

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
2. มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพ พ.ศ. 2556
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาร่วมกับชุมชน
5. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
6. บริบทของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- 1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
- 2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืนและส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม
- 4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- 5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

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

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- 1) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- 2) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- 3) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- 4) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- 5) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

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

แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เป็นแผนระยะยาว 20 ปี ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก ความจำเป็นในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ (กมล รอดคล้าย, 2560: 2-8) ได้แก่ ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2030 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
เป้าหมาย

1. คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
3. คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ แนวทางการพัฒนา

1) พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้

3) ยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในพื้นที่พิเศษ (พื้นที่สูงพื้นที่ตามแนวตะเข็บชายแดน และพื้นที่เกาะแก่ง ชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบ และแรงงานต่างด้าว)

4) พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการจัดระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าหมาย

1. กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2. สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นเลิศเฉพาะด้าน

3. การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

1) ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2) ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน

3) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

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

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559) ได้จัดทำแผนพัฒนาการของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ผลผลิต/ผลลัพธ์

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

กลยุทธ์

1. พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและจัดกิจกรรมเสริมทักษะพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การวัดและประเมินผลการศึกษาทุกระดับ/ประเภท การศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

3. ส่งเสริมการพัฒนาเนื้อหาสาระที่ทันสมัยในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา เพื่อการผลิตสื่อการเรียนการสอน ตารางเรียนที่มีคุณภาพ รวมทั้งตารางเรียนอิเล็กทรอนิกส์

4. ปรับปรุงระบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติให้สอดคล้องกับหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน

5. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองและพลโลก ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระบอบการศึกษอย่างเข้มข้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
ผลผลิต/ผลลัพธ์

มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภท มีครูครบตามเกณฑ์ มีครูประจำชั้นครบทุกห้อง และมีครูที่จบตรงวุฒิตามสาขาวิชาที่สอน ผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครุมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่และขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

กลยุทธ์

1. วางแผนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ อย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ/ประเภทการศึกษา

2. ปรับระบบการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3. เร่งรัดพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูประจำการที่สอนไม่ตรงวุฒิ ครูที่สอนคณะชั้นและครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

4. สร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

5. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ

ผลผลิต/ผลลัพธ์

มีการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา และด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่มีคุณภาพเพิ่มจำนวนบัณฑิตในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ประชาชนได้รับการฝึกอาชีพตามความถนัดและความสนใจ รวมทั้งมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในเชิงพาณิชย์การให้การรักษายาบาล และการพัฒนาความเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาของภูมิภาค

กลยุทธ์

1. เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี แพทย์ และพยาบาล

2. เร่งผลิตและพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และรองรับพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

3. ส่งเสริมภาพลักษณ์การอาชีวศึกษา เร่งปรับค่านิยม และวางรากฐานทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียนตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษอย่างต่อเนื่องทุกระดับ

5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคน โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือตามรูปแบบประชารัฐ ทั้งระหว่างองค์กรภายในและต่างประเทศ

6. ส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

4. แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560–2579) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา คานิยมอาชีวศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัด และการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560: 17-19)

1. แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) ระดับเทคโนโลยี(ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ) และการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้นและระยะยาว ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับปรัชญาการอาชีวศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ

2. คานิยมอาชีวศึกษา

ในการจัดการอาชีวศึกษามีคานิยมที่เป็นเป้าหมายหลักในการปลูกฝังที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คุณธรรม (Merit) คุณภาพ (Quality) ความร่วมมือ (Collaboration) ความเป็นมืออาชีพ (Professional)

3. วิสัยทัศน์

แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นความคาดหวังตามเจตนารมณ์ของการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้ “ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพมีคุณธรรม คุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ”

4. พันธกิจ

เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงมีภารกิจที่ต้องดำเนินการดังนี้

4.1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล

4.2 ขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกช่วงวัย

4.3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยอาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

4.4 พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างองค์ความรู้เพื่อการจัดการอาชีวศึกษาและพัฒนาด้านวิชาชีพ

4.5 พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้วยวิธีที่หลากหลาย

5. วัตถุประสงค์

แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้

5.1 เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้มีคุณธรรม คุณภาพ และความเป็นมืออาชีพ

5.2 เพื่อเพิ่มโอกาสการศึกษาวิชาชีพกับประชาชนทุกช่วงวัย

5.3 เพื่อนำหลักการมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

5.4 เพื่อพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษา

5.5 เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. เป้าหมาย

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

6.1 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัย และทักษะทางปัญญา

6.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน

6.3 ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสูง การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สูอาชีพ

7. ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

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

7.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมายดังนี้

7.1.1 ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีและธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผู้เรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทุกคนผ่านการอบรมลูกเสือ เนตรนารี การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม และสร้างภูมิคุ้มกันหรือป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชัน

7.1.2 ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรู้และได้รับการดูแลป้องกันภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การจัดการกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธี เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีระบบ กลไก และมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามรูปแบบใหม่ สถานศึกษาปลอดภัยเสถียร อบอุ่น และเหตุทะเลาะวิวาท

7.1.3 ผู้เรียนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษและเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมี

คุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรม การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพที่ครอบคลุมคนทุกช่วงวัย สอดคล้องกับภูมิสังคม อัตลักษณ์และความต้องการของชุมชน พัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะอาชีพมีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ มีความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการจัดการ อาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ มีระบบเงินเดือนค่าตอบแทนพิเศษเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้สำเร็จการศึกษาในกลุ่มสาขาเป้าหมายมีงานทำหลังจบการศึกษา และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา

7.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

7.2.1 กำลังคนอาชีวศึกษามีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ มีฐานข้อมูลการผลิตและความต้องการกำลังคนอาชีวศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษาได้รับเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีสมรรถนะ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จ อาชีวศึกษาตามมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาในสาขากลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายตรงตามข้อมูลความต้องการกำลังคน อัตราการมีงานทำการประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาภายในระยะเวลา 1 ปี และผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ

7.2.2 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทาง มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทาง มีหลักสูตรฐานสมรรถนะในสาขาที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ จัดการศึกษาเนนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัย จัดการเรียนรูแบบบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ หรือสะเต็มศึกษา ไขชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ มีภาคีเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างรัฐ เอกชน สถานประกอบการ และสมาคมวิชาชีพที่จัดการอาชีวศึกษารวมกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน

7.2.3 การวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ด้านอาชีวศึกษา เพื่อเพิ่มผลิต และมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนโครงการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนและสังคม จำนวนบุคลากรอาชีวศึกษาด้านการวิจัย และพัฒนาจำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ที่ได้รับการจดสิทธิบัตรและจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ในระดับชาติหรือนานาชาติ

7.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

7.3.1 กำลังคนด้านการศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ สู่ประเทศไทย 4.0 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา

7.3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษามีศักยภาพในการพัฒนา กำลังคนด้านอาชีวศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพระดับสูง และ ความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษา

7.3.3 หลักสูตรอาชีวศึกษามีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างหลากหลายตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อหลักสูตร

7.3.4 การพัฒนาความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษา ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการ ในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานประกอบการที่ร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ด้านอาชีวศึกษา จำนวนโครงการความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และความพึงพอใจในการพัฒนาความร่วมมือ การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษา

7.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมในการอาชีวศึกษา

7.4.1 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ และทุกระดับการศึกษาได้รับบริการทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สัดส่วนผู้เข้าเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 (ปวช.1) เทียบกับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้เข้าเรียนหลักสูตรทวิศึกษาเทียบกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เข้าเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 (ปวส.1) เทียบกับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.3) และอัตราการเพิ่มขึ้น ของผู้เรียนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หลักสูตรการฝึกอบรมอาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษที่ได้รับการศึกษาด้านอาชีวศึกษา หรือฝึกอบรม วิชาชีพหลักสูตรและรูปแบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาที่ยืดหยุ่นหลากหลาย ทุกระดับการศึกษา ทั้งการศึกษา ในระบบ นอกกระบบและอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และมีระบบเครือข่ายเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการศึกษาที่ทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

7.4.2 ระบบฐานข้อมูลรายบุคคลของผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผน การบริหารจัดการอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่ อ้างอิงจากเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก ที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยน ฐานข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และหน่วยงานอื่น ระบบสารสนเทศที่ครอบคลุม ถูกต้องและเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถให้บริการและใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานอื่นได้ และความพึงพอใจของบุคคลและหน่วยงานในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา

7.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายดังนี้

7.5.1 ผู้เรียนอาชีวศึกษา มีจิตสำนึก ทักษะ ค่านิยม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สร้างจิตสำนึก ทักษะ ค่านิยม ในการพัฒนา คุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ได้รับการปลูกฝังจิตสำนึก ทักษะ ค่านิยม ในการพัฒนา คุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการสถานศึกษาคุณธรรม

7.5.2 ผู้เรียนอาชีวศึกษาสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตัวชี้วัด ที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนสถานศึกษาที่บริหารจัดการและจัดการการเรียนการสอนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง” ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต ครูและบุคลากร ทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

7.5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ การสร้างเสริมคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและนำไปใช้ประโยชน์ หน่วยงานภายนอกที่ร่วมมือหรือสนับสนุน สถานศึกษาในการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มีเป้าหมายดังนี้

7.6.1 ระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลสถานศึกษาที่บริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล และความพึงพอใจของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการอาชีวศึกษา

7.6.2 นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ และนวัตกรรมด้านการพัฒนาการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ

7.6.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ เครือข่าย ความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

7.6.4 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษาทุกระดับการศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก และสถานศึกษาที่ได้รับการยกระดับคุณภาพให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน

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

การกำหนดเป้าหมายการผลิตและแผนพัฒนากำลังคนในระยะ 15 ปี เป็นการวิเคราะห์จากข้อมูลนักเรียนนักศึกษาที่เข้าสู่ระบบการศึกษาและแนวโน้มประชากรในวัยเรียนจากข้อมูลประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ สำหรับการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการสนับสนุนนั้น คณะอนุกรรมการฯ ได้มีการระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนที่ร่วมเป็นคณะอนุกรรมการฯ คณะทำงานสนับสนุนทั้ง 3 คณะ รวมทั้งได้เชิญผู้เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อให้นโยบาย

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ดังกล่าวมีความสมบูรณ์ ส่งผลต่อการผลิตและพัฒนากำลังคนในเชิงคุณภาพ นอกจากนี้แล้วยังได้มีการกำหนดแนวทางการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยการมีส่วนร่วมจากสถานศึกษา อาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โครงการและกิจกรรมสำคัญผ่าน เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศศูนย์กำลังคนอาชีวศึกษา รวมทั้งการจัดระบบติดตาม และประเมินผลการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมอาชีวศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านการกำหนด นโยบาย เป้าหมายการผลิตและแผนพัฒนากำลังคน อาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จ อาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคน

1) สารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด

2) ให้ความสำคัญกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งเพิ่มพูน ชีตความสามารถของครูในยุคนั้นแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ยกย่องคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ โดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และการฝึกงาน

4) เตรียมความพร้อมกำลังคนรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในส่วนของ การตั้งรับ และเชิงรุก ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถทางภาษา และสมรรถนะกำลังคนอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐาน ในระดับสากลในการนี้คณะกรรมการฯ ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ประกอบด้วย 4 นโยบาย 10 ยุทธศาสตร์ 28 กลยุทธ์ และ โครงการ 93 โครงการ ดังนี้

นโยบายที่ 1: มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของตลาด แรงงาน

เป้าหมาย : ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาบริบทความร่วมมือกับสถานประกอบการให้ได้ ตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง และฝึกอบรมวิชาชีพกำลังคนอาชีวศึกษาที่อยู่นอก ระบบให้เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณผู้เรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการของ ตลาดแรงงานในประเทศและระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน และสังคมทั้งในประเทศ ภูมิภาค อาเซียน และระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนากิจการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพด้วยรูปแบบที่ หลากหลายทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุน และเร่งรัดการ จัดอาชีวศึกษาด้านความร่วมมือ ผลิตและพัฒนา กำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยเฉพาะการศึกษาระบบทวิภาคีและการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 4 ปรับภาพลักษณ์ ทัศนคติและสร้างการยอมรับของสังคมที่มีต่อการเรียนสายอาชีพ ด้วยกระบวนการเชิงคุณภาพให้กับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และการฝึกอบรมวิชาชีพอาชีวศึกษาให้กับกลุ่มผู้อยู่นอกระบบ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ผู้อยู่นอกระบบการศึกษา ให้สามารถสร้างงาน สร้างรายได้

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพตลอดชีวิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการและผู้อยู่นอกระบบ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนอบรมวิชาชีพเพื่อการพัฒนาต่อยอดอาชีพเดิมหรือสร้างอาชีพใหม่สำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการประเมินมาตรฐานวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นไปตามสมรรถนะของกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพตรงตามคุณวุฒิวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบการจูงใจให้เกิดการตัดสินใจเข้าศึกษาต่ออาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับระบบกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาต่ออาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 จัดหาแหล่งเงินสนับสนุนทุนการศึกษาให้ผู้ที่สนใจและคนเก่งได้ศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระหลังจบการศึกษา สร้างความมั่นคงในชีวิต

กลยุทธ์ที่ 4 มาตรการทางด้านภาษีอากรเพื่อการจูงใจให้สถานประกอบการให้ความร่วมมือ ในการจัดการอาชีวศึกษา

นโยบายที่ 2 : พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

เป้าหมาย

1) มีปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาพอเพียงต่อการจัดการศึกษาระดับ ปวช. ระดับ ปวส. และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการและการฝึกอบรมวิชาชีพ

2) พัฒนาการครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเสริมปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ 2 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาคเอกชนและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมสมรรถนะและประสบการณ์เพื่อคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการครู คณาจารย์ และบุคลากรอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างโอกาสและความร่วมมือในการสร้างเสริมคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาคเอกชนและชุมชน

นโยบายที่ 3 : พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ใหม่

เป้าหมาย : สถานศึกษาของอาชีวศึกษามีมาตรฐานในด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนโดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา สถานประกอบการทั้งภายในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาของอาชีวศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับ ปวช., ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และเพิ่มศักยภาพให้เป็นแหล่งเรียนรู้วิชาชีพและฝึกอบรมวิชาชีพของชุมชน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างและเครือข่ายการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 3 ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปิดสอนระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดการจัดเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษาภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 1 เฝ้าระวังแสวงหาความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

นโยบายที่ 4 : การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

เป้าหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะการบริหารอย่างมีคุณภาพโดยการมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม องค์ความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการลงทุนทางการศึกษา

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

1. ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานโดย
 - 1.1 รักษาเป้าหมายผู้เรียนในระดับ ปวช. การเพิ่มปริมาณผู้เรียนในระดับ ปวส.
 - 1.2 ลดปัญหาการออกกลางคัน โดยวางเป้าหมายให้ลดลงร้อยละ 5 ด้วยการป้องกัน/ดูแลรายบุคคล การวิจัยพัฒนา แก้ปัญหารายวิทยาลัย/รายสาขาวิชา การวิเคราะห์แก้ปัญหาเชิงระบบ กลุ่มเป้าหมายใน 50 วิทยาลัยที่มีปัญหาการออกกลางคันสูง
 - 1.3 จัดการเรียนการสอนในระดับพื้นที่และภาพรวมตามความต้องการในแต่ละสาขา
 - 1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าเรียนสายอาชีพด้วยระบบโควตา
 - 1.5 เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนสำคัญต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษาในเชิงรุก ซึ่งได้แก่นักเรียน และผู้ปกครอง

2. ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

2.1 จัดอาชีวศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ สาขาอาชีพ การขยายกลุ่มเป้าหมาย

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

2.3 จัดตั้งสถานศึกษาอาชีวะอำเภอในกลุ่มอำเภอชั้นหนึ่ง

2.4 ส่งเสริมการจัดอาชีวะชายแดนใต้สู่สันติสุข ศูนย์ฝึกอบรมอาชีวะ อาชีวะสองระบบ และการจัดหลักสูตรอาชีวะท้องถิ่น และสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส

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

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

2.7 สนับสนุนให้หน่วยงาน/องค์กร ร่วมจัดอาชีวศึกษาซึ่งได้แก่ สถานประกอบการ และภาคเอกชนจากสาขาอาชีพต่าง ๆ

2.8 จัดอาชีวะทางเลือก อาชีวะทายาท วิทยาลัยอาชีวศึกษาฐานวิทยาศาสตร์ อาชีวะอินเตอร์ และอาชีวะเทียบโอนประสบการณ์

2.9 เพิ่มช่องทางการเรียนอาชีวศึกษาด้วย อาชีวะทางไกล และเครือข่ายวิทยุเพื่อการศึกษา และพัฒนาอาชีพ (R-radio network)

3. ยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษา

3.1 ระดับสถานศึกษา และระดับห้องเรียน ส่งเสริมคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษาโดย

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

3.1.2 พัฒนาระบบนิเทศ การจัดการความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์จากครูรุ่นพี่ สู่ครูรุ่นใหม่ (นิเทศภายใน) และการนิเทศทางไกล

3.1.3 สร้างความเข้มแข็งการประกันคุณภาพภายใน สนับสนุนให้ทุกวิทยาลัยผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก และเตรียมพร้อมรับการประเมินระดับสากล

3.1.4 ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งตามความต้องการของพื้นที่ และการให้บริการกลุ่มเป้าหมายพิเศษ อาทิ คนพิการ, วัยทำงาน, ผู้สูงวัย

3.1.5 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology) เพื่อการเรียนการสอน สนับสนุนความพร้อมในด้านฮาร์ดแวร์ (Hardware) สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมการประกวดสื่อ/สื่อออนไลน์ และจัดตั้งวิทยาลัยต้นแบบการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการเรียนการสอน

3.1.6 พัฒนาครู สร้างเครือข่ายครู Social Media และ Network สนับสนุนให้ครูทำวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพ

3.1.7 จัดหาสื่อ/หนังสือ วัสดุฝึก อุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ทันสมัยและเพียงพอ

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

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

4. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

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

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

4.3 ด้านบริหารงานบุคคล สร้างเครือข่ายครู/สมาคมวิชาชีพ จัดหาลูกจ้าง พนักงานราชการให้เพียงพอ รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของสถาบันการอาชีวศึกษา

4.4 ด้านการสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาการจัดอาชีวศึกษา

มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพ พ.ศ. 2556

1. เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2556

การดำเนินการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีวศึกษาบ้านตาก ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการสร้างและพัฒนารูปแบบ ซึ่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 (2556 : 25-28) ได้กำหนดไว้ดังต่อไปนี้ เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 จึงเห็นสมควรกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพและเพื่อประโยชน์ต่อการรับรองมาตรฐานคุณวุฒิผู้สำเร็จการศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 12/2555 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2555 จึงออกประกาศไว้ดังนี้

1. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2556”
2. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
3. ให้ยกเลิก “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2551” ลงวันที่ 17 กันยายน พ.ศ. 2551
4. ชื่อคุณวุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ใช้อักษรย่อ ปวช.
5. คุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน คือด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะวิชาชีพ มีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการและการดำเนินงาน มีทักษะการปฏิบัติงานในขอบเขตสำคัญและบริบทต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะไปสู่บริบทใหม่ สามารถให้คำแนะนำ แก้ปัญหาเฉพาะด้าน และรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น มีส่วนร่วมในคณะทำงานหรือมีการประสานงานกลุ่ม รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน
6. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ ปรัชญาการอาชีวศึกษา และมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้น ๆ ในการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นผลผลิต มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในระดับฝีมือ มีสมรรถนะ ที่สามารถปฏิบัติงานอาชีพได้จริง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของเศรษฐกิจและสังคม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและพัฒนาตนเอง ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ
7. การจัดการศึกษาในระบบและระบบทวิภาคีใช้ระยะเวลา 3 ปีการศึกษา การจัดการภาคเรียนให้ใช้ระบบทวิภาค โดยกำหนดให้ 1 ปีการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ภาคเรียน และใน 1 ภาคเรียน ปกติมีระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 18 สัปดาห์ สำหรับภาคเรียนฤดูร้อน ให้กำหนดระยะเวลา และจำนวนหน่วยกิตให้มีสัดส่วนเทียบเคียงกันได้กับภาคเรียนปกติ การจัดการภาคเรียนระบบอื่น ให้แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบการศึกษานั้น รวมทั้งการเทียบเคียง หน่วยกิตกับระบบทวิภาคีไว้ในหลักสูตรให้ชัดเจน
8. การคิดหน่วยกิตต่อภาคเรียน
 - 8.1 รายวิชาทฤษฎีที่ใช้เวลาในการบรรยายหรืออภิปราย 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 18 ชั่วโมงต่อภาคเรียน รวมเวลาการวัดผล มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต
 - 8.2 รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลาในการทดลองหรือฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 36 ชั่วโมงต่อภาคเรียน รวมเวลาการวัดผล มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต
 - 8.3 รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลาในการฝึกปฏิบัติในโรงฝึกงานหรือภาคสนาม 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 54 ชั่วโมงต่อภาคเรียน รวมเวลาการวัดผล มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต
 - 8.4 การฝึกอาชีพในการศึกษาระบบทวิภาคี ที่ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมงต่อภาคเรียน รวมเวลาการวัดผล มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

8.5 การฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพในสถานประกอบการ ที่ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง ต่อภาคเรียน รวมเวลาการวัดผล มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

8.6 การทำโครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ที่ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมงต่อภาคเรียน รวมเวลาการวัดผล มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

จำนวนหน่วยกิตรวมและระยะเวลาการศึกษา ให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมระหว่าง 100 - 110 หน่วยกิต ใช้ระยะเวลาการศึกษา 6 ภาคเรียน ทั้งนี้ ให้เรียนได้ไม่เกิน 12 ภาคเรียน สำหรับการลงทะเบียนเรียนแบบเต็มเวลา และไม่เกิน 16 ภาคเรียน สำหรับการลงทะเบียนเรียนแบบไม่เต็มเวลา กรณีหลักสูตรสาขาวิชาที่มีความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนหน่วยกิตรวมและระยะเวลา การศึกษาเกินกว่าที่กำหนด ให้นำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นกรณีไป

9. จำนวนหน่วยกิต มีจำนวนหน่วยกิตรวมระหว่าง 100-120 หน่วยกิต

10. โครงสร้างหลักสูตร

10.1 หมวดวิชาทักษะชีวิต ประกอบด้วยกลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการปรับตัวและดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่ เห็นคุณค่าของตนเองและการพัฒนาตน มีความใฝ่รู้ แสวงหาและ พัฒนาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการใช้เหตุผล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการจัดการ มีทักษะในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรม จริยธรรม มนุษยสัมพันธ์รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม รวมไม่น้อยกว่า ๒๑ หน่วยกิต

การจัดวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิต สามารถทำได้ในลักษณะเป็นรายวิชาหรือลักษณะบูรณาการ ให้ครอบคลุมกลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศึกษา กลุ่มวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ ของหมวดวิชาทักษะชีวิต

10.2 หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วยกลุ่มวิชาที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะวิชาชีพ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ แก้ปัญหา บูรณาการความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมไม่น้อยกว่า 96 หน่วยกิต ประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้

10.2.1 กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน

10.2.2 กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ

10.2.3 กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก

10.2.4 ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ

10.2.5 โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

ในการกำหนดให้เป็นสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ต้องศึกษากลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน และกลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะในสาขาวิชานั้น ๆ รวมไม่น้อยกว่า 35 หน่วยกิต นอกจากนี้ กำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ จำนวน 4 หน่วยกิต และโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ จำนวน 4 หน่วยกิต

10.3 หมวดวิชาเลือกเสรี ประกอบด้วยวิชาที่เกี่ยวกับทักษะชีวิตและหรือทักษะวิชาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจเพื่อการประกอบอาชีพ หรือ การศึกษา ต่อรวมไม่น้อยกว่า 10 หน่วยกิต

10.4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นส่วนที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตและหรือทักษะวิชาชีพผู้เรียนทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงทุกภาคเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรนี้ไม่นับหน่วยกิต

การยกเว้นการเรียนรายวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิต หมวดวิชาทักษะวิชาชีพและหมวดวิชาเลือกเสรี สามารถทำได้โดยการเทียบโอนผลการเรียน หรือโดยการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิตตามหลักสูตร ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

11. เงื่อนไขการจัดการเรียนรู้

11.1 สถานศึกษาต้องจัดเตรียมความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนแต่ละลักษณะของการผลิตและพัฒนาผู้เรียน

11.2 การจัดอัตราส่วนของเวลาการเรียนรู้ภาคทฤษฎีต่อภาคปฏิบัติในหมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ประมาณ 20 ต่อ 80 ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ของแต่ละสาขาวิชา

11.3 สถานศึกษาสามารถพัฒนารายวิชาได้ตามเงื่อนไขของหลักสูตร

11.4 สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้ทั้งในระบบ นอกระบบ และระบบทวิภาคี โดยกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะให้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียน และระดับคุณวุฒิ ของแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

11.5 สถานศึกษาที่มีความร่วมมือในการจัดการศึกษากับสถานประกอบการ สามารถจัดได้ ใน 2 ลักษณะ ได้แก่ การฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ และการศึกษาระบบทวิภาคี โดยจะต้องร่วมกัน กำหนดรายวิชา การจัดทำแผนการฝึกอาชีพ การวัดผลและการประเมินผล

11.6 สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนจัดทำโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพที่สอดคล้องกับ สาขาวิชาที่เรียนนำไปสู่การปฏิบัติในอาชีพตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

11.7 สถานศึกษาต้องจัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ระเบียบวินัย ปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างการเป็นพลเมืองไทย และพลโลก ทำนุบำรุงขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม และส่งเสริมการทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ในการทำประโยชน์ต่อชุมชน

11.8 สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนได้รับการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

12. คุณสมบัติผู้เรียน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า

13. คุณสมบัติผู้สอน เป็นผู้มีวุฒิการศึกษา มีความรู้ความสามารถที่ตรงหรือเหมาะสมกับวิชาที่สอน

14. การวัดผลและประเมินผลการเรียน และการสำเร็จการศึกษา

14.1 การวัดผลและประเมินผลการเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

14.2 การสำเร็จการศึกษา ต้องได้จำนวนหน่วยกิตสะสมครบถ้วนตามโครงสร้าง ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และได้คะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00 จากระบบ 4 ระดับคะแนน และผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

15. การประกันคุณภาพหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรกำหนดระบบประกันคุณภาพไว้ให้ชัดเจน อย่างน้อยประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ

15.1 คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

15.2 การบริหารหลักสูตร

15.3 ทรัพยากรการจัดการอาชีวศึกษา

15.4 ความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน

16. การกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา หลักสูตร และการอนุมัติ

16.1 การปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และให้ทำเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

16.2 การพัฒนาหลักสูตรหรือการปรับปรุงสาระสำคัญของหลักสูตรตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา สถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

16.3 การอนุมัติหลักสูตรให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

16.4 การพัฒนาหลักสูตรหรือการปรับปรุงหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เป็นหน้าที่ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

16.5 การอนุมัติหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

16.6 การประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ให้ทำเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

16.7 ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ให้จัดทำเป็นระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

16.8 ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาขึ้นทะเบียนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้

16.9 สถานศึกษาสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงรายวิชาหรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมได้ตามเงื่อนไขของหลักสูตร โดยต้องรายงานให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทราบ

17. ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาและสถานศึกษา จัดให้ มีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยทุก 5 ปี

18. ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามประกาศนี้ได้ หรือมีความจำเป็นต้องปฏิบัติ นอกเหนือ จากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่จะ พิจารณาวินิจฉัย และให้ถือเป็นที่สุด

2. ความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของแมคเคลล แลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปี.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึง ความ

สัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับ ทักษะความรู้ ความสามารถโดยกล่าวว่าการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนาย ความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปีค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัทแม็คเบอร์ (Mcber) ซึ่งแมคเคลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จจึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist เผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีซึ่งแมคเคลแลนด์เรียกว่า สมรรถนะ

ในปี ค.ศ.1982 ริชาร์ด โบยาตซีส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือ The Competent Manager : A Model of Effective Performance” และได้นิยามคำว่า Competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ปีค.ศ.1994 แกรี่แฮมเมลและซี.เค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K. Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for the Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญคือสมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก พื้นฐานความรู้ทักษะและความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้างและอยู่ในระดับใดจึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลกนำสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจากจริยธรรมขององค์กร (Cooperate Code of Ethics) และ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) แสดงว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้นหน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ปตท. และ สำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น (เทียน ทองแก้ว, 2550) ด้านความหมายของสมรรถนะ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548 : 54 - 55) กล่าวว่า คำว่าสมรรถนะมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติศัพท์ว่า ความสามารถ มีความสามารถ ความมีสามัตถิยะ ในที่นี้จะใช้คำว่า สมรรถนะ เนื่องจากเป็นคำที่หน่วยงานภาครัฐและนักวิชาการส่วนใหญ่ใช้กันแพร่หลายมากที่สุดนิยามของ คำว่า “สมรรถนะ” หรือ Competency นี้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในตำราบทความ และข้อเขียนทางวิชาการหลากหลายโดยทั่วไปกล่าวกันว่า ไม่มีนิยามใดผิดหรือถูกแต่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้มากกว่าตัวอย่างคำจำกัดความของคำว่า “สมรรถนะ” ตามที่มีผู้อธิบายไว้ อาทิ

สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying characteristics) ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามบทบาท หรือตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้อย่างดีเลิศ (แมคเคลแลนด์, McClelland, 1973 : 80) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ

ที่อยู่ภายในของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ และ / หรือการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (สเปนเซอร์, Spencer, 1993 : 112)

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547 : 54) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย (ณรงค์วิทย์ แส่นทอง, 2547 : 48) สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ (สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ, 2547 : 83) สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวของบุคคลและแสดง ออกมาโดยการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผลงานการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม และโดดเด่น ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ แมคเคลแลนด์ (McClelland) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกันแมคเคลแลนด์ (McClelland)จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจาก บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549 : 58) และในปี ค.ศ. 1973 แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สำคัญอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)

องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560 : 59) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งในแมคเคลแลนด์ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้ องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์มี 5 ส่วนคือ

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

องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน ดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ ดังนั้น องค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลแลนด์กล่าวว่า (สฤัญญา รัชมีธรรมโชติ, 2547: 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/ แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ จากภาพ ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิด สมรรถนะดังนั้นความรู้ โดดๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิด กิจกรรมจนประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้า นำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็น ทักษะ แต่ ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็น สมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลัง ทำงาน สำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ สมรรถนะตามนี้ ดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะ พื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่ทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัย ที่ให้บุคคลมีผลการท างานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่ แตกต่างกัน

3. ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้ ฌรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 10-11) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถใน การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549 : 16) แบ่งสมรรถนะ ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานที่กลมกลืน

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็น ความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งแปรผันตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงานไม่หยุดนิ่ง เป็นส่วนที่สนับสนุนผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็น หลักและสามารถวัดผลได้

3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะและ ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าสมรรถนะสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรได้และสมรรถนะตามสายงาน เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถ มีความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อที่จะช่วยส่งเสริมและสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้ สูงกว่ามาตรฐาน

ทิสนา แคมมณี (2560) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษานับเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วนที่จำเป็นต้องมีการดำเนินการกันอย่างจริงจังในทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะในองค์ประกอบที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของผู้เรียน คือ ครู หลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล จากการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการเอกสาร ผลงานวิจัย การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้เรียนในทุกระดับการศึกษาด้วยคุณภาพทั้งทางด้านการนำความรู้ และทักษะที่ตนได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ซึ่งก็คือ “ความสามารถเชิงสมรรถนะ” นั่นเอง

“สมรรถนะ” เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน การใช้ชีวิตและการแก้ปัญหา ศาสตราจารย์ Davis McClland แห่งมหาวิทยาลัย Harvard พบว่า สมรรถนะเป็นคุณสมบัติที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าเชาว์ปัญญา (Intelligence) สมรรถนะจึงควรจะเป็นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการเรียนรู้ เพราะเป็นความสามารถในระดับใช้การได้ในชีวิต ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต

ในเมื่อ “สมรรถนะ” มีความสำคัญและประโยชน์ต่อชีวิต การศึกษาจึงต้องทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็น แต่สมรรถนะอะไรที่เป็นความจำเป็นที่ผู้เรียนทุกคนจะต้องมีเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ป.1 – ม.6) ประเด็นนี้จึงเป็นคำถามสำคัญที่ต้องตอบให้ได้เป็นอันดับแรก

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว จึงได้จัดตั้งคณะทำงานขึ้นมาชุดหนึ่งเพื่อศึกษาหาคำตอบ คณะทำงานดังกล่าวจึงจัดทำขึ้นเป็นการนำร่อง โดยคณะวิจัยได้พัฒนารอบสมรรถนะหลักของผู้เรียน ซึ่งเป็นสมรรถนะของผู้ที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพื่อให้เห็นกรอบสมรรถนะในภาพรวมปลายทาง และใช้กรอบดังกล่าวเป็นหลักในการนำสู่กรอบสมรรถนะหลักระดับประถมศึกษาตอนต้น (ป.1 – ป.3) ซึ่งมีความสำคัญเร่งด่วนที่ต้องปรับเปลี่ยนก่อนระดับชั้นอื่นๆ

กรอบสมรรถนะหลักที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยสมรรถนะสำคัญ 10 สมรรถนะ ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ เป็นสมรรถนะที่สามารถตอบสนอง 1) ความต้องการของประเทศตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนการศึกษา และมาตรฐานการศึกษา 2) สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกปัจจุบันและอนาคต 3) ส่งเสริมการใช้ศาสตร์พระราชา พระราโชบายของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 และพระราชดำริของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้าฯ 4) ให้ความสำคัญกับความเป็นไทย ความเป็นชาติไทย เพื่อดำรงรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยให้ถาวรสืบไป 5) สอดคล้องกับหลักพัฒนาตามวัยของมนุษย์ และตอบสนองต่อความแตกต่างที่หลากหลายทั้งของผู้เรียน บริบท และ ภูมิสังคม และ 6) สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากลได้

สมรรถนะทั้ง 10 ประการ เป็นสมรรถนะหลักที่เด็กและเยาวชนไทยจะต้องได้รับการพัฒนา ในช่วงเวลา 12 ปีของการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและดำรงชีวิต อย่างมีคุณภาพในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ได้ สมรรถนะทั้ง 10 ประการ ได้แก่

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

คณะทำงานได้พัฒนารายการสมรรถนะย่อยของแต่ละสมรรถนะหลัก ทั้งในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รวมทั้งได้พัฒนาแนวทางการนำ สมรรถนะไปใช้การพัฒนาผู้เรียนได้ 6 แนวทาง และนำไปทดลองใช้ในโรงเรียนสังกัดต่าง ๆ เพื่อศึกษา ความเป็นไปได้ กระบวนการนำไปใช้ ผลที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียน รวมทั้งปัจจัยที่เอื้อและเป็น อุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งผลจากการวิจัยและพัฒนาดังกล่าว สามารถนำไปใช้ในการปรับ/พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล รวมทั้งการ พัฒนาครูให้สามารถเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่ ต้องการในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร คณิตศาสตร์ใน ชีวิตประจำวัน ทักษะกระบวนการสืบสอบทางวิทยาศาสตร์และจิตวิทยา รวมทั้งสมรรถนะการใช้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สมรรถนะทั้งสี่นี้เป็นสมรรถนะที่จะช่วยให้เด็กและเยาวชนไทยเป็นคน ไทยฉลาดรู้ (Literate Thais) คือ มีความรู้และเครื่องมือพื้นฐานที่จะใช้ในการแสวงหาความรู้และ เรียนรู้ตลอดชีวิต ส่วนสมรรถนะทักษะชีวิตและความเจริญแห่งตน และทักษะอาชีพและการเป็น ผู้ประกอบการจะช่วยให้เด็กและเยาวชนไทยมีชีวิตที่อยู่ดีมีสุข (Happy Thais) สำหรับทักษะการคิด ขั้นสูงและนวัตกรรม รวมทั้งการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและดิจิทัลจะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ ความ เก่งให้เด็กและเยาวชนไทยคิดเก่ง และรู้ทันโลก ทำให้เด็กและเยาวชนไทยเก่งขึ้น มีความสามารถ สูงขึ้น (Smart Thais) ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลกด้วยสอง สมรรถนะสุดท้าย คือ สมรรถนะการทำงานแบบรวมพลังเป็นทีมและมีภาวะผู้นำ และสมรรถนะการ เป็นพลเมืองตื่นรู้และมีสำนึกสังคมจะช่วยให้เด็กและเยาวชนไทยเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นผู้นำที่ดีและเป็นพลเมืองไทยที่ใส่ใจสังคมและมีสำนึกสากล (Active Thais Citizen with Global Mindedness) มีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในกิจการของสังคมและผดุงความเป็นธรรมในสังคม เพื่อ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขตลอดไป

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเน้นการให้ความสำคัญกับมนุษย์ มนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญของ ประสิทธิภาพขององค์กร หลักการของทรัพยากรมนุษย์เชื่อว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของ องค์กร ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมนั้น มีหลายทฤษฎี ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับการวิจัย ครั้งนี้ ดังนี้

1.1 ทฤษฎีการกระทำตอบโต้เชิงสัญลักษณ์ (symbolic interactionism)

จำนง อติวัฒน์สิทธิ์, เณสิยว ฤกษ์รุจิพิมล, ประไพร์ วิริยะสมบูรณ์, เสาวคนธ์ สุดสวาสดี, สุดา ภิรมย์แก้ว และสุรพันธ์ เพชรธาดา (2545: 57) กล่าวถึงทฤษฎีการกระทำตอบโต้เชิงสัญลักษณ์ ไว้ว่า ทฤษฎีการกระทำตอบโต้เชิงสัญลักษณ์ของมีดด์ (George Herbert Mead) ซึ่งเป็นทฤษฎีทาง สังคมวิทยาเกี่ยวกับการกระทำและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ที่อธิบายพฤติกรรมทางสังคมที่บุคคลหรือ กลุ่มแสดงออก โดยมองว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นกระบวนการของการให้ความหมาย และ เข้าใจความหมายได้ตรงกัน มีดด์มองเห็นว่าพฤติกรรมทุกอย่างเป็นสัญลักษณ์ ซึ่งมีความหมายถึงบาง สิ่งบางอย่าง เช่น การยื่นมือ หมายถึง การทักทาย การขอความช่วยเหลือ การให้ความช่วยเหลือ ฯลฯ แต่ความหมายเหล่านี้ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ตายตัว บุคคลจะต้องตีความก่อนการตอบสนอง ซึ่งการตีความ อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคล เขาเห็นว่าการกระทำตอบโต้ไม่ใช่พฤติกรรม ที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยตรง แต่เป็นกระบวนการที่ผ่านการตีความหรือกำหนดความหมายให้ สิ่งเร้าเสียก่อน ทฤษฎีนี้เชื่อว่าปฏิสัมพันธ์ในสังคมจะดำเนินไปได้ก็ต่อเมื่อคนมีความรู้ความเข้าใจที่ ตรงกันในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ความสัมพันธ์ในสังคมเป็นสิ่งที่เกิดจากการให้ความหมาย การเรียนรู้ ความหมาย และการตีความหมายนั้นก่อนการตอบสนอง

จากทฤษฎีดังกล่าว จะเห็นว่าความสัมพันธ์ต่อกันของคนในสังคมเป็นกระบวนการของการ กระทำตอบโต้ซึ่งกันและกันที่มีความผันแปรอยู่เสมอตามสถานการณ์ บุคคลเป็นผู้สร้างหรือ กำหนดการกระทำไม่ใช่ถูกกำหนดโดยโครงสร้างสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ในการ ศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการมี ส่วนร่วมดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียมากระทำตอบโต้กัน ใน รูปแบบของ “ความร่วมมือ” ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจากการมีความสัมพันธ์หรือ ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้กระทำมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันหรือก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ดังนั้นการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บริหาร ครู ฯลฯ กับชุมชน ซึ่ง ประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ประชาชนในชุมชน ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมเป็น วิทยากรท้องถิ่น การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการของสถานศึกษา ฯลฯ ย่อมมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และเกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย คือ สถานศึกษาได้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ส่วนชุมชนที่เข้า ร่วมก็ได้พัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องและสนองความต้องการของชุมชน รวมทั้งได้เรียนรู้และพัฒนา ตนเองเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

1.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's theory of human motivation)

มาสโลว์ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์เกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่เกิดจากความพึงพอใจ เรียงตามลำดับความต้องการ ประกอบด้วย

1.2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ที่สำคัญคือความหิว ความกระหาย การนอนหลับ และความต้องการทางเพศ มาสโลว์ได้พิจารณาความต้องการทางด้าน ร่างกาย เช่น เมื่อบุคคลมีความหิวอย่างเต็มที่ ความต้องการอื่น ๆ จะถูกกลืนหมด

1.2.2 ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเกิดขึ้น มาสโลว์ ชี้ให้เห็นว่า “บุคคลที่อยู่ในสังคมที่เจริญแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการความปลอดภัยของเขาเป็นส่วนใหญ่ สังคมที่ดีและสงบสุข สามารถทำให้ประชาชนรู้สึกปลอดภัยอย่างเพียงพอจากสัตว์ป่า อาชญากรรม การทำร้ายร่างกาย เป็นต้น มาสโลว์ ชี้ให้เห็นต่อไปว่านอกเหนือจากจุดนี้แล้ว ความต้องการความปลอดภัยในสังคมที่เจริญแล้วเกี่ยวข้องกับการซื้อประกันชีวิต การมองหางานที่มั่นคง และการแสวงหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอื่น ๆ

1.2.3 ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (love and belonging needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์เมื่อทั้งความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการมีส่วนร่วมและความรักจะเกิดขึ้น

1.2.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) ความต้องการเคารพนับถือตนเองและความเคารพนับถือจากบุคคลอื่นคือความต้องการลำดับต่อไป บุคคลต้องการบรรลุถึงความสำเร็จ และได้รับการยกย่องในความสำเร็จของพวกเขา การตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นตนเองและความรู้สึกว่ามีคุณค่า

1.2.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (self actualization needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย ความรัก และเกียรติยศชื่อเสียงได้รับการตอบสนองแล้ว ในไม่ช้าบุคคลจะไม่พอใจถ้าหากว่าพวกเขาไม่ได้ทำสิ่งที่พวกเขาต้องการทำ มาสโลว์สังเกตเห็นว่า “นักดนตรีต้องเล่นดนตรี จิตรกรต้องวาดรูป นักกวีต้องเขียนกลอน ถ้าหากพวกเขาต้องการมีความสุขอย่างสูงสุด” การทำสิ่งที่บุคคลต้องการทำมากที่สุดในชีวิตของเขา คือ ความต้องการความสมหวังของชีวิต (สรวงศ์ ใคว์ตระกูล, 2541: 161)

จากทฤษฎีดังกล่าว จะเห็นว่ามนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ตามความต้องการในลำดับที่ 3 คือ ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวคิดดังกล่าวในการศึกษาการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้

1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two – factor theory of motivation) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก มีเรียกหลายชื่อเช่น ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน (the motivation – hygiene theory) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยบำรุงรักษา (the motivation – maintenance theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีแรงจูงใจมีความเป็นมาดังนี้

เฮร์ซเบิร์ก ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจในการทำงาน) มีสมมุติฐานว่า “ความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี” โดยได้ถามบุคคลเหล่านี้ว่า มีอะไรบ้างในการทำงานของพวกเขาที่ทำให้พวกเขามีความสุขหรือความพอใจและมีอะไรบ้างที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขหรือความไม่พอใจ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของเฮร์ซเบิร์ก และเพื่อนร่วมงานของเขา คือ เบอ์นาค มาสเนอร์ (Bernard Mausner) และ บาบารา ซินเดอร์แมน (Barbara Synderman) ได้สรุปว่า คนมีความต้องการแตกต่างกันอยู่ 2 ประเภทที่ไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน เขาค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจในงานของพวกเขา พวกเขา

จะพูดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของเขาโดยตัวของตัวเอง เฮอร์ชเบิร์ก เรียกความต้องการประเภทแรกว่า “ปัจจัยอนามัย” เพราะปัจจัยเหล่านี้ได้ชี้ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของคน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานที่ท่าเกิดขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นลักษณะของงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติอยู่ เฮอร์ชเบิร์กได้สัมพันธ์การใช้คำ “อนามัย” ของเขากับความหมายของการแพทย์ ปัจจัยอนามัยไม่ได้มุ่งใจให้บุคคลทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ปัจจัยอนามัยเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคคลลดลงเนื่องจากการจำกัดการทำงาน นี่คือเหตุผลที่เฮอร์ชเบิร์กเรียกปัจจัยอนามัยเหล่านี้ชื่อหนึ่งว่า “ปัจจัยบำรุงรักษา” หรือ “ปัจจัยค่าจูน” เขาเรียกความต้องการประเภทที่สองว่า “ปัจจัยจูงใจ” เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เฮอร์ชเบิร์ก ใช้คำว่า “จูงใจ” เพราะปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบในทางบวกต่อความพอใจในงานที่ท่า และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลสูงขึ้น

1.4 ทฤษฎีของเขตทับซ้อนของอิทธิพล (overlapping spheres of influence theory)

เอปสไตน์ และคนอื่นๆ (Epstein and others, 1997: 71-78) ได้เสนอทฤษฎีเพื่ออธิบายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาด้วยทฤษฎีขอบเขตทับซ้อนของอิทธิพล โดยมีแนวคิดหลักดังนี้ คือ หากมุมมองของนักการศึกษาของเด็กว่าเป็น “นักเรียน” นักศึกษานั้นก็จะมองครอบครัวแยกต่างหากจากสถานศึกษา นั่นคือ ครอบครัวก็จะถูกคาดหวังให้ทำหน้าที่ไปตามลำพังและทิ้งหน้าที่การจัดการศึกษาของเด็กไว้ให้สถานศึกษา แต่หากนักศึกษามีมุมมองว่านักเรียนเป็น “เด็ก” นักศึกษานั้นก็จะมองทั้งครอบครัวและชุมชนเป็นเสมือนหุ้นส่วน (partners) กับสถานศึกษาในการจัดการศึกษาและพัฒนาเด็ก ความเป็นหุ้นส่วนจะตระหนักถึงการแบ่งปันความสนใจ ความรับผิดชอบเพื่อเด็ก และจะทำงานร่วมกันริเริ่มโครงการที่ดีกว่าเดิม และโอกาสต่างๆ เพื่อเด็ก และความสำเร็จของความเป็นหุ้นส่วนกันนี้ก็คือ “การดูแล (care) เด็ก” ซึ่งเป็นแนวคิดหลักพื้นฐาน

เมื่อผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาถึงขนาดเป็นหุ้นส่วนกับสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะริเริ่มบรรยากาศ “โรงเรียนเสมือนครอบครัว” (family-like school) มากขึ้น สถานศึกษาเสมือนครอบครัวจะต้อนรับทุกๆ ครอบครัว สถานศึกษาจะกระตุ้นเตือนความเป็นปัจเจกบุคคลของเด็กแต่ละคน และทำให้เด็กแต่ละคนรู้สึกที่ตนเองเป็นคนพิเศษ

ในทำนองเดียวกัน ความเป็นหุ้นส่วนนี้ ผู้ปกครองก็จะริเริ่มบรรยากาศ “ครอบครัวเสมือนสถานศึกษา” (school-like family) ครอบครัวเสมือนสถานศึกษาจะกระตุ้นแต่ละคนตระหนักว่าตนเป็นนักเรียน ครอบครัวจะเสริมแรงความสำคัญของสถานศึกษา การบ้านและกิจกรรมซึ่งสร้างทักษะความรู้สำเร็จให้เด็ก ชุมชนรวมถึงกลุ่มของผู้ปกครองจะทำงานร่วมกัน ริเริ่มโอกาสการเรียนรู้เสมือนโรงเรียน เหตุการณ์ โครงการซึ่งเสริมแรงกระตุ้นเตือนให้รางวัลนักเรียนที่พัฒนาก้าวหน้าด้วยดี มีความคิดริเริ่ม เสียสละ ทำดี ชุมชนก็จะริเริ่มบรรยากาศ “ชุมชนเสมือนครอบครัว (community-minded families) นักเรียนจะช่วยเพื่อนบ้านของเขาและครอบครัวอื่นๆ แนวคิดสถานศึกษาชุมชนก็จะเกิดขึ้น เกิดโครงการบริการเพื่อเด็ก ผู้ปกครอง และคนอื่นๆ ตลอดเวลาทั้งก่อน ระหว่าง และหลังจาก เวลาทำการปกติของสถานศึกษา สถานศึกษาและชุมชนก็จะพูดคุยถึงโครงการและบริการที่เป็นมิตรกับครอบครัว (family friendly) เมื่อแนวคิดทั้งหมดนี้รวมเข้าด้วยกัน ก็จะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning communities) หรือชุมชนแห่งความดูแล (care communities) คำต่างๆ เหล่านี้ประกอบกันขึ้นเป็นทฤษฎีของเขตทับซ้อนของอิทธิพล

1. โครงสร้างภายนอก (external structure) แสดงถึง 3 บริบทที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก ขอบเขตที่ทับซ้อนนี้ชี้ให้เห็นว่า ครอบครัว โรงเรียน และชุมชน แบ่งปันความรับผิดชอบกันเพื่อเด็ก ความหลากหลายในแนวทางปฏิบัติ ปรัชญา ประวัติศาสตร์ ฯลฯ ทำให้เกิดการทับซ้อนกันมากหรือน้อย การเชื่อมโยงกันของ 3 บริบทนี้มากหรือน้อย การปฏิบัติและการทับซ้อนกันนี้เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

2. โครงสร้างภายใน (internal structure) แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ว่าจะเกิดกับเมื่อบุคคลในสถานศึกษา ครอบครัว และชุมชน สื่อสารหรือทำงานร่วมกัน โดยเด็กเป็นศูนย์กลางและผู้กระทำ (actor) ปฏิสัมพันธ์นี้ ความเชื่อมโยง/การมีส่วนร่วมของบ้าน สถานศึกษา และชุมชน อาจอยู่ในระดับสถาบัน (institutional level) เช่น ครอบครัว กลุ่มเด็ก นักการศึกษา และชุมชน หรือในระดับปัจเจกบุคคล (individual level) เช่น ครู ผู้ปกครอง เด็ก หน้าที่ของชุมชนหรือ กลุ่มเล็กๆ

จากทฤษฎีดังกล่าว ซึ่งอธิบายบริบท 3 บริบท ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้คือ ครอบครัว สถานศึกษา และชุมชน สามารถที่จะนำมาใช้เป็นแนวคิดเพื่อที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง/ครอบครัว ครู/สถานศึกษา และชุมชน/สังคม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้

2. ความหมายของการมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัพฮอฟ (Cohen and Upoff, 1977: 6) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในทัศนะของการพัฒนาชนบทว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชน 4 ประการคือ 1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไรและทำด้วยวิธีการอย่างไร 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการและการร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา และ 4) มีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

United Nations (1978: 4) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนในฐานะที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาว่า คือ การเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีพลังของประชาชนในด้านต่างๆ ได้แก่ ในการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคม และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ในการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการต่างๆ ด้วยความสมัครใจ โดยที่การมีส่วนร่วมของประชาชน ควรครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

1) การมีส่วนร่วมของประชาชนครอบคลุมการสร้างโอกาสที่เอื้อให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและสังคมได้ร่วมกิจกรรม ซึ่งนำไปสู่และมีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนา และเอื้อให้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน

2) การมีส่วนร่วมเป็นไปด้วยความสมัครใจและเป็นประชาธิปไตย ในกรณีต่อไปนี้

(1) การเอื้อให้เกิดการพัฒนา

(2) การแบ่งสรรผลประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน

(3) การตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนิน

โครงการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

3) การมีส่วนร่วม เป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างส่วนที่ประชาชนลงทุนลงแรงและทรัพยากรเพื่อพัฒนากับประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุนลงแรงดังกล่าว นั่นคือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ ในระดับท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับชาติ จะก่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ประชาชนลงทุนลงแรงกับประโยชน์ที่ได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537: 182) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมทั้งในกระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้น ในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังทางความคิด สติปัญญา และการกระทำนั้นคือการให้มีส่วนร่วม

อัจฉรา โพธิยานนท์ (2539: 101) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การให้ประชาชนได้มีโอกาสเป็นผู้กำหนดการตัดสินใจ คิดค้นปัญหา และดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ ของการพัฒนา

ชูชาติ พวงสมจิตร์ (2540: 12) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกิจการใดๆ ที่มีผลกระทบต่อตัวประชาชน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541: 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ที่มีผลกระทบต่อตนเองและชุมชน

อุทัย บุญประเสริ (2543: 113) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและประชาชนในการจัดการศึกษา โดยกล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วม ไว้ว่า “การมีส่วนร่วม” หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกของชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนตัดสินใจในกิจการใดๆ ให้ความช่วยเหลือ และมีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อประชาชน

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2545: 26) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจการร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบต่อตัวประชาชนเอง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 1142) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ ส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น

ดังนั้นสรุปความหมายของการมีส่วนร่วม ได้ว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของชุมชนเข้ามามีส่วนในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติ และรับผิดชอบในกิจการใดๆ ให้ความช่วยเหลือ และมีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในชุมชน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) ได้ขึ้นนำการปฏิรูปภาคสังคมอย่างกว้างขวาง ทั้งการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ และการปฏิรูปการศึกษา มีการกระจายอำนาจที่นำไปสู่การมีส่วนร่วม หรือการเพิ่มบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาเพื่อประชาชนในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนเป็นยุทธวิธีที่สำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาคน และส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม มีกฎหมาย นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่

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

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

(1) เป็นการศึกษาลดชีวิตสำหรับประชาชน

- (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้
- (1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา
- (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
- (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น
- มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังต่อไปนี้
- (1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- (4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
- (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
- (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
- มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้ อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ
- มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและ

วิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

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

(1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกล่าวว่าสังคมทุกวันนี้และในอนาคตเป็นสังคมฐานความรู้ที่การเรียนรู้ ความรู้ และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสร้างสภาพการณ์เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพและขีดความสามารถของคนส่วนใหญ่ในประเทศ โดยยึดหลักการให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด และตัดสินใจในกิจกรรมสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และชุมชนท้องถิ่น มีการสนับสนุนให้สังคมทุกส่วนและทุกระดับได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้เกิดพลังชุมชนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง อันจะเป็นฐานรากที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืนตลอดไป โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดแนวนโยบายเพื่อดำเนินการในด้านสถานศึกษา สนับสนุนให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง คนในชุมชน ประชาชนชาวบ้าน พระภิกษุ นักบวช ผู้นำทางศาสนา และผู้ประกอบการอาชีพต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

3) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551-2555)

1. ต้องให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน โดยต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชนตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนและภาระในการติดต่อของประชาชน มีระบบการแก้ไขปัญหาและรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนเป็นที่พึงของประชาชนในยามมีปัญหาและความเดือดร้อน

2. สร้างระบบธรรมาภิบาลในการกำกับดูแลตนเองที่ดีเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความเชื่อมั่นศรัทธา เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ลดการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ รวมทั้ง

ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแบบอย่างของการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ใช่เป็นผู้สร้างปัญหาหรือภาระแก่สังคมเสียเอง

3. ปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

4. สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการโดย

4.1 สร้างความรู้และความเข้าใจแก่เครือข่ายภาคประชาสังคม และภาคประชาชนในการพัฒนาระบบราชการ เน้นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง (Action Learning) เพื่อให้ภาคประชาชน มีศักยภาพในการเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้นจนถึงระดับของการเข้ามาเป็นหุ้นส่วน และร่วมติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการภาครัฐได้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดความรู้และความตระหนักในสำนึกพลเมืองว่าจะต้องเข้ามาเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐ รวมถึงองค์กรส่วนท้องถิ่น

4.2 พัฒนารูปแบบ กลไก ระบบ และวิธีทำงาน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เช่น วางหลักเกณฑ์ให้แต่ละส่วนราชการจัดให้มีระบบการปรึกษาหารือกับประชาชน สำรวจความต้องการของประชาชนในโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบและให้ข้อคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในการช่วยกันทำให้เกิดการบริการสาธารณะที่ดียิ่งขึ้น

4.3 ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการภาคประชาชน (Lay Board) ในทุกระดับและจัดให้มีอาสาสมัครภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐรวมถึงการริเริ่มให้มีการวางแผนและจัดทางงบประมาณแบบมีส่วนร่วม

4. ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

นักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้หลายหลากหลายแนวคิด เช่น เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2547: 180-181) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา ดังนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษาเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของชาติ สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคม (Social Institution) เช่นเดียวกับบ้าน เป็นตัวแทนของสถาบันครอบครัว หรือจัดเป็นตัวแทนของสถาบันศาสนา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สังคมจัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของสังคมในด้านให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมนั้น ๆ ดังนั้น ภารกิจของสถานศึกษา คือ การให้บริการทางการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมวิธีการหนึ่งที่จะทราบความต้องการของสังคมก็คือการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร

ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องตระหนักถึงความสนใจของประชาชน (Public interest) ซึ่งความสนใจของประชาชนมีความหมายรวมถึงความต้องการของเยาวชน ความต้องการของชุมชนและความต้องการของสังคม ปัญหาความต้องการของประชาชนเป็นเรื่องที่ซับซ้อน เมื่อความสนใจของประชาชนมีความสำคัญ ผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องหาข้อมูลต่าง ๆ โดยขอความร่วมมือจากชุมชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ จัดหา จัดระบบ และจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้แก่คณะครู ชุมชนเป็นแห่งทรัพยากรที่สำคัญ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการจัดการศึกษา โรงเรียนประสบความสำเร็จเพราะให้ประชาชนมาเกี่ยวข้องด้วยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้จักหน้าที่ของความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน -

โรงเรียน – ชุมชน โดยจะต้องให้ผู้ปกครอง และประชาชนมาเกี่ยวข้องในกิจการของโรงเรียน การมีส่วนร่วมทำให้ผู้ปกครองมีความพอใจในโรงเรียน มีความเชื่อถือและศรัทธาโรงเรียน

สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจิณสมจารย์ (2548: 40-42) ที่ได้กล่าวว่า ความสำคัญหรือประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถ้าดำเนินงานโดยประสบความสำเร็จ กระบวนการกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาการบริหารบางอย่างได้โดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการต่อสถาบันหรือระบบการศึกษา คือ

1. ความกระจ่างในจุดประสงค์/เป้าหมายที่ทำให้จำกัดความอย่างชัดเจน จะส่งเสริมความรู้สึกของการตกลงและความผูกพันภายใน คณะครูจะเข้าใจเป้าหมายและมีความผูกพันกับการนำออกใช้เพราะเขามีส่วนร่วมในการรวบรวม การมีส่วนร่วมในการออกแบบกลยุทธ์นำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทายยิ่งขึ้น และระดับการจูงใจสู่การทำเป้าหมายเหล่านั้นให้บรรลุผล

2. มีความผูกพันและการประสานงานมากขึ้นต่อการตัดสินใจ เป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับสามารถใช้เพื่อประสานการตัดสินใจและการกระทำของครูและผู้บริหารในขอบข่ายจำนวนหนึ่ง เป้าหมายที่สร้างขึ้นร่วมกันจะเป็นจุดรวมที่สำคัญและเป็นจุดอ้างอิงสำหรับการตัดสินใจในอนาคต เมื่อเอกบุคคคลเข้าใจจุดประสงค์ขององค์กร เขาก็มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันมากขึ้นต่อการตัดสินใจเหล่านั้น

3. การแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันให้กลไกสำหรับแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานหรือเอกบุคคคลขององค์กรเป้าหมายให้กรอบของข้อตกลงภายในทั้งหมดซึ่งสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

4. ความสามารถในการปรับตัวสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป้าหมายที่ตัดสินใจร่วมกันช่วยเพิ่มความสามารถขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดตั้งเป้าหมายอย่างต่อเนื่องทำให้โรงเรียนเข้าร่วมในการประเมินตนเองในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และประสิทธิผลของโปรแกรมเป็นตัวนำที่มีประโยชน์ สำหรับผู้บริหารและคณะครูเพื่อวิเคราะห์กันในสภาวะการเปลี่ยนแปลงและเพื่อหาคำตอบของปัญหาร่วมกัน

5. ปรับปรุงใหม่ กระบวนการตั้งเป้าหมายแบบมีส่วนร่วมให้โอกาสอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงระดับพนักงานขององค์กรเสียใหม่ โดยใช้การประเมินเพื่อความเป็นเลิศ จะเห็นได้ว่าประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและกำลังใจของพนักงาน อันจะเป็นผลให้เกิดการยอมรับและมีความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกันและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

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

5. กระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle)

วงจรเดมมิ่งหรือวงจรควบคุมคุณภาพ PDCA ย่อมาจาก Plan-Do-Check-Act แปลว่า วางแผน - ปฏิบัติ - ตรวจสอบ - ปรับปรุง ซึ่ง สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2551 : 180-190) กล่าวว่า วงจรเดมมิ่งมีความเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยตรง เป็นการนำมาใช้ในการพัฒนาหรือการบริหารงานในวงการศึกษาให้มีคุณภาพ แนวคิดของวงจรนี้ ดร.วอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ท เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1939 และ ดร.เอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่นเมื่อปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่เผยแพร่หลายในชื่อ วัฏจักรเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือวงจรคุณภาพ หรือวัฏจักรแห่งการบริหารคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan - P)

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do - D)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check - C)

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุง (ACT - A)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) การวางแผนงานจะช่วยพัฒนาความคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมาโดยละเอียดให้พร้อมในการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ การวางแผนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกสุดของกระบวนการ PDCA เพราะทุกระบวนการของวงจรเดมมิ่งเป็นผลที่ต่อเนื่องมาจากแผนทั้งสิ้น ถ้าในขั้นตอนการวางแผนทำได้ไม่ดีย่อมจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการอื่น ๆ ที่ตามมา แต่ในทางกลับกันถ้ามีการวางแผนที่ดี กิจกรรมต่าง ๆ ก็สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (DO) การปฏิบัติตามแผนเป็นขั้นตอนที่มีผลต่อเนื่องมาจากการวางแผน ขั้นตอนนี้เป็นการนำแผนมาปฏิบัติจริงเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้ให้มากที่สุดโดยอยู่ภายใต้กรอบของกิจกรรมของแผนที่ได้เลือกไว้แล้ว โดยหลังจากได้ดำเนินการวางแผนขั้นต่าง ๆ แล้ว ขั้นต่อไปจะเป็นการปฏิบัติตามแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สาเหตุของแต่ละสาเหตุและวิธีการแก้ไขปรับปรุงงานที่เลือกมาปฏิบัติ ซึ่งถ้าเป็นงานที่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาของสาเหตุด้วยกลุ่มเองก็ลงมือปฏิบัติ หากไปเกี่ยวกับหลายหน่วยงานก็แจ้งให้ผู้บริหารดำเนินการสั่งการให้หน่วยงานนั้นร่วมมือแก้ไขประสานงานกันไปอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามแผนประกอบด้วยการทำงาน 3 ระยะ คือ

1. การวางแผนการกำหนดการ

- การแยกแยะกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการกระทำ
- กำหนดเวลาที่ต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง

2. การจัดแบบเมทริกซ์ (Matrix Management) การจัดแบบนี้ สามารถช่วยนำผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงจากแหล่งต่าง ๆ มาร่วมงานกันได้และเป็นวิธีช่วยประสานงานระหว่างฝ่าย

3. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน

- ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงงานทั้งหมดและทราบเหตุผลที่ต้องกระทำ
- ให้ผู้ร่วมงานพร้อมในการใช้ดุลพินิจที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ทำให้รู้สภาพการของงานที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับสิ่งทีวางแผนซึ่งประกอบด้วยกระบวนการดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ
2. รวบรวมข้อมูล

3. พิจารณากระบวนการทำงานเป็นตอน ๆ เพื่อแสดงจำนวนและคุณภาพของผลงานที่ได้รับแต่ละขั้นตอนเปรียบเทียบกับที่ได้วางแผนไว้

4. การรายงาน จัดแสดงผลการประเมินรวมทั้งมาตรการป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว โดยรายงานเป็นทางการอย่างสมบูรณ์ และรายงานแบบย่ออย่างไม่เป็นทางการ

การตรวจสอบนับเป็นขั้นตอนที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติได้รู้ว่า ในการปฏิบัติงานตามแผนสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงหรือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา การตรวจสอบประเมินผลเป็นกลไกสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ ที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) ผลของการตรวจสอบหากพบว่าเกิดความบกพร่องขึ้นทำให้งานที่ได้ไม่ตรงเป้าหมายหรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติตามแก้ไขปัญหาลักษณะที่ค้นพบ ดังนี้

1. ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย ต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ
2. ถ้าพบความผิดปกติใด ๆ ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกัน เพื่อมิให้ความผิดปกตินั้นเกิดขึ้นซ้ำอีกในการแก้ปัญหาเพื่อให้ผลงานได้มาตรฐานอาจใช้มาตรการดังต่อไปนี้
 - การปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงาน
 - การประชุมเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

ขั้นการปรับปรุงแก้ไขนี้เป็นผลการตรวจสอบว่า ถ้าได้ผลต่ำกว่าเป้าหมายให้รีบแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพขึ้น แล้วจึงจัดทำเป็นมาตรฐานงานในการปฏิบัติ เพื่อเสนอรายงานผลงานให้กลุ่มอื่นได้ทราบต่อไป

สรุปการบริหารงานด้วยวงจรเดมมิง (Deming Cycle) เป็นกระบวนการบริหารคุณภาพที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรหรือหน่วยงาน และเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานด้วยวงจรเดมมิง จะต้องประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาร่วมกับชุมชน

1. ความหมายของชุมชน

ประเวศ วะสี (2541: 13) ได้กล่าวถึงความหมายของชุมชนว่า หมายถึงการที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันมีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารกัน

จิรพันธ์ ไตรทิพย์จรัส (2542: 5) กล่าวถึงความหมายของชุมชนว่า หมายถึงหมู่ชน กลุ่มคนที่รวมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกันและมีผลประโยชน์ร่วมกัน

จากคำจำกัดความดังกล่าว มีผู้ให้ความหมายของชุมชนไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานหลายอย่าง ซึ่งมีความหมายที่สัมพันธ์กับพื้นที่ กลุ่มคน การอาศัยอยู่ร่วมกัน และจารีตประเพณีของกลุ่มคน ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ร่วมกันในบริเวณแห่งหนึ่ง มีลักษณะเป็นสังคมขนาดเล็ก โดยบุคคลในชุมชนนั้นมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน และมีการทำกิจกรรมร่วมกัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สุรกีจ โสฬส (2548: 33-36) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

การจัดการศึกษาของไทยในอดีตที่ผ่านมาภาครัฐมีบทบาทและหน้าที่เบ็ดเสร็จทุกขั้นตอนจะเป็นผู้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนตามนโยบายของส่วนกลาง ซึ่งสั่งการตามลำดับชั้นทำให้การจัดการศึกษาทั่วประเทศมีเนื้อหาและหลักสูตรที่เหมือนกัน โดยมีได้คำนึงถึงความแตกต่างของชุมชน ท้องถิ่น ชุมชนในท้องถิ่นไม่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาดังที่กล่าวมานี้มิได้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

การมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการศึกษา รวมทั้งด้านอื่น ๆ ทั้งในระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนมิใช่ของใหม่แต่เป็นเรื่องที่พยายามปฏิบัติกันมาหลายทศวรรษแล้ว จากการศึกษาค้นคว้าสามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบบริหารจัดการ ซึ่งในส่วนแนวคิดของการปฏิรูประบบบริหารจัดการประกอบด้วย

1) คำนึงความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด คือ โรงเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งกระจายอำนาจการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การกำหนดเกณฑ์แห่งความสำเร็จ การประเมินผล การตรวจสอบคุณภาพทางการศึกษาลงสู่โรงเรียน สถานศึกษาและชุมชน

2) กระจายอำนาจการบริหารจัดการจากส่วนกลางไปสู่สำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมระดับจังหวัด สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับเขตและสำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมระดับอำเภอ ให้มากขึ้นโดยมีเป้าหมายคือทำเป็นองค์การระดับการจัดทำนโยบายลดขั้นตอนการทำงานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้น้อยลง สนับสนุนให้มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบให้มากขึ้นในระดับปฏิบัติ และให้ท้องถิ่นมีบทบาทมีอิสระในการตัดสินใจมากขึ้น

3) จัดระบบองค์การกำกับดูแลการจัดการศึกษาเข้าด้วยกัน โดยให้มีนักบริหารระดับจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแลในภาพรวม โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ศสว.จ. ซึ่งจะต้องมีการปรับองค์ประกอบให้ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน นักธุรกิจ นักวิชาการ จากสถาบันการศึกษาระดับสูง เข้ามาร่วมส่วนหน่วยงานส่วนกลางจะมีการส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ และงบประมาณ

4) กำหนดให้มีมาตรฐานด้านกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีในการจัดการศึกษาขึ้นมาใช้บังคับให้หน่วยงานที่รับผิดชอบถือปฏิบัติให้เป็นแนวเดียวกันเป็นธรรมนุญทางการศึกษาที่กำหนดขั้นตอน วิธีการ มาตรการ ตลอดจนภารกิจรับผิดชอบไว้ในกฎหมายนั้น ๆ ซึ่งจะกำหนดให้มีกรมวิชาการว่าด้วยการปฏิรูป และตรวจสอบคุณภาพทางการศึกษากำหนดให้มีการตั้งกรรมการสถานศึกษา กำหนดให้มีเป้าหมาย หลักการทางการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้มีการรายงานความก้าวหน้าทางการศึกษาต่อองค์การประชาชนเพื่อให้ประชาชนทุกหมู่เหล่าได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาของชาติโดยทั่วหน้ากัน

5) ปรับปรุงพระราชบัญญัติงบประมาณให้สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายที่แท้จริงทางการศึกษา เพื่อขยายงบประมาณทางการศึกษาให้มีอัตราส่วนเพิ่มพูนขึ้น ปรับเปลี่ยนระบบการจัดสรรงบประมาณให้จัดสรรตรงไปยังจังหวัด และสถานศึกษาด้วยระบบเงินอุดหนุนตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาที่มีกระบวนการการจัดทำ และผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ ที่ปรึกษาสถานศึกษาแล้ว

6) ปรับสภาพของคณะกรรมการที่ปรึกษาสถานศึกษาให้เป็นองค์คณะบุคคลที่มีการตั้งและกำหนดบทบาทครู ผู้ปกครอง ผู้เรียน ผู้นำชุมชน นักธุรกิจ และองค์กรชุมชน ทั้งนี้ประธานกรรมการจะมาจากฝ่ายผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน ซึ่งสมาชิกในคณะกรรมการจะเลือกขึ้นเป็นประธานอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นเลขานุการ คณะกรรมการนี้จะมีบทบาทรับผิดชอบในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน การอนุมัติหลักสูตร การประเมินผลการเรียน การประเมินครู ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน งบประมาณ การใช้จ่ายของสถานศึกษา แสวงหาทรัพยากรและงบประมาณเพิ่มเติม ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินการอื่น ๆ ตามระบบการปรับปรุง และตรวจสอบคุณภาพสถานศึกษา คณะกรรมการสภาที่ปรึกษานี้จะได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบจากศูนย์การฝึกอบรมก่อนเข้ารับหน้าที่ และจะได้รับเบี้ยประชุม และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นจากงบประมาณที่สถานศึกษาได้จัดตั้งไว้

3. แนวทางของการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2547: 6-33) กำหนดแนวทางของการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปรากฏในหมวดและมาตราต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1) หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ (1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

2) หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

3) หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 34 คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรา 35 องค์ประกอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนกรรมการประเภทอื่นรวมกัน

4) หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ดังนี้

(1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุนการอุดหนุน และใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

สรุปแนวทางของการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติคือกำหนดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กำหนดจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา

4. การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา

วิเชียร วงศ์คำจันทร์ (อินเทอร์เนต, 2554) กล่าวถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ดังนี้

ภูมิปัญญา (Wisdom) หมายถึง ความรู้ ความสามารถความเชื่อ ความสามารถทางพฤติกรรม และความสนใจในการแก้ปัญหาของมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ค้นของบุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อโลกและสิ่งแวดล้อม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะมีรากฐานคำสอนทางศาสนา คติ จารีต ประเพณี ที่ได้รับการถ่ายทอดสั่งสอนและปฏิบัติสืบเนื่องกันมาปรับปรุงเข้ากับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปแต่ละสมัย ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายเพื่อความสงบสุขในส่วนที่เป็นชุมชน และปัจเจกบุคคล ซึ่งกระบวนการที่ค้นที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น จำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ ภูมิปัญญาเกี่ยวกับการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ และภูมิปัญญาเกี่ยวกับระบบการผลิตหรือประกอบอาชีพที่มีลักษณะมุ่งเน้นระบบการผลิตเพื่อตนเอง

1) ความเป็นมาและความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

โลกปัจจุบันเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารที่แพร่หลายทั่วถึงกันได้อย่างรวดเร็วไร้อาณาเขตขวางกั้น สภาพดังกล่าวมีส่วนกระทบถึงวิถีชีวิตของผู้คนพลเมืองโดยทั่วไปเพราะเป็นสภาพที่เอื้ออำนวยในการรับและถ่ายโยงเอาศาสตร์หรือภูมิปัญญาตะวันตกเข้ามา ในการพัฒนาประเทศและพัฒนาผลผลิต ตลอดจนการดำเนินชีวิตอย่างมิได้มีการปรับปรุงกับภูมิปัญญาไทยที่มีความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นที่เป็นทุนเดิมอยู่แล้วทำให้ชุมชนชนบทประสบปัญหาดังที่กล่าวว่าชุมชนล่มสลายอันมีผลรวมไปถึงความทรุดโทรมของสิ่งแวดล้อมอย่างกว้างขวาง การพยายามใช้กลไกทางการศึกษา จากเงื่อนไขที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น เป็นช่องทางในการประยุกต์เอาภูมิปัญญาชาวบ้านที่มีจุดเด่นที่สามารถพิสูจน์ตัวเองในการยืดหยัดอยู่รอดได้ท่ามกลางกระแสการล่มสลายของชุมชนและการทรุดโทรมของสิ่งแวดล้อมดังกล่าว มาสู่หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ในแนวทางของการคิดปฏิบัติจริง จากการประยุกต์ปรับเป็นภูมิปัญญาชาวบ้านหรือภูมิปัญญาไทยกับปัญญาสากล เพื่อให้ผู้เรียนค้นพบคุณค่าภูมิปัญญาที่มีในท้องถิ่นที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของชุมชน และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด นำมาซึ่งคุณภาพที่สงบสันติสุขของบุคคล ชุมชนและชาติ

2) การจัดการกระบวนการเรียนรู้กับภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้

การเรียนการสอนเป็นกระบวนการสื่อสารความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความคิดเห็น ตลอดจนเจตคติ ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี และอาจใช้เครื่องมือประกอบการสอนต่าง ๆ อีกมากมาย โดยมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้ คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้โดยปกติสุขจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพความสามารถของผู้เรียนอย่างเต็มที่เพื่อให้มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง การนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่น ตลอดจนวิทยากรท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการจัดการกระบวนการเรียนการสอนเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมายได้ตามที่ต้องการ การนำภูมิปัญญาชาวบ้าน แหล่งเรียนรู้มาใช้ในหลักสูตรการเรียนเป็นกิจกรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้เป็นชุดความรู้ในชุมชนที่มีการใช้เพื่อการดำเนินวิถีชีวิตที่ได้ผลมาในอดีตสามารถดำรงความสันติสุขแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ตลอดจนความมีคุณภาพอยู่ร่วมกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างผสมกลมกลืน เป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ได้เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยเฉพาะประชาชนชาวบ้านที่เป็นผู้เชื่อมโยงชุดความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษาเข้าสู่หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษาในแต่ละท้องถิ่น

3) การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีแนวทางดังนี้

- (1) ศึกษาหลักสูตร และสาระการเรียนรู้
- (2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศภูมิปัญญาท้องถิ่นแหล่งเรียนรู้
- (3) จัดทำแผนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์
- (4) ขอความร่วมมือกับชุมชนและตัววิทยากรท้องถิ่น
- (5) เชิญวิทยากรท้องถิ่นมาถ่ายทอดความรู้ หรือนำนักเรียนไปยังแหล่งเรียนรู้
- (6) ทำการวัด ประเมินผล
- (7) รายงานผล สรุปผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ

5. ขั้นตอนของการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ชาติดิต และคนอื่น ๆ (Shadid and other, 1982: 356) เห็นว่าแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุดคือแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ซึ่งได้จำแนกขั้นตอนหรือประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ การดำเนินการ ผลประโยชน์ และการประเมินผล ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประการแรกที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้จะรวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ทั้งบุคคลและสังคม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560: 19) ได้เสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน ออกเป็น

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน กำหนดทรัพยากรและแหล่งของทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงานหรือโดยการบริหารงานและประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่า โครงการที่ดำเนินการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินผลย่อย (formative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการที่กระทำกันเป็นระยะ ๆ หรือการประเมินผลรวม (summative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวบยอดของโครงการทั้งหมด

วิชิต นันทสุวรรณ และจำนง แรกพินิจ (2545: 46-47) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วม 5 ขั้นตอนคือ

- 1) การมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ
- 2) การมีส่วนร่วมวางแผน

- 3) การมีส่วนร่วมดำเนินการ
- 4) การมีส่วนร่วมในชั้นประเมินผล
- 5) การมีส่วนร่วมรับประโยชน์จากการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ศุกกานต์ สายบุญลี (2542: 56) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

ดังนี้

1) ส่วนร่วมในการรับรู้ในการได้รับข่าวสาร ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งที่จะรู้ข่าวสารความเป็นไปของบ้านเมือง ความรู้หรือวิชาการต่าง ๆ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรมเป็นการตกทอดทางสติปัญญาของมนุษย์จากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง สังคมหนึ่งสู่สังคมหนึ่งอันเป็นสาธารณะ

2) ร่วมคิดจากการได้รับรู้ นำมาสู่การขบคิดพิจารณา มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเสวนาแลกเปลี่ยนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพ

3) ร่วมตัดสินใจ มีโอกาสที่จะตัดสินใจรับหรือไม่รับกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชนกับชีวิตของตน อันถือว่าหากมนุษย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันแล้วผลที่เกิดขึ้นย่อมเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการสอดคล้องกับปัญหา เกิดความรักความหวังเห็นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และต้องดูแลรักษา ขั้นตอนนี้จะเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด

4) ร่วมวางแผนและดำเนินการร่วมกัน การดำเนินการร่วมกันย่อมมีพลังอย่างมหาศาลในการทำให้โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

5) ร่วมกันประเมินผล ประเมินค่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการแล้ว หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการต่อไป

6) ร่วมรับผิดชอบ การคงอยู่ของกิจกรรมนั้นไม่มีใครปฏิเสธว่าเป็นผลมาจากการรับผิดชอบ และการปฏิบัติดูแลรักษาร่วมกัน สำหรับสิ่งที่เกิดผลเสียหายมีการรับ “ผิด” เราก็จะพบกับสิ่งที่ “ชอบ” พลวัตรของกิจกรรมก็จะต่อเนื่องต่อไปเช่นกัน

7) ร่วมรับผลประโยชน์ในงานชุมชน ผลของกิจกรรมย่อมตกแก่สมาชิกชุมชน ส่วนชุมชนจะกระจายผลประโยชน์ไปสู่สมาชิกของชุมชนแต่ละคนอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของชุมชนนั้น เช่น อาจใช้วิธีเฉลี่ยผลประโยชน์ อาจใช้เกณฑ์แบ่งปันตามสัดส่วนของทุนแรงงานการจัดการหรือตามผลงาน เป็นต้น

6. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของชุมชนจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่ละปัจจัยให้ความเหมาะสม และผลประโยชน์ที่แตกต่างกันของแต่ละระดับ เช่น สถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตลอดจนความต้องการเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้จะต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจให้มีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งมีผู้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2549: 35) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริม และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาประถมศึกษา ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร เห็นว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมดังกล่าว นั้น สรุปได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

(1) โครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมจะช่วยให้ชุมชนมีความพร้อมในการสนับสนุนสถานศึกษาด้านการเงิน เพราะเป็นย่านอุตสาหกรรมย่อมทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจ

(2) ลักษณะนิสัยของคนไทยช่วยส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษา กล่าวคือ โดยทั่วไปคนไทยมีนิสัยชอบทำบุญสุนทาน ไม่ค่อยจะปฏิเสธคำร้องขอของผู้อื่น โดยเฉพาะสถานศึกษาที่เป็นสถาบันสอนบุตรหลานให้เป็นคนดี มีความรู้

(3) ระบบการเมืองการปกครองท้องถิ่น กระตุ้นให้นักการเมืองเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษา ซึ่งในช่วงที่มีการเลือกตั้ง ผู้สมัครจะต้องไปพบประชาชน และช่วยเหลือกิจกรรมของสังคมโดยเฉพาะวัดกับสถานศึกษาที่เป็นสถาบันหลักของชุมชน

2) ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน

(1) ความศรัทธาของชุมชนที่มีต่อสถานศึกษา หากสถานศึกษาส่งเสริมความศรัทธาให้กับชุมชนได้ เช่น ผลการเรียนดี นักเรียนสามารถสอบชิงทุน หรือสอบเข้าสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงได้ สถานศึกษาได้รับรางวัลชนะเลิศ ครูอาจารย์เอาใจใส่ต่อเด็ก สถานศึกษาชนะการประกวดผลงานทางวิชาการ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ชุมชนเกิดความศรัทธาต่อสถานศึกษา

(2) ชุมชนมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของสถานศึกษา และต้องมีหน้าที่ต่อสถาบัน ความรู้สึกดังกล่าวมักจะอยู่ในรูปของการเป็นศิษย์เก่า การเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการก่อตั้งและทำนุบำรุงสถานศึกษา การเป็นผู้ปกครองนักเรียน ฯลฯ

(3) ความคาดหวังของชุมชนต่อสถานศึกษา ได้แก่ ความคาดหวังว่าสถานศึกษาจะส่งสอนบุตรหลานของเขาให้เป็นคนเก่ง คนดี และคาดหวังให้สถานศึกษามีคุณภาพ ไม่เป็นรองสถานศึกษาอื่น

(4) ชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีกับสถานศึกษา หากผู้บริหารและครูเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษาให้การต้อนรับประชาชนอย่างดี สถานศึกษาเอาใจใส่บุตรหลานของประชาชน ชุมชนก็จะให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาด้วยดี

3) ปัจจัยเกี่ยวกับสถานศึกษา

(1) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารและครู ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนให้เกียรติและกำลังใจแก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษา สถานศึกษามีครูเก่า หรือศิษย์เก่า ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูอยู่ในสถานศึกษา ครูสนใจและเอาใจใส่การเรียนการสอน ฯลฯ

(2) ปัจจัยเกี่ยวกับผลงานและวิธีปฏิบัติของสถานศึกษา เช่น สถานศึกษามีชื่อเสียงด้านวิชาการ มีความเชื่อมั่นในเรื่องการเงิน สถานศึกษามีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ฯลฯ

ดังนั้นปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมมีหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน เป็นต้น

สรุปได้ว่าจากแนวคิดการมีส่วนร่วมและแนวคิดเกี่ยวกับการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์และนำมาใช้สำหรับการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อไป

7. การจัดการศึกษาโดยองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมเป็นเครือข่าย

การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมเป็นการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของหลากหลายฝ่ายหรือแบบพหุภาคีเข้ามาร่วมกันสนับสนุน และจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน โดยสถานศึกษาร่วมกับหน่วยงาน

ภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา และสื่อมวลชน เป็นต้น

มีนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมแบบภาคีเครือข่าย เช่น พิณสุตา สิริธรรังศรี (2558: 17-19) กล่าวว่า สำหรับประเทศไทยการจัดการศึกษาที่เป็นเพียงการดำเนินงานของรัฐ เอกชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพียงกลุ่มเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้การศึกษากระจายอย่างทั่วถึง ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและประชาชน แนวคิดการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ เริ่มมีมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะเมื่อมีการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้การศึกษาเป็นเรื่องของทุกคน และทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยได้บัญญัติไว้ในหลักการจัดการศึกษาประการหนึ่งว่า “ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” และการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดเรื่องเครือข่ายการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ดังนั้นกระแสของการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน องค์กร หรือสถาบันต่าง ๆ ในสังคมจึงมีมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการกำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา และการกำหนดเป็นนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ในการนี้พบว่า การมีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษาและประชาชนเป็นกลไกสำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุนและร่วมติดตามผลการจัดการศึกษาในทุกระดับทั้งระดับนโยบาย/ส่วนกลาง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา

ประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาคือ การสร้างความเข้มแข็งที่ฐานรากที่จำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น สถาบันศาสนา เอกชน และองค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่นของประชาชน มีการสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เป็นความร่วมมือของครอบครัว วัด/ศาสนสถาน โรงเรียน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันเติมเต็มเติมเต็มการจัดการศึกษาที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันในรูปแบบของการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนโดยเฉพาะองค์กรหรือสถาบันสังคมที่มีอยู่ในชุมชนหรือท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยดังกล่าวนี ใครจะเป็นผู้จัดก็ได้ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียน บ้าน วัด/ศาสนสถาน ชุมชน องค์กรชุมชน แหล่งเรียนรู้ สถาบันสังคม สถานประกอบการ เอกชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ต้องเป็นความร่วมมือและผนึกกำลังกันขององค์กรที่มีในท้องถิ่น/ชุมชนนั้น ๆ

แนวคิดและหลักการในการจัดการศึกษาดังกล่าว ยึดแนวคิดว่าเป็นการจัดการศึกษาเพื่อคนไทยที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง (ผู้เรียนเป็นสำคัญ) ด้วยการมีส่วนร่วมและบูรณาการทรัพยากรในท้องถิ่นร่วมกันบนพื้นฐานของการกระจายอำนาจโดยใช้ชุมชนเป็นฐานให้เกิดความเข้มแข็งจากฐานรากด้วยความร่วมมือขององค์กรในชุมชนทั้งการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ปัญหา และร่วมชื่นชม ที่ให้อิสระความยืดหยุ่นและความคล่องตัวกับผู้จัดการศึกษาบนความหลากหลาย และสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและสังคมไทย

สอดคล้องกับ อภิญา เวชยชัย (2547: 25) มีแนวคิดว่าครอบครัวและชุมชนต่างเป็นเครือข่ายสำคัญของสถานศึกษาบนพื้นฐานความสัมพันธ์ซึ่งเท่าเทียมกัน ครอบครัวและชุมชนช่วยเหลือ

สถานศึกษาทั้งในด้านเงินบริจาค ทรัพยากรและข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ ขณะเดียวกันก็เป็นผู้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาดังกล่าว แม้ว่าอาจจะไม่ใช่ผู้รับผลประโยชน์โดยตรงก็ตาม สภาพปัจจุบันพบว่าครอบครัวและชุมชนไม่เพียงแต่ทำหน้าที่เป็นเครือข่ายร่วมกับสถานศึกษาเท่านั้น หากแต่ยังเป็นต้นทุนทางสังคมที่สำคัญยิ่งของสถานศึกษาเพราะเป็นต้นทุนทางความคิด ความเสียสละ เอื้ออาทร ที่สถานศึกษาสามารถพึ่งพิงได้ตลอดเวลา ดังนั้นแต่ละสถานศึกษาควรถือเป็นภารกิจที่ต้องรักษาเครือข่ายทางสังคมนี้ให้แข็งแกร่ง และต้องเร่งพัฒนาความเข้มแข็งของต้นทุนทางสังคมนี้ไปพร้อมกัน

ในขณะที่ กมล สุตประเสริฐ (2547 : 13) ให้ทัศนะว่า การจัดการศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนมีส่วนสำคัญในการพัฒนานักเรียน ในส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา ควรดำเนินการประสานงานกับผู้ปกครองดังนี้

1) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพและคุณลักษณะของผู้เรียน

2) ชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองให้เห็นคุณค่าของการศึกษา และความสำคัญของการเรียนของสถานศึกษา และความรับผิดชอบของผู้ปกครองในการพัฒนาบุตรหลานของตนเองให้มีคุณภาพตามที่ต้องการ

3) ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน ได้รับการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่

4) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองที่มีความพร้อม มีกำลังความสามารถ มีกำลังทรัพย์เข้ามาสนับสนุนการพัฒนาของสถานศึกษาตามศักยภาพและความสนใจ

การมีส่วนร่วมในแง่ที่ว่าการศึกษาเพื่อคนทั้งมวลนั้น เป็นการศึกษาของสาธารณะที่คนจำนวนมากที่สุดสามารถเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งมีได้หมายถึงเข้ามาทำหน้าที่ทดแทนรัฐ หากแต่เข้าร่วมกับรัฐ ผนึกกำลังกับรัฐในกระบวนการอย่างใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรียนรู้จากประสบการณ์ และแหล่งเรียนรู้อันหลากหลายนอกห้องเรียน โดยหน่วยงานด้านการศึกษารัฐ โรงเรียนและครู จะต้องเปิดใจกว้างแก่การมีส่วนร่วมระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ตัวผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษาซึ่งก็คือชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง สถาบันทางสังคมอื่น ๆ ให้มีบทบาท (การปฏิรูปประเทศไทย, 2547: 2 – 17) ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ศึกษาตามตำราเรียนแบบเก่า นอกจากจะทำให้ผู้เรียนขาดการมีส่วนร่วมทางสติปัญญาและอารมณ์เพราะเนื้อหาวิชาการที่ตายตัวไม่ทำให้ผู้เรียนตื่นตัวรู้สึกสนุกทั้งยังไม่เชื่อมโยงกับความจริงในชีวิตและชุมชน ดังนั้น การเปิดโอกาสให้สังคมและชุมชนมีส่วนร่วมเป็นแหล่งเรียนรู้อันหลากหลาย มีชีวิตชีวาแก่ผู้เรียน เป็นเนื้อหาวิชาชีวิตที่เพิ่มทักษะ ความสามารถในการคิดอย่างรอบด้านและเชื่อมโยงประเด็นสำคัญของการมีส่วนร่วมนี้คือ ความเข้าใจอย่างใหม่ที่จะมองให้เห็นถึงศักยภาพและความรู้ที่ชุมชนมี

2) การมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา โดยเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานได้แก่ การวางแผนนโยบาย การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา การบริหารหรือจัดหางบประมาณ การตรวจสอบติดตามผลการทำงาน ตลอดจนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ผู้เรียนคือลูกหลานของชุมชน มีความสุขกับการเรียนรู้ ชุมชนได้ร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

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

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำและทำอย่างไร
- 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ
- 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ในส่วนของ ประเวศ วะสี (2547: 73) ได้แสดงทัศนคติต่อการจัดการศึกษาไว้ว่า การศึกษาไม่ใช่เรื่องของครูและโรงเรียนเท่านั้น ทุกสิ่งทุกอย่างในสังคมควรเป็นไปเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชน วัด โรงเรียน โรงงาน เพราะการศึกษาเป็นของทุกคน สังคมทุกมวลทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาซึ่งถือว่าการจัดการศึกษาเป็นของทุกคน ทุกส่วนของสังคม (All for Education) การมีส่วนร่วมของสังคมในการจัดการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการจัดการศึกษาของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้เพราะความจำกัดด้านทรัพยากรของรัฐบาลก็ดี ความไร้ประสิทธิภาพของระบบราชการก็ดีทำให้การผูกขาดในการจัดการศึกษาของรัฐบาลไม่เป็นผลดีต่อใคร ๆ ในสังคมส่วนรวม สมควรที่จะระดมสรรพกำลังของคนในชาติมาใช้ประโยชน์เพราะการศึกษายังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาของสังคม การดึงชุมชน สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม นอกจากนี้ สิปปนนท์ เกตุทัต (2547: 12) กล่าวว่า การจัดการศึกษาเป็นภารกิจร่วมกันของปวงชนทุกสถาบัน ทุกองค์กรเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน กล่าวโดยสรุปผู้ประกอบการมีความสำคัญที่จะต้องให้การศึกษากับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพโดยผู้ประกอบการจะต้องให้ออกาสส่งเสริม สนับสนุน และช่วยแก้ไขปัญหากับนักเรียนเพราะผู้ประกอบการเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและมีบทบาทที่จะต้องร่วมมือกับสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้พัฒนาไปตามศักยภาพ

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาโดยองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมแบบภาคีเครือข่าย เป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของหลากหลายฝ่ายหรือแบบภาคีเครือข่ายเข้ามาร่วมกันสนับสนุน และจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีความสอดคล้องกันอย่างเห็นได้ชัดประการหนึ่งคือต้องปรับปรุงการจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยต้องจัดการศึกษาให้มีการประสานสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสถาบันทางสังคมให้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะส่วนของผู้ปกครอง การให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมและมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนได้ทราบ เกิดความตระหนักและรับผิดชอบร่วมกันเพราะการจัดการศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ดังนั้นปวงชนจึงต้องร่วมกันจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคม ผู้ปกครอง และชุมชนควรส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตรา 8(2) และ (6) กำหนดให้สังคม บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการร่วมพัฒนาที่จะนำไปสู่ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

8. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

องค์คณะบุคคล (Commission) คือ บุคลากรในกลุ่มทำงาน กับองค์คณะบุคคลที่เป็นคณะกรรมการที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลหรือในรูปคณะกรรมการหรือการทำงานเป็นกลุ่มเป็นคณะ ดังเช่น ประกอบ กุลเกลี้ยงและสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2549: 6) ได้กล่าวว่า การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลคือ รูปแบบการบริหารงานโดยมีบุคคลหลายคนเข้าไปร่วมรับผิดชอบ กำหนด

นโยบาย ตัดสินใจ วินิจฉัย ตลอดจนวางแนวทางต่าง ๆ ไว้เป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับ พิษณุ ตุลสุข (2548: 29-31) กล่าวถึงการบริหารงานในรูปคณะกรรมการว่าเป็นการบริหารแบบประชาธิปไตย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการบริหารจะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และผลกระทบของการดำเนินการด้วย ดังนี้

1. ความหมายการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ

การบริหารในรูปคณะกรรมการ คือ รูปแบบการบริหารโดยมีบุคคลหลายคนเข้าไปร่วมกันรับผิดชอบ กำหนดนโยบาย ตัดสินใจ วินิจฉัย ตลอดจนแนวทางต่าง ๆ ไว้เป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมดังกล่าว อาจดำเนินการได้ 2 ช่องทาง คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปร่วมเป็นคณะกรรมการในการบริหารโดยตรง หรืออาจคัดเลือกตัวแทนกลุ่มของตนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเป็นคณะกรรมการทางการบริหารนั้น ๆ แทนสมาชิกเพื่อให้การบริหารสามารถสนองต่อความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้มากที่สุด

2. องค์ประกอบของการบริหารในรูปคณะกรรมการ

องค์ประกอบของการบริหารในรูปคณะกรรมการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการได้ใช้ดุลยพินิจตัดสินใจจากการอภิปรายถึงเหตุผลการดำเนินการประกอบข้อมูล ข้อเท็จจริง จึงไม่ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือภูมิหลังของบุคคล ผลของการใช้ดุลยพินิจจึงรอบคอบ และมีความเสี่ยงน้อยแต่มีข้อจำกัดคือ ความล่าช้าในการดำเนินการ องค์ประกอบของคณะกรรมการ มีดังนี้

2.1 ประธานคณะกรรมการ จำนวน 1 คน ได้มาโดยการคัดเลือกจากกรรมการที่เป็นฝ่ายตัวแทนฝ่ายต่าง ๆ เนื่องจากประธานคณะกรรมการสำคัญต่อการควบคุมให้การประชุมเพื่อการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ทางการบริหารเป็นที่ยอมรับของกรรมการทั่วไปและมีวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย

2.2 รองประธานคณะกรรมการ จำนวน 1 คน ได้มาเช่นเดียวกับประธานคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่แทนประธานกรรมการเมื่อประธานคณะกรรมการไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้

2.3 กรรมการมาจากตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ ในชุมชนและท้องถิ่นรวมถึงกรรมการโดยตำแหน่งแต่งตั้งข้าราชการประจำด้วย จำนวนกรรมการจะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดในกฎกระทรวงเป็นหลัก

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

3. หลักการบริหารแบบคณะกรรมการ

ประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลของการบริหารโดยคณะกรรมการ ต้องใช้หลักการประชาธิปไตยเป็นหลักในการบริหาร ดังนี้

3.1 ต้องมีหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ เพื่อให้กิจกรรมการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ล่วงเกินหรือละเมิดในสิทธิหรือภารกิจที่เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้ปฏิบัติ

3.2 ต้องมีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการหรือภารกิจที่ปฏิบัติเพราะการทำกิจกรรมและการใช้ดุลยพินิจต้องใช้ในการปรึกษาหารือ การพบปะหรือการประชุม หากคณะกรรมการไม่มีความรับผิดชอบอาจทำให้กิจกรรมล่าช้าหรือปฏิบัติไม่ได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด

3.3 คณะกรรมการต้องถือประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลักเพราะคณะกรรมการเป็นตัวแทนของสาธารณะ ทุกฝ่ายคาดหวังในความเป็นกลางและการก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวมในทุกกิจกรรมที่บริหาร

3.4 มีความบริสุทธิ์ใจต่อภารกิจของหน่วยงานที่เป็นคณะกรรมการต้องไม่เข้าไปเพื่อแสวงหาอำนาจหรือผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง เพราะผลแห่งการบริหารที่ไม่บริสุทธิ์ใจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทุกคนโดยรวม และทำให้ระบบงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาเสียหายไปด้วย

4. แนวทางของผู้บริหารในการบริหารในรูปคณะกรรมการ

ประกอบ กุลเกลี้ยงและสิทธิพร ลี้มบริบูรณ์ (2549: 2-3) กล่าวถึงแนวทางของผู้บริหารในการบริหารโดยคณะกรรมการว่าเป็นเรื่องค่อนข้างใหญ่ ผู้เกี่ยวข้องหรือคณะกรรมการอาจสับสนในการใช้อำนาจและอาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามได้ จึงมีหลักในการปฏิบัติดังนี้

4.1 การบริหารในรูปคณะกรรมการ มี 2 ฝ่าย ดังนี้

4.1.1 ฝ่ายสำนักงาน เป็นฝ่ายปฏิบัติการประจำและทำหน้าที่บริหารงานโดยตรง

4.1.2 ฝ่ายคณะกรรมการ เป็นฝ่ายบริหารงานทางอ้อม ใช้อำนาจบริหารทางการประชุม วินิจฉัย ตัดสินใจ หรือกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อให้ฝ่ายสำนักงานนำไปดำเนินการ

4.2 บทบาทของฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการถูกกำหนดไว้ชัดเจน ต้องยึดถือบทบาทหน้าที่ตามที่ระเบียบ กฎหมายปฏิบัติ หากไม่เข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่จะเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติได้

4.3 ฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการต้องประสานการทำงานให้เข้ากัน โดยยึดจุดหมายปลายทาง คือ ผลสำเร็จของงาน ความมีประสิทธิภาพของงาน ประโยชน์ต่อผู้รับบริการและประชาชนเป็นหลัก

4.4 การใช้อำนาจของคณะกรรมการในการตัดสิน วินิจฉัย หรือวางนโยบายใด ๆ จะตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นเหตุเป็นผล ความถูกต้อง ทั้งนี้ต้องให้การประนีประนอมเป็นหลัก ควรหลีกเลี่ยงการใช้มติหรือการลงคะแนนในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ จะเหมาะสมยิ่งเพราะสังคมของคณะกรรมการมีลักษณะคับแคบ ไม่ควรเกิดความเสียหายหรือแพ้ชนะกันในที่ประชุม

4.5 ผู้บริหารในฐานะกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการต้องมีทีมงานรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงเสนอต่อที่ประชุม พร้อมชี้แจงเหตุผลที่ชัดเจนด้วย

ในขณะที่ สนธิรัก เทพเรณู (2552) ได้กล่าวว่า การทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคลหรือการทำงานเป็นกลุ่มเป็นคณะ เชื่อกันว่าสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นการระดมสติปัญญาความคิดและประสบการณ์ของบุคคลหลายคน เพื่อพิจารณาปัญหาตัดสินหรือหาข้อยุติอย่างมีเหตุผลและโดยหลักวิชาการ คณะกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือดำเนินการอย่างถูกต้องจะมีลักษณะเป็นการกระจายอำนาจจากวิธีหาความคิดเฉลี่ยจัดความคิดที่เป็นปฏิบัติด้วยการอภิปรายประนีประนอมและผสมผสาน ตลอดจนเป็นการหาผลลัพธ์

แบบประชาธิปไตยในกรณีที่ไม่สามารถทำนายผลล่วงหน้าได้ หรือในกรณีที่มีความจำเป็นต้องตัดสินใจ แก้ปัญหาสำหรับเรื่องที่มีอิทธิพลหรืออำนาจของผู้มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งบุคคลคนเดียว ไม่กล้าตัดสินใจหรือไม่เหมาะที่จะตัดสินใจ นอกจากนี้การบริหารงานในรูปคณะกรรมการยังเป็นการสร้างความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถป้องกันความลำเอียงที่จะพึงมีขึ้นได้ ส่วนผลเสียที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น คือ ทำให้การดำเนินงานล่าช้า สิ้นเปลือง งบประมาณ และเวลา ทั้งยังขาดผู้รับผิดชอบในผลงานในระบบคณะกรรมการสมาชิกต้องรับผิดชอบในผลงานอย่างแท้จริง กล่าวคือ การบริหารงานในระบบคณะกรรมการสมาชิกต้องรับผิดชอบร่วมกันแต่สิ่งใดก็ตามถ้าถือว่าเป็นความรับผิดชอบของทุกคนแล้วมักดูเหมือนว่าไม่มีผู้ใดรับผิดชอบเลย

เลขาธิการคณะกรรมการและคณะเจ้าหน้าที่ถือเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการทำงานของคณะกรรมการให้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการแต่งตั้งคณะกรรมการตามที่ระบุไว้ โดยจะต้องมีการเตรียมและปฏิบัติภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ ซึ่งในเบื้องต้นต้องมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในด้านนโยบาย ทิศทางหรือแนวโน้มในอนาคต โอกาส ข้อจำกัดและกลยุทธ์การปฏิบัติงานในภาพรวมและเฉพาะกรณี ตลอดจนทางเลือกสำหรับการตัดสินใจพื้นฐาน มีการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะนำเข้าหารือในคณะกรรมการ วางแผนจัดทำปฏิทินเรื่องที่จะพิจารณาไว้ล่วงหน้า เสนอแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาวิเคราะห์เรื่องสำคัญๆ ก่อนนำเข้าสู่ที่ประชุม จัดเตรียมเอกสารสรุปประเด็นสำคัญและเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องนำเสนอให้คณะกรรมการศึกษาเป็นการล่วงหน้าก่อนการประชุมอย่างน้อย 3 - 7 วัน ชี้แจงรายละเอียดเป้าหมาย หรือความต้องการในการพิจารณาประเด็นสำคัญต่าง ๆ ให้ประธานกรรมการทราบก่อนการประชุมทุกครั้ง กรณีที่รับทราบภายในหรือคาดคะเนว่ากรรมการมีความคิดเห็นแตกต่างกันเป็นกลุ่มควรชี้แจงทำความเข้าใจในประเด็นสำคัญอย่างไม่เป็นทางการกับกรรมการบางกลุ่มที่คาดว่าจะทำให้ผลหรือมติการประชุมเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายที่ต้องการ และการประชุมจะรวนเรล่าช้า ทั้งนี้หากไม่มีข้อขัดข้องจำเป็นจริง ๆ เลขาธิการต้องนำเสนอเรื่องต่อที่ประชุมด้วยตนเองโดยพยายามสรุปประเด็นให้ชัดเจน กะทัดรัดและเข้าใจง่ายรวมทั้งนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยสนับสนุน ทีมเลขาธิการต้องมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ชักชวนสนับสนุนและประสานการปฏิบัติอย่างเป็นระบบทั้งด้านงานเอกสาร เทคโนโลยี การนำเสนอ และการบันทึกรายงานการประชุม

นอกจากนี้ภายหลังเสร็จสิ้นการประชุม ฝ่ายเลขาธิการต้องนำบันทึกรายงานการประชุมมาตรวจสอบและวิเคราะห์ว่า คณะกรรมการมีการมอบหมายภารกิจให้ฝ่ายเลขาธิการหรือกรรมการท่านใดบ้าง และภารกิจดังกล่าวมีภารกิจที่ฝ่ายเลขาธิการต้องสนับสนุนหรือมีกำหนดการในการปฏิบัติให้แล้วเสร็จเมื่อใด เพื่อติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม และรวบรวมนำเสนอผลหรือปัญหาอุปสรรคต่อคณะกรรมการในการประชุมครั้งต่อไป

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานในรูปคณะกรรมการเป็นการใช้กลยุทธ์ตามแนวทางประชาธิปไตยให้กลุ่มบุคคลฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในทางความคิด การปฏิบัติ การกำกับติดตามผล การปฏิบัติ รวมทั้งแก้ไขปัญหายุ่งยากร่วมกัน โดยกลไกสำคัญของการปฏิบัติ คือ การแต่งตั้งหรือพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าไปรับผิดชอบทำงาน ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและการอุทิศเวลา การกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ต้องเข้าใจชัดเจนตรงกันสามารถปฏิบัติได้และบทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลที่เป็นกรรมการโดยเฉพาะเลขาธิการและคณะเจ้าหน้าที่เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีบุคลิกแห่ง

ความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวิเคราะห์ และคาดคะเนผลด้วยความแม่นยำ ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการบริหารเพื่อการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน 2) คณะกรรมการดำเนินการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน

9. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจุบันมีแนวคิดในการบริหารองค์การด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแพร่หลายเพราะเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานทุกระดับ สำหรับความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการและนักทฤษฎีได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

9.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ดูล์ลาห์ (Douglah, 1970: 90) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างและใช้ในบริบทต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์กิจกรรมหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ สำหรับโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980: 6) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชน 4 ประการ คือ (1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไร และจะทำอย่างไร (2) มีส่วนในการดำเนินโครงการตัดสินใจว่าในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการ การร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ (3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนาและ (4) มีส่วนร่วมในการประเมินโครงการ ส่วน บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980: 483) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีอิทธิพลซึ่งกันและกันในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขาในอนาคต โดยถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ในขณะที่กุกส์โตวา (Gustova, 1990: 4) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรม หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงในกายรวม ซึ่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นส่วนที่ต้องร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน การประสานงานการบริหารงาน และการพัฒนางาน

หากจะพิจารณาในมุมมองของนักวิชาการไทย พบว่ามีความคิดที่คล้ายคลึงกัน โดย ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 138); จารุพงศ์ พลเดช (2546); ชาญชัย อาจินสมजार (2548: 13); มานิต โตเผือก (2549: 36) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยสรุปว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคคลหรือประชาชนที่ได้รับการแต่งตั้ง เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในองค์การและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายไว้อย่างกว้าง ๆ กระบวนการมีส่วนร่วมจะทำให้ทุกฝ่ายมีแรงจูงใจและแรงขับในการแสดงออกของตนเองสูงขึ้น ทำให้เกิดความคล่องตัวในการสร้างความสำเร็จในงาน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจในองค์การทั้งที่เป็นเรื่องปกติและเรื่องสำคัญ พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผน ตั้งเป้าหมาย การดำเนินการ แก้ปัญหา ตลอดจนการประเมินผลที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งร่วมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัตินั้นด้วยซึ่งทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ องค์คณะบุคคลและในส่วนของ ธีระ ฤกษ์เจริญ (2550: 206) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้

ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกันรวมถึงร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่างเพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดเพื่อแบ่งเบาภาระ หน้าที่ของผู้บริหาร สอดคล้องกับ สันติ บุญภิรมย์ (2552: 59) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือการบริหารงานของผู้บริหารงานของผู้บริหาร ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและร่วมชื่นชมยินดีในความสำเร็จขององค์กรหรือสมาชิกในองค์กรที่สังกัด และยังสอดคล้องกับ ชูทรัพย์ ภาวงศ์ (2551: 37) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในชุมชนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่อง มีโอกาสในการตัดสินใจปัญหาของชุมชน ทหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน ลงมือปฏิบัติ และทำการประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ได้กำหนดโดยประชาชน ซึ่งถ้าเป็นในด้านการศึกษามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการโรงเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษาของชุมชน กำหนดปัญหา ความต้องการร่วมกันตัดสินใจลงมือปฏิบัติและประเมินผลร่วมกัน

นอกจากนี้ คริส อาร์กิริส (Chris Argyris, n.d อ้างอิงใน จันทราณี สงวนนาม, 2551: 165) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายเพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กรทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุนและผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการทำงานขององค์กร

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติการ ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมประเมินผล มีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายอย่างกว้าง ๆ กระบวนการมีส่วนร่วมจะทำให้ทุกฝ่ายมีแรงจูงใจและแรงขับในการแสดงออกของตนเองสูงขึ้น ทำให้เกิดความคล่องตัวในการสร้างความสำเร็จในงาน

9.2 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมขึ้นในองค์กรหรือไม่คือผู้นำ จากแนวคิดของเฮาส์ (House: 1974) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือผู้นำที่มีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

- 1) มีการแบ่งปันข่าวสารข้อมูล (Sharing of Information) หมายถึง ปริมาณข่าวสารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับมีจำนวนมากน้อยเพียงใด และการใช้ข้อมูลในการบริหารมากน้อยเพียงใดและอย่างไรกับผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เอาใจใส่กับความ

คิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อเท็จจริง และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ค่อยแสดงออก ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารกับคนอื่น

2) การแบ่งปันอำนาจ (Sharing of Power) หมายถึง ผู้นำกระจายอำนาจไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อยเพียงใด กระตุ้นให้มีการเสนอทางเลือกต่าง ๆ ชะลอการประเมินทางเลือกไว้จนกว่าจะเสนอออกมาหมดแล้ว ชี้แนะกระบวนการกลั่นกรองทางเลือกเลือกแนวทางแก้ไข การตัดสินใจต้องไม่เป็นระบบประจำ ซ้ำซาก (Routine) ข้อมูลในการตัดสินใจต้องไม่เป็นมาตรฐานเกินไป และไม่เป็นระบบศูนย์กลาง

3) การแบ่งปันอิทธิพล (Sharing of Influence) คือ การยอมรับในอิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อยเพียงใด ในการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องให้เวลากับสมาชิกในการเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพต่อเมื่อรู้ถึงความจำเป็นในเรื่องของเสรีภาพที่ได้รับ รู้สึกถึงความชอบธรรมของตนต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้สึกถึงความสามารถของตนในการเข้าร่วมตัดสินใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของตน

องค์ประกอบทั้ง 3 ประการจะเป็นตัวบ่งชี้บรรดาผู้นำในองค์กรต่าง ๆ ได้เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานได้มากน้อยเพียงใด ความมากกว่าหรือน้อยกว่าจะเป็นตัวที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานว่าเป็นเชิงบวกหรือเชิงลบ (Positive or Negative) ซึ่งธรรมชาติของการบริหารแบบมีส่วนร่วมประการหนึ่ง คือ การลดอำนาจ (Reduce Power) ของผู้บริหารให้อยู่ในภาวะที่เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับผู้ปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับ แอนโทนี (Anthony, 1978) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญในการบริหารของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการดังนี้

1) ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ (Subordinate Involvement) โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนเองและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

2) สิ่งที่ต้องตัดสินใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (Involvement in Important Decisions or Issues) การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ โดยสำคัญดังกล่าวเป็นความสำคัญของทั้งองค์กรและตัวผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บริหารเลือกเฉพาะเรื่องที่ไม่สำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมลักษณะเช่นนี้ไม่ใช่ลักษณะที่ถูกต้องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3) มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Shared Authority) ตามหลักการแล้ว การแบ่งอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลง แต่การแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบงานมากขึ้น ถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจส่วนนี้และไม่ยอมแบ่งปันการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาการบริหารแบบมีส่วนร่วมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้

ในขณะที่ สวานส์เบิร์ก (Swansburg, 1996) ศาสตราจารย์แห่งวิทยาลัยการอพยพจอร์เจียได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1) การไว้วางใจกัน (Trust) การไว้วางใจกันถือว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงานฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรมอบการตัดสินใจเท่าที่จะสามารถทำได้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2) ความผูกพัน (Commitment) การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อการและการที่บุคคลในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์การจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์การ

3) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and Objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหารร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ (Autonomy) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

5) คุณลักษณะอื่น ๆ (Other characteristics) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรเป็นเรื่องของการให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมไม่ใช่การกีดกันคนออกไปจากการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมนั้นต้องเป็นไปโดยความสมัครใจไม่ใช่การบังคับ

นอกจากนี้ เดวิส (Davis, 2000) ยังได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม (Environment) ให้มีโอกาสนในการมีส่วนร่วมในการบริหาร

2) องค์การ (Organization)

3) มีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงาน (Employee) ให้มีโอกาสนในการมีส่วนร่วมในการบริหาร

4) ภาวะผู้นำ (Leadership)

5) การใช้เทคโนโลยี (Technology) ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เท่าเทียมกัน การให้อำนาจการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ นั้น มีโครงสร้างการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใสและคำนึงถึงความต้องการมีส่วนร่วม

9.3 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการทางการบริหารได้กำหนดรูปแบบการจัดการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันไปดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2549: 14) ได้เสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 รูปแบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การปรึกษาหารือ (Consultative Management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ (Committee) รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมี

ส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการด้วย ระบบการปรึกษาหารือนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป

2) กลุ่มคุณภาพ (Q.C. Circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มบุคคล 3-10 คน ที่อยู่หน่วยงานเดียวกัน รูปแบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติ หรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอนคือการวางแผน P (Plan) การปฏิบัติ D (Do) การตรวจสอบ C (Check) และ การปรับปรุงแก้ไข A (Action) หรือ PDCA นั่นเอง

3) ระบบข้อเสนอแนะ (Suggesting System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผลมากในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่วไปที่มีทักษะเป็นกล่องหรือตู้รับฟังความคิดเห็น รูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด

4) ระบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ (Employee Ownership Plan) รูปแบบนี้พบมากในการบริหารกิจการแบบบริษัท หน่วยงานเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจโดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัทหรือบริษัทอาจจ่ายโบนัสส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปี จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเอง และมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ร่วมกัน

สำหรับ สันติ บุญภิรมย์ (2552: 59-65) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามามีส่วนร่วมกับผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมโดยทั่วไป มี 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมงานกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระ หรืออาจจะมีการแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่ คณะกรรมการสามารถช่วยเหลือผู้บริหารได้มากเนื่องด้วยคณะกรรมการได้ช่วยกันกลั่นกรองอย่างรอบคอบในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะการดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเป็นนักประชาธิปไตยที่แท้จริง

2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของ ผู้บริหารก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เนื่องด้วยผู้บริหารมีภาระมาก ต้องทำงานรอบด้าน อาจจำเป็นต้องมีผู้ช่วยเหลือกลั่นกรองงาน ชี้แนะในรายละเอียดหรือเป็นที่ปรึกษาบรรยายสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในความชัดเจนในเรื่องนั้น ๆ

สอดคล้องกับ วินัย ดิสงส์ (2552: 12-13) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหารือ (Consulting Management) ช่วยคิดตัดสินใจและร่วมทำงาน เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา กรรมการที่ปรึกษา

2. รูปแบบการร่วมเสนอแนะ (Suggestion System) โดยวิธีการจัดประชุมรับฟังข้อเสนอแนะในแบบฟอร์มหรือเสนอแนะผ่านเทคโนโลยี เป็นต้น

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม (Team Working) รูปแบบการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของธุรกิจหรือเป็นเจ้าของรับผิดชอบงานบริหาร

นอกจากนี้ จันทราณี สงวนนาม (2551: 170) ได้นำเสนอรูปแบบการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ใช้กับกลุ่มงานเฉพาะกิจและในรูปแบบคณะกรรมการ (Special Task Forces and Committee)
2. ใช้ในรูปแบบของกรรมการให้คำแนะนำ (Consulting)
3. ใช้การติดต่อสื่อสารแบบการเปิดประตู (Open Door)
4. ใช้การระดมความคิด (Brain Storming)
5. ใช้การฝึกอบรมแบบต่าง ๆ (Training)
6. ใช้การบริหารแบบมีจุดประสงค์ (MBO)

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะช่วยให้บุคลากรช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง เป็นการพัฒนาคุณภาพการตัดสินใจทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยทั่วไปมีอยู่ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระหรืออาจจะแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่
2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ
3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม (Team Working)

9.4 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการที่กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมหลายท่าน ดังเช่น สันติ บุญภิรมย์ (2552: 59-65) กล่าวว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถ้าดำเนินงานโดยประสบความสำเร็จ กระบวนการกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาการบริหารบางอย่างได้โดยการใช้องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ต่อสถาบันหรือระบบการศึกษา

1. ความกระฉ่างในจุดประสงค์ เป้าหมายที่ให้คำจำกัดความอย่างชัดเจนส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันของการตกลงและความผูกพันภายใน คณะครูจะเข้าใจเป้าหมาย และมีความผูกพันกับการนำออกไปใช้เพราะเขามีส่วนร่วมในการรวบรวม การมีส่วนร่วมในการออกแบบกลยุทธ์นำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทายยิ่งขึ้นและระดับการจูงใจสู่การทำเป้าหมายเหล่านั้นบรรลุ

2. มีความผูกพันและประสานงานมากขึ้นต่อการตัดสินใจ เป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับสามารถใช้เพื่อประสานการตัดสินใจและการกระทำของครูและผู้บริหารในขอบข่ายจำนวนหนึ่งเป้าหมายที่สร้างขึ้นร่วมกันเป็นจุดรวมที่สำคัญและเป็นจุดอ้างอิงสำหรับการตัดสินใจ

3. การแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่เห็นพ้องกันให้กลไกสำหรับแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยหรือบุคคลขององค์การ เป้าหมายให้กรอบของข้อตกลงภายในทั้งหมดซึ่งสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

4. ความสามารถในการปรับตัวสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป้าหมายที่ตัดสินใจร่วมกันช่วยเพิ่มความสามารถขององค์การเพื่อตอบสนองสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดตั้งเป้าหมายอย่างต่อเนื่องที่โรงเรียนเข้าร่วมในการประเมินตนเองในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าและประสิทธิผลของโปรแกรมเป็นตัวนำที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและคณะครูเพื่อวิเคราะห์กันในสภาวะการเปลี่ยนแปลงและเพื่อหาคำตอบของปัญหาร่วมกัน

5. ปรับปรุงใหม่กระบวนการตั้งเป้าหมายแบบมีส่วนร่วมให้โอกาสอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงระดับพลังงานองค์การเสียใหม่ให้การประเมินเพื่อความเป็นเลิศ

สำหรับ จันทรานี สงวนนาม (2551: 168) ได้เสนอข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

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

ในขณะที่ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2549: 74-75) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิด และอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่า สิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้หรือไม่

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถ และทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (Team Spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ส่วนแนวคิดของ แอนโทนี (Anthony, 1978) สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ สรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
2. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานราบรื่น
3. ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น
4. ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น
5. ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น
6. ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น การที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้น
7. ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น
8. ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

นอกจากนี้ เดวิส (Davis, 2000) ได้สรุปประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น คุณภาพของงานดีขึ้น ได้รับความคิดเห็นมากขึ้น มีแรงจูงใจมากขึ้น มีความรู้สึกยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้นับถือตนเองมากขึ้น มีความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น มีความ

ร่วมมือกันมากขึ้น ลดความเครียดลงได้ มีความผูกพันต่อเป้าหมายของงานสูงขึ้น ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ลดอัตราการแลกเปลี่ยน ลดการขาดงาน และมีการสื่อสารกันดีขึ้น และกอร์ดอน (Gordon, 1999) ได้สรุปถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการสูงขึ้น ลดอัตราการเปลี่ยนงาน ลดการขาดงาน ลดการร้องเรียนและข้อข้องใจต่าง ๆ ลง ทำให้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น และมีเจตคติต่องานและหน่วยงานดีขึ้น

กล่าวโดยสรุปว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดปัญหาต่าง ๆ เพิ่มกำลังใจของพนักงานหรือสมาชิก อันจะเป็นผลให้เกิดการยอมรับ และมีความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกัน และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

คำว่า รูปแบบ (Model) มีการเรียกหรือใช้คำเรียกที่แตกต่างกันหลากหลาย เช่น รูปแบบ หรือ โมเดล หรือ ตัวแบบ หรือ แบบจำลอง หรือต้นแบบ เป็นต้น สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ใช้คำว่า รูปแบบในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจะศึกษาเกี่ยวกับความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ การพัฒนารูปแบบ การตรวจสอบและการประเมินรูปแบบ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นคำที่ใช้สื่อความหมายหลายอย่าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว รูปแบบจะหมายถึงวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบของอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น แบบจำลองสิ่งต่าง ๆ หรือรูปแบบในการพัฒนาสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พลอเตอร์และพอล (Procter and Paul 1978: 174) ให้ความหมายคำคำนี้ไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่คือ Model ที่หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง ความหมายนี้ตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model หมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น Model หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 864X เป็นต้น ในขณะที่ บาร์โด และ ฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982: 245) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ว่า รูปแบบมีลักษณะเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรม เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัติของสิ่งนั้น โดยอธิบายว่ารูปแบบประกอบด้วยเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจและการนำไปใช้ สำหรับ โทซีและแครอล (Tosi & Carroll, 1982: 74) กล่าวว่ารูปแบบอาจสร้างเป็นของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ จนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อน และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ สอดคล้องกับ สโตนเนอร์และวานเกิล (Stoner and Wankel, 1986: 44) ที่กล่าวว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่สนใจ เพื่อจัดทำเป็นรูปแบบให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นได้ง่ายขึ้น คีเวส (Keeves, 1988: 559) ให้นิยามว่ารูปแบบทางสังคมศาสตร์ หมายถึง การแสดงโครงสร้างหลักของสิ่งต่าง ๆ เพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์

ของตัวแปร และ ไรย์ (Raj, 1996: 45) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมายดังนี้ 1) รูปแบบ คือรูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอนเวลา และเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

นอกจากนี้ กู๊ด (Good, 2005: 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้ ส่วน ทิงค์เอ็กซิสต์ (Thinkexist, 2008: 1) กล่าวว่า รูปแบบ (Model) เป็นแบบจำลองขั้นตอนหรือระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่เขียนไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนที่แสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในขณะที่ เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550: 25-28) ให้นิยามคำว่า รูปแบบหรือแบบจำลอง คือ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งถ่ายทอดความคิดความเข้าใจจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวให้ปรากฏ โดยการสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ ให้เข้าใจง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างเป็นระบบ และ ทิศนา แชมมณี (2552: 42) ได้อธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง เครื่องมือทางความคิดเพื่อใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ หรือจากทฤษฎี หลักการต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบตามแนวคิดของนักการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบทางสังคมศาสตร์ หมายถึง แบบจำลอง หรือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งถ่ายทอดความคิดความเข้าใจจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมกันเป็นโครงสร้างหรือชุดขององค์ประกอบหรือเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม สามารถจำแนกได้สองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรมและรูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม

2. ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการด้านต่าง ๆ ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันออกไป สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น จอยส์และเวลล์ (Joyce and Well, 1985: 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบ การสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information-Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติ

3. Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

สำหรับ สไตเนอร์ (Steiner, 1998: 148) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง 2) รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลอง เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

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

1. รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue models) เป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดหาเหตุผลโดยใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ และไม่ค่อยใช้ในสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างของรูปแบบประเภทนี้ที่ใช้ในทางการศึกษา คือ รูปแบบที่เกี่ยวข้องขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนของนักเรียนในโรงเรียนเกี่ยวข้องกับจำนวนนักเรียนที่เข้ามาและออกไป โดยที่จำนวนที่เข้ามาจากหลายแหล่งหรือหลายปัจจัย เช่น เกณฑ์อายุ เขตพื้นที่ การย้ายเข้ามาอยู่ของผู้ปกครอง ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกไปจากหลายแหล่งหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น อพยพตามผู้ปกครองออกไปอยู่ที่อื่น สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียน รูปแบบนี้มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและการทำนายในอนาคตซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนและการกำหนดนโยบายได้รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic models) เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูดภาษาท่าทางและรูปภาพ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด จำแนกเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ หลักการจุดมุ่งหมาย วิธีการ กระบวนการ และการประเมินผลอย่างเป็นขั้นตอน โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ของรูปแบบที่อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ แต่รูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขาดความชัดเจนแน่นอนที่ยากต่อการทดสอบ ฉะนั้นรูปแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการใช้ภาษา

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

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

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

นอกจากนี้ บรรจง เจริญสุข (2552: 68) ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบว่า มีหลายประเภทด้วยกัน ในแต่ละสาขาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงสาเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป รูปแบบในการวิจัยมีความหลากหลาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบที่ใช้ นั้นมีลักษณะของการบูรณาการระหว่างรูปแบบเชิงภาษา (Semantic models) และรูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic models) ดังนั้นรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยนี้ จึงเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาเพื่อให้เห็นมโนทัศน์ ซึ่งเป็นโครงสร้างทางความคิดอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกิจกรรมดำเนินงานเป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะพยายามเชื่อมโยงให้เข้ามาสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะกระบวนการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การติดตามและประเมินผล

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้ ฮัสเซนและโพสเล็ทเวท (Husen and Postlethwaite, 1994: 386; ทิศนา แคมมณี, 2552: 220) ได้แบ่งและอธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ/สังเกตได้
2. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น/ปรากฏกลไกล เชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา
3. รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอดความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา/ช่วยสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

ในขณะที่ บาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 1982: 70-76) กล่าวว่า รูปแบบประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ ตัวอย่าง เช่น รูปแบบที่มีลักษณะ บางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงองค์ประกอบย่อยของระบบที่ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลย้อนกลับจากสภาพแวดล้อม และได้เสนอว่า องค์ประกอบของรูปแบบในเชิงระบบสังคม ควรประกอบด้วย

1. สถาบัน (Institution) เป็นระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นแนวทาง และมีการนำเอาแนวปฏิบัติมาใช้ หน่วยย่อยของสถาบันแบ่งออกเป็น บทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) ในบทบาทนั้นจะหมายถึงลักษณะของตำแหน่งหน้าที่และสภาพซึ่งอยู่ภายใต้สถาบันเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท ในส่วนของความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานของสังคมหรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาทที่สมบูรณ์ ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ภายในสถาบัน แนวคิดนี้เองทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปในรูปของการจัดลำดับชั้น โดยกำหนดให้บทบาทหนึ่งมีบทบาทต่อเนื่องไปกับอีกบทบาทหนึ่งต่อไปเรื่อย ๆ จนทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

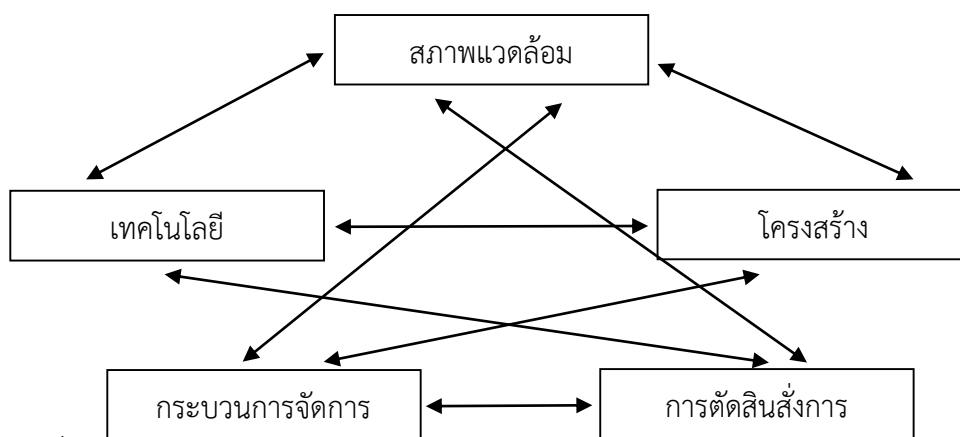
1. หลักการของรูปแบบลักษณะเป็นแนวความคิดภาพรวมที่ใช้ในการกำหนดกระบวนการหรือวิธีการและกิจกรรมการดำเนินงานในลักษณะของความสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่อง

2. จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของรูปแบบ มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดผลในแต่ละกิจกรรมหรือวิธีการในรูปแบบ โดยสามารถตรวจวัดและประเมินผลได้

3. วิธีการ/กระบวนการของรูปแบบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรูปแบบ โดยเรียงลำดับก่อนหลังและมีความต่อเนื่องกันของกิจกรรมการดำเนินงาน

4. การประเมินผลของรูปแบบ มีลักษณะเป็นวิธีการ เพื่อให้ทราบว่าผลการดำเนินงานของรูปแบบนั้นประสบความสำเร็จเพียงใด เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสิน

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



ภาพที่ 1 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ (Systems Model) ของ Brown and Moberg

นอกจากนี้ คักตา สถาพรวงษา (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบมี 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ

แนวคิด ส่วนที่ 2 คือ ระบบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 คือ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 คือ เงื่อนไขของรูปแบบ และ เลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบมีอยู่ 2 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) กลไกของรูปแบบซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการทำหน้าที่ของรูปแบบเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้น คงอยู่ และ ล้มสลายของรูปแบบที่สร้างขึ้น และจากผลการวิจัยของ พนมศศิวิทย์ โนรี (2556) ที่ได้ศึกษาและ พัฒนารูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ ขอบข่ายการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยของ ชาญทนต์ บุญรักษา (2556) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการใช้ทรัพยากรร่วมกัน 2) คณะกรรมการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน 3) ขอบข่ายการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และ 4) กระบวนการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกัน รวมทั้งผลการวิจัยของ จิรภัทร มหาวงศ์ (2558) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของเครือข่าย 2) ลักษณะของเครือข่าย 3) คณะกรรมการบริหารเครือข่าย 4) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และ 5) กระบวนการบริหารเครือข่าย

กล่าวโดยสรุป รูปแบบไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งระบบขององค์การหรืองานบางส่วนขององค์การก็ตาม ผู้ออกแบบไม่สามารถออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบนั้น ๆ ได้ทั้งหมด เพราะจะมีรายละเอียดและความสลับซับซ้อนมากเกินไป การออกแบบรูปแบบจึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบที่สำคัญของระบบเท่านั้น โดยมีสมมุติฐานว่าหากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้วการดำเนินงานขององค์การจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ค่อนข้างจะแน่นอน ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบควรประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) บริบทของรูปแบบ (Context) 4) ตัวป้อนของรูปแบบ (Input) 5) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 6) กระบวนการของรูปแบบ (Process) 7) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ และ 8) ผลผลิตของรูปแบบ (Output) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และประยุกต์องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหรือการพัฒนางานมาเป็นกรอบในการศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน 2) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน 3) ขอบข่ายการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน และ 4) คณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน

4. กระบวนการพัฒนารูปแบบ

นักการศึกษาได้เสนอกระบวนการพัฒนารูปแบบไว้หลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่จะมีแนวคิดหลักการคล้ายกันโดยต้องการให้มีรูปแบบที่มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้

สตรีกแลนด์ (Strickland, 2006) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ

(Design) การพัฒนา (Development) การนำไปทดลองใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model” สอดคล้องกับ เมียชัน และ คีตอวรี (ธนีนาฎ ญ สุนทร. 2551 : 77-78 ; อ้างอิงจาก Meason and Khedourri. 1985) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบ ดังนี้ 1) รวบรวมปัญหา (Problem formulation) 2) สร้างรูปแบบ (Model construction) 3) ทดสอบรูปแบบ (Testing the model) 4) การนำรูปแบบไปใช้ (Implementation) และ 5) การปรับปรุงรูปแบบ (Model updating) และ รัตนะ บัวสนธ์ (2552: 13-15) กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการพัฒนานวัตกรรมหรือรูปแบบว่า เป็นกระบวนการของการวิจัยและพัฒนาซึ่งกระบวนการดำเนินงานที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันตามลำดับ กล่าวคือ ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนหนึ่ง ๆ จะได้รับการนำไปใช้สำหรับดำเนินงานในขั้นตอนต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด แต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สังเคราะห์ สสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา หรือความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรม ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม และขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่นวัตกรรม รวมทั้ง วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553: 8-9) กล่าวสรุปว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

ในขณะที่ บุญชม ศรีสะอาด (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่า อาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างหรือพัฒนารูปแบบ โดยจะมีการสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพการณ์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้าซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยสารสนเทศจากการศึกษาองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วจึงเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร/กิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ดังนั้นผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อนสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัวแต่สามารถอธิบายผลได้มาก เป็นต้น ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

2. ทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้สร้างหรือพัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าวเพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวคิด รูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้วหรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งในขั้นนี้บางครั้งใช้คำว่าทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ

กล่าวโดยสรุป กระบวนการพัฒนารูปแบบประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์สภาพปัญหาและสภาพแวดล้อม การสร้างรูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ การทดสอบรูปแบบ การนำรูปแบบไปใช้จริง และการปรับปรุงรูปแบบ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท โดยการศึกษาสภาพและแนวทาง การสร้าง

รูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ การทดลองใช้ และการประเมินรูปแบบเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของรูปแบบที่ดี

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

1. รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวคิดและแสดงความสัมพันธ์ของแนวความคิด ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาตามมาได้อีกด้วย
2. โครงสร้างของแนวความคิด และความสัมพันธ์ดังกล่าว จะต้องสามารถปฏิบัติ (Operation) และวางอยู่ในรูปแบบขององค์การ (Organization) ได้ หมายความว่า แนวความคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามและตรวจสอบได้อีกด้วย
3. รูปแบบจะต้องยึดหลักการและอยู่บนพื้นฐานทางการบริหารหรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว

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

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

สอดคล้องกับ ฮูเซนและโพสลิวเวท (Husen and Postlethwaite, 1994: 286) ได้กล่าวว่ารูปแบบที่ดี มีประโยชน์ ควรจะมีคุณลักษณะดังนี้ คือ

1. รูปแบบควรจะนำไปสู่การทำนายของผลที่จะเกิดภายหลังได้ด้วยข้อมูลจากการสังเกตที่น่าเชื่อถือได้
2. โครงสร้างของรูปแบบควรจะแสดงให้เห็นถึงบางสิ่งบางอย่างที่เป็นกลไกเชิงเหตุผลซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา
3. รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น
4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์และการถดถอยจะนำมาใช้ในช่วงแรกของการตรวจสอบ เพราะว่าอาจจะบอกได้ถึงตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา ดังนั้นสหสัมพันธ์และการถดถอยจะสามารถนำไปสู่การสร้างรูปแบบได้

กล่าวโดยสรุป รูปแบบที่ดีจะต้องประกอบด้วย 1) ควรเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง 2) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา 3) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่ง

เป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา 4) รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การแสวงหาคำตอบที่ความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น

5. การตรวจสอบและการประเมินรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ อาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง (อุทุมพร จามรمان, 2554: 23) คือ 1) การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร 2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites)

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

1. การตรวจสอบโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making model) แต่อย่างไรอย่างหนึ่ง แต่การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจาร์ณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการตรวจสอบ

2. เป็นรูปแบบการตรวจสอบที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะตรวจสอบ ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบอย่างแท้จริง

3. เป็นแบบที่ใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ โดยให้ความเชื่อถือไว้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณวุฒิที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิตนเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

ในขณะที่ พูลสุข หิงคานนท์ (2551: 53-55) ได้ศึกษาและสรุปว่า การทดสอบรูปแบบทางสังคมศาสตร์หรือพฤติกรรมศาสตร์ สามารถดำเนินการตรวจสอบรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนการวิจัยทางการศึกษาดำเนินการทดสอบโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือเป็นการวิจัยเชิงปริมาณมากเกินไปบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนและลึกซึ้งจึงประเมินโดยอาศัยความรอบรู้ของ

ผู้ทรงคุณวุฒิจะช่วยให้การตรวจสอบแบบจำลองทางการศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ จินตนา ศักดิ์ภู่อราม (2553: 13-14) ยังได้สรุปแนวคิดและเสนอการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะดำเนินการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะประเด็นที่นำมาพิจารณาไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ แต่จะบูรณาการปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในเรื่องที่จะประเมินที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง

3. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือการประเมิน จะถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเที่ยงธรรมและมีคุณยพินิจที่ดี มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาจะเกิดจากประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

4. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานตาม อรรถยาศัยและความถนัดของแต่ละบุคคล นับแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ ซึ่งมีการประเมินรูปแบบลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

คัมภีร์ สุดแท้ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 2 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 11 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 6 องค์ประกอบย่อย และผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับ ธีรวิฑูร ชมใจ (2554) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี พบว่า รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ 2) ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ 3) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการระดมทรัพยากร ซึ่งผลการประเมินความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีไปปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชาญทงค์ บุญรักษา (2556) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการใช้ทรัพยากรร่วมกัน 2) คณะกรรมการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน 3) ขอบข่ายการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และ 4) กระบวนการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันการอาชีวศึกษามีความเหมาะสม และผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษามีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันการอาชีวศึกษาไปใช้ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และ จิรภัทร มหาวงศ์ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

ได้แก่ 1) หลักการของเครือข่าย ประกอบ ด้วยหลักการมีส่วนร่วม หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล และหลักความรับผิดชอบ 2) ลักษณะของเครือข่าย 3) คณะกรรมการบริหารเครือข่าย 4) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และ 5) กระบวนการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การประสานงาน การดำเนินงาน และการปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กล่าวโดยสรุป การตรวจสอบรูปแบบสามารถทำได้โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ และในส่วนของ การประเมินรูปแบบส่วนใหญ่จะประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ การทดสอบรูปแบบทางสังคมศาสตร์หรือพฤติกรรมศาสตร์ สามารถดำเนินการตรวจสอบรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนการวิจัยทางการศึกษาดำเนินการทดสอบโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะดำเนินการวิเคราะห์ห้วงวิจรรย์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะประเด็นที่นำมาพิจารณาไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ แต่จะบูรณาการปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นเครื่องมือการประเมิน จะถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเที่ยงธรรมและมีคลยพินิจที่ดี มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาจะเกิดจากประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

บริบทของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 116 หมู่ 4 ถนนพหลโยธิน ตำบลตากออก อำเภอ บ้านตาก จังหวัดตาก วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เริ่มจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2540 โดยขอใช้พื้นที่ “ทุ่งเลี้ยงสัตว์ป่าพระบาท” จำนวน 200 ไร่ ที่ดินตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านตากออก อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก โดยกระทรวงมหาดไทยได้อนุมัติให้ใช้พื้นที่ได้เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2540 และกรมอาชีวศึกษาได้จัดสรรงบประมาณ จำนวน 8,980,000.- บาท เพื่อก่อสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบการ บ้านพัก และระบบสาธารณูปโภค ซึ่งอาคารเรียนและอาคารประกอบการดังกล่าวเป็นอาคารเรียนชั่วคราว ซึ่งสร้างแล้วเสร็จเมื่อ วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ.2541 ระยะเวลาในการก่อสร้าง 240 วัน เปิดทำการเรียนการสอน เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2541 จำนวน 2 แผนกวิชา คือแผนกวิชาช่างยนต์และแผนกวิชา พณิชยการ มีจำนวนนักศึกษาในปีการศึกษาแรก 74 คน (งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก, 2560: 8-22).

1. สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ปัจจุบันเปิดทำการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 5 สาขาวิชาคือ สาขาวิชาเครื่องกล สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชาโลหะการ สาขาวิชา การบัญชี และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 4 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล สาขาวิชาเทคนิคไฟฟ้า

สาขาวิชาเทคนิคโลหะ ได้จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2557 รายละเอียดสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา มีดังนี้

1.1 จำนวนผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนผู้เรียนจำแนกตามระดับชั้น หลักสูตร เพศ

ระดับชั้น	หลักสูตร				รวม		
	ปกติ +ทวิภาคี		เทียบโอนฯ		ชาย	หญิง	ทั้งหมด
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง			
ปวช .1	108	38	-	-	108	38	146
ปวช .2	127	51	-	-	127	51	178
ปวช .3	130	38	-	-	130	38	168
รวมระดับ ปวช.	365	127	-	-	365	127	492
ปวส .1	53	20	-	-	53	20	73
ปวส .2	67	43	-	-	67	43	110
รวมระดับ ปวส.	120	63	-	-	120	63	183
รวมทั้งหมด	485	190	-	-	485	190	675

ตารางที่ 3 จำนวนผู้บริหารและครูจำแนกตามสถานภาพ เพศ วุฒิการศึกษา

ผู้บริหาร/แผนกวิชา	จำนวน (คน)	สถานภาพ			เพศ		วุฒิการศึกษา			
		ข้าราชการ	พนักงานฯ	อัตราจ้าง	ชาย	หญิง	ป. เอก	ป. โท	ป. ตรี	ต่ำกว่า
ผู้บริหารและรองฯ	3	3	-	-	1	2	1	2	-	-
แผนกวิชาเครื่องกล	5	1	2	2	5	-	-	-	5	-
แผนกวิชาโลหะการ	6	2	2	2	6	-	-	-	6	-
แผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง	5	3	1	1	4	1	-	2	3	-
แผนกวิชาบริหารธุรกิจ	6	-	5	1	2	4	-	-	6	-
แผนกวิชาสามัญฯ	8	3	4	1	2	6	-	1	7	-
รวมทั้งหมด	33	12	14	7	20	13	1	5	27	0

2. เกียรติประวัติของสถานศึกษา

ผลงานที่ภาคภูมิใจของสถานศึกษาในรอบปีการศึกษา 2560

1. รางวัลสภาวิจัยแห่งชาติ ประจำปีการศึกษา 2560 ชื่อผลงาน เครื่องมือช่วยถอดประกอบยางรถจักรยานยนต์

2. รางวัลชมเชย การประกวดสิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ระดับภาค จากการคัดเลือกระดับ อาชีวศึกษาจังหวัดตาก ในระดับภาค ภาคเหนือ ครั้งที่ 29 วันที่ 4 – 7 มกราคม 2561 ณ วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี ดังนี้

- เครื่องมือช่วยถอดประกอบยางรถจักรยานยนต์ ระดับ ปวช. สาขางานยานยนต์
- อุปกรณ์เพิ่มสัญญาณ wifi ระดับ ปวช. สาขางานไฟฟ้า
- เครื่องเตือนไฟฟ้า ระดับ ปวช. สาขางานไฟฟ้า
- กั้นหันน้ำผลิตไฟฟ้าพลังงานน้ำไหล ระดับ ปวช. สาขางานไฟฟ้า
- ฉากป้องกันเครื่องตัดเตอร์บาดนิ้ว ระดับ ปวช. สาขางานผลิตภัณฑ์
- สเปรย์สมุนไพรสพาคหน้า ระดับ ปวช. สาขางานการบัญชี
- เรือสุวรรณหงษ์ ระดับ ปวช. สาขางานการบัญชี

3. เป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

เป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560 ซึ่งประชาคมของสถานศึกษาให้ความเห็นชอบมีดังนี้

ด้าน	เป้าหมายความสำเร็จ
1. ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมของแต่ละระดับชั้นผ่านเกณฑ์ประเมินของสถานศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 - ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ และได้อบรมคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 95
2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ครูทุกคนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพและบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงและ 3D ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของรายวิชาที่สอน - ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ตามลักษณะงานในสาขาวิชาที่เรียน - ครูทุกคนมีนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนการสอน และมีสื่อการสอนทุกรายวิชา
ด้าน	เป้าหมายความสำเร็จ
	<ul style="list-style-type: none"> - สถานประกอบการพึงพอใจผู้สำเร็จการศึกษาที่ออกไปทำงาน คิดเป็นร้อยละ 85 - มีการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - วางรูปแบบการบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ บริหารโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

	<ul style="list-style-type: none"> - มีปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน และปฏิบัติได้จริง - มีการปรับปรุงระบบการทำงานครบรูปแบบ PDCA
4. ด้านการบริการทางวิชาการและวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนและองค์กรท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 65 - ออกบริการทางวิชาการวิชาชีพแก่ชุมชน คิดเป็นร้อยละ 95
5. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ครูผู้สอน สามารถจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้ คิดเป็นร้อยละ 95 - ครูผู้สอนมีนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 95 - จำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัยและโครงการ ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ไม่น้อยกว่า 65 ผลงาน
6. ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก	<ul style="list-style-type: none"> - จัดโครงการ/กิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ไม่น้อยกว่า 10 โครงการ/กิจกรรม - นักเรียน นักศึกษา เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 - ผลการประเมินตนเองมีระดับคุณภาพเฉลี่ย 4.00
ด้าน	เป้าหมายความสำเร็จ
8. ด้านการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น	<ul style="list-style-type: none"> - จัดการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น ไม่น้อยกว่า 10 รายวิชา - มีผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ไม่น้อยกว่า 300 คน

4. สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

ปรัชญาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

“ล้ำเลิศวิชา รักษาสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมคุณธรรม”

วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

“ วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เป็นสถานศึกษาที่จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน และจัดหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ด้านวิชาชีพ และมีคุณธรรม

จริยธรรม ตามความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงาน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา "

พันธกิจของสถานศึกษา

1. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน
2. จัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงาน
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้เรียนในทุกระดับ
4. น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา คือ “ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม ด้านวิชาชีพ”

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา คือ “บริการวิชาชีพ สนองความต้องการของชุมชน”

แนวปฏิบัติที่ใช้ไปสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ต้องการพัฒนา

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ดังนี้

เป้าหมายการพัฒนา	กลยุทธ์
1. ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษา	- พัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ในเชิงวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถเป็นผู้ประกอบการหรือทำงานในสถานประกอบการ จนเป็นที่ยอมรับหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	- พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการหรือประชาคม
เป้าหมายการพัฒนา	กลยุทธ์
	อาเซียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายมุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพ และบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม คุณลักษณะที่พึงประสงค์และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา	- บริหารจัดการอาชีวศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีคณะกรรมการสถานศึกษาหรือวิทยาลัย มีการจัดทำแผนบริหารจัดการสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการ มีการบริหารความเสี่ยง มีระบบดูแลผู้เรียน มีการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์อาคารสถานที่ มีการบริหารจัดการวัสดุครุภัณฑ์ มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบริหารการเงินและงบประมาณ มีการระดมทรัพยากรในการจัดการอาชีวศึกษากับเครือข่าย
4. ด้านการบริการทางวิชาการและวิชาชีพ	- บริการวิชาการและวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

5. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัย	- ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัยที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนมีการเผยแพร่ต่อสาธารณชน
6. ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก	- ปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ในด้านการรักชาติ เทิดทูนพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	- จัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2559 และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. ด้านการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	- จัดหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามความต้องการของชุมชนท้องถิ่น ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. สภาพชุมชน เศรษฐกิจ สังคม และการมีส่วนร่วมของชุมชน

สภาพชุมชนเป็นชุมชนขนาดกลาง ฐานะรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รับจ้าง และรับราชการ การศึกษาของชุมชนส่วนใหญ่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย รู้จักนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นรายได้ให้แก่ตนเองและเลี้ยงครอบครัวได้ การคมนาคมไปมาสะดวก

วิทยาลัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากชุมชน จากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เช่น การทำกิจกรรมออกหน่วยจังหวัดเคลื่อนที่ ถ่ายทอดความรู้แก่ประชาชนให้รู้วิธีการใช้ การดูแลเครื่องมือ บริการรักษา ซ่อมบำรุงเครื่องมือ อุปกรณ์การประกอบอาชีพ และเครื่องใช้ในครัวเรือน ยกกระดับช่างชุมชน ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน ตัวอย่างเช่น 1) โครงการส่งเสริมจิตอาสาพัฒนาและบริการวิชาการและวิชาชีพร่วมกับชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะวิชาชีพตามมาตรฐานหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ 2) โครงการศึกษาดูงานในแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นและสถานประกอบการในชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ ให้กับตัวผู้เรียน อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับกับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ผู้เรียน ด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิด ความสัมพันธ์ ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นและสถานประกอบการในชุมชน 3) โครงการ Open House เปิดบ้านวิชาการ วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปกครองได้เข้ามาร่วมงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและเป็นการประชาสัมพันธ์การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และ 4) โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน วัตถุประสงค์เพื่อการสนับสนุนการนำชุมชนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตผู้เรียนอาชีวศึกษา ให้มีความสามารถในการประกอบวิชาชีพที่มีคุณภาพ

6. สรุปผลและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต
 6.1 สรุปผลการประเมินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

มาตรฐาน	ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
1. ด้านผลการจัดการศึกษา		
1.1 ระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา	5.00	ดีมาก
1.2 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาเทียบกับจำนวนผู้เข้าเรียน	2.64	พอใช้
2. ด้านบริหารจัดการศึกษา		
2.1 ระดับคุณภาพในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาตาม แนวทางสถานศึกษาคุณธรรม	5.00	ดีมาก

มาตรฐาน	ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
2.2 ระดับคุณภาพในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัด	5.00	ดีมาก
2.3 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านบุคลากร	5.00	ดีมาก
2.4 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านการเงิน	5.00	ดีมาก
2.5 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านสถานที่ ด้านครุภัณฑ์ และด้านข้อมูลสารสนเทศ	5.00	ดีมาก
2.6 ระดับคุณภาพในการประสานความร่วมมือเพื่อการบริหารจัดการศึกษา	5.00	ดีมาก
3. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		
3.1 ระดับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนรายวิชา	5.00	ดีมาก
3.2 ระดับคุณภาพในการพัฒนารายวิชา หรือกลุ่มวิชา	5.00	ดีมาก
3.3 ระดับคุณภาพในการจัดการศึกษา	2.71	พอใช้
3.4 ระดับคุณภาพในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	5.00	ดีมาก
4. ด้านการประกันคุณภาพภายใน		
4.1 ระดับคุณภาพในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	4.00	ดี
4.2 ร้อยละของตัวบ่งชี้ที่มีการพัฒนา	0.96	ต้องพัฒนา เร่งด่วน
ค่าเฉลี่ย	4.4	ดี

6.2 ผลการประเมินตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้โดยสรุป

ผลการประเมินคุณภาพภายในโดยสถานศึกษา พบว่ามีบางมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษามีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ และยังมีบางมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษาายังต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุงในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้ได้คุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับคุณภาพ ดีมาก เรียงตามลำดับตัวบ่งชี้ มีดังนี้

- มาตรฐานที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา
- มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ระดับคุณภาพในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางสถานศึกษาคุณธรรม
- มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ระดับคุณภาพในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัด
- มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านบุคลากร
- มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านการเงิน
- มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านสถานที่ ด้านครุภัณฑ์ และด้านข้อมูลสารสนเทศ
- มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 ระดับคุณภาพในการประสานความร่วมมือเพื่อการบริหารจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 ระดับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนรายวิชา
 มาตรฐานที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ระดับคุณภาพในการพัฒนารายวิชา หรือกลุ่มวิชา
 มาตรฐานที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 ระดับคุณภาพในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

2. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับคุณภาพ ดี เรียงตามลำดับตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ระดับคุณภาพในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

3. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับคุณภาพ พอใช้ เรียงตามลำดับตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาเทียบกับจำนวนผู้เข้าเรียน

มาตรฐานที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ระดับคุณภาพในการจัดการศึกษา

4. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับคุณภาพ ต้องปรับปรุง เรียงตามลำดับตัวบ่งชี้ ดังนี้

- ไม่มี -

5. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับคุณภาพ ต้องปรับปรุงเร่งด่วน เรียงตามลำดับตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ร้อยละของตัวบ่งชี้ที่มีการพัฒนา

6.3 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

สถานศึกษาได้กำหนดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งได้จัดทำในรูปแบบของโครงการ/กิจกรรม สรุปภาพรวมได้ดังนี้

ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ได้แก่โครงการดังต่อไปนี้

- 1) โครงการแข่งขันทักษะและทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ
- 2) โครงการสำรวจความพึงพอใจของนายจ้างและผู้ประกอบการต่อนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
- 3) โครงการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา
- 4) โครงการปัจฉิมนิเทศนักศึกษา
- 5) โครงการแนะแนวการศึกษาและจัดหางาน
- 6) โครงการจัดแหล่งการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการเพื่อบูรณาการการเรียนการสอน
- 7) โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการและประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน

ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

- 1) โครงการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 2) โครงการการวัดผลและประเมินผลมาตรฐานวิชาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 3) โครงการพัฒนางานวิจัยโดยขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

4) โครงการพัฒนาปรับปรุงศูนย์วิทยบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

1) โครงการทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์และมาตรฐานการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

2) โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

3) โครงการประกันคุณภาพในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการบริการทางวิชาการและวิชาชีพ

1) โครงการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

2) โครงการบริการวิชาการสู่ชุมชนเคลื่อนที่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

3) โครงการ 108 อาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

4) โครงการอาชีวะร่วมด้วยช่วยประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

5) โครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

6) โครงการฝึกอบรม โรงเรียนแกนมัธยมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย

1) โครงการพัฒนาส่งเสริมการจัดทำ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ ภายในสถานศึกษา ในระดับ ปวช. และปวส. ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

2) โครงการประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่และหุ่นยนต์อาชีวศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

3) โครงการจัดทำโครงการงานวิทยาศาสตร์ระดับ ปวช. และปวส.ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

4) โครงการพัฒนางานวิจัยขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก

1) โครงการกิจกรรมวันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

2) โครงการกิจกรรมลูกเสือตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

3) โครงการองค์การวิชาชีพและกิจกรรมชมรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

1) โครงการประกันคุณภาพในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

2) โครงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่สาขาวิชาและรายบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

1) โครงการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น และ 108 อาชีพ

สิ่งที่ต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) ขอความอนุเคราะห์วิทยากรจากสถานประกอบการในการจัดการศึกษามาพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

2) ขอความช่วยเหลืองบประมาณจากเทศบาล อำเภอและจังหวัด ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น

3) ขอความอนุเคราะห์เครื่องมือ เครื่องจักรจากหน่วยงานภายนอกมาพัฒนาสิ่งแวดล้อม ปรับภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษา

4) ขอความอนุเคราะห์ยานพาหนะจากหน่วยงานในต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอกในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

เบญญาภา คงมาลัย (2557) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้และพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การจัดการความรู้ในองค์กรและสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 14 คน นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 618 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบประเมิน และแบบบันทึก

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรมและการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ กระบวนการจัดกิจกรรม แบ่งเป็น 3 ระยะ ประสิทธิภาพของสมรรถนะการจัดการความรู้ของผู้เรียน ผลการประเมินหลังการทดลองสูงกว่าผลการประเมินก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วศินี รุ่งเรือง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินสมรรถนะผู้เรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก ระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะผู้เรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก ระบบ

ทวิภาคี ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา โดยประเมินสมรรถนะผู้เรียน 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะวิชาชีพ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสิ้น 41 คน ประกอบด้วย 1) ผู้เรียนสาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก ระบบทวิภาคี ระดับชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 11 คน 2) ครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 7 คน 3) ครูนิเทศ จำนวน 1 คน และ 4) เพื่อนร่วมงานของผู้เรียน จำนวน 22 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินตนเอง และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้เรียนในแต่ละด้าน โดยรวมพบว่า ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และด้านสมรรถนะวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปอยู่ในระดับมาก

ปรีชาดี โปธิ์ใบงาม (2557) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 113 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การนิเทศกำกับติดตาม การดำเนินงานตามแผน การประเมินผล และการวางแผนการดำเนินงาน 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้ 2.1 ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2 ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

นันทกา วารินิน (2557) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบและประเมินผลการใช้รูปแบบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 322 คน ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมระดับปานกลาง มีปัญหาอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการในการพัฒนาระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านคือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักการของรูปแบบ มี 4 หลักการ คือ (1) สนองความต้องการของผู้รับการพัฒนา (2) การยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการ (3) การมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา (4) ความแตกต่างระหว่างบุคคล กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างความต้องการในการพัฒนา (2) การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา (3) การออกแบบและวางแผนการพัฒนา (4) การดำเนินการตามแผนพัฒนา (5) การประเมินผลการพัฒนา 3) หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบระดับมากที่สุด

อุดมสิน คันธภูมิ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์เครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา 2) พัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์เครือข่ายความร่วมมือ โดยใช้แบบสอบถาม ถามผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ โดยสังเคราะห์ข้อมูลแนวคิดและทฤษฎี ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เครือข่ายความร่วมมือ และการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือที่ปฏิบัติดีเลิศ และประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 3 นำรูปแบบไปใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะครู ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน ศิษย์เก่า พระสงฆ์ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ประชาชนชาวบ้าน หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชน (2) กระบวนการสร้างเครือข่าย (3) ความร่วมมือ (4) องค์ประกอบสำคัญของเครือข่าย และ (5) คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ผลการศึกษาการใช้รูปแบบ พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จะเห็นได้จากผลการทดสอบปลายภาคเรียนที่ 1 และปลายภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 เมื่อเปรียบเทียบกับกัน พบว่า ภาคเรียนที่ 2 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบ ปลายภาคที่ 2 ของนักเรียนสูงขึ้น และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าภาคเรียนที่ 1 และนักเรียนมีคุณลักษณะอัน พึงประสงค์ตามเกณฑ์หลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ร้อยละ 100

จิรภัทร มหาวงศ์ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง การ

ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพ และแนวทางการบริหารของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง 2) การสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง และ 3) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

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

สุพินญา คำขจร (2558) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานสำหรับพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร และ 2) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานสำหรับพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร การดำเนินการขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) สถานศึกษาเกษตร 12 แห่ง เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ 2) สถานศึกษาเกษตร 4 แห่ง เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ ขั้นที่ 2 กลุ่มเป้าหมายคือผู้เชี่ยวชาญ 16 คน สำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ความรู้ด้านการวิจัยและกระบวนการวิจัย การคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และประเมินตามสภาพจริง และผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า รูปแบบฯ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมาก

ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิชัย (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ สร้างและพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สำนักเขตพื้นที่ฯ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการเขตพื้นที่ จำนวน 380 คน เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) กระบวนการสร้างเครือข่ายมี 6 ขั้นตอน 1.1 ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 1.2 ชั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 1.3 ชั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 1.4 ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย 1.5 ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์ 1.6 ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
- 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมี 5 องค์ประกอบ คือ 2.1 กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย 2.2 เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 2.3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2.4 คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย 2.5 การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล
- 3) ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการมี 7 ภารกิจคือ 3.1 การพัฒนาหลักสูตร 3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3.3 การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา 3.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 3.5 การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม 3.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา 3.7 การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา
- 4) ผลการทดลองใช้รูปแบบ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฉัตรชาญ ทองจับ (2557) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ และศึกษาขั้นตอนการนำรูปแบบมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะให้กับแรงงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้กำหนดสมรรถนะแรงงาน 6 ข้อ ได้แก่ ความรู้ในการปฏิบัติงาน คุณภาพและผลสำเร็จของงาน การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ การปรับตัวในการทำงานความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และจิตพิสัยในการทำงาน โดยกำหนดแยกย่อยรายละเอียดพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นสมรรถนะเฉพาะ จำนวน 15 หัวข้อย่อย ผ่านกระบวนการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำรูปแบบดังกล่าวนี้ไปพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงาน โดยทำการทดลองและนำหลักสูตรไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมตามรูปแบบการประเมินของ Kirk Patrick Donald L

ผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 ชุด พบว่า สมรรถนะแรงงานมีระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก และความสอดคล้องของข้อกำหนดร่างรูปแบบมีความสอดคล้องกันทุกรายการ ส่วนผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรในเรื่องสมรรถนะที่จำเป็นจากสถานประกอบการ พบว่ามีความต้องการในระดับมาก ด้านหลักสูตรฝึกอบรมได้ประเมินผลตามรูปแบบของ Kirk Patrick Donald L. ที่แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ประเมินปฏิกิริยาตอบสนองจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์มาก ขั้นตอนที่ 2 ประเมินผลการเรียนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยจากแบบฝึกหัดท้ายบทเรียนทั้งสถานประกอบการคิดเป็นร้อยละ 60.21 อยู่ในเกณฑ์มาก ทางด้านทักษะ จากแบบประเมินผลทักษะในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 70.25 อยู่ในเกณฑ์มากและทางด้านเจตคติ จากแบบประเมินผลจิตสำนึกในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 73.54 อยู่ในเกณฑ์มากเช่นกัน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม จากการทำแบบทดสอบก่อนฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 54.5 อยู่ในเกณฑ์พอใช้และหลังทำการฝึกอบรมที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นคิดเป็นร้อยละ 58.5 โดยใช้แบบทดสอบชุดเดียวกัน

อเนก เทียนบุชา (2557) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งานครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดสมรรถนะหลัก (Key competences) จัดทำมาตรฐานสมรรถนะหลัก และพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลัก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจในการกำหนดสมรรถนะหลักจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการอุตสาหกรรม

ผลิตที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 753 แห่ง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อกำหนดสมรรถนะหลัก และนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณไปพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลัก คำอธิบายสมรรถนะ มาตรฐานสมรรถนะและโมดูลการพัฒนาสมรรถนะหลัก ประเมินสิ่งที่พัฒนาโดยการสัมมนากลุ่มย่อย (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและการทดลองรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลัก

ผลการวิจัยพบว่าสามารถกำหนดสมรรถนะหลักแบ่งเป็น 3 ด้าน ด้านละ 3 องค์ประกอบ รวมเป็น 9 องค์ประกอบ 29 หน่วยสมรรถนะ และ 125 หน่วยสมรรถนะย่อย ได้แก่สมรรถนะเพื่อการดำรงชีวิตประกอบด้วยการพัฒนาอาชีพ สัญลักษณ์ในชีวิต สุขวิถีและชีวิตพอเพียง สมรรถนะหลักเพื่อการทำงานประกอบด้วยการแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสมรรถนะพื้นฐานประกอบด้วยการสื่อสาร การประยุกต์ใช้ตัวเลข และเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญที่สุดคือสมรรถนะหลักด้านการสื่อสารโดยเฉพาะสมรรถนะด้านการพูด สมรรถนะหลักของบุคลากรในสถานประกอบการมีระดับต่ำสุดคือสมรรถนะด้านการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ จากการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่เหมาะสมมี 5 ขั้นตอนคือการวิเคราะห์ การออกแบบ การพัฒนา การนำไปปฏิบัติและการประเมินผล ส่วนประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักคือการกำหนดคำอธิบายสมรรถนะหลัก การกำหนดระดับของสมรรถนะหลักโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ การกำหนดมาตรฐานสมรรถนะหลัก และการจัดทำโมดูลการพัฒนาสมรรถนะหลักกระบวนการพัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญมี 3 ขั้นตอน ได้แก่การสร้างความตระหนักรู้แบบมีส่วนร่วมและการฝึกปฏิบัติการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิรพงษ์ พันธโสตา (2559) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะอาชีพช่างไฟฟ้าโรงงาน โดยใช้โครงการวิชาชีพเป็นฐาน ระบบทวิภาคี สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ ประการแรกเพื่อกำหนดสมรรถนะอาชีพช่างไฟฟ้าโรงงาน ระดับช่างเทคนิคตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ประการที่สองเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดสมรรถนะอาชีพช่างไฟฟ้าโรงงาน ระดับช่างเทคนิคตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และประการที่สามเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาโดยใช้โครงการวิชาชีพเป็นฐาน (Project based learning) ระบบทวิภาคี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองรูปแบบได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) จากห้องเรียนนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 2 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จำนวน 2 ห้อง 50 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะอาชีพช่างไฟฟ้าโรงงาน ระดับช่างเทคนิคตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะช่างไฟฟ้าโรงงานเป็น 10 สมรรถนะ 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะช่างไฟฟ้าโรงงานโดยใช้โครงการวิชาชีพเป็นฐาน (Project based learning) ระบบทวิภาคี สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สร้างขึ้น สามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะอาชีพช่างไฟฟ้าโรงงานได้ตามวัตถุประสงค์ จากผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่าสมรรถนะด้านความรู้เมื่อวิเคราะห์ผลการทดลองแบบวัดซ้ำตัวแปรต้น 1 ตัว (One-way repeated measures design) ทุกสมรรถนะมีพัฒนาการสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมรรถนะด้านทักษะและคุณลักษณะเมื่อ

ตรวจสอบด้วยโมเดลโค้งพัฒนาการแบบมีตัวแปรแฝง (Latent growth curve model: LGCM) พบว่ามีค่าเฉลี่ย Intercept และค่าเฉลี่ย Slope สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณภิญรัตน์ ทัพทวา (2559) ได้วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาและหาแนวทางในการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้ปกครอง และชุมชน จำนวน 1,109 คน กลุ่มเป้าหมายการสัมภาษณ์ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนควรจัดการประชุมและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้แสดงความคิดเห็นร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงเรียนควรจัดหาวิทยากรท้องถิ่นซึ่งได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้ปกครองและชุมชน ด้านการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนควรจัดการประชุมร่วมกันแจ้งงบประมาณที่ได้รับโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการบริหารงานบุคคล โรงเรียนควรจัดการประชุมร่วมกัน มอบหมายงานให้เหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้แสดงความคิดเห็นร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน ด้านการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนควรจัดการประชุมและกิจกรรมประสานสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุน ส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครองและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2560) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี ในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงชายแดน ไทย-เมียนมา จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรีในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงชายแดนไทย-เมียนมา ด้านจังหวัดตาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนนคร จำแนกตามประสบการณ์การสอน และหน่วยงานที่สังกัด โดยทำการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ใน 7 ด้าน คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ผู้เรียนยุคใหม่ 4) การพัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่ 5) การพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ และ 7) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงชายแดน ไทย-เมียนมา จังหวัดตาก ปีการศึกษา 2559 จำนวน 142 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัย พบว่านิสิตมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ผู้เรียนยุคใหม่ การพัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่ การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลางในด้าน

การพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เมื่อพิจารณานิสิตที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันและสังกัดหน่วยงานต่างกัน พบว่ามีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน

ทิพอนงค์ กุลเกตุ (2560) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพด้านธุรกิจค้าปลีก มีวัตถุประสงค์ คือ 1) พัฒนาสมรรถนะ 2) พัฒนาตัวบ่งชี้ 3) วิเคราะห์องค์ประกอบและ 4) ประเมินประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้สอนสาขาธุรกิจค้าปลีก จำนวน 157 คน ตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 จากผู้สอนจำนวน 456 คนเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพด้านธุรกิจค้าปลีกจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก “สอนเป็น” มี 6 สมรรถนะย่อย 17 ตัวบ่งชี้ และ 2) สมรรถนะวิชาชีพ “เด่นขาย” มี 5 สมรรถนะย่อย 13 ตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพของสมรรถนะหลัก ด้านความเหมาะสมมี ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ $(X = 4.43, S.D. = 0.14)$ โดยสมรรถนะหลักและสมรรถนะวิชาชีพทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

ทิมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble and Miller, 1996) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหารของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา พบว่า การสร้างประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม การเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม และผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้ความสำเร็จกับการกำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคน รวมทั้งการแบ่งงานกันทำสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพยังช่วยแก้ไขจุดบกพร่องของการบริหารงาน และทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ดีขึ้น

ริเลย์ (Riley, 1997: 155-167) ได้เสนอแนวคิดว่าการรวมพลังมีลักษณะธรรมชาติแบบเดียวกับเครือข่าย (Networks) และโรงเรียนควรดำเนินการรวมพลังโดยการสร้างเครือข่ายความสำเร็จของเครือข่ายและการรวมพลังขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเป็นปึกแผ่น ความซื่อสัตย์ และความไม่เห็นแก่ตัว การปฏิรูปการศึกษาในประเทศอังกฤษตามกฎหมายการปฏิรูปการศึกษา กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาให้องค์กรและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีบทบาทในการจัดการศึกษา ซึ่งมีผลทำให้เกิดการบริหารโดยเครือข่ายในระดับโรงเรียนและสถาบันต่าง ๆ ในปี ค.ศ. 1994 มีการจัดตั้งหน่วยงานแบบบูรณาการระดับเขตการศึกษาเป็นศูนย์กลางเครือข่ายของโรงเรียนและคณะกรรมการโรงเรียน นอกเหนือจากการกระจายอำนาจการบริหารแล้ว ผลจากการบริหารงานโดยเครือข่ายทำให้เกิดความเป็นธรรมมีการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

คอนแลนและแอสเวิร์ท (Callan and Ashworth, 2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความร่วมมือและร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ตัวแปรที่ใช้ศึกษาคือ ข้อมูลภูมิหลังผู้ตอบคำถาม (Background information) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment factors) รูปแบบการฝึกงาน (Training model) ปัญหาบุคลากร (People issues) ลักษณะความร่วมมือ (Background

characteristics) และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ (Partnerships between institutions and industry employers)

ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่น่าสนใจทำให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิผลของสถานประกอบการกับสถานศึกษาคือ 1) ความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมมือกัน 2) มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ 3) ความเคารพและเชื่อใจกันและกัน 4) การติดต่อสื่อสารที่มีระหว่างกัน 5) ภาวะผู้นำทั้งสองฝ่ายที่สามารถ หลอมรวมบูรณาการเอากลยุทธ์ กลวิธี การปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างกันและนวัตกรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน 6) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน 7) การยืดหยุ่นด้วยเวลาและอื่น ๆ กับความเต็มใจที่จะลองทำ 8) ความรู้ใหม่ที่ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร

นอร์วิช และ อีแวนส์ (Norwich and Evans, 2017: 84) ได้ศึกษาเรื่องเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในการประชุมเกี่ยวกับความต้องการเป็นพิเศษด้านการศึกษาในโรงเรียนทั่วไป พบว่า มีหลากหลายวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนร่วมมือกันในการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษด้านการศึกษา โดยอธิบายในลักษณะของรูปแบบต่าง ๆ ที่ระบุปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดตั้งและการดำเนินงานในแต่ละปัจจัยและยังสามารถอธิบายผลที่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยนั้น ๆ ด้วย ทั้งในด้านบวกและด้านลบ การศึกษาครั้งนี้ได้นำเสนอหลักการเบื้องต้นของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนที่เกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อผู้สนใจในการพัฒนาและผดุงไว้ซึ่งความช่วยเหลือเป็นพิเศษทางการศึกษาและส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปรับโครงสร้างพื้นฐานในการให้บริการด้านการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับระบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและการผสมผสานความคิด ซึ่งมีความจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบัน

ริบเชสเตอร์และวิลเลียม (Ribchester and Edwards, 2007: 57) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชนบท พบว่า ช่วงเวลาที่ฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่นไม่สามารถสานต่องานสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็กได้นั้น การให้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นยุทธวิธีเดียวที่ขยายวงกว้างที่จะเอื้อประโยชน์ต่อโรงเรียนที่กำลังเติบโตและมีจำนวนน้อยในกลุ่ม วิธีนี้ถือเป็นวิธีช่วยเหลือที่สำคัญกว่าเรื่องใด ๆ คุณค่าของความร่วมมือในเครือข่ายโรงเรียนจะเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยเพื่อลดความตึงเครียดภายใน ช่วยแก้ปัญหาที่เป็นผลลบจากการลดจำนวนฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาและเพื่อลดการแข่งขันในด้านการเพิ่มจำนวนนักเรียน ทั้งยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ประสานงานเครือข่ายที่มีบทบาทในการรวมตัวของโรงเรียนในท้องถิ่นและสร้างความเจริญเติบโต สุดท้ายเป็นผลทำให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังเน้นความจริงที่ว่า ผู้บริหารในโรงเรียนเครือข่ายทุกโรงเรียนกำลังร่วมกันทำงานเพื่อจัดการแข่งขันระหว่างโรงเรียน ซึ่งจะเป็นกุญแจหลักสู่การปฏิรูปการศึกษา ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

วอร์เอส (Waras, 2015 : 217-222) ได้ศึกษารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ในอาชีวศึกษาและการฝึกงาน ซึ่งทำให้สถานศึกษาใกล้เคียงกับโลกแห่งความเป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน และ 2) ศึกษาแนวโน้มของการแก้ปัญหาช่องว่างระหว่างสิ่งที่สถานศึกษาทำกับความต้องการของชุมชน

จากการอภิปรายแนวโน้มและประโยชน์ของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย

ผลการศึกษาพบว่า การปฏิรูปการศึกษาในอินโดนีเซียไม่ราบรื่นดังรายงานในเอกสารต่าง ๆ ผลศึกษานี้จึงชี้ให้เห็นว่านักการศึกษาจำนวนมากที่ยังยึดติดกับการศึกษารูปแบบเก่าที่มุ่งถ่ายทอดความรู้สู่สมองของเด็กโดยไม่สนใจว่าเด็กจะได้เรียนรู้อะไร เมื่อไร ที่ไหน หรืออย่างไร ในขณะที่วิธีการใหม่คือ รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานนั้น ครูเป็นที่ปรึกษาที่คอยแนะนำแนวทางให้นักศึกษาได้เรียนรู้ โดยจะมีการจัดเตรียมองค์ประกอบแห่งการเรียนรู้ไว้ก่อน รวมทั้งมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานต้องมีการตกลงที่เข้มแข็งกับชุมชน ต้องการเวลา ความพยายาม และงบประมาณ ครูต้องสอนนักศึกษาโดยมีเป้าหมายอย่างจำเพาะเจาะจงเป็นรายบุคคลตามความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน เพื่อช่วยนักศึกษาในการเรียนรู้จากประสบการณ์ของชุมชน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า ส่วนใหญ่ใช้วิธีการแบบผสม การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การดำเนินการวิจัยจะแบ่งเป็นขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม องค์ประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ๆ คือ หลักการของรูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ ขอบข่ายของรูปแบบ วิธีการ/กระบวนการของรูปแบบ จากการศึกษาทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ และได้แนวคิดนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารูปแบบซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพและแนวการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก การทดลองใช้ และการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน 2) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน 3) ขอบข่ายการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน และ 4) คณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน และนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก และมีผลต่อคุณภาพการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ดังภาพที่ 2

