับ รายจ่าย การคิดต้นทุนกำไร จำนวน การนับ การชั่ง ตวงวัด เป็นต้น

ลักษณะที่ 2 จัดในรายวิชาเพิ่มเติม รายวิชาเพิ่มเติมเป็นรายวิชาที่สถานศึกษากำหนด ขึ้นตามจุดเน้น ตามความต้องการของสถานศึกษาหรือท้องถิ่น โดยการดำเนินผลการเรียนรู้ที่เป็น เป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนและสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพหรือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ที่เกี่ยวกับ อาชีพ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีสามารถจัดทำ รายวิชาเพิ่มเติม วิชาช่าง ช่อมจักรยาน การทำร่ม การทอเสื่อ การเพาะเห็ด การปลูกผักต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสถานศึกษา สามารถ พิจารณาเปิดสอนรายวิชาเพิ่มเติมได้ตามความพร้อมตามจุดเน้นของสถานศึกษาและเกณฑ์ การจบหลักสูตร โดยอยู่ภายใต้โครงสร้างเวลาเรียนที่กำหนด สำหรับชื่อรายวิชาเพิ่มเติมสามารถตั้งชื่อได้ ตามความเหมาะสม

ลักษณะที่ 3 จัดในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่กำหนด ไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 จำนวน 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ สำหรับการจัดการเรียนการสอน วิชาอาชีพสามารถจัดได้ในส่วนของกิจกรรมนักเรียน โดยอาจจัดเป็นกิจกรรมชุมนุมหรือชมรมก็ได้ ซึ่งสถานศึกษาสามารถแบ่งเวลาในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพได้ตามความเหมาะสมนอกจาก สถานศึกษาดำเนินการจัดหลักสูตรเพื่อส่งเสริมอาชีพโดยการจัดตามโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาแล้ว สถานศึกษายังสามารถจัดนอกโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาได้ซึ่งสถานศึกษาสามารถจัดการเรียน การสอนวิชาชีพในรูปแบบของกลุ่มสนใจ เป็นการจัดนอกเวลาเรียนปกติในวันหยุดราชการหรือปิดภาค การศึกษาซึ่งสถานศึกษาสามารถจัดเองหรือจัดร่วมกับครอบครัว ชุมชน ตามความถนัดและ ความสามารถของผู้เรียน เพื่อนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพใน ชีวิตประจำวันต่อไป สำหรับด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นการเตรียมกำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศ โดยดำเนินการในทุกระดับของการศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้มีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพและมีทักษะ ในด้านการประกอบอาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 12 - 21) เสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ โดยเน้นการสร้าง ความตระหนัก ความสนใจ แรงจูงใจ และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทดลองเรียนรู้ตามความสนใจ

ปัญหาในการจัดการศึกษาส่วนใหญ่โรงเรียนจัดการสอนอาชีพตามความถนัดหรือ ความสนใจ ของครูหรือในโรงเรียนขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในการสอนอาชีพ จึงเป็นข้อจำกัดของ การจัด การศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพในโรงเรียนแต่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 11 - 26) เสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อการประกอบอาชีพสำหรับสถานศึกษาไว้ 3 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 การจัดการเรียนการสอนโดยสถานศึกษาเองตามศักยภาพ

แนวทางที่ 2 การจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถาบัน การศึกษาอื่น หน่วยงานอื่น เป็นต้น

แนวทางที่ 3 การจัดการเรียนการสอนตามความถนัด ความสนใจของผู้เรียนโดยจัดกิจกรรมนอกเวลาเรียนหรือจัดร่วมกับผู้ปกครอง

3.3.2 แนวทางการเสริมทักษะอาชีพในหลักสูตรสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 25) การเสริมทักษะอาชีพในหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถดำเนินการในวิธีการที่หลากหลายประกอบด้วย การบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดรายวิชาเพิ่มเติมอาชีพ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับอาชีพการจัดโครงการอาชีพ การจัดฐานการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพ การเสริมทักษะอาชีพในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นทำให้เกิดการปลูกฝังลักษณะนิสัยในการทำงานเพื่อให้นักเรียนพัฒนาไปสู่การ ประกอบอาชีพ ดังนี้

1. การเสริมทักษะอาชีพในรายวิชาพื้นฐาน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 922/2561 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างเวลาเรียน ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนสำหรับรายวิชาพื้นฐานใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ 4) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ศิลปะ 7) การงานอาชีพ และ 8) ภาษาต่างประเทศโดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดเวลาเรียนของรายวิชาพื้นฐานในระดับประถมศึกษาจำนวน 840 ชั่วโมงต่อปี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นรวมจำนวน 880 ชั่วโมง หรือ 22 หน่วยกิตต่อปี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายรวม ๓ ปี จำนวน 1,640 ชั่วโมง หรือ 41 หน่วยกิต สถานศึกษาสามารถจัดสอนเสริมทักษะอาชีพได้อย่างหลากหลายที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในรายวิชาพื้นฐาน โดยเฉพาะรายวิชาพื้นฐานในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ซึ่งมีมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และประกอบอาชีพโดยตรง รวมถึงการปลูกฝังลักษณะนิสัยในการทำงานให้นักเรียนในลักษณะ Content-free รวมทั้งสถานศึกษาสามารถบูรณาการเนื้อหา (สาระการเรียนรู้) อาชีพและ กิจกรรมการเรียนการสอนอาชีพได้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการเพื่อพัฒนานักเรียนไปสู่การประกอบอาชีพได้

2. การเสริมสร้างทักษะอาชีพในรายวิชาเพิ่มเติม หลักสูตรแกนกลาง

การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 922/2561 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างเวลาเรียน ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนสำหรับรายวิชาเพิ่มเติม ดังนี้

ระดับประถมศึกษา จัดเวลาเรียนเพิ่มเติมโดยจัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติมหรือกิจกรรม เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับจุดเน้นและความพร้อมของสถานศึกษา และเกณฑ์การจบหลักสูตร เฉพาะระดับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 3 สถานศึกษาอาจจัดให้เป็นเวลาสำหรับสาระการเรียนรู้พื้นฐานในกลุ่มสาระ การเรียนรู้ภาษาไทยและกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จัดเวลาเรียนเพิ่มเติมโดยจัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติมหรือ กิจกรรมเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับจุดเน้นและความพร้อมของสถานศึกษา และเกณฑ์การจบหลักสูตร ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้ สถานศึกษาสามารถจัดเวลาเรียนสำหรับการเสริมทักษะอาชีพ ในรายวิชา/กิจกรรม ที่สถานศึกษาจัดเพิ่มเติมตามความพร้อมและจุดเน้น โดยระดับประถมศึกษา จัด เวลาเรียนปีละไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อปี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจัดเวลาเรียนปีละไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง หรือ 5 หน่วยกิตต่อปี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจัดเวลาเรียนรวม 3 ปี ไม่น้อยกว่า 1,600 ชั่วโมง หรือ 40 หน่วยกิต ตามความพร้อมและบริบทของสถานศึกษา ความต้องการและความ ถนัดของผู้เรียนซึ่งสถานศึกษาสามารถจัดเสริมทักษะอาชีพเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ความแตกต่าง ของอาชีพความรู้และทักษะที่ต้องมีในการประกอบอาชีพเพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสสำรวจค้นพบ ความถนัด ความสนใจของตนเองเพื่อคิดวางแผนการศึกษาสู่อาชีพหรือออกไปประกอบอาชีพได้

3. การจ้ดรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับอาชีพ

โรงเรียนมาตรฐานสากลได้กำหนดให้จ้ดรายวิชาเพิ่มเติมในลักษณะ Block Courses คือ การจ้ดรายวิชาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองซึ่งสามารถนำมาจัดเพื่อเสริมความรู้และทักษะ อาชีพ เปิด โอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาอาชีพที่ตนสนใจ โดยจัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติม 2 รายวิชาที่เรียน ต่อเนื่องกันภาคเรียนละ 1 รายวิชา และกิจกรรมพัฒนานักเรียน เรียนในชั้นปีใดก็ได้ในระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น ดังนี้รายวิชาเพิ่มเติมที่ 1 การศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (Research and Knowledge Formation - IS เวลาเรียน 1 - 1.5 หน่วยกิต ในรายวิชานี้เป็นการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ โดยนักเรียนเลือกประเด็นที่สนใจในการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพเพื่อกำหนดประเด็นปัญหาตั้งสมมติฐาน ค้นคว้า แสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ และฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ ความรู้ โดยครูผู้สอนต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของนักเรียน ความยากง่ายของ ชิ้นงาน หรือภาระงานที่ปฏิบัติต้องเหมาะสม

รายวิชาเพิ่มเติมที่ 2 การสื่อสารและการนำเสนอ (Communication and Presentation - IS 2) เวลาเรียน 1 - 1.5 หน่วยกิต ในรายวิชานี้เป็นการเรียนรู้ต่อเนื่องจากรายวิชาแรก โดยการนำสิ่งที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับอาชีพจากรายวิชา IS 1 มาเขียนรายงานหรือเอกสารทาง วิชาการและนำเสนอเพื่อสื่อสารถ่ายทอดข้อมูลความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจกิจกรรมพัฒนานักเรียนการนำองค์ ความรู้ไปใช้บริการสังคม (Social Service Activity: IS 3) เป็นการทำกิจกรรมที่เชื่อมโยงจากการเรียน IS 2 โดยนักเรียนนำสิ่งที่เรียนรู้หรือประสบการณ์ทางอาชีพไปประยุกต์ใช้ ในการทำประโยชน์ต่อสังคม ในการจัดการเรียนรู้ นักเรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้รับความรู้ เป็นผู้ตระหนักใน ความสำคัญ

ของกระบวนการศึกษาค้นคว้าของตนเอง เห็นคุณค่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้ ไปใช้โดยเห็นว่าแหล่งเรียนรู้มีหลากหลายและครูผู้สอนเป็นส่วนหนึ่งของแหล่งเรียนรู้ที่นักเรียน สามารถแลกเปลี่ยนความเห็นขอความช่วยเหลือเมื่อศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

การวัดและประเมินผลรายวิชาการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (Research and Knowledge Formation - IS 1) และการสื่อสารและการนำเสนอ (Communication and Presentation - IS 2) ต้องประเมินและตัดสินผลการเรียนโดยให้ระดับผลการเรียนรู้รายวิชาตามเกณฑ์ที่ สถานศึกษากำหนดและกิจกรรมการนำองค์ความรู้ไปใช้บริการสังคม (Social Service Activity - IS 3) ให้วัดและประเมินผลการวางแผนการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนที่กำหนดและการสรุปรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรม โดยให้ผลการประเมินเป็น ผ่าน/ไม่ผ่าน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

4. การจัดโครงการอาชีพ

โครงการอาชีพเป็นเครื่องมือและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประโยชน์อย่างยิ่งในการสอนกระบวนการทำงานและวางรากฐานทักษะทางอาชีพแก่นักเรียนทั้งอาชีพที่มีลักษณะเป็นงานผลิต และ/หรืองานบริการ รวมถึงการปลูกฝังเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพแก่นักเรียน เป็นการจัด การเรียนรู้งานอาชีพที่ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงในอาชีพตามความต้องการหรือความสนใจของนักเรียน จนครบกระบวนการเพื่อค้นหาคำตอบด้วยตนเอง เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ การวางแผนการปฏิบัติงาน การจัดการกับผลผลิต การจัดจำหน่าย การให้บริการ รวมทั้งการจัดการรายได้จากการจำหน่ายผลผลิต หรือการให้บริการ โดยมีครูเป็นที่ปรึกษาการปฏิบัติโครงการอาชีพ ซึ่งโครงการอาชีพอาจจัดทำโดยการรวมกลุ่มนักเรียนที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันได้ ในหนึ่งห้องเรียนอาจมีโครงการอาชีพแตกต่างกันได้ตามความถนัด ความพร้อมและความสนใจของนักเรียน สถานศึกษาสามารถจัดให้นักเรียนได้ทำ โครงการอาชีพในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพโดยตรง หรืออาจเป็นโครงการที่บูรณาการกลุ่ม สาระการเรียนรู้ต่างๆ ได้การเสริมทักษะอาชีพด้วยโครงการอาชีพ จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับวัย และวุฒิภาวะของนักเรียน ควรจัดตามความจำเป็น ไม่ควรให้มากเกินไป หรือในการดำเนินงานต้องไม่มีค่าใช้จ่ายสูงเกินไป และครูผู้สอนต้องดูแลให้คำปรึกษาตลอดกระบวนการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนและพัฒนาทักษะของนักเรียน

5. การจัดฐานการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพ

สถานศึกษาสามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่มีอยู่จัดเป็นฐานการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพเพื่อให้นักเรียนศึกษาหาความรู้จากสถานที่จริง เป็นการสร้างประสบการณ์ตรงที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงให้กับนักเรียนซึ่งแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ภายในโรงเรียนก็จะช่วยให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ พร้อมทั้งสำนึกและตระหนักเห็นคุณค่าความสำคัญของอาชีพ สถานศึกษาสามารถจัดรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติมอาชีพ และกิจกรรมพัฒนานักเรียนโดยจัดการเรียนรู้ที่มีเนื้อหาอาชีพ สอดคล้องกับฐานการเรียนรู้ที่มีในสถานศึกษาหรือใช้ฐานการเรียนรู้เป็นแหล่งเรียนรู้อาชีพตาม

ความ สนใจของนักเรียนที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจัดแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ฐานการเรียนรู้ เตรียมให้นักเรียนได้เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติงานอาชีพในฐานการเรียนรู้ที่จัดเตรียมไว้ อาจหมุนเวียนกลุ่ม นักเรียนเข้าศึกษาหาความรู้จากฐานการเรียนรู้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามแต่ละฐาน การเรียนรู้ภายใต้ การดูแลของครู หรือผู้ที่มีหน้าที่ประจำฐานการเรียนรู้ที่จะให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกในการ เรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

6. การเสริมทักษะอาชีพในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดกิจกรรม พัฒนานักเรียน ไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและ สาธารณประโยชน์ โดยมี เวลาทำกิจกรรมรวม 120 ชั่วโมงต่อปี กิจกรรมนักเรียนเป็นอีกกิจกรรมหนึ่ง ที่สามารถใช้ในการเติมเต็มความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ของนักเรียนเกี่ยวกับอาชีพให้ กว้างขวางยิ่งขึ้นเพื่อค้นพบความถนัด ความสนใจของตนเอง และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพใน การจัดกิจกรรมตามความถนัด และความสนใจของนักเรียนหรือชุมนุม/ชมรม มีหลักการสำคัญ คือ

- 6.1 จัดตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน โดยมีครูเป็นที่ปรึกษา
- 6.2 จัดให้นักเรียนช่วยกันคิด ช่วยกันทำและช่วยกันแก้ปัญหา
- 6.3 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักเรียน
- 6.4 จัดให้เหมาะกับวัย และวุฒิภาวะของนักเรียน รวมทั้งบริบทของ

สถานศึกษาและท้องถิ่น สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน หรือชุมนุม/ชมรมเพื่อให้นักเรียนรู้จักอาชีพ มีทักษะพื้นฐานการปฏิบัติงานตามอาชีพและสร้างเจตคติที่ดี ต่ออาชีพ รวมถึง สร้างเสริมนิสัยในการทำงาน การใช้เทคโนโลยี การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน ระเบียบวินัยในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของอาชีพ ต่าง ๆ สถานศึกษา ควรประชาสัมพันธ์ให้นักเรียนได้เลือกกิจกรรมอาชีพตามความสนใจ โดยสถานศึกษา เสนอกิจกรรม อาชีพให้นักเรียนเลือกหรือให้นักเรียนมีความสนใจตรงกันรวมกลุ่มกันเสนอกิจกรรมอาชีพ จากสถานศึกษา จัดให้ซึ่งอาจเรียกชื่อเป็นชุมนุมอาชีพ หรือชมรมอาชีพ แล้วแต่ตกลงกันในกลุ่ม

7. หลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2561, หน้า 14 - 31) สถานศึกษา สามารถประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาใกล้เคียง อาทิเช่น วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นต้น เพื่อร่วมกันในการจัดการ เรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันเพิ่มเติม ตามความสนใจของผู้เรียน จากการศึกษา สถานศึกษา สามารถดำเนินการเสริมทักษะและสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพภายในสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ นักเรียนได้เสริมสร้างทักษะและฝึกประสบการณ์อาชีพจากผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเพิ่มเติมในอาชีพ ต่าง ๆ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ

การบริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพใช้วงจรบริหารคุณภาพ มีอยู่ 5 ขั้นตอน และมีการสร้างเครือข่ายเป็นกลไกการขับเคลื่อน คือ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) การปรับปรุง (Act) และการรายงานผล (Report)

องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต

ด้านผลผลิตของการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ

องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการศึกษา

ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพของโรงเรียน มีดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่

1.1 ทัศนคติของผู้บริหารที่มุ่งจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของ

ผู้เรียน

1.2 การเชื่อมโยงความรู้จากครูสู่นักเรียน

1.3 เครือข่ายองค์กรภายนอก

2. เงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่

2.1 การกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของ

ผู้เรียน และสถานศึกษา

2.2 ความทุ่มเทเสียสละของครูในโรงเรียนที่ต้องการให้เด็กสามารถดำรงชีวิต

อยู่ได้มี คุณภาพชีวิตที่ดี

2.3 ความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษาอื่นลักษณะความร่วมมือขององค์กร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบ อาชีพโรงเรียนมีเครือข่ายที่สำคัญดังนี้

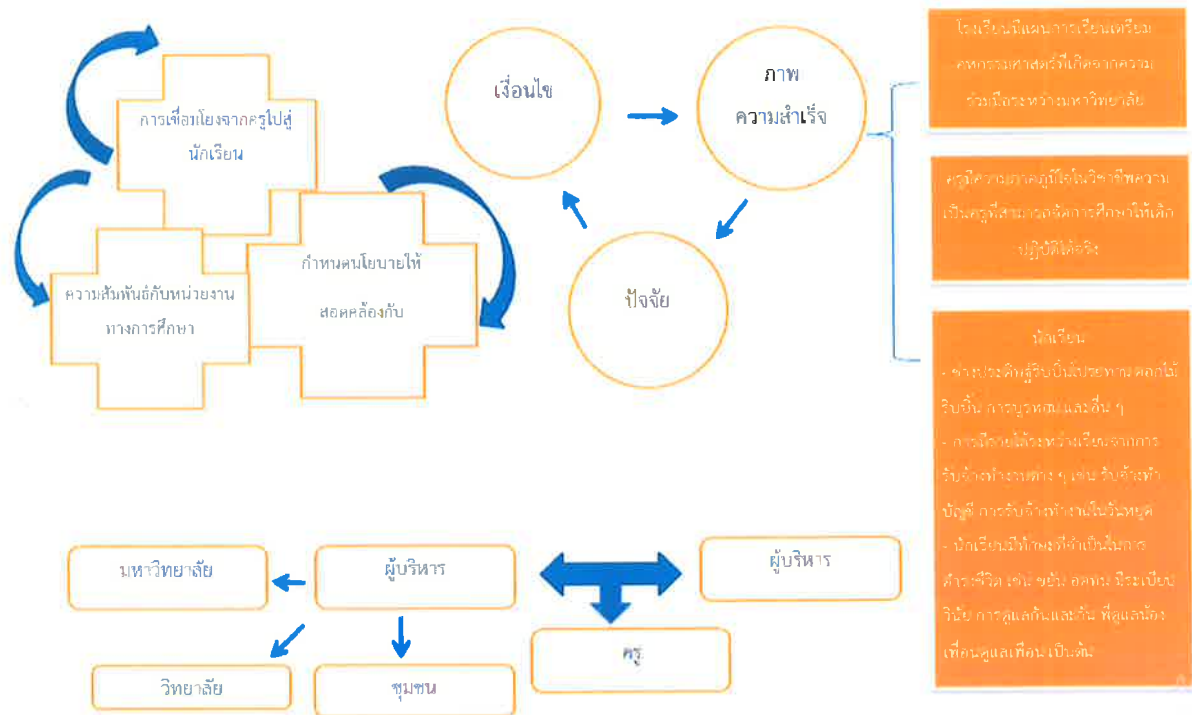
2.3.1 เครือข่ายความร่วมมือในการให้ความช่วยเหลือการจัดการศึกษา หลักสูตรวิชาชีพ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และวิทยาลัยสารพัดช่าง

2.3.2 เครือข่ายความร่วมมือในการให้ความช่วยเหลือการจัดการศึกษาวิชาสามัญ ได้แก่ โรงเรียนในเครือข่าย

2.3.3 เครือข่ายอื่น ๆ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาที่ให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน และหน่วยงานในท้องถิ่นที่ให้การสนับสนุน การดำเนินงาน ของโรงเรียน เช่น ร้านค้าและสถานประกอบการในชุมชน

โรงเรียนควรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่หรือพื้นฐานของนักเรียนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาแล้วเมื่อกลับไป อยู่ในท้องถิ่นสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพในท้องถิ่น

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2557) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ ไว้ดังนี้



ภาพที่ 5 ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ
ที่มา : สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2557

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ ได้แก่ (1) โรงเรียนมีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดทำหลักสูตรการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ คือ แผนการเรียนเตรียมคหกรรมศาสตร์ (2) นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียน และ (3) นักเรียนมีทักษะในการดำเนินชีวิต

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (2) การเชื่อมโยงความรู้จากครูสู่นักเรียน และ (3) เครือข่ายองค์กรภายนอก และเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) การกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียน และสถานศึกษา (2) ความทุ่มเทเสียสละของครูในโรงเรียนที่ต้องการให้เด็กสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และ (3) ความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษาอื่น

ลักษณะความร่วมมือขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย (1) ด้านวิชาชีพ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาตาก และวิทยาลัยสารพัดช่างตาก (2) ด้านวิชาสามัญ ได้แก่ โรงเรียนผดุงปัญญา โรงเรียนตากพิทยาคม และ (3) ด้านอื่น ๆ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาที่ให้คำแนะนำและหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น ร้านค้าและสถานประกอบการในชุมชน เป็นต้น

สุทธิศักดิ์ นันทวิทย์ (2558, หน้า 215) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

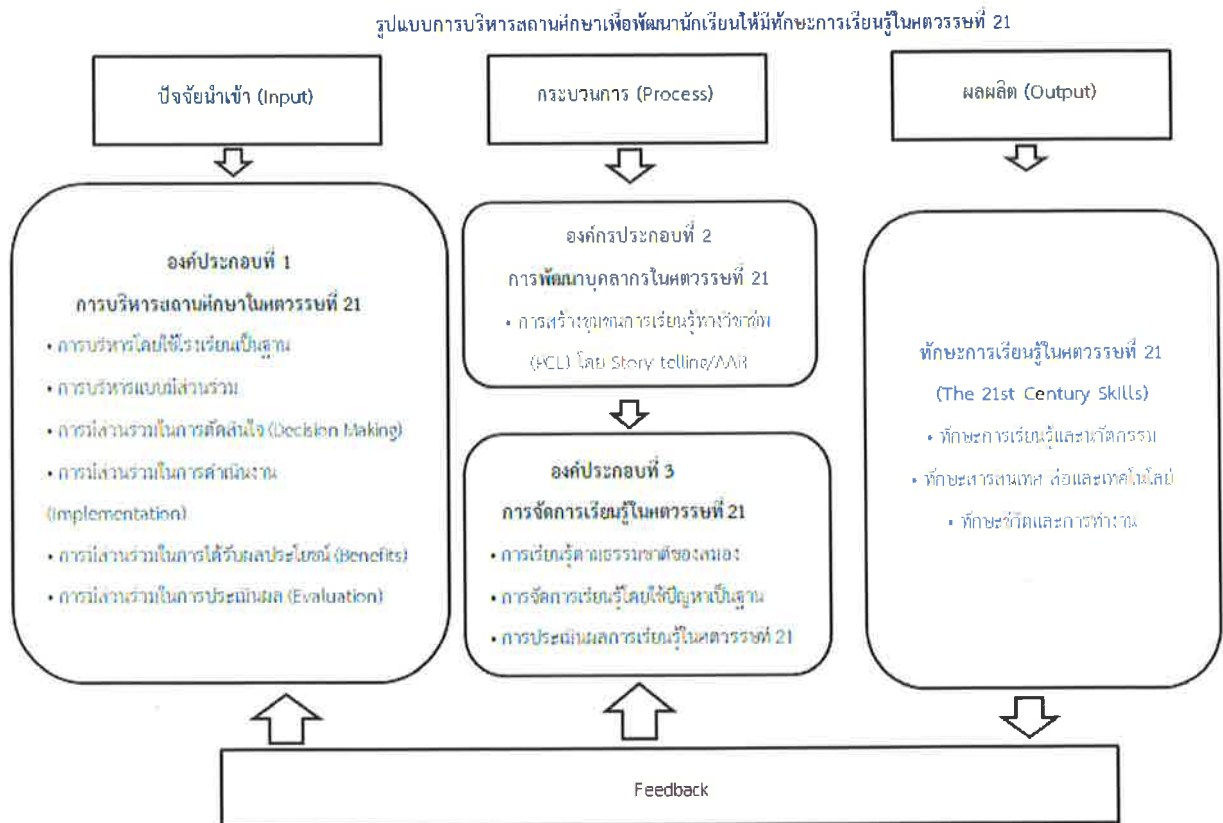
1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย หลักสูตรสถานศึกษาควรมี คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญที่สอดคล้องทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 อีกทั้งส่งเสริมผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ โดยมีเทคนิค/กิจกรรม ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ ของผู้เรียน ทั้งนี้มีระบบการนิเทศงานวิชาการเอื้อต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. รูปแบบการบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนงาน และโครงการให้มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับและส่งเสริมต่อการจัดการศึกษา ประกอบกับการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ ตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เอื้อต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้

3. รูปแบบการบริหารการบริการงานบุคคล ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาเป็นฝ่าย/งาน/กลุ่มสาระการเรียนรู้/กลุ่มพัฒนาผู้เรียนมีการวางแผนบริหาร และจัดการงานด้านบุคลากรในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัด สนใจ และประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาศักยภาพงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

4. รูปแบบการบริหารการบริการงานทั่วไป ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามแผนและมีการกำกับติดตามให้การปฏิบัติบรรลุตามตัวชี้วัดและเป้าหมายการจัดระบบบริหารสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อสถานศึกษามีการจัดทำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งการจัดอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

อำไพ นงค์เยาว์ (2560, หน้า 137) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนา
นักเรียน ให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังต่อไปนี้

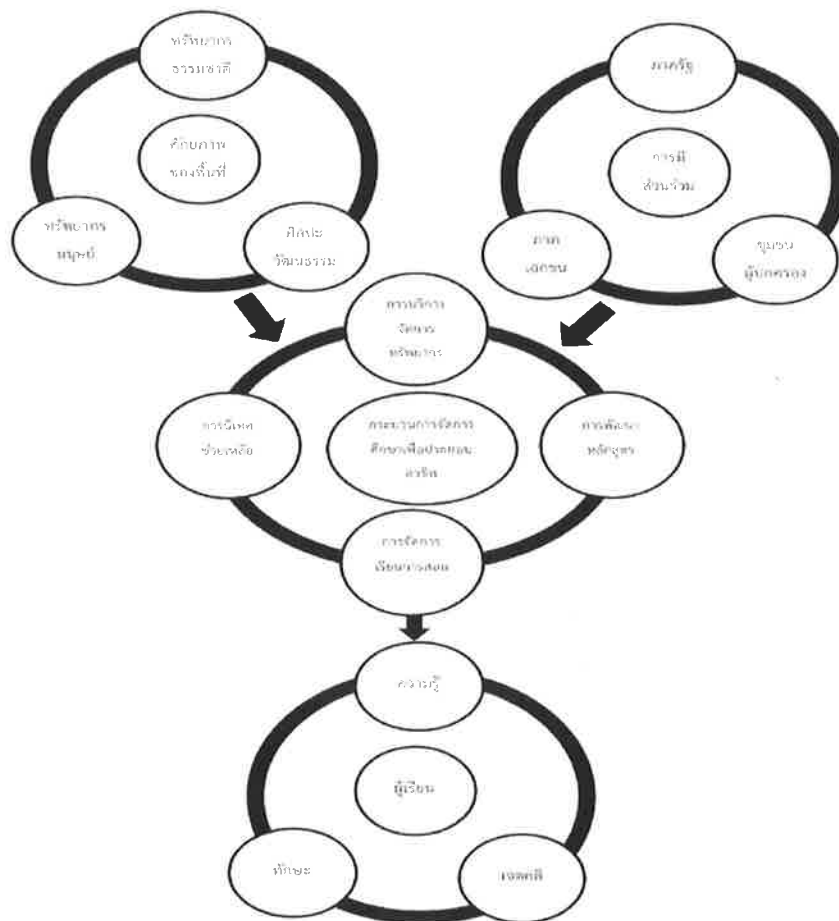


ภาพที่ 6 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ที่มา : อำไพ นงค์เยาว์, 2560, หน้า 137

การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีโครงสร้างของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักการบริหารด้วยแนวคิดเชิงระบบที่ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) การแปลงปัจจัยนำเข้า (Transformation) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับของสภาพแวดล้อม (Environment Feedback) ซึ่งรูปแบบในลักษณะนี้ โดยมีแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่งเสริมการสร้าง เครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษานำเรื่องธรรมชาติของสมองมาใช้เป็นแนวคิดในการวางแผนการจัดการศึกษา 1) การกำหนดนโยบายและ ทิศ ทางการบริหาร 2) การวางแผนพัฒนาสถานศึกษา 3) การจัดสภาพแวดล้อม สื่อ เทคโนโลยี 4) พัฒนา บุคลากร ผู้บริหาร

ครู และนักเรียน 5) พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาการเรียนการสอน 6) กิจกรรมเสริม หลักสูตร
7) การตรวจสอบวัดและประเมิน

ศุภโชค ปิยะสันต์ (2558, หน้า 175 - 189) ได้นำเสนอการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ
จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ไว้ดังนี้



ภาพที่ 7 รูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพสำหรับโรงเรียนในพื้นที่สูงและ
ถิ่นทุรกันดาร ที่มา : ศุภโชค ปิยะสันต์, 2558

รูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพสำหรับโรงเรียนในพื้นที่สูงและ
ถิ่นทุรกันดารประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านศักยภาพของพื้นที่ กล่าวคือ การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ ที่เหมาะสม
ต้องคำนึงถึงต้นทุนด้านศักยภาพของชุมชนทั้งด้านทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ ศักยภาพ
ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็น ตัวกำหนดเนื้อหาและ
สนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามความต้องการของชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพใน

การจัดการเรียนการสอนทั้งด้านองค์ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ และวิทยากรหรือปราชญ์ ชาวบ้านที่มีในท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่มีความแตกต่างตามบริบทของพื้นที่

2. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่ายพัฒนาการศึกษาทั้งชุมชน ผู้ปกครอง ความร่วมมือจากหน่วยงาน ผู้ประกอบการในพื้นที่ ความช่วยเหลือจากมูลนิธิ องค์กรเอกชน และ ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน เช่น เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน ช่วยเป็นวิทยากรให้ความรู้ ร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตลอดจนเสนอแนะแนวทางการจัดการเรียนการสอน ร่วมสร้าง เครือข่ายและการประสานหน่วยงานต่าง ๆ ในการระดมทรัพยากร เพื่อให้ความช่วยเหลือนักเรียน ครู และโรงเรียน

3. ปัจจัยด้านกระบวนการของสถานศึกษาซึ่งดำเนินการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของการพัฒนา และมีกระบวนการสำคัญดังนี้

3.1 การบริหารจัดการทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้เป็นการดำเนินงานตั้งแต่การกำหนดนโยบายของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยผลักดันขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อการประกอบอาชีพที่ชัดเจน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่ดีและมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นอาชีพมีการพัฒนาและสร้างความพร้อมด้านแหล่งเรียนรู้ โดยระดมทรัพยากรเพื่อการบริหาร ระดมภูมิปัญญาท้องถิ่นและเชื่อมโยงองค์กรภายนอก

3.2 การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีจะพัฒนาหลักสูตรและสร้าง รายวิชาใหม่โดยเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านอาชีพจากชุมชน เพื่อกำหนดเนื้อหาของบางวิชาและเลือกเปิดแผนการเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการและแบบแผนการผลิตของชุมชน ทั้งในลักษณะที่ปรากฏตามโครงสร้างหลักสูตรในรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติมหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.3 การจัดการเรียนการสอน ซึ่งพบว่ามี 3 ลักษณะ ดังนี้

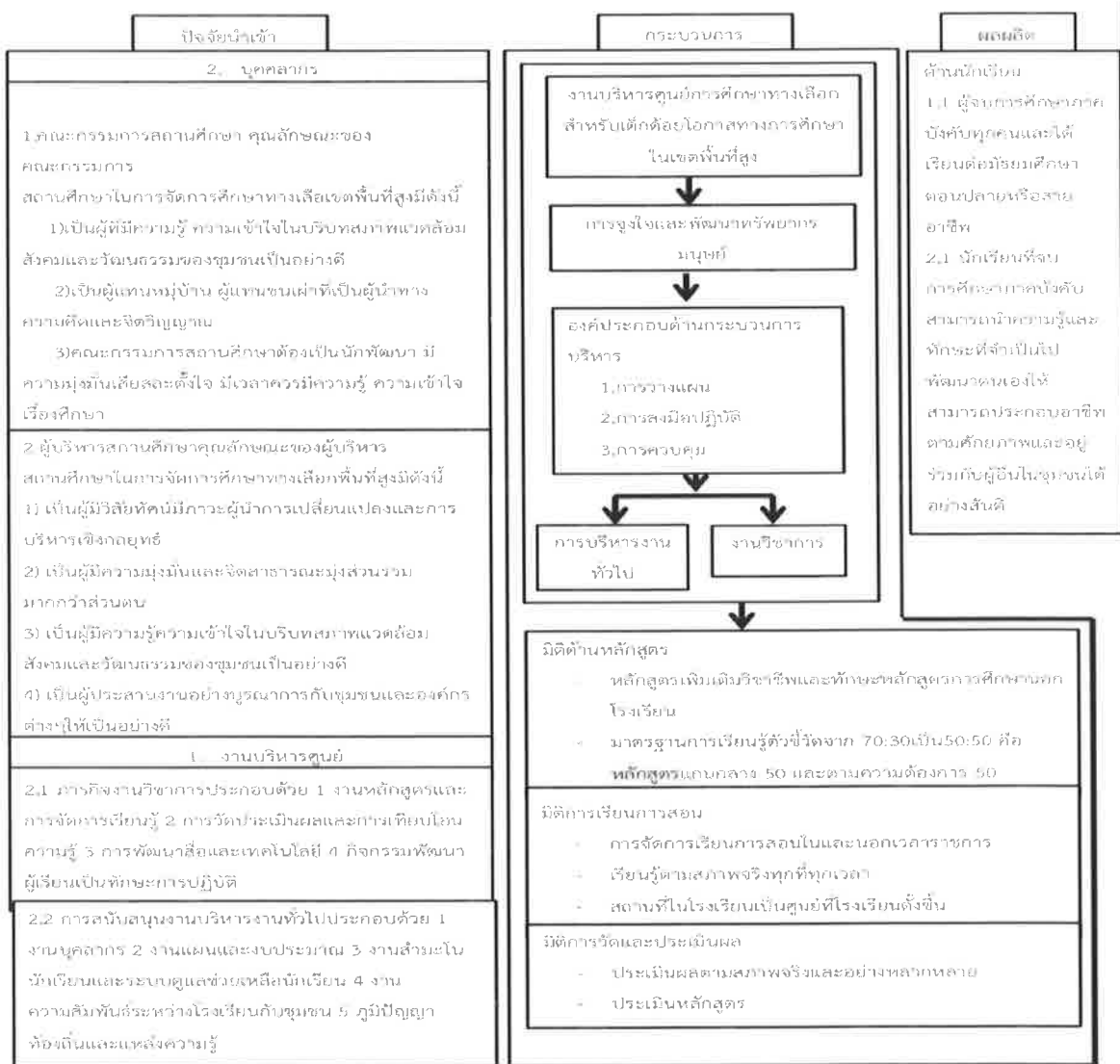
ลักษณะที่ 1 การจัดการเรียนการสอนโดยโรงเรียนจัดการเรียนรู้ภายใต้ความพร้อมของตนเอง ทั้งด้านบุคลากร วัสดุครุภัณฑ์ และแหล่งเรียนรู้

ลักษณะที่ 2 การจัดการเรียนการสอนโดยร่วมกับวิทยากรบุคคลภายนอกหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่มีความพร้อมด้านบุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ และแหล่งเรียนรู้

ลักษณะที่ 3 การจัดการเรียนการสอนนอกโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนที่มีความสนใจ ความถนัด ได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะด้านอาชีพโดยใช้นอกเวลาเรียน เช่น ฝึกอาชีพร่วมกับครอบครัว ชุมชน ทั้งนี้การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นการลงมือปฏิบัติจริง ทั้งทักษะการทำงาน และการประกอบการเพื่อให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพรวมทั้งการมีรายได้ระหว่างเรียน ซึ่งครูจะต้องช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นความเชื่อมโยงของความรู้จากโรงเรียนกับชีวิตจริง

3.4 การนิเทศช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างความเข้าใจ การให้ขวัญกำลังใจ และจูงใจผู้รับการนิเทศ เห็นประโยชน์ เต็มใจ พร้อมดำเนินการอย่างเต็มศักยภาพซึ่งแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์กัน

วชิราพร สุวรรณศรวล (2556:18, หน้า 2 - 192) ได้นำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือกสำหรับเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนไว้ดังนี้



ภาพที่ 8 รูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือกสำหรับเด็กด้อยโอกาส

ที่มา : วชิราพร สุวรรณศรวล, 2556

รูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือกสำหรับเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) และสภาพแวดล้อม (Conditions for Achievements) ในการจัดการศึกษาทางเลือกสำหรับเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยของประเทศไทย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) บุคลากร ประกอบด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู 2) งานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ภารกิจหลัก งานวิชาการ และภารกิจสนับสนุน งานสนับสนุนงานวิชาการ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning : P) 2) การลงมือปฏิบัติ (Doing : D) 3) การควบคุม (Controlling : C) 4) การปรับปรุง (Acting : A) และมีการจูงใจ (Motivating : M) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนทุกขั้นตอน

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) โอกาสได้รับบริการ ทางการศึกษา 2) คุณภาพของนักเรียนและสถานศึกษา 3) ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 สภาพแวดล้อมประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาทางเลือกสำหรับเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย 2) ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา

นนุช ชุมภูเทพ (2560, หน้า 142 - 153) ได้นำเสนอ รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ในเขตภาคเหนือด้านตะวันตกได้ ดังนี้ รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดารในเขตภาคเหนือด้านตะวันตก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการส่งเสริมอาชีพประกอบด้วย แนวทางการส่งเสริมอาชีพ โดยยึดหลัก 1) หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน 2) การใช้โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นฐานของการพัฒนา 3) การยึดหลักการพึ่งตนเอง 4) การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายการพัฒนา 5) การใช้ศักยภาพของพื้นที่และทรัพยากรร่วมกันอย่างประหยัดและเกิดประสิทธิผลสูงสุด 6) การสร้างผู้ประกอบการ และ 7) การเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการเชิงนวัตกรรมภายใต้ Thailand 4.0 ความต้องการพัฒนาอาชีพ ได้แก่ 1) งานเกษตรพื้นที่สูง 2) งานอุตสาหกรรม 3) งานคหกรรม 4) งานบริการ และ 5) การค้าชายแดน

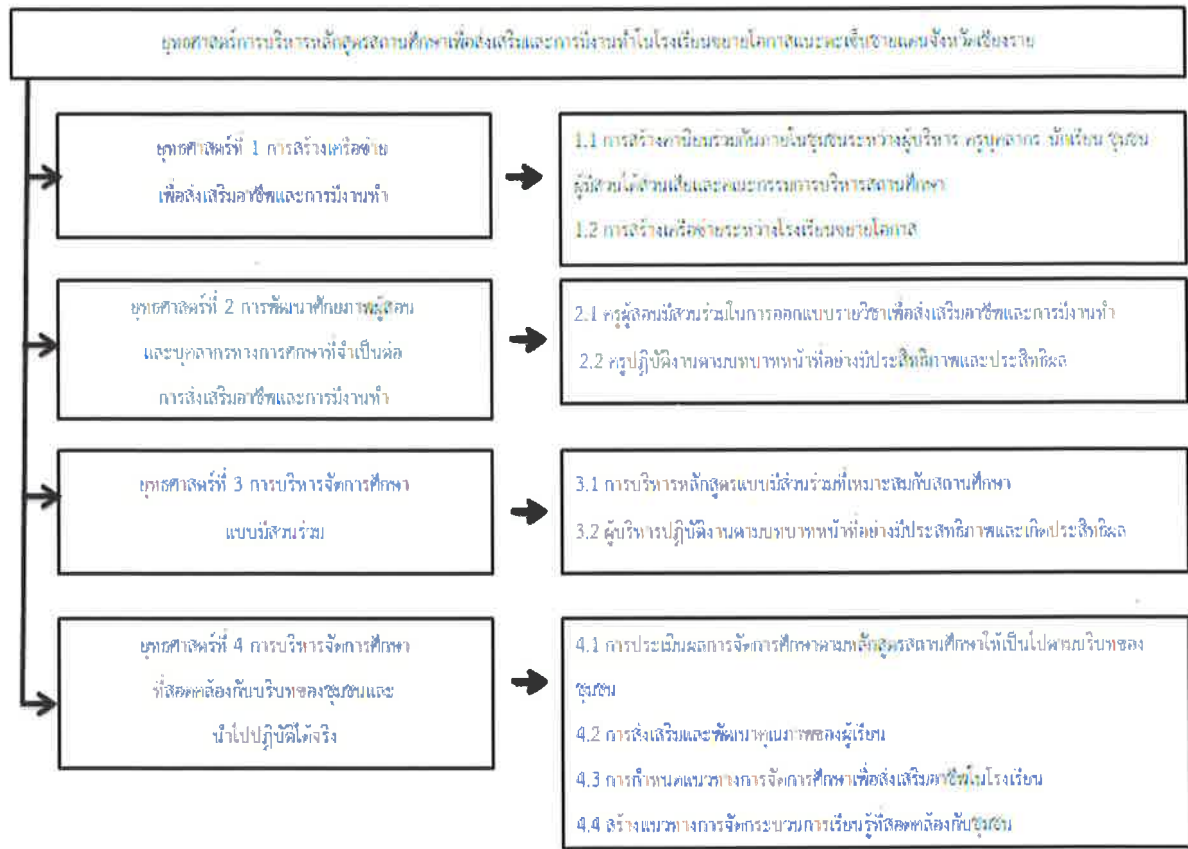
องค์ประกอบที่ 2 การส่งเสริมอาชีพของนักเรียนโดยมีกระบวนการ ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การทบทวนหลักสูตร 3) การพัฒนาความพร้อมด้านแหล่งเรียนรู้และทรัพยากรที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา 4) การจัดการเรียนการสอน และ 5) การนิเทศและประเมินผล

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน วัด มูลนิธิ ประชาชนชาวบ้าน หน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานราชการ สถานประกอบการและแหล่งทุน การมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

องค์ประกอบที่ 4 เป้าหมายการส่งเสริมอาชีพ ได้แก่ 1) มีทักษะการทำงาน 2) มีทักษะการหารายได้ 3) มีคุณลักษณะคนทำงานได้และทำงานเป็น และ 4) มีคุณลักษณะคนทำงานทศวรรษใหม่

นฏกร ปันสกุล (2557, หน้า 71 - 80) ได้เสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมอาชีพ ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหาร และหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ขอบข่ายภารกิจความร่วมมือในการส่งเสริม อาชีพ 3) กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4) เป้าหมาย องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารและหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย คณะกรรมการ 2 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการดำเนินงาน องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายภารกิจความร่วมมือในการส่งเสริมอาชีพประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านแหล่งเรียนรู้/สื่อ/งบประมาณ และ 4) ด้าน การวัดผลและประเมินผล องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 มีส่วนร่วมในการวางแผน ขั้นตอนที่ 2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขั้นตอนที่ 3 มีส่วนร่วมในการดำเนินการ และขั้นตอนที่ 4 มีส่วนร่วมในการประเมินผล

ปิย สุตีสุสติ (2562, หน้า 3938 - 3947) ได้นำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแนวตะเข็บชายแดนจังหวัด เชียงราย สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ คือ เป็นโรงเรียนสร้างโอกาส บูรณาการวิชาการเพื่อส่งเสริมอาชีพ และการมีงานทำสอดคล้องกับท้องถิ่น ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 9 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดเชียงราย
 ที่มา : ปิย สุตีสุสดี, 2562, หน้า 3938 – 3947)

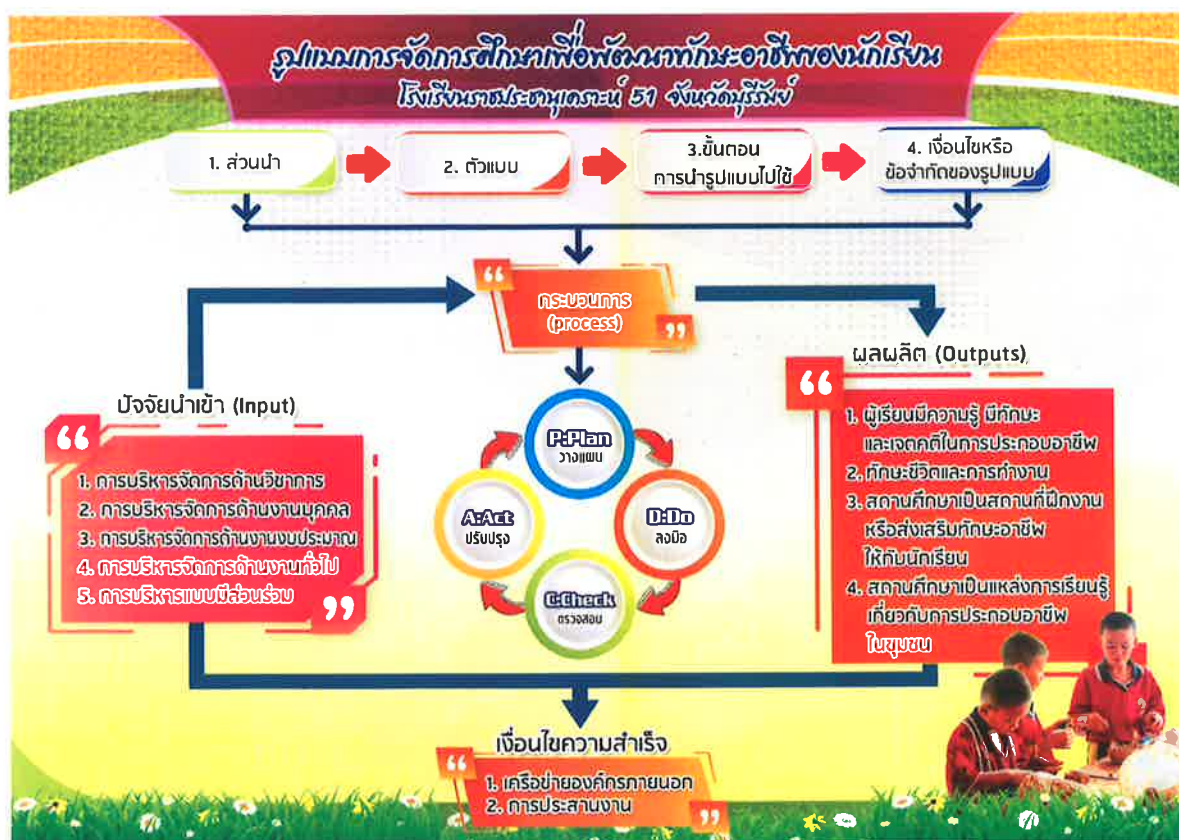
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ดังแสดงตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ

รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ	วชิราพร สุวรรณศรวล (2556)	สุกัญญา แซ่มะซ้อย (2557)	นฤกร ปิ่นสกุล (2557)	สุทธิศักดิ์ นันทวิทย์ (2558)	ศุภโชค ปิยะสันติ (2558)	ณรงค์ อภัยใจ (2560)	อ่ำไพ นงค์เยาว์ (2560)	นงนุช ชุมภูเทพ (2560)	ปิย สุตีสusti (2562)	รวม
1.ปัจจัยนำเข้า (Input)										
1.1 การบริหารจัดการ ด้านวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			7
1.2 การบริหารจัดการ ด้านงานบุคคล	✓		✓	✓		✓	✓		✓	6
1.3 การบริหารจัดการ ด้านงานงบประมาณ	✓		✓	✓		✓	✓		✓	6
1.4 การบริหารจัดการ ด้านงานทั่วไป	✓		✓	✓		✓	✓		✓	6
1.5 การบริหารแบบ มีส่วนร่วม			✓		✓		✓	✓		4
1.6 การบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน							✓	✓		2
1.7 ศักยภาพของพื้นที่ เช่น ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรม					✓			✓		2
2.กระบวนการ (Process)										
2.1 การวางแผน (Plan)	✓		✓			✓		✓		4
2.2 การลงมือปฏิบัติ (Do)	✓		✓			✓		✓		4
2.3 การตรวจสอบ (Check)	✓		✓			✓		✓		4
2.4 การปรับปรุง (Act)	✓		✓			✓		✓	✓	5
2.5 การรายงานผล (Report)						✓		✓		2

ตารางที่ 3 แสดงการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ (ต่อ)

รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ	วชิราพร สุวรรณศรวล (2556)	สฤัญญา แซ่มซ้อย (2557)	นฎกร ปิ่นสกุล (2557)	สุทธิศักดิ์ นันทวิทย์ (2558)	ศุภโชค ปิยะสันติ (2558)	ณรงค์ อภัยใจ (2560)	อำไพ นงค์เยาว์ (2560)	นงนุช ชุมภูเทพ (2560)	ปิย สุตีสusti (2562)	รวม
2.6 การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)							✓			1
3.ผลผลิต (Outputs)										
3.1 ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติ	✓	✓						✓		3
3.2 ทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรม							✓			1
3.3 ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี							✓			1
3.4 ทักษะชีวิตและ การทำงาน	✓	✓				✓	✓	✓		5
4.เงื่อนไขความสำเร็จ										
4.1 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร		✓				✓				2
4.2 การเชื่อมโยงความรู้ จากครูสู่นักเรียน		✓				✓				2
4.3 เครือข่ายองค์กร ภายนอก	✓	✓	✓			✓		✓	✓	6
4.4 การประสานงาน	✓	✓	✓			✓			✓	5
4.5 การจัดการเรียน การสอนสอดคล้องกับ สภาพบริบทพื้นที่						✓			✓	2



ภาพที่ 10 แสดงรูปแบบการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป และการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) การบริหารตามกระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (Plan) 2) การลงมือปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) 4) การปรับปรุง (Act) องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) คือ นักเรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติ และทักษะชีวิตและการทำงาน และ องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย เครือข่ายองค์กรภายนอก และการประสานงาน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Satisfaction ได้มีนักวิชาการหลายคน ศึกษาและให้แนวคิดไว้ต่างๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจ ดังนี้

พวงเพชร หมตศรีมา (2557:หน้า 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความชอบ หรือความรู้สึกด้านบวกของบุคคลต่อสิ่งที่ได้รับการตอบสนองความต้องการโดยสามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทั้งการบอกเล่าและการประเมินด้วยการสังเกตของผู้เกี่ยวข้อง

จิตตินันท์ เตชะคุปต์ และคณะ (2555 :หน้า 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง เป็นภาวการณ์แสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกของบุคคลอันเป็นผลจากการเปรียบเทียบการรับรู้สิ่งที่ได้รับการบริการ ไม่ว่าจะเป็นการรับบริการหรือการให้บริการในระดับที่ตรงกับการรับรู้สิ่งที่คาดหวังเกี่ยวกับการบริการนั้น

พัสตร์ หริรัญญการ (2554 :หน้า 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นนามธรรม เป็นความรู้สึกที่ดี เป็นความรู้สึกของบุคคลในทางบวก เป็นพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ของมนุษย์ที่เกิดขึ้นมาจากภายในจิตใจของบุคคล ได้แก่ ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจต่อการที่ได้รับสิ่งที่ต้องการ ความถูกใจในสภาวะแวดล้อมด้านต่างๆกันไปในแต่ละสถานการณ์

วิรงรอง กานต์วิศิษฐ์ (2554 :หน้า 29) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจต่อสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ หรือเป็นความรู้สึกที่พอใจต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความชอบ ความสบายใจ และเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 :หน้า 25) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ และสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

พิทักษ์ ตรุษทิบ (2558, หน้า 5) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นเพียงปฏิกริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงออกมาในลักษณะของผลลัพธ์ สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวกหรือทิศทางลบ หรือไม่มี ปฏิกริยาคือเฉยๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มีกระตุ้น

เน่งน้อย พงษ์สามารถ (2557,หน้า 5) กล่าวว่า ความพึงพอใจคือทำที่ทุกๆไปที่เป็น ผลมาจากทำที่มีต่อสิ่งต่างๆ 3 ประการคือ 1. ปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรม 2. ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล 3. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า พึงพอใจ หมายถึง รัก ชอบใจ และพึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ

จากความหมายของความพึงพอใจที่นักวิชาการได้กล่าวไว้นั้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความชอบ ความสุขใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จตามเป้าหมาย

4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

Shelly (1975, หน้า 252-268) กล่าวถึงทฤษฎีความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์คือความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้มีความสุข ความรู้สึกนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางลบอื่นๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึก ที่มีระบบย้อนกลับและความรู้สึกนี้ทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและความรู้สึกนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางลบอื่นๆ ดังนั้น ความรู้สึกในทางบวก ความรู้สึกในทางลบ และความสุขมีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจเกิดขึ้นเมื่อระบบความพึงพอใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ

ทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงในนุชลี อุภักย์, 2556: หน้า 109-111)

ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ได้เสนอแนวคิดความมนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้นจากความต้องการในระดับต่ำเพียงเพื่อให้ชีวิตรอดและรู้สึกปลอดภัยไปสู่ความต้องการในระดับสูงสุด ซึ่งความพึงพอใจมีรากฐานจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs)

ขั้นที่ 2 คือ ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย

ขั้นที่ 3 คือ ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน

ขั้นที่ 4 คือ ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือและสถานะทางสังคม

ขั้นที่ 5 คือ ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self – actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ

บุคคลพยายามที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อนเมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็จะมีผลลดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป ตัวอย่าง เช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจต่องานศิลปะชั้นล่าสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการยกย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการแม้แต่อากาศที่บริสุทธิ์ (ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้นได้รับความพึงพอใจแล้วก็จะมีความต้องการในขั้นลำดับต่อไป

มาสโลว์ (Maslow) มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา ประกอบด้วย 2 หลักการ คือ

1. หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The Deficit Principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอจะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้

เกิดพฤติกรรมในด้านอื่นๆ อีกต่อไป คนเหล่านี้ก็กลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ยอมรับและพอใจความขาดแคลนต่างๆ ในชีวิต โดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

2. หลักการแห่งความเจริญก้าวหน้า (The Progression Principle) กล่าวคือลำดับขั้นตอนของความต้องการทั้ง 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้ จากระดับต่ำไประดับสูงกว่า และความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อ ความต้องการของระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้วนั้น จะเห็นว่าความต้องการสิ่งที่ไม่ได้รับความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกปลงตกในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับหนึ่งแล้วอย่างสมบูรณ์ก็อยากจะได้รับ การตอบสนองความต้องการในระดับสูงกว่า แต่มีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ หรือไม่สำเร็จตามความต้องการของสิ่งนั้นจะทำให้คนเราหยุดการแสวงหา ท้อถอย และจะยอมรับสภาพไม่มีการดิ้นรนอีกต่อไป ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าคนเราต้องการในระดับต่ำกว่าในแต่ละระดับได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่คนก็จะเกิดความ ต้องการในขั้นต่อไปจนกระทั่งบรรลุถึงความต้องการระดับสูงสุด คือการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)

วารุณี ภาชนนท์ (2551 :หน้า 7-8) ได้ศึกษาทฤษฎีบาร์นาร์ด ที่กล่าวถึงมูลเหตุที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เช่น รางวัลทำงานที่เขาได้ปฏิบัติมาเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจเป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจประเภทนี้ไม่เกิดกับทุกคน เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพร่างกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในความสะอาดต่าง ๆ อันอาจจะก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจซึ่งอยู่ระหว่างความมีอำนาจที่สุดกับความท้อแท้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานและสนองความต้องการของบุคคลในด้านความต้องการความภาคภูมิใจในด้านการแสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีส่วนช่วยเหลือครอบครัวตัวเองและผู้อื่นรวมทั้งได้แสดงความจริงใจต่อหน่วยงาน
5. ความดีดุดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์ นี้ไปได้ด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงาน
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล เป็นการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวางและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมมีความรู้ความสามารถมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของงาน ความรู้สึกเท่าเทียมกันจนมีกำลังใจในการทำงาน
8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน เป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคมและทำให้คนรู้สึกมีหลักประกันและมั่นคงในการทำงาน

จะเห็นได้ว่า การจูงใจของ บาร์นาร์ด ตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต โดยสิ่งจูงใจเป็นเงิน สิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นการตอบสนองความต้องการ

ทางด้านร่างกาย ให้ผู้ปฏิบัติมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความเท่าเทียมกัน การให้โอกาสร่วมแสดงความสามารถและรับฟังความคิดเห็น เป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจได้อย่างเต็มที่

4.3 การวัดความพึงพอใจ

สุรชัย พิศาลบุตร (2551, หน้า 98 - 99) ได้กล่าวถึงการวัดระดับความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ให้บริการว่าสามารถทำได้ 2 วิธี คือ

1. วัดจากการสอบถามความคิดเห็นของลูกค้าหรือผู้ให้บริการ เป็นการวัดระดับความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ให้บริการจากการสอบถามความคิดเห็นของลูกค้าหรือผู้ให้บริการโดยตรงทำได้โดยกำหนดมาตรวัดระดับความพึงพอใจที่ลูกค้าหรือผู้ให้บริการที่มีต่อคุณภาพของสินค้าหรือบริการนั้น ๆ และกำหนดเกณฑ์ชี้วัดระดับความพึงพอใจจากผลการวัดระดับความพึงพอใจเฉลี่ยที่ลูกค้าหรือผู้ให้บริการที่มีต่อคุณภาพของสินค้าหรือบริการนั้น ๆ

2. วัดจากตัวชี้วัดคุณภาพการให้บริการที่กำหนดขึ้น โดยการวัดระดับความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ให้บริการจากเกณฑ์ชี้วัดระดับคุณภาพสินค้าหรือบริการที่กำหนดขึ้นนี้อาจใช้เกณฑ์คุณภาพระดับต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นโดยผู้ให้บริการ ผู้ประเมินผลการให้บริการ และมาตรฐานกลางหรือมาตรฐานสากลของการให้บริการนั้น

โยธิน แสงวดี (2551, หน้า 9) กล่าวว่า มาตรวัดความพึงพอใจสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้านต่างๆ เช่น การบริหารและการควบคุมงาน และเงื่อนไขต่างๆ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ ข้อมูลที่เป็นจริงได้

3. การสังเกต เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

ปัญญา ชัมมส์ (2547 :หน้า 16) กล่าวถึงแนวทางการวัดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. การสังเกตการณ์ คือ การเฝ้าติดตามเอาใจใส่ดูแลความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการรู้อย่างใกล้ชิดในระยะเวลาที่กำหนดให้ โดยการสังเกตสิ่งที่มีอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุสิ่งของที่ไม่มีชีวิต การเคลื่อนไหว หรือสิ่งมีชีวิตในลักษณะโครงสร้างทั่วไป การวัดความพึงพอใจโดยวิธีนี้ ผู้วัดจะต้องกระทำอย่างจริงจังและมีแบบแผนที่แน่นอน จึงจะสามารถประเมินถึงระดับความพึงพอใจผู้มาใช้บริการได้อย่างถูกต้อง

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิจัยที่มีแบบแผนเพื่อใช้ตรวจหาข้อเท็จจริง จากภาษา ความเป็นอยู่ของสังคม เป็นวิธีการที่ต้องอาศัยเทคนิค และความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ การวัดความพึงพอใจโดยวิธีนี้เป็นวิธีที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง

3. การใช้แบบสอบถาม เป็นการขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดง

ความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบหรือเป็นคำตอบอิสระ โดยคำถามจะถามความพึงพอใจในด้านต่างๆ เป็นลักษณะการให้บริการ สถานที่ให้บริการ ความสะดวกที่จะให้บริการต่างๆ

จากการวัดความพึงพอใจที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจ สามารถวัดได้ 2 วิธี คือ 1) วัดจากการสอบถามความคิดเห็น หรือการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อเท็จจริง โดยใช้แบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ 2) วัดโดยการสังเกตพฤติกรรม จะต้องกระทำอย่างจริงจังและมีแบบแผนที่แน่นอน

4.4 การสร้างแบบวัดความพึงพอใจ

ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี (2551 : หน้า 39 - 43) กล่าวถึง การสร้างแบบวัดความพึงพอใจ การแปลความหมาย การวัดความพอใจ มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดเนื้อหาความพึงพอใจ คือ ให้เขียนนิยามซึ่งสามารถกระทำโดย

1. การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และกำหนดนิยาม
2. สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 5 คน

ขั้นที่ 2 เลือกประเด็นที่วัดความพอใจ และกำหนดวิธีการวัด

1. ประเด็นที่วัดความพอใจให้เลือกมาจากกรอบเนื้อหาที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1
2. วิธีวัดความพอใจ โดยทั่วไปนิยมใช้วิธีจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ และประเด็นวัดความพอใจ

เป็นทางบวก คือ พอใจอย่างยิ่ง พอใจมาก พอใจสมควร พอใจน้อย หรือค่อนข้างไม่พอใจ พอใจน้อยเป็นอย่างยิ่ง หรือไม่พอใจค่อนข้างมาก ถ้าความพอใจทางลบคะแนนระดับ ความพอใจจะเป็นตรงข้ามกับที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 3 จัดทำความพอใจฉบับร่าง

ขั้นที่ 4 ทดลองกลุ่มย่อยประมาณ 3 - 5 คน เพื่อตรวจสอบความมั่นคงเฉพาะหน้า

ขั้นที่ 5 ให้ผู้เชี่ยวชาญประมาณ 3 - 5 ท่าน ตรวจสอบความแม่นยำเฉพาะหน้าและความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา

ขั้นที่ 6 ทดลองภาคสนาม เพื่อการวิเคราะห์ปรับปรุงคุณภาพแบบวัดความพอใจโดยการหาค่าอำนาจจำแนก (r_{xx}) และความเชื่อมั่น (R_{tt}) ด้วยวิธีการของคอนบราค (Cronbach)

ขั้นที่ 7 นำไปใช้จริง การแปลความหมายการวัดความพอใจ กรณีความพอใจด้วยการจัดอันดับคุณภาพ 5 อันดับ สามารถแปลความหมายได้ดังนี้ 1 - 1.50 หมายถึง พอใจน้อยที่สุด, 1.51 - 2.25 หมายถึง พอใจน้อย, 2.26 - 2.50 หมายถึง ค่อนข้างพอใจ, 2.51 - 3.50 หมายถึง พอใจพอสมควร 3.51 - 3.75 หมายถึง พอใจค่อนข้างมาก, 3.76 - 4.50 หมายถึง พอใจมาก, 4.51 - 5.00 หมายถึง พอใจเป็นอย่างยิ่ง/มากที่สุด

การปรับปรุงแบบวัดความพอใจ

1. พยายามให้มีข้อความวัดความพอใจให้มากพอสมควร อยู่ระหว่าง 10 - 20 ข้อ
2. ควรตัดข้อความที่มีค่า $r_{xx} < 0$ ออกไป
3. ปรับปรุงข้อความที่ $r_{xx} < 0.20$ แต่ไม่เท่ากับศูนย์หรือติดลบ
4. ควรสร้างแบบความพอใจให้มีคำถามเผื่อไว้ เพื่อตัดข้อความที่ไม่ดีออกไป เพื่อให้แบบวัด

ความพอใจมีคุณภาพถึงระดับที่ต้องการ

สมนึก ภัททิยธนี (2556, หน้า 37 - 43) กล่าวถึง การสร้างแบบวัดความพึงพอใจมีดังนี้

1. คำชี้แจง ระบุถึงจุดประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมตัวอย่าง
2. ข้อคำถามส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ชื่อ-สกุล เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ฯลฯ
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเท็จจริง และความคิดเห็น เป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้รายละเอียด

เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษา เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพสูง

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างแบบวัดความพึงพอใจมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) กำหนดเนื้อหาในการสร้างแบบวัดความพึงพอใจ 2) เลือกประเด็นในการวัดและกำหนดวิธีที่จะใช้ในการวัด 3) สร้างแบบวัดความพึงพอใจ 4) นำแบบสอบถามวัดความพึงพอใจไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 5) นำแบบสอบถามความพึงพอใจมาหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ 6) นำแบบสอบถามทดลองภาคสนาม และ 7) นำแบบสอบถามไปใช้จริงและแปลผล โดยต้องมีคำชี้แจงที่ระบุจุดประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามต้องถามเกี่ยวกับข้อเท็จจริงเพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพสูง

5. แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) (หน้า 3 -10) ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ แนวคิดการพัฒนาด้านการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในปัจจุบัน เห็นได้จากนโยบายรัฐบาลนโยบายที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งรัฐบาลจะนำการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์ และความเป็นไทยมาใช้สร้างสังคมให้เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กัน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน เช่น การจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกันเพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดีมีคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ นอกจากนั้นยังปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา การปรับปรุงและบูรณาการระบบการกักเงินเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มโอกาสแก่ผู้ยากจน หรือผู้ด้อยโอกาสและยังพัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้สามารถมีความรู้ทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต ปรับกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกันเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะการใฝ่เรียนรู้ การแก้ปัญหา การรับฟังความเห็นผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดี โดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน

สถานการณ์การจัดการศึกษาสงเคราะห์

การจัดการศึกษาสงเคราะห์เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับเด็กด้อยโอกาส รับนักเรียนแบบอยู่ประจำและไป-กลับ ตามพื้นที่บริการซึ่งครอบคลุมทุกภาคทั่วประเทศโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ในระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย เน้นการส่งเสริมทักษะอาชีพและทักษะ

การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ปัจจุบันมีสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งหมด 51 โรงเรียนได้แก่โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 10 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19-43 และ 45-57 รวม 38 โรงเรียน โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ (ไป-กลับ) และโรงเรียนฟ้าใส ในปีการศึกษา 2559 รับผิดชอบโอกาสทางการศึกษา 10 ประเภท และเด็กพิการเรียนรวมตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ รายละเอียดดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4 จำนวนนักเรียนในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ปีการศึกษา 2559

ลำดับที่	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
1	เด็กด้อยโอกาส 10 ประเภท	33,177	89.01
2	เด็กพิการเรียนรวม	4,097	10.99
รวม		37,274	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ปีการศึกษา 2559 โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์รับนักเรียนเข้าเรียนจำนวนทั้งหมด 37,274 คน จำแนกเป็นเด็กด้อยโอกาส 10 ประเภท จำนวน 33,177 คน คิดเป็นร้อยละ 89.01 เด็กพิการเรียนรวม จำนวน 4,097 คน คิดเป็นร้อยละ 10.99

ตารางที่ 5 จำนวนนักเรียนในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ปีการศึกษา 2559 โดยแยกประเภทของความด้อยโอกาส

ลำดับที่	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
1	เด็กที่ถูกบังคับให้ขายแรงงานหรือแรงงานเด็ก	2	0.01
2	เด็กเร่ร่อน	27	0.08
3	เด็กที่อยู่ในธุรกิจทางเพศหรือโสเภณีเด็ก	19	0.06
4	เด็กที่ถูกทอดทิ้งหรือเด็กกำพร้า	2,236	6.74
5	เด็กที่ถูกทำร้ายทารุณ	31	0.09
6	เด็กยากจน (มากเป็นพิเศษ)	28,074	84.62
7	เด็กที่อยู่ในชนกลุ่มน้อย	2,600	7.84
8	เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด	96	0.29
9	เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์หรือโรคติดต่อร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ	44	0.13
10	เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	48	0.14
รวม		33,177	100

จากตารางที่ 5 พบว่าปีการศึกษา 2559 โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์รับเด็กด้อยโอกาส 10 ประเภทเข้าเรียนจำนวนทั้งหมด 33,177คน เรียงตามประเภทของเด็กด้อยโอกาสจากมากไปน้อย ดังนี้ เด็กยากจน (มากเป็นพิเศษ) จำนวน 28,074 คน คิดเป็นร้อยละ 84.62 เด็กที่อยู่ในชนกลุ่มน้อย จำนวน 2,600 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 เด็กที่ถูกทอดทิ้งหรือเด็กกำพร้า จำนวน 2,236 คน คิดเป็นร้อยละ 6.74 เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 0.29 เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 0.14 เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์หรือโรคติดต่อ ร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 0.08 เด็กที่อยู่ในธุรกิจทางเพศหรือโสเภณีเด็ก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 0.06 และเด็กที่ถูกบังคับให้ขายแรงงานหรือแรงงานเด็ก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.01

ตารางที่ 6 จำนวนนักเรียนเรียนรวมในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ปีการศึกษา 2559

โดยแยกประเภทตามความบกพร่องหรือความพิการ

ลำดับที่	ประเภทความบกพร่อง	จำนวนนักเรียน	ร้อยละ
1	บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น	8	0.20
2	บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	51	1.24
3	บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	292	7.13
4	บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือ การเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ	99	2.42
5	บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้	2,911	71.05
6	บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา	59	1.44
7	บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรือ อารมณ์	59	1.44
8	บุคคลออทิสติก	136	3.32
9	บุคคลพิการซ้อน	25	0.61
รวม		4,097	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ปีการศึกษา 2559 โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์รับเด็กเรียนรวมเข้าเรียน จำนวนทั้งหมด 4,097 คน เรียงตามประเภทความบกพร่อง หรือความพิการจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ จำนวน 2,911 คน คิดเป็นร้อยละ 71.05 บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์จำนวน 516 คน คิดเป็นร้อยละ 12.59 บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 7.13 บุคคลออทิสติก จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 3.32 บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษาจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 1.44 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 1.24 บุคคลพิการซ้อน

จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 0.61 และบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 0.20

การจัดการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายหลักเพื่อช่วยเหลือคุ้มครองและพิทักษ์ สิทธิของเด็กด้อยโอกาส ให้มีโอกาสดำเนินการศึกษา การพัฒนาตนเอง การพัฒนาทักษะในการดำรงชีวิตและ ความเป็นอยู่ทั้งทางด้านสุขภาพอนามัย ด้านอาชีพ ด้านความรู้ ด้านกฎหมาย ด้านคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม รวมทั้งค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ได้ทัดเทียมกับเด็กทั่วไป และสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้ อย่างเป็นปกติสุข มีคุณค่าและศักดิ์ศรีสามารถที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาประเทศได้ จากการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ที่ผ่านมามีผลสำเร็จเกิดขึ้นทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และ ประสิทธิภาพสรุปโดยสังเขปได้ดังนี้

1. ด้านปริมาณ

- ปีการศึกษา 2558 มีนักเรียนด้อยโอกาส จำนวน 36,897 คน เป็นนักเรียนประจำ จำนวน 33,807 คน คิดเป็นร้อยละ 91.63 และนักเรียนไป - กลับ จำนวน 3,090 คน คิดเป็นร้อยละ 8.37

- ปีการศึกษา 2557 มีนักเรียนด้อยโอกาส จำนวน 36,415 คน เป็นนักเรียนประจำ จำนวน 33,421 คน คิดเป็นร้อยละ 91.78 และนักเรียนไป - กลับ จำนวน 2,994 คน คิดเป็นร้อยละ 8.22

- ปีการศึกษา 2556 มีนักเรียนด้อยโอกาส จำนวน 35,593 คน เป็นนักเรียนประจำ จำนวน 32,726 คน คิดเป็นร้อยละ 91.95 และนักเรียนไป - กลับ จำนวน 2,867 คน คิดเป็นร้อยละ 8.05

- ปีการศึกษา 2555 มีนักเรียนด้อยโอกาส จำนวน 36,538 คน เป็นนักเรียนประจำ จำนวน 33,489 คน คิดเป็นร้อยละ 91.66 และนักเรียนไป - กลับ จำนวน 3,049 คน คิดเป็นร้อยละ 8.34

2. ด้านคุณภาพ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์มีเป้าหมายจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส โดยมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จทั้งด้านผู้เรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้ง ด้านหลักสูตร ดังนี้

2.1 ด้านผู้เรียน

โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเด็กด้อยโอกาส โดยการจัดหอนอน เรือนพยาบาล อาคารประกอบ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ สวัสดิการอาหาร เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย อุปกรณ์การเรียนรู้ รวมทั้งได้รับความร่วมมือกับเครือข่ายองค์กรอื่น ๆ ในการดูแลช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือ ปกป้อง คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของเด็กด้อยโอกาสให้มีโอกาสดำเนินการศึกษาและพัฒนาทักษะการดำรงชีวิต ให้เท่าเทียมกับเด็กทั่วไป

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในภาพรวมทุกระดับเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินระดับประเทศ นักเรียนโรงเรียน การศึกษาสงเคราะห์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับชั้นต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ เนื่องจากโรงเรียน การศึกษาสงเคราะห์รับนักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

10 ประเภทของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และนักเรียนดังกล่าวยังมาจากสภาพพื้นฐานของครอบครัวที่ขาดความพร้อมในการเอาใจใส่ดูแล จึงส่งผลให้พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของผู้เรียนไม่สมวัยเมื่อเข้าสู่กระบวนการส่งเสริม ทางด้านโภชนาการ และการจัดการเรียนรู้แล้วทำให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และ สติปัญญาดีขึ้น ตามเป้าหมายการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ที่มุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาด้านทักษะอาชีพ ด้านทักษะ วิชาการ และด้านทักษะการดำรงชีวิต โดยมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ การจัดการศึกษาในระบบทวิศึกษา และศูนย์บ่มเพาะความเป็นเลิศ ด้านนาฏศิลป์ดนตรีกีฬาและศิลปะ เป็นต้น จนส่งผลให้นักเรียนประสบผลสำเร็จทางด้านกีฬา ดนตรีศิลปะ จนสามารถได้รับรางวัลในระดับประเทศ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาทักษะชีวิตและพัฒนาอาชีพ เมื่อสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานนักเรียนสามารถดำรง ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครูโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ต้องมีอุดมการณ์ มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อสังคม เนื่องจาก การปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ในการดูแลนักเรียนด้วยโอกาสที่อยู่ประจำกินนอน จึงมีบทบาทมากกว่าการเป็นครู คือต้องเป็นทั้งพ่อ แม่ ที่ปรึกษา ฯลฯ ดังนั้น จึงต้องได้รับการพัฒนา ทักษะและประสบการณ์การจัดการศึกษาสงเคราะห์ด้วยกระบวนการที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น การอบรมในหลักสูตรเฉพาะด้านจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสงเคราะห์รวมทั้ง การเข้ารับการศึกษาคือในสถาบันการศึกษา เพื่อนำความรู้และ ประสบการณ์มาปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตาม เป้าหมายของการจัดการศึกษาสงเคราะห์ เช่น ด้านการจัดการเรียนรู้ การอบรมสั่งสอน การดูแล สุขภาพกาย สุขภาพจิต การพัฒนาทักษะการดำรงชีวิตของผู้เรียน การบริการปัจจัย พื้นฐานที่จำเป็นกับ การดำรงชีวิต การฝึกทักษะอาชีพ รวมทั้งการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคลที่ประสบปัญหา ด้านจิตใจ ด้านสังคมและพฤติกรรมเสี่ยง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในโรงเรียน การศึกษาสงเคราะห์จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งส่งผลให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ และสืบทอดเจตนารมณ์ รูปแบบและวิธีการจัดการศึกษาสงเคราะห์ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน

2.3 ด้านหลักสูตร

โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์จัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาเพื่อเตรียม ความพร้อม ผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะและคุณลักษณะเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ เพื่อการมีงานทำ การคิดวิเคราะห์คุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์และส่งเสริม ความเป็นไทยสู่ความเป็นสากล ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และ การศึกษาต่อ นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรที่หลากหลาย เช่น หลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรทักษะการดำรงชีวิต หลักสูตรทวิศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีกิจกรรมหรือ โครงการที่ส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านอาชีพ ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านนาฏศิลป์ ด้านดนตรี ด้านกีฬา ด้านศิลปะ โดยเน้นจิตสำนึกความเป็นไทย มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ ยึดมั่นการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการบริหารงานและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์อย่างป็นรูปธรรม

3. ด้านประสิทธิภาพ การบริหารจัดการในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ได้มีการพัฒนารูปแบบต่อเนื่องยาวนานจนเป็นรูปแบบที่ชัดเจนและมีกระบวนการหลักในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งกระบวนการรับและการคัดกรองเด็กด้อยโอกาส กระบวนการพัฒนาผู้เรียน และกระบวนการส่งต่อ ดังนี้

3.1 กระบวนการรับและการคัดกรองเด็กด้อยโอกาส

โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ แบ่งพื้นที่เขตบริการในการรับนักเรียนเข้าศึกษาต่ออย่างชัดเจน และมีกระบวนการในการรับนักเรียนเชิงรุก โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและภาคีเครือข่าย ที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดสรรส่วนในการรับนักเรียนให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด บ้านพักเด็ก และเยาวชน เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล มูลนิธิและองค์กรเอกชนอื่น ๆ ภายในเขตพื้นที่บริการ นอกจากนี้แล้วสถานศึกษายังมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อออกสำรวจค้นหาเด็กด้อยโอกาสที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เพื่อคัดเลือกนักเรียนด้อยโอกาส ตรวจสอบสภาพจริงของเด็กด้อยโอกาสแต่ละคน ประสานงานกับหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่ดูแลและช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาอื่นที่พบเห็นเด็กที่อยู่ในสภาวะยากลำบาก สมควรที่จะได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐ เพื่อนำเด็กด้อยโอกาสดังกล่าวมาเข้ารับการศึกษานอกระบบ ในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ นอกจากวิธีการคัดกรองเชิงรุกแล้ว โรงเรียนยังเปิดโอกาสให้เด็กด้อยโอกาสอื่น ๆ มาสมัครเข้าเรียนตามกรอบระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด อีกทั้งโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ยังเปิดรับเด็กด้อยโอกาสเข้าเรียนแบบไม่มีรอบ ไม่มีรุ่น ในกรณีที่เกิดประสบปัญหาที่ก่อให้เกิด สภาวะยากลำบากในการดำรงชีวิตตลอดปีการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลทั่วไป ที่คณะกรรมการคัดกรองเชิงรุก ไม่สามารถเข้าถึงไปตรวจสอบข้อเท็จจริงของเด็กด้อยโอกาสที่กระจายอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ หรือบางรายมีปัญหา ซ่อนเร้นที่ไม่สามารถเปิดเผยกับสังคมทั่วไป ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา

3.2 กระบวนการพัฒนาผู้เรียน

โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ มีการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นอกจากนี้ยังมีการจัดทำหลักสูตรเฉพาะ ด้านทักษะการดำรงชีวิต มีการจัดกิจกรรมส่งเสริม ทักษะด้านอาชีพเพื่อการมีงานทำ ทักษะด้านกีฬา ทักษะด้านศิลปะ ทักษะด้านดนตรีภายใต้การปลูกฝังให้เกิด สำนักความเป็นไทย เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ยึดมั่นการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษา และกระบวนการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน การศึกษาสงเคราะห์โดยมีกระบวนการในการพัฒนาผู้เรียนใน 3 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านวิชาการ มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

3.2.2 ด้านทักษะการดำรงชีวิต มีการพัฒนาหลักสูตรทักษะการดำรงชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขใน 8 ทักษะ ได้แก่ ทักษะส่งเสริมสุขนิสัย ทักษะส่งเสริมสมรรถภาพ ทางกาย ทักษะหลักโภชนาการ ทักษะหลักไทรรงค์ ทักษะสร้างเสริมภาวะผู้นำ ทักษะการอนุรักษ์พลังงานและ สิ่งแวดล้อม ทักษะส่งเสริมอาชีพท้องถิ่น และทักษะพัฒนาสุนทรียภาพ

3.2.3 ด้านทักษะวิชาชีพ มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้านอาชีพทั้งในหลักสูตรพื้นฐาน/ หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมอาชีพระยะสั้น และการจัดการศึกษาด้านอาชีพในระบบทวิศึกษาเพื่อ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในด้านอาชีพอย่างหลากหลาย และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตในอนาคตต่อไป

3.3 กระบวนการส่งต่อ

โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สร้างความเข้มแข็งให้กับผู้เรียนโดยใช้กระบวนการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ให้บรรลุถึงเป้าหมายปลายทางมากที่สุด โดยมี การดำเนินการสองกิจกรรมหลัก คือ การส่งต่อนักเรียนที่ประสบปัญหาด้านพฤติกรรมหรือนักเรียนที่โรงเรียนค้นพบทักษะ ความสามารถพิเศษในระหว่างเรียนอยู่ในโรงเรียน ไปยังสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการส่งต่อ เพื่อรักษาสภาพการเป็นนักเรียนให้นานที่สุดและได้มีโอกาสในการเรียนรู้หรือฝึกทักษะตามความถนัดและศักยภาพ ของแต่ละคน

แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564), หน้า 19) ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ มาตรการและเป้าหมายการพัฒนา เพื่อให้เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สอดคล้องกับอัตลักษณ์แห่งตน ดังนี้

วิสัยทัศน์

เด็กด้อยโอกาสในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ เข้าถึงการศึกษามีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับอัตลักษณ์แห่งตน พร้อมก้าวสู่สากล

พันธกิจ

1. สร้างเสริมความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
2. พัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสมตามอัตลักษณ์แห่งตน ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

เด็กด้อยโอกาสในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทักษะชีวิต ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ และสามารถนำทักษะไปประกอบอาชีพ หรือเป็นแนวทางในการศึกษาต่อเพื่อการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์แห่งตน ตามศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เหมาะสมกับอัตลักษณ์แห่งตนด้วยระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

2. พัฒนา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสได้อย่างมีคุณภาพ

3. พัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. พัฒนาระบบการบริหารและกลไกในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

มาตรการยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เหมาะสมกับอัตลักษณ์แห่งตนด้วยระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

1. จัดทำฐานข้อมูลเด็กด้อยโอกาสในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาระบบการจัดการเรียนรวมในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

3. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็ง

4. เพิ่มสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้กับเด็กด้อยโอกาสตามความจำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

5. ส่งเสริมให้เด็กด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพเหมาะสมกับอัตลักษณ์แห่งตน

6. สนับสนุนให้เด็กด้อยโอกาสได้รับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมีประสิทธิภาพด้วยระบบทวิศึกษา

มาตรการยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสได้อย่างมีคุณภาพ

1. เสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการจัดการศึกษาสงเคราะห์สำหรับเด็กด้อยโอกาส

2. จัดทำเกณฑ์อัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภาระงานในการจัดการสงเคราะห์สำหรับเด็กด้อยโอกาส

3. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับบริบทของการจัดการศึกษาสงเคราะห์ และภาวะผู้นำทางด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส

4. พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน

5. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาสงเคราะห์ในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ภาษา พร้อมก้าวสู่สากล

6. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาครู ในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

7. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติบัตรสำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น

มาตรการยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรทักษะการดำรงชีวิต กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น กรอบสาระการเรียนรู้เพื่อการมีงานทำเพื่อก้าวสู่คุณลักษณะของบุคคลตามศตวรรษที่ 21
 2. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้ จัดทำ ผลิตภัณฑ์สารสนเทศ ICT เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 3. ส่งเสริม พัฒนาเด็กด้อยโอกาสที่มีอัจฉริยภาพ ด้านวิชาการ ดนตรี กีฬา ศิลปศึกษา คอมพิวเตอร์ นาฏศิลป์ เพื่อยกระดับสู่ความเป็นเลิศ
 4. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวการจัดการเรียนรู้ STEM ศึกษา
 5. ส่งเสริม ระบบนิเทศภายในสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้
 6. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจของผู้เรียน
 7. ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ความเป็นไทยและทักษะการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 8. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ บูรณาการตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- มาตรการยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารและกลไกในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

1. พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง
2. พัฒนาระบบส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ด้วยระบบทวิศึกษา ในโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ
3. ส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และขยายภาคีเครือข่ายการให้ความร่วมมือในการประกอบอาชีพและศึกษาต่อ
4. จัดให้มีกองทุนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส
5. ส่งเสริมความเข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. การพัฒนาศักยภาพการประชาสัมพันธ์การประสานงาน กำกับติดตามและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

ความเป็นมาและพัฒนาการในการจัดการศึกษาสงเคราะห์

ประวัติการจัดตั้งโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แห่งแรกในประเทศไทย มีกำเนิดหลังจากการประกาศใช้แผนการศึกษาชาติ พุทธศักราช 2494 ซึ่งขณะนั้น ม.ล.ปิ่น มาลากุล ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีโครงการปรับปรุง ส่งเสริมการศึกษาขั้น มุ่งปรับปรุงการศึกษาทุกระดับที่ต่ำกว่าอุดมศึกษาเน้นการศึกษาประชาบาล โดยได้รับความร่วมมือจากองค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์ วัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ขณะนั้นอาจารย์ อภัย จันทวิมล อธิบดีกรมประชาศึกษาเป็นหัวหน้าผู้เชี่ยวชาญฝ่ายไทย และเป็นรองประธานกรรมการโครงการฯ ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ศึกษาเรื่องราวการปรับปรุงส่งเสริมการศึกษาของประเทศ อังกฤษ Education Act. (พุทธศักราช 2487) ซึ่งมีนางเอลเลน วิลคินตัน รัฐมนตรีศึกษาธิการอังกฤษได้เสนอตราพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับขึ้น มีความมุ่งหมายสำคัญที่จะให้เด็กอังกฤษทุกคนได้รับการศึกษา

ภาคบังคับ ถึงมัธยมศึกษาเป็นอย่างต่ำ ไม่ว่าเด็กนั้นจะมีพ่อแม่ ฐานะเช่นไร มีภูมิลำเนา อยู่ ณ ที่ใดในราชอาณาจักร ทำให้เกิด ความคิดว่า ขณะนี้ประเทศไทยเรายังไม่อยู่ในฐานะที่จะทำอย่างอังกฤษได้แต่รัฐควรกำหนดนโยบายว่า ให้เด็กไทย ทุกคนในราชอาณาจักรได้รับการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษาปีที่ 4) โดยจัดให้มีโรงเรียนพิเศษขึ้น ให้เด็กที่ได้รับ การยกเว้นเข้าเรียนอยู่ประจำกินนอน โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้เปล่าเป็นรายหัว เป็นค่าอาหาร เครื่องนุ่งห่ม อุปกรณ์การเรียน ค่ารักษาพยาบาล และในที่สุด พลเอกมังกร พรหมโยธี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในขณะนั้น ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องเปิดโรงเรียนพิเศษ เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2496 ณ ที่ตำบลบ้านทวน จังหวัดกาญจนบุรีมีชื่อว่า โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พนมทวน มีความมุ่งหมายในครั้งแรกของการจัดตั้ง 4 ประการ คือ

1. เพื่อให้เด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่มีบ้านไกล จากโรงเรียนเกิน 2,000 เมตร ซึ่งได้รับการยกเว้นขณะนั้นได้เข้าเรียนแบบอยู่ประจำ ให้ความรู้อย่างน้อย ในระดับการศึกษาภาคบังคับ และได้รับการฝึกด้านวิชาชีพ ให้สามารถกลับไปดำรงชีวิตในถิ่นกำเนิดของตนเอง ซึ่งจะเป็นการพัฒนาท้องถิ่นที่อยู่ห่างไกลของประเทศได้ด้วย
2. เพื่อให้รู้จักหน้าที่ที่พึงปฏิบัติต่อตนเองครอบครัวและสังคม ที่เน้นในเรื่องนี้เพราะว่าเด็กที่มาเข้าเรียน เป็นเด็กที่ยากจนมาก อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัญหา จึงจำเป็นต้องสร้างความสำนึกในหน้าที่ที่พึงประสงค์ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม
3. เพื่อสร้างผู้นำที่จะนำความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข ให้กลับไปสู่ท้องถิ่นและสามารถเป็นสื่อกลางระหว่างรัฐกับชุมชนของตนเองได้
4. เพื่อให้รู้จักรักษาและซาบซึ้งในคุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชาติ

ทำเนียบโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีจำนวนรวม 51 โรง ได้แก่ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จำนวน 10 โรง โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19 - 43 และ 45 - 57 รวม 38 โรง โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต โรงเรียนฟ้าใสวิทยา เป็นโรงเรียน ประเภทอยู่ประจำ และโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ มีลักษณะไป - กลับ ซึ่งมีเหตุผลและความเป็นมาของการจัดตั้ง ดังนี้

1. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ประจำเขตการศึกษา เป็นโรงเรียนที่รับเด็กยากจน ภูมิลำเนาอยู่ห่างไกล คมนาคม เด็กกำพร้าบิดามารดา เด็กเร่ร่อน เด็กชาวเขา เด็กชาวเรือ เด็กชาวป่า เด็กชาวเกาะ และเด็กที่อยู่ใน แหล่งเสื่อมโทรม มีจำนวน 12 โรง คือ

- 1.1 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์บางกรวย อ.บางกรวย จ.นนทบุรีประจำเขตการศึกษา 1
- 1.2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นราธิวาส อ.แว้ง จ.นราธิวาส ประจำเขตการศึกษา 2
- 1.3 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สุราษฎร์ธานี อ.เมืองสุราษฎร์ธานี จ.สุราษฎร์ธานี ประจำเขตการศึกษา 3
- 1.4 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เขาพนม อ.เขาพนม จ.กระบี่ (ราชประชานุเคราะห์ 37) ประจำเขต การศึกษา 4

1.5 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พนมทวน (ราชประชานุเคราะห์ 45) อ.พนมทวน จ.กาญจนบุรี ประจำเขตการศึกษา 5

1.6 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ชัยนาท (ราชประชานุเคราะห์ 46) อ.เมือง จ.ชัยนาท ประจำเขตการศึกษา 6

1.7 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตาก (ราชประชานุเคราะห์ 55) อ.เมืองตาก จ.ตาก ประจำเขตการศึกษา 7

1.8 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่จัน อ.แม่จัน จ.เชียงราย ประจำเขตการศึกษา 8

1.9 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สกลนคร (ราชประชานุเคราะห์ 53) อ.พรรณานิคม จ.สกลนคร ประจำเขตการศึกษา 9

1.10 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ธวัชบุรี อ.ธวัชบุรี จ.ร้อยเอ็ด ประจำเขตการศึกษา 10

1.11 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นางรอง (ราชประชานุเคราะห์ 51) อ.นางรอง จ.ร้อยเอ็ด ประจำเขตการศึกษา 11

1.12 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มะขาม (ราชประชานุเคราะห์ 48) อ.เขาคิชฌกูฏ จ.จันทบุรี ประจำเขตการศึกษา 12

2. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ชาวเขา ในพื้นที่เสี่ยงภัยจากการคุกคามของภัยต่าง ๆ รับผิดชอบ ที่เป็นบุตร หลานของชนกลุ่มน้อย เพื่อแก้ปัญหาด้านความมั่นคงของชาติมีจำนวน 7 โรงเรียน คือ

2.1 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เพชรบูรณ์ (ราชประชานุเคราะห์ 57) อ.เมืองเพชรบูรณ์ จ.เพชรบูรณ์

2.2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์น่าน (ราชประชานุเคราะห์ 56) อ.เวียงสา จ.น่าน

2.3 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่ฮ่องสอน อ.เมืองแม่ฮ่องสอน จ.แม่ฮ่องสอน

2.4 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เพชรบุรี (ราชประชานุเคราะห์ 47) อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี

2.5 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เชียงใหม่ อ.แมริม จ.เชียงใหม่

2.6 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เลย (ราชประชานุเคราะห์ 52) อ.วังสะพุง จังหวัดเลย

2.7 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พัทลุง อ.เมืองพัทลุง จ.พัทลุง

3. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สำหรับบุตรผู้ป่วยโรคเรื้อน เป็นโรงเรียนที่รับเด็กที่เป็นปัญหาสังคมจาก โรคเรื้อน ในระยะแรก กรมการแพทย์ กรมอนามัย และกรมประชาสงเคราะห์ให้การเลี้ยงดูในระยะแรก เมื่อเข้าสู่วัยเรียนกรมสามัญศึกษาได้เข้ามาจัดการศึกษาในโรงเรียนพิเศษประเภทไป - กลับ และเนื่องจากสถานการณ์โรคเรื้อน ในปัจจุบันหมดไปจึงได้ปรับเปลี่ยนนโยบาย โดย รับผิดชอบ เด็กเรื้อน เด็กกำพร้า เด็กชนกลุ่มน้อย เข้าเรียน มี 4 โรงเรียน คือ

3.1 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โนนสมบูรณ์ (ราชประชานุเคราะห์ 50) อ.บ้านแฮด จ.ขอนแก่น

3.2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์อำนาจเจริญ (ราชประชานุเคราะห์ 54) อ.เมืองอำนาจเจริญ จ.อำนาจเจริญ

3.3 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เชียงดาว อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่

3.4 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อ.เมืองลำปาง จ.ลำปาง

4. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สำหรับชุมชนแออัด เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีชุมชนแออัดและ สลัมหลายแห่ง โรงเรียนของรัฐบาลไม่เพียงพอ กรมประชาสงเคราะห์จึงจัดตั้งโรงเรียนเพื่อรองรับและแก้ไขปัญหา และโอนให้กับกรมสามัญศึกษาเพื่อดำเนินการ ในพุทธศักราช 2523 คือโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ ปัจจุบันรับเด็กพิการทางการได้ยินเรียนร่วม จัดการศึกษาประเภทไป - กลับ

5.โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สำหรับนักเรียนเรียนดีแต่ยากจน โดยสมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์จัดสร้าง คือ โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต จังหวัดกาญจนบุรีจัดตั้งเมื่อพุทธศักราช 2535 รับเด็กนักเรียนที่มีผลการเรียนดี เกรดเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 เป็นต้นไป จากโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ทั่วประเทศ

6. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สำหรับชาวไทยภูเขา ซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงเห็นว่า ชาวเขาในเขตจังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดใกล้เคียงมีมาก กระจัดกระจายอยู่ทั่วไป ประกอบอาชีพไม่เป็นหลักแหล่งแน่นอน รัฐไม่สามารถให้บริการการศึกษาได้อย่างทั่วถึง จึงทรงพระราชทานเงิน จากมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์จัดสร้างขึ้น มีจำนวน 3 โรง คือ

6.1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 21 อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

6.2 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

6.3 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 23 อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก

7. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่ผู้ปกครองมีฐานะยากจนในเขตจังหวัดภาคเหนือ โดยพระราชทานเงิน จากมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์จัดสร้างขึ้น มีจำนวน 1 โรง คือ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

8. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เนื่องในวโรกาสเสด็จเถลิงถวัลยราชสมบัติครบ 50 ปีมีจำนวน 5 โรง คือ

8.1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่

8.2 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 26 อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

8.3 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 27 อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

8.4 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร

8.5 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 29 อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

9. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สำหรับเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษาและสมควรได้รับความช่วยเหลือเป็นพิเศษ มีจำนวน 1 โรง คือ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตราด (ราชประชานุเคราะห์ 49) อำเภอป้อมไร่ จังหวัดตราด

10. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในโครงการตามพระราชดำริเพื่อสงเคราะห์เด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา และเด็กกำพร้าเนื่องด้วยบิดา มารดาเสียชีวิตด้วยโรคเอดส์มีจำนวน 1 โรง คือ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่

11.โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เนื่องในวโรกาสเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ เพื่อจัดการศึกษาให้แก่เด็กด้อยโอกาสที่ประสบปัญหาต่างๆ มีจำนวน 2 โรงเรียน คือ

11.1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 32 อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีรับเด็กนักเรียนที่ผู้ปกครองมีฐานะยากจน และประสบปัญหาต่าง ๆ

11.2 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 33 อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จัดการศึกษาให้แก่เด็กกำพร้าที่ปราศจากเชื้อ เนื่องจากบิดามารดาเสียชีวิตด้วยโรคเอดส์และเด็กด้อยโอกาสที่ประสบปัญหาต่าง ๆ

12. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่มีฐานะยากจนและเสริมสร้าง ความมั่นคงของชาติมีจำนวน 2 โรงเรียน คือ

12.1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

12.2 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 34 อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

13. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สำหรับเด็กที่เป็นบุตรหลานของผู้ประสบภัยในเขตจังหวัดภาคใต้ โดยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระราชทานความช่วยเหลือก่อสร้างโรงเรียน โดยผ่าน มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์มีจำนวน 10 โรงเรียน คือ

13.1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19 อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

13.2 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 20 อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร และเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2547 เกิดมหันตภัยร้ายจากแผ่นดินไหว ณ เกาะสุมาตรา ทำให้เกิดคลื่นสึนามิ (TSUNAMI) ถล่มรุนแรงในแถบ จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันจำนวน 6 จังหวัด ส่งผลให้มีเด็กกำพร้าเด็กไร้ถิ่นที่อยู่อาศัยเป็นจำนวนมาก พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช จึงทรงพระราชทานความช่วยเหลือก่อสร้างโรงเรียน โดยผ่านมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์เพิ่มขึ้นตามพื้นที่ที่ประสบภัย ดังนี้

13.3 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา

13.4 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 36 อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต

13.5 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 อำเภอเมือง จังหวัดระนอง

ในช่วงปีพ.ศ. 2547 ได้เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีเด็กกำพร้า และครอบครัวได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ปี 2549 มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ฯ จึงได้ช่วยเหลือก่อสร้างโรงเรียนเพิ่มเติม ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ

13.6 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส

13.7 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40 อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

13.8 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 41 อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

13.9 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 อำเภอเมือง จังหวัดสตูล

13.10 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 43 อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

14. โรงเรียนฟ้าใสวิทยา เป็นโรงเรียนที่รับเด็กและเยาวชนชายที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด อยู่ในการดูแลของสถานพินิจ ศาลเยาวชนและครอบครัววินิจัย และมีคำสั่งให้เข้ารับการศึกษาและอบรม ที่โรงเรียนฟ้าใสวิทยา รับเด็กตามวัตถุประสงค์เฉพาะ

ประเภทของเด็กด้อยโอกาส

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้คำนิยามว่า คือเด็กที่อยู่ในสภาวะยากลำบาก มีชีวิตความเป็นอยู่ ด้อยกว่าเด็กปกติทั่วไป จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีพัฒนาการที่ถูกต้องเหมาะสมกับวัย และสามารถบรรลุถึงศักยภาพขั้นสูงสุดได้โดยกำหนดแบ่งเด็กด้อยโอกาส ออกเป็น 10 ประเภท ประกอบด้วย

1. เด็กที่ถูกบังคับให้ขายแรงงานหรือแรงงานเด็ก เป็นเด็กที่ถูกบังคับให้ทำงานหารายได้ด้วยการทำงาน แรงงานก่อนวัยอันสมควร ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างจนไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาหรือการพัฒนาให้เป็นไป ตามหลักพัฒนาการอันเหมาะสมกับวัย

2. เด็กเร่ร่อน เป็นเด็กที่ไม่มีที่อยู่อาศัยพักพิงเป็นหลักแหล่งแน่นอน ดำรงชีวิตอยู่อย่างไร้ทิศทาง ขาดปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เสี่ยงต่อการประสพภัยอันตรายและเป็นปัญหาสังคม

3. เด็กที่อยู่ในธุรกิจทางเพศหรือโสเภณีเด็ก เป็นเด็กที่มีความสมัครใจหรือถูกบังคับ ล่อลวงให้ขายบริการ ทางเพศ หรือถูกชักจูงให้ต้องตกอยู่ในสภาวะเสี่ยงต่อการประกอบอาชีพขายบริการทางเพศ

4. เด็กที่ถูกทอดทิ้งหรือเด็กกำพร้า เป็นเด็กที่มารดาคลอดทิ้งไว้ในโรงพยาบาลหรือตามสถานที่ต่าง ๆ รวมถึงเด็กที่บิดามารดาปล่อยทิ้งไว้ให้มีชีวิตอยู่ลำพังหรืออยู่กับบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับการเลี้ยงดูจากบิดามารดา ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากปัญหาการหย่าร้างหรือครอบครัวแตกแยก มีสภาพชีวิตอยู่ท่ามกลางความสับสน ขาดความรัก ความอบอุ่น และขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู

5. เด็กที่ถูกทำร้ายทารุณ เป็นเด็กที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ ทางร่างกาย หรือทางจิตใจ ชีวิตอยู่อย่างไม่เป็นสุข ระแวง หวาดกลัว เนื่องจากถูกทำร้ายทารุณ ถูกบีบคั้น กดดัน จากบิดามารดาหรือผู้ปกครองซึ่งมีสภาพ จิตใจหรืออารมณ์ไม่ปกติหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศในลักษณะต่าง ๆ จากบุคคลใกล้ตัว

6. เด็กยากจน (มากเป็นพิเศษ) เป็นเด็กซึ่งเป็นบุตรหลานของคนยากจนที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการ เลี้ยงชีพ ครอบครัวมีรายได้เฉลี่ยไม่เกิน 20,000 บาทต่อปีครอบครัวอยู่รวมกันหลายคน ขาดแคลนปัจจัยพื้นฐาน มีชีวิตอยู่อย่างลำบาก รวมถึงเด็กในแหล่งชุมชนแออัด หรือบุตรของกรรมกรก่อสร้าง หรือเด็กจากครอบครัวที่อยู่ใน ที่ทุรกันดารห่างไกลที่ขาดโอกาสจะได้รับการศึกษาและบริการอื่น ๆ

7. เด็กที่อยู่ในชนกลุ่มน้อย เป็นเด็กที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ มีชีวิตอยู่ยากลำบาก และมีปัญหาเกี่ยวกับการถือสัญชาติไทย ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่ได้รับการศึกษาหรือ บริการอื่น ๆ ส่วนใหญ่เป็นเด็กในครอบครัวที่อพยพเข้ามาอาศัยตามบริเวณแนวชายแดนของประเทศไทย เช่น ชาวเขา ชาวเล เป็นต้น

8. เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด เป็นเด็กที่ติดสารระเหยหรือยาเสพติดให้โทษ หรือเด็กกลุ่มเสี่ยง ต่อการชักนำให้ประพฤตินั้นไม่เหมาะสม เกี่ยวข้องผูกพันกับกลุ่มมิจฉาชีพ ผู้มีอิทธิพลหรือบุคคลที่แสวงหา ผลประโยชน์จากการประกอบอาชีพผิดกฎหมาย เป็นเด็กด้อยโอกาสที่มีแนวโน้มสูงต่อการก่อปัญหาในสังคม

9. เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์หรือโรคติดต่อร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ

10. เด็กที่ติดเชื้อเอชไอวี หรือ มีบิดามารดาเจ็บป่วยด้วยโรคเอดส์ เป็นเด็กที่ถูกสังครังเกียด เป็นเหตุให้เด็กไม่สามารถเข้ารับการศึกษาหรือ บริการอื่น ๆ ร่วมกับเด็กปกติทั่วไปได้

11. เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นเด็กที่กระทำผิดและถูกควบคุมในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตามกฎหมายตลอดถึงเด็กหญิงที่ตั้งครรภ์นอกสมรส ซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น การทำแท้ง การฆ่าตัวตาย การทอดทิ้งทารก เป็นต้น

ประเภทของคนพิการ

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดประเภทความพิการไว้ 9 ประเภท และมีหลักเกณฑ์พิจารณา เกี่ยวกับความพิการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น ได้แก่ บุคคลที่สูญเสียการเห็นตั้งแต่ระดับเล็กน้อยจนถึงตาบอดสนิท ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทดังนี้

1.1 คนตาบอด หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็นมาก จนต้องใช้สื่อสัมผัสและสื่อเสียง หากตรวจวัด ความชัดของสายตาสายตาข้างดีเมื่อแก้ไขแล้ว อยู่ในระดับ 6 ส่วน 60 (6 / 60) หรือ 20 ส่วน 200 (20 / 200) จนถึงไม่สามารถรับรู้เรื่องแสง (ตัวเลข 6 / 60 มีหน่วยเป็นเมตรและ 20 / 200 มีหน่วยเป็นฟุต หมายความว่า สายตาข้างดีมีความชัดเจนน้อยในระดับ 6 เมตร หรือ 20 ฟุต จากคนปกติ 60 เมตร หรือ 200 ฟุต)

1.2 คนเห็นเลือนราง หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็น แต่ยังสามารถอ่านอักษรตัวพิมพ์ขยายใหญ่ ด้วยอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ หรือเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก หากวัดความชัดเจนนของสายตาสายตาข้างดี เมื่อแก้ไขแล้วอยู่ในระดับ 6 ส่วน 18 (6 / 18) หรือ 20 ส่วน 70 (20 / 70) (ตัวเลข 6 / 18 มีหน่วยเป็นเมตร และ 20 / 70 มีหน่วยเป็นฟุต หมายความว่า สายตาข้างดีมีความชัดเจนน้อยในระดับ 6 เมตร หรือ 20 ฟุต จากคนปกติ 18 เมตร หรือ 70 ฟุต)

2. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้แก่ บุคคลที่สูญเสียการได้ยินตั้งแต่ระดับ หูตึงน้อยจนถึงหูหนวก ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 คนหูหนวก หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการได้ยินมากจนไม่สามารถเข้าใจการพูดผ่านทาง การได้ยินไม่ว่าจะใส่หรือไม่ใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งโดยทั่วไปหากตรวจการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยิน 90 เดซิเบล ขึ้นไป

2.2 คนหูตึง หมายถึง บุคคลที่มีการได้ยินเหลืออยู่เพียงพอที่จะได้ยินการพูดผ่านทาง การได้ยิน โดยทั่วไปจะใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งหากตรวจวัดการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยินน้อยกว่า 90 เดซิเบล ลงมาถึง 26 เดซิเบล (โดยปกติคนที่หูหนวก จะเป็นใบ้ด้วย แต่คนที่เป็นใบ้อาจจะไม่หูหนวก เนื่องจากการพูดเป็นการ เลียนแบบประเภทหนึ่ง เมื่อหูหนวกแล้วก็ไม่ได้ยินเสียงทำให้ไม่สามารถที่จะเลียนแบบเสียงพูดออกมาได้จึงทำให้ เป็นใบ้ไปด้วย ขณะที่คนหูตึง ยังได้ยินเสียงแต่ก็ไม่ได้ยินเสียงได้ไม่ชัดเจน ความชัดเจนนในการพูดจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับการได้ยินที่หลงเหลืออยู่และอาจจะช่วยเหลือได้โดยการ ใช้เครื่องช่วยฟัง)

3. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ บุคคลที่มีความจำกัดอย่างชัดเจนในการปฏิบัติตน (Functioning) ในปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ ความสามารถทางสติปัญญาดำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย อย่างมีนัยสำคัญ ร่วมกับความจำกัดของทักษะการปรับตัวอีกอย่างน้อย 2 ทักษะจาก 10 ทักษะ ได้แก่ การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตภายในบ้าน ทักษะทางสังคม/การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

การรู้จักใช้ทรัพยากรในชุมชน การรู้จัก ดูแลควบคุมตนเอง การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน การใช้เวลาว่าง การรักษาสุขภาพอนามัยและ ความปลอดภัย ทั้งนี้ได้แสดงอาการดังกล่าว ก่อนอายุ 18 ปี

4. บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.1 บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว ได้แก่ บุคคลที่มีอวัยวะไม่สมบูรณ์ หรือ ขาดหายไป กระดูกหรือกล้ามเนื้อผิดปกติมีอุปสรรคในการเคลื่อนไหว ความบกพร่องดังกล่าวอาจ เกิดจากโรคทาง ระบบประสาท โรคของระบบกล้ามเนื้อและกระดูก การไม่สมประกอบมาแต่กำเนิด อุบัติเหตุและโรคติดต่อ

4.2 บุคคลที่มีความบกพร่องทางสุขภาพ ได้แก่ บุคคลที่มีความเจ็บป่วยเรื้อรังหรือมีโรค ประจำตัว ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา ซึ่งมีผลทำให้เกิด ความจำเป็นต้องได้รับ การศึกษาพิเศษ

5. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ได้แก่ บุคคลที่มีความผิดปกติในการทำงานของสมอง บางส่วนที่แสดงถึงความบกพร่องในกระบวนการเรียนรู้ที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะความสามารถด้านใดด้านหนึ่ง หรือ หลายด้าน คือการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ซึ่งไม่สามารถเรียนรู้ในด้านที่บกพร่องได้ทั้งที่มี ระดับสติปัญญาปกติ

6. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา ได้แก่ บุคคลที่มีความบกพร่องในการเปล่ง เสียงพูด เช่น เสียงผิดปกติ อัตราความเร็วและจังหวะการพูดผิดปกติหรือบุคคลที่มีความบกพร่องในเรื่อง ความเข้าใจหรือ การใช้ภาษาพูด การเขียนหรือระบบสัญลักษณ์อื่นที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งอาจ เกี่ยวข้องกับรูปแบบ เนื้อหาและ หน้าที่ของภาษา

7. บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์ได้แก่ บุคคลที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไป จากปกติ เป็นอย่างมาก และปัญหาทางพฤติกรรมนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลจากความบกพร่อง หรือความผิดปกติ ทางจิตใจหรือสมองในส่วนของการรับรู้อารมณ์หรือความคิด เช่น โรคจิตเภท โรคซึมเศร้า โรคสมองเสื่อม เป็นต้น

8. บุคคลออทิสติก ได้แก่ บุคคลที่มีความผิดปกติของระบบการทำงานของสมองบางส่วน ซึ่งส่งผลต่อความบกพร่องทางพัฒนาการด้านภาษา ด้านสังคมและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และมีข้อจำกัดด้านพฤติกรรม หรือมีความสนใจจำกัดเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยความผิดปกตินั้นค้นพบได้ ก่อนอายุ 30 เดือน

(ภาวะออทิสติกในแต่ละคนอาจมีความแตกต่างกันไป สิบคนก็สิบอย่าง มากน้อยต่างกัน แต่ก็มี ภาวะ บางอย่างที่แสดงออกร่วมกัน พูดกันโดยทั่วไปว่า “ไม่สบตา ไม่พาทิ ไม่ชี้นิ้ว” ไม่สบตา ก็คือ ไม่สบตากับคนอื่น ขาดปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ไม่พาทิก็คือ ไม่พูด ไม่จา โดยที่ไม่ได้สูญเสียการได้ยิน อาจจะฟังคำสั่งเข้าใจ แต่ก็ไม่พูด ไม่ชี้นิ้ว ก็คือ ไม่สามารถแสดงความต้องการของตนเอง โดยการชี้นิ้ว บอกได้อาการที่แสดงให้เห็น ชัดเจนคือ มักจะจับมือคนอื่นไปหยิบสิ่งของที่ตนเองอยากได้)

9. บุคคลพิการซ้อน ได้แก่ บุคคลที่มีสภาพความบกพร่องหรือความพิการมากกว่าหนึ่งประเภท ในบุคคลเดียวกัน

6. สภาพบริบทของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

6.1 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

ก่อนจัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นางรองขึ้น ในบริเวณป่าโคกลอยนั้น แต่เดิมมีบุตรหลานของทหารที่ผ่านสงครามโลกครั้งที่ 2 และรวมไปถึงเด็กด้อยโอกาสประเภทต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก นายจูล คงสืบชาติ ศึกษาธิการอำเภอ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของเด็ก ๆ เหล่านี้ จึงได้คิดหาทางช่วยเหลือ เพื่อสามารถช่วยเหลือตนเองได้ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติสืบไป จึงได้คิดจัดตั้งโรงเรียน แต่ยังหาสถานที่ที่เหมาะสมไม่ได้ จึงสร้างเป็นอาคารชั่วคราวอยู่ที่บริเวณหน้าอำเภอนางรอง ก่อนปี พ.ศ. 2511 โดยรับนักเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 35 คนและสร้างที่พักชั่วคราวให้นักเรียน จนกระทั่งปี พ.ศ. 2512 นำโดย นายจูล คงสืบชาติ (ศึกษาธิการอำเภอนางรอง) ได้เสนอไปทางกรมสามัญศึกษาและมีมติให้จัดตั้งโรงเรียนขึ้นบริเวณป่าโคกลอย และใช้ชื่อว่า “โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นางรอง” โดยจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2512 สังกัดกรมสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนแบบศึกษาสงเคราะห์ ประจำเขตการศึกษา 11 ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีความประสงค์ให้ขยายโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ขึ้น เขตการศึกษาละ 1 โรงเรียน และจัดตั้งโรงเรียนขึ้นเมื่อวันที่ 1 เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2512 ตามโครงการที่ 208 ของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ แห่งที่ 9 ของประเทศไทย ตั้งอยู่ที่เลขที่ 125 หมู่ที่ 3 ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีเนื้อที่ประมาณ 417 ไร่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอนางรองไปทางทิศเหนือประมาณ 4,000 เมตร มีลักษณะเป็นที่ราบสูงและบริเวณโดยรอบเป็นอ่างเก็บน้ำชลประทาน ทิศเหนือติดที่ถนนคันชลประทาน ทิศใต้ ติดที่ดินชลประทาน ทิศตะวันออก ติดอ่างเก็บน้ำชลประทาน และทิศตะวันตก ติดอ่างเก็บน้ำชลประทาน

ในปี พ.ศ. 2556 มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความประสงค์ที่จะรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 13 แห่ง เป็นโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การเปลี่ยนชื่อโรงเรียน ประกาศ ณ วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 ลงนามโดย นายพงษ์เทพ เทพกาญจนา (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ) และเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีพระชนมายุครบ 84 พรรษา โดยรับเข้าอยู่ในความอุปถัมภ์ของมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จากโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นางรอง เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51”

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ให้บริการทางการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 3 สาขา ประกอบด้วย สาขาช่างเชื่อม, สาขาเกษตร และสาขาอาหารและโภชนาการ และมีนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเรียนร่วม โดยภาระหน้าที่หลักจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่ด้อยโอกาส 10 ประเภทที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ บุรีรัมย์ นครราชสีมา ชัยภูมิ ลักษณะแบบอยู่ประจำและไป-กลับ

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มีพื้นที่บริการ จำนวน 3 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดบุรีรัมย์ นครราชสีมา และชัยภูมิ ดังนี้

บุรีรัมย์ (1) ประกอบด้วย อำเภอเมือง ลำปายมาศ บ้านด่าน ชำนิ

บุรีรัมย์ (2) ประกอบด้วย อำเภอประโคนชัย กระสัง ห้วยราช บ้านกรวด และพลับพลาชัย

บุรีรัมย์ (3) ประกอบด้วย อำเภอนางรอง ละหานทราย หนองกี่ ปะคำ หนองหงส์ โนนสุวรรณ โนนดินแดง เฉลิมพระเกียรติ

บุรีรัมย์ (4) ประกอบด้วย พุทไธสง สตึก คูเมือง นาโพธิ์ แคนดง บ้านใหม่ไชยพจน์

นครราชสีมา (1) ประกอบด้วย เมืองนครราชสีมา โนนสูง

นครราชสีมา (2) ประกอบด้วย เฉลิมพระเกียรติ จักราช โชคชัย ห้วยแถลง หนองบุญนา

นครราชสีมา (3) ประกอบด้วย ครบุรี ปักธงชัย เลิงสาง วังน้ำเขียว

นครราชสีมา (4) ประกอบด้วย ปากช่อง สีคิ้ว สูงเนิน

นครราชสีมา (5) ประกอบด้วย ด่านขุนทด ขามทะเลสอ โนนไทย พระทองคำ เทพารักษ์
ขามสะแกแสง

นครราชสีมา (6) ประกอบด้วย บ้านเหลื่อม บัวลาย บัวใหญ่ แก้งสนามนาง คง สีดา

นครราชสีมา (7) ประกอบด้วย ชุมพวง ลำทะเมนชัย เมืองยาง พิมาย ประทาย โคนแดง

ชัยภูมิ (1) ประกอบด้วย เมืองชัยภูมิ คอนสวรรค์ บ้านเขว้า หนองบัวแดง ภักดีชุมพล

ชัยภูมิ (3) ประกอบด้วย บำเหน็จณรงค์ จัตุรัส เนินสง่า หนองบัวระเหว ชับใหญ่

เทพสถิต

วิสัยทัศน์

ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม น้อมนำศาสตร์พระราชานำพาชีวิตสู่ความพอเพียง

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
 2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพในการจัดการศึกษา
 3. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน
 4. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรทักษะการดำรงชีวิตและหลักสูตรอาชีพท้องถิ่น
 5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาทักษะด้านอาชีพ เพื่อการมีงานทำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 7. พัฒนาระบบสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน
 8. สืบสาน รักษา ต่อยอด โครงการพระราชดำริและศาสตร์พระราชานำพาชีวิตสู่ความพอเพียง

เป้าประสงค์

1. โรงเรียนมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่มีคุณภาพและเพียงพอ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพในการจัดการศึกษา มีทักษะเฉพาะทาง สำหรับการจัดการศึกษาแบบอยู่ประจำ
3. ผู้เรียนมีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ผู้เรียนมีทักษะการดำรงชีวิตและทักษะด้านอาชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการบริหารและกลไกในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสได้อย่างมีคุณภาพ
3. พัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพเหมาะสมกับอัตลักษณ์แห่งตน
4. พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรการตามยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารและกลไกในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

1. ส่งเสริมให้บุคลากร ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
2. พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง
3. พัฒนาศักยภาพการประชาสัมพันธ์ การประสานงาน ระบบสารสนเทศและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีหลักสูตรสถานศึกษา และจัดกิจกรรมส่งเสริมที่หลากหลาย
6. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

มาตรการตามยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสได้อย่างมีคุณภาพ

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส
2. พัฒนาศูนย์จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดผลประเมินผล สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน
3. พัฒนาครูในทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
4. พัฒนาศูนย์การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
5. สนับสนุนให้มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติสำหรับครูที่มีผลงานดีเด่น

มาตรการตามยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพเหมาะสมกับอัตลักษณ์แห่งตน

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพเหมาะสมกับอัตลักษณ์แห่งตน
2. จัดทำฐานข้อมูลนักเรียนให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาระบบการจัดการเรียนรวมในโรงเรียน
4. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็ง
5. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ สุนทรียภาพ ความเป็นไทย ประชาธิปไตยและรักษาสีงแวดล้อม

มาตรการตามยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรทักษะการดำรงชีวิต กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น กรอบสาระการเรียนรู้เพื่อการมีงานทำ ที่เหมาะสมและหลากหลาย เชื่อมต่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ

2. สนับสนุนการใช้ การผลิตสื่อสารสนเทศ เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. พัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถด้านวิชาการ ดนตรี กีฬา ศิลปศึกษา คอมพิวเตอร์ นาฏศิลป์
สู่ความเป็นเลิศ

4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทยและทักษะการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

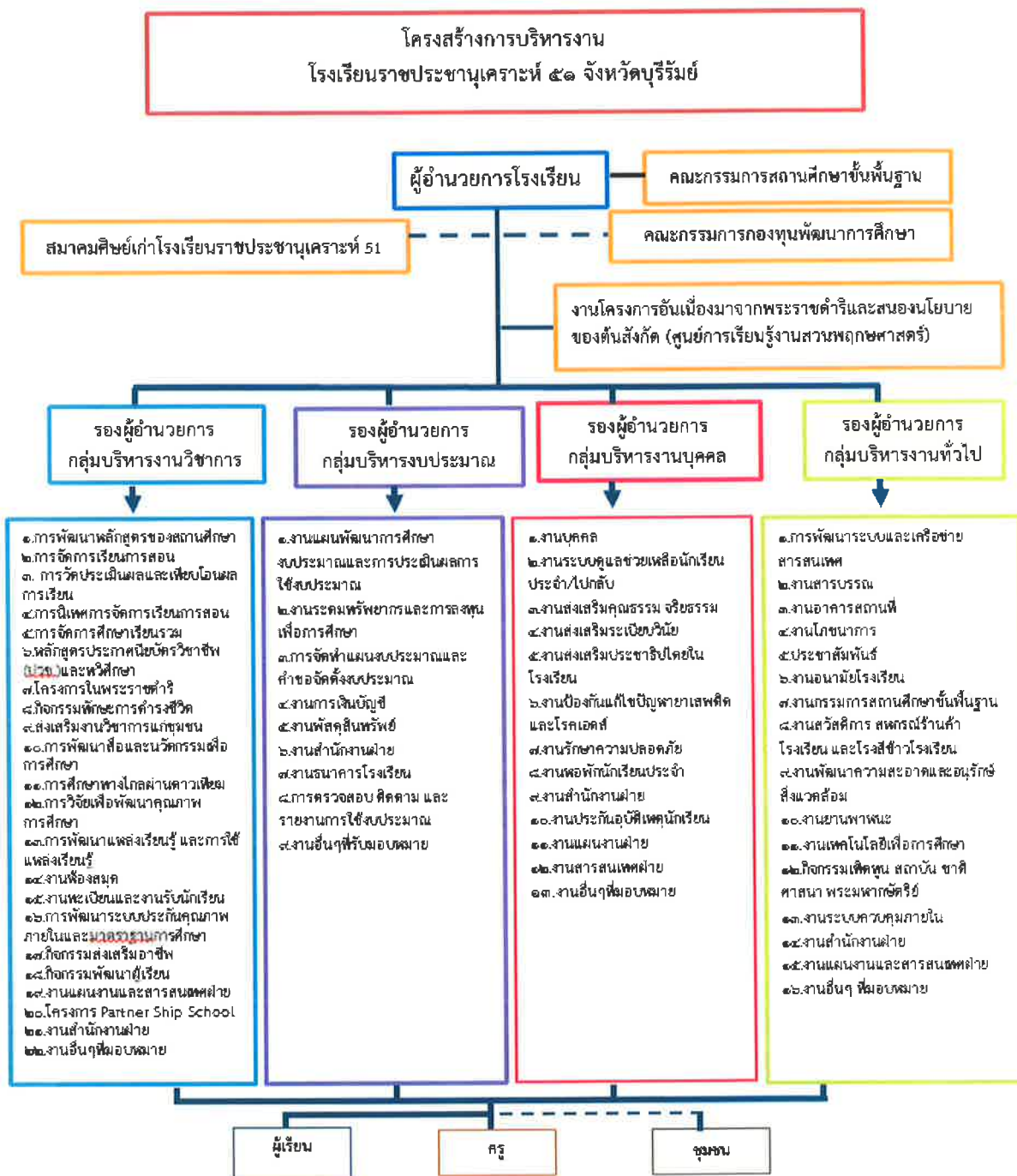
“มีความรู้คู่อาชีพ รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมเป็นคนดีของสังคม”

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

“สร้างโอกาส จัดการเรียนรู้ สู่คุณภาพชีวิต ตามหลักคิดของเศรษฐกิจพอเพียง”

6.2 โครงสร้างของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

เพื่อให้การบริหารงานภายในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ความเป็นเอกภาพ มีความยืดหยุ่นและพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน มีกลไกการประสานงานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอกมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการบริหาร เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์เกื้อกูลต่อสัมฤทธิ์ผลของคุณภาพการศึกษา จึงกำหนดโครงสร้างการบริหารและขอบข่ายหน้าที่ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 11 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

นโยบายโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

1. พัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษา
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับเด็กด้อยโอกาส เด็กพิการและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาเต็มศักยภาพ
3. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
5. ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม สุนทรียภาพทางด้านกีฬา ดนตรี ศิลปะ และนาฏศิลป์
6. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการดำเนินชีวิตแบบวิถีไทย
7. ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
8. ส่งเสริมนักเรียนให้มีความรู้และทักษะด้านอาชีพเพื่อดำรงชีวิตในสังคมอย่างปกติสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
9. ส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีนิสัยรักการอ่านและมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
10. ส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพอนามัยที่ดี และสร้างความปลอดภัยในโรงเรียน
11. เร่งพัฒนา เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

6.3 บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

1. คณะกรรมการสถานศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาตามแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสูงสุด สถานศึกษา มีหน้าที่ และความรับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล งานบริหารงานทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบรองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในการช่วยบริหารกิจกรรมของสถานศึกษา การวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล งานบริหารงานทั่วไปและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. ครูและบุคลากรอื่นๆ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือ

กับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริหารสังคม ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. บิดามารดา ผู้ปกครอง

1. ให้การสนับสนุนในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา
2. ร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
3. ดูแล เอาใจใส่นักเรียน ในปกครองในด้านการเรียนและความประพฤติ
4. เป็นกระบอกเสียงประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษา

5. ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

1. ให้การสนับสนุนในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา
2. ร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่างๆ
3. เสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนางานสถานศึกษา
4. เป็นกระบอกเสียงประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษา
5. ร่วมพัฒนาปรับปรุงเพื่อการประกันคุณภาพสถานศึกษา

6.4 สภาพชุมชนโดยรวม

1. สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอนางรอง ประมาณ 4 กิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง ดินส่วนมากเป็นดินร่วนปนทราย ดินไม่อุ้มน้ำ ดินเปรี้ยว ดินดาน มักเกิดความแห้งแล้งฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนางรอง วัดหนองเสม็ด และ หนองทะเลอก อาชีพหลักของชุมชน คือ รับจ้าง ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ ประเพณี ขึ้นเขาพนมรุ้ง ประเพณีแข่งเรือยาวที่ทุ่งแหลม

2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับ ป.6 อาชีพหลัก คือ ทำนา เกษตรกร ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

3. โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

โอกาส จุดแข็ง ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากวัด ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการพัฒนาโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้ ปลอดภัย โปร่ง ไม่แออัด บรรยากาศร่มรื่น เพราะโรงเรียนมีพื้นที่กว้างขวาง มีการให้บริการด้านบุคลากร อาคารสถานที่และสนามกีฬาแก่เยาวชนในการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาในกลุ่มสถานศึกษา

ข้อจำกัด จุดอ่อน นักเรียนส่วนใหญ่จะมาจากครอบครัวแตกแยก ขาดความอบอุ่นและยากจน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ มีฐานะยากจน ไม่มีเวลาอบรมดูแลบุตรหลานเนื่องจากต้องประกอบอาชีพหารายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเลี้ยงดูครอบครัวใหญ่ นักเรียนมีการย้ายเข้าย้ายออกตลอดเวลาทำให้มีผลกระทบต่อการเรียนของนักเรียน

6.5 มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานการศึกษา	ระดับคุณภาพ
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน	ยอดเยี่ยม
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ	ยอดเยี่ยม
มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ยอดเยี่ยม

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

ระดับคุณภาพ : ยอดเยี่ยม

1. กระบวนการพัฒนา

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ รับนักเรียนด้อยโอกาส 10 ประเภท แบบอยู่ประจำ เปิดสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีเขตพื้นที่รับบริการ คือ จังหวัดบุรีรัมย์ นครราชสีมา และจังหวัดชัยภูมิ เขต 1 เขต 3 และตามความสมัครใจของผู้ปกครอง เมื่อแรกเข้านักเรียนส่วนใหญ่จะมีปัญหาด้านระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ขาดการใฝ่รู้ใฝ่เรียน หลายคนจึงอ่านหนังสือไม่ออกไม่คล่องเขียนหนังสือไม่ได้ไม่คล่อง มีผลการเรียนต่ำ ซึ่งโรงเรียนได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาและจัดหาแนวทางในการพัฒนาอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง โดยจัดให้มีบุคลากรทุกภาคส่วนทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้จัดให้มีโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งมีกิจกรรมต่างๆ อันประกอบด้วย กิจกรรมนิเทศภายในเพื่อพัฒนาครูสู่การจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning การจัดเวรลาดตระเวนเพื่อดูแลการเข้าห้องเรียนของนักเรียน การแก้ปัญหาและพัฒนาเด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ (LD) รวมทั้งนักเรียนที่อ่านเขียนไม่คล่อง กิจกรรมสอนเสริม การแก้ปัญหาให้นักเรียนที่มีผลการเรียน 0 ร มส. กิจกรรมรักการอ่าน บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนสนใจการอ่าน ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีการจัดกิจกรรมทุกวันเสาร์อย่างหลากหลาย เช่น การผลิตสื่อการเรียนรู้ การประกวดแข่งขัน/การตอบปัญหา เกม เพลง เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะทั้งทางด้านภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรม สเต็มศึกษา กิจกรรมสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน การจัดกิจกรรมบริการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และกิจกรรมหอพัก รักการอ่าน กิจกรรมพี่สอนน้องในหอพัก เป็นต้น

ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกรวมทั้งมีทักษะการดำรงชีวิตตามกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นสำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมนั้น โรงเรียนได้จัดให้มีโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอย่างหลากหลาย ทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตร ซึ่งในส่วนของจัดการเรียนรู้ในหลักสูตร ทุกระดับชั้นมีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการคุณธรรมจริยธรรม วิถีพุทธ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม โครงการสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน การต่อต้านสิ่งเสพติด รักการอ่าน เป็นต้น

ในส่วนของกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และทักษะการดำรงชีวิตนอกหลักสูตรนั้น โรงเรียนได้จัดกิจกรรมทั้งในห้องเรียนและในหอพักในวันสำคัญต่างๆ หรือจัดกิจกรรมค่ายต่างๆ เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา การเข้าค่ายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ค่ายต่อต้านยาเสพติด กิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัยนักเรียนประจำ ฯลฯ โครงการพัฒนาระบบดูแลนักเรียน ทำการป้องกัน แก้ไขปัญหา นักเรียนขาดเรียน มีผลการเรียนเป็น 0, ร, มส. พัฒนาการอ่านคล่อง เขียนคล่อง จัดกิจกรรมสถานศึกษาปลอดภัย จัดโครงการอนุรักษ์มรดกมรดกไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “ที่จัดให้มีทั้งการอบรม” การพัฒนาบุคลิกภาพให้งามอย่างไทย” การประกวดมารยาทไทย เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมที่กล่าวมา ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมพื้นฐานที่ทุกโรงเรียนจัดคล้ายๆ กัน ในส่วนของความแตกต่างที่โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ จัดให้มีความโดดเด่นกว่าสถานศึกษาอื่นๆ คือ กิจกรรมอาชีพหอพัก อันประกอบไปด้วย 17 หอพัก และ 1 นักเรียนไปกลับ ซึ่งกำหนดให้นักเรียนแต่ละหอพัก ดำเนินงานกิจกรรมอาชีพ 3 อาชีพ ได้แก่ อาชีพเกษตร อาชีพอาหารเสริม และอาชีพอิสระ โดยมีครูหอพักและครูผู้ช่วยหอพักเป็นครูที่ปรึกษา การดำเนินงานอาชีพทุกอาชีพทุกหอพัก นักเรียนได้เรียนรู้หลักการลงทุน การคำนวณรายรับรายจ่าย ปลูกฝังคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ชยัน อดทน ฯลฯ นอกจากนี้ นักเรียนยังได้ฝึกทักษะจากประสบการณ์จริง เกิดการเรียนรู้จากการทำงานรอบด้านอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ การพัฒนาผู้เรียนในด้านอื่นๆ อันเป็นการเติมเต็มให้นักเรียนที่มาจากหลายจังหวัดหลายวัฒนธรรมให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขนั้น โรงเรียนยังได้จัดให้นักเรียนมีการทำงานในระบบกลุ่ม ทั้งในระบบหอพัก และในระบบชั้นเรียน ส่งเสริมทักษะภาวะผู้นำผู้ตามที่ดีตามหลักประชาธิปไตย กระตุ้นให้ มีการแสดงออกด้วยกิจกรรมด้านการกีฬา ด้านศิลปะ นาฏศิลป์ ดนตรี กิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ ซึ่งนำเสนอสู่สังคม และชุมชนได้อย่างภาคภูมิใจ

ด้านสุขภาพทางร่างกายและจิตสังคม โรงเรียนได้จัดให้นักเรียนมีเครื่องแต่งกายประจำวันครบทุกวัน มีเครื่องนอนครบ จัดหาวัสดุเครื่องใช้ส่วนตัวที่จำเป็นให้กับนักเรียนอย่างเพียงพอ โรงเรียนจัดอาหารที่ถูกหลักโภชนาการให้ครบทั้ง 3 มื้อ มีอาหารเสริมที่แต่ละหอพักหมุนเวียนกันผลิตเพิ่มอีกวันละ 1 มื้อ นักเรียนแตกต่างวัยอยู่ในหอพักเดียวกันในลักษณะพี่ดูแลน้อง จัดให้มีพี่เลี้ยงดูแลน้องสอนน้อง มีครูอนามัยปฏิบัติหน้าที่คัดกรองนักเรียนป่วย ให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีเรือนพยาบาลสำหรับคัดแยกนักเรียนป่วยอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการส่งต่อนักเรียนป่วยไปรักษาที่โรงพยาบาล ทั้งนี้อยู่ภายใต้การประสานงานและการดูแลของครูหอพักและครูผู้ช่วยหอพัก เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนเป็นไปตามระบบ ตามแนวปฏิบัติของโรงเรียน จึงส่งผลให้นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีกิริยามารยาทที่เหมาะสม แต่งกายสะอาด มีระเบียบวินัย ดูแลตัวเอง เครื่องแต่งกายและที่อยู่อาศัยได้ตามวัย และตามศักยภาพ

2. ผลการดำเนินงาน

ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาได้ สามารถนำเสนอผลงานหรือชิ้นงานทั้งของตนเองและของโรงเรียนต่อผู้อื่นได้ เช่น การนำเสนออาชีพหอพัก ศูนย์การเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อันประกอบด้วย ฐานการเรียนรู้ทั้ง 17 ฐานการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ของโรงเรียน นักเรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สามารถปฏิบัติงานโครงการทั้งโครงการเกี่ยวกับการสร้างหุ่นยนต์และโครงการอาชีพหรือโครงการอื่นๆ ได้ ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมเป็นไปตามเกณฑ์ของหลักสูตรสถานศึกษา มีผลการเรียนในระดับ 3 ขึ้นไป และมีความรู้ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี และมีทักษะการดำรงชีวิตในกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นสำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ตามที่สถานศึกษากำหนด นักเรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย มีสุขภาพทางร่างกายที่แข็งแรง มีจิตสังคมที่ดี สามารถออกไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และประกอบอาชีพได้ร้อยละ 85 จากผลการดำเนินงานเชิงประจักษ์ โรงเรียนประเมินตนเอง มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับคุณภาพ ยอดเยี่ยม

3. จุดเด่น

3.1 โรงเรียนมีโครงการส่งเสริมอาชีพในโรงเรียนด้วยวิธีพอเพียง ประกอบด้วย กิจกรรมอาชีพเกษตร กิจกรรมอาหารเสริม และกิจกรรมอาชีพตามความสนใจหรืออาชีพอิสระ ทำให้นักเรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

3.2 โรงเรียนมีโครงการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมพัฒนาทักษะทางด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา นันทนาการ โดยใช้ช่วงเวลาในการฝึกทักษะนอกเวลาเรียนทำให้นักเรียนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และเกิดความชำนาญ

3.3 โรงเรียนมีศูนย์การเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งมีฐานการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งส่งเสริมอาชีพรวม 17 ฐาน ตัวอย่างเช่น ธนาคารชยะ บ่อบำบัดน้ำเสีย แก๊สชีวมวล โซล่าเซลล์ ดินผสมพร้อมปลูก โรงสีข้าว ธุรกิจหัตถกรรม โคนง นา โมเดล แคนคัส เซรามิค ปศุสัตว์เศรษฐกิจ ธุรกิจเกษตรเพื่อสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่ดำเนินการทุกวัน ได้แก่ กิจกรรมกินหมอดลดพลังงาน กิจกรรมการคัดแยกขยะ เป็นต้น

4. จุดควรพัฒนา

4.1 ยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบระดับชาติ และระดับโรงเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.2 ส่งเสริมให้นักเรียนมีเป้าหมายในชีวิต รู้จักตนเอง มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการเรียน และนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในทางที่ถูกต้องมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4.3 ส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

ระดับคุณภาพ : ยอดเยี่ยม

1. กระบวนการพัฒนา

โรงเรียนมีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ บุคลากรทุกกลุ่มงานรวมทั้งผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กำหนดโครงการ กิจกรรมต่างๆ เพื่อการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งระบบ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา มีการจัดประชุมและประสานงานบุคลากร ทั้งกลุ่มใหญ่กลุ่มย่อยเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ทั้งใน

หน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน จัดหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะด้านของนักเรียน เช่น แผนการเรียนวิทย์-คณิต, ศิลป์-ภาษา และการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาช่างเชื่อม สาขาอาหารและโภชนาการ และสาขาเกษตร การจัดการเรียนรวม กำหนดให้มีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกกิจกรรม พัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น โดยปรับปรุง การเก็บข้อมูล พัฒนาระบบ Wifi ให้เสถียร เพื่อการสืบค้นได้รวดเร็ว ทุกห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ มีสมาร์ททีวี มีห้อง Fab lab หรือห้องปฏิบัติการที่จัดการเรียนรู้การทำโครงการเกี่ยวกับหุ่นยนต์ นอกจากนี้ทุกอาคารเรียนยังมีห้องคอมพิวเตอร์ให้นักเรียนได้เรียนรู้และสืบค้นข้อมูล มีห้องประชุม ห้องจัดการเรียนรู้ 5 กลุ่มสาระหลักที่มีสื่ออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ

ในด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรมพัฒนาห้องเรียนคุณภาพ พัฒนาห้องสมุดมีชีวิตทั้งห้องสมุดระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา มีศูนย์การเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งมีฐานการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งส่งเสริมอาชีพรวม 17 ฐาน ตัวอย่างเช่น ธนาคารชยะ บ่อบำบัดน้ำเสีย แก๊สชีวมวล โซล่าเซลล์ ดินผสมพร้อมปลูก โรงสีข้าว ธุรกิจทกรรม โคนง หนอง นา โมเดล เซรามิก ปศุสัตว์เศรษฐกิจ ธุรกิจเกษตรเพื่อสังคม เป็นต้น

ในด้านการจัดการเรียนรู้ ได้จัดให้มีโครงการพัฒนาผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยทบทวนมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด มีนโยบายให้จัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning เพื่อเน้นให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านโดยเชื่อมโยงวิถีชีวิตจริงและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย พัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ มีการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล โดยการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานตามวงจรคุณภาพ PDCA

ในด้านทักษะการดำรงชีวิตในกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นสำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนได้กำหนดกิจกรรมและกระบวนการพัฒนาทั้งในส่วนของหอพักและห้องเรียน กำหนดให้ทุกหอพักจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย เช่น กิจกรรมอาชีพ กิจกรรมพัฒนาฐานการเรียนรู้ การบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมหอพักรักการอ่านโดยจัดให้มีมุมหนังสือในหอพัก นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ทั้งอาคารเรียน อาคารประกอบ และหอพักให้มีความสะอาด มั่นคงปลอดภัย เน้นในเรื่องของการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้โรงเรียนยังได้เข้าร่วมโครงการ Partnership School โดยมีมูลนิธิมิชชั่น วีระไวทยะ เข้ามาสนับสนุนทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร สื่อ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา การอบรมเพื่อพัฒนาครู และนักเรียน โดยเน้นทักษะอาชีพและจิตอาสา ส่งผลให้เกิดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และนักเรียนได้ศึกษาเรียนรู้ตามความสนใจ

2. ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีหลักสูตรสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการและความแตกต่างของเด็กปกติและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะโดยจัดให้มีเด็กพิการเรียนรวม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกอาหารและโภชนาการ ช่างเชื่อม การโรงแรม และเกษตรกรรม มีครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามความรู้ความสามารถและเพียงพอต่อภาระงานของโรงเรียน ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและจัดการเรียนรู้ได้ครอบคลุมมาตรฐานและตัวชี้วัด สามารถจัดการเรียนรู้ที่

เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ชัดเจนขึ้น เนื่องจากมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สมบูรณ์ และสามารถใช้ศึกษาเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ศูนย์การเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริซึ่งประกอบด้วย สถานการณ์เรียนรู้ย่อย 17 สถาน มีห้องสมุดมีชีวิตจำนวน 2 แห่งที่สนองความต้องการของทั้งนักเรียนระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีห้องคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนและการสืบค้นข้อมูลจำนวน 4 แห่ง มีสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพ ทันสมัย น่าสนใจ และเพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้ง ห้องเรียนมีสมาร์ททีวีทุกห้องเรียนสำหรับให้ครูได้จัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก อีกด้วย

ในส่วนของบรรยากาศด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมนั้น โรงเรียนมีสภาพของอาคาร สถานที่ที่ได้มาตรฐาน สะอาด น่าอยู่ น่าดู น่าเรียน และปลอดภัยตามมาตรฐานโรงเรียนประจำของ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผ่านเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาปลอดภัย 5 ปีซ้อน นอกจากนี้ยังมี ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

จากการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการบริหารจัดการที่ดี มีผลการดำเนินงานดังได้กล่าว มา ส่งผลให้ผู้บริหารและโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ เช่น สถานศึกษาปลอดภัย รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) เป็นต้น และจากการประเมินตนเอง มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหาร และการจัดการ อยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม

3. จุดเด่น

3.1 โรงเรียนมีความพร้อมทั้งด้านทรัพยากรบุคคล สื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยี รวมทั้งอาคาร สถานที่แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เน้นการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม

3.2 โรงเรียนมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่เป็นระบบ มีหน่วยงาน องค์กรภายนอก เข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ให้การสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งการส่งบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนาบุคลากร ด้วยการประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน รวมทั้งโรงเรียนมีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตร สถานศึกษา

3.3 มีการน้อมนำโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.4 โรงเรียนเป็นลักษณะอยู่ประจำ ทำให้มีเวลาในการทำกิจกรรมของนักเรียนเพิ่มขึ้น ฝึก ทักษะอาชีพ และทักษะการดำรงชีวิต

4. จุดควรพัฒนา

4.1 ควรพัฒนาครูให้ครูส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning อย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลตามสภาพจริง และนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4.2 สนับสนุนให้ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรม และนำสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น

4.3 ควรพัฒนาครูทางด้านจิตวิทยา และการสื่อสารกับนักเรียนเพื่อการเข้าใจ เข้าถึง เพื่อพัฒนานักเรียน และเยี่ยมชมนักเรียนที่มีปัญหาในเบื้องต้น

4.4 พัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงาน พร้อมทั้งรายงานผลต่อผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบัน

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ระดับคุณภาพ : ยอดเยี่ยม

1. กระบวนการพัฒนา

ครูร่วมกันวิเคราะห์และประเมินหลักสูตรสถานศึกษาทุกภาคเรียน มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน ตอบสนองความต้องการและความสามารถของผู้เรียน เช่น มีการจัดการเรียนรวม มีการสร้างแบบฝึกและบทเพลงเพื่อพัฒนาการอ่านออก เขียนได้ จัดกิจกรรมพัฒนาการอ่านออก เขียนได้ อ่านคล่องเขียนคล่อง จัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านทั้งในระบบชั้นเรียน และหอพัก จัดกิจกรรมค่ายส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาการ เช่น ค่ายภาษาไทย ค่ายภาษาอังกฤษ เป็นต้น ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม กิริยามารยาท สุนทรียภาพที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความสนใจของนักเรียนอย่างทั่วถึง จัดกิจกรรมพัฒนาพื้นฐานอาชีพให้แก่เด็กได้อย่างหลากหลาย พัฒนาห้องเรียนคุณภาพตามนโยบายของโรงเรียน โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อม ในห้องเรียนในหอพัก เช่น จัดป้ายนิเทศ ป้ายข้อความต่างๆ การนำเสนอผลงานนักเรียน การดูแลต้นไม้ ไม้ดอกไม้ประดับตามโครงการสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ครูยังมีการพัฒนาสื่อ สร้างสื่อนวัตกรรม รวมทั้งมีการนำมาใช้พัฒนานักเรียนตามความเหมาะสมกับช่วงวัย หรือตามความสนใจ มีการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายให้กับเด็กทุกคน อย่างน้อยวันละ 30 นาที ปลูกฝัง พัฒนาสุขภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีการเก็บข้อมูลและประเมินทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีการแก้ปัญหาและพัฒนาให้นักเรียนอย่างรอบด้าน ครูติดตามผลการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ร่วมกัน ทั้งครูผู้สอน ครูที่ปรึกษา และครูผู้ดูแลปกครองนักเรียนประจำ

2. ผลการดำเนินงาน

จากการที่ครูมีการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงตามแนว Active Learning มีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อใช้สื่อและเทคโนโลยี การประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ซึ่งจากการพัฒนางานและพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติที่หลากหลาย เช่น รางวัลหนึ่งแสนครูดี ครูดีศรี สพม. ครูดีไม่มีอบายมุข รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) เป็นต้น

จากการพัฒนางานและการพัฒนาตนเองของครู ส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนมีการพัฒนาขึ้นตามลำดับ นักเรียนมีทักษะการอ่านออกเขียนได้ อ่านคล่องเขียนคล่องมากขึ้น มีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เด็กมีทักษะการทำงาน การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา มีพื้นฐานด้านอาชีพ มีการพัฒนาทักษะด้านสุนทรียภาพอย่างเห็นได้ชัด รู้จักรักษาความสะอาด สุขภาพอนามัยดี ร่างกายแข็งแรง เด็กสามารถปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีกิริยามารยาท อ่อนน้อมกับผู้ใหญ่ สามารถเข้าร่วมแข่งขันความสามารถนักเรียนได้หลายด้าน ทั้งด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา

คอมพิวเตอร์ เป็นต้น นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น และสามารถออกไปประกอบอาชีพเบื้องต้นได้

จากการประเมินตนเอง มาตรฐานที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับคุณภาพ **ยอดเยี่ยม**

3. จุดเด่น

3.1 ครูมีความรู้ความสามารถตรงตามงานที่ได้รับมอบหมาย มีระเบียบวินัย รับผิดชอบ มุ่งมั่น อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการ และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

3.2 ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย รวมทั้งจัดการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนคุณธรรม สพร. ได้เป็นอย่างดี

3.3 ครูสามารถพัฒนาพื้นฐานอาชีพนักเรียนเพื่อการมีงานทำ ส่งผลให้นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียน

3.4 ครูทุ่มเทเสียสละในการพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน ปัญหาส่วนตัว ให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นตามลำดับ

4. จุดควรพัฒนา

4.1 ครูควรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองด้านเทคนิควิธีสอนให้หลากหลาย จัดกระบวนการสอนและจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning รวมทั้งมีการสืบค้นวิธีการใหม่ๆ ให้มากขึ้น

4.2 ครูควรสร้างหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรม ใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง รวมทั้งกระตุ้นส่งเสริมให้เด็กสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้น

4.3 ครูควรประเมินผลการเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนมากกว่าการตัดสินผลการเรียน

4.4 ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดค้นนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหา และนำเสนอข้อมูลให้มากขึ้น

สรุปผล และแนวทางการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาถือเป็นข้อมูลสารสนเทศสำคัญที่สถานศึกษาจะต้องนำไปวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อสรุปนำไปสู่การเชื่อมโยงหรือสะท้อนภาพความสำเร็จกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (3-5 ปี) และนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาดังนั้น จากผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถสรุปผลการประเมินในภาพรวมของจุดเด่น จุดควรพัฒนาของแต่ละมาตรฐาน พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ดังนี้

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สรุปผล

จุดเด่น	จุดควรพัฒนา
<p>◆ คุณภาพของผู้เรียน</p> <p>1. โรงเรียนมีโครงการส่งเสริมอาชีพในโรงเรียนด้วยวิถีพอเพียง ประกอบด้วย กิจกรรมอาชีพเกษตร กิจกรรมอาหารเสริม และกิจกรรมอาชีพตามความสนใจหรืออาชีพอิสระ ทำให้นักเรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ</p> <p>2. โรงเรียนมีโครงการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมพัฒนาทักษะทางด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา นันทนาการ โดยใช้ช่วงเวลาในการฝึกทักษะนอกเวลาเรียนทำให้นักเรียนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และเกิดความชำนาญ</p> <p>3. โรงเรียนมีศูนย์การเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งมีฐานการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งส่งเสริมอาชีพรวม 17 ฐาน เช่น ธนาคารขยะ บ่อบำบัดน้ำเสีย แก๊สชีวมวล โซลาร์เซลล์ ดินผสมพร้อมปลูก โรงสีข้าว ธุรกิจคหกรรม โคนง หนอง นา โมเดล เซรามิค ปศุสัตว์เศรษฐกิจ ธุรกิจเกษตรเพื่อสังคม แคนคัส เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่นๆ ที่ดำเนินการทุกวัน ได้แก่ กิจกรรมกินหมอดลดพลังงาน กิจกรรมการคัดแยกขยะ เป็นต้น</p>	<p>◆ คุณภาพของผู้เรียน</p> <p>1. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ผลการทดสอบระดับชาติ และระดับโรงเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้</p> <p>2. ส่งเสริมให้นักเรียนมีเป้าหมายในชีวิต รู้จักตนเอง มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการเรียน และนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในทางที่ถูกต้องมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3. ส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. ส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น</p>
<p>◆ กระบวนการบริหารและการจัดการ</p> <p>1. โรงเรียนมีความพร้อมทั้งด้านทรัพยากรบุคคล สื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยี รวมทั้งอาคารสถานที่แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เน้นการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม</p> <p>2. โรงเรียนมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่เป็นระบบ มีหน่วยงาน องค์กร</p>	<p>◆ กระบวนการบริหารและการจัดการ</p> <p>1. ควรพัฒนาครูให้ครูส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning อย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลตามสภาพจริง และนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น</p>

จุดเด่น	จุดควรพัฒนา
<p>ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ให้การสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งการส่งบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนาบุคลากรด้วยการประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน รวมทั้งโรงเรียนมีการจัดประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>3. โรงเรียนมีการน้อมนำโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>2. สนับสนุนให้ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรม และนำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น</p> <p>3. ควรพัฒนาครูทางด้านจิตวิทยา และการสื่อสารกับนักเรียนเพื่อการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนานักเรียนทั่วไป และเยียวยานักเรียนที่มีปัญหาในเบื้องต้น</p> <p>4. พัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งรายงานผลต่อผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบัน</p>
<p>◆ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>1. ครูมีความรู้ความสามารถตรงตามงานที่ได้รับมอบหมาย มีวินัย รับผิดชอบ มุ่งมั่น อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย รวมทั้งจัดการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เป็นอย่างดี</p> <p>3. ครูสามารถพัฒนาพื้นฐานอาชีพนักเรียนเพื่อการมีงานทำส่งผลให้นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียน</p> <p>4. ครูทุ่มเทเสียสละในการพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน ปัญหาส่วนตัว ให้มีพัฒนาการดีขึ้นตามลำดับเป็นจำนวนมาก</p>	<p>◆ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>1. ครูควรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองด้านเทคนิควิธีสอนให้หลากหลาย จัดกระบวนการสอนและจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning รวมทั้งมีการสืบค้นวิธีการใหม่ๆ ให้มากขึ้น</p> <p>2. ครูควรสร้างหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรม ใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง รวมทั้งกระตุ้นส่งเสริมให้เด็กสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้น</p> <p>3. ครูควรประเมินผลการเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนมากกว่าการตัดสินผลการเรียน</p> <p>4. ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดค้น นวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา และนำเสนอข้อมูลให้มากขึ้น</p>

แผนพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้น

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1. กำหนดให้มีโครงการ กิจกรรม เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน โดยความร่วมมือร่วมใจของนักเรียน ครู ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

2. กำหนดแนวทาง หรือกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนมีเป้าหมายในชีวิต มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ในการเรียน และนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในทางที่ถูกต้อง โดยให้ความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. กำหนดแนวทางหรือแนวปฏิบัติ หรือจัดกิจกรรมอันเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

1. จัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน การพัฒนากระบวนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning มีความรู้ด้านการวัดการประเมินผลตามสภาพจริง และนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น

2. สนับสนุนให้ครูพัฒนาและนำเสนอ เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น

3. พัฒนาครูทางด้านจิตวิทยา และการสื่อสารกับนักเรียนเพื่อการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา นักเรียนทั่วไป และเยี่ยมเยียนนักเรียนที่มีปัญหาในเบื้องต้น

4. กำหนดแนวทางและจัดทำปฏิทินการนิเทศภายใน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นปัจจุบัน และรายงานผลต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. จัดกิจกรรม PLC (สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ) หรือกิจกรรมอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคนิควิธีสอน การวัดผลประเมินผล การแก้ปัญหาและพัฒนา ในด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. ครูควรใช้สื่อเทคโนโลยี ส่งเสริมให้เด็กสืบค้นข้อมูล และใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงให้มากขึ้น

3. ครูควรประเมินผลการเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนมากกว่าการตัดสินผลการเรียน

4. ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดค้นนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา และนำเสนอข้อมูลให้มากขึ้น

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

สุทธิรัตน์ ลักษณะสุทธิ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษของมูลนิธิบ้านสมานใจ พบว่า วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ของมูลนิธิบ้านสมานใจ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากมูลนิธิบ้านสมานใจ จำนวน 4 ราย ได้แก่ประธานกรรมการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 2 ราย และกรณีศึกษาที่เป็นบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมอาชีพของมูลนิธิบ้านสมานใจ จำนวน 1 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ แบ่ง

ออกเป็น 2 ส่วน คือ แบบสัมภาษณ์ประธานกรรมการดำเนินงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และการใช้กล้องวิดีโอบันทึกพฤติกรรมบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมอาชีพของมูลนิธิบ้านสมานใจ จากกรณีศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะอาชีพกับมูลนิธิบ้านสมานใจ สิ่งที่แสดงออกชัดเจนคือ ความสุขที่ได้ร่วมทำกิจกรรมการมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน และผู้ที่มาเยี่ยมชมมูลนิธิฯ อีกทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจในการทอผ้าซาโอริซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะด้านอารมณ์และสังคม ทั้งยังส่งผลต่อพัฒนาการด้านร่างกายอันเกิดจากกระบวนการทอผ้า ตลอดจนการรับรู้ในคุณค่าของตนเองที่สามารถสร้างรายได้เพื่อจุนเจือครอบครัวแม้จะเป็นรายได้เพียงเล็กน้อย

จันทร์เพ็ญ สุวรรณคร (2558, หน้า 126 - 138) ได้ศึกษากระบวนการจัดการกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการใช้ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า กิจกรรมการเสริมสร้างให้บุคคลมีความเข้าใจตนเองมากขึ้นมีความสนใจความถนัดและค่านิยมที่สอดคล้องกับงานตลอดจนช่วยให้บุคคลแต่ละคนมีแผนสำหรับการเตรียมพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคตที่มีคุณภาพจากทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพพบว่าพัฒนาการทางอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องมีขั้นตอนและระเบียบแบบแผน ซึ่งพัฒนามาจากความเจริญเติบโตทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลประกอบกับประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากครอบครัวและการศึกษา นอกจากนี้สภาพแวดล้อมของสังคมและสภาวะเศรษฐกิจของประเทศยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการทางอาชีพอีกประการหนึ่งด้วย ดังนั้นทฤษฎีดังกล่าวสามารถนำมาพิจารณาในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบุคลิกของผู้เรียนได้ การส่งเสริมทักษะอาชีพเป็นการจัดการกิจกรรมเพื่อมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้เรียนเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ตนเองว่ามีความสนใจอาชีพใด มีความถนัดด้านใดและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นในการศึกษาถึงรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินการกระบวนการผลิตการจัดการผลผลิตความต้องการของผู้บริโภคผลตอบแทนปัญหาและอุปสรรคความมั่นคงในการประกอบอาชีพและขั้นตอนในการวิเคราะห์อาชีพควรประกอบด้วย การรวบรวมรายชื่อผู้ประกอบการ สอบถามประสานขอข้อมูลนำไปเปรียบเทียบในด้านต่างๆของแต่ละอาชีพ การวิเคราะห์ตนเองเกี่ยวกับงานอาชีพพิจารณาถึงความสนใจความชอบความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงมีในการประกอบอาชีพ เน้นส่วนการตัดสินใจเลือกอาชีพมีองค์ประกอบคือพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง สภาพแวดล้อมและสังคมข้อมูลทางวิชาการ พิจารณาความถนัดและเจตคติต่องานอาชีพเน้นและวิเคราะห์ความพร้อมของตนเองด้วยตนเองอย่างคุณภาพ

กัญญาภัทร จำปาทอง (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนเรื่องทักษะอาชีพผ่านสื่อโทรทัศน์ในศตวรรษที่ 21 พบว่า รายการที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด ได้แก่ รายการกบนอกกะลา รายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์ รายการอาชีพะทุเดอะฟิวเจอร์ รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน และรายการพ่อบุญเก่งที่สุดในโลก ตามลำดับ สำหรับแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 สำหรับเยาวชน ผ่านสื่อโทรทัศน์

คือ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เป็นทักษะชีวิตและอาชีพที่จำเป็นและสำคัญของการเป็นผู้ประกอบการที่ดีสำหรับเยาวชน บทบาทของสื่อในการพัฒนาเยาวชน เปิดพื้นที่การเรียนรู้ ผ่านกิจกรรมประสบการณ์จริง เป็นศูนย์การเรียนรู้ที่มีหลักสูตรสำหรับการพัฒนาทักษะอาชีพที่สามารถเลือกหลักสูตร ได้ตามความต้องการของผู้เรียน

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป มีการบริหารจัดการศึกษาเป็นอันดับสุดท้าย

ดุสิต ขาวเหลือง (2558, หน้า166-167) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า

1. ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความรู้เกี่ยวกับงานด้านคุณลักษณะทั่วไป ด้านสุขนิสัยและความปลอดภัยในงาน และด้านทักษะในการสื่อสาร ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทราชการและเอกชน และจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการระหว่างอุตสาหกรรมขนาดเล็ก อุตสาหกรรมขนาดกลางและอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. รูปแบบการเสริมสร้างความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยเสนอแนะรูปแบบที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ควรใช้รูปแบบการพัฒนาระบบโรงเรียนในโรงงานเพื่อพัฒนาแรงงานช่างเทคนิคที่มีสมรรถนะตามที่สถานประกอบการต้องการ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น พบว่าโดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการจัดการท้องถิ่นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากและรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นรากฐานการพัฒนาท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 4 ส่วนประกอบด้วยส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์แนวคิดและหลักการของรูปแบบส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยป้อนเข้าองค์ประกอบที่ 3 ขบวนการองค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต/ผลลัพธ์องค์ประกอบที่ 5 ข้อมูลป้อนกับส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ

รุจิรา วิริยะไพบูลย์ (2559) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเก้าเลี้ยว โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการบริหารบุคคล รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานวิชาการ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเก้าเลี้ยว ดังนี้ ด้านบริหารงานวิชาการ ควรดำเนินการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการ ติดตาม ตรวจสอบหลักสูตรมีการปรับเปลี่ยนตามนโยบายให้เหมาะสมกับผู้เรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณควรมีการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้านบริหารงานบุคคล การพัฒนางานด้านบุคคล ดำเนินการแต่งตั้งบุคคลที่ทำหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้บุคลากรอยู่เสมอ ด้านบริหารงานทั่วไป มีการปรับภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม

อัมพร พินะสา (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาในรูปแบบการจัดการศึกษาโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐานของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) รูปแบบมี 5 องค์ประกอบ คือ การกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา การจัดการศึกษา การจัดสถานศึกษา การมีส่วนร่วม และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล 2) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของรูปแบบในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุมมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์ในระดับมาก

วิไลรัตน์ จันธิมา (2561: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาในรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า

1. สภาพปัญหาของการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คือ บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ยึดหลักการมีส่วนร่วม การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนงานมีเป้าหมายชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และปัญหาการบริหารสถานศึกษา คือ ทักษะคติของบุคลากรไม่สอดคล้องกัน การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

ไม่สามารถทำได้เต็มที่ บริบทสถานศึกษาไม่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมและระเบียบปฏิบัติที่ค่อนข้างมากส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้รูปแบบมีองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ 5 ข้อ วัตถุประสงค์ 3 ข้อ และสภาพแวดล้อมสถานศึกษา 5 ข้อ ส่วนที่ 2 ตัวแบบ ประกอบด้วย วิธีการบริหารสถานศึกษา 5 ขั้นตอน องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม 4 ข้อ และขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา 7 งาน ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมการดำเนินงาน การประเมินผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน ส่วนที่ 4 เงื่อนไขข้อจำกัด ประกอบด้วย เงื่อนไขความสำเร็จ 3 ข้อ และเงื่อนไขอุปสรรค 5 ข้อ

3. การประเมินรูปแบบ มี 2 ขั้นตอน 1) การประเมินเชิงคุณภาพ พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ 5 ข้อ ได้แก่ หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม หลักการของความโปร่งใส ตรวจสอบได้ หลักการของความเสมอภาค หลักการของการมีส่วนร่วม และหลักการของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้แก่ เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สภาพแวดล้อมสถานศึกษา 4 ข้อ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านกฎหมายและการเมือง และด้านเทคโนโลยี ส่วนที่ 2 ตัวแบบ มี 3 มิติ ประกอบด้วยวิธีการบริหารสถานศึกษา 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์การ การวางแผน การสื่อสารสร้างความเข้าใจ การดำเนินการและการควบคุมและปรับปรุง องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม และด้านเชิงสาธารณะประโยชน์และองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานธุรการ การเงินงบประมาณ งานความสัมพันธ์ชุมชน งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และงานกิจการนักเรียน ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การเตรียมการดำเนินงาน การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงาน ส่วนที่ 4 เงื่อนไข ประกอบด้วย เงื่อนไขความสำเร็จ 2 ข้อ คือ การบริหารจัดการเชิงรุกและการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ภาพรวมของการประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด 2) การประเมินเชิงปริมาณ พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.22$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86, S.D. = 0.12$) ด้านความถูกต้อง อยู่

ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76, S.D. = 0.18$) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.13$) และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.30$)

ปณิตดา นกแก้ว (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามการประเมินของครูและนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สอดคล้องกัน โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับดีมาก ตามการประเมินของครูผู้สอน พิจารณาเป็นด้านพบว่า ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง ตามการประเมินของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พิจารณาเป็นด้านพบว่า ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง และ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ควรส่งเสริมนักเรียนในด้านที่นักเรียนสนใจให้รู้จักตนเอง พัฒนาทักษะความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการเข้าสังคม ส่งเสริมให้นักเรียนได้รู้จักเรียนรู้ถึงการเพิ่มผลผลิตให้มีคุณภาพในสังคม มุ่งพัฒนาผู้เรียนในทุกด้านทั้งความรู้ ทักษะ อารมณ์ ให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อตนเองเห็นคุณค่าในตนเอง และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ส่งเสริมการมีคุณธรรมความรับผิดชอบ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งเป็นพื้นฐานของผู้ผู้นำ

ศฤงคาร ใจปันทา (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการกระจายอำนาจ และด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับแนวทางของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ประกอบด้วย แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร และปัจจัยความสำเร็จ โดยรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นรูปแบบที่บูรณาการองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม 3) วิธีการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ 4) การทำงานเป็นทีม 5) ผลลัพธ์ ซึ่งประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุดคะนิง แก้ววี (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการทวิศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะวิชาชีพผู้เรียนของ วิทยาลัยการอาชีพชาวนวลักษณ์บุรี พบว่า

1. สภาพการบริหารจัดการทวิศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบที่สร้างขึ้นมี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา 3) การบริหารความร่วมมือกับโรงเรียนในเครือข่าย และ 4) กระบวนการบริหารจัดการทวิศึกษา

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นหลังการทดลองใช้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผู้เรียนมีพฤติกรรมในด้านทักษะวิชาชีพหลังการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินรูปแบบ มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

บุษกร วิเศษสมบัติ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด แต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) มากกว่า 0.80 แสดงว่ารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Basham (2011) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำและการแนะแนวทางแก่นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพื่อการตัดสินใจด้านอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำและการแนะแนวทางแก่นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์และมีประโยชน์ต่อกระบวนการตัดสินใจด้านอาชีพของนักเรียนหรือไม่ โดยการสอบถามนักเรียน รวมถึงการสัมภาษณ์ครูแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนด้วย กลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนที่จบ การศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไปแล้ว 2 ปี ผลการวิจัย พบว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ และการแนะแนวแก่นักเรียนมีความหลากหลายโดยธรรมชาติ และพบว่า นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่และ นักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้วมีความจำเป็นและความต้องการในการตัดสินใจด้านอาชีพแตกต่างกัน และความต้องการให้ที่ปรึกษาด้านอาชีพช่วยเหลือในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมปลาย แตกต่างกัน นอกจากนี้ งานวิจัยได้เสนอแนะให้นักเรียนและผู้ปกครองควรเป็นส่วนหนึ่งในโปรแกรมการ ให้คำปรึกษาและต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ของนักเรียนแต่ละคนเป็นสำคัญด้วย

Christine Joy BASHAM (2011 : Abstract) ได้ศึกษาแล้วพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพในปัจจุบัน สำหรับนักเรียนเกรด 13 ว่ามีประโยชน์สำหรับนักเรียนหรือไม่ ในช่วงระหว่างที่รอการตัดสินใจในการเลือกแนวทางการศึกษาของนักเรียน โดยมีการศึกษาหลักสูตรเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะแนวด้านอาชีพซึ่งเป็นหลักสูตรที่กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการตรวจสอบ

และพิจารณาคุณสมบัติของวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนต้องการการให้คำปรึกษา และคำแนะนำ เพื่อที่จะทำการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพ และสิ่งที่นักเรียนใช้ในการพิจารณาส่วนหนึ่งของการศึกษาอาชีพ ใดๆ นั้น โดยต้องมีผู้ปกครองเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการอาชีพ และควรให้ความสำคัญกับครูที่ปรึกษา และการจัดการบริหารหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

กูด (Good, 1973) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาเพื่ออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาในวัยอร์ค พบว่า การศึกษาเพื่องานอาชีพนั้นจะประกอบด้วย การแนะแนวและการจัดกลยุทธ์ทางการเรียน การสอน เพื่อมุ่งหมายที่จะปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และการสร้างสรรค์ให้นักเรียนได้พัฒนา ความคิดเกี่ยวกับอาชีพที่พึงปรารถนาในอนาคต กลยุทธ์จะมีความสัมพันธ์กันกับการจัดการเรียน การสอน การแนะแนว และประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตจริงในสังคมและโลกแห่ง การทำงานและอาชีพ โดยจัดดำเนินการให้เกิดการบูรณาการระหว่างความคิดรวบยอดของการพัฒนา การศึกษาเพื่อชีวิต และอาชีพกับหลักสูตรในทุกสาขาวิชา และจัดดำเนินการผสมผสานกัน อย่างเหมาะสมและสมดุลระหว่างการศึกษาทางด้านวิชาการและประสบการณ์ทางอาชีพ

Janis Jewell Miles (2014 : Page.144 – 145 อ้างถึงใน ปนัดดา นกแก้ว, 2562) ได้ศึกษา แล้วพบว่า การเตรียมความพร้อมนักเรียนด้วยทักษะศตวรรษที่ 21 การฝึกอบรมด้วยการศึกษาและ เตรียมพร้อมที่จะร่วมเข้ากับหลักสูตรซึ่งการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์ของผู้เรียนมีผลกระทบต่อ การฝึกประสบการณ์ในการทำงานโดยเฉพาะการเตรียมหลักสูตรของการเรียนการสอนของผู้สอน โดย โอกาสพัฒนาทางทักษะอย่างมืออาชีพหลักฐานทางสถิติบอถึงประสบการณ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้ และโอกาสในการพัฒนาทักษะอาชีพความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลต่อความสามารถของแต่ละบุคคล จากผลการวิจัยผู้เรียนมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานไม่ว่าจะมีประสบการณ์กี่ปี การจัด หลักสูตรการเรียนการสอนผลลัพธ์ของการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าความคืบหน้าของผู้เรียนสู่แนวคิด ทักษะศตวรรษที่ 21 ภายในห้องเรียนผู้สอนต้องให้ความรู้และให้การเรียนรู้แก่นักเรียนและจะต้องแทรก ทักษะความสำคัญอย่างต่อเนื่องในศตวรรษที่ 21 เรื่องหลักสูตรและการประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญใน ความร่วมมือเพื่อทักษะ เป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นแนวทางการช่วยเหลือเพื่อให้มั่นใจว่านักเรียน ทุกคนจะได้รับการจัดทำหลักสูตรที่ใช้แนวคิดศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นสำหรับอาชีพพร้อมสำหรับ ความสำเร็จในอนาคต

Jansen (2013 : Abstract) ได้ศึกษาแล้วพบว่า ทักษะชีวิตและอาชีพโดยให้ความสำคัญกับ ความยืดหยุ่นในการทำงานของช่วงวัยรุ่นที่หมายถึงการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินชีวิต ที่ได้กำหนดไว้โดยมีการจัดการเวลาเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายกลุ่มวัยรุ่นสามารถตัดสินใจและ แก้ปัญหาได้โดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายนอกจากนี้หากนักเรียนมีการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพซึ่งเป็นทักษะทางสังคมอย่างหนึ่งจะช่วยพัฒนาการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพแต่ ในช่วงวัยรุ่นมีการพัฒนาการด้านร่างกายและจิตใจซึ่งอาจมีพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ เช่น ยาเสพติด การก่อ คดีโจรกรรม เป็นต้นหากมีการส่งเสริมทักษะอาจจะมีส่วนในการลดพฤติกรรมเสี่ยงและทำให้มี

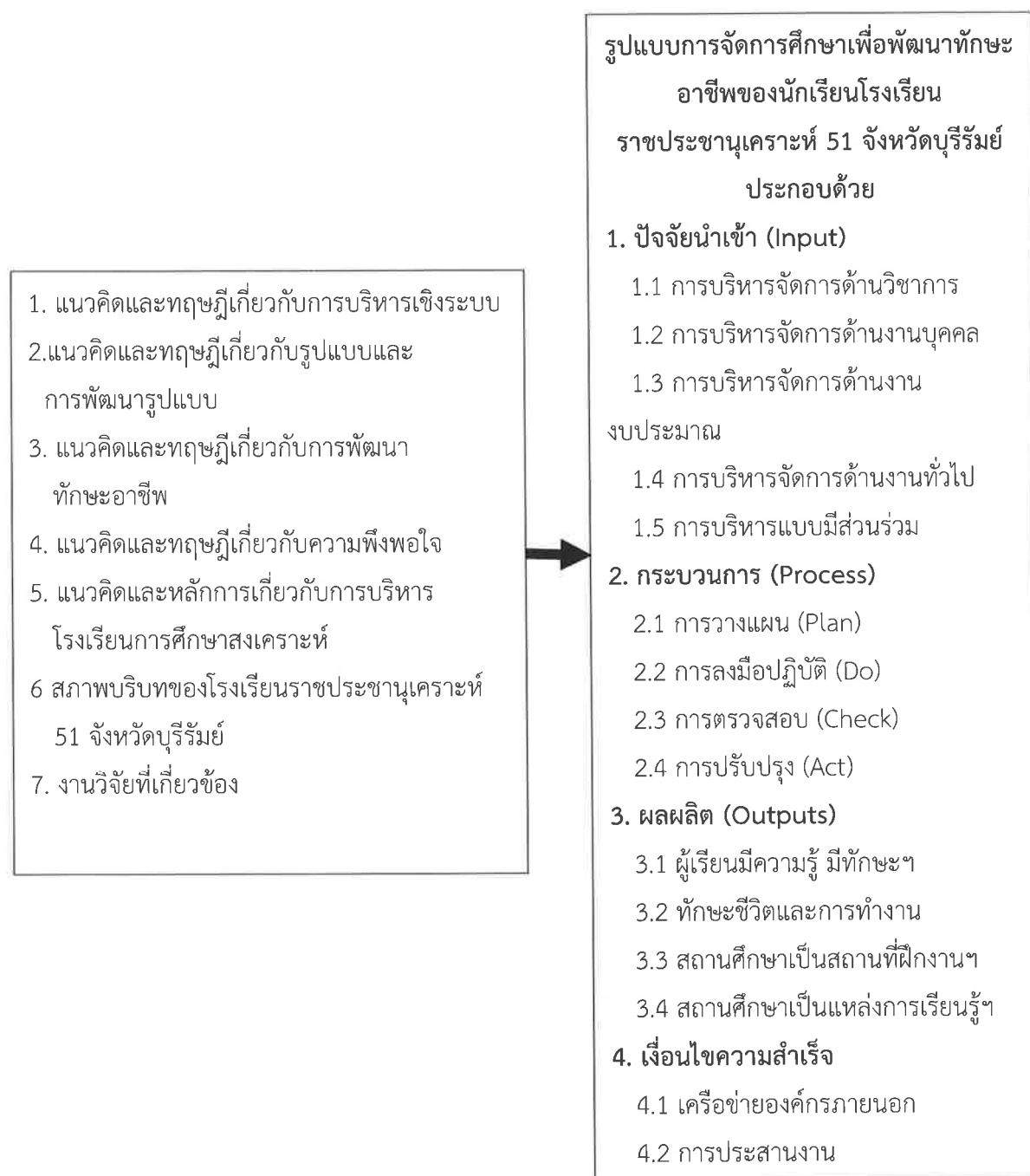
ประสิทธิภาพในการเผชิญกับความยากลำบากรวมถึงมีการบูรณาการกับอาชีพที่ทำกันในกลุ่มวัยรุ่นโดยนักวิจัยประยุกต์ใช้แบบสอบถามเชิงสถานการณ์ พบว่าผู้เรียนมีความรู้และการใช้ทักษะชีวิตและอาชีพที่แตกต่างกัน นักวิจัยตั้งข้อสงสัยว่าการประยุกต์ใช้ทักษะสื่อสารและการบริหารเวลาเกี่ยวข้องโดยตรงกับความยืดหยุ่นและนำผลการวิจัยใช้ในการพัฒนาชุมชนและการดำเนินการความช่วยเหลือแก่กลุ่มวัยรุ่นให้สามารถประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ

Shannon B. McCollum.(2014 : Page. 43 - 44) ได้ศึกษาแล้วพบว่า การทบทวนวรรณกรรมที่ระบุว่าทักษะชีวิตจำเป็นต่อการประสบความสำเร็จเมื่อนักเรียนเข้ามาทำงาน ประเด็นที่อภิปรายได้แก่ 1) ทักษะการเตรียมความพร้อมด้านแรงงาน 2) การพัฒนาทักษะชีวิตในเยาวชน และ 3) การเชื่อมโยงการพัฒนาทักษะชีวิตเข้ากับการพัฒนาเยาวชน 4 - H ได้แก่ (Head) ฉลาด เก่ง มีความรู้ความสามารถ (Heart) ดี เป็นคนดี มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและส่วนรวม (Hand) มีทักษะด้านอาชีพ ใช้ความสามารถตนเอง เพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Health) แข็งแรง รอบรู้ พฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม สุขภาพดี การวิจัยแสดงให้เห็นว่าทักษะชีวิตมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จของนักเรียน ตามที่ได้ทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็น ทักษะที่สอนผ่านโครงการพัฒนาเยาวชนต่างๆ มีความจำเป็นในการพัฒนาชีวิตและจะช่วยให้พวกเขากลายเป็นพนักงานที่ประสบความสำเร็จ การพัฒนานักเรียนและวางรากฐานที่สำคัญของสังคมของเรา ความพยายามในการส่งเสริมการพัฒนาเยาวชนในเชิงบวกโดยการปลูกฝังทักษะชีวิตเหล่านั้นให้กับเยาวชนของเรานั้นอยู่ในทุกขอบเขตของสังคมที่ล้อมรอบไปด้วยผู้คนที่มีความสามารถและวรรณกรรมที่น่าเสนอสนับสนุนคุณลักษณะเชิงบวกที่หลากหลายซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางสังคมและอาชีพที่ดีในกลุ่มนักเรียน

Karen Vaughan , Lorraine Spiller. (2012 : Page. 36) ได้ศึกษาแล้วพบว่า แนวทางการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติได้อย่างไรสร้างจุดสนใจหลักคือการทำครูและนักเรียนระบุความสามารถหรือพัฒนาความสามารถของนักเรียนต่อไป จากนั้นให้นักเรียนนำสิ่งเหล่านั้นไปประกอบอาชีพ และวิธีของการพัฒนาความเข้าใจของครูเกี่ยวกับความสามารถหลักของนักเรียน โดยเน้นที่ความสามารถหลักอย่างใดอย่างหนึ่งในแต่ละระดับชั้นปี ครูสามารถปลูกฝังความสามารถแต่ละอย่างไว้ในการฝึกสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน เข้าถึงพื้นที่แห่งความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้นเกี่ยวกับความสามารถหลักของนักเรียนจะทำให้เราพัฒนาได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถแปลเป็นแนวทางการสอนเฉพาะประเภทที่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานหรือตัวนักเรียนที่ได้รับการศึกษาได้ ในแง่หนึ่งการเรียนรู้อย่างเป็นทางการของพวกเขาอาจจะลำบากแต่มีการวางรากฐานความสามารถให้กับนักเรียนแล้วจึงทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

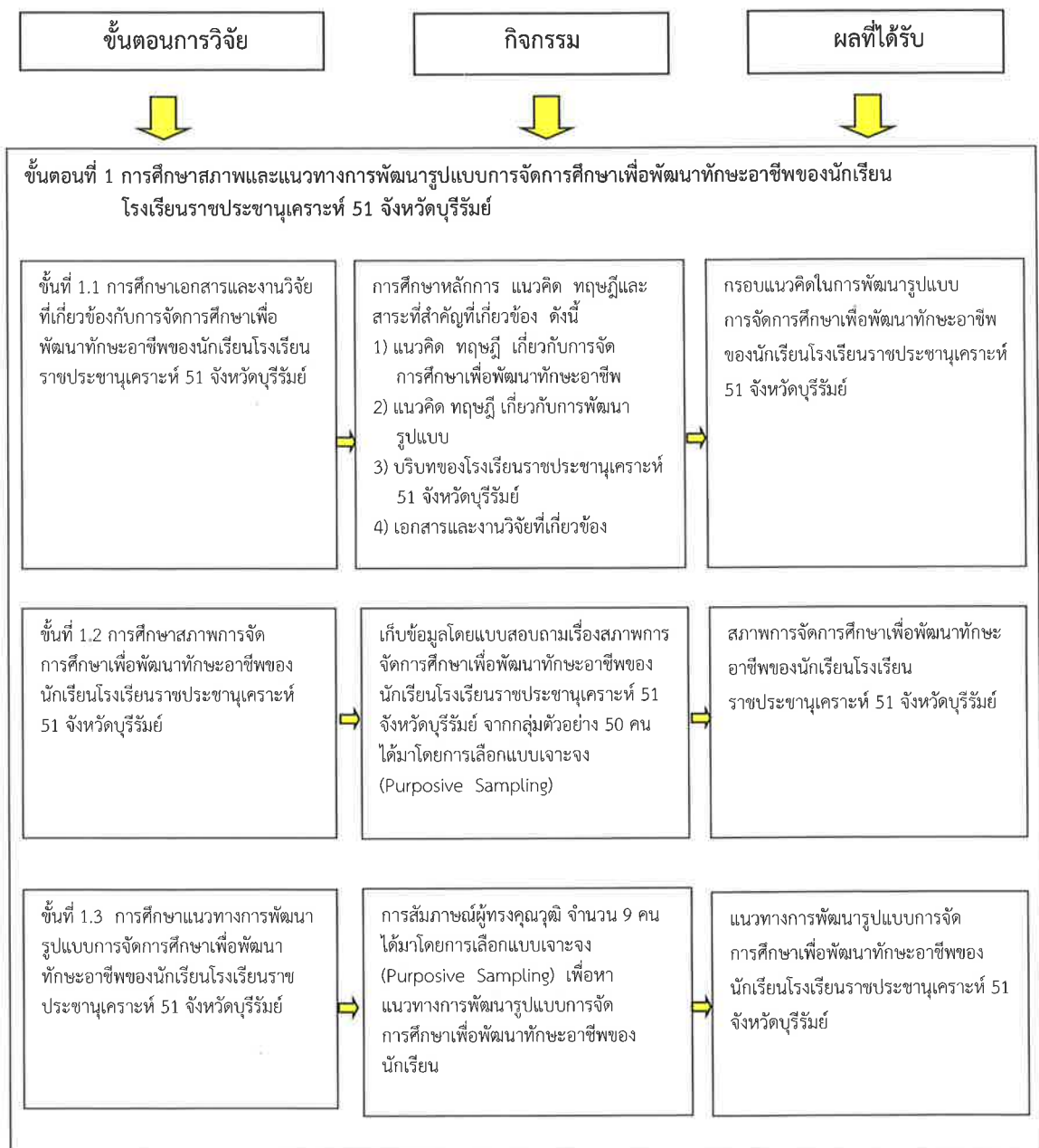
จากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้

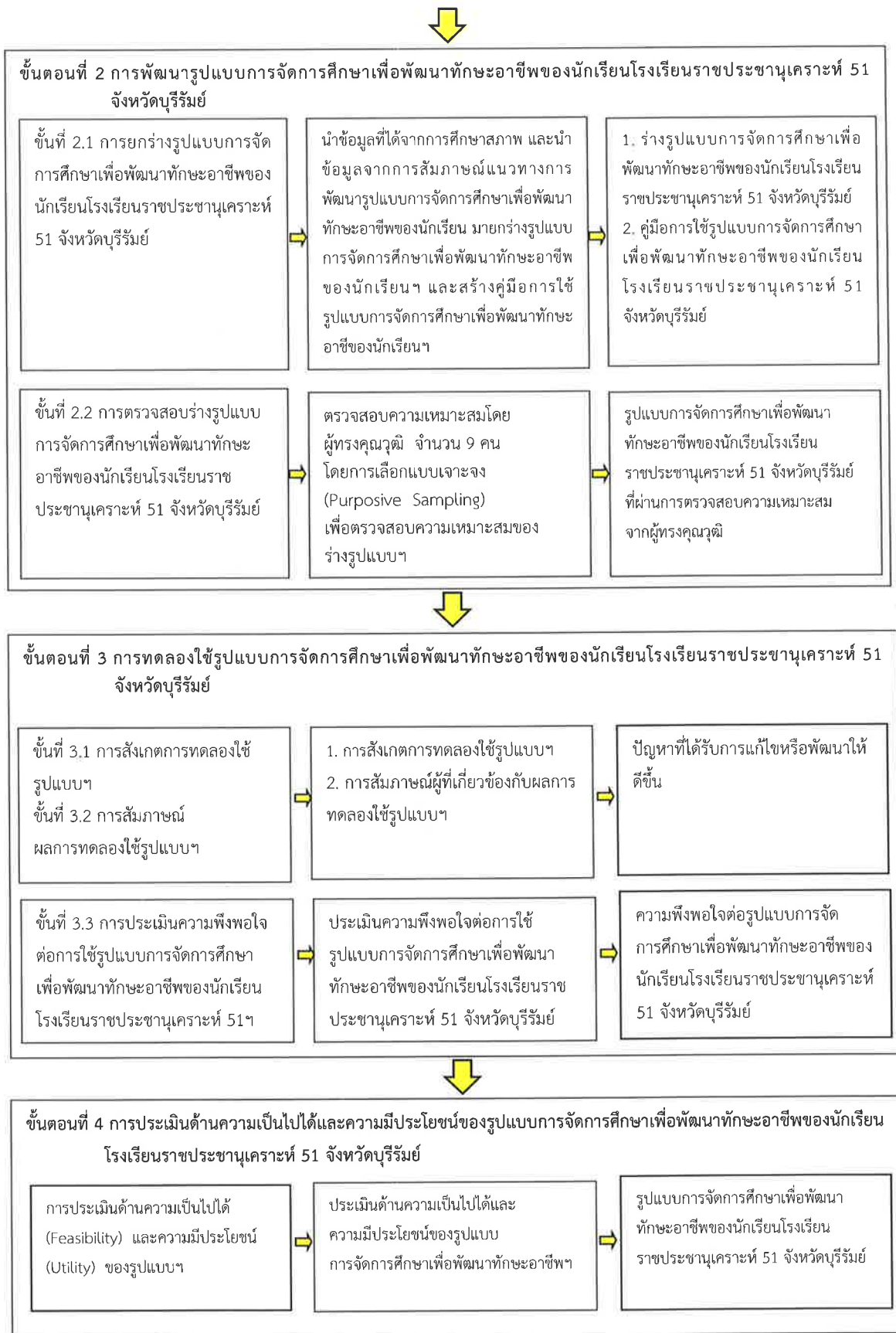


ภาพที่ 12 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งนี้ เป็นการประยุกต์ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้กำหนดลำดับขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 13 ดังนี้





ภาพที่ 13 แสดงขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 3 ชั้นย่อย ดังนี้

ชั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

1. แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบและแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและสาระที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
 - 1.1 ความสำคัญของการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
 - 1.2 แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
 - 1.3 รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
2. หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษา
 - 2.1 ภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษา
 - 2.2 หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.3 มาตรฐานการศึกษา
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 3.4 การสร้างรูปแบบ
 - 3.5 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
 - 3.6 การตรวจสอบรูปแบบ
 - 3.7 การพัฒนารูปแบบ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 4.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 4.3 การวัดความพึงพอใจ
 - 4.4 การสร้างแบบวัดความพึงพอใจ
5. บริบทโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
 - 5.1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน
 - 5.2 โครงสร้างการบริหารงาน
 - 5.3 ข้อมูลนักเรียน
 - 5.4 ข้อมูลครู และบุคลากร
 - 5.5 การบริหารจัดการโรงเรียน
 - 5.6 สภาพชุมชนโดยรวม

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตารางการวิเคราะห์เนื้อหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเผยแพร่เป็นตำรา เอกสาร หรือเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

1. แหล่งข้อมูล

1.1 ประชากร

ประชากร จำนวนทั้งสิ้น 812 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 62 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่รวมกรรมการที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และกรรมการที่เป็นตัวแทนครู) และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 737 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

โดยการสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน การทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 50 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบไปด้วย ครูผู้สอน จำนวน 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน และ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม เรื่อง สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน การทำงานร่วมกันของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าร้อยละและตารางบรรยายประกอบ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียน

ราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 103) ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน เกณฑ์การให้คะแนนสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ใช้เกณฑ์การแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ และรายด้าน

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษา จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน และกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

1) ผู้บริหารหรืออดีตผู้บริหาร ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และมีประสบการณ์ ไม่ต่ำกว่า 4 ปี ประกอบด้วย

1.1) ดร. วุฒิสักดิ์ เหล็กคำ ที่ปรึกษารัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ดร.คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช)

1.2) นายประจวบ ลังกาวงศ์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์
วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

1.3) ดร. อภิชา ธีระพันธุ์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50
จังหวัดขอนแก่น วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

2) ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 4 ปี ประกอบด้วย

2.1) ดร.สุภชัย จันปุม ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ศึกษาธิการเชี่ยวชาญ สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

2.2) ดร. สุวิษฐา ชินธนาชุกิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50
จังหวัดขอนแก่น วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

2.3) ดร. ศฤงคาร ใจปันทา ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจิตรปัญญา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

2.4) นายนิกร บัวพา ผู้อำนวยการโรงเรียนเทืองพนา วิทยฐานะผู้อำนวยการ
ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2.5) นางสาวภี เลไธสง ผู้อำนวยการโรงเรียนนางรองพิทยาคม วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2.6) นายสุบิน ฝ่ายเทศ ผู้อำนวยการโรงเรียนถนนหักพิทยาคม วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

1) ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
(Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อ
พัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.1) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการศึกษา
เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษา บริบทโรงเรียน
ราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ งานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ มากำหนดเป็น
กรอบแนวคิดในการเขียนประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured
Interview)

2.2) เขียนประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ จัดทำแบบสัมภาษณ์ ฉบับร่างเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสมของประเด็นการสัมภาษณ์

2.3) ปรับปรุง แก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ทำหนังสือ ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2) ประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อกำหนดหมายสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามวัน เวลา และสถานที่ ที่ได้นัดหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพและนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มายกร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 5 ประเด็น องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 4 ประเด็น องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย 4 ประเด็น และ องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ประเด็น

2. ผู้วิจัยนำยกร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

3. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จัดทำเป็นยกร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51

จังหวัดบุรีรัมย์ และคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเหมาะสม โดยการใช้แบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียดดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา และนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนารูปแบบ ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้ตรวจสอบร่างรูปแบบ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 9 คน และกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

- 1.1) ดร. วุฒิสักดิ์ เหล็กคำ ที่ปรึกษารัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ดร.คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช)
- 1.2) นายประจวบ ลังกาวงค์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- 1.3) ดร. อภิชา ถิระพันธุ์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- 1.4) ดร.สุภชัย จันปุม ศึกษานิเทศก์จังหวัดขอนแก่น ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดขอนแก่น
- 1.5) ดร. สุวิชญา ชินธนาชุกิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- 1.6) ดร. ศฤงคาร ใจปันทา ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจิตรปัญญา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- 1.7) นายนิกร บัวพา ผู้อำนวยการโรงเรียนเหลืองพนา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
- 1.8) นางสาวภี เลไธสง ผู้อำนวยการโรงเรียนนางรองพิทยาคม วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
- 1.9) นายสุบิน ฝ่ายเทศ ผู้อำนวยการโรงเรียนถนนหักพิทยาคม วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) ร่างรูปแบบการจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
2) แบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1) วิเคราะห์ สังเคราะห์ร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อกำหนดประเด็นข้อคำถาม

2.2) จัดทำเป็นแบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของการใช้ภาษา

2.3) นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง แก้ไขให้สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์

2.4) นำแบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทางไปรษณีย์ พร้อมกับร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ

2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดต่อประสานงานเพื่อเป็นข้อเสนอแนะและปรับปรุงรูปแบบด้วยตนเอง ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการเก็บรวบรวมข้อมูลตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้ทรงคุณวุฒิ	การเก็บรวบรวมข้อมูล
1. ดร. วุฒิสักดิ์ เหล็กคำ	8 มิถุนายน 2564
2. นายประจวบ ลังกางค์	9 มิถุนายน 2564
3. ดร. อภิษา ถิระพันธ์	10 มิถุนายน 2564
4. ดร.สุภชัย จันปุม	11 มิถุนายน 2564
5. ดร. สุวิชญา ชินธนาชุกิจ	14 มิถุนายน 2564
6. ดร. ศฤงคาร ใจปันทา	15 มิถุนายน 2564
7. นายนิกร บัวพา	16 มิถุนายน 2564
8. นางสาวภี เลไธสง	17 มิถุนายน 2564
9. นายสุบิน ฝ่ายเทศ	17 มิถุนายน 2564

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

การทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. มีการประชุม ชี้แจงกับคณะครูทุกคน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
2. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูทุกคน เกี่ยวกับการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
3. ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
4. สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ร่วมกับครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน โดยการสังเกตและสัมภาษณ์ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงแผนการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

วงรอบการพัฒนา	กระบวนการ	วัน/ เดือน/ ปี	ผู้รับผิดชอบ
วงรอบ 1	<p>ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan)</p> <p>1.1 การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>1.2 การรวบรวมข้อมูลประกอบการวางแผน</p> <p>1.3 การประชุม ชี้แจงการดำเนินงาน</p> <p>1.4 การสร้างการรับรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน</p>	<p>10-12 พฤษภาคม 2564</p>	<p>ผู้วิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Action)</p> <p>2.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน</p> <p>2.2 การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ และระยะเวลาดำเนินโครงการ</p> <p>2.3 การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพโครงสร้าง และสาระวิชาไปปฏิบัติ</p> <p>2.4 การรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติอย่างละเอียดรอบคอบ</p>	<p>17 พฤษภาคม 2564 ถึง 31 สิงหาคม 2564</p>	<p>ผู้วิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation)</p> <p>3.1 การสังเกตผลการปฏิบัติ</p> <p>3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน</p>	<p>17 พฤษภาคม 2564 ถึง 31 สิงหาคม 2564</p>	<p>ผู้วิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ขั้นที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection)</p> <p>4.1 การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน</p> <p>4.2 การสรุปทเรียน</p> <p>4.3 การนำผลการปฏิบัติงาน การสรุปทเรียนการค้นพบต่างๆ ไปวางแผนและดำเนินการในวงรอบใหม่</p>	<p>13-17 กันยายน 2564</p>	<p>ผู้วิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>

ตารางที่ 8 แสดงแผนการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

วงรอบการพัฒนา	กระบวนการ	วัน/ เดือน/ ปี	ผู้รับผิดชอบ
วงรอบ 2	<p>ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan)</p> <p>1.1 การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>1.2 การรวบรวมข้อมูลประกอบการวางแผน</p> <p>1.3 การประชุม ชี้แจงการดำเนินงาน</p> <p>1.4 การสร้างการรับรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน</p>	28 ตุลาคม 2564	ผู้วิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้อง
	<p>ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Action)</p> <p>2.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน</p> <p>2.2 การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ และระยะเวลาดำเนินโครงการ</p> <p>2.3 การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพโครงสร้าง และสาระวิชาไปปฏิบัติ</p> <p>2.4 การรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติอย่างละเอียดรอบคอบ</p>	1 พฤศจิกายน 2564 ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2565	ผู้วิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้อง
	<p>ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation)</p> <p>3.1 การสังเกตผลการปฏิบัติ</p> <p>3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน</p>	1 พฤศจิกายน 2564 ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2565	ผู้วิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้อง
	<p>ขั้นที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection)</p> <p>4.1 การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน</p> <p>4.2 การสรุปทเรียน</p> <p>4.3 การนำผลการปฏิบัติงาน การสรุปบทเรียนการค้นพบต่างๆ ไปวางแผนและดำเนินการในวงรอบใหม่</p>	1-4 มีนาคม 2565	ผู้วิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 3 ชั้นย่อย ดังนี้

ชั้นที่ 3.1 การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

1. แหล่งข้อมูล

1.1 ประชากร

ประชากร จำนวนทั้งสิ้น 1,549 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 62 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่รวมกรรมการที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และกรรมการที่เป็นตัวแทนครู) นักเรียน จำนวน 737 คน (นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1-2) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 737 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 50 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบไปด้วย ครูผู้สอน จำนวน 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน นักเรียน จำนวน 15 คน และ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 15 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างแบบสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยดำเนินกิจกรรมเป็น 2 วงรอบในแต่ละวงรอบประกอบด้วย กระบวนการดำเนินงานตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Action) ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation) และ ขั้นที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สังเกตผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 3.2 การสัมภาษณ์ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

1. แหล่งข้อมูล

1.1 ประชากร

ประชากร จำนวนทั้งสิ้น 812 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 62 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่รวมกรรมการที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และกรรมการที่เป็นตัวแทนครู) และ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 737 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบไปด้วย ครูผู้สอน จำนวน 10 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน และ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 บันทึกวัน/ เวลา/ สถานที่ในการให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 3 รายละเอียดการสัมภาษณ์เกี่ยวกับผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

2) กำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

3) สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ประสานผู้ทรงวุฒิเพื่อนัดหมายการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามวัน/ เวลา/ สถานที่ ที่นัดหมาย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 3.3 การประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

1. แหล่งข้อมูล

1.1 ประชากร

ประชากร จำนวนทั้งสิ้น 1,550 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่รวมกรรมการที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และกรรมการที่เป็นตัวแทนครู) ครูผู้สอน จำนวน 62 คน นักเรียน จำนวน 737 คน (นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1 ถึง ประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 2) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 737คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 317 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane (1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พฤทธิพันธ์, 2553, หน้า 203) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 13 คน นักเรียน จำนวน 150 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 150 คน โดยใช้สูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง
เมื่อ	N =		1854
	e =		0.05

เมื่อแทนค่าจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{1,550}{1 + (1,550)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1,550}{1 + (1,550)(0.0025)}$$

$$n = \frac{1,550}{1 + 3.875}$$

$$n = \frac{1,550}{4.875}$$

$$n = 317 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน คือ 317 คน

จากนั้นหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{ผู้บริหารสถานศึกษา} = \frac{1 \times 317}{1,550}$$

$$= 1 \text{ คน}$$

$$\text{คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน} = \frac{13 \times 317}{1,550}$$

$$= 3 \text{ คน}$$

$$\text{ครูผู้สอน} = \frac{62 \times 317}{1,550}$$

$$= 13 \text{ คน}$$

$$\text{นักเรียน} = \frac{737 \times 317}{1,550}$$

$$= 150 \text{ คน}$$

$$\text{ผู้ปกครองนักเรียน} = \frac{737 \times 317}{1,550}$$

$$= 150 \text{ คน}$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 117) คือ

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจ ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจ ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจ ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจ ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

2) สร้างแบบประเมินความพึงพอใจสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

3) ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความพึงพอใจ ดังนี้

3.1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (วรณี แกมเกตุ, 2555, หน้า 219 - 235) โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แนใจว่าข้อความวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อความวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

-1 หมายถึง แนใจว่าข้อความวัดไม่ตรงตามเนื้อหา/จุดประสงค์

ผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ดังนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ประภฤติ พูลพัฒน์ ที่ปรึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและการสร้างเครื่องมือวิจัย

2) ดร.วุฒิศักดิ์ เหล็กคำ ที่ปรึกษารัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ดร.คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสและผู้พิการ

3) ดร.ศฤงคาร ใจปันหา ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจิตรปัญญา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสและผู้พิการ

4) ผศ.ทรรศนัย โกวิทยากร อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือ

5) ดร.ชาตรี ลักษณะศิริ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารุงเทพมหานคร ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือ

3.2) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2556, หน้า 135-139) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/จุดประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา/จุดประสงค์ ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/จุดประสงค์

ถ้า $IOC < 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/จุดประสงค์

ผลการหาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3.3) ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4) นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ไปทดลองใช้ (Try out) กับสถานศึกษาอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย คือ โรงเรียนถนนหักพิทยาคม (ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแบบทวิศึกษา และสายอาชีพให้กับนักเรียนในบริบทเดียวกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย) จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลกับโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) ผลการหาค่าความเชื่อมั่น พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.970 ค่าอำนาจจำแนก 0.41-0.84

5) ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนถนนหักพิทยาคม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

3.2) ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3) รวบรวมแบบประเมินเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลค่าเฉลี่ยของคะแนนจากแบบประเมิน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายความว่า	มีความพึงพอใจ ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายความว่า	มีความพึงพอใจ ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายความว่า	มีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายความว่า	มีความพึงพอใจ ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายความว่า	มีความพึงพอใจ ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และความมีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มีรายละเอียดดังนี้

การประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และความมีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการประเมินโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินกลยุทธ์ของ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2551, หน้า 198-200) ในด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความมีประโยชน์ (Utility)

1. แหล่งข้อมูล

1.1 ประชากร

ประชากร จำนวนทั้งสิ้น 1,550 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่รวมกรรมการที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และกรรมการที่เป็นตัวแทนครู) ครูผู้สอน จำนวน 62 คน นักเรียน จำนวน 737 คน (นักเรียนระดับชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1 ถึง ประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 2) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 737คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 317 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane (1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พุทธิพันธ์, 2553, หน้า 203) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 13 คน นักเรียน จำนวน 150 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 150 คน โดยใช้สูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง
เมื่อ	N = 1854		
	e = 0.05		

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินด้านความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินด้านความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 117) คือ

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์ ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์ ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์ ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์ ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์ ในระดับน้อยที่สุด |

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำรายละเอียดของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มากำหนดเป็นข้อคำถาม

2) ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินด้านความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

3) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

3.1) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (วรรณิ์ แกมเกตุ, 2555, หน้า 219 - 235) โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณา ค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงตามเนื้อหา/จุดประสงค์

ผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ดังนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ประภุติ พูลพัฒน์ ที่ปรึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและการสร้างเครื่องมือวิจัย

2) ดร.วุฒิสักดิ์ เหล็กคำ ที่ปรึกษารัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ดร.คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสและผู้พิการ

3) ดร.ศฤงคาร ใจปันหา ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจิตรปัญญา วิทย์ฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสและผู้พิการ

4) ผศ.ทรรศนัย โกวิทยากร อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือ

5) ดร.ชาตรี ลักษณะศิริ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารุงเทพมหานคร ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือ

3.2) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2556, หน้า 135-139) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/จุดประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อความกับเนื้อหา/จุดประสงค์ ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.50$ ถือว่า ข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/จุดประสงค์

ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่า ข้อความนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/จุดประสงค์

ผลการหาค่า IOC พบว่า ข้อความมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3.3) ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4) นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ไปทดลองใช้ (Try out) กับสถานศึกษาอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย คือ โรงเรียนถนนหักพิทยาคม (ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแบบทวิศึกษา และสายอาชีพให้กับนักเรียนในบริบทเดียวกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย) จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลกับโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) ผลการหาค่าความเชื่อมั่น พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.979 ค่าอำนาจจำแนก 0.51-0.93

5) ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนถนนหักพิทยาคม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

3.2) ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3) รวบรวมแบบประเมินเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลค่าเฉลี่ยของคะแนนจากแบบประเมิน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์
ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์
ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์
ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์
ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์
ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินด้านความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อ
พัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยพิจารณา
จากประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์
การประเมิน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ 4) เพื่อประเมินด้านความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และความมีประโยชน์ (utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ 1.1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ได้องค์ประกอบของรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

นักวิชาการ	ผลการสังเคราะห์เอกสาร
1. บราวน์ และโมเบิร์ก (1980)	องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า บริบท ส่วนที่ 2 ตัวแบบ ประกอบด้วย วิธีการบริหารสถานศึกษา ลำดับขั้นตอน องค์ประกอบ กระบวนการ ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการ ขั้นประเมินผล ขั้นสรุปและรายงานผล ส่วนที่ 4 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบ ประกอบด้วย เงื่อนไขความสำเร็จ เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค ข้อมูลป้อนกลับ
2. บาร์โด และฮาร์ทแมน (1982)	
3. จอยส์ วิล และคอลลัน (2004)	
4. ทิศนา แชมมณี (2550)	
5. ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550)	
6. สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2556)	
7. นรินทร์ ลีกระโทก (2557)	
8. ยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์ (2558)	

ตารางที่ 10 แสดงผลการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

นักวิชาการ	ผลการสังเคราะห์เอกสาร
1. วชิราพร สุวรรณศรวล (2556)	รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป และการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบ ที่ 2 กระบวนการ (Process) การบริหารตามกระบวนการบริหาร เชิงคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (Plan) 2) การลงมือปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) 4) การปรับปรุง (Act) องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) คือ นักเรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติ และทักษะชีวิตและการ ทำงาน และ องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย เครือข่ายองค์กรภายนอก และการประสานงาน
2. สุกัญญา แซ่มซ้อย (2557)	
3. นฎกร ปิ่นสกุล (2557)	
4. สุทธิศักดิ์ นันทวิทย์ (2558)	
5. ศุภโชค ปิยะสันติ (2558)	
6. ณรงค์ อภัยใจ (2560)	
7. อำไพ นงค์เยาว์ (2560)	
8. นงนุช ชุมภูเทพ (2560)	
9. ปิย สุติสุสติ (2562)	

นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาใช้เป็นกรอบของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อกำหนดข้อคำถามในการหาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ 1.2 ผลการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

จากการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	19	38.00
หญิง	31	62.00
รวม	50	100
2. สถานภาพ		
ครู	15	30.00
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	5	10.00
ผู้ปกครองนักเรียน	30	60.00
รวม	50	100
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	40.00
ปริญญาตรี	25	50.00
ปริญญาโท	5	10.00
รวม	50	100

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 50 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ ครู จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 วุฒิกการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ตารางที่ 12 แสดงสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อที่	รายการข้อความเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับสภาพการปฏิบัติ		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)				
1.	การบริหารจัดการด้านวิชาการ			
1.1	การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่	3.38	0.49	ปานกลาง
1.2	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของผู้เรียน	3.28	0.45	ปานกลาง
2.	การบริหารจัดการด้านงานบุคคล			
2.1	โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.22	0.42	ปานกลาง
2.2	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ	3.38	0.49	ปานกลาง
2.3	มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน	3.74	0.85	มาก
3.	การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ			
3.1	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ	3.74	0.44	มาก
3.2	การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ	3.80	0.40	มาก

ตารางที่ 12 แสดงสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียน
ราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการข้อความเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับ สภาพการ ปฏิบัติ		แปล ผล
		\bar{X}	S.D.	
4.	การบริหารจัดการดำเนินงานทั่วไป			
4.1	การกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและ เป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ	3.40	0.49	ปาน กลาง
4.2	การจัดอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการ สอนทักษะอาชีพ	3.32	0.47	ปาน กลาง
5.	การบริหารแบบมีส่วนร่วม			
5.1	ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้ มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน	3.36	0.48	ปาน กลาง
5.2	ส่งเสริมให้สถานประกอบการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลายเสมือนสถานประกอบการจริง	3.42	0.50	ปาน กลาง
5.3	การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน	3.62	0.49	มาก
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process)				
1	การวางแผน (Plan)			
1.1	การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนา ทักษะอาชีพของนักเรียนที่ชัดเจน	3.76	0.43	มาก
1.2	การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนา ทักษะอาชีพของนักเรียนแก่ครู และบุคลากรทุกคนร่วมกัน	3.76	0.43	มาก

ตารางที่ 12 แสดงสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียน
ราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อที่	รายการข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราช ประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับ สภาพการปฏิบัติ		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1.3	การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะ อาชีพของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและ บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น	3.24	0.43	ปานกลาง
2.	การลงมือปฏิบัติ (Do)			
2.1	การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้าง สาระวิชาไปปฏิบัติ	3.76	0.43	มาก
2.2	การนำกระบวนการบริหารจัดการไปปฏิบัติตาม แผนงานที่กำหนดไว้	3.12	0.33	ปานกลาง
3.	การตรวจสอบ (Check)			
3.1	นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	3.26	0.44	ปานกลาง
3.2	ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการ ดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ	3.38	0.49	ปานกลาง
4.	การปรับปรุง (Act)			
4.1	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการดำเนินงาน เพื่อ ปรับปรุงต่อไป	3.42	0.50	ปานกลาง
4.2	ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการดำเนินงานใหม่	3.36	0.48	ปานกลาง
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs)				
1.	ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบ อาชีพ	3.34	0.48	ปานกลาง
2.	ทักษะชีวิตและการทำงาน	4.26	0.44	
3.	สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะ อาชีพให้กับผู้เรียน	3.30	0.46	ปานกลาง
4.	สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับ การประกอบอาชีพในชุมชน	4.28	0.45	มาก
เฉลี่ยรวม		3.52	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) การนำกระบวนการบริหารจัดการไปปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12, S.D. = 0.33$) 2) โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22, S.D. = 0.42$) และ 3) การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและบุคลากร คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24, S.D. = 0.43$)

ขั้นที่ 1.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ปรากฏผลดังตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นคำถาม	สรุปผลความคิดเห็น
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) 1.1 การบริหารจัดการด้านวิชาการ	<p>1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่ โดยอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา และความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ชุมชนในพื้นที่โดยปราชญ์ชาวบ้าน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค นางรอง วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีบุรีรัมย์ วิทยาลัยเกษตรโนนดินแดง เป็นต้น</p> <p>2. หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมีความสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของผู้เรียน เป็นการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัสดุที่มีในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างงานให้กับผู้เรียนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน</p>

ตารางที่ 13 แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	สรุปผลความคิดเห็น
1.2 การบริหารจัดการด้านงานบุคคล	<p>1. โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียนตามความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองด้วยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ที่ดี</p> <p>2. การสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่เหมาะสม เช่น การยกย่องชมเชยในที่ประชุม หรือในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความดีเด่นของบุคลากร</p> <p>3. มีการสนับสนุน ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ และการฝึกประสบการณ์นอกสถานที่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง เช่น การฝึกงานกับสถานประกอบการในพื้นที่หรือสถานประกอบการที่เหมาะสมกับการฝึกทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน</p>
1.3 การบริหารจัดการด้านงบประมาณ	<p>1. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน เพื่อสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ มีการจัดสรรงบประมาณโดยจัดทำโครงการผ่านแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา</p> <p>2. การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ โดยมีการวางแผนร่วมกันทุกฝ่ายในสถานศึกษา หรือร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะอาชีพในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการนำนวัตกรรมมาร่วมกับสถานศึกษาอื่นๆ หรือชุมชนเนื่องในงานต่างๆ</p>

ตารางที่ 13 แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	สรุปผลความคิดเห็น
1.4 การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป	1. การกำกับ นิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ 2. การจัดอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
1.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม	1. ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน 2. ส่งเสริมให้สถานประกอบการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลายเสมือนสถานประกอบการจริง 3. การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน
องค์กรประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) 2.1 การวางแผน (Plan)	1. มีการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนที่ชัดเจน 2. การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนแก่ครูและบุคลากรทุกคนร่วมกัน 3. การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น
2.2 การลงมือปฏิบัติ (Do)	1. การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้างสาระวิชาไปปฏิบัติ 2. การนำกระบวนการบริหารจัดการไปปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 13 แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	สรุปผลความคิดเห็น
2.3 การตรวจสอบ (Check)	1. นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 2. ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ
2.4 การปรับปรุง (Act)	1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงต่อไป 2. ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการดำเนินงานใหม่
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs)	1. ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ 2. ทักษะชีวิตและการทำงาน 3. สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน 4. สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนารูปแบบ
การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
โดยนำเสนอเป็น 2 ชั้นย่อย ดังนี้

ชั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียน
ราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) การกำหนดองค์ประกอบของร่างรูปแบบการจัดการศึกษา
เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ และ 2) การสร้าง
แผนภูมิร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการกำหนดองค์ประกอบของร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของ
นักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อ
พัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มากำหนดเป็น
องค์ประกอบของร่างรูปแบบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย การบริหารจัดการหลัก 5 งาน ได้แก่ การบริหารจัดการด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้

1. การบริหารจัดการด้านวิชาการ
2. การบริหารจัดการด้านงานบุคคล
3. การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ
4. การบริหารจัดการงานทั่วไป
5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) เป็นกระบวนการใช้วงจรการบริหารคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act)

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

1. ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ
2. ทักษะชีวิตและการทำงาน
3. สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน
4. สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน

2. ผลการสร้างแผนภูมิร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ รายละเอียดดังภาพที่ 14



ภาพที่ 14 ร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ 2.2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้ไของค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ และเพิ่มเติมรายการย่อยในองค์ประกอบตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)

- 1.1 การบริหารจัดการด้านวิชาการ เพิ่มเติมประเด็นย่อย 2 ประเด็น
- 1.2 การบริหารจัดการด้านงานบุคคล เพิ่มเติมประเด็นย่อย 2 ประเด็น
- 1.3 การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ เพิ่มเติมประเด็นย่อย 1 ประเด็น
- 1.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพิ่มเติมประเด็นย่อย 3 ประเด็น
- 1.5 เพิ่มเติมองค์ประกอบที่ 4 คือ เงื่อนไขความสำเร็จ และประเด็นย่อย 2 ประเด็น

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไข และตรวจสอบซ้ำ สร้างรูปแบบการจัดการศึกษา

เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งจนได้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ดังตารางที่ 14 ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา

ทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็น	การปรับปรุงรูปแบบ
<p>องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)</p> <p>1.ความเหมาะสมของการบริหารจัดการด้านวิชาการ</p> <p>1.1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่</p> <p>1.2 หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของผู้เรียน</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>1. หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>2. การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้</p>
<p>2. การบริหารจัดการด้านงานบุคคล</p> <p>2.1 โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน</p> <p>2.2 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ</p> <p>2.3 มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>1. สถานศึกษามอบหมายงานสอนทักษะอาชีพตามความเหมาะสมและความถนัดตามความต้องการของครูผู้สอน</p> <p>2. สถานศึกษายกย่อง ชมเชยและให้ขวัญกำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม</p>

ตารางที่ 14 แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ประเด็น	การปรับปรุงรูปแบบ
3. การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ 3.1 การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ 3.2 การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้เพิ่มเติม ดังนี้ 1. สถานศึกษาวางแผนร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน
4. การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป	คงเดิม
5.การบริหารแบบมีส่วนร่วม 5.1 ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน 5.2 ส่งเสริมให้สถานประกอบการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลายเสมือนสถานประกอบการจริง 5.3 การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้เพิ่มเติม ดังนี้ 1. การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปฝึกงานในสถานที่จริง 2. การประสานงานกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงเพื่อสร้างความร่วมมือในทางวิชาการ เพื่อให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ 3. การประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนสถานศึกษาในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process)	คงเดิม
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs)	คงเดิม
เพิ่มเติมองค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้เพิ่มเติม ดังนี้ องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ 4.1 เครือข่ายองค์กรภายนอก 4.2 การประสานงาน

ผลการปรับปรุงรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 15



ภาพที่ 15 แสดงรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

จากภาพที่ 15 สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย การบริหารจัดการหลัก 5 งาน ได้แก่

1. การบริหารจัดการด้านวิชาการ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่

1.2 หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของผู้เรียน

1.3 หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน

1.4 การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้

2. การบริหารจัดการด้านงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ประเด็น ดังนี้

2.1 โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.2 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

2.3 มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน

2.4 สถานศึกษามอบหมายงานสอนทักษะอาชีพตามความเหมาะสมและความถนัดตามความต้องการของครูผู้สอน

2.5 สถานศึกษายกย่อง ชมเชยและให้ขวัญกำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม

3. การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ ประกอบด้วย 3 ประเด็น ดังนี้

3.1 การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ

3.2 การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ

3.3 สถานศึกษาวางแผนร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน

4. การบริหารจัดการงานทั่วไป ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้

4.1 การกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

4.2 การจัดอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 ประเด็น ดังนี้

5.1 ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน

5.2 ส่งเสริมให้สถานประกอบการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลายเสมือนสถานประกอบการจริง

5.3 การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน

5.4 การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปฝึกงานในสถานที่จริง

5.5 การประสานงานกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงเพื่อสร้างความร่วมมือในทางวิชาการ เพื่อให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ

5.6 การประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนสถานศึกษาในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) เป็นกระบวนการใช้วงจรการบริหารคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และ การปรับปรุง (Act) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan)

1. การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนที่ชัดเจน

2. การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนแก่ครู และบุคลากรทุกคนร่วมกัน

3. การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การลงมือปฏิบัติ (Do)

1. การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้าง สารวิชาไปปฏิบัติ
2. การนำกระบวนการบริหารจัดการไปปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check)

1. นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
2. ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

รับทราบ

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุง (Act)

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงต่อไป
2. ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการดำเนินงานใหม่

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

1. ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะอาชีพและเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ
2. ผู้เรียนมีทักษะชีวิตและการทำงานตามหลักสูตร
3. สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน
4. สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน

องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้

1. เครือข่ายองค์กรภายนอก
2. การประสานงาน

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 3 ชั้นย่อย ดังนี้

ชั้นที่ 3.1 ผลการสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ผลดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงการสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

กิจกรรม	ผลการปฏิบัติ
การดำเนินงานในวงรอบที่ 1 ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงาน 2. การรวบรวมข้อมูลประกอบการวางแผน 3. การประชุม ชี้แจงการดำเนินงาน 4. การสร้างการรับรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Action)	<ol style="list-style-type: none"> 1.การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน 2.การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ และระยะเวลาดำเนินโครงการ 3.การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพโครงสร้าง และสาระวิชาไปปฏิบัติ 4.การรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติอย่างละเอียดรอบคอบ
ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสังเกตผลการปฏิบัติ 2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน
ขั้นที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 2. การสรุปทเรียน 3. การนำผลการปฏิบัติงาน การสรุปทเรียนการค้นพบต่างๆ ไปวางแผนและดำเนินการในวงรอบใหม่

ตารางที่ 15 แสดงการสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

กิจกรรม	ผลการปฏิบัติ
การดำเนินงานในวงรอบที่ 2 ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงาน 2. การรวบรวมข้อมูลประกอบการวางแผน 3. การประชุม ชี้แจงการดำเนินงาน 4. การสร้างการรับรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Action)	<ol style="list-style-type: none"> 1.การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน 2.การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ และระยะเวลาดำเนินโครงการ 3.การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพโครงสร้าง และสาระวิชาไปปฏิบัติ 4.การรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติอย่างละเอียดรอบคอบ
ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสังเกตผลการปฏิบัติ 2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน
ขั้นที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 2. การสรุปทเรียน 3. การนำผลการปฏิบัติงาน การสรุปทเรียนการค้นพบต่างๆ ไปวางแผนและดำเนินการในวงรอบใหม่

จากตารางที่ 15 การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 2 วงรอบ โดยแต่ละวงรอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Action) ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation) และ ขั้นที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection)

ขั้นที่ 3.2 ผลการสัมภาษณ์ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการสัมภาษณ์ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงผลการสัมภาษณ์การทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
<p>1. ท่านมีความคิดเห็นว่าการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างไรบ้าง</p>	<p>การนำรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ทำให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาทักษะอาชีพเป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากได้มีการศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งประกอบด้วยการบริหารจัดการหลัก 5 งาน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการด้านวิชาการ 2) การบริหารจัดการด้านงานบุคคล 3) การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ 4) การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป และ 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม เกิดผลผลิตที่ตัวผู้เรียนและสถานศึกษาโดยมีเงื่อนไขความสำเร็จด้วยความร่วมมือจากเครือข่ายองค์กรภายนอกและการประสานงาน</p>
<p>2. ท่านมีความคิดเห็นว่าการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างไรบ้าง</p>	<p>หลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ส่งผลต่อผู้เรียนในด้านทักษะอาชีพเป็นสำคัญ คือ ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงด้านอาชีพ เกิดการเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ สถานประกอบการในพื้นที่ และจังหวัดใกล้เคียง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลาย และผู้เรียนได้เลือกเรียนในอาชีพที่ตนถนัด และสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในด้านอาชีพ หรือต่อยอดในการทำงานในอนาคต</p>

ตารางที่ 16 แสดงผลการสัมภาษณ์การทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
<p>3. ท่านมีความคิดเห็นว่าการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนอย่างไร</p>	<p>หลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู คือ ครูมีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีการปฏิบัติจริงมากขึ้น โดยใช้แหล่งการเรียนรู้ที่มีการเชิญวิทยากรมาสอนให้ความรู้แก่ผู้เรียน มีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพ มีกระบวนการดำเนินงานโดยการศึกษาหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีการเตรียมความพร้อมด้านแหล่งการเรียนรู้ หรือวิทยากร และมีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในสาขาอื่นๆ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น</p>
<p>4. ท่านมีความคิดเห็นว่าการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาอย่างไร</p>	<p>การทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ได้รับการฝึกประสบการณ์ จากสถานศึกษา และสถานประกอบการจริง ครูผู้สอนมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการประสานงานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียง เพื่อให้เตรียมแหล่งการเรียนรู้และวิทยากรด้านการฝึกอาชีพให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษาได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และได้รับรางวัลดีเด่นในระดับต่างๆ เช่น รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) รางวัลสถานศึกษาปลอดภัย ประจำปีพ.ศ. 2564 ปีที่ 5 ติดต่อกัน</p>

ตารางที่ 16 แสดงผลการสัมภาษณ์การทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	สถานศึกษาได้รับความเชื่อมั่นจากสถานประกอบการและร่วมมือด้านการฝึกประสบการณ์ด้วยการทำข้อตกลงความร่วมมือกัน (MOU) ได้แก่ บริษัทคาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด และได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์การเรียน เป็นเงินจำนวน 30,000 บาท และมีการทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับวิทยาลัยเทคนิคนางรอง วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการโนนดินแดงและผู้เรียนได้รับเกียรติบัตรการรับรองสำเร็จหลักสูตรยกระดับฝีมือ สาขาช่างเชื่อมโลหะและ สแตนเลส จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้ เรื่องการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากหน่วยงานภายนอกทั้งของภาครัฐ และภาคเอกชน อยู่เสมอ

ขั้นที่ 3.3 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 17 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	138	43.50
หญิง	179	56.5
รวม	317	100
2. สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	1	0.31
ครูผู้สอน	13	4.10
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3	0.94

ตารางที่ 17 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวนคน	ร้อยละ
นักเรียน	150	47.31
ผู้ปกครองนักเรียน	150	47.31
รวม	317	100
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	292	92.10
ปริญญาตรี	24	7.60
ปริญญาโท	1	0.30
รวม	317	100

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 317 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นนักเรียน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 และวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 92.10

ตารางที่ 18 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)				
1.	การบริหารจัดการด้านวิชาการ			
1.1	การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่	4.62	0.48	มากที่สุด
1.2	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของผู้เรียน	4.64	0.48	มากที่สุด
1.3	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน	4.58	0.49	มากที่สุด
1.4	การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้	4.59	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 18 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
2.	การบริหารจัดการด้านงานบุคคล			
2.1	โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.51	0.50	มากที่สุด
2.2	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ	4.51	0.50	มากที่สุด
2.3	มีการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน	4.34	0.47	มาก
2.4	สถานศึกษามอบหมายงานสอนทักษะอาชีพตามความเหมาะสมและความถนัดตามความต้องการของครูผู้สอน	4.59	0.49	มากที่สุด
2.5	สถานศึกษายกย่อง ชมเชยและให้ขวัญกำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม	4.59	0.49	มากที่สุด
3.	การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ			
3.1	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ	4.62	0.48	มากที่สุด
3.2	การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ	4.58	0.49	มากที่สุด
3.3	สถานศึกษาวางแผนร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน	4.58	0.49	มากที่สุด
4.	การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป			
4.1	การกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ	4.58	0.49	มากที่สุด
4.2	การจัดอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ	4.57	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 18 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
5.	การบริหารแบบมีส่วนร่วม			
5.1	ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน	4.57	0.50	มากที่สุด
5.2	ส่งเสริมให้สถานประกอบการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลายเสมือนสถานประกอบการจริง	4.55	0.50	มากที่สุด
5.3	การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน	4.58	0.49	มากที่สุด
5.4	การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปฝึกงานในสถานที่จริง	4.57	0.50	มากที่สุด
5.5	การประสานงานกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงเพื่อสร้างความร่วมมือในทางวิชาการ เพื่อให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ	4.61	0.49	มากที่สุด
5.6	การประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนสถานศึกษาในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์	4.60	0.49	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.57	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 18 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process)				
1	การวางแผน (Plan)			
1.1	การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนที่ชัดเจน	4.68	0.47	มากที่สุด
1.2	การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนแก่ครู และบุคลากรทุกคนร่วมกัน	4.73	0.45	มากที่สุด
1.3	การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น	4.73	0.45	มากที่สุด
2.	การลงมือปฏิบัติ (Do)			
2.1	การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้างสาระวิชาไปปฏิบัติ	4.72	0.45	มากที่สุด
2.2	การนำกระบวนการบริหารจัดการไปปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้	4.63	0.48	มากที่สุด
3.	การตรวจสอบ (Check)			
3.1	นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.64	0.48	มากที่สุด
3.2	ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ	4.53	0.50	มากที่สุด
4.	การปรับปรุง (Act)			
4.1	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงต่อไป	4.66	0.47	มากที่สุด
4.2	ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการดำเนินงานใหม่	4.58	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.67	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 18 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs)				
1	ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ	4.74	0.44	มากที่สุด
2	ทักษะชีวิตและการทำงาน	4.59	0.52	มากที่สุด
3	สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน	4.51	0.57	มากที่สุด
4	สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน	4.54	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.59	0.52	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ				
1	เครือข่ายองค์กรภายนอก	4.52	0.53	มากที่สุด
2	การประสานงาน	4.54	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.53	0.52	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.59	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และควมมีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินกลยุทธ์ของ สมชาย ภคภาสน์ วิวัฒน์ (2551, หน้า 198-200) ในด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านควมมีประโยชน์ (Utility) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมินด้านความเป็นไปได้ และควมมีประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	138	43.50
หญิง	179	56.5
รวม	317	100
2. สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	1	0.31
ครูผู้สอน	13	4.10
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3	0.94
นักเรียน	150	47.31
ผู้ปกครองนักเรียน	150	47.31
รวม	317	100
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	292	92.10
ปริญญาตรี	24	7.60
ปริญญาโท	1	0.30
รวม	317	100

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 317 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นนักเรียน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 และวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 92.10

ตารางที่ 20 แสดงผลการประเมินด้านความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบ
การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51
จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับ ความเป็นไปได้		แปลผล	ระดับ ความมีประโยชน์		แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)							
1.	การบริหารจัดการด้านวิชาการ						
1.1	การพัฒนาหลักสูตรเพื่อ การประกอบอาชีพให้มีความ ยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบท ของพื้นที่	4.59	0.49	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
1.2	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพ สอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และ สนองต่อความเปลี่ยนแปลงของ ชุมชน และสังคมของผู้เรียน	4.61	0.49	มากที่สุด	4.59	0.49	มากที่สุด
1.3	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมี ความหลากหลาย เหมาะสมกับ ผู้เรียน	4.60	0.49	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
1.4	การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น ให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้	4.60	0.49	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
2	การบริหารจัดการด้านงานบุคคล						
2.1	โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน	4.61	0.49	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด
2.2	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนการจัด การศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ	4.61	0.49	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
2.3	มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพ ของผู้เรียน	4.58	0.50	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 20 แสดงผลการประเมินด้านความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบ
การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51
จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับ ความเป็นไปได้		แปลผล	ระดับ ความมีประโยชน์		แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2.4	สถานศึกษามอบหมายงานสอนทักษะอาชีพตามความเหมาะสมและความถนัดตามความต้องการของครูผู้สอน	4.60	0.49	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด
2.5	สถานศึกษายกย่อง ชมเชยและให้ขวัญกำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม	4.59	0.49	มากที่สุด	4.55	0.50	มากที่สุด
3.	การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ						
3.1	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้าน การสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.73	0.44	มากที่สุด
3.2	การจัดทำแผนงาน หรือโครงการ สอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณ ที่ได้รับ	4.58	0.49	มากที่สุด	4.69	0.46	มากที่สุด
3.3	สถานศึกษาวางแผนร่วมกับหน่วยงาน ภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งภาครัฐและ เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม ทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน	4.61	0.49	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
4.	การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป						
4.1	การกำกับ นิเทศ ติดตามการ ปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของการจัดการศึกษา เพื่อประกอบอาชีพ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด
4.2	การจัดอาคาร สถานที่ และ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการ เรียนการสอนทักษะอาชีพ	4.59	0.49	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 20 แสดงผลการประเมินด้านความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบ
การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51
จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับ ความเป็นไปได้		แปลผล	ระดับ ความมีประโยชน์		แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5.	การบริหารแบบมีส่วนร่วม						
5.1	ส่งเสริมให้คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชนได้มี ส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตาม กระบวนการดำเนินงาน	4.61	0.49	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
5.2	ส่งเสริมให้สถานประกอบการ อาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะ อาชีพอย่างหลากหลายเสมือน สถานประกอบการจริง	4.59	0.49	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด
5.3	การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ ร่วมกัน	4.61	0.49	มากที่สุด	4.54	0.50	มากที่สุด
5.4	การประสานงานกับสถาน ประกอบการในพื้นที่และจังหวัด ใกล้เคียงเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไป ฝึกงานในสถานที่จริง	4.58	0.50	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด
5.5	การประสานงานกับสถาบัน อาชีวศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัด ใกล้เคียงเพื่อสร้างความร่วมมือ ในทางวิชาการ เพื่อให้การ สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อ อาชีพ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 20 แสดงผลการประเมินด้านความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบ
การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51
จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับ ความเป็นไปได้		แปลผล	ระดับ ความมีประโยชน์		แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5.6	การประสานงานกับหน่วยงานต้น สังกัด ตลอดจนสถานศึกษาใน เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ประสบการณ์	4.54	0.50	มากที่สุด	4.59	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.60	0.49	มากที่สุด	4.62	0.48	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process)							
1	การวางแผน (Plan)						
1.1	การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน ที่ชัดเจน	4.75	0.44	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด
1.2	การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความ เข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนา ทักษะอาชีพของนักเรียนแก่ครู และ บุคลากรทุกคนร่วมกัน	4.76	0.43	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
1.3	การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน ร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและ บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น	4.74	0.44	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด
2.	การลงมือปฏิบัติ (Do)						
2.1	การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบ อาชีพ โครงสร้าง สาระวิชาไปปฏิบัติ	4.76	0.43	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด
2.2	การนำกระบวนการบริหารจัดการไป ปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้	4.76	0.43	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 20 แสดงผลการประเมินด้านความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบ
การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51
จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับ ความเป็นไปได้		แปลผล	ระดับ ความมีประโยชน์		แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3.	การตรวจสอบ (Check)						
3.1	นิเทศ กำกับ ติดตามการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.74	0.44	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
3.2	ประเมินผลการดำเนินงาน และ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ	4.76	0.43	มากที่สุด	4.69	0.46	มากที่สุด
4.	การปรับปรุง (Act)						
4.1	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผล การดำเนินงานเพื่อปรับปรุงต่อไป	4.74	0.44	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด
4.2	ปรับปรุง แก้ไขและวางแผน การดำเนินงานใหม่	4.77	0.42	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.75	0.43	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs)							
1	ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและ เจตคติในการประกอบอาชีพ	4.65	0.48	มากที่สุด	4.72	0.45	มากที่สุด
2	ทักษะชีวิตและการทำงาน	4.67	0.47	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด
3	สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงาน หรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับ ผู้เรียน	4.66	0.48	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด
4	สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับการประกอบอาชีพใน ชุมชน	4.67	0.47	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.66	0.47	มากที่สุด	4.69	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 20 แสดงผลการประเมินด้านความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับ ความเป็นไปได้		แปลผล	ระดับ ความมีประโยชน์		แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
องค์ประกอบที่ 4 เจ็อนไขความสำเร็จ							
1	เครือข่ายองค์กรภายนอก	4.49	0.50	มาก	4.61	0.49	มากที่สุด
2	การประสานงาน	4.51	0.50	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.50	0.50	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.59	0.49	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75, S.D. = 0.43$) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66, S.D. = 0.47$)

ผลการประเมินด้านความมีประโยชน์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.46$) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.47$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ และ 4) เพื่อประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และควมามีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ผู้วิจัยได้นำเสนอตามขั้นตอนการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาสภาพการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 3.1 การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ 3.2 การสัมภาษณ์ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ 3.3 การประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และความมีประโยชน์ (utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

การประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และความมีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการประเมินโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินกลยุทธ์ของ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2551, หน้า 198-200) ในด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความมีประโยชน์ (Utility)

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งออกเป็น 3 ชั้นย่อย ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า แนวทางการพัฒนาแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 5 ประเด็นย่อย คือ 1) การบริหารจัดการด้านวิชาการ 2) การบริหารจัดการด้านงานบุคคล 3) การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ 4) การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป และ 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย คือ 1) การวางแผน (Plan) 2) การลงมือปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) และ 4) การปรับปรุง (Act) องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย คือ 1) ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ 2) ทักษะชีวิตและการทำงาน 3) สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน และ 4) สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย คือ 1) เครือข่ายองค์กรภายนอก และ 2) การประสานงาน

1.2 ผลการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) การนำกระบวนการบริหารจัดการไปปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจ

ของบุคลากรในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและบุคลากร คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา โดยเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย 3 องค์กรประกอบ ได้แก่ องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 5 ประเด็นย่อย คือ 1) การบริหารจัดการด้านวิชาการ 2) การบริหารจัดการด้านงานบุคคล 3) การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ 4) การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป และ 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์กรประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย คือ 1) การวางแผน (Plan) 2) การลงมือปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) และ 4) การปรับปรุง (Act) องค์กรประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย คือ 1) ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ 2) ทักษะชีวิตและการทำงาน 3) สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน และ 4) สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการใช้แบบตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ ได้แก่

องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 5 ประเด็นย่อย ได้แก่

1. การบริหารจัดการด้านวิชาการ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่

1.2 หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของผู้เรียน

1.3 หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน

1.4 การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้

2. การบริหารจัดการด้านงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ประเด็น ดังนี้

2.1 โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.2 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

- 2.3 มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน
- 2.4 สถานศึกษามอบหมายงานสอนทักษะอาชีพตามความเหมาะสมและความถนัดตามความต้องการของครูผู้สอน
- 2.5 สถานศึกษายกย่อง ชมเชยและให้ขวัญกำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม
3. การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ ประกอบด้วย 3 ประเด็น ดังนี้
- 3.1 การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ
- 3.2 การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ
- 3.3 สถานศึกษาวางแผนร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน
4. การบริหารจัดการงานทั่วไป ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้
- 4.1 การกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
- 4.2 การจัดหาอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ
5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 ประเด็น ดังนี้
- 5.1 ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน
- 5.2 ส่งเสริมให้สถานประกอบการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลายเสมือนสถานประกอบการจริง
- 5.3 การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน
- 5.4 การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปฝึกงานในสถานที่จริง
- 5.5 การประสานงานกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงเพื่อสร้างความร่วมมือในทางวิชาการ เพื่อให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ
- 5.6 การประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนสถานศึกษาในเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์
- องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย ได้แก่ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และ การปรับปรุง (Act) ดังนี้
- ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan)
1. การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนที่ชัดเจน
 2. การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนแก่ครู และบุคลากรทุกคนร่วมกัน
 3. การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การลงมือปฏิบัติ (Do)

1. การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้าง สารวิชาไปปฏิบัติ
2. การนำกระบวนการบริหารจัดการไปปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check)

1. นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
2. ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

รับทราบ

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุง (Act)

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงต่อไป
2. ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการดำเนินงานใหม่

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

1. ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะอาชีพและเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ
2. ผู้เรียนมีทักษะชีวิตและการทำงานตามหลักสูตร
3. สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน
4. สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน

องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้

1. เครือข่ายองค์กรภายนอก
2. การประสานงาน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และควมามีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินกลยุทธ์ของ สมชาย ภคภาสน์ วิวัฒน์ (2551, หน้า 198-200) ในด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านควมามีประโยชน์ (Utility) มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ในปีการศึกษา 2564 ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านควมามีประโยชน์ (Utility) พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการประเมินด้านความมีประโยชน์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากสรุปผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สภาพและแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 5 ประเด็นย่อย คือ 1) การบริหารจัดการด้านวิชาการ 2) การบริหารจัดการด้านงานบุคคล 3) การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ 4) การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป และ 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย คือ 1) การวางแผน (Plan) 2) การลงมือปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) และ 4) การปรับปรุง (Act) องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย คือ 1) ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ 2) ทักษะชีวิตและการทำงาน 3) สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน และ 4) สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย คือ 1) เครือข่ายองค์กรภายนอก และ 2) การประสานงานด้วยสถานศึกษามีการบริหารจัดการตามโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นไปตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา จึงส่งผลให้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นรูปแบบที่มีกรอบแนวคิดที่ชัดเจนสนองความต้องการด้านการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพอย่างแท้จริง กอปรกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งโรงเรียน อีกทั้งนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ต้องการให้โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้ปลูกฝังเกี่ยวกับทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียน ด้วยคาดหวังว่า เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วผู้เรียนจะมีอาชีพติดตัวไปเพื่อการประกอบอาชีพเลี้ยงดูครอบครัว หรือต่อยอดในการศึกษาต่อด้านอาชีพในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาด้านการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) (หน้า 3-10) ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้มีแนวทางการจัดการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกเพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ การจัดการ

ศึกษาสภาวะ มีเป้าหมายหลักเพื่อช่วยเหลือ ค้ำครองและพิทักษ์สิทธิของเด็กด้วยโอกาสให้มีโอกาสได้รับการศึกษา การพัฒนาตนเอง การพัฒนาทักษะในการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ทั้งทางด้านสุขภาพ อนามัย ด้านอาชีพ ด้านความรู้ ด้านกฎหมาย ด้านคุณธรรม และจริยธรรม รวมทั้งค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ได้ทัดเทียมกับเด็กทั่วไปและสามารถอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมได้ อย่างเป็นปกติสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ หวน พิณรุฬห์ (2548, หน้า2) กล่าวว่า การบริหารเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวดี ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตรณะบุตร (2542, หน้า6) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า

รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 5 ประเด็นย่อย คือ 1) การบริหารจัดการด้านวิชาการ 2) การบริหารจัดการด้านงานบุคคล 3) การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ 4) การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป และ 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย คือ 1) การวางแผน (Plan) 2) การลงมือปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) และ 4) การปรับปรุง (Act) องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย คือ 1) ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ 2) ทักษะชีวิตและการทำงาน 3) สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน และ 4) สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย คือ 1) เครือข่ายองค์กรภายนอก และ 2) การประสานงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการมีการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รูปแบบ การพัฒนารูปแบบที่มีโครงสร้างและเนื้อหาที่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนจนได้รูปแบบการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีองค์ประกอบที่ชัดเจน และมีการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยแบบตรวจสอบความเหมาะสม ส่งผลให้ได้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งด้านผู้เรียน ครูผู้สอน และสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คัมภีร์ สุดแท้ (2553) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ปัญญา ทองนิล (2553) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง และสอดคล้องกับองค์ประกอบของรูปแบบของ

บาร์โต และ ฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982,p.70) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่าเป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ ตัวอย่าง เช่น รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิดซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบจะเป็นส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า

การทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มีองค์ประกอบที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา สามารถขับเคลื่อนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุตตะนิง แก้ววี (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการทวิศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะวิชาชีพผู้เรียนของ วิทยาลัยการอาชีพชาณุวรลักษบุรี พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นหลังการทดลองใช้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผู้เรียนมีพฤติกรรมในด้านทักษะวิชาชีพหลังการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป มีการบริหารจัดการศึกษาเป็นอันดับสุดท้าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษกร วิเศษสมบัติ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด

แต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) มากกว่า 0.80 แสดงว่ารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

4. การประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และควมมีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า

รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการประเมินด้านควมมีประโยชน์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการดำเนินงานด้วยการลงมือปฏิบัติจริง เน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถเป็นแนวทางเพื่อนำไปใช้ในสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดคะนิง แก้ววี (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารจัดการทวิศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะวิชาชีพผู้เรียนของ วิทยาลัยการอาชีพชาวนวลักษณ์บุรีรัมย์ พบว่า ผลการประเมินรูปแบบ มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมความเป็นไปได้ และควมมีประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศฤงคาร ใจปันทา (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการกระจายอำนาจ และด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับแนวทางของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ประกอบด้วย แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร และปัจจัยความสำเร็จ โดยรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นรูปแบบที่บูรณาการองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม 3) วิธีการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ 4) การทำงานเป็นทีม 5) ผลลัพธ์ ซึ่งประเมินความเป็นไปได้และควมมีประโยชน์ของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร พิณเสสา (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการจัดการศึกษาโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐานของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) รูปแบบมี 5 องค์ประกอบ คือ การกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา การจัดการศึกษา การจัดสถานศึกษา การมีส่วนร่วม และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล

- 2) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
- 3) การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุมมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์ในระดับมาก และด้านความเป็นไปได้โดยภาพรวมของความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และทดสอบผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
- 2) สถานศึกษาควรนำรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ไปใช้ในการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นรูปธรรม
- 3) สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงานหรือวิธีการบริหาร เพื่อให้ทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนมีความชัดเจนยิ่งขึ้น
- 4) ควรมีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชนบนพื้นฐานของท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการวิจัยรูปแบบการบริหารงานกลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่มบริหารงานบุคคล หรือกลุ่มบริหารงานงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนให้มีความชัดเจนมากขึ้น
- 3) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรทักษะอาชีพของนักเรียนให้สอดคล้องกับพื้นที่นั้นๆ เพื่อเป็นการปูพื้นฐานทางด้านทักษะอาชีพให้นักเรียนไปต่อยอดการประกอบอาชีพในท้องถิ่น

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ แสนใจงาม. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- กรมการจัดหางาน. (2559). 200 ข้อมูลอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ. กรุงเทพฯ : กองส่งเสริม
การมีงานทำ.
- กระทรวงแรงงาน. (2555). การตัดสินใจเลือกอาชีพ [Online]. เข้าถึงได้จาก :
http://lb.mol.go.th/ewt_news.php?nid=137 [2562, มกราคม 6]
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ :
สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- _____. (2552). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2553). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ที.เอส.บี. โปรดักส์.
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติกระบวนการทำงาน [Online]. เข้าถึงได้จาก :
<https://sites.google.com/site/mutitahongtong/home/hnwy-thi-1-krabwnkarthangan>. [2562, พฤศจิกายน 10]
- _____. (2561). แนวทางการเสริมทักษะและสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียน. กรุงเทพฯ
: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- _____. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษารักษากรใน
ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- กฤติน พันธุ์เสนา. (2561). การระดมทรัพยากรทางการศึกษา [Online]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.krukittin.info/?p=875> [2562, พฤศจิกายน 9]
- กัญชลิลา ทองอยู่. (2554). ขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว มหาวิทยาลัย
รามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร :
กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- กัญญภัทร จำปาทอง. (2558). แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนเรื่องทักษะอาชีพผ่านสื่อ
โทรทัศน์ในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจศึกษา
ภาควิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- กัญญาณัฐ ปุณา. (2562). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 9(1),135-148.
- กิตติวัฒน์ ฅมยา. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออก บัตร ธนาการแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2559). กระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับการฝึกอบรมพนักงาน ในองค์การ. Princess of Naradhiwas University Journal of Humanities and Social Sciences, 3(2) : 82 - 91. Retrieved from <https://so05.tcithaijo.org/index.php/pnuhuso/article/view/61724>
- เกศินี สลี. (2558). การพัฒนางานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิงของ องค์การวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกสรี่ ลัดเลีย. (2557). การพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารสุทธิปริทัศน์, 28(88).
- แกรมมี.รมวิชาการ. (2544). แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน ตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ขนิษฐา กาญจนรังษินนท์. (2556). ประโยชน์สุขจากเศรษฐกิจพอเพียง [Online]. เข้าถึงได้จาก : http://www.cdd.go.th/cddwarehouse/pdf/r_01.pdf.
- ขวัญใจ ไลอนอก. (2554). การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอก โรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชัยภูมิ. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- จันทร์เพ็ญ สุวรรณคร. (2558). กระบวนทัศน์การจัดการกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการใช้ ทักษะชีวิตและอาชีพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.dailynews.co.th/article/262150>
- จินตนา จันทร์เจริญ. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การสำหรับ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วยการเทียบเคียงสมรรถนะ. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จริยา ส่งเสียง. (2561). การพัฒนาบุคลากร [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/1159/132422.pdf?sequence=1>.
- จักรวาล สุขไมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์การ. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 5(2), 263 - 276.

- ฉลองชัย สุรวัฒนบุรณ์. (2544). การออกแบบระบบการสอน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลดา สมัครเกษตรการ. (2558). แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรงค์ อภัยใจ. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ณัฐอริยา สุขสุวรรณพร. (2553). การสร้างอาชีพเสริมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลอ่างศิลา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณิชพร คาเถียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดุสิต ขาวเหลือง. (2558). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารศึกษาและการพัฒนาสังคม ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 ปีการศึกษา 2558: 166-167.
- ทศนา แคมมณี. (2550). แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). ศาสตร์การสอน-องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ. (2559). รูปแบบการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการใช้แหล่งเรียนรู้ของบุคลากรสายผู้สอน : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 16(2) : 52 - 66.
- ชนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นวลละออง อุทามนตรี. (2558). การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 11(1): 25-27.

- นงนุช ชุมภูเทพ. (2560). รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดารในเขตภาคเหนือด้านตะวันตก. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 21(4) : 142-153.
- นฏกร ปีนสกุล. (2557). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 16(4) : 71 - 81.
- นพพล บุญพงษ์. (2560). การนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. **ดุชนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**.
- นัยนา ททรัพย์โรจน์. (2557). การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**, 9(3) : 693 - 705.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่9. กรุงเทพฯ : บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเกี่ยวกับการบริการการศึกษาในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.
- บุษกร วิเศษสมบัติ. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี. **วารสารการวัดผลการศึกษา**. ปีที่ 38 ฉบับที่ 103 มกราคม – มิถุนายน 2564. หน้า 205.
- บุษกร วงศ์สุวรรณ. (2553). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปกรณ ปรียากร. (2538). **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.
- ปนัดดา นกแก้ว. (2562). **ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสมุทรปราการ**, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2556). **รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. **สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2559). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา**. บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. **วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 9(3) : 1275 - 1292.

- ปารณทัตต์ แสนวิเศษ. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ
โรงเรียนประถมศึกษา : การสร้างทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิย สุตีสุสดี. (2562). ยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดเชียงราย. วารสาร
มหาจุฬานาครธรรม์, 6(8) : 3938 - 3947.
- ประภาพรธรรม อุ๋นอบ. (2550). การประเมินโครงการ (Program Evaluation). [Online]. Available:
<http://dpc5.ddc.moph.go.th/KM/TC/ka2.pdf>
- พรรัตน์ มีลอด. (2559). แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนบ้านป่าสักไก่อ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 9(20): 65-74.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2556). หลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ :
แฮ้าส์ ออฟ เคอร์มีส.
- พีระ พนาสุภน. (2556). ทักษะในศตวรรษที่ 21 (21ST CENTURY SKILLS). สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม
2565, จาก <http://www.peerapanasupon.com/ทักษะในศตวรรษที่-21-21st-century-skills.html>.
- พรสวรรค์ ศิริวัฒน์. (2554). การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด โดยใช้
หลักการบริหารวงจร PDCA โรงเรียนบ้านโคกนาสาม อำเภอปราสาท สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- พรพิพัฒน์ เพิ่มผล. (2553). การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา [Online]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.uic.ac.th/webold/images/stories/rungsak/sub1.ppt>.
- พินสุดา สิริธรรังศรี. (2553). รายงานการวิจัยเรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 - 20 ปี
สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ :
พิมพ์ดีดการพิมพ์.
- พิสิษฐ เทพไกรวัล. (2554). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษา.
ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิสิษฐ ภู่ออด. (2559). รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของ
รัฐ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2554). กรอบคิดใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพโรจน์ หลวงพิทักษ์, และคณะ. (2542). 5G เพื่อการพัฒนาคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ส่วนตำราสนับสนุน
เทคนิคอุตสาหกรรม สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ; และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. (2556). **คู่มือกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (พ.ศ. 2556)**. ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2557). **คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้**. พระนครศรีอยุธยา : เทียนวัฒนา พรินท์ติ้ง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- รุจิรา วิริยะไพบูลย์. (2559). สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ แก้วเสี้ยว จังหวัดนครสวรรค์. *วารสาร Southeast Bangkok Journal*, 2(2) : 79-93.
- รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). **การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์. (2563). **รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Seft-Assessment Report : SAR) ปีการศึกษา 2563**. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์.
- รัตน์เกล้า พบสมัย. (2559). **การพัฒนาแนวปฏิบัติการจัดการการส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการโรค ความดันโลหิตสูงโรงพยาบาลสกลนครสาขา 1 จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. (2553) **เทคนิคการประสานงาน. ส่วนพัฒนาและบริหารจัดการความรู้สถาบัน ดำรงราชานุภาพสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย**.
- โรงพยาบาลศรีธัญญา. (2561). **รายงานผลการศึกษาวิจัย การสร้างและพัฒนาระบบการทำงาน เครือข่ายแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ที่เหยื่อเป็นเด็กและสตรีในประเทศไทย [Online]**. เข้าถึงได้จาก : http://tppo1.m-society.go.th/images/59/vi%20jai%202560_2.pdf.
- ถนุชา ศิลจันทร์. (2558). **รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในโครงการห้องเรียนพิเศษ วิทยาศาสตร์**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2558). **ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วณิชชา ภัทรประสิทธิ์. (2552). **การพัฒนารูปแบบการสนับสนุนการศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2555). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.
- _____. (2556). **การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

- วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์. (2557). สาขาวิชาชีพแห่งอนาคต 3. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วิไลรัตน์ จันธิมา. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วชิราพร สุวรรณศรวล. (2556). รูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือกสำหรับเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15(พิเศษ) : 182 - 192.
- วารลักษณ์ จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยา พัฒนเมธาดา. (2560). การจัดการเรียนรู้ [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.kansuksa.com/8/> [2562, พฤศจิกายน 15]
- วีระชัย จิระชาติ. (2555). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่ [Online]. เข้าถึงได้จาก : http://www.nidtep.go.th/data_plan/new_teacher_d.pdf.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2541). แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2545). คุณภาพคือการบูรณาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ส. เอเชียเพรส.
- ศฤงคาร ใจปันทา. (2563). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศุภชัย อาชีวะระงับโรค. (2547). Practical PDCA แก้ปัญหาและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สนธยา พลศรี. (2547). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์.(2551). การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : อมรินทร์.
- สรเดช เลิศวัฒนาวณิช. (2560). การพัฒนากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยใช้โครงงานเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **การวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์การศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2563). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 OBEC'SPOLICY 2020.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **แนวทางการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน “2562 ปีทองแห่งการนิเทศภายในห้องเรียนเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน”.** เอกสารลำดับที่ 2/2562, หน่วยศึกษานิเทศก์, กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2554). **หนังสือเรียนสาระการประกอบอาชีพ รายวิชา ทักษะการประกอบอาชีพ (อช11002) ระดับประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2554).** กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). **เทคนิคการประสานงาน.** กรุงเทพฯ : ส่วนพัฒนาและบริหารจัดการความรู้.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). **รายงานการวิจัยปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา.
- สุดคนึง แก้ววี. (2564) **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทวิศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะวิชาชีพผู้เรียนของ วิทยาลัยการอาชีพพานุวรรลักษบุรี : วิทยาลัยการอาชีพพานุวรรลักษบุรี**
- สุทธิรัตน์ ลักษณะสุทธิ. (2555) **การพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษของมูลนิธิบ้านสมานใจ. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2559) **รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น : วารสารศึกษาศาสตร์**
- สมบูรณ์ นาควิชัย. (2560). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.** Journal of RoiKaensam Academi, 2(2) : 16 - 29.
- สมศักดิ์ เอี่ยมดี. (2556). **การพัฒนากระบวนการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,** 15 (ฉบับพิเศษ) : 216 - 224.

- สาธิต ปรัชญาอริยะกุล. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในชุมชนเชิงบูรณาการ. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ การศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุกัญญา แซ่มะน้อย. (2557). การวิจัยและพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการทำวิจัย ในชั้นเรียน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุทธิศักดิ์ นันทวิทย์. (2558). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพ ผู้รุ่งเรือง. (2559). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของ นักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์. วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16(1) : 177 - 187)
- เสาวนีย์ ประทีปทอง. (2555). ทักษะการท างานอาชีพ [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.thaigoodview.com/node/130093>. [2562, พฤศจิกายน 10]
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. (2541,). การประกันคุณภาพการศึกษา. *วิชาการ*. 6(1): 33-35.
- เสถียร คามีสักดิ์ . (2553). การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน. นครนายก: สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัญญา จันทร์สงวน. (2553). การแก้ปัญหาระบบงานด้วยวิธีการเชิงระบบ. *ยุทธโภษ*. 118(3): 22-24.
- สุพัตรา สุภาพ. (2550). คิดอย่างผู้นำและผู้ตาม. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2547). ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. (2541,). การประกันคุณภาพการศึกษา. *วิชาการ*. 6(1): 33-35.
- เสถียร คามีสักดิ์ . (2553). การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน. นครนายก: สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2548). *การบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ*. นนทบุรี: พันธุ์พันธ์การพิมพ์
- อัมพร พิณะสา.(2561) การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐานของ สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- อนุชา โสมาบุตร. (2556). ทักษะชีวิตและงานอาชีพสำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 [Online]. เข้าถึงได้จาก : <https://teacherweekly.wordpress.com/2013/09/25/life-andcareer-skills/>.

- อนุสรณ์ หะยีตอพอ. (2561). รายงานผลการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาปีงบประมาณ 2561.
 ยะลา : กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.
- อรรมณี ภัทรทิพากร. (2557). ผลของการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในงานพัฒนาคุณภาพการบริการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.
 งานพัฒนาคุณภาพการบริการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.
- อาทิตยา ปัญญา. (2556). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15(4) : 96 - 104.
- อำนาจ ศรีแสง. (2552). การบริหารบุคลากรในสถานศึกษา [Online]. เข้าถึงได้จาก :
http://drjirawat.com/file/paper_pdf/pdf1327744680.pdf.
- อำพล รวกลาง. (2556). แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนปง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 7(1) : 245 - 252.
- อำไพ นงศ์เยาว์. (2560). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 10(1) : 132 - 143.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี - ตราด). งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุดมลักษณ์ ทังทวีโรจน. (2562). การประสานงาน [Online]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.tm.mahidol.ac.th/tropmed-km/sites/default/files/Coordination.pdf>
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อวยพร เรื่องตระกูล. (2553). ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและแนวทางการพัฒนาคุณภาพนักเรียน: บทเรียนจากการสังเคราะห์งานวิจัย.
- Basham. C.J. (2011). The role of career education and guidance for students in year 13 and implications for students' career decision making, Master's Thesis. Retrieved from <http://www.unitec.researchbank.ac.nz/handle/10652/1549>.
- Brown, W. B.; & Moberg, D. J. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley and Sons.
- Cronbach, L. J. (1990) . **Essentials of Psychology Testing**. New York : Harper Collins.
- Christine Joy BASHAM. (2011). THE ROLE OF CAREER EDUCATION AND GUIDANCE FOR

STUDENTS IN YEAR 13 AND ITS IMPLICATIONS FOR STUDENT'S CAREER

DECISIONMAKING: Unitec Institute of Technology.

Certo, Samuelt C. (2000). **Modern Management**. 8th ed., New Jersey: Prentice-Hall.

Dessler, Gary. (2004). **Management: Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**. ed., Florida: UG/GGS Information Services.

Fayol, Henri. (1949). **General and Industrial Management**. London: Sir Isaac Pitman & Sons.

Good, C.V. (1973). **Dictionry of education**. New York: Mc Graw-Hill Book Company.

Gibson, Jame L.; & others. (1979). **Organizational: Behavior, Structure, Process**. 3rd ed., Dallas; Texas: Business Publications, Inc.

Janis Jewell Miles. (2014). **Preparing Students with 21st Century Skills : Educator Training And Preparedness to Integrate into Curriculum** . (Doctoral Dissertation ,Edgewood College .

Jansen, A. N. B. (2013). **Lift Skills that Enable Resilience: A Profile of Adolescents from a Coloured Community in Kimberley**, University of the free State

James, O. Hicks, Jr. (1984). **Management Information Systems a User Perspective**. NY:West Publishing Company.

Karen Vaughan , Lorraine Spiller. (2012) : **Career Management Competencies in the School Subject Classroom** : Lincoln University , NEW ZEALAND.

Kast, F. E.; & Rosenzweig, J. E. (1995). **Organization and Management: A System and Contingency Approach**. 4th ed., New York: McGraw-Hill.

Lunenburg, House Fred C.; & Ornstein, Allan C. (2004). **Educational Administration Conceptand Practices**. 4th ed., U.S.A: Thomson Learning Academic Resource Center.

Nadler, G. (1981). **The Planning and Design Approach**. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Novabizz. (n.d.). **ทฤษฎีระบบ (System Theory)**. [Online]. Available: <http://www.novabizz.com/NovaAce/Intelligence/>.

Shannon B. McCollum.(2014). **Youth Life Skill Development For 21st Century Workforce Preparedness** : Doctor of Education North Carolina State University

Shen-Miller, D.S.,McWherter, E.H. and Bartone, A.S. (2013). **Historical Influences on the Evolution of Vocational Counseling**. In Career Counseling: Foundation, Perspective and Applications. Chapter 1. New York: Routledge.

Sharf, R. S. (2013). **Advances in Theories of Career Development**. in **Handbook of Vocational Psychology**. Chapter 1. New York : Routledge.

- Super, D. E. (1957). **Career pattern as a Basic for Vocational**. New York: Harper and Brothers.
- Sears, Jesse B. (1950). **The Nature of the Administrative Process**. New York: McGraw-Hill.
- Scott, W. A.; & Wertheimer, Michael. (1967). **Organization Theory**. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Schoderbek, Peter P.; & others. (1990). **Management System: Conceptual Consideration**. 4th ed., Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Scott, W. A. (1967). **Introduction to Psychology Research**. New York: Wiley and Son, Inc.
- Simon, Herbert A. (1976). **Administrative Behavior**. 3rd ed., New York: The Free Press.
- Stoner, J. A. F.; & Freeman, R. E. (1992). **Management**. 5th ed., Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.
- Schoderbek, Peter P.; & others. (1990). **Management System: Conceptual Consideration**. 4th ed., Illinois: Richard D. Irwin, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ ว ๑๔๘



โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประภฤติ พูลพัฒน์ ที่ปรึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ด้วยนางสาวปนัดดา จันทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้จัดทำเอกสารทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

ในการนี้ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ที่ท่านได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของผลงานทางวิชาการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปนัดดา จันทวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มบริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๖๓ ๒๑๐๑

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๑๐๑

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ ว ๑๔๘



โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.วุฒิสักดิ์ เหล็กคำ ที่ปรึกษารัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ดร.คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช)

ด้วยนางสาวปณิตดา จันทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้จัดทำเอกสารทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

ในการนี้ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของผลงานทางวิชาการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปณิตดา จันทวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มบริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๖๓ ๒๑๐๑

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๑๐๑

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ว ๑๔๘



โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.ศฤงคาร ใจปันทา ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจิตรปัญญา

ด้วยนางสาวปนัดดา จันทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้จัดทำเอกสารทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

ในการนี้ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของผลงานทางวิชาการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปนัดดา จันทวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มบริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๖๓ ๒๑๐๑

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๑๐๑

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ ว ๑๔๘



โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผศ.ทรรศนัย โกวิทยากร อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ด้วยนางสาวปณิตดา จันทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้จัดทำเอกสารทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

ในการนี้ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของผลงานทางวิชาการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปณิตดา จันทวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มบริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๖๓ ๒๑๐๑

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๑๐๑



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ ว ๑๔๘

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ด้วยนางสาวปณิตดา จันทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้จัดทำเอกสารทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

ในการนี้ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ดร.ชาตรี ลักษณะศิริศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของผลงานทางวิชาการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปณิตดา จันทวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มบริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๖๓ ๒๑๐๑

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๑๐๑

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ ๒๒๙



โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนถนนหักพิทยาคม

ด้วยนางสาวปนัดดา จันทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้จัดทำเอกสารทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดให้ผู้ประเมินโครงการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการดำเนินการประเมินโครงการดังกล่าวหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปนัดดา จันทวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มบริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๖๓ ๒๑๐๑

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๑๐๑

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 5 ท่าน ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ประภุทธิ พูลพัฒน์ ที่ปรึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและการสร้างเครื่องมือวิจัย
2. ดร.วุฒิสักดิ์ เหล็กคำ ที่ปรึกษารัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ดร.คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสและผู้พิการ
3. ดร.ศฤงคาร ใจปันหา ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจิตรปัญญา วิทย์ฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสและผู้พิการ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงศนัย โกวิทยากร อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือ
5. ดร.ชาตรี ลักษณะศิริ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือ

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 9 ท่าน ดังนี้

1. ดร. วุฒิศักดิ์ เหล็กคำ ที่ปรึกษารัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
(ดร.คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช)
2. นายประจวบ ลังกาวงค์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์
วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
3. ดร. อภิชา ธีระพันธุ์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น
วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
4. ดร.สุภชัย จันทน์ปุม ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ศึกษาธิการเชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดขอนแก่น
5. ดร. สุวิชญา ชินธนาชุกิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น
วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
6. ดร. ศฤงคาร ใจปันทา ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจิตรปัญญา
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
7. นายนิกร บัวพา ผู้อำนวยการโรงเรียนเหลืองพนา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
8. นางสาวภี เลไธสง ผู้อำนวยการโรงเรียนนางรองพิทยาคม
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
9. นายสุบิน ฝ่ายเทศ ผู้อำนวยการโรงเรียนถนนหักพิทยาคม
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

**แบบสอบถาม เรื่อง สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์**

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ลักษณะการประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดของแต่ละประเด็น

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

3. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาแสดงความคิดเห็นโดยตอบคำถามในแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

(นางสาวปนัดดา จันทวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. สถานภาพ

() ครู
() คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
() ผู้ปกครองนักเรียน

3. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() ปริญญาโท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

โปรดพิจารณารายการเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	รายการข้อความเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียน ราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	สภาพการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)						
1	การบริหารจัดการด้านวิชาการ					
1.1	การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่					
1.2	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชนและสังคมของผู้เรียน					
2	การบริหารจัดการด้านงานบุคคล					
2.1	โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
2.2	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ					
2.3	มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน					
3	การบริหารจัดการด้านงบประมาณ					
3.1	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ					
3.2	การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ					
4	การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป					
4.1	การกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ					
4.2	การจัดอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ					

ข้อที่	รายการข้อความเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียน ราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	สภาพการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	การบริหารแบบมีส่วนร่วม					
5.1	ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตาม กระบวนการดำเนินงาน					
5.2	ส่งเสริมให้สถานประกอบการอาชีวศึกษา สถาน ประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับ ทักษะอาชีพอย่างหลากหลายเสมือนสถาน ประกอบการจริง					
5.3	การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็น วิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน					
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process)						
1	การวางแผน (Plan)					
1.1	การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนที่ ชัดเจน					
1.2	การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในการ ดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนแก่ครู และบุคลากรทุกคนร่วมกัน					
1.3	การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง นักเรียน เป็นต้น					
2	การลงมือปฏิบัติ (Do)					
2.1	การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้าง สาระวิชาไปปฏิบัติ					
2.2	การนำกระบวนการบริหารจัดการไปปฏิบัติตาม แผนงานที่กำหนดไว้					
3	การตรวจสอบ (Check)					
3.1	นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
3.2	ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการ ดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ					

ข้อที่	รายการข้อความเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียน ราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์	สภาพการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	การปรับปรุง (Act)					
4.1	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงต่อไป					
4.2	ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการดำเนินงานใหม่					
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs)						
1	ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ					
2	ทักษะชีวิตและการทำงาน					
3	สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน					
4	สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

1.การบริหารจัดการด้านวิชาการ

.....

.....

.....

2. การบริหารจัดการด้านงานบุคคล

.....

.....

.....

3. การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ

.....

.....

.....

4. การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป

.....

.....

.....

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

.....

.....

.....

6. การวางแผน (Plan)

.....

.....

.....

7. การลงมือปฏิบัติ (Do)

.....

.....

.....

8. การตรวจสอบ (Check)

.....

.....

.....

9. การปรับปรุง (Act)

.....

.....

.....

10. ผลผลิต

.....

.....

.....

**แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์**

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

3. ในการตอบแบบสัมภาษณ์ ขอความกรุณาแสดงความคิดเห็นโดยตอบคำถามในแบบสัมภาษณ์ทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์ที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวปนัดดา จันทวงศ์

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลของพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.ชื่อ-สกุล
- 2.ตำแหน่ง
- 3.เพศ
4. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)

1.การบริหารจัดการด้านวิชาการ

1.1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ ให้ความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่

.....

.....

.....

1.2 หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของผู้เรียน

.....

.....

.....

1.3 หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน

.....

.....

.....

1.4 การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้

.....

.....

.....

2. การบริหารจัดการด้านงานบุคคล

2.1 โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

2.2 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

.....

.....

.....

2.3 มีการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน

.....

.....

.....

2.4 สถานศึกษามอบหมายงานสอนทักษะอาชีพตามความเหมาะสมและความถนัดตามความต้องการของครูผู้สอน

.....

.....

.....

2.5 สถานศึกษายกย่อง ชมเชยและให้ขวัญกำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม

.....

.....

.....

3. การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ

3.1 การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ

.....

.....

.....

3.2 การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ

.....

.....

.....

3.3 สถานศึกษาวางแผนร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน

.....

.....

.....

4. การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป

4.1 การกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

.....

.....

.....

4.2 การจัดอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ

.....

.....

.....

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

5.1 ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน

.....

.....

.....

5.2 ส่งเสริมให้สถานประกอบการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลายเสมือนสถานประกอบการจริง

.....

.....

.....

5.3 การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน

.....

.....

.....

5.4 การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปฝึกงานในสถานที่จริง

.....

.....

.....

5.5 การประสานงานกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงเพื่อสร้างความร่วมมือในทางวิชาการ เพื่อให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ

.....

.....

.....

5.6 การประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนสถานศึกษาในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process)

1. การวางแผน (Plan)

.....

.....

.....

2. การลงมือปฏิบัติ (Do)

.....

.....

.....

3. การตรวจสอบ (Check)

.....

.....

.....

4. การปรับปรุง (Act)

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs)

1. ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ

.....

.....

.....

2. ทักษะชีวิตและการทำงาน

.....

.....

.....

3. สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน

.....

.....

.....

4. สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน

.....

.....

.....

**แบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์**

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

2. แบบตรวจสอบความเหมาะสม ฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

3. ในการตอบแบบสัมภาษณ์ ขอความกรุณาแสดงความคิดเห็นโดยตอบคำถามในแบบสัมภาษณ์ทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์ที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวปณิตดา จันทวงศ์

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลของพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.ชื่อ-สกุล
- 2.ตำแหน่ง
- 3.เพศ
4. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมของปัจจัยนำเข้า (Input)

1.การบริหารจัดการด้านวิชาการ

1.1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่

1.2 หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของผู้เรียน

1.3 หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน

1.4 การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้

2. การบริหารจัดการด้านงานบุคคล

2.1 โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.2 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

2.3 มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน

2.4 สถานศึกษามอบหมายงานสอนทักษะอาชีพตามความเหมาะสมและความถนัดตามความต้องการของครูผู้สอน

2.5 สถานศึกษาขยายช่อง ชมเชยและให้ขวัญกำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม

3. การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ

3.1 การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ

3.2 การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ

3.3 สถานศึกษาวางแผนร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน

4. การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป

4.1 การกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

4.2 การจัดอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

5.1 ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน

5.2 ส่งเสริมให้สถานประกอบการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลายเสมือนสถานประกอบการจริง

5.3 การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน

5.4 การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปฝึกงานในสถานที่จริง

5.5 การประสานงานกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงเพื่อสร้างความร่วมมือในทางวิชาการ เพื่อให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ

5.6 การประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนสถานศึกษาในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมของกระบวนการ (Process) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Plan)

1.1 การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนที่ชัดเจน

2. การลงมือปฏิบัติ (Do)

1.2 การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนแก่ครู และบุคลากรทุกคนร่วมกัน

1.3 การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น

2. การลงมือปฏิบัติ (Do)

2.1 การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้าง สาระวิชาไปปฏิบัติ

2.2 การนำกระบวนการบริหารจัดการไปปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้

3. การตรวจสอบ (Check)

3.1 นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

3.2 ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ

4. การปรับปรุง (Act)

4.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงต่อไป

4.2 ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการดำเนินงานใหม่

ประเด็นที่ 3 ความเหมาะสมของผลผลิต (Outputs)

1. ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ
2. ทักษะชีวิตและการทำงาน
3. สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน
4. สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน

ประเด็นที่ 4 ความเหมาะสมของเงื่อนไขความสำเร็จ

1. เครือข่ายองค์กรภายนอก
2. การประสานงาน

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมของปัจจัยนำเข้า (Input)

รายการตรวจสอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ		
	เหมาะสม	ปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)			
1 การบริหารจัดการด้านวิชาการ			
1.1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่			
1.2 หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพ สอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของผู้เรียน			
1.3 หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน			
1.4 การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้			
2 การบริหารจัดการด้านงานบุคคล			
2.1 โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน			
2.2 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ			
2.3 มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน			
2.4 สถานศึกษามอบหมายงานสอนทักษะอาชีพตามความเหมาะสมและความถนัดตามความต้องการของครูผู้สอน			
2.5 สถานศึกษายกย่อง ชมเชยและให้ขวัญกำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม			

รายการตรวจสอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ		
	เหมาะสม	ปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
3 การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ			
3.1 การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ			
3.2 การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ			
3.3 สถานศึกษาวางแผนร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน			
4 การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป			
4.1 การกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ			
4.2 การจัดอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ			
5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม			
5.1 ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน			
5.2 ส่งเสริมให้สถานประกอบการ อาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลายเสมือนสถานประกอบการจริง			
5.3 การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียนตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน			

รายการตรวจสอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ		
	เหมาะสม	ปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
5.4 การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียง เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปฝึกงานในสถานที่จริง			
5.5 การประสานงานกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียง เพื่อสร้างความร่วมมือในทางวิชาการ เพื่อให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ			
5.6 การประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนสถานศึกษาในเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์			

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมของกระบวนการ (Process) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

รายการตรวจสอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ		
	เหมาะสม	ปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process)			
ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan)			
1. การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนที่ชัดเจน			
2. การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนแก่ครู และบุคลากรทุกคนร่วมกัน			
3. การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น			

รายการตรวจสอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ		
	เหมาะสม	ปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
ขั้นตอนที่ 2 การลงมือปฏิบัติ (Do)			
1. การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้าง สาระวิชาไปปฏิบัติ			
2. การนำกระบวนการบริหารจัดการไป ปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้			
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check)			
1. นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ			
2. ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงาน ผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รับทราบ			
ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุง (Act)			
1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการ ดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงต่อไป			
2. ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการ ดำเนินงานใหม่			

ประเด็นที่ 3 ความเหมาะสมของผลผลิต (Outputs)

รายการตรวจสอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ		
	เหมาะสม	ปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs)			
1. ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติใน การประกอบอาชีพ			
2. ทักษะชีวิตและการทำงาน			
3. สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือ ส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน			
4. สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน			

ประเด็นที่ 4 ความเหมาะสมของเงื่อนไขความสำเร็จ

รายการตรวจสอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ		
	เหมาะสม	ปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ			
1. เครือข่ายองค์กรภายนอก			
2. การประสานงาน			

**แบบสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์**

ผู้สังเกต
วันที่สังเกต.....เดือน.....พ.ศ.

คำชี้แจง แบบสังเกตฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

กิจกรรม	ผลการปฏิบัติ
การดำเนินการในวงรอบที่ 1 ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) 1.1 การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์สภาพ การปฏิบัติงาน 1.2 การรวบรวมข้อมูลประกอบการวางแผน 1.3 การประชุม ชี้แจงการดำเนินงาน 1.4 การสร้างการรับรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน	
ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Action) 2.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน 2.2 การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ และระยะเวลาดำเนินโครงการ 2.3 การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้าง และสาระวิชาไปปฏิบัติ 2.4 การรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติ อย่างละเอียดรอบคอบ	
ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation) 3.1 การสังเกตผลการปฏิบัติ 3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน	
ขั้นที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection) 4.1 การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 4.2 การสรุปบทเรียน 4.3 การนำผลการปฏิบัติงาน การสรุปบทเรียน การค้นพบต่างๆ ไปวางแผน และดำเนินการในวงรอบใหม่	

กิจกรรม	ผลการปฏิบัติ
<p>การดำเนินการในวงรอบที่ 2</p> <p>ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan)</p> <p>1.1 การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์สภาพ การปฏิบัติงาน</p> <p>1.2 การรวบรวมข้อมูลประกอบการวางแผน</p> <p>1.3 การประชุม ชี้แจงการดำเนินงาน</p> <p>1.4 การสร้างการรับรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Action)</p> <p>2.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน</p> <p>2.2 การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ และระยะเวลาดำเนินโครงการ</p> <p>2.3 การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้าง และสาระวิชาไปปฏิบัติ</p> <p>2.4 การรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติ อย่างละเอียดรอบคอบ</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation)</p> <p>3.1 การสังเกตผลการปฏิบัติ</p> <p>3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ขั้นที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection)</p> <p>4.1 การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน</p> <p>4.2 การสรุปบทเรียน</p> <p>4.3 การนำผลการปฏิบัติงาน การสรุปบทเรียน การค้นพบต่างๆ ไปวางแผน และดำเนินการในวงรอบใหม่</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

**แบบสัมภาษณ์ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์**

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยต่อไป

ตอนที่ 1 บันทึกวัน/เวลา/สถานที่ ในการให้สัมภาษณ์

สัมภาษณ์เมื่อวันที่..... เดือน พ.ศ.
เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. เลิกสัมภาษณ์เวลา ใช้เวลาทั้งสิ้น นาที
สถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานภาพ

คุณวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 3 รายละเอียดการสัมภาษณ์

1. ท่านมีความคิดเห็นว่าการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นว่าการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นว่าการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นว่าการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

**แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์**

.....

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ว่ามีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด

2. แบบประเมินฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ในการตอบแบบประเมิน ขอความกรุณาแสดงความคิดเห็นโดยตอบคำถามในแบบประเมินทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบประเมินที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวปนัดดา จันทร์ทวงศ์

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. สถานภาพ

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
- () ครูผู้สอน
- () คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- () นักเรียน
- () ผู้ปกครองนักเรียน

3. วุฒิการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของ
นักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง พิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)						
1	การบริหารจัดการด้านวิชาการ					
1.1	การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่					
1.2	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของผู้เรียน					
1.3	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน					
1.4	การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้					
2	การบริหารจัดการด้านงานบุคคล					
2.1	โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
2.2	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ					
2.3	มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน					
2.4	สถานศึกษามอบหมายงานสอนทักษะอาชีพตามความเหมาะสมและความถนัดตามความต้องการของครูผู้สอน					
2.5	สถานศึกษายกย่อง ชมเชยและให้ขวัญกำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม					
3	การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ					
3.1	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ					
3.2	การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
3.3	สถานศึกษาวางแผนร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน					
4	การบริหารจัดการดำเนินงานทั่วไป					
4.1	การกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ					
4.2	การจัดอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ					
5	การบริหารแบบมีส่วนร่วม					
5.1	ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน					
5.2	ส่งเสริมให้สถานประกอบการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลายเสมือนสถานประกอบการจริง					
5.3	การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน					
5.4	การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปฝึกงานในสถานที่จริง					
5.5	การประสานงานกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงเพื่อสร้างความร่วมมือในทางวิชาการ เพื่อให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ					
5.6	การประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนสถานศึกษาในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์					

ชื่อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process)						
1	การวางแผน (Plan)					
1.1	การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนที่ชัดเจน					
1.2	การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนแก่ครู และบุคลากรทุกคนร่วมกัน					
1.3	การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น					
2	การลงมือปฏิบัติ (Do)					
2.1	การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้างสาระวิชาไปปฏิบัติ					
2.2	การนำกระบวนการบริหารจัดการไปปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้					
3	การตรวจสอบ (Check)					
3.1	นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
3.2	ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ					
4	การปรับปรุง (Act)					
4.1	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงต่อไป					
4.2	ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการดำเนินงานใหม่					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs)						
1	ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ					
2	ทักษะชีวิตและการทำงาน					
3	สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน					
4	สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน					
องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ						
1	เครือข่ายองค์กรภายนอก					
2	การประสานงาน					

แบบประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และความมีประโยชน์ (Utility)

ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

2. แบบประเมินฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 การประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และความมีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ลักษณะแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5 หมายถึง มีความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเป็นไปได้/ ความมีประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ในการตอบแบบประเมิน ขอความกรุณาแสดงความคิดเห็นโดยตอบคำถามในแบบประเมินทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบประเมินที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวปนัดดา จันทร์ทวงศ์

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. สถานภาพ

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
- () ครูผู้สอน
- () คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- () นักเรียน
- () ผู้ปกครองนักเรียน

3. วุฒิการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบเครื่องมือ

ค่าดัชนีความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถาม เรื่อง สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.952	33

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่1	4.67	.711	30
ข้อที่2	4.83	.531	30
ข้อที่3	4.77	.626	30
ข้อที่4	4.87	.434	30
ข้อที่5	4.83	.531	30
ข้อที่6	4.73	.691	30
ข้อที่7	4.80	.551	30
ข้อที่8	4.87	.434	30
ข้อที่9	4.80	.551	30
ข้อที่10	4.77	.568	30
ข้อที่11	4.70	.651	30
ข้อที่12	4.73	.583	30
ข้อที่13	4.87	.434	30
ข้อที่14	4.87	.434	30
ข้อที่15	4.83	.461	30
ข้อที่16	4.83	.461	30
ข้อที่17	4.73	.583	30
ข้อที่18	4.87	.434	30
ข้อที่19	4.90	.305	30
ข้อที่20	4.77	.504	30
ข้อที่21	4.77	.504	30
ข้อที่22	4.93	.254	30
ข้อที่23	4.83	.461	30
ข้อที่24	4.70	.702	30
ข้อที่25	4.80	.484	30
ข้อที่26	4.83	.461	30
ข้อที่27	4.83	.461	30

ข้อที่28	4.80	.484	30
ข้อที่29	4.80	.484	30
ข้อที่30	4.87	.434	30
ข้อที่31	4.90	.305	30
ข้อที่32	4.87	.434	30
ข้อที่33	4.83	.461	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่1	154.13	99.154	.771	.949
ข้อที่2	153.97	104.654	.520	.951
ข้อที่3	154.03	103.413	.532	.951
ข้อที่4	153.93	105.444	.555	.951
ข้อที่5	153.97	104.309	.552	.951
ข้อที่6	154.07	100.823	.668	.950
ข้อที่7	154.00	103.862	.571	.951
ข้อที่8	153.93	105.030	.602	.950
ข้อที่9	154.00	101.448	.796	.949
ข้อที่10	154.03	102.171	.704	.949
ข้อที่11	154.10	99.748	.800	.948
ข้อที่12	154.07	101.720	.724	.949
ข้อที่13	153.93	105.168	.587	.950
ข้อที่14	153.93	104.340	.682	.950
ข้อที่15	153.97	105.206	.546	.951
ข้อที่16	153.97	106.033	.456	.951
ข้อที่17	154.07	103.168	.597	.950
ข้อที่18	153.93	105.789	.515	.951
ข้อที่19	153.90	107.403	.487	.951
ข้อที่20	154.03	104.516	.564	.951
ข้อที่21	154.03	103.757	.640	.950
ข้อที่22	153.87	107.706	.533	.951
ข้อที่23	153.97	105.482	.516	.951
ข้อที่24	154.10	99.128	.784	.949
ข้อที่25	154.00	104.828	.556	.951
ข้อที่26	153.97	105.206	.546	.951
ข้อที่27	153.97	104.792	.590	.950
ข้อที่28	154.00	104.276	.614	.950
ข้อที่29	154.00	105.241	.514	.951
ข้อที่30	153.93	105.789	.515	.951
ข้อที่31	153.90	106.300	.665	.950
ข้อที่32	153.93	105.375	.563	.951
ข้อที่33	153.97	105.206	.546	.951

จากตาราง พบว่า ของแบบสอบถาม เรื่อง สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.952 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.49 – 0.80

ค่าดัชนีความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก ของแบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

Statistics

		เพศ	สถานะภาพ	วุฒิการศึกษา
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0

Frequency Table

		เพศ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	13	43.3	43.3	43.3
	หญิง	17	56.7	56.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

		สถานะภาพ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	1	3.3	3.3	3.3
	ครูผู้สอน	5	16.7	16.7	20.0
	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4	13.3	13.3	33.3
	นักเรียน	10	33.3	33.3	66.7
	ผู้ปกครองนักเรียน	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.970	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่1	4.30	.952	30
ข้อที่2	4.50	.820	30
ข้อที่3	4.23	.971	30
ข้อที่4	4.53	.819	30
ข้อที่5	4.47	.900	30
ข้อที่6	4.37	.928	30
ข้อที่7	4.63	.765	30
ข้อที่8	4.63	.718	30
ข้อที่9	4.60	.724	30
ข้อที่10	4.57	.774	30
ข้อที่11	4.53	.819	30
ข้อที่12	4.53	.819	30
ข้อที่13	4.77	.626	30
ข้อที่14	4.60	.770	30
ข้อที่15	4.67	.711	30
ข้อที่16	4.53	.776	30
ข้อที่17	4.67	.661	30
ข้อที่18	4.73	.583	30
ข้อที่19	4.63	.718	30
ข้อที่20	4.60	.724	30
ข้อที่21	4.63	.718	30
ข้อที่22	4.63	.718	30
ข้อที่23	4.67	.661	30
ข้อที่24	4.53	.776	30
ข้อที่25	4.43	.898	30

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่26	4.73	.740	30
ข้อที่27	4.77	.626	30
ข้อที่28	4.77	.626	30
ข้อที่29	4.63	.765	30
ข้อที่30	4.63	.718	30
ข้อที่31	4.47	.819	30
ข้อที่32	4.80	.610	30
ข้อที่33	4.60	.770	30
ข้อที่34	4.57	.817	30
ข้อที่35	4.70	.702	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่1	156.37	322.654	.828	.968
ข้อที่2	156.17	329.592	.726	.968
ข้อที่3	156.43	322.944	.802	.968
ข้อที่4	156.13	336.671	.484	.970
ข้อที่5	156.20	331.131	.609	.969
ข้อที่6	156.30	326.079	.744	.968
ข้อที่7	156.03	329.482	.786	.968
ข้อที่8	156.03	332.171	.733	.968
ข้อที่9	156.07	335.237	.608	.969
ข้อที่10	156.10	330.024	.756	.968
ข้อที่11	156.13	334.671	.552	.969
ข้อที่12	156.13	328.120	.778	.968
ข้อที่13	155.90	341.817	.418	.970
ข้อที่14	156.07	332.340	.675	.969
ข้อที่15	156.00	333.379	.693	.969
ข้อที่16	156.13	328.671	.804	.968
ข้อที่17	156.00	333.931	.725	.969
ข้อที่18	155.93	340.754	.501	.970
ข้อที่19	156.03	338.378	.492	.970
ข้อที่20	156.07	330.478	.793	.968
ข้อที่21	156.03	332.861	.706	.969
ข้อที่22	156.03	332.309	.728	.969
ข้อที่23	156.00	333.517	.743	.968
ข้อที่24	156.13	327.706	.839	.968
ข้อที่25	156.23	326.116	.770	.968
ข้อที่26	155.93	336.064	.563	.969
ข้อที่27	155.90	339.955	.500	.970
ข้อที่28	155.90	337.266	.619	.969
ข้อที่29	156.03	332.723	.666	.969
ข้อที่30	156.03	334.171	.655	.969
ข้อที่31	156.20	326.234	.844	.968
ข้อที่32	155.87	339.016	.556	.969
ข้อที่33	156.07	330.202	.754	.968
ข้อที่34	156.10	329.266	.740	.968
ข้อที่35	155.97	336.723	.569	.969

จากตาราง พบว่า แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.970 และมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.41 – 0.84

ค่าดัชนีความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก ของแบบประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

Statistics

		เพศ	สถานะภาพ	วุฒิการศึกษา
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0

Frequency Table

		เพศ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	13	43.3	43.3	43.3
	หญิง	17	56.7	56.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

		สถานะภาพ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	1	3.3	3.3	3.3
	ครูผู้สอน	5	16.7	16.7	20.0
	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4	13.3	13.3	33.3
	นักเรียน	10	33.3	33.3	66.7
	ผู้ปกครองนักเรียน	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.976	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่1	4.50	.861	30
ข้อที่2	4.70	.651	30
ข้อที่3	4.43	.898	30
ข้อที่4	4.73	.640	30
ข้อที่5	4.53	.860	30
ข้อที่6	4.50	.861	30
ข้อที่7	4.77	.626	30
ข้อที่8	4.77	.568	30
ข้อที่9	4.73	.583	30
ข้อที่10	4.63	.718	30
ข้อที่11	4.63	.718	30
ข้อที่12	4.60	.770	30
ข้อที่13	4.77	.626	30
ข้อที่14	4.73	.640	30
ข้อที่15	4.73	.640	30
ข้อที่16	4.70	.596	30
ข้อที่17	4.73	.583	30
ข้อที่18	4.77	.504	30
ข้อที่19	4.77	.568	30
ข้อที่20	4.70	.596	30
ข้อที่21	4.70	.596	30
ข้อที่22	4.77	.568	30
ข้อที่23	4.73	.583	30
ข้อที่24	4.57	.728	30
ข้อที่25	4.63	.765	30

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่26	4.80	.664	30
ข้อที่27	4.83	.531	30
ข้อที่28	4.80	.551	30
ข้อที่29	4.77	.626	30
ข้อที่30	4.67	.661	30
ข้อที่31	4.60	.724	30
ข้อที่32	4.87	.507	30
ข้อที่33	4.67	.711	30
ข้อที่34	4.70	.702	30
ข้อที่35	4.77	.626	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alph Item Deleted
ข้อที่1	159.80	269.683	.961	.974
ข้อที่2	159.60	280.386	.770	.975
ข้อที่3	159.87	271.154	.867	.974
ข้อที่4	159.57	282.461	.685	.975
ข้อที่5	159.77	277.220	.685	.975
ข้อที่6	159.80	274.028	.801	.975
ข้อที่7	159.53	280.878	.778	.975
ข้อที่8	159.53	283.568	.716	.975
ข้อที่9	159.57	284.116	.668	.975
ข้อที่10	159.67	277.747	.807	.975
ข้อที่11	159.67	281.747	.636	.975
ข้อที่12	159.70	274.286	.891	.974
ข้อที่13	159.53	285.775	.540	.976
ข้อที่14	159.57	284.806	.573	.976
ข้อที่15	159.57	281.082	.751	.975
ข้อที่16	159.60	281.490	.788	.975
ข้อที่17	159.57	281.082	.827	.975
ข้อที่18	159.53	286.809	.617	.975
ข้อที่19	159.53	287.430	.511	.976
ข้อที่20	159.60	282.938	.713	.975
ข้อที่21	159.60	284.800	.619	.975
ข้อที่22	159.53	285.016	.639	.975
ข้อที่23	159.57	282.944	.729	.975
ข้อที่24	159.73	274.409	.939	.974
ข้อที่25	159.67	278.230	.736	.975
ข้อที่26	159.50	284.259	.576	.976
ข้อที่27	159.47	286.051	.628	.975
ข้อที่28	159.50	285.707	.622	.975
ข้อที่29	159.53	282.326	.707	.975
ข้อที่30	159.63	281.620	.701	.975
ข้อที่31	159.70	274.631	.935	.974
ข้อที่32	159.43	287.702	.560	.976
ข้อที่33	159.63	277.413	.831	.974
ข้อที่34	159.60	280.110	.723	.975
ข้อที่35	159.53	282.326	.707	.975

จากตาราง พบว่า แบบประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.976 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.51 - 0.96

ค่าดัชนีความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก ของแบบประเมินด้านความมีประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.979	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่1	4.53	.819	30
ข้อที่2	4.73	.583	30
ข้อที่3	4.47	.860	30
ข้อที่4	4.70	.651	30
ข้อที่5	4.50	.861	30
ข้อที่6	4.53	.819	30
ข้อที่7	4.73	.640	30
ข้อที่8	4.80	.484	30
ข้อที่9	4.73	.583	30
ข้อที่10	4.60	.724	30
ข้อที่11	4.67	.661	30
ข้อที่12	4.60	.770	30
ข้อที่13	4.73	.640	30
ข้อที่14	4.77	.568	30
ข้อที่15	4.77	.568	30
ข้อที่16	4.67	.606	30
ข้อที่17	4.70	.596	30
ข้อที่18	4.73	.521	30
ข้อที่19	4.70	.596	30
ข้อที่20	4.70	.535	30
ข้อที่21	4.73	.521	30
ข้อที่22	4.77	.568	30
ข้อที่23	4.73	.521	30
ข้อที่24	4.57	.728	30
ข้อที่25	4.60	.770	30

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่26	4.77	.679	30
ข้อที่27	4.80	.551	30
ข้อที่28	4.83	.461	30
ข้อที่29	4.80	.551	30
ข้อที่30	4.70	.596	30
ข้อที่31	4.63	.669	30
ข้อที่32	4.90	.403	30
ข้อที่33	4.70	.651	30
ข้อที่34	4.67	.711	30
ข้อที่35	4.73	.640	30

Item-Total Statistics

	Scale	Corrected	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted		Item-Total Correlation
ข้อที่ 1	159.77	265.357	.935	.977
ข้อที่ 2	159.57	276.185	.745	.978
ข้อที่ 3	159.83	267.178	.820	.978
ข้อที่ 4	159.60	274.248	.756	.978
ข้อที่ 5	159.80	268.993	.752	.978
ข้อที่ 6	159.77	269.357	.779	.978
ข้อที่ 7	159.57	273.633	.800	.978
ข้อที่ 8	159.50	279.569	.690	.978
ข้อที่ 9	159.57	277.220	.691	.978
ข้อที่ 10	159.70	270.079	.856	.977
ข้อที่ 11	159.63	276.447	.641	.978
ข้อที่ 12	159.70	268.148	.882	.977
ข้อที่ 13	159.57	276.875	.643	.978
ข้อที่ 14	159.53	280.257	.546	.979
ข้อที่ 15	159.53	277.223	.710	.978
ข้อที่ 16	159.63	273.551	.850	.977
ข้อที่ 17	159.60	273.283	.880	.977
ข้อที่ 18	159.57	278.668	.692	.978
ข้อที่ 19	159.60	275.421	.768	.978
ข้อที่ 20	159.60	277.283	.752	.978
ข้อที่ 21	159.57	280.461	.587	.978
ข้อที่ 22	159.53	278.878	.620	.978
ข้อที่ 23	159.57	277.840	.741	.978
ข้อที่ 24	159.73	268.409	.924	.977
ข้อที่ 25	159.70	269.114	.842	.977
ข้อที่ 26	159.53	276.602	.616	.978
ข้อที่ 27	159.50	278.397	.668	.978
ข้อที่ 28	159.47	281.568	.594	.978
ข้อที่ 29	159.50	278.190	.679	.978
ข้อที่ 30	159.60	276.593	.708	.978
ข้อที่ 31	159.67	270.161	.927	.977
ข้อที่ 32	159.40	283.834	.515	.979
ข้อที่ 33	159.60	272.593	.835	.978
ข้อที่ 34	159.63	271.344	.816	.978
ข้อที่ 35	159.57	273.633	.800	.978

จากตาราง พบว่า แบบประเมินด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.979 และมีความน่าเชื่อถือ อยู่ระหว่าง 0.51 - 0.93

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
แบบสอบถาม เรื่อง สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)								
1	การบริหารจัดการด้านวิชาการ							
1.1	การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การบริหารจัดการด้านงานบุคคล							
2.1	โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ							
3.1	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
แบบสอบถาม เรื่อง สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
4	การบริหารจัดการดำเนินงานทั่วไป							
4.1	การกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	การจัดอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5	การบริหารแบบมีส่วนร่วม							
5.1	ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	ส่งเสริมให้สถานประกอบการ อาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลาย เสมือนสถานประกอบการจริง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5.3	การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถาม เรื่อง สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process)								
1	การวางแผน (Plan)							
1.1	การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทักษะอาชีพของ นักเรียนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความ เข้าใจในการดำเนินงานเพื่อ พัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน แก่ครู และบุคลากรทุกคนร่วมกัน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
1.3	การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน ร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและ บุคลากร คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	การลงมือปฏิบัติ (Do)							
2.1	การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบ อาชีพ โครงสร้าง สาระวิชาไป ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	การนำกระบวนการบริหารจัดการ ไปปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถาม เรื่อง สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3	การตรวจสอบ (Check)							
3.1	นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	ประเมินผลการดำเนินงาน และ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	การปรับปรุง (Act)							
4.1	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการดำเนินงานใหม่	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs)								
1	ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ทักษะชีวิตและการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงาน หรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)								
1	การบริหารจัดการด้านวิชาการ							
1.1	การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบท ของพื้นที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับ อาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความ เปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของผู้เรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
1.3	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมีความ หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4	การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมี ทักษะการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2	การบริหารจัดการด้านงานบุคคล							
2.1	โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตาม ความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้อง กับแผนการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.3	มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อ การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4	สถานศึกษามอบหมายงานสอนทักษะอาชีพ ตามความเหมาะสมและความถนัดตามความ ต้องการของครูผู้สอน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.5	สถานศึกษายกย่อง ชมเชยและให้ขวัญ กำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ							
3.1	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอน ทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ

ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3.2	การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	สถานศึกษาวางแผนร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป							
4.1	การกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4.2	การจัดอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	การบริหารแบบมีส่วนร่วม							
5.1	ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	ส่งเสริมให้สถานประกอบการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลายเสมือนสถานประกอบการจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.3	การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.4	การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปฝึกงานในสถานที่จริง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
5.5	การประสานงานกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงเพื่อสร้างความร่วมมือในทางวิชาการ เพื่อให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.6	การประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนสถานศึกษาในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process)								
1	การวางแผน (Plan)							
1.1	การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
1.2	การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนแก่ครู และบุคลากรทุกคนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น	+1	0	+1	0	+1	0.60	ใช้ได้
2	การลงมือปฏิบัติ (Do)							
2.1	การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้าง สาระวิชาไปปฏิบัติ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.2	การนำกระบวนการบริหารจัดการไปปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	การตรวจสอบ (Check)							
3.1	นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3.2	ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	การปรับปรุง (Act)							
4.1	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการดำเนินงานใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs)								
1	ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการประกอบอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ทักษะชีวิตและการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ								
1	เครือข่ายองค์กรภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การประสานงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ของรูปแบบการจัดการศึกษา
เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)								
1	การบริหารจัดการด้านวิชาการ							
1.1	การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบท ของพื้นที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับ อาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความ เปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมีความ หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
1.4	การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมี ทักษะการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การบริหารจัดการด้านงานบุคคล							
2.1	โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานตาม ความถนัด ความสนใจของบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้อง กับแผนการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อ การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4	สถานศึกษามอบหมายงานสอนทักษะอาชีพ ตามความเหมาะสมและความถนัดตามความ ต้องการของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.5	สถานศึกษายกย่อง ชมเชย และให้ขวัญ กำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ							
3.1	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอน ทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ของรูปแบบการจัดการศึกษา
เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3.2	การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	สถานศึกษาวางแผนร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป							
4.1	การกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	การจัดอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	การบริหารแบบมีส่วนร่วม							
5.1	ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	ส่งเสริมให้สถานประกอบการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลาย เสมือนสถานประกอบการจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.3	การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
5.4	การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปฝึกงานในสถานที่จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ของรูปแบบการจัดการศึกษา
เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
5.5	การประสานงานกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงเพื่อสร้างความร่วมมือในทางวิชาการ เพื่อให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.6	การประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนสถานศึกษาในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process)								
1	การวางแผน (Plan)							
1.1	การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนแก่ครู และบุคลากรทุกคนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การลงมือปฏิบัติ (Do)							
2.1	การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้าง สาระวิชาไปปฏิบัติ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.2	การนำกระบวนการบริหารจัดการไปปฏิบัติ ตามแผนงานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	การตรวจสอบ (Check)							
3.1	นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ของรูปแบบการจัดการศึกษา
เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3.2	ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงาน ผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รับทราบ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
การปรับปรุง (Act)								
4.1	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการ ดำเนินงานเพื่อปรับปรุงต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการดำเนินงาน ใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs)								
1	ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติในการ ประกอบอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ทักษะชีวิตและการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือ ส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับ การประกอบอาชีพในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ								
1	เครือข่ายองค์กรภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินด้านความมีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษา
เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)								
1	การบริหารจัดการด้านวิชาการ							
1.1	การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพ บริบทของพื้นที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้อง กับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความ เปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมี ความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4	การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน มีทักษะการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การบริหารจัดการด้านงานบุคคล							
2.1	โครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงาน ตามความถนัด ความสนใจของบุคลากรใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาเพื่อ ประกอบอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	มีการวางแผนการพัฒนาศักยภาพให้เอื้อต่อ การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4	สถานศึกษามอบหมายงานสอนทักษะ อาชีพตามความเหมาะสมและความถนัด ตามความต้องการของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.5	สถานศึกษายกย่อง ชมเชยและให้ขวัญ กำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินด้านความมีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษา

เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3	การบริหารจัดการด้านงานงบประมาณ							
3.1	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	การจัดทำแผนงาน หรือโครงการสอดคล้องกับตัวชี้วัดและงบประมาณที่ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	สถานศึกษาวางแผนร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป							
4.1	การกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	การจัดอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	การบริหารแบบมีส่วนร่วม							
5.1	ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามกระบวนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	ส่งเสริมให้สถานประกอบการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลายเสมือนสถานประกอบการจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.3	การเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนเป็นวิทยากรให้ความรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินด้านความมีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษา

เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
5.4	การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปฝึกงานในสถานที่จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.5	การประสานงานกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงเพื่อสร้างความร่วมมือในทางวิชาการ เพื่อให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.6	การประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดตลอดจนสถานศึกษาในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process)								
1	การวางแผน (Plan)							
1.1	การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	การประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนแก่ครู และบุคลากรทุกคนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	การวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนร่วมกันทั้งระบบ ได้แก่ ครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การลงมือปฏิบัติ (Do)							
2.1	การนำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ โครงสร้าง สาระวิชาไปปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	การนำกระบวนการบริหารจัดการไปปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินด้านความมีประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการจัดการศึกษา

เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3	การตรวจสอบ (Check)							
3.1	นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงาน ผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. การปรับปรุง (Act)								
4.1	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการ ดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการ ดำเนินงานใหม่	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs)								
1	ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและเจตคติใน การประกอบอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ทักษะชีวิตและการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกงานหรือ ส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับ การประกอบอาชีพในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ								
1	เครือข่ายองค์กรภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ

หนังสือตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑
จังหวัดบุรีรัมย์ 278
รับเลขที่ 1038 /
วันที่ 1 / ก.ค. / ๖5
เวลา ๑๖:๓๐



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๑๕๗/๓๒๔

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๐
ตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอบ้านแฮด
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๑๑๐

๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ว ๔๗๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ตามที่ นางสาวปนัดดา จันทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนแล้วนั้น

บัดนี้ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๐ จังหวัดขอนแก่น ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วเห็นว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าว มีกระบวนการดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการ
ร.ค. ๕๐ ต.โนนแฮด
เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

นางสาว
1 / ก.ค. ๖5

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุวิษฐา ชินธนาชุกิจ)

เห็นควรมอบ
 ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
 ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
อื่นๆ.....

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววันดี ส้มโสม)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๐ จังหวัดขอนแก่น

กลุ่มบริหารงานทั่วไป
โทร. ๐๔๓-๒๖๓๒๒๓
โทรสาร. ๐๔๓-๒๖๗๑๖๕

-ทราบ
๑/๕
1 ก.ค. ๖5

ที่ ศธ ๐๔๓๑๓.๒๑/ ๒๒๗



โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑
 จังหวัดบุรีรัมย์ 279
 รับเลขที่... 1048 /
 วันที่... ๒ / ส.ค. / ๖๕
 เวลา ๑๕.๐๐
 โรงเรียนนาโพธิ์พิทยาคม...น.

๙๙ หมู่ ๘ ตำบลศรีสว่าง อำเภอนาโพธิ์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๒๓๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ ว ๔๗๒ เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ตามที่ นางสาวปนัดดา จันทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง
การพัฒนาแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนแล้วนั้น

บัดนี้โรงเรียนนาโพธิ์พิทยาคม ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วเห็นว่า ผลงานทางวิชาการดังกล่าว มีกระบวนการดำเนินงาน
การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ
ทางการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการ
โรงเรียนนาโพธิ์พิทยาคม
ขอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

ช.นาตา

๒ / ส.ค. ๖๕

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมิงไพร สุนทะวงษ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนนาโพธิ์พิทยาคม

เหนือความชอบ
 ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
 ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 อื่นๆ.....

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววันดี ส้มโสม)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป

ทราบ

 ๒ ส.ค. ๒๕๖๕

กลุ่มบริหารงานทั่วไป
โทร. ๐๔๔-๖๘๖๑๑๖

ที่ ศธ ๐๔๓๐๓.๕๐/๓๔๙



โรงเรียนนางรองพิทยาคม
๑๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑
จังหวัดบุรีรัมย์
รับเลขที่ 1085 /
วันที่ 3 / ก.ค. / 65
เวลา 10.00 น.

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ว ๔๗๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ตามที่ นางสาวปนัดดา จันทร์ทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง
การพัฒนาแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนแล้วนั้น

บัดนี้โรงเรียนนางรองพิทยาคม ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วเห็นว่า ผลงานทางวิชาการดังกล่าว มีกระบวนการดำเนินงาน
การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ
ทางการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการ
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑
ต.นางรอง อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
วิชาการ
เพื่อโปรดทราบ
นางสาว
3 ก.ค. 65

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวगी เลโรสง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนนางรองพิทยาคม

เห็นควรมอบ
 ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
 ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
อื่นๆ.....
 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา
(นางสาววันดี สิงโสม)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป

กลุ่มบริหารงานทั่วไป
โทร. ๐ ๔๔๖๓ ๑๐๖๕

กรม
๑๕
3 ส.ค. ๖๕

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๑๕/๑๙๓



โรงเรียนถนนหักพิทยาคม
๔๐ หมู่ ๖ ตำบลถนนหัก อำเภอนางรอง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑
จังหวัดบุรีรัมย์
รับเลขที่ 10๒4 /
วันที่ ๑ / ส.ค. / ๒๕
เวลา 10:๐๐ น.

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ว ๔๗๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ตามที่ นางสาวปนัดดา จันทร์ทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง
การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนแล้วนั้น

บัดนี้โรงเรียนถนนหักพิทยาคม ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วเห็นว่า ผลงานทางวิชาการดังกล่าว มีกระบวนการดำเนินงาน
การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ
ทางการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการ
โรงเรียนถนนหักพิทยาคม
ต.คณวินทร์เผยแพร่งผลงานทาง
วิชาการ
 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา
นางนงา
๑ / ส.ค. / ๒๕

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุบิน ฝ่ายเทศ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนถนนหักพิทยาคม

เห็นควรมอบ
 ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
 ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
อื่นๆ.....
 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา
(นางสาววันดี สังกโสภ)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป

กลุ่มบริหารงานทั่วไป
โทร. ๐ ๔๕๖๓๔๖๓๙

กรม
๑๕
๑๕.๑.๒๕๖๕



ที่ ศธ ๐๔๓๑๓.๒๒/๒๔๓

๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ว๔๗๒

ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางสาวปณิตดา จันทร์วงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนแล้วนั้น

บัดนี้ โรงเรียนโนนเจริญพิทยาคม ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วเห็นว่า ผลงานทางวิชาการดังกล่าว มีกระบวนการดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการ
โรงเรียนโนนเจริญ
ศึกษาศาสตร์ ต.โนนเจริญ -
โพธิ์ผลจากเกษตรวิสัย

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

นรนาภา
๑ / ส.ค. ๖๕

ขอแสดงความนับถือ

(นายกิตติศักดิ์ ไทวะกิริติ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนเจริญพิทยาคม

เห็นควรมอบ

ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล

ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

อื่นๆ.....

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววันดี สังโสม)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป

กลุ่มบริหารงานทั่วไป

โทร. ๐ ๔๔๑๙ ๓๒๒๘

โทรสาร. ๐ ๔๔๑๙ ๓๒๒๘

ทช
๑๕
๑๕-๑-๖๕



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๕๓๑/๓๒๓

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑

จังหวัดบุรีรัมย์

รับเลขที่ 1052 /

วันที่ ๑ / ๗.ค. / ๖๕

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่ฮ่องสอน
๒๐๒ หมู่ ๑ ตำบลปางหมู อ.เมือง
จังหวัดแม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

เวลา 10.00 น.

๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ว ๔๗๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ตามที่ นางสาวปนัดดา จันทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนแล้วนั้น

บัดนี้โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่ฮ่องสอน ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วเห็นว่า ผลงานทางวิชาการดังกล่าว มีกระบวนการดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวปนัดดา จันทวงศ์

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

หน้ามา ๑ ๗.ค. ๖๕

ขอแสดงความนับถือ

(นางศรีัญญา ทับน้อย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่ฮ่องสอน

เห็นควรมอบ

ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล

ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

อื่นๆ.....

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววันดี ส้มโสม)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป

- ๗๖๗

๑๕.๑.๒๕๖๕

กลุ่มบริหารงานวิชาการ

โทร. ๐๕๓-๐๖๑๒๕๘

โทรสาร. ๐๕๓-๐๖๑๒๕๘

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๘๑๑/๔๓๒



โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๔
๓๐ หมู่ ๑๓ ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอเมือง
จังหวัดอำนาจเจริญ ๓๗๐๐๐

๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑
จังหวัดบุรีรัมย์
รับเลขที่ 1074
วันที่ 4 / ๘-๘ / ๖5
เวลา 15.00 น.

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ ว ๔๗๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ตามที่ นางสาวปนัดดา จันทร์ทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง
การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนแล้วนั้น

บัดนี้โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๔ จังหวัดอำนาจเจริญ ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อ
พัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วเห็นว่า ผลงานทางวิชาการ
ดังกล่าว มีกระบวนการดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาเป็น
แนวทางในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อไป ขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทูรวงศ์ทอง วิทูรวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๔ จังหวัดอำนาจเจริญ

เรียน ผู้อำนวยการ
ร.พ.ช. ๕๔ นครพนม
เพื่อโปรดทราบ
นางชานา
4, ๘.๘, ๖5

เห็นสมควร
ฝ่ายบริหารงานวิชาการ
ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
เพื่อโปรดทราบ
(นางสาววันดี สิงโลม)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป
กลุ่มบริหารงานทั่วไป

โทร. ๐๔๕-๕๑๑๑๓๑

โทรสาร. ๐๔๕-๕๑๑๑๓๑

ทราบ

4 ๘.๘.๖5

ที่ ศธ ๐๔๓๑๓.๓๐/ ๑๖๕



จังหวัดบุรีรัมย์
รับเลขที่ 1076 285
วันที่ 4 / ส.ค. / 65
เวลา 15.00 น.
โรงเรียนพนมรุ้ง
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ ว๔๗๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ตามที่ นางสาวปนัดดา จันทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง
การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนแล้วนั้น

บัดนี้โรงเรียนพนมรุ้ง ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียน
ราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วเห็นว่า ผลงานทางวิชาการดังกล่าว มีกระบวนการดำเนินงาน
การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ
ทางการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการ
โรงเรียนพนมรุ้ง ตอรับ
การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา
ชนาภา
4 / ส.ค. / 65

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรุฑี มีบาง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนพนมรุ้ง

เห็นควรมอบ
 ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
 ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
อื่นๆ.....
 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา
(นางสาววันดี ส้มโสม)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป

กรวม
4 ส.ค. 2565

กลุ่มบริหารงานทั่วไป

โทร. ๐๔๔-๑๑๐๕๔๕



โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑
 จังหวัด 286 ย
 รับเลขที่ 1070
 วันที่ 4 / ๙.ค. / ๖๕
 เวลา 10.00 น.

ที่ ศธ 04007.641 / 512

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 29 จังหวัดศรีสะเกษ
 133 หมู่ 2 ตำบลหนองครก อำเภอเมือง
 จังหวัดศรีสะเกษ 33000

3 สิงหาคม 2565

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
 อ้างถึง หนังสือโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ศธ 04007.361/ ว 472
 ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2565

ตามที่นางสาวปณิตดา จันทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51
 จังหวัดบุรีรัมย์ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้จัดทำ
 ผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียน
 ราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนแล้ว นั้น

ในการนี้โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 29 จังหวัดศรีสะเกษ ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการ
 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วเห็น
 ว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าว มีกระบวนการดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบซึ่ง
 โรงเรียนสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และมี
 ประสิทธิภาพต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการ
 รพค. 29 สท.ป.น. จ.ราช.น. เพื่อโปรดทราบ
 ทดสอบการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

นางสาวก.
 4, ๙.ค., ๖๕

ขอแสดงความนับถือ

(นายพูลศักดิ์ तुละวิภาค)

เห็นครบรอบ
 ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
 ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 อื่นๆ
 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววันดี สิงโลม)
 รองผู้อำนวยการสายบริหารทั่วไป

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 29 จังหวัดศรีสะเกษ

งานธุรการ กลุ่มบริหารงบประมาณและงานบุคคล
 โทรศัพท์ 086 460 3540
 โทรสาร 045 615 942
 E-Mail : rpg29ssk.ac.th@gmail.com
 เว็บไซต์ : www.rpg29ssk.ac.th

-ทราบ

 4 ๙-๓.๖๕

“สร้างวินัย สร้างราชประชานุเคราะห์ 29”



โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑
จังหวัดบุรีรัมย์ ๒๘๗
รับเลขที่ 1077 /
วันที่ 4 / ก.ค. / 65
เวลา 15.00 น.

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๘๕๒/๓๗๓

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๒
จังหวัดอุบลราชธานี ตำบลกระโสม
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ ว ๔๗๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ตามที่ นางสาวปนัดดา จันทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑
จังหวัดบุรีรัมย์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้จัดทำผลงาน
ทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑
จังหวัดบุรีรัมย์ และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนแล้วนั้น

บัดนี้ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๒ จังหวัดอุบลราชธานี ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบ
การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
แล้วเห็นว่า ผลงานทางวิชาการดังกล่าว มีกระบวนการดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผล
อย่างเป็นระบบซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียน
ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อไป ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสัญญา แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๒

จังหวัดอุบลราชธานี

เรียน ผู้อำนวยการ
ร.ค. ๕๑ ศึกษานิเทศ
เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา
ร.ค. ๓๒
4 ก.ค. 65

เห็นควรมอบ
 ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
 ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
อื่นๆ.....
 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา
(นางสาววันดี สังโสม)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป

- ทราย
๑/๕
4 ก.ค. ๖๕



โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑
 288
 จังหวัดบุรีรัมย์
 ชั้นเลขที่ 1084
 วันที่ 8 / ๓.ค. / ๖5
 เวลา 14.30 น.

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๕๓๐/๖๒๖

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน
 ๒๐๒/๕ หมู่ที่ ๑ ตำบลปางหมู อำเภอเมือง
 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/๖๔๗๒
 ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางสาวปณิตดา จันทวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้จัดทำผลงานวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ และได้เผยแพร่ผลงานวิชาการข้างต้นมายังศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน ความละเอียดที่แจ้งแล้วนั้น

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วเห็นว่า ผลงานวิชาการดังกล่าว มีกระบวนการดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการ
 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน
 จังหวัดแม่ฮ่องสอน
 เพื่อโปรดทราบ
 ๘ / ๓.ค. / ๖๕

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวบังอร อนุโลม)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน

เห็นควรมอบ
 ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
 ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 อื่นๆ.....
 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา
 (นางสาววันดี สิงโลม)
 รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป

กลุ่มบริหารงานวิชาการ

โทรศัพท์ ๐๕๓ - ๐๖๑๒๖๓

โทรสาร ๐๕๓ - ๐๖๑๒๖๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : soonmaehongson@gmail.com

ทราบ
 ๘
 5 ๓.ค. ๖๕



ที่ ศธ ๐๑๖๖๐๗.๕๑๗/๒๒๕

จังหวัดบุรีรัมย์
รับเลขที่ 1121 / 289
วันที่ 10 / ส.ค. / 65
เวลา 10.00 น.

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๒
เลขหมู่ ๕ ตำบลแม่แก้วต.บ้านฝาง อ.เมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๕๓๑๐๑

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับคำขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๖๑/ว ๕๓๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ตามที่ นางสาวปณิตดา จันทร์งค์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนแล้วนั้น

บัดนี้โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๒ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วเห็นว่า ผลงานทางวิชาการดังกล่าว มีกระบวนการดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อไป ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการ สพด. ๒๒ ต.น.ฐ.น.ท. เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
<input checked="" type="checkbox"/> เพื่อโปรดทราบ <input type="checkbox"/> เพื่อโปรดพิจารณา
ดำเนินการ 10 ส.ค. 65

ขอแสดงความนับถือ

(นายชยุต ช่างขันมะลี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๒

<input type="checkbox"/> เห็นควรมอบ	<input type="checkbox"/> ฝ่ายบริหารงานบุคคล
<input type="checkbox"/> ฝ่ายบริหารงานวิชาการ	<input type="checkbox"/> ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
<input type="checkbox"/> ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	<input checked="" type="checkbox"/> ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
อื่นๆ.....	
<input checked="" type="checkbox"/> เพื่อโปรดทราบ	<input type="checkbox"/> เพื่อโปรดพิจารณา
(นางสาววันดี สิงโสม) รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป	

- ทรม
10 ส.ค. ๖๕๖๕

กลุ่มบริหารงานวิชาการ
โทรศัพท์ / โทรสาร . ๐๕๓-๐๖๕๑๔๑
โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘-๙๘๕๐-๘๙๙๗

ภาคผนวก ข

ผลงานที่สำเร็จเป็นเชิงประจักษ์ที่เกิดจากการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย

1. หนังสือบันทึกข้อตกลงโครงการความร่วมมือส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ นักศึกษาอาชีวศึกษา ระหว่างโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ และบริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นดีไพร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
2. บันทึกข้อตกลงร่วมมือระหว่างวิทยาลัยเทคนิคนางรองกับ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
3. บันทึกข้อตกลงความร่วมมือเพื่อจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระหว่างวิทยาลัย เทคโนโลยีและการจัดการโนนดินแดงกับโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
4. วุฒิบัตรของนักเรียนที่ได้สำเร็จหลักสูตรยกระดับฝีมือ สาขาช่างเชื่อมโลหะ และสแตนเลส จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
5. เกียรติบัตรนักเรียนได้ผ่านการฝึกงานที่แผนกเชื่อม จากบริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นดีไพร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
6. ภาพกิจกรรมต่างๆที่ฝึกทักษะอาชีพให้แก่นักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑
 จังหวัดบุรีรัมย์
 รับเลขที่ ๑๗๑
 วันที่ ๓ / ๓ / ๒๕๖๔
 เวลา ๑๖:๓๐

KMT, ADM 037/FY2021

วันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2564

เรื่อง ขอส่งบันทึกข้อตกลงโครงการความร่วมมือส่งเสริมความรู้และประสบการณ์นักศึกษาอาชีวศึกษา ระหว่างโรงเรียน
 ประชาณุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ และบริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์
 สืบที่ส่งมาด้วย บันทึกข้อตกลงฯ จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย บริษัทฯ ได้ทำบันทึกข้อตกลงโครงการความร่วมมือส่งเสริมความรู้และประสบการณ์นักศึกษาอาชีวศึกษา
 ระหว่างโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ และบริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย)
 จำกัด

บัดนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการลงนามบันทึกข้อตกลงเรียบร้อยแล้ว บริษัทฯ จึงใคร่ขอนำส่งบันทึกข้อตกลงฯ
 ดังกล่าวมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

บันทึกข้อตกลง
 บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด
 กับ
 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์
 เรื่อง
 โครงการความร่วมมือส่งเสริมความรู้และประสบการณ์นักศึกษาอาชีวศึกษา
 วันที่ ๓ / ๓ / ๒๕๖๔

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

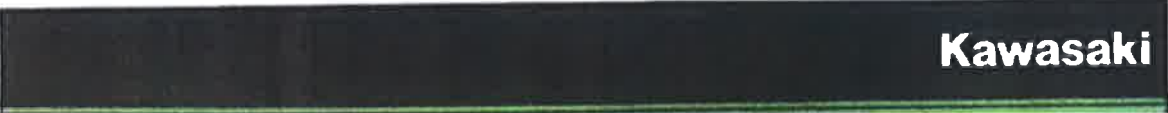
(นารดาฤทธิ์ อุปนา)

Section Head of Human Resources Section
บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

เห็นชอบ
 ฝ่ายบริหารทั่วไป
 ฝ่ายบริหารงานกลาง
 ฝ่ายบริหารงานอื่น
 เพื่อไปทราบ
 เพื่อไปพิจารณา
 (นายทวิชัย ฝักบัว)
 18 ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป

-ทราบ / 1001 / ๒๕๖๔
 -ขอส่งบันทึกข้อตกลงฯ
 ๓/๓/๒๕๖๔
 ๓/๓/๒๕๖๔

บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด
 Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd.
 119/10 หมู่ 4 ตำบลหนองบัว อําเภอนางรอง สุรินทร์ ๓๑๑๔๐
 119/10 Moo 4 Tambon Phuak Daeng, Amphur Phuak Daeng, Rayong 21140, Thailand
 Tel. 0-3895-5040-50 | Fax. 0-3895-5059





Kawasaki

บันทึกข้อตกลง

โครงการความร่วมมือส่งเสริมความรู้และฝึกประสบการณ์แก่นักศึกษาอาชีวศึกษา

ร.พ.บ.บ.

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ กับ บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บันทึกข้อตกลงนี้ทำขึ้นระหว่าง

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ โดย นางดาวปนัดดา จันทร์วงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ตั้งอยู่เลขที่ 125 หมู่ 5 ตำบลนารวม อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งต่อไปในบันทึกข้อตกลงเรียกว่า "สถานศึกษา" ฝ่ายหนึ่งกับ

บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดย นายอิทธิภูมิ คาวาสุระ ตำแหน่ง ประธานบริษัท ตั้งอยู่เลขที่ 119/10 หมู่ 4 ตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ซึ่งต่อไปในบันทึกข้อตกลงเรียกว่า "บริษัทฯ" อีกฝ่ายหนึ่ง

ตกลงร่วมกันเพื่อดำเนินการตามโครงการความร่วมมือส่งเสริมความรู้ และฝึกประสบการณ์แก่นักศึกษา อาชีวศึกษา ตามระบบการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนาทักษะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้สอดคล้องและรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรม โดยทั้งสองฝ่ายได้ทำความตกลงร่วมกันในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการ โดยมีรายละเอียดบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ดังนี้

โดยที่สถานศึกษา มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตบุคคลากรในระดับช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และนักเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์จริงในสถานประกอบการร่วมกับบริษัทฯ ซึ่งเป็นผู้ประกอบการกิจการจัดจรรย์ยานยนต์คาวาซากิ

ทั้งสองฝ่ายได้ทำข้อตกลงร่วมมือทางวิชาการในการจัดการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม โดยส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษา พัฒนาการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์จริงในบริษัทฯ ซึ่งมีรายละเอียดข้อตกลงดังต่อไปนี้

ข้อ 1 วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างบริษัทฯ และสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 1.2 เพื่อส่งเสริมการศึกษแก่นักศึกษาอาชีวศึกษา
- 1.3 เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เพิ่มทักษะ สร้างเสริมประสบการณ์ในระบบโรงงานอุตสาหกรรมและพัฒนาตนเองตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ
- 1.4 เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เรียนรู้ถึงสภาพปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.5 เพื่อให้ให้นักศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีระเบียบ วินัย และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.6 เพื่อให้ให้นักศึกษามีเจตคติที่ดีในการทำงาน มีความภูมิใจในวิชาชีพ

ข้อที่ 2 สถานที่ในกรณีดำเนินงานตามข้อตกลง

บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 119/10 หมู่ 4 ตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง


Kawasaki
บันทึกข้อตกลง
**โครงการความร่วมมือส่งเสริมความรู้และฝึกประสบการณ์นักศึกษาอาชีวศึกษา
ระหว่าง**
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ กับ บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ข้อที่ 3. ความรับผิดชอบของสถานศึกษา

- 3.1 ร่วมมือกับบริษัทฯ ในการจัดการรับและคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา เข้าร่วมโครงการตามที่ตกลง
- 3.2 จัดสอนนักเรียน นักศึกษาเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามหลักสูตร ตามสาขา และแผนที่กำหนด
- 3.3 กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขการเรียนรายวิชาการฝึกงานรายวิชาที่นำไปเรียนในสถานประกอบการ ร่วมกับบริษัทฯ จัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการดำเนินการ ได้แก่ คู่มือการฝึกงาน แบบบันทึกการปฏิบัติงาน แบบสรุปข้อมูลนักศึกษา แบบประเมินผลแบบรายงานผลและการให้ระดับคะแนนรายวิชาที่นำไปเรียนในสถานประกอบการ
- 3.4 จัดครูผู้ประสานงานการศึกษาร่วมกับบริษัทฯ
- 3.5 จัดครูนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพงานของนักเรียน นักศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดไว้
- 3.6 ประเมินผลนักเรียน นักศึกษา ตามหลักสูตรการเรียนการสอน
- 3.7 ร่วมประชุมหารือ วางแผน จัดระบบ กำหนดระเบียบ ปรับปรุงหลักสูตร การประเมินผล และเรื่องต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลง

ข้อที่ 4. ความรับผิดชอบของบริษัทฯ

- 4.1 ร่วมกับสถานศึกษาในการจัดทำแผนการเรียนการสอนและแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักเรียน นักศึกษา
- 4.2 รับนักเรียน นักศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ณ บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด
- 4.3 จัดผู้ควบคุมดูแลการฝึกปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักสูตร ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ และสถานศึกษา
- 4.4 จัดครูฝึกประจำโครงการ เพื่อสอนงาน แนะนำ ให้คำปรึกษา แก่นักเรียน นักศึกษา
- 4.5 ประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียน นักศึกษาตามหลักสูตร
- 4.6 ออกใบรับรองใบผ่านการฝึกงานให้แก่ นักเรียน นักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ตามหลักสูตร
- 4.7 ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ตามที่ตกลงกัน
- 4.8 ร่วมประชุมหารือ วางแผน จัดระบบ กำหนดระเบียบ ปรับปรุงหลักสูตร การประเมินผลและเรื่องต่างๆ ร่วมกับสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลง

ข้อที่ 5. ระยะเวลาความร่วมมือ

บันทึกข้อตกลงร่วมกันนี้ มีระยะเวลา 5 ปี นับตั้งแต่วันที่ทั้งสองฝ่ายได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เป็นต้นไป

ข้อที่ 6. การแก้ไข เปลี่ยนแปลง และยกเลิกบันทึกข้อตกลง

หากสถานศึกษาและบริษัทฯ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่าย มีความประสงค์ที่จะแก้ไขรายละเอียดของข้อตกลงให้เป็นประการใดแล้วจะต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในระยะเวลาอันควร และเมื่อทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกัน ในประเด็นที่ขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงแล้ว ให้บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรและมีผลบังคับใช้ในเวลาที่ยกลงร่วมกัน

หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอยกเลิกบันทึกข้อตกลงความร่วมมือจะต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนเริ่มปีการศึกษาใหม่อย่างน้อย 60 วัน



Kawasaki

บันทึกข้อตกลง

โครงการความร่วมมือส่งเสริมความรู้และฝึกประสบการณ์นักศึกษาอาชีวศึกษา
ระหว่าง


โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ กับ บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด


ข้อ 7 วัตถุประสงค์ความร่วมมือ


เพื่อแสดงถึงเจตนารมณ์และความตั้งใจ ทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจข้อความโดยตลอดแล้ว จึงได้จัดทำบันทึกข้อตกลงลงจำนวน
ทั้งสิ้น 2 ฉบับ และได้ลงนามร่วมกัน เมื่อวันที่ 16 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564 ณ บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศ
ไทย) จำกัด

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์


บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด


ลงชื่อ  (สถานศึกษา)
(นางสาวนัตตา จันทวงศ์)
ผู้อำนวยการ


ลงชื่อ  (บริษัทฯ)
(นายอิโรฮุมิ คาวาซุมิ)
President

ลงชื่อ  (พยาน)
(นายอำนาจ กองคุ้มมน)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ

ลงชื่อ  (พยาน)
(นายเทหสิธิโชะ โยอิน)
Division Head of Planning & Control Division

ลงชื่อ  (พยาน)
(นางสาววันดี สังโสม)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ลงชื่อ  (พยาน)
(นายสิริบุตร ศิริอิน)
Senior Legal Specialist of Administration Department

ลงชื่อ  (พยาน)
(นางดวงฤทัย ตุนนา)
Section Head of Human Resources Section



Kawasaki

บันทึกข้อตกลง

โครงการความร่วมมือส่งเสริมความรู้และฝึกประสบการณ์แก่นักศึกษาอาชีวศึกษา

ระหว่าง

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ กับ บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารแนบท้ายบันทึกข้อตกลง

บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จัดระเบียบและสวัสดิการให้กับนักศึกษาฝึกงานตามโครงการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาอาชีพ ดังนี้

ลำดับ	รายละเอียด	เงื่อนไข			
		ค่าตัว	รายการ	ก่อนวันปี 1 เมษายน 2564	วันครบปี 1 เมษายน 2564
1	เบี้ยเลี้ยง 1.1 เบี้ยเลี้ยงในการฝึกงาน (กะกลางคืน / กะกลางคืน) - เบี้ยเลี้ยงฝึกงาน 8 ชั่วโมง - กะกลางคืน เวลา 08.00 - 17.00 น. - กะกลางคืน เวลา 20.00 - 05.00 น. 1.2 ฝึกงานล่วงเวลา - วันฝึกงานปกติได้รับ 1.5 เท่าของค่าแรง / ชม. - กรณีฝึกงานในวันหยุดได้รับ 2 เท่าของค่าแรง / ชม. - กรณีฝึกงานล่วงเวลาในวันหยุดได้รับ 3 เท่าของค่าแรง / ชม.	1	ค่าเบี้ยเลี้ยง (บาท/วัน)	272	310
		2	ค่าฝึกงานใบวันหยุด 2 เท่า (บาท/ชม) ค่าตัวเวลาในวันหยุด 3 เท่า (บาท/ชม)	53 68 102	58.13 77.50 116.25
2	สวัสดิการ				
	2.1 จัดที่พักให้กับนักศึกษา (ไม่รวมค่าน้ำและค่าไฟฟ้า)				จัดห้องพัก 3-4 คน/ห้อง (หรือตามความเหมาะสม)
	2.2 จัดอุปกรณ์และเครื่องนอนให้ เช่น หมอน ที่นอน ผ้าห่ม				แจกอุปกรณ์และเครื่องนอนให้ 1 คน/ชุด
	2.3 จัดรถรับ-ส่งระหว่างที่พักกับบริษัท				รับ-ส่งระหว่างที่พักกับบริษัท
	2.4 ค่าอาหาร				
	- ค่าอาหาร 45 บาท/วัน (วันฝึกงานปกติและวันฝึกงานในวันหยุด)				กรณีไม่เข้าดการฝึกงาน มาสาย หรือ ลา
	- ค่าอาหาร 20 บาท/วัน (กรณีฝึกงานล่วงเวลา)				กรณีฝึกงานล่วงเวลา ตั้งแต่ 2 ชม ขึ้นไป
	2.5 ค่ากะกลางคืน 130 บาท/คืน				กรณีฝึกงานตั้งแต่ 4 ชม ขึ้นไป
	2.6 เบี้ยชดเชย 300 บาท/รอบการจ่ายเงิน				กรณีไม่เข้าดการฝึกงาน มาสาย หรือ ลา
2.7 ค่าตอบแทนพิเศษ					
- จ่ายค่าตอบแทนพิเศษ 5, 15, 20 บาท/วัน				ขึ้นอยู่กับสังกัดแผนกที่นักศึกษาฝึกงาน	
2.8 เครื่องแต่งกาย					
- ชุดฝึกงาน 3 ชุด, รองเท้าเซฟตี้ 1 คู่, หมวก 1 ใบ					
2.9 ประกันกลุ่ม กรณีอุบัติเหตุ					
- กรณีประสบอุบัติเหตุ วงเงินค่ารักษา 20,000 บาท				คุ้มครองระยะเวลาที่ฝึกงาน รวมถึงเวลาการเดินทางระหว่าง	
- กรณีเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ วงเงิน 300,000 บาท				บริษัท และสถานศึกษา	



Kawasaki

บันทึกข้อตกลง

โครงการความร่วมมือส่งเสริมความรู้และฝึกประสบการณ์นักศึกษาอาชีวศึกษา

ระหว่าง

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ กับ บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับ	รายละเอียด	เงื่อนไข
	2 10 การดูแลและรักษาพยาบาล กรณีเจ็บป่วยทั่วไป	เบิกค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 1,000 บาท/ครั้ง (ส่วนเกินจากสิทธิ นักศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย) ไม่เกิน 31 ครั้ง/ระยะเวลาที่ นักศึกษามีการงาน และหรือใช้บริการห้องพยาบาลประจำบริษัทฯ ในอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น
	2 11 จัดเลี้ยงในวันสุดท้ายของการฝึกงานหรือมอบของที่ระลึก	
	2 12 จัดรถรับ-ส่งกลับบ้านในช่วงวันหยุดเทศกาล	
3	เงินสนับสนุนสถานศึกษา	ในกรณีที่สถานศึกษาส่งนักศึกษามาดูงานกับบริษัทฯ ตามกำหนด ระยะเวลาและจำนวนตามที่บริษัทฯ กำหนด บริษัทฯ จะพิจารณา เงินสนับสนุนสถานศึกษา 3,000 บาท/คน โดยบริษัทฯ จะมอบเงินสนับสนุนให้กับสถานศึกษา เมื่อนักศึกษามี มีการครบกำหนดระยะเวลาการฝึกงานที่กล่าวแล้ว โดยมีรอบ กำหนดการจ่ายปีละ 2 ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ 1 ครบกำหนดระยะเวลาการฝึกงาน สิ้นเดือน มี ค ครั้งที่ 2 ครบกำหนดระยะเวลาการฝึกงาน สิ้นเดือน ก ย
4	อาจารย์ประจำสถานศึกษา กรณีสถานศึกษาที่อาจารย์มาควบคุมดูแล และประสานงาน ร่วมกันระหว่างบริษัทฯ กับสถานศึกษา โดยบริษัทฯ จัดสวัสดิการต่างๆ ให้	กรณีส่งนักศึกษามาดูงานครั้งแล้ว 60 คน ขึ้นไป - ค่าเบี้ยเลี้ยง 20,000 บาท/เดือน - จัดห้องพักอาศัยห้องละ 1 คน (รวมค่าน้ำและค่าไฟฟ้า) โดยจัดให้พักที่เดียวกับนักศึกษา

ลงชื่อ  (สถานศึกษา)

(นางสาวปณิตตา จันทวงศ์)

ผู้อำนวยการ

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

ลงชื่อ  (บริษัทฯ)

(นายธีรพันธุ์ คาวาสุระ)

President

บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด



บันทึกข้อตกลงร่วมมือ
ระหว่าง
วิทยาลัยเทคนิคนางรอง
กับโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์



บันทึกข้อตกลงนี้จัดทำขึ้นระหว่าง

วิทยาลัยเทคนิคนางรอง โดยนายสง่า แต่เชื้อสาย ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนางรอง สำนักงานตั้งอยู่
เลขที่ ๓ ถนนบ้านเก่า - แพงพวย อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ฝ่ายหนึ่ง

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยนางกนกาสี กรเทศกมล ผู้อำนวยการโรงเรียน
ราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๓ หมู่ ๓ ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง
จังหวัดบุรีรัมย์ อีกฝ่ายหนึ่ง

โดยวิทยาลัยเทคนิคนางรองและโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ตกลงที่จะร่วมมือกัน
ดำเนินการโครงการความร่วมมือในการจัดการศึกษา หรือศึกษา ในลักษณะที่ ๒ รูปแบบที่ ๑ และในลักษณะที่ ๓
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. หน่วยงานที่ให้ความร่วมมือ สนับสนุน ในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนหลักสูตรทวิศึกษา
คือ วิทยาลัยเทคนิคนางรอง

๒. โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือ คือ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

๓. ขอบข่ายของการช่วยเหลือ สนับสนุน

๓.๑ ให้การสนับสนุนร่วมมือในการจัดและปรับหลักสูตรการเรียนการสอน ทวิศึกษา ลักษณะ
ที่ ๒ รูปแบบที่ ๑ และในลักษณะที่ ๓ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

๓.๒ ให้การสนับสนุนครูในสาขาอาชีพที่มีความชำนาญเฉพาะทางในการจัดการเรียนการสอนใน
รายวิชาต่าง ๆ

๓.๓ จัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและให้เป็นไปตามหลักการ
จุดมุ่งหมายของหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และบริบทโรงเรียน


๓.๔ ให้การสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนทั้งในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่
วิทยาลัยเทคนิคนางรองและการจัดการเรียนการสอนที่โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์ ตลอดจน
การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อขอเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษา

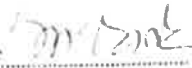
๓.๕ วิทยาลัยเทคนิคนางรองจะให้การสนับสนุนครูในสาขาอาชีพที่มีความชำนาญเฉพาะทางใน
การสอนในรายวิชาต่าง ๆ


๓.๖ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการติดต่อและประสานงานสถานประกอบการในการค่านักศึกษาออกฝึกประสบการณ์ และร่วมนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์


บันทึก ข้อตกลงนี้ ได้จัดทำขึ้น ๒ ฉบับ มีข้อความตรงกัน ทุกฝ่ายได้อ่านเข้าใจตามข้อตกลง โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ และต่างยึดถือไว้ฝ่ายละ ๑ ฉบับ

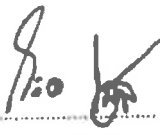
ลงนาม ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๐


ลงชื่อ 
 (นายสง่า แต่เชื้อสาย)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบางรอง


ลงชื่อ 
 (นางกนกาศี กรเทศกมล)
 ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

ลงชื่อ 
 (นายวิชิต กิตติรัตนกรกุล)
 รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
 วิทยาลัยเทคนิคบางรอง

ลงชื่อ 
 (นางพรหมภัสสร พนาคร)
 รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ
 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

ลงชื่อ 
 (นางสาวศรียศ เสือชุมแสง)
 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
 วิทยาลัยเทคนิคบางรอง

ลงชื่อ 
 (นางสาวสิริพร พัทธนิ)
 ครูชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ จังหวัดบุรีรัมย์

ลงชื่อ 
 (นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)
 ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมือ
 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ
เพื่อการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา
ระหว่าง



สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดย วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการโนนดินแดง
กับ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

บันทึกข้อตกลงปีทำขึ้นระหว่าง

“วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการโนนดินแดง” โดย นางลำพูน ครอบแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการ
วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการโนนดินแดง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ตั้งอยู่เลขที่ ๑๔๕ หมู่ ๙ ตำบลโนนดินแดง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ ๓๑๒๖๐
ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “วิทยาลัย” ฝ่ายหนึ่งกับ

“โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑” โดย นางสาวปณิตตา จันทร์วงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตั้งอยู่ ๓๒๕ หมู่ที่ ๓ ตำบลนารอง
อำเภอนารอง จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ ๓๑๑๓๐ ซึ่งต่อไปนี้ในบันทึกข้อตกลงเรียกว่า “โรงเรียน”
อีกฝ่ายหนึ่ง

โดยทั้งสองฝ่ายมีทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือเพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินงานตามโครงการ
จัดการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะการงานพื้นฐานอาชีพ สามารถประกอบอาชีพหรือเรียนต่อในสาย
อาชีพที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ของโครงการ โดยมีเจตนารมณ์ ดังนี้

ข้อ ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษากับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตาม
ความถนัดและความสนใจ
- ๑.๒ เพื่อยกย่องกลุ่มเป้าหมายผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในการเข้าสู่หลักสูตรอาชีวศึกษา
- ๑.๓ เพื่อเป็นทางเลือกสำหรับผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความประสงค์จะเรียนควบคู่
ไปกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อ ๒. แนวทางการดำเนินงานและกิจกรรมความร่วมมือ

- ๒.๑ การดำเนินการด้านหลักสูตรตามโครงการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษา
ตอนปลาย ทั้งสองฝ่าย โดยโรงเรียน จัดแผนการเรียนพื้นฐาน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิทยาลัย จัดแผนการ
เรียนหมวดวิชาทักษะ วิชาชีพลูกข่ายประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- ๒.๒ การจัดการเรียนรู้รายวิชาพื้นฐานและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียน ดำเนินการและประเมินผล
การเรียนรู้ของผู้เรียน วิทยาลัย ดำเนินการจัดการเรียนรู้และวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชา
หมวดทักษะวิชาชีพ การฝึกประสบการณ์ที่ทักษะวิชาชีพในภาคฤดูร้อนและโครงการวิชาชีพ
- ๒.๓ การเทียบโอนผลการเรียน โรงเรียน และวิทยาลัย ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อให้
ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และตามหลักสูตร

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทั้งนี้ ผลการเรียนที่จะนำมาเทียบโอน ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การรับ
หลักสูตรตามที่กำหนด ดังนี้

๒.๓.๑ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน รับเทียบโอนผลการเรียนรายวิชา
เพิ่มเติมซึ่งจัดตามหมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ตามโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เข้าสู่
รายวิชาเพิ่มเติมมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามโครงสร้างหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน

๒.๓.๒ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัย รับเทียบโอนรายวิชาพื้นฐานตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้าสู่หมวดทักษะชีวิตและหมวดวิชาเลือกเสรี กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เข้าสู่
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ข้อ ๓. การแก้ไข เปลี่ยนแปลง และยกเลิกบันทึกข้อความร่วมมือ


หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายประสงค์จะแก้ไข เปลี่ยนแปลงรายละเอียดบันทึกข้อความตกลง
ความร่วมมือนี้ ให้แจ้งอีกฝ่ายหนึ่งเป็นลายลักษณ์อักษรทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ภาคเรียน และ
เมื่อทั้งสองฝ่ายพิจารณาตกลงเห็นชอบในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบันทึกข้อความตกลงความร่วมมือแล้ว
ให้จัดทำบันทึกเพิ่มเติมเป็นลายลักษณ์อักษร และมีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ทั้งสองฝ่ายได้ลงนามบันทึก
เพิ่มเติมขึ้น


หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายประสงค์จะยกเลิกบันทึกข้อความความร่วมมือนี้ ให้แจ้งอีกฝ่าย
ฝ่ายทราบเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ภาคเรียน เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งพิจารณาโดยให้
มีผลเมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงเห็นชอบเป็นลายลักษณ์ อกษ ในการยกเลิกข้อความความร่วมมือ

เพื่อเป็นการแสดงเจตนาจริงและความตั้งใจจริงในการดำเนินงานตามบันทึกข้อความโครงการ
เรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลายในสถานศึกษาทั้งสองสังกัด ทั้งสองฝ่ายจึงได้ลงนาม
ร่วมกันไว้เป็นหลักฐานในวันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม ค.ศ. ๒๕๖๓ ณ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ
โนนดินแดง

วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการโนนดินแดง
ลงชื่อ 
(นายสำหูน ครอบแก้ว)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการโนนดินแดง


ลงชื่อ  พยาน
(นางสาวสุวิรัตน์ เจริญคนโท)
ตำแหน่งครู
ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการวิทยาลัย
ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

ลงชื่อ  พยาน
(นายสมภาส ศรีคุณ)
ตำแหน่ง ครู
ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการวิทยาลัย
ฝ่ายวิชาการ

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑

ลงชื่อ 
(นางสาวบัณฑิตา จันทร์วงศ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๑

ลงชื่อ  พยาน
(นางอภิญญา ปลอดไธสง)
รักษาการรองผู้อำนวยการ
ฝ่ายบริหารงานวิชาการ



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT, MINISTRY OF LABOUR

วุฒิบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

This is to certify that

นายณัฐพล ช้อมประโคน

Mr. Natthaphon Somprakhon

ได้สำเร็จหลักสูตร ยกระดับฝีมือ

has completed the skill upgrade training course

สาขา ช่างเชื่อมโลหะและสแตนเลส จำนวน ๓๐ ชั่วโมง
in Metal and Stainless Steel Welders (30 hours)

ระหว่างวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ - ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔

From 27 February - 13 March 2021

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

Given on 25 March 2021

(นายชววิช เบญจาทิกุล)

(Mr. Thawat Benchalikul)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Director-General

(นายสิทธิชัย สูดสว่าง)

(Mr. Sittichai Sudsawat)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์

Director of Burl Ram Office for Skill Development





กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT, MINISTRY OF LABOUR

วุฒิบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า
This is to certify that

นายณัฐากร เสาะสนธ์
Mr. Nalthakorn Sorson

ได้สำเร็จหลักสูตร ยกระดับฝีมือ
has completed the skill upgrade training course

สาขา ช่างเชื่อมโลหะและสแตนเลส จำนวน ๓๐ ชั่วโมง
in Metal and Stainless Steel Welders (30 hours)

ระหว่างวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ - ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔

From 27 February - 13 March 2021

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

Given on 25 March 2021

(นายธวัช เบญจาทิกุล)

(Mr. Thawat Benchatikul)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Director-General

(นายสิทธิชัย สุกสว่าง)

(Mr. Sittichai Sudsawat)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์

Director of Buri Ram Office for Skill Development





กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT, MINISTRY OF LABOUR

วุฒิบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า
This is to certify that

นายธีรกานต์ แสงจันทร์
Mr. Teerakan Saengjan

ได้สำเร็จหลักสูตร ยกระดับฝีมือ
has completed the skill upgrade training course

สาขา ช่างเชื่อมโลหะและสแตนเลส จำนวน ๓๐ ชั่วโมง
in Metal and Stainless Steel Welders (30 hours)

ระหว่างวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ - ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔

From 27 February - 13 March 2021

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

Given on 25 March 2021

(นายทวัช เบญจาทิกุล)

(Mr. Thawat Benchatikul)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Director-General

(นายสิทธิชัย สุตสาawat)

(Mr. Sittichai Sudsawat)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์

Director of Buri Ram Office for Skill Development



บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co.,Ltd.

ขอรับรองว่า

นายพงศธร แสนสุข

นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51

ได้ผ่านการฝึกงานที่ แผนกเชื่อม

ระหว่างวันที่ 29 มีนาคม 2564 ถึงวันที่ 29 กรกฎาคม 2564

ให้ไว้ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม 2564

ขอแสดงความสุจริตใจจริงเทอญ



Division Head of Planning & Control

Kawasaki

เกียรติบัตร บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด มอบให้นักเรียน
นายพงศธร แสนสุข ว่าได้ผ่านการฝึกงานที่ แผนกเชื่อม

บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co.,Ltd.

ขอรับรองว่า

นายสิงหนาท พงษ์สวัสดิ์

นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51

ได้ผ่านการฝึกงานที่ แผนกเชื่อม

ระหว่างวันที่ 29 มีนาคม 2564 ถึงวันที่ 29 กรกฎาคม 2564

ให้ไว้ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม 2564

ขอแสดงความสุจริตใจจริงเทอญ



Division Head of Planning & Control

Kawasaki

เกียรติบัตร บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด มอบให้นักเรียน
นายสิงหนาท พงษ์สวัสดิ์ ว่าได้ผ่านการฝึกงานที่ แผนกเชื่อม

บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co.,Ltd.

ขอรับรองว่า

นายอนุรักษ์ รักษาพงษ์

นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕1

ได้ผ่านการฝึกงานที่ แผนกเชื่อม

ระหว่างวันที่ 29 มีนาคม 2564 ถึงวันที่ 29 กรกฎาคม 2564

ให้ไว้ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม 2564

ขอจงมีความสุขสวัสดิ์เจริญเทอญ



Kawasaki

เกียรติบัตร บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นตีไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด มอบให้นักเรียน
นายอนุรักษ์ รักษาพงษ์ ว่าได้ผ่านการฝึกงานที่ แผนกเชื่อม

บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co.,Ltd.

ขอรับรองว่า

นายนพรัตน์ หวานเหย

นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕1

ได้ผ่านการฝึกงานที่ แผนกเชื่อม

ระหว่างวันที่ 29 มีนาคม 2564 ถึงวันที่ 29 กรกฎาคม 2564

ให้ไว้ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม 2564

ขอจงมีความสุขสวัสดิ์เจริญเทอญ



Kawasaki

เกียรติบัตร บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นตีไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด มอบให้นักเรียน
นายนพรัตน์ หวานเหย ว่าได้ผ่านการฝึกงานที่ แผนกเชื่อม



ภาพส่งมอบงานโครงการจิตอาสา ศาลาร่วมใจ โดยนักเรียน สาขาช่างเชื่อมโลหะ
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์



ภาพการสร้างทางลาดเหล็กกล้าอัดฉีดโดยนักเรียน สาขาช่างเชื่อมโลหะ
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์



ภาพโครงการศึกษาดูงาน มหาวิทยาลัย สำหรับนักเรียนที่มีความสนใจเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา
ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการเชื่อม-ประกอบ



ภาพทางบริษัทคาวาซากิมอเตอร์เอ็นเตอร์ไพรส์ประเทศไทยจำกัด เข้าแนะแนวพร้อมสอบสัมภาษณ์
คัดเลือก นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ สาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะ ประจำปีการศึกษา 2565
พร้อมมอบใบประกาศ แก่นักศึกษาที่ผ่านการฝึกงาน ประจำปีการศึกษา 2564 ที่ผ่านมา
บริษัทคาวาซากิมอเตอร์เอ็นเตอร์ไพรส์ประเทศไทย จำกัด เป็นเงินจำนวน 30,000 บาท



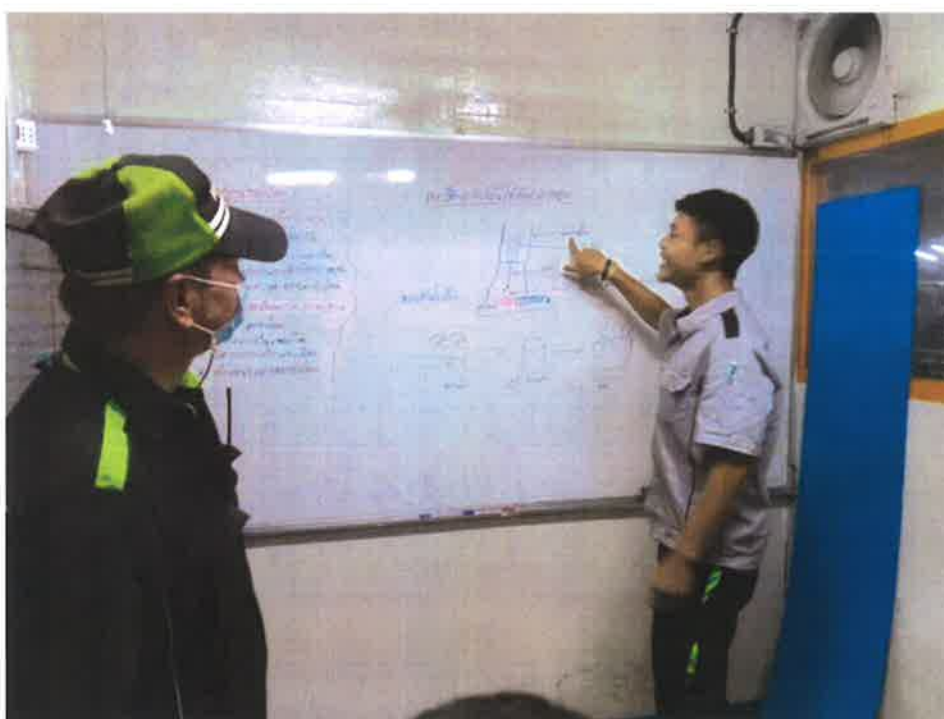
บรรยากาศการสัมภาษณ์งาน เพื่อเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ สาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะ ประจำปี
การศึกษา 2564 โดยบริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นดีไพร์ส (ประเทศไทย) จำกัด



ภาพการศึกษาดูงานการบริหารจัดการและการประกอบธุรกิจ ของสถานประกอบการภายนอก
ณ ห้างหุ้นส่วนจำกัด.รุ่งเรือง



ภาพการทำทำกรงใส่ถังขยะในโรงเรียน ของนักเรียนปวช.ช่างเชื่อม
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์



ภาพบรรยากาศการไปฝึกงานของนักเรียนปวช.3 สาขาช่างเชื่อมโลหะโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51
จังหวัดบุรีรัมย์ ที่บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นดีพีเอส (ประเทศไทย) จำกัด



ภาพกิจกรรมการทำก้อนเชื้อเห็ดนางฟ้า ของนักเรียนปวช.สาขาเกษตร
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์



การให้ความรู้กับบุคคลภายนอก ของนักเรียน ปวช.2 สาขาเกษตร
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์



ภาพการฝึกอบรมการทำขนมไทยของนักเรียนปวช.2 สาขาการโรงแรม ให้กับ กลุ่มสตรีและเยาวชนใน
เขตตำบลช่อผกา จังหวัดบุรีรัมย์



ภาพการฝึกอบรมการทำน้ำพริกของนักเรียนปวช.2 สาขาการโรงแรมให้กับ กลุ่มสตรีและเยาวชนในเขต ตำบลช่อผกา



ภาพกิจกรรมการจัดอาหารเที่ยงให้กับคณะแพทย์ รพ.นางรอง ของนักเรียนปวช.2 สาขาการโรงแรม



ภาพกิจกรรมการเรียนรู้ทำสลัดโรล เพื่อนำไปประกอบอาชีพ ของนักเรียนปวช.1 สาขาการโรงแรม





ภาพกิจกรรมการเข้าค่ายนวัตกรรมการอาหารรุ่นเยาว์ ปวช.2 สาขาการโรงแรม



ภาพกิจกรรมการอบรมผู้ประกอบการร้านกาแฟ โครงการของปั้ม Shell ของนักเรียนปวช.3
สาขาการโรงแรม



ภาพกิจกรรมโครงการศึกษาดูงานโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา โดยคุณประสาน มฤคพิทักษ์และคณะ



ภาพกิจกรรมนักเรียนสาขาเกษตร นำสินค้าทางการเกษตรออกไปขายที่ตลาด 4 ชุมชน

- หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของโรงแรมสถานวิว ของ นางสาวจิราพร แสงรัมย์ จำนวน 1 คน
- หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของ7-Eleven ของ นางสาวลินลดา บุญหวาง จำนวน 1 คน
- หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของ7-Eleven ของ นางสาวรัชนิกร ประรัมย์ และ
นางสาวอารียา เสาสนธิ จำนวน 2 คน
- หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของหนองกี่ รีสอร์ท ของ นางสาวลินลดา บุญหวาง จำนวน 1 คน
- หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของบริษัท โรงแรมโกลเด้นแลนด์ ของ นางสาวหทัยทิพย์ คิตติ์จริง
นางสาวปนัดดา มิ่งสมร นางสาวอริญญา สอนศรี และนางสาวลัดดา สุดาพันธ์ จำนวน 4 คน
- หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของร้านอาหารโฮซิเน ของ นางสาวชัตติดา พระสมสุข จำนวน 1
คน
- หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของ Skyview Hotel & Resort Buriram ของ นางสาวจิราพร
แจ่มรัมย์ จำนวน 1 คน

หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

ชื่อสถานประกอบการ Skyview Hotel & Resort Ben
 ที่อยู่ 58 หมู่ 6 ถนนพหลโยธิน-ปากเกร็ด
 อ.เมือง จ.ปทุมธานี 11000
 โทรศัพท์ 061-6169828
 โทรสาร

วันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564

เรื่อง ตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบางรอม

ตามหนังสือ วิทยาลัยเทคนิคบางรอม ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ ในการรับ
 นักศึกษาเข้าฝึกงานนั้น ได้พิจารณาแล้ว

() ไม่สามารถรับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้
 (✓) ยินดีรับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้ จำนวน 1 คน ดังรายชื่อก่อไปนี้

๑. (นาย/นาง/นางสาว) จิราพร แสนรัมย์	ตำแหน่ง แอดมิน	ชั้นปี ปวช. 2	แผนกวิชา การโรงแรม
๒. (นาย/นาง/นางสาว)		ชั้นปี	แผนกวิชา
๓. (นาย/นาง/นางสาว)		ชั้นปี	แผนกวิชา
๔. (นาย/นาง/นางสาว)		ชั้นปี	แผนกวิชา
๕. (นาย/นาง/นางสาว)		ชั้นปี	แผนกวิชา
๖. (นาย/นาง/นางสาว)		ชั้นปี	แผนกวิชา
๗. (นาย/นาง/นางสาว)		ชั้นปี	แผนกวิชา
๘. (นาย/นาง/นางสาว)		ชั้นปี	แผนกวิชา
๙. (นาย/นาง/นางสาว)		ชั้นปี	แผนกวิชา
๑๐. (นาย/นาง/นางสาว)		ชั้นปี	แผนกวิชา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ตำแหน่ง **นางสาวอมรรัตน์ ศรีวรรค์**
 (ตราประทับ)
โรงแรมสกายวิว
 ๓ หมู่ ๑๒ ตำบลเมืองใหม่ อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
 โทร. ๐๖๖-๒๖๖๒๒ ๐๖๑-๕๖๖๒๒

หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของโรงแรมสกายวิว ของ นางสาวจิราพร แสนรัมย์ จำนวน 1 คน

ที่ ศธ ๐๖๓๕.๐๔/ว ๓

วิทยาลัยเทคนิคนางรอง
อนารเรือ จ.บุรีรัมย์ ๗๖๖๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รับนักศึกษาฝึกงาน

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล 7-Eleven สุขสวัสดิ์คืนเขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๓. หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	จำนวน ๓ ฉบับ
	๒. รายชื่อนักศึกษาฝึกงาน	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยวิทยาลัยเทคนิคนางรอง ได้จัดการเรียนการสอน ระดับ ปวช. และ ปวส. ซึ่งตามหลักสูตร กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษา จะต้องเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพ อย่างน้อย ๓ ภาคเรียน

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคนางรอง พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานที่เหมาะสมควรที่นักศึกษาจะได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานทางวิชาชีพ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาเข้าฝึกงานในหน่วยงาน ระหว่างวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ โปรดกรอกข้อความในหนังสือตอบรับนักศึกษาฝึกงานและส่งกลับคืนวิทยาลัยฯ ตามหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้ วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรจ้ง แก้วบุญเรือง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพประโคนชัย
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนางรอง

งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ฝ่ายวิชาการ
โทรศัพท์ ๐-๔๔๖๓-๑๕๕๖
โทรสาร ๐-๔๔๖๓-๒๐๐๘
สารบัญอิเล็กทรอนิกส์ :buriram:๐๔
E-mail nricec@yahoo.com
Website : www.nricec.ac.th

รายชื่อนักศึกษาฝึกงาน ประจำปีการศึกษา ๓/๒๕๖๔
ระหว่างวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ชื่อสถานประกอบการ หนองกี่ รีสอร์ท

ระดับชั้น ปวช.๒ สาขาวิชา การโรงแรม
จำนวน ๑ คน

๑. นางสาวลินลดา บุญหวาน

หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของ 7-Eleven ของ นางสาวลินลดา บุญหวาน จำนวน 1 คน

รายชื่อนักศึกษาฝึกงาน ประจำปีการศึกษา ๑/๒๕๖๔
ระหว่างวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ชื่อสถานประกอบการ 7-Eleven สุขสวัสดิ์นิเวศ 2

ระดับชั้น ปวช.๒ สาขาวิชา การโรงแรม
จำนวน ๒ คน

๑. นางสาวรัชนิกร ประรัมย์
๒. นางสาวอารียา เสาสณี

หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของ 7-Eleven ของ นางสาวรัชนิกร ประรัมย์ และนางสาวอารียา
เสาสณี จำนวน 2 คน



ที่ ศง ๐๖๓๕ ๐๕/ว ๓

วิทยาลัยเทคนิคนครหลวง
อ.นาขางรอง จ.บุรีรัมย์ ๓๓๑๖๖

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รับนักศึกษาฝึกงาน

เรียน ผู้จัดการ หอองค์ รีสอร์ท

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน
๒ รายชื่อนักศึกษาฝึกงาน

จำนวน ๓ ฉบับ

จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วยวิทยาลัยเทคนิคนครหลวง ได้จัดการเรียนการสอน ระดับ ปวช. และ ปวส. ซึ่งตามหลักสูตรที่กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษา จะต้องเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพ อย่างน้อย ๓ ภาคเรียน

ในกรณี วิทยาลัยเทคนิคนครหลวง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานที่เหมาะสมควรที่นักศึกษาจะได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานทางวิชาชีพ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาเข้าฝึกงานในหน่วยงาน ระหว่างวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ โปรดกรอกข้อความในหนังสือตอบรับนักศึกษาฝึกงานและส่งกลับคืนวิทยาลัยฯ ตามหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้ วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

-- ขอแสดงความนับถือ

(นายทรงจำ แก้วบุญเรือง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพปะโคนชัย
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครหลวง

งานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี

ฝ่ายวิชาการ

โทรศัพท์ ๐-๔๕๖๓-๓๕๕๖

โทรสาร ๐-๔๕๖๓-๒๐๐๔

สารบัญชอิเล็กทรอนิกส์ : buriram:๐๔

E-mail nricec@yahoo.com

Website : www.nricec.ac.th

หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

ชื่อสถานประกอบการ บริษัท รีรี รีสอร์ท
 ที่อยู่ 137 ม.5 ต.บ้านไร่ อ.บ้านไร่ จ.พิจิตร
 โทรศัพท์ (066) 451-3311
 โทรสาร _____
 วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2562

เรื่อง ตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบรเวอ

ตามที่ชื่อ วิทยาลัยเทคนิคบรเวอ สาขาที่ _____ เรียน ขอความอนุเคราะห์ ในการรับ
 นักศึกษาเข้าฝึกงานนั้น ได้พิจารณาแล้ว

- ไม่สามารถรับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้
- รับรับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้ จำนวน 1 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. (นาย/นาง/นางสาว) <u>ลินลดา บุญหว่าง</u>	ชั้น/ปี	แผนกวิชา
๒. (นาย/นาง/นางสาว) _____	ชั้น/ปี	แผนกวิชา
๓. (นาย/นาง/นางสาว) _____	ชั้น/ปี	แผนกวิชา
๔. (นาย/นาง/นางสาว) _____	ชั้น/ปี	แผนกวิชา
๕. (นาย/นาง/นางสาว) _____	ชั้น/ปี	แผนกวิชา
๖. (นาย/นาง/นางสาว) _____	ชั้น/ปี	แผนกวิชา
๗. (นาย/นาง/นางสาว) _____	ชั้น/ปี	แผนกวิชา
๘. (นาย/นาง/นางสาว) _____	ชั้น/ปี	แผนกวิชา
๙. (นาย/นาง/นางสาว) _____	ชั้น/ปี	แผนกวิชา
๑๐. (นาย/นาง/นางสาว) _____	ชั้น/ปี	แผนกวิชา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

น.ส. รุ่งฤดี ไตรทองดี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ

(ตราประทับ)

หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของหนອງกี รีรีสอร์ท ของ นางสาวลินลดา บุญหว่าง จำนวน 1 คน

ที่ ศธ ๐๖๓๕.๐๕/ว ๖

วิทยาลัยเทคนิคนางรอง
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์ ๓๓๓๓๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งตัวนักศึกษาเข้าฝึกงาน

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท โรงแรมโกลด์ตันแลนด์

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อนักศึกษาฝึกงาน จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ วิทยาลัยเทคนิคนางรอง ได้ขอความอนุเคราะห์รับนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการของท่าน ระหว่างวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ และสถานประกอบการ ได้มีหนังสือตอบรับ นักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามวัน เวลา ที่กำหนดแล้วนั้น

ในกรณีนี้ วิทยาลัยเทคนิคนางรอง ขอส่งตัวนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการของท่าน รายชื่อดังเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรงค์ แก้วบุญเรือง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพปะโคนชัย
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนางรอง

งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ฝ่ายวิชาการ
โทรศัพท์ ๐ - ๔๔๖๓ - ๓๕๕๖
โทรสาร ๐ - ๔๔๖๓ - ๒๐๐๘
สารบัญญอิเล็กทรอนิกส์ :buriram:๐๔
E-mail : nricec@yahoo.com
Website : www.nricec.ac.th

รายชื่อนักศึกษาฝึกงาน ประจำปีการศึกษา ๑/๒๕๖๔
ระหว่างวันที่ ระหว่างวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ชื่อสถานประกอบการ บริษัท โรงแรมโกลเด้นแลนด์

ระดับชั้น ปวช.๒ สาขาวิชา การโรงแรม
จำนวน ๔ คน

๑. นางสาวหทัยทิพย์ คิตติจรัส
๒. นางสาวปนัดดา มิ่งสมร
๓. นางสาวอริญญา สอนศรี
๔. นางสาวลัดดา สุดาพันธ์

หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของบริษัท โรงแรมโกลเด้นแลนด์ ของ นางสาวหทัยทิพย์ คิตติจรัส
นางสาวปนัดดา มิ่งสมร นางสาวอริญญา สอนศรี และนางสาวลัดดา สุดาพันธ์ จำนวน 4 คน



ที่ ศธ ๐๖๓๕.๐๕/ว ๓

วิทยาลัยเทคนิคบรเวียง
อนารวณ จ.บุรีรัมย์ ๓๖๑๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเรียนให้นักศึกษาฝึกงาน

เรียน ผู้จัดการ ร้านอาหารไอซีเน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน
๒. รายชื่อนักศึกษาฝึกงาน

จำนวน ๓ ฉบับ

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยวิทยาลัยเทคนิคบรเวียง ได้จัดการเรียนการสอน ระดับ ปวช. และ ปวส. ซึ่งตามหลักสูตรกำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษา จะต้องเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพ อย่างน้อย ๑ ภาคเรียน

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคบรเวียง พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานที่เหมาะสมควรที่นักศึกษาจะได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานทางวิชาชีพ จึงใคร่ขออนุญาตเรียนจากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาเข้าฝึกงานในหน่วยงาน ระหว่างวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ โปรดกรอกข้อความในหนังสือตอบรับนักศึกษาฝึกงานและส่งกลับคืนวิทยาลัยฯ ตามหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้ วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรงค์ แก้วบุญเรือง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพปะโคนชัย
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบรเวียง

งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ฝ่ายวิชาการ
โทรศัพท์ ๐-๔๕๖๓-๓๕๕๖
โทรสาร ๐-๔๕๖๓-๒๐๐๘
สารบัญชอิเล็กทรอนิกส์ :buriram:๐๔
E-mail nricec@yahoo.com
Website : www.nricec.ac.th

รายชื่อนักศึกษาฝึกงาน ประจำปีการศึกษา ๑/๒๕๖๕
ระหว่างวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ชื่อสถานประกอบการ ร้านอาหารไอซีเน

ระดับชั้น ปวช.๒ สาขาวิชา การโรงแรม
จำนวน ๑ คน

๑. นางสาวชัตติยา พระสมสุข

หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของร้านอาหารไอซีเน ของ นางสาวชัตติยา พระสมสุข จำนวน 1
คน

ที่ ศก ๐๖๒๕.๐๕/ว ๓

วิทยาลัยเทคนิคบารม
บ.บารม ๑ จ.บุรีรัมย์ ๓๓๑๓๖

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รับนักศึกษาฝึกงาน

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล Skyview Hotel & Resort Buriram

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	จำนวน	๑ ฉบับ
	๒. รายชื่อนักศึกษาฝึกงาน	จำนวน	๑ ฉบับ

ด้วยวิทยาลัยเทคนิคบารม ได้จัดการเรียนการสอน ระดับ ปวช. และ ปวส. ซึ่งตามหลักสูตร กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษา จะต้องเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพ อย่างน้อย ๑ ภาคเรียน

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคบารม พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานที่เหมาะสมควรที่นักศึกษาจะได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานทางวิชาชีพ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาเข้าฝึกงานในหน่วยงาน ระหว่างวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ โปรดรอกข้อความในหนังสือตอบรับนักศึกษาฝึกงานและส่งกลับคืนวิทยาลัยฯ ตามหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้ วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรงค์ แก้วบุญเรือง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพประโคนชัย
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบารม

งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ฝ่ายวิชาการ
โทรศัพท์ ๐-๔๔๖๓-๑๕๕๖
โทรสาร ๐-๔๔๖๓-๒๐๐๘
สารบัญชอิเล็กทรอนิกส์ :buriram:๐๔
E-mail nricec@yahoo.com
Website : www.nricec.ac.th

รายชื่อนักศึกษาฝึกงาน ประจำปีการศึกษา ๑/๒๕๖๔
ระหว่างวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ชื่อสถานประกอบการ Skyview Hotel & Resort Buriram

ระดับชั้น ปวช.๒ สาขาวิชา การโรงแรม
จำนวน ๑ คน

๑. นางสาวจิราพร แจ่มรัมย์

หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของ Skyview Hotel & Resort Buriram
ของ นางสาวจิราพร แจ่มรัมย์ จำนวน 1 คน

หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

ชื่อสถานประกอบการ Skyview Hotel & Resort Buriram

ที่อยู่ 58 หมู่ 6 ถนนบุรีรัมย์-ปักธงชัย

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ 31000

โทรศัพท์ 061-6169828

โทรสาร

วันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564

เรื่อง ตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนางรอง

ตามหนังสือ วิทยาลัยเทคนิคนางรอง ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานนั้น ได้พิจารณาแล้ว

 ไม่สามารถรับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้ ยินดีรับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้ จำนวน 1 คน ดังรายนามต่อไปนี้

๓. (นาย/นาง/นางสาว) จิราพร แจ่มรัมย์	ชั้นปี ๒๖.2	แผนกวิชา ณิชยศาสตร์
๔. (นาย/นาง/นางสาว)	ชั้นปี	แผนกวิชา
๕. (นาย/นาง/นางสาว)	ชั้นปี	แผนกวิชา
๖. (นาย/นาง/นางสาว)	ชั้นปี	แผนกวิชา
๗. (นาย/นาง/นางสาว)	ชั้นปี	แผนกวิชา
๘. (นาย/นาง/นางสาว)	ชั้นปี	แผนกวิชา
๙. (นาย/นาง/นางสาว)	ชั้นปี	แผนกวิชา
๑๐. (นาย/นาง/นางสาว)	ชั้นปี	แผนกวิชา

จึงเวียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

()
 ตำแหน่ง นางสาวอมรรัตน์ ศรีวงศ์
 (ตราประทับ)

 โรงแรมสกายวิว
 ๑๓ หมู่ 10 ถนนบุรีรัมย์-ปักธงชัย อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ 31000
 โทร. 066-163228 ต่อ 611218

หนังสือตอบรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ของ Skyview Hotel & Resort Buriram ของ
 นางสาวจิราพร แจ่มรัมย์ จำนวน 1 คน

ประวัติผู้รายงาน

ชื่อ-สกุล	นางสาวปนัดดา จันทวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	2 มกราคม 2520
ประวัติการศึกษา	
ปี พ.ศ. 2542	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาเอกการศึกษาพิเศษ สาขาเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน (นักศึกษาครูทายาท) จากสถาบันราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร
ปี พ.ศ. 2549	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น
ปี พ.ศ. 2554	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริการการศึกษา จากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ประวัติการทำงาน	
ปี พ.ศ. 2543	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ขอนแก่น
ปี พ.ศ. 2558	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนคุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ปี พ.ศ. 2559	ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ปี พ.ศ. 2560	ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ปี พ.ศ. 2562	ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

