

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แผนพัฒนาการศึกษาและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการศึกษา
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
4. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ
5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
6. การควบคุมคุณภาพ (Deming Cycle : PDCA)
7. แนวคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนคุณภาพ การจัดการอาชีวศึกษา
8. บริบทของวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
10. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แผนพัฒนาการศึกษาและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษามีหน้าที่ในการพิจารณาเสนอแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬา กับการศึกษาทุกระดับ และด้วยเหตุที่แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552–2559) จะสิ้นสุดในปี พ.ศ. 2559 ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งเป็นแผนระยะยาว 20 ปี เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษาในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่

ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552-2559 พบว่า ไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป ด้านโอกาสทางการศึกษา รัฐมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุน โอกาสทางการศึกษาค่อนข้างมาก ส่งผลให้ประชากรในวัยเรียน รวมทั้งเด็กด้อยโอกาสและผู้มีความต้องการจำเป็นพิเศษ มีโอกาสได้รับการศึกษาสูงขึ้น แต่ยังคงเข้าเรียนได้ไม่ครบทุกคน และมีปัญหาการออกกลางคันอยู่บ้าง นอกจากนี้ ประชากรที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานแม้จะได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่จำนวนแรงงานที่มีการศึกษาน้อยกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นยังมีอยู่จำนวนมาก จึงต้องเร่งดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาคน ตลอดช่วงชีวิต และมีมาตรการต่าง ๆ ให้เด็ก และประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงโอกาส แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเพิ่มขึ้น เพื่อยกระดับการศึกษาของคนไทยให้เป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ด้านคุณภาพการศึกษาผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่า หลายประเทศในแถบเอเชีย ส่วนประเด็นคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนา เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ยังไม่ตรงกับความต้องการ ของตลาดงาน และผู้เรียน มัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษา มีสัดส่วนน้อยกว่าประเภท สามัญศึกษา ทำให้มีการขาดแคลนแรงงานระดับกลาง แรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และยังมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอื่น ที่ไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้มีผู้ว่างงานอยู่จำนวนมากจึงจำเป็นต้องให้ ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนและกำลังแรงงานที่มีทักษะ และคุณลักษณะที่พร้อมเพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เพื่อวางแผนเป้าหมายการจัดการศึกษา ทั้งเพื่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดงานและการพัฒนากำลังคน เพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้สูงขึ้น ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบ การจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีอยู่จำนวนมาก เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา ที่เชื่อมโยงกันเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะ สถานศึกษาขนาดเล็ก การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัด และสนับสนุนการศึกษา เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษา

แผนพัฒนาการศึกษาและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการศึกษา ประกอบด้วย เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทเปลี่ยนแปลง (Relevancy) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการศึกษาดีขึ้น สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับ 200 อันดับแรกของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์จุดมุ่งหมาย และเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติ จึงได้กำหนดช่วงเวลาในการดำเนินการในแต่ละเป้าหมาย และตัวชี้วัด เป็น 5 ช่วง ดังนี้ ระยะเร่งด่วน ระยะ 5 ปีแรกของแผน ระยะ 5 ปีที่สองของแผน ระยะ 5 ปีที่สามของแผน และระยะ 5 ปีสุดท้ายของแผน ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และแนวคิดการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย นวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมาย ดังนี้

2.1 กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการกำลังคน (Demand) จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมอย่างครบถ้วน สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และสัดส่วนผู้เรียนวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสังคมศาสตร์ กำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่ได้รับการยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2.2 สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาลดบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนการผลิตกำลังคนระดับกลาง และระดับสูง จำแนกตามระดับ/ประเภทการศึกษา ในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น ร้อยละของสถาบันการศึกษาจัดการศึกษารูปแบบทวิภาคี/สหกิจศึกษา/หลักสูตรโรงเรียนในโรงงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้น จำนวนหลักสูตรของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทวิวุฒิ (Dual Degree) เพิ่มขึ้น จำนวนสถาบันอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้น และมีภาคีเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างรัฐ เอกชน สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพและหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2.3 การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมที่สร้างผลผลิต และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนเงินลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชน เมื่อเทียบกับ

ภาครัฐเพิ่มขึ้น สัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเมื่อเทียบกับ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ของประเทศเพิ่มขึ้น โครงการ/งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาต่อประชากร 10,000 คน เพิ่มขึ้น นวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ ที่ได้จดสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้น และผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น เป็นต้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำแผนผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้

6.3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนองค์กร สมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษา ทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น และสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคีเครือข่ายเมื่อเทียบกับรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงขึ้น เป็นต้น

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา

หลักการจัดการอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา 2551 ประกาศตามราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 5 มีนาคม 2551 (2551) “การอาชีวศึกษา” หมายความว่า กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้าน วิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษา วิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากล และภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถ นำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป

มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็น

การยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากล และภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถ นำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

มาตรา 7 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถาบันตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบ ดังต่อไปนี้

(1) การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน (2) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตร จะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม (3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้น ต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

มาตรา 9 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 6 มาตรา 7 และ มาตรา 8 ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้ (1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้ หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้

มาตรา 10 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึง (1) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถาบัน (2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียน วัยทำงานตามความถนัด ความสนใจอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี (3) การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิต และพัฒนาากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา (4) การศึกษา

ที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (5) การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ (6) การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (7) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

มาตรา 11 นอกจากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) พิจารณาเสนอแนะนโยบาย เป้าหมายการผลิตและแผนการพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพต่อรัฐมนตรี (2) กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้ง การรวม และการแยกสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน ตามมาตรา 13 และมาตรา 14 (3) กำหนดหลักเกณฑ์ในการรับเข้าสมทบ การยกเลิก การสมทบและการควบคุมดูแล สถานศึกษาอื่นหรือสถานประกอบการ (4) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับลักษณะของสถานประกอบการที่จะเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ หลักสูตร การอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ ตลอดจนหลักเกณฑ์การฝึกงานและการเทียบโอนผลการเรียนหรือประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ เพื่อขอรับคุณวุฒิการศึกษาจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน (5) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำกับดูแลและการให้การรับรองมาตรฐานสถานศึกษา อาชีวศึกษา สถาบัน และสถานประกอบการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ (6) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์และการเชิดชูเกียรติแก่ สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่น ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถาบัน และสถานประกอบการ (7) กำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การทดสอบ การฝึกอบรมและการออกใบรับรองการเป็นครูฝึกในสถานประกอบการตามมาตรา 55 (8) เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณและการกำหนดนโยบายในการระดมทุน ทรัพยากร รายได้หรือการจัดตั้งกองทุนอื่นต่อรัฐมนตรี (9) ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และดูแลระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อาชีวศึกษา สถาบันหรือสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการอาชีวศึกษา (10) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อกระทำการใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (11) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ (12) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย หมวด 2 สถานศึกษาอาชีวศึกษา มาตรา 12 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เฉพาะด้าน

หมวด 4 ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

มาตรา 48 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาของชาติ ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการของสถานศึกษาเอกชน ให้สามารถจัดการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการอาชีวศึกษา

มาตรา 49 สถานศึกษาอาชีวศึกษาของเอกชนอาจเข้าร่วมเป็นเครือข่ายของสถาบันเพื่อประโยชน์ในการร่วมมือทางวิชาการ การสร้างคุณภาพการอาชีวศึกษาเอกชน ให้สอดคล้องกับระบบมาตรฐานการอาชีวศึกษาของชาติ เพื่อสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 50 สถาบันต้องจัดระบบการจัดการให้เอื้ออำนวยแก่ผู้มีประสบการณ์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากสถานประกอบการที่ได้รับการรับรอง ผู้เรียนที่สะสมผลการเรียนไว้และผู้ผ่านการฝึกอบรมตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนหรือประสบการณ์ด้านวิชาชีพเพื่อให้ได้คุณวุฒิการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

มาตรา 51 ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และสถานประกอบการ

มาตรา 52 สถานประกอบการใดที่ประสงค์จะดำเนินการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้ให้ยื่นคำขอต่เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ได้รับการรับรองประโยชน์ตามกฎหมาย ให้ถือว่าไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรูปแบบศูนย์การเรียนการสอนตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ การยื่นคำขอและการพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง การจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการให้จัดการสอนตามหลักสูตรการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ หรือจัดการสอนตามหลักสูตรที่สถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันจัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

มาตรา 53 สถานประกอบการหรือภาคเอกชนอาจเข้าร่วมดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัยห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันของรัฐหรือเอกชนได้ตามความตกลงของสถานศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการนั้น ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ด้านความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างมาตรฐานการอาชีวศึกษาและเพิ่มพูนประสบการณ์ของครู คณาจารย์ บุคลากร

ทางการศึกษาในสถานศึกษาหรือสถาบัน ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รายได้และทรัพย์สินที่เกิดจากการดำเนินการของสถานประกอบการตามวรรคหนึ่งให้เป็นรายได้ของสถานศึกษาหรือสถาบันนั้น หลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าร่วมดำเนินการของสถานประกอบการ หรือภาคเอกชนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน

มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดการอาชีวศึกษาใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ดังมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านความรู้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตามหลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสาขาวิชาที่เรียน หรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎี และหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาพที่ดี

3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติ และกิริยาที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษาสีน้ำเงิน

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาใหม่ หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงาน ตามหลักสูตรมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

3. ด้านการบริหารจัดการ

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

4. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งความรู้

สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

2. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครูบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์และเผยแพร่สู่สาธารณชน

3. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตรอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนากำลังคน ในระดับฝีมือเฉพาะทาง ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีในทุกสาขาวิชาชีพให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สามารถสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะที่กำหนด มีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. การพัฒนามาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ
2. การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ
3. การขออนุมัติหลักสูตร

4. การนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและการบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสนองต่อความต้องการของโลกได้ ต้องมีการพัฒนากำลังคนใหม่ขีดความสามารถสูง ซึ่งวิธีการจะเริ่มจากการกำหนดมาตรฐานของความรู้และทักษะที่สามารถทำงานได้ตามความต้องการ ก็คือ มาตรฐานอาชีพ ซึ่งต้องเป็นมาตรฐานที่ตรง เหมาะสมและคำนึงถึงคุณภาพที่ต้องการอย่างแท้จริง จากนั้นจะต้องมีสิ่งที่จะกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพที่มาตรฐานอาชีพกำหนดจะวัดประเมินด้านใด อย่างไร และระดับคุณภาพมากน้อยเพียงใด จึงจะผ่านเกณฑ์เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด เรียกว่า คุณวุฒิวิชาชีพ

การกำหนดอาชีพที่ต้องการพัฒนา ในการพัฒนามาตรฐานอาชีพใด ระดับใดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตร สิ่งสำคัญคือ มาตรฐานอาชีพนี้นี้ต้องเป็นมาตรฐานที่ตรง เหมาะสม และคำนึงถึงคุณภาพที่ต้องการอย่างแท้จริง สามารถยกระดับ

ของการประกอบอาชีพใดจริง อาชีพดังกล่าวต้องการกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะต่างจากอาชีพที่มีอยู่ในระบบการจ้างงานอย่างแน่นอน ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

การวิเคราะห์หน้าที่ (Functional Analysis) การที่จะพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะนั้น ขั้นตอนสำคัญคือต้องนำมาตรฐานอาชีพ หรือมาตรฐานสมรรถนะ (Occupational Standards/ Competency Standards) ของอาชีพที่เลือกมาพัฒนาหลักสูตรมาเป็นแกนหรือเป็นหลักในการจัดทำ ในกรณีที่มีมาตรฐานอาชีพอยู่แล้วจะนำมาทวนสอบ (Verify) และปรับให้เข้ากับสภาพงานหรืออุตสาหกรรมท้องถิ่น หากยังไม่มีมาตรฐานสมรรถนะของอาชีพนั้น จะต้องกำหนดมาตรฐานสมรรถนะก่อน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานที่คนในอาชีพนั้นจะต้องปฏิบัติจริง ๆ ซึ่งในปัจจุบันนิยมใช้การวิเคราะห์หน้าที่ (Functional Analysis) ซึ่งจะวิเคราะห์ตั้งแต่ความมุ่งหมายหลัก บทบาทหลัก หน้าที่หลัก หน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อย รวมทั้งเกณฑ์การปฏิบัติงาน ขอบเขต หลักฐานการปฏิบัติงาน และหลักฐานความรู้ที่ต้องการ ตลอดจนแนวทางการประเมิน เพื่อสรุปเป็นมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ

1. ความมุ่งหมายหลัก (Key Purpose)

ความมุ่งหมายหลักเป็นสิ่งแรกที่ถูกจัดตั้งมาตรฐานจะต้องกำหนดเพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรม ซึ่งมีวิธีเขียนดังนี้

1.1 ระดมสมองกำหนดร่างขอความแสดงความมุ่งหมายหลัก ในรูป “กริยา-กรรม-เงื่อนไข” ดังนี้

กริยา คือ คำที่แสดงการกระทำ ซึ่งแสดงสมรรถนะในการปฏิบัติการผลิตหรือบริการ
กรรม คือ สิ่งที่ถูกกระทำ อาจเป็นบุคคล สิ่งของ ผลิตภัณฑ์หรือข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

เงื่อนไข คือ บริบท สถานการณ์ ไซระบุการดำเนินการให้เกิดสมรรถนะให้ชัดเจน

1.2 รวบรวมข้อกำหนดความมุ่งหมายหลักและอภิปราย เพื่อเลือกคำหรือวลีที่ไม่ต้องการออกทีละรายการจนเหลือขอความของความมุ่งหมายหลักที่ดีที่สุด

2. บทบาทหลักและหน้าที่หลัก (Key Role and Key Function)

บทบาทหลักและหน้าที่หลักเกิดจากการแยกย่อยความมุ่งหมายหลักให้เกิดระดับชั้น ถัดลงไป บทบาทหลักประกอบด้วยหน้าที่หลักหลายหน้าที่ มีวิธีเขียนดังนี้

2.1 เขียนในรูป “กริยา-กรรม-เงื่อนไข”

2.2 ในแต่ละระดับชั้นเมื่อรวมกันแล้วต้องสนองข้อกำหนดระดับชั้นที่สูงกว่า

2.3 ผ่านการทบทวนและสลับเปลี่ยนโยกย้ายให้เหมาะสม

3. หน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence)

หน่วยสมรรถนะเป็นการรวมหน่วยย่อยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันเข้าด้วยกันเพื่อใช้แสดงเป็นรายการของมาตรฐานสมรรถนะ มีวิธีเขียนดังนี้

- 3.1 เขียนขอความในรูปของ “กริยา-กรรม-เงื่อนไข” ดังนี้
- 3.2 เป็นการรวมหน่วยย่อยที่มีคุณค่าและอิสระในการจ้างงานรับรองผลหรือเทียบโอนได้
- 3.3 สามารถทำสำเร็จได้ด้วยรายบุคคล โดยจะทำงานคนเดียวหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. สมรรถนะย่อย (Element of Competence)

สมรรถนะย่อยเป็นลำดับขั้นสุดท้ายของการวิเคราะห์หน้าที่ สมรรถนะย่อย ประกอบด้วยขอความหรือข้อกำหนดซึ่งแต่ละบุคคลต้องทำได้ มีวิธีเขียนดังนี้

- 4.1 เขียนขอความในรูปของ “กริยา-กรรม-เงื่อนไข”
- 4.2 สามารถทำสำเร็จได้ด้วยรายบุคคล

4.3 มีองค์ประกอบสนับสนุน คือ เกณฑ์การปฏิบัติงาน ขอบเขต หลักฐาน ด้านความรู้ และด้านการปฏิบัติงานที่ต้องการ และแนวทางการประเมินการจัดทำรายละเอียดของแต่ละสมรรถนะย่อย ขั้นตอนนี้จัดว่าเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะบอกว่าคุณปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะตามข้อกำหนดนี้จะต้องปฏิบัติงานแล้วมีผลลัพธ์ของงานคืออะไร ปริมาณมากน้อยเท่าไร และมีคุณภาพอย่างไร (Performance Criteria) ระดับของงานยากง่ายเพียงไร ใช้อะไรเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุที่มีเทคโนโลยีพื้นฐานหรือสูงอย่างไร (Range Statement) ต้องใช้พื้นความรู้และทักษะในเรื่องใดบ้าง (Evident Requirement) และมีแนวทางการประเมินผลงานนั้นอย่างไร (Assessment Guidance) โดยจะทำการวิเคราะห์สมรรถนะย่อยแต่ละสมรรถนะออกมาดังนี้

1. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นหัวใจของการประเมินหรือเป็นมาตรฐานด้านผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานเขียนในรูปของผลลัพธ์ ข้อกำหนดการประเมินโดยกำหนดด้านที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติงาน คำที่ไม่ให้เขียนแสดงไว้ในเกณฑ์การปฏิบัติงาน เช่น รู้ เข้าใจ ตระหนักถึงหรือมีความซาบซึ้ง คำที่ไม่สื่อความหมาย เช่น ถูกต้อง เหมาะสม หากจะใช้ต้องนิยามให้ชัดเจนว่าถูกต้องหรือเหมาะสมอย่างไร

2. ขอบเขต (Range) ขอบเขตของหน่วยย่อย ครอบคลุมถึง

- 2.1 ปฏิบัติเกี่ยวกับสิ่งใด และสิ่งนั้นมีขอบเขตอะไรบ้าง
- 2.2 ปฏิบัติอยู่ภายใต้เงื่อนไขใด
- 2.3 ปฏิบัติอย่างหลากหลาย โดยวิธีใดบ้าง
- 2.4 จัดให้มีความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานกับการปฏิบัติในงาน
- 2.5 มุ่งเน้นการประเมิน
- 2.6 สามารถปรับให้เป็นปัจจุบัน

3. หลักฐานที่ต้องการ (Evidence) เพื่อมั่นใจว่าการปฏิบัติงานมีความคงเสถียรและเป็ความสามารถที่ยั่งยืน หลักฐานที่ต้องการมี 2 ลักษณะ ได้แก่

3.1 หลักฐานการปฏิบัติงาน สามารถระบุโดยพิจารณาจากหลักฐานกระบวนการว่าขั้นตอนใดที่จะใช้เป็นหลักฐานการประเมิน และหลักฐานผลงานหรือผลผลิตว่าจะอยู่ในรูปแบบใดลักษณะใด

3.2 หลักฐานด้านความรู้ สามารถระบุโดยพิจารณาแต่ละขั้นตอนว่าจะต้องมีความรู้อะไร อย่างไร จึงจะทำงานได้ตามมาตรฐาน อาจเขียนในรูปของเนื้อหาสาระที่เป็นหัวข้อเรื่อง โดยรายละเอียดของความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหรือแนวคิดทางทฤษฎี ความมุ่งหมาย หลักการและวิธีการที่สนับสนุนงานนั้นในแต่ละขั้นตอนหรือทั้งสมรรถนะย่อย หรืออาจเขียนในรูปจุดประสงค์การเรียนรู้ก็ได้ แต่ทั้งระบบต้องเขียนในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตลอดทุกมาตรฐาน ในการประเมินอาจใช้การสอบสัมภาษณ์ทั้งในขณะและนอกเวลาปฏิบัติงานแบบทดสอบ และคำถามอัตนัย

4. แนวทางการประเมิน (Assessment Guidance) เป็นขอแสดงรายละเอียดทั่วไปของวิธีการการประเมิน และความแตกต่างของขอเปรียบเทียบของชุดหลักฐาน หรืออาจเป็นข้อกำหนดทั่วไปของวิธีการประเมิน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบแนวทางในขั้นต้น สอนรายละเอียดอาจแยกไว้ในคู่มือการประเมิน

การจัดระดับสมรรถนะอาชีพ

การจัดระดับสมรรถนะอาชีพ เป็นการนำหน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence) และหรือสมรรถนะย่อย (Element of Competence) มาวิเคราะห์จัดแบ่งเป็นระดับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในอาชีพนั้น ๆ ว่าจะต้องใช้องค์ความรู้ในระดับใด เมื่อเทียบกับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และในแต่ละระดับ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในเรื่องใดบางที่จำเป็นหรือที่บังคับ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเรื่องใดบางที่เป็นเรื่องเสริมซึ่งในการกำหนดระดับสมรรถนะสำหรับผู้เรียนดานวิชาชีพในแต่ละระดับคุณวุฒิการศึกษานั้นสามารถเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานอาชีพในแต่ละระดับคุณวุฒิวิชาชีพ

การทวนสอบมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ

การทวนสอบมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ เป็นการนำมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะที่จัดทำขึ้นไปวิพากษ์กับเจ้าของอาชีพ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพและการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะต่อไป

การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ

การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ เป็นการนำมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะที่จัดทำขึ้นไปพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ แล้วจัดทำเป็นหลักสูตรกำหนด/เลือกอาชีพที่จะนำมาพัฒนาหลักสูตรในการที่จะเปิดสอนวิชาชีพใดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาข้อมูล

เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือความไม่พร้อมต่าง ๆ ทั้งของตัวหลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวก และที่สำคัญคือ งบประมาณวิชาชีพแล้วสามารถทำงานได้จริงและมีงานทำจริง ซึ่งขั้นตอนในการสำรวจความต้องการอาชีพในท้องถิ่นประกอบด้วย

1. กำหนดชื่ออาชีพที่จะพัฒนาหลักสูตร สิ่งสำคัญคือ อาชีพนี้ต้องเป็นอาชีพที่มีอยู่จริง สามารถยกระดับของการประกอบอาชีพได้จริง อาชีพดังกล่าวต้องการกำลังคนที่มีความรู้ทักษะต่างจากอาชีพที่มีอยู่ในระบบการจ้างงานอย่างแน่นอน

2. หาข้อมูลเพื่อตัดสินใจเลือกอาชีพที่จะมาพัฒนาหลักสูตร เมื่อใดรายการชื่ออาชีพเฉพาะมาแล้วการที่จะคัดเลือกมาจัดทำเป็นหลักสูตรเพื่อการศึกษาหรือฝึกอบรมนั้น จะต้องมีการพิจารณาคัดเลือกที่เหมาะสมหรือไม่ซึ่งมีตัวอย่างข้อพิจารณา ดังนี้

2.1 อาชีพนี้ต้องการผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากการฝึกอบรม หรือเรียนในระบบ (ปวช. และ ปวส.) หรือไม่

2.2 ตัวเรามีอำนาจหรือได้รับมอบอำนาจตามกฎหมาย ขอบังคับ กฎที่จะจัดการศึกษา หรือฝึกอบรมคนเพื่อเขาสู่อาชีพนั้นหรือไม่ เพราะบางอาชีพจะต้องได้รับอนุญาตจากสมาคมวิชาชีพ

2.3 มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับปริมาณการจ้างงานอาชีพนี้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพียงพอหรือไม่

2.4 มีข้อมูลบ่งชี้แน่ชัดว่ามีผู้ที่ต้องการสมัครเข้าศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อเขาประกอบอาชีพนี้เพียงพอหรือไม่

2.5 อาชีพนี้เป็นระดับขั้นต้นของสาขาอาชีพ และไม่ใช่อะดับขั้นก้าวหน้าสำหรับคนงาน ไซฝึกในช่วงการทำงานไซหรือไม่

2.6 มีครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติและมีความชำนาญในอาชีพนั้นหรือไม่

2.7 มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาหรือฝึกอบรม ได้แก่ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์เพียงพอหรือจัดหาได้ครบ เมื่อจะเปิดหลักสูตรหรือไม่

2.8 จะมีปริมาณผู้จบการศึกษาที่ต้องการเข้าศึกษาหรือฝึกอบรมอาชีพนี้เพียงพอหรือไม่ ถ้ามีหลักสูตรอื่นที่ใกล้เคียงกันเปิดเพิ่มขึ้นมาอีก

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ

เป็นขั้นตอนในการแปลงมาตรฐานอาชีพที่ได้จากการวิเคราะห์หน้าที่ของอาชีพที่กำหนด/เลือกนั้นมาเป็นรายการสมรรถนะที่ต้องการบรรลุในการเรียนอาชีวศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง ภายใตกรอบมาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และกรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพระดับสาขาวิชาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ได้แก่

- หลักการของหลักสูตร
- จุดหมายของหลักสูตร

- ชื่อหลักสูตร
- ชื่อประกาศนียบัตร
- จุดประสงค์สาขาวิชา
- โอกาสในสายงานวิชาชีพ
- เกณฑ์การจัดการศึกษา
- มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ

ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรและจัดการศึกษาสำหรับสถานศึกษาและหรือสถาบันการอาชีวศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรเพื่อการรับรองวิทยฐานะและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์สาขาวิชา ในการพัฒนาหลักสูตรจะต้องกำหนดหลักการ จุดหมายหลักสูตรก่อนว่า หลักสูตรที่จะพัฒนานั้นเป็นหลักสูตรชนิดใด ระดับใด มีข้อกำหนดการใช้อย่างไร จุดหมายจะพัฒนาผู้เรียนใหม่มีคุณลักษณะกว้าง ๆ ในเรื่องใดบ้าง จากนั้นจึงกำหนดจุดประสงค์สาขาวิชาว่าผู้ที่ผ่านการเรียนหรือฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้แล้วจะต้องมีคุณลักษณะอย่างไร มีสมรรถนะอย่างไรตามที่อาชีพและสังคมต้องการ โดยจะพิจารณารายละเอียดตามกรอบมาตรฐานหลักสูตร (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ) ในหัวข้อเรื่อง ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมทั้งมาตรฐานอาชีพที่ได้จากการวิเคราะห์หน้าที่ของสมาคมวิชาชีพมาเขียนในลักษณะของพฤติกรรมปลายทาง (Terminal Performance Objective : TPO) แลวนำทักษะหลัก (Key Skills) เพิ่มให้ครอบคลุมคุณลักษณะที่ต้องการในการพัฒนาคนเขาสู่อชีพและดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า

2. จัดทำมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพสาขาวิชาและสาขางาน หลังจากกำหนดจุดประสงค์สาขาวิชาซึ่งเป็นการบอกถึงคุณลักษณะและสมรรถนะวิชาชีพที่ต้องการอย่างกว้าง ๆ แล้วขั้นต่อมาจะเป็นการกำหนดมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ (ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ใชความรูความสามารถในการจัดกระทำ) ของสาขาวิชาและสาขางานซึ่งเป็นการบอกคุณลักษณะและสมรรถนะวิชาชีพที่ต้องการเช่นกัน แต่จะบอกในลักษณะที่ละเอียดมากขึ้น ระบุถึงความสามารถที่ชัดเจน โดยจะพิจารณารายละเอียดตามกรอบมาตรฐานหลักสูตร (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ) ในหัวข้อเรื่อง ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และหัวข้อเรื่อง โครงสร้างหลักสูตร รวมทั้งมาตรฐานอาชีพที่ได้จากการวิเคราะห์หน้าที่ของสมาคมวิชาชีพ ในส่วนของบทบาทหลักและหน้าที่หลักของผังแสดงหน้าที่มาจัดทำมาตรฐานสาขาวิชาและสาขางานโดยเขียนในลักษณะของผลสัมฤทธิ์ ซึ่งควรประกอบ ด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ตามโครงสร้างหลักสูตร ได้แก่

2.1 สมรรถนะทั่วไป (Key Skills) เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และสมรรถนะหลัก (Core Skills) เพื่อเป็นพื้นฐานที่สัมพันธ์กับวิชาชีพในดานการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การปรับปรุงการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ปัญหาพื้นฐาน การวิจัยเบื้องต้น การประยุกต์ใช้ตัวเลขและการจัดการธุรกิจเบื้องต้น

2.2 สมรรถนะวิชาชีพเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิด วิเคราะห์ วางแผน จัดการ และประเมินผล โดยบูรณาการสู่การปฏิบัติจริงรวมทั้งประยุกต์สูอาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะวิชาชีพ แกนที่เป็นสมรรถนะรวมของทุกสาขางานในสาขาวิชานั้น ๆ และสมรรถนะวิชาชีพที่เป็นสมรรถนะ เฉพาะของสาขางานนั้น ๆ

การกำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตร

เป็นขั้นตอนที่ผู้พัฒนาหลักสูตรต้องตัดสินใจว่าสมรรถนะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้สำเร็จ การศึกษาตามที่วิเคราะห์หลังเคราะห์มาเป็นสมรรถนะสาขาวิชา สาขางานและแยกเป็นสมรรถนะ กลุ่มวิชาแลวนั้น เมื่อมากำหนดเป็นโครงสร้างหลักสูตรในแต่ละหมวดวิชาตลอดหลักสูตรจะต้องใช้ เวลาเรียนรู้และฝึกหัดมากน้อยเท่าไร โดยการกำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตรจะต้องเป็นไป ตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แล้วพิจารณาสมรรถนะที่ต้องการคู่กันไป ว่าต้องใช้เวลาหรือหน่วยกิตเท่าไร จึงจะตอบสนองสมรรถนะที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนั้น

1. ศึกษากรอบมาตรฐานหลักสูตร เกี่ยวกับหัวข้อโครงสร้างหลักสูตร ซึ่งทุกหมวดวิชา จะกำหนดสมรรถนะของแต่ละหมวดไว้เพื่อเป็นกรอบในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตรแต่ละระดับ

2. กำหนดสมรรถนะสาขาวิชาและสมรรถนะสาขางาน ในเรื่องต่อไปนี้

2.1 คุณลักษณะที่เหมาะสมอื่น ๆ ของผู้ประกอบการวิชาชีพ ได้แก่

1) คุณลักษณะส่วนตัว เป็นลักษณะการแสดงออกทางจิตพิสัยหรือเจตคติ เช่น ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด ความซื่อสัตย์สุจริต ความใจกว้างและ ตอบสนองผู้อื่น ความมีน้ำใจ ความยอมรับนับถือผู้อื่น และความกล้าแสดงออก

2) ทักษะหลัก (Key Skills) ได้จากการบูรณาการพิสัย 3 ด้าน คือ ความฉลาด ทางเชาวปัญญา ทักษะทางกายภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ให้เข้ากัน ดังนั้น ทักษะหลักจึงนับว่า เป็นสมรรถนะชนิดหนึ่งด้วย ทักษะหลักในระบบคุณวุฒิวิชาชีพอังกฤษ (NVQ) เรียกว่า Key Skills เช่น การสื่อสาร การประยุกต์ใช้ตัวเลข เทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ปัญหา และการปรับปรุงการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเอง ทักษะหลักอาจเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ แทรกตัวอยู่ในหน่วยสมรรถนะ หรืออาจประกอบเข้ากันเป็นหน่วยสมรรถนะ เรียกว่า สมรรถนะหลัก (Key & Core Competence)

2.2 ความรู้ทักษะและการพัฒนาสมรรถนะไปสู่มาตรฐานอาชีพ ไตแก

1) ความรู้แกนกลางและทักษะทั่วไป สอนนี้เพื่อการดำรงชีวิตโดยเป็นตัวรวมของสมรรถนะระดับนั้น ๆ

2) ทักษะหลัก ไตแก การสื่อสาร การประยุกต์ใช้ตัวเลข เทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ปัญหา และการปรับปรุงการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเอง เป็นแกนสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะในระดับสูงขึ้นและเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3) ทักษะพื้นฐานและความรู้พื้นฐาน บางส่วนมีความเป็นอิสระต่อกันและบางส่วนบูรณาการเป็นสมรรถนะขั้นต้น จึงนับเป็นเกณฑ์จุดเริ่มต้นของเกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะ (benchmark)

4) ทักษะเฉพาะและความรู้เฉพาะ เป็นการปฏิบัติงานสมรรถนะจากนำไปสู่ความซับซ้อนของงานนั้น ๆ ทักษะเฉพาะสังเกตได้จากการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความรู้เฉพาะอาจแสดงหรือไม่แสดงให้เห็น ซึ่งเป็นความรู้ที่จำเป็นและต้องเข้าใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหลักการและวิธีการ สำหรับเจตคติหรือกิจนิสัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล อาจสังเกตได้ในขณะปฏิบัติงาน

การกำหนดรายวิชาตามกรอบโครงสร้างหลักสูตร

การกำหนดรายวิชาในแต่ละหมวดวิชา จะต้องพิจารณาจัดให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะวิชาชีพของสาขาวิชา เป็นไปตามกรอบโครงสร้างหลักสูตร และกรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพของหลักสูตรแต่ละประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางาน โดยแต่ละรายวิชาจะต้องกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับรหัสวิชา ชื่อวิชาภาษาไทยภาษาอังกฤษ จำนวนหน่วยกิต เวลาเรียนต่อสัปดาห์และรายวิชาที่ต้องเรียนก่อน

การจัดทำคำอธิบายรายวิชา

เป็นการแปลงระดับสมรรถนะอาชีพมาเป็นสมรรถนะรายวิชา แล้วเพิ่มสมรรถนะย่อยด้านความรู้และทักษะหลักเขาไปให้ครบองค์ประกอบการเรียนรู้ ทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัยโดยการนำข้อสรุปอาชีพจากการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะอาชีพมาพิจารณาเทียบกับกรอบหลักสูตรทั้งด้านสมรรถนะและเวลาที่กำหนดให้ฝึกปฏิบัติหรือเรียนรู้ตามกรอบหลักสูตร

การขออนุมัติหลักสูตร

แนวปฏิบัติในการนำเสนอหลักสูตร

• หลักสูตรใหม่

1. หลักสูตรที่จะเปิดสอนควรสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาประเทศและความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน สังคม และชุมชน

2. หลักสูตรที่จะเปิดสอนควรผ่านการพิจารณากลับกรองจากคณะกรรมการระดับสถานศึกษา หรือสภาสถาบันการอาชีวศึกษา หรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่พิจารณาแต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น

3. หลักสูตรที่เปิดสอน ต้องมีโครงสร้างและมาตรฐานตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

4. สถานศึกษาหรือสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ควรมีศักยภาพและความพร้อมในการเปิดดำเนินการสอนตามหลักสูตร ทั้งด้านผู้สอน ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอน และปัจจัยเกี่ยวเนื่องอื่น ๆ

5. หลักสูตรที่เสนอสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาหรือสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ก่อนเปิดสอน

6. หลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา หรือสภาสถาบันการอาชีวศึกษาแล้ว ต้องเสนอให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาทราบ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับความเห็นชอบ เพื่อพิจารณารับรองและอนุมัติหลักสูตร

7. เอกสารที่เสนอสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

7.1 หัวข้อและรายละเอียดการจัดทำเอกสารหลักสูตร ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนด

7.2 หนังสือราชการนำเสนอข้อมูลหลักสูตร โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสภาสถาบันการอาชีวศึกษา เป็นผู้ลงนามรับรองความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมด

7.3 สำเนามติคณะกรรมการสถานศึกษาหรือสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เห็นชอบหลักสูตร

7.4 เอกสารหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ จำนวน 20 เล่ม พร้อมแผนบันทึกข้อมูล

7.5 หากมีเอกสารประกอบหลักสูตรหรือที่อ้างถึง ให้จัดทำเป็นเอกสารผนวกแนบท้ายหลักสูตร

8. ในกรณีที่เอกสารหลักสูตรมีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะดำเนินการนำเสนอให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณารับรองและอนุมัติหลักสูตร ภายใน 120 วัน

• หลักสูตรปรับปรุง

กรณีที่ 1 หลักสูตรที่มีการปรับปรุงในสาระสำคัญของหลักสูตร เช่น วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร ชื่อหลักสูตร ชื่อประกาศนียบัตร เนื้อหาสาระสำคัญในหมวดวิชาชีพ และระบบการศึกษา ให้ดำเนินการดังนี้

1. หลักสูตรควรผ่านการพิจารณากลับกรองจากคณะกรรมการสถานศึกษาหรือสภาสถาบันการอาชีวศึกษา หรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่พิจารณาแต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น

2. หลักสูตรก่อนนำเสนอสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา หรือสภาสถาบันการอาชีวศึกษา

3. หลักสูตรต้องมีโครงสร้างและมาตรฐานตามกรอบมาตรฐานหลักสูตร

4. หลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว ต้องเสนอคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับความเห็นชอบ เพื่อพิจารณารับรองและอนุมัติหลักสูตร

5. เอกสารที่เสนอสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

5.1 หัวข้อและรายละเอียดการจัดทำเอกสารหลักสูตร ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด และจัดทำตารางเปรียบเทียบขอแตกต่างระหว่างหลักสูตรเดิมและหลักสูตรฉบับปรับปรุง

5.2 หนังสือราชการนำเสนอขอมูลหลักสูตร โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา เป็นผู้ลงนามรับรองความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมด

5.3 สำเนามติคณะกรรมการสถานศึกษา หรือสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เห็นชอบหลักสูตรฉบับปรับปรุง

5.4 เอกสารหลักสูตรฉบับปรับปรุง จำนวน 20 เล่ม พร้อมแผ่นบันทึกขอมูล

5.5 หากมีเอกสารประกอบหลักสูตรหรือที่อ้างถึงให้จัดทำเป็นเอกสารผนวกแนบท้ายหลักสูตร

กรณีที่ 2 หลักสูตรที่มีการปรับปรุงเล็กน้อยในระดับรายวิชา เช่น การเปลี่ยนชื่อรายวิชาการเปลี่ยนรหัสวิชา การเพิ่มรายวิชาเลือกและการปรับคำอธิบายรายวิชา โดยไม่กระทบโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาสาระในหมวดวิชาชีพ ให้ดำเนินการดังนี้

1. หลักสูตรควรผ่านการพิจารณากลับกรองจากคณะกรรมการสถานศึกษา หรือสภาสถาบันการอาชีวศึกษา หรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่พิจารณาแต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น

2. หลักสูตรที่ปรับปรุง ก่อนนำเสนอสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาหรือสภาสถาบันการอาชีวศึกษา

3. เอกสารที่เสนอต้องมีหัวข้อและรายละเอียดสาระของหลักสูตรในส่วนที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

4. ให้สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาจัดทำเอกสารการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร และแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษารับทราบหรือรับรองเป็นรายภาคการศึกษา

5. ในกรณีที่หลักสูตรได้มีการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้ง ให้รวบรวมและสรุปจัดทำเป็นเอกสารฉบับเดียว

6. ให้ส่งเอกสารตามขอ 5 จำนวน 20 ฉบับ พร้อมแผนบันทึกข้อมูล อนึ่ง การรับรองหรืออนุมัติหลักสูตรใหม่หรือหลักสูตรปรับปรุง จะนำไปภายใต้เงื่อนไขที่ว่าสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาได้จัดทำหลักสูตรสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานหลักสูตร นโยบาย และหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดเท่านั้น หากมิได้เป็นไปตามเงื่อนไขดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไม่อาจส่งหลักสูตรดังกล่าวไปให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณารับรองคุณวุฒิผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน การกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับและระดับตำแหน่งที่ควรแต่งตั้ง รวมทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ความหมายของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเปรียบเสมือน กระจกสะท้อนคุณภาพของการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร ช่วยชี้แนะแนวทางปรับปรุงหลักสูตร ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น บริบทของการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ทุกสาขาวิชาต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนความสามารถด้านต่าง ๆ ที่ไม่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ทำงานแทนได้ ส่งผลให้หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนต้องบูรณาการทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในโลกปัจจุบันและอนาคต

วารินทร์ แก้วอุไร (2555: 52) การประเมินหลักสูตร หมายถึง การศึกษารวบรวมข้อมูลของหลักสูตรทั้งหมดเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำ การดำเนินการใช้ และผลของการใช้หลักสูตร ตลอดจนการตัดสินคุณค่าและคุณภาพของหลักสูตรแล้ว นำมาวิเคราะห์เทียบกับเกณฑ์เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจให้คุณค่าแก่หลักสูตรว่าหลักสูตรมีข้อดี จุดอ่อนในเรื่องใด รวมทั้งผลการใช้หลักสูตรและตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณค่าตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลหลักสูตรเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร เพราะจะทำให้ทราบว่าหลักสูตรประสบผลสำเร็จเพียงใด มีอะไรที่จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือจะตัดสินใจอย่างไรต่อไป การประเมินหลักสูตรมี 3 ระยะหลัก ๆ คือ การประเมินหลักสูตรก่อนนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินระหว่างการใช้หลักสูตร การประเมินหลังการใช้หลักสูตร ถ้าต้องการได้ข้อมูลที่เป็นภาพรวมของการพัฒนาหลักสูตรทั้งหมดเมื่อใช้หลักสูตรครบรอบแล้ว ก็ควรประเมินทั้งระบบหลักสูตร

มารุต พัฒผล (2561: 47) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร ในลักษณะการตัดสินคุณค่า (Value judgment) ประเด็นต่าง ๆ ว่ามีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และนำผลการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพมากขึ้น

การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการการเก็บรวบรวมข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลเพื่อนำมาตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพทั้งประสิทธิภาพและประเมินผลของหลักสูตร รวมถึง

สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรนั้นในอนาคต แนวคิดการประเมินหลักสูตรประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. การประเมินเป็นการประเมินค่าของเรื่องที่น่าสนใจ
2. การตัดสินใจมีเกณฑ์ที่ชัดเจน
3. เกณฑ์การตัดสินใจมีประเด็นที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับเนื้อหา
4. เกณฑ์แสดงให้เห็นด้วยบุคคล และสอดคล้องกับแนวคิดของแบบจำลองเพื่อนำไปสู่

การตัดสินใจ

พิชิต ฤทธิจรูญ (2559: 53) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อจัดหาสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล เพื่อตัดสินใจคุณค่าในประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพทั้งประสิทธิภาพและประเมินผลของหลักสูตร รวมถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรนั้นในอนาคต

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ตลอดจนหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ ลักษณะร่วมกันของจุดหมายประการหนึ่ง คือ การตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน โดยมุ่งตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่ ถือว่าเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของหลักสูตร

มารุต พัฒผล (2561: 36) การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน ตลอดจนผู้สำเร็จการศึกษา ว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่เพียงใด แล้วนำผลการประเมินมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554: 58) นอกจากนี้การประเมินหลักสูตรยังมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน ชุมชน เป็นต้น มีข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร ได้อีก 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบว่าเอกสารหลักสูตร ได้แก่ หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง เนื้อหา การจัดการเรียนการสอน สื่อ การวัดและประเมินผล มีความสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งการประเมินในลักษณะนี้ ส่วนมากจะดำเนินการก่อนการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ โดยทั่วไปจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ทำหน้าที่พิจารณาคุณภาพของเอกสารหลักสูตร แนวทางการดำเนินการตรวจสอบมีหลายวิธีการ เช่น การส่งเอกสารหลักสูตรให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณา

แล้วนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข การดำเนินการประชุมสนทนากลุ่ม (focus group) การนำเสนอหลักสูตรในที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร เป็นต้น

2. เพื่อตรวจสอบว่าการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ หรือประเมินว่ากระบวนการใช้หลักสูตร มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ การประเมินในส่วนนี้ มุ่งเน้นการประเมินการเรียนการสอน การบริหารงานวิชาการ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนา (evaluation for improvement) ใช้วิธีการประเมินเชิงคุณภาพเป็นหลัก เช่น การสัมภาษณ์ การซักถาม การสังเกตพฤติกรรม การประเมินจากผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน เป็นต้น ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่จะให้ข้อมูลคือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรโดยตรง เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน นักการภารโรง เป็นต้น

3. เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ เป็นแนวคิดการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นหลัก กระบวนการประเมิน จะมีความเป็นทางการมากกว่าการประเมินระหว่างการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ มีการวางแผนการประเมินอย่างเป็นระบบ มีเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ผ่านกระบวนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเป็นอย่างดี มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน การประเมินส่วนนี้จะดำเนินการเมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาหรือสิ้นปีการศึกษา อย่างไรก็ตามการประเมินว่าผู้เรียนมีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีข้อพึงระวังคือ ความลำเอียงของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ถูกกำหนดไว้ในบริบทของสังคมที่ผ่านไป แล้วตั้งแต่หลักสูตรเริ่มต้นการพัฒนา เพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่ผู้เรียนมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ต้องตระหนักอยู่เสมอว่าเป็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ถูกเขียนขึ้นในอดีต ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับปัจจุบัน แต่ถ้าหากวัตถุประสงค์ของหลักสูตรยังมีความทันสมัยอยู่จริงจะมั่นใจได้ว่าผู้เรียนมีคุณภาพอย่างแท้จริง

4. เพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้หรือไม่ เพียงใด เนื่องจากหลักสูตรที่ดี จะต้องมียุทธศาสตร์สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เช่น เด็กยุคใหม่ชอบการเรียนรู้จากสื่อและเทคโนโลยี ชอบการปฏิบัติจริงมากกว่าการฟังบรรยาย ชอบแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่าการรับฟังคำสั่งจากผู้สอน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องสามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตรงตามความต้องการของสังคมอีกด้วย เช่น ขณะนี้สังคมโลกเป็นสังคมธุรกิจ ต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และที่สำคัญคือ ความคิดสร้างสรรค์

กล่าวสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร เพื่อตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน โดยมุ่งตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร มีข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรอีกด้วย

รูปแบบของการประเมินหลักสูตร มีนักวิชาการซึ่งเชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรและการประเมินผลเสนอแนะหลายรูปแบบด้วยกันซึ่งสามารถนำมาศึกษาเพื่อเลือกใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการ ในปัจจุบันรูปแบบของการประเมินหลักสูตรสามารถ แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. รูปแบบของการประเมินหลักสูตรที่สร้างเสร็จใหม่ ๆ เป็นการประเมินผลก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งกลุ่มนี้จะเสนอรูปแบบที่เด่น ๆ คือ รูปแบบการประเมินหลักสูตรด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance Analysis Technique)

2. รูปแบบของการประเมินหลักสูตรในระหว่างหรือหลังการใช้หลักสูตร สามารถแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ๆ ได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

2.1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal Attainment Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่จะประเมินว่าหลักสูตรมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากจุดมุ่งหมายเป็นหลัก กล่าวคือ พิจารณาว่าผลที่ได้รับเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของแฮมมอนด์ (Robert L. Hammond)

2.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ไม่ยึดเป้าหมาย (Goal Free Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ไม่นำความคิดของผู้ประเมินเป็นตัวกำหนดความคิดในโครงการประเมิน ผู้ประเมินจะประเมินเหตุการณ์ที่เกิดตามสภาพความเป็นจริง มีความเป็นอิสระในการประเมิน และต้องไม่มีความลำเอียง เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสคริฟเวน (Michael Scriven)

2.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก (Criterion Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่าของหลักสูตรโดยใช้เกณฑ์เป็นหลัก เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสเตค (Robert E. Stake)

2.4 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision-Making Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการทำงานอย่างมีระบบเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น รูปแบบการประเมินของพรอวิส (Malcolm Provus) รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของดอริสโกว์ (Doris T. Gow) เป็นต้น

การประเมินหลักสูตรมีขอบเขตต่าง ๆ ที่จะต้องทำการประเมินกว้างขวางมาก ดังนั้นวิธีการประเมินหลักสูตรจึงต้องได้รับการวิเคราะห์และออกแบบให้สามารถที่จะประเมินได้ครบถ้วน

ในขอบข่ายสาระที่สำคัญทั้งหมด รูปแบบต่าง ๆ ที่จะใช้ประเมินผลมีหลายรูปแบบ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลจำเป็นต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจให้กระจ่างชัด และจะต้องนำรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้อย่างถูกต้องตรงตามจุดหมายและลักษณะของขอบข่ายสาระแต่ละอย่าง ทั้งนี้เป็นไปได้ว่าการประเมินผลขอบข่ายสาระทั้งหมดของหลักสูตรจำเป็นต้องใช้วิธีการหลายวิธีหรือหลาย ๆ รูปแบบ จึงจะได้ข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นในการที่จะนำไปพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณค่าเหมาะสมกับความต้องการของสังคม

การพัฒนาอาชีวศึกษานานาชาติ

การพัฒนาอาชีวศึกษาจากนานาชาติ ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษา มีหลายประเทศ เช่น ประเทศเยอรมนี ถือเป็นต้นแบบของประเทศที่ประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนาอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ (VET) มีนโยบายชัดเจนที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยผ่านการฝึกฝนเรียนรู้จากระบบการศึกษาที่เป็นทางการ ทำให้โรงเรียนหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษาของประเทศเยอรมนีมีลักษณะการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ทางปฏิบัติและมุ่งสู่งานอาชีพ

ภายใต้คำสำคัญที่ว่า “Vocational training-practically unbeatable” ที่มุ่งการพัฒนากำลังคนเยาวชนคนรุ่นใหม่ควบคู่ไปกับแรงงานวัยผู้ใหญ่ ในช่วงประเทศพัฒนาเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม 4.0 จึงยกระดับการพัฒนาระบบอาชีวศึกษาควบคู่ไปกับภาควิชาการ และพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองสังคมอุตสาหกรรม 4.0 ท่ามกลางการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลโดยสนับสนุนโครงการ “Vocational training 4.0” และเชื่อมโยงการเรียนรู้บนฐานอาชีพไปกับระบบโรงเรียน โดยยกระดับการเรียนรู้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น นอกจากนโยบายดังกล่าวแล้วยังมุ่งพัฒนาสมรรถนะด้านอาชีวะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มคนข้ามชาติหรือผู้ลี้ภัยที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น และคาดว่าจะเป็นแรงงานรุ่นใหม่ในตลาดงานในอนาคต

ประเทศเยอรมนี สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ปัจจุบันเป็นทั้งเยอรมนีตะวันออก และเยอรมนีตะวันตก หลักสูตรอาชีวศึกษาและการฝึกหัดงาน จะจัดตามโครงสร้างการฝึกหัดวิชาชีพและการเตรียมช่างฝึกหัดเข้าสู่งาน ซึ่งปฏิบัติในเยอรมนีตะวันตกมาก่อน โครงสร้างการศึกษาในระบบของประเทศเยอรมนี การศึกษาภาคบังคับใช้เวลา 12 ปี โดย 9-10 ปี จะเรียนภาคปกติในโรงเรียนสามัญ และที่เหลือจะเรียนในโรงเรียนอาชีวะในภาคนอกเวลา โดยไม่แบ่งแยกเพศ สาขา หรืออาชีพ หลังจากจบการศึกษาระดับประถม ซึ่งใช้เวลา 4 ปี แล้วนักเรียนมีโอกาสเลือกเข้าเรียนระดับมัธยมแบบประสม หลังจากนั้นนักเรียนอาจจะเข้าเรียนในสถานศึกษาประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ประเภทการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น นักศึกษาจะได้ประกาศนียบัตรหลังจากเรียน 3 ปี (Lower secondary) มีนักศึกษาเข้าเรียนประมาณร้อยละ 36 ของกลุ่มอายุ ในระดับนี้ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่จะเข้าสู่โรงเรียนอาชีวะภาคนอกเวลาและเข้าสู่การฝึกหัดงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา

ระดับกลาง นักศึกษาจะได้ประกาศนียบัตรหลังจากเรียน 4 ปี นักศึกษาเข้าเรียนประมาณร้อยละ 26 ของกลุ่มอายุระดับนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่การเป็นช่างฝึกหัด หรือสถานอาชีวศึกษาปกติ ซึ่งจะเข้าสู่วิทยาลัยสารพัดช่างต่อไป โรงเรียนมัธยมสายสามัญ ในระดับนี้เน้นด้านวิชาการและให้ Abitur และเตรียมนักเรียนเข้าสู่มหาวิทยาลัยหรือ วิทยาลัยสารพัดช่าง นักเรียนเข้าเรียนประมาณร้อยละ 27 ระบบทวิภาคีการฝึกหัดวิชาของระดับมัธยมปลายในประเทศเยอรมนีมีความเป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศตะวันตกอื่น ๆ ระบบ “ทวิภาคี” ก่อให้เกิดการประสานงานกันระหว่างภาคเอกชนและการอาชีวศึกษาของภาครัฐบาล ระบบทวิภาคีนี้มีผลมากทีเดียวในการลดช่องว่างระหว่างการศึกษายสามัญ (ทั่วไป) กับงานที่จะทำหลักสูตรของระบบนี้จัดการฝึกหัดวิชาชีพซึ่งใช้เวลาประมาณ 3 ปี และการฝึกหัดภาคนอกเวลาที่มีเนื้อหาหลักสูตรทั่วไปและทางภาคทฤษฎีไว้ด้วย ระบบทวิภาคีให้โอกาสความเป็นไปได้ในการฝึกหัดวิชาชีพที่แตกต่างกันมากมาย ซึ่งจะทำให้ นักศึกษามีคุณสมบัติที่จะเป็นกำลังคนต่อไป ระบบทวิภาคีจะต่างจากระบบของประเทศอื่น ๆ

2 ประการ คือ

1. ในระบบทวิภาคีของเยอรมนี การเรียนส่วนใหญ่จะเน้นด้านการผลิตหรือธุรกิจ การบริการ คือ ทางอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม นักเรียน/นักศึกษา ช่างฝึกหัดในสถานประกอบการหรือผู้ฝึกหัดในสาขาอาชีพใดอาชีพหนึ่ง หรือเป็นข้าราชการพลเรือน

2. การฝึกแบ่งให้จัดการระหว่าง 2 ฝ่ายที่รับผิดชอบในการให้การฝึกคือ สถานประกอบการ และสถานศึกษา กฎหมายรัฐบาลกลางใช้บังคับการฝึกในสถานประกอบการ ส่วนรัฐจะรับผิดชอบในส่วน of สถานศึกษาตามปกติจะฝึกหัดในระบบ (ภาคปกติ) ในสถานประกอบการ 3-4 วันต่อสัปดาห์ และฝึกนอกเวลาในสถานศึกษา 1-2 วันต่อสัปดาห์ ในระบบทวิภาคีนั้น การฝึกหัดวิชาชีพจะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขการผลิต โดยการสอนในสถานศึกษาเน้นเนื้อหาด้านเทคนิคเป็นประมาณร้อยละ 60 ของเนื้อหาหลักสูตร การศึกษาวิชาชีพสามัญประมาณร้อยละ 40 เป้าหมายของการศึกษา คือ ทำให้การศึกษาสายวิชาชีพและสามัญ มาอยู่ในตำแหน่งเดียวกัน เพื่อนำไปสู่ทางเลือกอันหลากหลายทั้งด้านการฝึกหัดวิชาชีพและการศึกษาด้านอื่นในระดับสูง สัญญาการฝึกหัดงานระหว่างสถานประกอบการกับนักศึกษาต้องสอดคล้องกับกฎหมายที่บังคับควบคุมการฝึกหัดวิชาชีพในประเทศเยอรมนี ในสัญญาจะมีข้อกำหนดดังต่อไปนี้

- 1) เนื้อหา ตารางเวลา และจุดมุ่งหมายของการฝึกอาชีพ
- 2) วันที่เริ่มฝึกงานและระยะเวลาของการฝึก
- 3) เกณฑ์มาตรฐานการฝึก (มาตรการการฝึก)
- 4) ระยะเวลาทำงานภาคปกติต่อวัน
- 5) ระยะเวลาทดลองงาน
- 6) ลักษณะและจำนวนเงินที่จ่าย

7) ระยะเวลาของวันหยุด

8) เงื่อนไขที่ทำให้สัญญาการฝึกหัดสิ้นสุดลง สมาพันธ์สถาบันอาชีวศึกษาส่วนกลาง จะเตรียมเนื้อหาข้อกำหนดการฝึกหัด โดยยึดข้อมูลจากการวิจัยด้านเนื้อหา จุดประสงค์ของการฝึก และการเตรียมพร้อมสู่งานอาชีพ ข้อกำหนดในการฝึกหัดมาจากความต้องการของตลาดแรงงานและ นำมารวมกันเพื่อทำเป็นโครงสร้างด้านอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือ การปรับปรุง ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในสถานที่ทำงาน ช่างฝึกหัด/ผู้ฝึกหัดที่ผ่านกระบวนการจัดการเช่นนี้ จะค่อย ๆ เข้าสู่ระบบการทำงานที่ละเล็กละน้อย สามารถใช้ทักษะความชำนาญและความรู้ที่ครอบคลุม ในระบบการฝึกหัดนี้ แนวความคิด “โรงเรียนโรงงาน” นี้จะรวมไว้เพื่อทำให้ช่างฝึกหัดได้มีโอกาส ใช้ทักษะความชำนาญในสภาพสถานประกอบการจริง รวมทั้งเตรียมช่างฝึกหัดในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ทำงานอย่างประหยัด (ได้ประโยชน์มากที่สุด)
- 2) คิดพิจารณาในสิ่งที่กำลังทำอยู่ เพื่อให้สามารถทำงานด้วยตัวเองได้
- 3) มองเห็นตัวเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานทั้งหมดในสถานประกอบการ
- 4) ทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม
- 5) ติดต่อกับลูกค้าหรือผู้ขาย
- 6) พัฒนาตำแหน่งงานของตนเองในสถานประกอบการ

7) ประเมินโอกาสสร้างงานสร้างอาชีพของตนเอง ประเทศเยอรมนีจัดการฝึกหัด วิชาชีพซ้ำ เพื่อยกระดับฝีมือทางด้านเทคนิคและอาชีพที่จำเป็นต่อความต้องการทางด้านวิชาชีพ เนื่องจากเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป และฝึกเพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนระดับกลางทางด้านเทคนิค และการจัดการฝึกซ้ำเพื่อยกระดับมาตรฐานนี้ ทำให้มั่นใจว่าได้พัฒนาคุณสมบัติของผู้ฝึกหัดให้เหมาะสม กับงาน พ.ร.บ. การฝึกวิชาชีพ ค.ศ. 1969 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และวิทยาศาสตร์ ของรัฐบาลกลางเป็นผู้รับผิดชอบ ด้านหลักการ และประสานงาน พ.ร.บ. เช่น พ.ร.บ. ค.ศ. 1981 สำหรับการส่งเสริมการอาชีวศึกษา และคุ้มครองแรงงานเด็ก ตัวแทนนายจ้าง สหภาพแรงงาน รัฐและ รัฐบาลกลางร่วมมือกันอย่างเท่าเทียมพร้อม ๆ กันในคณะกรรมการกลางของสหพันธ์สถาบัน อาชีวศึกษาในระดับรัฐ มีคณะกรรมการสามัญทำหน้าที่ประจำด้านการฝึกวิชาชีพให้คำแนะนำ แก่กรรมการรัฐในด้านการฝึกวิชาชีพ คณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ตัวแทนของนายจ้าง สหพันธ์ภาพ แรงงาน และคณะกรรมการของรัฐในระดับภาคจะมี “คณะกรรมการผู้มีอำนาจ” ซึ่งให้คำปรึกษาและ ตรวจสอบการอาชีวศึกษาในระดับภาคตามกฎหมายคณะกรรมการเหล่านี้คือ หอการค้าและ อุตสาหกรรม สมาคมช่างฝีมือ สมาคมการเกษตร สมาคมทนายความ สำนักงานทะเบียน และ สภาแพทย์ มีหน้าที่รับผิดชอบการจดทะเบียนสัญญาการฝึกหัด และรับแจ้งเรื่องราวเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพ

จุดเน้นการดำเนินนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษาของประเทศเยอรมนี คือ

1) มีนโยบายการศึกษาและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน วางเป้าหมายและกำหนดแนวทางการจัดการว่าต้องการระบบอาชีวศึกษาด้วยการจัดการแบบระบบคู่ขนาน (Dual system) ที่บูรณาการการเรียนรู้บนฐานอาชีพ (Work-based learning) กับโรงเรียน (school-based learning)

2) ออกแบบระบบการปฏิบัติให้มีความยืดหยุ่น มีกิจกรรมที่เน้นทั้งการเรียนรู้ผ่านการทำงาน/การปฏิบัติ (learning by work/practice) และการสอบเชิงปฏิบัติ (practice-oriented examinations based) ควบคู่กันไปด้วย

3) ให้บริษัท/ผู้ประกอบการ มาออกแบบหลักสูตรร่วมกันหรือจัดฝึกอบรมร่วม เพื่อให้มั่นใจว่าการเรียนรู้จะสนองความต้องการของผู้ประกอบการ เพื่อเตรียมผู้เรียนเมื่อจบแล้วสามารถมีงานรองรับได้เลย

4) ต้องมีคุณภาพที่ตรวจสอบได้ มีการประกันคุณภาพได้ตามระบบการรับรองมาตรฐานของเยอรมนี

5) มีการกำกับติดตามผลลัพธ์และประเมินระบบอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้กลไกสำคัญ คือ ความร่วมมือที่ใกล้ชิดระหว่างภาครัฐ และเอกชน ภาครัฐกำหนดนโยบายในภาครัฐ และสนับสนุนงบประมาณผ่านโรงเรียนอาชีพ ในขณะที่ภาคเอกชนมีสภาหอการค้า และอุตสาหกรรมเยอรมนี (DIHK) เป็นองค์กรหลัก โดยมีหน้าที่ตั้งแต่ขั้นตอนการเสนอหลักสูตร การลงทะเบียน การจัดส่ง และการรับรองวุฒิ และมีข้อกำหนดเรื่อง compulsory membership ที่ทุกบริษัทต้องเป็นสมาชิก DIHK และเสียเงินบำรุงรายปี จึงทำให้ DIHK มีงบประมาณในการส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้ตลาดแรงงานของเยอรมนีมีแรงงานฝีมือที่ตรงกับความต้องการภาคธุรกิจ อีกทั้งสามารถสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ประกอบการ และเยาวชน ซึ่งส่งผลทำให้ในรอบหลายทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศเยอรมนีผ่านพ้นวิกฤตด้านแรงงาน และคุณภาพการศึกษารวมถึงวิกฤตเศรษฐกิจได้

ประเทศสหรัฐอเมริกา ทวีปอเมริกาเป็นทวีปใหม่ที่ค้นพบโดย คริสโตเฟอร์ โคลัมบัส ซึ่งเป็นชาวอิตาเลียน โคลัมบัส ได้เดินทางเพื่อแสวงหาแผ่นดินใหม่ โดยออกเดินทางจากเมืองปาโลส ประเทศสเปน เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม ค.ศ. 1492 และเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม ค.ศ. 1492 โคลัมบัส ได้พบแผ่นดินใหม่ เป็นเกาะและได้ตั้งชื่อเกาะนั้นว่า ซานซันวาเตอร์ คือ หมู่เกาะซึ่งอยู่ใกล้กับอเมริกาเหนือในปัจจุบัน หลังจากที่โคลัมบัสได้พัฒนาดินแดนดังกล่าว ต่อมาอีกประมาณ 100 ปี ชาวยุโรปได้อพยพเข้าไปตั้งถิ่นฐานในอเมริกาเหนือมากมาย ดินแดนที่อพยพเข้าไปคือ รัฐเวอร์จิเนีย และรัฐแมสซาชูเซตส์ ซึ่งได้มีการวางระเบียบกฎหมายชุมชนเป็นหลักฐานมั่นคง ชาวยุโรปที่อพยพเข้าไปในอเมริกา มีทั้งนักบวช พ่อค้า นักศาสนา ช่าง เป็นต้น การศึกษาของสหรัฐมีรากฐานมาจากการศึกษาของประเทศทางยุโรป ชาวยุโรปที่อพยพอยู่ในอเมริกาได้นำเอาประเพณี ระบบการปกครอง

ตลอดจนความเจริญทางด้านต่าง ๆ มาใช้โดยวางรากฐานทางฝั่งแอตแลนติกก่อน ฉะนั้นการศึกษาของอเมริกาจึงมีความเจริญในเขตนี้ก่อน ตามประวัติการศึกษา แบ่งได้เป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การศึกษาสมัยเมื่อยังเป็นเมืองขึ้นของอังกฤษ (ค.ศ. 1600–1770) การศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐ ในปี ค.ศ. 1642 มีกฎหมายให้ตั้งโรงเรียนสอนให้เด็กอ่าน เขียน เรียนศาสนา โดยท้องถิ่นเป็นผู้เก็บภาษีเพื่อนำมาช่วยเหลือ นับเป็นครั้งแรกที่ท้องถิ่นรับผิดชอบการศึกษา ต่อมาได้มีการใช้หนังสือในระดับประถมศึกษาเป็นครั้งแรกด้วยพยัญชนะพยางค์ง่าย ๆ ถ้อยคำและเรื่องราวเกี่ยวกับศาสนา ศีลธรรม การศึกษามักเป็นการฝึกทางพุทธศึกษาและจริยศึกษา

ระยะที่ 2 การศึกษาสำหรับประชาชนทั่วไป (ค.ศ. 1770–1870) หลังจากทีสหรัฐอเมริกาทำการปฏิบัติตนเองหลุดพ้นจากอังกฤษแล้ว ได้หันมาสนับสนุนการศึกษามากขึ้น โดยการเก็บภาษีเอาเงินมาบำรุงการศึกษา มีการเคลื่อนไหวเพื่อให้การศึกษาพ้นจากการควบคุมขององค์การทางศาสนา มีกฎหมายบังคับให้เด็กทุกคนต้องไปโรงเรียน เริ่มมีสภาการศึกษาประจำรัฐขึ้น ระยะนี้โรงเรียนประถมศึกษาเป็นของประชาชน โรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนมากเป็นของเอกชน และองค์การศาสนาอยู่ได้มีการให้การศึกษามาจนถึงระดับอุดมศึกษาแก่คนทั่วไป แต่ยังไม่ได้รับผลสำเร็จเท่าที่ควร

ระยะที่ 3 เกือบศตวรรษหนึ่งของการศึกษาในระบอบประชาธิปไตย (ค.ศ. 1870–1960) มีกฎหมายบังคับให้การศึกษาภาคบังคับแก่เด็กทุกคนต้องเรียนหนังสือถึงอายุ 16 ปี รัฐเป็นผู้ควบคุมจัดการฝึกหัดครูหลักสูตร ตลอดจนกำหนดแบบเรียนต่าง ๆ ระยะนี้มีกฎหมายต่าง ๆ มากมายที่ช่วยเหลือการศึกษา เช่น Morrill act ในทุก ๆ รัฐ ประชาชนจะได้รับการศึกษาที่รัฐจัดให้ โดยประชาชนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใดจนถึงชั้นสิบสอง เกือบทุกรัฐบังคับให้เด็กไปโรงเรียนสม่ำเสมอจนอายุครบเกณฑ์ที่กำหนด (ระหว่าง 16 ถึง 18 ปี) เด็กที่ไปโรงเรียนรัฐบาล หรือโรงเรียนราษฎร์ที่รับรองวิทยฐานะต้องปฏิบัติตามนี้

การอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา แบ่งได้ 5 ประเภท คือ 1. อาชีวการเกษตร 2. การบริการและการจำหน่าย 3. การช่างและการอุตสาหกรรม 4. ผู้ช่วยทางสาธารณสุข และ 5. คหกรรมศาสตร์ จากกลุ่มหลักวิชาทั้ง 5 กลุ่ม อาจกระจายออกได้นับร้อยอาชีพ พิจารณาส่งเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. อาชีวการเกษตร (Vocational agriculture education) หลักวิชาในกลุ่มนี้เพื่อเตรียมเยาวชนให้เป็นเกษตรกร หรือช่วยเกษตรกรให้สามารถปรับปรุงในไร่ของตน เป็นพื้นฐานของผู้ต้องการศึกษาวิชาประเภทนี้ในมหาวิทยาลัย

2. การบริการและการจำหน่าย (Distributive education) การเรียนวิชาประเภทนี้เรียกทฤษฎีครึ่งวันปฏิบัติตามห้างร้านครึ่งวันการจัดหลักสูตร จะมีความสัมพันธ์กันระหว่างทฤษฎี และปฏิบัติ และในวิชาประเภทนี้จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากห้างร้าน หรือวงการธุรกิจในชนชั้นนั้น ๆ โดยเห็นว่าผู้ที่ผ่านการศึกษาวิชาประเภทนี้

3. การค้าและการอุตสาหกรรม (Trade and industrial education) วิชาการต่าง ๆ ในกลุ่มการค้าและอุตสาหกรรม แบ่งเป็นงานระดับฝีมือ (Skilled) และชำนาญเฉพาะงาน (Semiskilled) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกับระบบการผลิต (Production) กรรมวิธี (Process) การประกอบ (Assembly) การบำรุงรักษา (Maintenance) เครื่องจักรในการผลิตอุปกรณ์การผลิต เครื่องใช้ ฯลฯ สำหรับการอุตสาหกรรมด้านช่างกล ช่างไฟฟ้า ช่างยนต์ ช่างโลหะ และยังมีสาขาประเภทช่างเหล่านั้นอีก เช่น ช่างเครื่องทำความเย็น ช่างออกแบบเครื่องจักรกล ช่างอิเล็กทรอนิกส์ช่างเคมีอุตสาหกรรม ช่างประกอบ ช่างก่อสร้าง เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างทาสี ช่างติดกระดาษผนัง เป็นต้น

4. คหกรรมศาสตร์ (Home economics) วิชาประเภทนี้มีมักอยู่ในระดับตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาขึ้นไป วัตถุประสงค์ของวิชาก็เพื่อเตรียมนักเรียนไว้สำหรับการมีครอบครัว หรือเพื่อประกอบอาชีพ ตัดเย็บเสื้อผ้า เตรียมอาหาร จัดดอกไม้ เป็นต้น

5. ผู้ช่วยทางสาธารณสุข (Practical nursing) วิชาประเภทนี้มีทั้งโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัยเทคนิค มีทั้งนักเรียนธรรมดา และนักศึกษาผู้ใหญ่ แนวการศึกษาเพื่ออาชีพพยาบาลผู้ช่วยนี้ ได้รับใบอนุญาตสำหรับการพยาบาล ทันตกรรม ผู้ช่วยแพทย์ในท้องผ่าตัดหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเป็นผู้ช่วยด้านสาธารณสุขอื่น ๆ โดยทั่วไปใช้เวลาเรียน 1 ปี แล้วไปฝึกงานตามโรงพยาบาล วิชาชีพกลุ่มนี้บางสาขา อาจเรียนสั้น บางสาขาใช้เวลาเรียนถึง 2 ปี หลักสูตรการอาชีวศึกษาของสหรัฐอเมริกาจะต้องอยู่ใน 5 ประเภท บางแห่งการเรียนวิชาสามัญและวิชาชีพรวมอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน โรงเรียนส่วนใหญ่ มีเกรด 12 อาจเป็นเกรด 13-14 เพื่อสอนระดับ Technical education ด้วย

การจัดการเรียนการสอน

1. การศึกษาก่อนประถมศึกษา (Preschool education) ระดับนี้เด็กอายุ 3-6 ขวบ จะอยู่ในโรงเรียน ซึ่งมีไว้สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนหรือเด็กยากจนเรียน Nursery school เมื่อ 5-6 ขวบ จะเข้าเรียนชั้นอนุบาลเรียน Preschool หรือ Early child hood ซึ่งมีทั้งรัฐบาลและเอกชน โรงเรียนนี้จะเน้นความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนในชั้นประถม

2. การศึกษาระดับประถมศึกษา (Elementary education) ระบบการเรียนอาจเป็นแบบ 1-6 หรือ 1-8 สำหรับความมุ่งหมายคือ การพัฒนาด้านสติปัญญาและสังคมของเด็ก หลักสูตรนั้นแล้วแต่ท้องถิ่นจะกำหนดขึ้น การเลื่อนชั้นใช้ระบบ Non-graded คือ เลื่อนชั้นโดยอัตโนมัติ ถ้าเด็กสอบตกวิชาไหนก็เรียนซ้ำเฉพาะวิชาที่ตก เฉลี่ยเวลาเรียนปีหนึ่งประมาณ 180 วัน แนวโน้มในการให้การบ้านลดลงเปลี่ยนเป็นส่งเสริมให้ทำการบ้านโดยสมัครใจ

3. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (Secondary school or high school) แผนการศึกษาที่ใช้ มีแบบ 6 : 3 : 3 แบบ 8 : 4 และแบบ 6 : 6 ฉะนั้นแบบ 8 : 4 จึงมีมัธยมศึกษาเพียง 4 ปี แบบ 6 : 3 : 3 มีมัธยมต้น 3 ปี มัธยมปลาย 3 ปี เด็กจะเรียนจนอายุถึง 16 ปี หรือ 18 ปี การเข้าเรียน

ไม่มีการสอบเข้า และไม่มีการสอบไล่เลื่อนชั้น ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สมาคมการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกากำหนดมี 7 ข้อคือ

- 1) ให้มีสุขภาพแข็งแรง
- 2) ให้มีความรู้เบื้องต้นพอจะเรียนต่อชั้นสูงได้
- 3) เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว
- 4) มีความรู้ด้านอาชีพ
- 5) เป็นพลเมืองดี
- 6) รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- 7) เป็นคนดีมีศีลธรรม

การเรียนวิชาชีพในระดับมัธยมศึกษา ศูนย์ฝึกอาชีพกับโรงเรียนอาชีวศึกษาของสหรัฐอเมริกาได้เปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกอาชีพแบบเสรี ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบเอง จะได้ทำงานหรือไม่ ส่วนศูนย์ฝึกอาชีพนั้น มีวิธีการควบคุมจำนวนผู้เข้าเรียน คือ วิชาใดเต็มจำนวนที่กำหนดก็ต้องรอไปเรียนภาคเรียนต่อไปหรือเลือกเรียนวิชาอื่นที่ว่างอยู่ โรงเรียนมัธยมของสหรัฐอเมริกาส่วนใหญ่จะมีนักเรียนไม่เกิน 2,000 คน แต่ละตำบลการศึกษาที่เกิดขึ้นใหม่จะมีโรงเรียนมัธยม 4-5 โรงเรียนประมาณ 10 รัฐ จะมีนักเรียนเลือกเรียนวิชาชีพต่าง ๆ รวมกันไม่เกินร้อยละ 20 ไปเรียนที่ศูนย์ฝึก รวมกันตั้งแต่ 1,500-1,800 คน เขาจัดให้ไปเรียนที่ศูนย์ฝึก วันละ 3 รอบ ๆ ละ 400-600 คน โดยใช้รถบัส 15-20 คัน คอยรับส่งไปมา วันละ 3 เที่ยว จะเห็นว่าการประหยัดของสหรัฐอเมริกานั้น ถ้านำมาจัดในประเทศไทยบ้างจะไม่ประหยัดเลย ประเทศที่ยากจนต้องลดการใช้รถยนต์ น้ำมันเชื้อเพลิง และค่าซ่อมแซมให้มากที่สุด ในสหรัฐอเมริกาเองก็ยังมีจำนวนไม่น้อยที่จัดการอาชีวศึกษาเหมือนประเทศไทยคือ เรียนกันเป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาประจำจังหวัด นักเรียนคนใดเมื่อต้องการเรียนอาชีพก็ไปลงทะเบียนที่โรงเรียนอาชีวศึกษา แยกออกจากโรงเรียนมัธยมเป็นการประหยัดค่ารถขนส่งและสร้างเจตคติที่ดีกว่านักเรียนที่ไปเลือกเรียนวิชาชีพ การสร้างคนที่แข็งแกร่ง ไม่ว่าจะเป็วิศวกร นายทหาร หรือนายแพทย์ก็ตามจะเรียนแบบวิชาเลือกไม่ได้ ต้องฝึกอบรมโดยการสร้างบรรยากาศของความรับผิดชอบต่อให้ฝังแน่นในสายเลือดจะเกิดความมานะอดทน และมุ่งมั่น ในวิชาชีพของคน อาชีวศึกษาในสหรัฐอเมริกาได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ภายหลังสงครามโลก ครั้งที่ 1 จำนวนโรงเรียนอาชีวศึกษาได้เพิ่มขึ้นอีกมากมายนับตั้งแต่สงครามโลก ครั้งที่ 2 เป็นต้นมา การสอนนอกจากวิชาชีพแล้ว ยังสอนวิชาสามัญ เช่น ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา เพื่อวางรากฐานการศึกษาให้กว้างขวาง Junior college รับนักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาแล้ว เข้าเรียนวิชาชีพเป็นเวลา 2 ปี โดยปกติให้นักศึกษามีโอกาสฝึกงานตามโรงเรียนเป็นเวลาหนึ่งภาคเรียนและเรียนวิชาสามัญควบกันไป อาชีวะชั้นสูงจัดสอนในมหาวิทยาลัยและสถาบันเทคโนโลยี (Institute technology) สถาบันเทคโนโลยีที่สำคัญอยู่ที่ รัฐแมสซาชูเซตส์ แคลิฟอร์เนีย

อิลลินอยส์ และภาคใต้การสอน คณิตวิชาสามัญแทรกอยู่ด้วย โดยมุ่งหมายจะให้นักศึกษามีความรู้ กว้างขวาง ไม่ใช่เรียนรู้แต่วิชาชีพในวงแคบ วิศวกรรมศาสตร์ก็เช่นเดียวกับเทคโนโลยี มีการสอน อยู่หลายระดับในโรงเรียนมัธยมศึกษา Junior college ระดับชั้นปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ปัจจุบันมีสถาบันชั้นอุดมศึกษา ในสหรัฐอเมริกา กว่า 160 แห่ง ที่ทำการสอนวิชาวิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยี

หลักการทั่วไปของอาชีวศึกษา

1. ส่งเสริมการเรียนรู้วิชาสามัญคู่กับวิชาชีพ
2. ฝึกหัดทักษะ ความชำนาญทางวิชาชีพ
3. ฝึกอบรมให้ทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ในแผนภูมิการศึกษา ไม่ได้แยกอาชีวศึกษาไว้ต่างหาก แต่ว่าอาชีวศึกษารวมอยู่ในการศึกษา มัธยม สำหรับเด็กวัยรุ่นที่มีอายุในระหว่างที่จะได้รับการศึกษาชั้นมัธยม การศึกษาชั้นมัธยม จัดเป็นการศึกษาแบบรวม หรือมุ่งไปด้วยวิชาการโดยเฉพะ เช่น แบบอาชีวะและแบบการศึกษา วิชาเทคนิคสำหรับการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาแบบรวมนั้น ทางโรงเรียนจะให้เด็กได้เรียนวิชาการ วิชาชีพ และวิชาเฉพาะไปพร้อม ๆ กัน โรงเรียนในเมืองใหญ่ ๆ มักจะแยกการศึกษาชั้นมัธยม ไว้เป็นประเภท ๆ คือ แยกโรงเรียนอาชีวะ และโรงเรียนสอนวิชาเทคนิค สอนวิชาทั่วไปที่จำเป็น สำหรับการเข้าเรียนต่อในมหาวิทยาลัย ดังนั้นนักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนเหล่านี้ที่เลือกเรียนวิชา ดังกล่าว ก็จะมีโอกาสเข้าเรียนวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยได้

นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นประเทศ ที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการทำงานมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาเด็กออกกลางคันและ สนองตอบความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงขึ้น รวมทั้งความต้องการทวนกระแส การให้ความสำคัญ ของพ่อแม่ผู้ปกครองกับการเรียนสายสามัญมากเกินไป รัฐบาลได้ออกกฎหมาย “Strengthening Career and Technical Education for the 21st Century (Perkins V) Act” และนโยบาย Career and technical Education (CTE) 2013 ที่เน้นในเรื่อง “jobs of the future” โดยจะมีเป้าหมาย ที่จะเตรียมเด็กเยาวชนให้พร้อมต่ออาชีพในอนาคต เพื่อปรับระบบการจัดการศึกษาโดยเฉพะ การให้ความสำคัญกับเป้าหมายของคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะสำคัญของการทำงานเป็น ให้ผู้เรียนรู้ ทั้งสายอาชีพและวิชาการผ่านแนวคิดการบูรณาการเรื่อง “Career and technical Education ในลักษณะต่าง ๆ และเน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในการทำงานตรง (Work-based learning) ส่งเสริมโปรแกรมการพัฒนาอาชีวศึกษาที่เน้นการเชื่อมโยงและข้ามระบบ ทั้งในแง่เนื้อหาและเทคนิค ทั้งในระดับมัธยมศึกษา และหลังมัธยมศึกษาด้วย รวมถึงการสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น ในการขับเคลื่อนเรื่องการศึกษา เพื่อการมีงานทำในระดับพื้นที่อย่างเห็นผล

นอกจากนโยบายระดับชาติที่รัฐบาลกลางดูแลแล้ว รัฐบาลของมลรัฐและรัฐบาลท้องถิ่นก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะด้านอาชีวศึกษาที่น่าสนใจ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกาจะมีระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องใช้ในการออกแบบและพัฒนาการศึกษาอยู่มาก ทั้งข้อมูลด้านความต้องการแรงงาน ข้อมูลด้านอาชีพที่มีตั้งแต่อาชีพพื้นฐานจนถึงอาชีพเชี่ยวชาญตามแต่มลรัฐ ข้อมูลด้านอาชีพที่มีรายได้สูง ฯลฯ ที่ช่วยให้รัฐบาลท้องถิ่นและโรงเรียน สามารถออกแบบการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการแรงงานหรือการพัฒนากำลังคนด้านอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ได้ ทั้งนี้อาชีพพื้นฐานที่เกือบทุกมลรัฐมีคือ อาชีพขับรถบรรทุก แต่ขณะเดียวกันก็จะพบว่าอาชีพที่เติบโตเร็วมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมาที่มีการดำเนินการสำรวจโดย Occupational Employment Statistics (OES) Survey ปี 2016

ประเทศอังกฤษ การศึกษาของประเทศอังกฤษ มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาความสามารถของบุคคลให้ถึงขีดสุด เพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม การศึกษาภาคบังคับอยู่ในช่วงอายุ 5-16 ปี อย่างไรก็ตาม ก็มีผู้เข้าศึกษาก่อนและหลังเกณฑ์บังคับนั้น การศึกษาระดับสูงซึ่งมีทั้งมหาวิทยาลัย โปลีเทคนิค และวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่องนั้นมีลักษณะยืดหยุ่น เพื่อให้โอกาสทางวิชาการและการศึกษาอาชีพ และการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต รัฐบาลกลางเป็นผู้ให้งบประมาณแก่องค์กรท้องถิ่นเพื่อใช้ในการศึกษา ความรับผิดชอบทางการศึกษานี้อยู่ในมือของกระทรวงศึกษาธิการ เวลส์ สกอตแลนด์ และไอร์แลนด์เหนือ รัฐมนตรีประจำเวลส์ สกอตแลนด์ และไอร์แลนด์เหนือ ต่างก็มีความรับผิดชอบเต็มที่ในเขตของตน เว้นแต่ว่าของเวลส์และไอร์แลนด์เหนือ จะได้รับการปรึกษาในเรื่องการศึกษามหาวิทยาลัย (แต่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ) การบริหารโรงเรียนของรัฐ และการศึกษาต่อเนื่องมีลักษณะแบบกระจายอำนาจ แบ่งความรับผิดชอบระหว่างกระทรวงต่าง ๆ ในรัฐบาลกลาง ได้แก่ Department of education and science, the welsh office, the scottish education department and the department of education for northern ireland องค์กรการบริหารส่วนท้องถิ่น (L.E.A.) ซึ่งใช้ระบบแบ่งเขตตามประเภท Metropolitan, non-metropolitan เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1974 และองค์การอาสาสมัครต่าง ๆ หน่วยงาน เหล่านี้ดำเนินการประสานงานกัน โดยการปรึกษาหารือและการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน L.E.A. รับผิดชอบการจัดการศึกษาทั้งในระดับโรงเรียนและการศึกษาระดับสูง เว้นแต่มหาวิทยาลัย และให้ทุนแก่นักเรียนเพื่อศึกษาต่อในระดับสูงรวมทั้งในมหาวิทยาลัยด้วย ตลอดจนการบรรจุบุคลากร การดูแลรักษา และเปิดอาคารเรียน อุปกรณ์การศึกษาและการวางแผนนโยบาย ข้อสังเกต คือ มหาวิทยาลัยจะปกครองตนเอง มีกฎบัตรและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย แต่รัฐบาลให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินโดยผ่านทาง University grants committee ระบบโรงเรียน โรงเรียนในอังกฤษและเวลส์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ Maintained school และ Non-maintained school ประเภทแรกเป็นโรงเรียนในระบบการศึกษาของอังกฤษและเวลส์ ซึ่งโดยมากจัดโดยองค์การอาสาสมัครของศาสนิกายต่าง ๆ

แบ่งออกเป็น County school ซึ่งจัดและดำเนินการ โดย L.E.A. และ Voluntary school ซึ่งจัดโดยองค์การอาสาสมัครโรงเรียนทั้ง 2 แบบนี้ จะไม่เก็บค่าเล่าเรียน ค่าหนังสือหรืออุปกรณ์

ส่วนในสก๊อตแลนด์ไม่มีการแบ่งโรงเรียนออกเป็น 2 ประเภทดังกล่าว แต่รวมเรียกว่า “Public school” สำหรับโรงเรียน ประเภทที่ 2 คือ คนที่ได้รับ Grade 1 เทียบเท่ากับ Grade C หรือดีกว่านั้นใน GCE olevel และเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ สำหรับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา ระดับสูงอื่น ๆ ทั้ง CSE และ GCE ordinary นี่เป็นการสอบระดับ “O” level ซึ่งจะต้องสอบเมื่ออายุ 16 ปี ส่วน GCE advanced หรือ “A” level โดยปกติสอบเมื่อเรียนต่อไปอีก 2 ปี CSE ดำเนินการโดยคณะกรรมการอิสระ 8 แห่ง ซึ่งส่วนมากเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย อุดมศึกษา มีหลายประเภท ทั้งมหาวิทยาลัย สถาบันโปลีเทคนิค วิทยาลัยการศึกษา (ฝึกหัดครู) ฯลฯ นักเรียนอายุ 18 ปี มากกว่าร้อยละ 12 จะเข้าศึกษาต่อในการศึกษาระดับสูง นักเรียนสามารถเรียนได้ทั้งแบบนักเรียนภาคปกติ (Full-time) แบบประสม (Sand-wich) หรือภาคพิเศษ (Part-time) มหาวิทยาลัยในอังกฤษ รวมทั้งมหาวิทยาลัยเปิด (มหาวิทยาลัยเปิดเริ่มปี ค.ศ. 1969) มี 45 แห่ง เวลส์มีมหาวิทยาลัย (University college) 5 แห่ง สก๊อตแลนด์มีมหาวิทยาลัย 8 แห่ง และไอร์แลนด์เหนือ มีมหาวิทยาลัย 2 แห่ง นอกเหนือจากมหาวิทยาลัยเก่าแก่ ตั้งในศตวรรษที่ 12-13 คือ Oxford และ Cambridge ในอังกฤษ และ St. Andrews, Glasgow, Aberdeen and Edinburgh ซึ่งตั้งในศตวรรษที่ 15-16 ในสก๊อตแลนด์ แล้วมหาวิทยาลัยทั้งหมดเพิ่งตั้งขึ้นในศตวรรษที่ 19 การเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย จะต้องสอบเข้าหรือคัดเลือกผู้สมัครเข้าเรียนส่วนใหญ่สมัครโดยทาง University central council on admissions นักเรียนเฉพาะที่จะเข้า Open university และนักเรียนอังกฤษที่สมัครเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย Glasgow, Aberdeen, and Strathclyde ในสก๊อตแลนด์จึงจะสมัครต่อมหาวิทยาลัยโดยตรง

ประเทศออสเตรเลียโดยปกติแล้ว เด็กออสเตรเลียจะเริ่มทำงานเมื่ออายุ 15 หรือ 16 ปี หลังจากออกจากโรงเรียนแล้ว ซึ่งเหตุการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงมากในวงงานอุตสาหกรรม การที่เรานำเอาเครื่องจักรประเภทเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ ทำให้งานประเภทที่ใช้แรงงานเหลือน้อยลง ทั้งนี้ จึงได้มีการตื่นตัวที่จะต้องมีการฝึกเด็กที่เพิ่งจบจากโรงเรียนเหล่านี้ ให้มีความสามารถพอที่จะออกไปทำงานได้ ในออสเตรเลียนั้นความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา กับตลาดแรงงาน ถือว่ามีความสำคัญมาก ระบบการศึกษารัฐต่าง ๆ จะเป็นผู้ออกระบบของตนเอง ไม่มีองค์การใด ๆ ที่จะดูแลการศึกษาทั้งประเทศ การศึกษาภาคบังคับ เริ่มตั้งแต่เด็กอายุ 6 ปี ถึง 15 ปี เด็กทุกคน จะเรียนหนังสือ อย่างน้อย 10 ปี ในโรงเรียนการอาชีวศึกษาและการฝึกวิชาชีพ การศึกษาสายอาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์การหลักคือ

1. การศึกษาทางด้านเทคนิคและชั้นสูง ซึ่งสนับสนุนโดยรัฐ
2. สถาบันการฝึกวิชาชีพ ซึ่งจัดโดยเอกชน

3. กลุ่มอุตสาหกรรม

โดยปกติการฝึกอบรมสายอาชีพจะเป็นในรูปแบบของการที่เด็กเข้าไปเป็นช่างฝึกหัด (Apprenticeship) ซึ่งต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก การควบคุมดูแลรับผิดชอบจะขึ้นอยู่กับรัฐต่าง ๆ ประมาณ 3 ใน 4 ของช่างฝึกหัดทั้งหมด จะอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทการผลิต การก่อสร้าง การค้าขายส่งหรือขายปลีก ส่วนหนึ่งของหลักสูตรคือ การที่ช่างฝึกหัดเหล่านี้ต้องไปเรียนเพิ่มที่ TAFE โดยกำหนดเป็นหนึ่งวันของทุก ๆ สัปดาห์หรือสองสัปดาห์ติดต่อกันหลังจากขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละหลักสูตรในบริษัทใหญ่ ๆ จะจัดให้มีสถานที่สอนช่างฝึกหัดด้วยตนเอง แต่ทุก ๆ ฝ่ายก็เห็นต้องกันว่า การฝึกอาชีพนั้นจะต้องมีความคล่องตัว และเป็นไปตามความต้องการของอุตสาหกรรมที่ต้องการ ตลอดจนถึงต้องมีการฝึกเพื่อรองรับอุตสาหกรรมที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ทันสมัย หลักสูตรการฝึกวิชาชีพผู้ใหญ่ (Adult training programmer: ATP) หลักสูตรนี้ได้เริ่มเมื่อ ค.ศ. 1986 จุดมุ่งหมายคือ ฝึกคนเพื่อให้หางานทำได้ โดยเป็นกลุ่มคนที่ต้องไม่มีงานทำมาแล้วอย่างน้อยหกเดือนหรือสตรีหรือกลุ่มคนงานที่ถูกปลดออกจากงาน ซึ่งต้องเป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่แล้ว

ในปี ค.ศ. 1987 รัฐบาลออสเตรเลียจัดตั้งโปรแกรมชื่อ โครงการฝึกวิชาชีพเยาวชน (Youth training program) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดหลักสูตรระยะสั้นสำหรับเด็กที่ไม่ได้มีงานทำ หลักสูตรใช้ TAFE เป็นระยะแรก และต่อมาก็ขยายไปถึงกลุ่มบุคคลอื่น ๆ เช่น กลุ่มเด็กที่ด้อยโอกาส และกลุ่มของคนพื้นเมืองต่าง ๆ ซึ่งมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำกว่าคนทั่วไป การฝึกวิชาชีพภาคอุตสาหกรรม (Vocational training in industry) ในโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจก็มีส่วนร่วมในการฝึกพนักงานของตนเอง แต่ว่าบริษัทส่วนใหญ่จะมีพนักงานเป็นจำนวนน้อย บริษัทจึงไม่ลงทุนเพื่อจัดตั้งการฝึกพนักงานของตนเอง ทุกคนเห็นว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะเป็นผู้ลงทุนในด้านนี้ ดังนั้นพนักงานที่บริษัทจ้าง แบ่งได้คือ ร้อยละ 83 มาจาก TAFE ร้อยละ 16 เป็นการผสมระหว่างการฝึกงานที่ทำงานกับศูนย์ฝึกงานของรัฐ ร้อยละ 1 ฝึกโดยตรงบริษัทของตนเอง จะเห็นได้ว่า TAFE นั้นมีส่วนสำคัญต่อวงการอุตสาหกรรมอย่างมาก ซึ่งโดยปกติแล้ว TAFE มีบุคลากรและเครื่องมือที่พร้อมสมบูรณ์

การพัฒนาอาชีวศึกษาของประเทศจีน จากสถานการณ์ปัญหาหลายด้าน เช่น

1) สถานการณ์แรงงานจีนวัยผู้ใหญ่ที่ผ่านมายังด้อยการศึกษาหรือจบการศึกษาที่ไม่สูงมาก ทำให้การเร่งพัฒนาอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับวัยผู้ใหญ่จึงต้องจัดช่องทางเฉพาะให้ต่อเนื่อง

2) จีนยังเผชิญกับประชากรเด็กที่อยู่ในท้องถิ่นห่างไกลที่อาจเป็นข้อกีดขวางการได้เรียนต่อในระดับสูง

3) เยาวชนรุ่นใหม่ที่มีโอกาสจบการศึกษาถึงระดับปริญญาตรีกลับพบว่า ทักษะฝีมือที่ไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องใช้ในโลกการทำงานจริง

4) จีนต้องการปฏิรูประบบอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพคนและความเชี่ยวชาญ เพื่อสนองต่อการเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ในโลกเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

5) จีนใช้การอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพชั้นสูงเป็นกลไกสร้างกำลังคนรุ่นใหม่ก้าวหน้านานาประเทศ

การพัฒนาอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของประเทศไทย ถือเป็นวาระใหญ่ในวาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลจีน และที่เป็นแรงผลักดันสำคัญในรอบสองทศวรรษที่ผ่านมา คือ แรงผลึกจากการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรม โดยการเปิดประตูสู่เศรษฐกิจตลาดเสรีในฐานะ “โรงงานโลก” ที่จีนได้ก้าวสู่ยุคใหม่ด้วยการลอกเลียน (Copy & Development) พัฒนาต่อยอดเทคโนโลยี วางแนวทางพัฒนาการศึกษาเชิงประสบการณ์ให้การศึกษาในระดับอาชีวะ และสร้างพัฒนาการในการประดิษฐ์คิดสร้างนวัตกรรมในระดับปริญญา และจัดรูปแบบการผสมผสานการศึกษา โรงเรียน-โรงงาน ซึ่งมีอิทธิพลยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาแบบของจีนยุคใหม่ที่สร้างประสบการณ์เตรียมอาชีพที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมอย่างก้าวกระโดด

ที่สำคัญคือในรายงานประกอบการตัดสินใจของรัฐบาลกลาง เมื่อปี 2014 มีข้อมูลที่บ่งชี้ให้เห็นว่า ทั้งในแง่อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจแบบก้าวกระโดดไปจนถึงความต้องการแรงงานในทักษะใหม่ ๆ และทักษะขั้นสูงที่รองรับกับตลาดอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนไป ทำให้จีนต้องเร่งพัฒนาระบบอาชีวศึกษาและฝึกอบรมอาชีพ โดยประกาศนโยบายดังกล่าวพร้อมกับแผนที่ชื่อว่า “Modern Vocational Education System Construction Plan (2014–2020)” โดยสิ่งสำคัญ คือ ไม่ใช่เพียงการยกระดับศักยภาพแรงงานฝีมือเพื่อตลาดอุตสาหกรรมสมัยใหม่เท่านั้น ยังเน้นเรื่องช่างฝีมือที่มีคุณภาพสูง และมีมาตรฐานสูงด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับงานหัตถศิลป์ซึ่งถือเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่สำคัญของประเทศ

ประเทศญี่ปุ่นระบบการศึกษา การจัดการศึกษาในประเทศญี่ปุ่น นับว่ามีความก้าวหน้ามากที่สุดประเทศหนึ่งในเอเชีย และมีความทัดเทียมกับประเทศพัฒนาแล้วในส่วนอื่น ๆ ของโลก แผนการศึกษาชาติของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดระบบการศึกษาไว้เป็นลักษณะ 6 : 3 : 3 คือ 53 ระดับ ประถมศึกษา 6 ปี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอีก 3 ปี ก่อนที่จะถึงระดับอุดมศึกษา ส่วนการศึกษาภาคบังคับนั้น กำหนดไว้ 9 ปี ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นช่วงอายุระหว่าง 6–15 ปี เพื่อให้เยาวชนในวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาภาคบังคับ รัฐได้จัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กพิการที่ไม่สามารถเข้าศึกษาในโรงเรียนปกติได้ ทำให้การจัดการศึกษาภาคบังคับจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นไปอย่างทั่วถึง หลังจาการศึกษาภาคบังคับ แล้วนักศึกษาส่วนใหญ่จะศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอีกเป็นเวลา 3 ปี สำหรับในระดับอุดมศึกษานั้นจะใช้เวลาอย่างน้อย 4 ปี หลังจากระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การจัดการศึกษา กระทรวงวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมเป็นหน่วยงานกลางของรัฐที่รับผิดชอบ

ในการกำหนดนโยบายส่งเสริม และเผยแพร่การศึกษาทุกระดับของประเทศ นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการการศึกษาของเขตและเทศบาล ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาสำหรับประชากรในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นมีการแบ่งเขตการปกครองและเขตการศึกษา ออกเป็น 47 เขต มีเทศบาลอยู่ประมาณ 3,254 แห่ง หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย แบ่งเป็นสายสามัญและสายอาชีพ สายสามัญ ประกอบด้วยวิชาพื้นฐานต่าง ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สำหรับสายอาชีพนั้นจะเรียนวิชาพื้นฐาน เช่นเดียวกับสายสามัญแต่ในส่วนที่น้อยกว่า และต้องศึกษาสาขาวิชาชีพ เช่น ธุรกิจ เกษตร ประมง อุตสาหกรรม พยาบาล ดนตรี ศิลปะ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์สายอาชีพ เป็นต้น การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน (ประเทศญี่ปุ่น) การศึกษาในระบบโรงเรียนระดับอาชีวศึกษา จัดการเรียนการสอนแบบเต็มเวลา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งจะใช้เวลาเรียนโดยทั่วไปอีก 3 ปี ต่อจากการศึกษาภาคบังคับ นอกจากนี้ยังจัดในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพทั่วไป เพื่อผลิตแรงงานระดับกึ่งฝีมือและศูนย์ฝึกวิชาชีพเฉพาะ เพื่อผลิตแรงงานระดับช่างฝีมือ การศึกษาเพื่ออาชีพระดับกลาง จัดขึ้นในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยจะรับนักศึกษาจากผู้สำเร็จจากโรงเรียนมัธยมศึกษาอาชีวศึกษาเข้าเรียนต่ออีก 2 ปี เมื่อสำเร็จแล้วจะสามารถออกไปทำงานเป็นช่างเทคนิค หลักสูตรซึ่งเปิดสอนในสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ ของประเทศญี่ปุ่นเป็นดังนี้ โรงเรียนมัธยมศึกษา เปิดสอนสาขาวิชา อุตสาหกรรม เกษตรกรรม ธุรกิจ การประมง การพยาบาล ดนตรี จิตรกรรม และพลศึกษา จากสถิติ ปี พ.ศ. 2522 มีการเปิดสาขาวิชาให้เลือกเรียน 8,462 สาขาวิชา ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจำนวนนี้เป็นสาขาวิชาชีพถึง 3,967 สาขาวิชา และจากจำนวนผู้เรียนต่อในระดับมัธยมปลายทั้งหมด 4 ล้าน 4 แสนคน นั้นเป็นนักเรียนที่สมัครเข้าเรียนอาชีวศึกษาถึง 1 ล้าน 4 แสนคน นอกจากโรงเรียนมัธยมศึกษาอาชีวศึกษา จะจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพเป็นหลักอยู่แล้ว ประเทศญี่ปุ่นยังมีศูนย์ฝึกวิชาชีพและวิทยาลัยอาชีวศึกษาดำเนินการผลิตแรงงานระดับต่าง ๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและของชาติอีกหลายแห่งคือ

1. ศูนย์ฝึกวิชาชีพทั่วไป (General vocational training centers) จัดการฝึกวิชาชีพ เพื่อผลิตแรงงานระดับกึ่งฝีมือ (Semi-skilled workers) โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใช้เวลาเรียนต่ออีกประมาณ 1 ปี ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายใช้เวลาเรียนต่ออีกเพียง 6 เดือน

2. ศูนย์ฝึกวิชาชีพเฉพาะ (Vocational training centers) จัดการฝึกอาชีพ เพื่อผลิตแรงงานระดับฝีมือ (Skilled workers) รับผู้สำเร็จการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนต้นเข้าเรียนต่ออีก 2 ปี ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายแล้ว จะเรียนต่ออีก 1 ปี

3. วิทยาลัยอาชีวศึกษา (College of vocation training) จัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตช่างเทคนิค โดยรับจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาเรียนต่ออีก 2 ปี ในปี พ.ศ. 2521 มีสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและเทคนิคของรัฐ จำนวน 415 แห่ง มีนักเรียน

จำนวนประมาณ 2 แสน 4 หมื่นคน การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลางอยู่ในความรับผิดชอบของการอาชีวศึกษา กรรมการประถมศึกษา และมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ ยังมีคณะกรรมการอีก 2 ชุด คือ คณะกรรมการว่าด้วยการศึกษา วิทยาศาสตร์และการอาชีวศึกษาชุดหนึ่งร่วมรับผิดชอบในการบริหารด้วยคณะกรรมการ 2 ชุด ดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำตรวจสอบและปรับปรุงเนื้อหาสาระของหลักสูตรการอาชีวศึกษา เพื่อจะทำให้การศึกษาด้านอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพสูง ส่วนการบริหารโรงเรียนในระดับท้องถิ่นจะมีศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ การพัฒนาการอาชีวศึกษา ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2488 โรงเรียนอาชีวศึกษาได้เกิดขึ้น เพื่อผลิตนักศึกษาทางช่างให้ไปซ่อมแซมความเสียหายที่เกิดขึ้นระหว่างสงคราม โรงเรียนอาชีวศึกษาที่เปิดในขณะนั้นมี 360 แห่ง และมีนักศึกษา 95,000 คน ทั่วทั้งประเทศ ในระบบโรงเรียนอุตสาหกรรมในสมัยนั้นได้แบ่งการเรียนในระดับอาชีวศึกษา ออกเป็น 5 ปี คือ รับเด็กที่จบประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับจบมาเรียนอีก 5 ปี ต่อมาในปี พ.ศ. 2490 ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงการศึกษาใหม่ รับเด็กที่จบมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับขณะนั้นขึ้นมาเรียนอีก 3 ปี แผนพัฒนาด้านอาชีวศึกษา

1) เพิ่มเครื่องมือและอุปกรณ์ช่วยการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้มากขึ้น (เช่น อาคาร โรงฝึกงาน เครื่องจักร เครื่องมือ)

2) เชื่อมโยงการฝึกงาน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้สอดคล้องกับมัธยมศึกษาตอนปลาย

3) ให้มีการแนะแนวทางด้านอาชีพให้แก่เด็กที่จบมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อเข้าศึกษาในระดับอาชีวศึกษา

4) การเพิ่มเครื่องมือสำหรับการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาของอุตสาหกรรมและความต้องการของท้องถิ่น

5) ให้ทำการขยายและค้นคว้าเพิ่มเติม และปรับปรุงคุณภาพของครูทางด้านอาชีวศึกษา

การพัฒนาการอาชีวศึกษาประเทศไทย ซึ่งประกาศนโยบายเดินหน้านำดำเนินนโยบายสร้างการศึกษาสมัยใหม่ตามวิสัยทัศน์ที่กระทรวงการคลังและอุตสาหกรรมระหว่างประเทศชั้นนำ อาชีวศึกษาประเทศไทย เรียกระบบนี้รวมว่า “Technical Vocational Education and Training” (TVET) การจัดการศึกษาด้านอาชีพและอาชีวศึกษา จะมีบทบาทสำคัญต่ออนาคต จึงเน้นส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบดังกล่าวในสถานศึกษา เน้นสร้างการศึกษาการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ สร้างความเข้าใจการประดิษฐ์ คิดสร้างพัฒนาทักษะแรงงาน และการทำงานในระบบอุตสาหกรรม ปรับระบบการศึกษาให้อยู่บนฐานความร่วมมือกับภาคเอกชนที่มุ่งสร้างประสบการณ์ตรง การเรียนรู้จริงจากการฝึกงานคู่กับการเรียนในห้องเรียน โดยมุ่งเน้นขีดความสามารถในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา รวมถึงการยกระดับจำนวนและคุณภาพครู ตลอดจนการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ โดยเชื่อมโยงกับรัฐบาลท้องถิ่นและภาคส่วนต่าง ๆ

สาธารณรัฐเกาหลี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2503 เป็นต้นมา เกาหลีได้พัฒนาประเทศให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ดังนั้นนโยบายการศึกษาจึงปรับปรุงตามจุดมุ่งหมายนี้คือ ผลิตแรงงานระดับอาชีวะให้มากขึ้น ในปี พ.ศ. 2513 เป็นระยะที่นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในอุตสาหกรรมของประเทศมากขึ้น การจัดการศึกษาเน้นความสำคัญในความสามารถทางเทคนิคหรือการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตามความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม ระบบการศึกษาสาธารณรัฐเกาหลี แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการศึกษาขั้นต้นที่มุ่งเตรียมเด็กให้มีความพร้อมในการเรียนต่อระดับประถมศึกษา
2. ระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็นมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี และมัธยมศึกษาตอนปลายอีก 3 ปี ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้แบ่งการเรียนออกเป็น 2 สายคือ สายสามัญ และสายอาชีพ
3. ระดับอุดมศึกษา เป็นการเรียนต่อจากระดับมัธยมศึกษา ซึ่งอาจจัดเป็นหลายรูปแบบ เช่น มหาวิทยาลัย วิทยาลัยครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา
4. ระดับมหาวิทยาลัย โดยทั่วไปใช้เวลาเรียน 4 ปี มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นของเอกชน การจัดการศึกษาในระดับวิทยาลัย การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน

การศึกษาเพื่ออาชีพระดับอาชีวศึกษาและเทคนิคของเกาหลี จะเริ่มในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นต้นไป หลักสูตรและการเรียนการสอนมีหลายลักษณะ และมีสถานศึกษาหลายประเภท เปิดสอน ทั้งในระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิค หลักสูตรที่เปิดสอนในสถานศึกษาแต่ละประเภท จะสรุปได้ดังนี้ โรงเรียนมัธยม อาชีวศึกษา และเทคนิค (Technical and vocational high schools) การศึกษาวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และเทคนิค ขยายตัวเร็วมากเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 เป็นต้นมา จนอาจกล่าวได้ว่าถึงจุดอิ่มตัวแล้ว ในปัจจุบันการเรียนการสอนจะเน้นทางด้านงานนำเทคโนโลยีมาใช้วิชาที่เปิดสอน ได้แก่ เครื่องกล ไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง วิศวกรรมเคมี ฯลฯ เป็นต้น หลักสูตรและการเรียนการสอนเน้นภาคปฏิบัติมาก สัดส่วนการเรียนภาคทฤษฎีต่อภาคปฏิบัติ เป็น 30 : 70 จำนวนหน่วยกิต ที่ต้องเรียนทั้งสิ้น คือ 204 หน่วยกิต ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษาและเทคนิค จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษให้ได้ศึกษาต่อในระดับสูง โรงเรียนมัธยมสาธิตทางเทคนิค (Demonstration technical high schools) หลักสูตรที่เปิดสอน ได้แก่ งานเหล็ก งานประปา งานเชื่อมโลหะ งานไฟฟ้า สถาปัตยกรรม วิศวกรรมโยธา และการก่อสร้าง โรงเรียนประเภทนี้ ผลิตแรงงานออกมาประมาณปีละ 2,000 คน ผู้ที่เรียนดีจะได้รับคัดเลือกให้มีฝึกวิชาชีพเฉพาะอีก 6 เดือน เพื่อไปเป็นหัวหน้างาน การผลิตแรงงานในโรงงานประเภทนี้ รัฐบาลได้รับความร่วมมือจากบริษัทผู้ว่าจ้างแรงงานในการออกค่าใช้จ่ายการเรียนภาคปฏิบัติให้แก่ผู้เรียนด้วย การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน หลักสูตรของการศึกษาภาคค่ำ ประกอบไปด้วย การเรียนวิชาชีพภาคทฤษฎี ร้อยละ 60 ภาคปฏิบัติ ร้อยละ 40 นักเรียน นักศึกษา ปีที่ 1 และปีที่ 2 จะมีโปรแกรมการเรียน

ในโรงฝึกงาน (Work shop) เป็นส่วนใหญ่ โรงเรียนประเภทนี้ได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากโรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่ง เพราะตระหนักว่าโรงเรียนผลิตแรงงานออกมาสนองความต้องการโดยตรงของโรงงาน จึงทำให้รัฐทุนค่าใช้จ่ายลงได้เป็นจำนวนไม่น้อย การศึกษาระดับอนุบาลและประถมศึกษา ระดับก่อนอนุบาล รับผิดชอบค่าบำรุงเอง ระดับอนุบาล รับผิดชอบ 5 ขวบ เป็นการศึกษภาคบังคับ ไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียน ระดับประถมศึกษา มี 6 ชั้นเรียน รับผิดชอบ 6-12 ขวบ เป็นการศึกษภาคบังคับ ไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มี 3 ชั้นเรียน 7-9 รับผิดชอบ 13-15 ขวบ เป็นการศึกษภาคบังคับ ต้องเสียค่าเล่าเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 3 ชั้นเรียน 10-12 รับผิดชอบ 16-18 ปี ไม่ใช่การศึกษาบังคับ ต้องเสียค่าเล่าเรียนระดับอุดมศึกษา รับผิดชอบนักเรียนที่จบระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเข้าศึกษาต่ออีก 4 ปี ผู้ที่สำเร็จแล้วจะได้รับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอกต่อไป

ประเทศสิงคโปร์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ประกอบด้วยเกาะใหญ่และเล็ก ๆ มากกว่า 50 เกาะ ตั้งอยู่ตอนใต้สุดของทวีปเอเชีย อยู่ตรงจุดศูนย์กลางของเส้นทางการค้าระหว่างประเทศ มีเมืองท่าที่ใหญ่เป็นอันดับสี่ของโลก ในปัจจุบันการลงทุนจากต่างประเทศมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจสิงคโปร์มากและทำให้เป็นสิ่งดึงดูดนักท่องเที่ยว เนื่องจากความมีเสถียรภาพทางการเมือง ในปี ค.ศ. 1819 สิงคโปร์มีประชากร 150 คน ปี ค.ศ. 1992 ประชากรมีจำนวน 2.82 ล้านคน จากการที่มีผู้อพยพโยกย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในสิงคโปร์ทำให้มีชนกลุ่มน้อย หลากหลายเชื้อชาติผสมกัน ประกอบด้วย ชาวจีน ชาวมาเลย์ อินเดีย ยุโรป และอื่น ๆ ภาษาราชการมี 4 ภาษาคือ ภาษาอังกฤษ ภาษามาเลย์ ภาษาจีนกลาง และภาษาทมิฬ เยาวชนของสิงคโปร์ส่วนใหญ่จะพูดภาษาอังกฤษ ปี ค.ศ. 1985 รัฐบาลได้นำการลดหย่อนภาษีมารวมในงบประมาณเพื่อช่วยเหลือครอบครัวที่มีลูกมาก เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนให้พอกับความต้องการด้านแรงงานของประเทศ โดยแท้จริงแล้ว การว่างงานได้หมดไปในปี ค.ศ. 1985 ระบบการศึกษาสิงคโปร์เป็นชาติที่มีเพียงทรัพยากรมนุษย์ และวิธีที่จะเพิ่มทรัพยากรนี้ คือ การศึกษาและการฝึกอบรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสิงคโปร์ สามารถแบ่งกลุ่มอย่างกว้าง ๆ เป็นการฝึกอบรมก่อนและหลังการมีงานทำการศึกษาก่อนการทำงาน ประกอบด้วย การศึกษาในระบบ การฝึกอบรมหลังการทำงาน จะรวมถึงการฝึกเพื่อเพิ่มฝีมือทัศนคติต่องานอาชีพ

1. การฝึกงานก่อนการทำงานในสิงคโปร์ อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ การฝึกชนิดนี้มีเป้าหมายหลัก 4 ประการคือ

- 1.1 เพื่อเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้
- 1.2 เพื่อพัฒนาการคิดและความคิดสร้างสรรค์
- 1.3 เพื่อสร้างพื้นฐานทางการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- 1.4 เพื่อปลูกฝังความสำนึกในชาติและศีลธรรม

2. การพัฒนาการผลิตในสิงคโปร์เพิ่มขึ้น โดยการพัฒนาและยกระดับฝีมือและการฝึกอบรม มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ลูกจ้างจะต้องปรับปรุงฝีมือให้ทันสมัย เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป้าหมายการฝึกอบรมแห่งชาติเพื่อ

- 2.1 พัฒนาความยืดหยุ่นของกำลังคน
- 2.2 รับรองทักษะฝีมือในหลายสาขา
- 2.3 สร้างสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่สมบูรณ์สำหรับการฝึกอบรม
- 2.4 เพื่อใช้เทคโนโลยีสำหรับจุดมุ่งหมายในการฝึกให้เป็นประโยชน์มากที่สุด
- 2.5 ตั้งเครื่องข่ายศูนย์ข้อมูลการฝึกอบรม

2.6 ร่วมมือในการวิจัย การผลิตกำลังคน และความต้องการด้านวิชาชีพพื้นฐานที่สำคัญ ของระบบการศึกษา ในสิงคโปร์มีการเรียนภาษา 2 ภาษา ภาษาอังกฤษ (สำหรับด้านการพาณิชย์ เทคโนโลยี และการปกครอง) ภาษาพื้นเมือง (ภาษามาลเลย์ จีน ทมิฬ) จัดให้เรียนเพื่อเด็ก ๆ จะได้มีพื้นฐานที่ดีเป็นมรดกทางวัฒนธรรม ค.ศ. 1993 สิงคโปร์มีโรงเรียนประถมศึกษา 187 โรงเรียนมัธยม 127 โรงเรียน และโรงเรียนประเภทอื่นมากกว่า 30 โรงเรียนในระดับเตรียมอุดมศึกษา มีมหาวิทยาลัย 2 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 4 แห่ง สถาบันฝึกอบรมด้านเทคนิคและพาณิชย์ อีกหลายแห่ง สิงคโปร์จัดการศึกษา สายสามัญทั่วไปอย่างน้อยที่สุด 10 ปี (ภาคบังคับ) ซึ่งเป็นระดับมัธยม 4 หรือ 5 ปี ประมาณ ร้อยละ 20 ของนักเรียนที่จบการศึกษาประถมศึกษา จะเรียนต่อจนจบสายอาชีพเทคนิคโครงสร้างของระบบการศึกษาสิงคโปร์ ทางเลือกของการศึกษาในระบบของนักเรียน จะเริ่มเมื่อจบประถม 4 โดยจัดตามความสามารถของแต่ละบุคคลตามหลักสูตรระดับมัธยม ซึ่งเหมาะสมกับความถนัดในการศึกษาอาชีพ การจัดนักเรียนเข้าเรียนในหลักสูตรใด ใช้เกณฑ์การตัดสินจากคะแนนในการสอบหลักสูตรประถมศึกษาแห่งชาติ (Primary school leaving examination: PSLE) โรงเรียนสารพัดช่างและสถาบันเทคนิคศึกษา (ITE: Institute of technical education) มีรายละเอียดหลักสูตร ดังนี้คือ

1. สิงคโปร์โพลีเทคนิค เป็นสถาบันการศึกษาด้านวิชาชีพแห่งแรกในสิงคโปร์และมีเป้าหมายหลักในการฝึกอบรมบุคลากรระดับกลาง เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมของประเทศ สถาบันนี้ได้ผลิตผู้สำเร็จการศึกษามากกว่า 60,000 คน นับตั้งแต่ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1954 หลักสูตรที่เปิดสอน คือ วิศวกรรมศาสตร์ ธุรกิจและการศึกษาการค้าและการเดินเรือทะเล การฝึกอบรมในสถาบันนี้เน้นประสบการณ์ “ทำจริง” และการศึกษาการประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรม และคอมพิวเตอร์ ยังมีการให้บริการที่ปรึกษาหลักสูตรระยะสั้นและการจัดประชุม การจัดบริการประเภทนี้ สถานประกอบการสามารถอาศัยอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ทันสมัย และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพของสถาบันนี้ การติดต่อกันอย่างใกล้ชิดกับภาคอุตสาหกรรมจะทำให้สามารถทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ให้ทันสมัย

2. สถาบันโพลีเทคนิค (Ngee an) เป็นสถาบันโพลีเทคนิค ที่ได้รับทุนอุดหนุนจากรัฐบาล ทำการฝึกอบรมและเตรียมนักศึกษา เพื่อเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมสำหรับ ผู้ทำงานที่ต้องการเพิ่มวุฒิ และฝีมือให้ตัวเองในการร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมท้องถิ่น ซึ่งช่วยให้ นักศึกษาเรียนที่บ้านได้ นอกจากนี้ยังมีโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาต่างชาติอีกด้วย จุดเน้น ของสถาบันนี้คือ สร้างสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการและอุตสาหกรรมซึ่งจะเอื้อต่อวิชาการ ฝึกภาคปฏิบัติ

3. สถาบันวิชาชีพเทคนิค (Institute of technical education: ITE) สถาบันนี้มีทั้ง การฝึกอบรมการฝึกงานในงานภาคปกติและหลักสูตรต่อยอดของผู้สำเร็จ การศึกษาจากระดับ มัธยมศึกษา สำหรับช่างมีการฝึกฝีมือและการให้การศึกษากายใต้โครงการการศึกษาต่อและ การฝึกอบรมสถาบันนี้ ยังจัดการทดสอบและการสอบแก่ผู้สมัครของภาคเรียนที่เข้าทำการสอบและ จัดการศึกษาให้แก่ครูในภาคอุตสาหกรรมด้วย การฝึกในภาคปกติจะสอนให้ผู้สำเร็จการศึกษา ตามสถาบันการ ฝึกจำนวน 10 แห่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะสนองตอบความต้องการกำลังคน ของภาคอุตสาหกรรม

3.1 ประกาศนียบัตรช่างเทคนิคอุตสาหกรรม เป็นหลักสูตร 2 ปี ภาคปกติ เรียนภาค ทฤษฎี ปฏิบัติ และการฝึกแบบนิเทศ มีหลักสูตรประกาศนียบัตรทางวิศวกรรม 5 สาขา มีวิชาเอก ด้านไฟฟ้า เครื่องกลไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องกล การเขียนแบบ และออกแบบไฟฟ้า

3.2 ประกาศนียบัตรธุรกิจ เป็นหลักสูตร 2 ปี เรียนภาคปกติ มีหลักสูตรเฉพาะทาง 2 หลักสูตรคือ บัญชี และเลขานุการ

3.3 ประกาศนียบัตรการทำงานในสำนักงาน การฝึกในหลักสูตรนี้เน้นการฝึกงานเสมือน

3.4 ประกาศนียบัตรการฝึกแห่งชาติ เป็นหลักสูตรเลือก เน้นการฝึกงานทางเทคนิค มี 3 ระดับ และมีการเชื่อมโยงกับหลักสูตรช่างฝึกหัด จะให้การช่วยเหลือด้านการเงินแก่นายจ้าง เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมช่างฝึกหัด หลักสูตรที่เปิดสอน คือ สาขาแพทย์ และ สาธารณสุขและสาขาอาชีพที่ให้บริการบางประเภท หลักสูตรของประเทศสิงคโปร์สามารถเอื้อ ต่อกิจการขนาดเล็กและขนาดกลางได้มีส่วนร่วมในหลักสูตรการฝึกหัดงาน

การพัฒนาการอาชีวศึกษาประเทศสิงคโปร์ที่ปฏิรูปอาชีวศึกษา ด้วยความต้องการกำลังคน ที่มีคุณภาพ และการศึกษา คือ เครื่องมือหลัก โดยที่ผ่านมามาประเทศสิงคโปร์ต้องนำเข้ากำลังคน ที่มีทักษะวิชาชีพชั้นสูงจากต่างประเทศ รัฐบาลสิงคโปร์มีนโยบายการศึกษา เพื่อก้าวสู่สังคม ฐานความรู้และการเป็น Smart Nation โดยนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่โดดเด่น คือ โครงการ Skills Future ส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อลดช่องว่างด้านทักษะอาชีพ โดยเน้นการสร้างเส้นทางเชื่อมต่อที่หลากหลายให้กับการเรียนรู้ หรือที่เรียกว่า “Multiple Pathways” ของระบบอาชีวศึกษาในสิงคโปร์ที่สามารถวิ่งไปมาเพื่อพัฒนาผู้เรียนเข้าสู่โลกการทำงาน

ทั้งนี้ไม่เพียงแต่การงบประมาณมหาศาล เพื่อปรับภาพลักษณ์ภายนอกเท่านั้น ในด้านคุณภาพการศึกษาได้มีการปรับปรุงหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ เพิ่มเติมทรัพยากร เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกมาสู่ตลาดแรงงานที่มีความต้องการผู้เชี่ยวชาญในทุกระดับ โดยเฉพาะการปรับปรุง “สถาบันการศึกษาด้านเทคนิค” (Institute of Technica Education/ITE) ซึ่งเป็นสถาบันหลักของอาชีวศึกษาให้ทันสมัย เพื่อเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นประเทศเยอรมนี ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศสก็อตแลนด์ ประเทศออสเตรเลีย ประเทศจีน ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี หรือประเทศสิงคโปร์ และอีกหลายประเทศ เช่น ประเทศแคนาดา กลุ่มประเทศยุโรปหลายประเทศ โดยเฉพาะประเทศสวีตเซอร์แลนด์ ซึ่งก็ขึ้นชื่อว่าเป็นประเทศที่จัดการศึกษาด้วยระบบ Dual VET ที่ประสบความสำเร็จมากอีกประเทศหนึ่ง แต่ละประเทศต่างก็ชูนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพที่มีจุดร่วม คือ การมุ่งเน้นไปที่การสร้างกำลังคนรุ่นใหม่ให้เท่าทันต่อแนวโน้มอนาคต และการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบอาชีวศึกษาในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาประเทศ ต่างให้ความสำคัญกับบทบาทใหม่ของอาชีวศึกษา ที่จะเป็นเครื่องมือสร้างการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาประเทศในอนาคต

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการระบบอาชีวศึกษา ควรมีหลากหลายรูปแบบที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ ทั้งในมิติประชากร สังคม เศรษฐกิจ และเพื่อการพัฒนา ซึ่งการบริหารจัดการควรต้องเปิดรับผู้เล่นใหม่ ๆ ในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแกัดคิดจากบทเรียนของนานาประเทศ ซึ่งให้เห็นว่าภาคีความร่วมมือคือ หัวใจสำคัญของความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างทักษะอาชีพที่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้บนฐานการทำงานจะเคลื่อนตัวได้ยาก หากไม่มีความร่วมมือกับภาคเอกชนจะเคลื่อนตัวยาก ประสบการณ์ในหลายประเทศชี้ให้เห็นแล้วว่าภาคเอกชน สถานประกอบการ หรือแม้แต่ภาคเกษตรและอุตสาหกรรมล้วนแล้วแต่เป็นฐานที่มั่นของการเรียนรู้ที่สำคัญ ซึ่งความร่วมมือนี้เองที่จะทำให้เกิดการพัฒนาลูกสูตรและทางเลือกการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองเด็กที่หลากหลายได้

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ การพัฒนารูปแบบ การตรวจสอบและการประเมินรูปแบบ ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นไว้เป็นแนวทางในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

มาลี สืบกระแส (2552: 108–109) รูปแบบมี 2 ลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยง แสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพหุคูณ หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือภาพ หรือแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ และทิสนา แคมมณี (2552: 42) ได้อธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบหมายถึง เครื่องมือทางความคิดเพื่อใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ หรือจากทฤษฎี หลักการต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง สำหรับ เยวดี รางชัย และกุล วิบูลย์ศรี (2550: 25–28) ให้นิยามคำว่า รูปแบบหรือแบบจำลอง คือ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ จินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวให้ปรากฏ โดยการสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ ให้เข้าใจง่ายและสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับ ภายใต้หลักการอย่างเป็นระบบ ในขณะที่ กู๊ด (Good, 2005: 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษา ก็ได้ นอกจากนี้ คีเวส (Keeves, 1988: 559) ให้นิยามว่า รูปแบบทางสังคมศาสตร์ หมายถึง การแสดงโครงสร้างหลักของสิ่งต่าง ๆ เพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร ส่วน ทิงค์เอ็กซ์ิสต์ (Thinkexist, 2008: 1) กล่าวว่า รูปแบบ (Model) เป็นแบบจำลองขั้นตอนหรือระบบการปฏิบัติงานหรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่เขียนไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนที่แสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สำหรับโทซีและแครอล (Tosi & Carroll, 1982: 74) กล่าวว่ารูปแบบอาจสร้างเป็นของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ จนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อน และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ ในขณะที่ บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982: 245) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ว่า รูปแบบมีลักษณะเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรม เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะ หรือบรรยายคุณสมบัติของสิ่งนั้น โดยอธิบายว่ารูปแบบ ประกอบด้วยเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจและการนำไปใช้ ส่วนพลอเตอร์และพอล (Procter and Paul, 1978: 174) ให้ความหมายไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary

English โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่คือ Model ที่หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง ความหมายนี้ตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model หมายถึง สิ่งของหรือคนที่น่าสนใจใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดภาพศิลปะ เป็นต้น Model หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 864X เป็นต้น นอกจากนี้ ไรย์ (Raj, 1996: 45) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รู้อยู่ของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลา และเทศะ ทำให้เข้าใจ ความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ และสโตนเนอร์ และวานเกล (Stoner and Wanke, 1986: 44) ที่กล่าวว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่สนใจ เพื่อจัดทำเป็นรูปแบบให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นได้ง่ายขึ้น

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบตามแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ว่ารูปแบบ หมายถึง สภาพที่พึงปรารถนา ซึ่งมีลักษณะเน้นอุดมคติหรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง แต่ในทางการศึกษา หมายถึง สิ่งที่แสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรของสิ่งที่ศึกษา เพื่ออธิบายลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นให้เข้าใจง่าย มองเห็นเน้นรูปธรรม ใช้ข้อมูล เหตุผล และฐานคติมาประกอบ สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ ส่งผลต่อการปรับปรุงหรือการยกระดับไปสู่การพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีกระบวนการดำเนินงาน อย่างมีระบบ มีความแม่นยำ และเชื่อถือได้ทางสถิติ สามารถทำซ้ำใหม่ได้

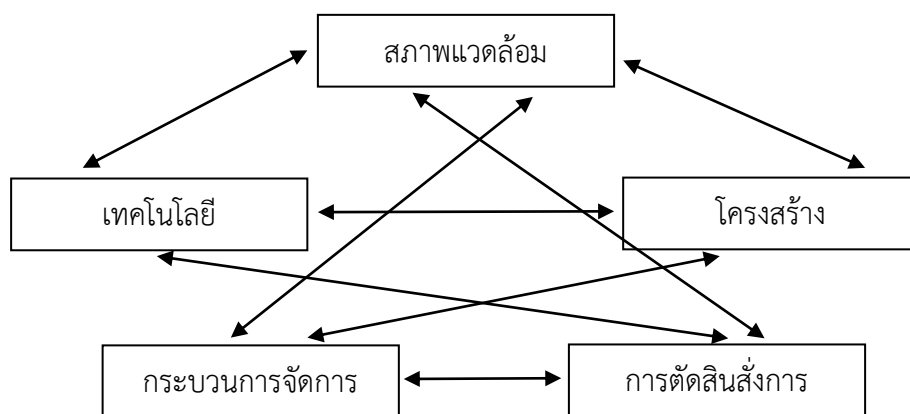
องค์ประกอบของรูปแบบ

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้ คีเวส (Keeves, 1988: 561-565) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบโดยสรุปควรประกอบด้วย

1. หลักการของรูปแบบลักษณะเป็นแนวความคิดภาพรวมที่ใช้ในการกำหนดกระบวนการหรือวิธีการและกิจกรรมการดำเนินงานในลักษณะของความสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่อง
2. จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของรูปแบบ มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการ จะให้เกิดผลในแต่ละกิจกรรมหรือวิธีการในรูปแบบ โดยสามารถตรวจวัดและประเมินผลได้
3. วิธีการ/กระบวนการของรูปแบบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรูปแบบ โดยเรียงลำดับก่อนหลังและมีความต่อเนื่องกันของกิจกรรมการดำเนินงาน
4. การประเมินผลของรูปแบบ มีลักษณะเป็นวิธีการ เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานของรูปแบบ นั้นประสบความสำเร็จเพียงใด เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสิน

ในขณะที่ บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980: 98) ได้สังเคราะห์รูปแบบ ขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ ประกอบด้วย

สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision making) มีลักษณะดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ (Systems Model) ของ Brown and Moberg

ส่วน บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 1982: 70-76) กล่าวว่า รูปแบบประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ ตัวอย่าง เช่น รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงองค์ประกอบย่อยของระบบที่ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลย้อนกลับจากสภาพแวดล้อม และได้เสนอว่า องค์ประกอบของรูปแบบในเชิงระบบสังคม ควรประกอบด้วย

1. สถาบัน (Institution) เป็นระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นแนวทาง และมีการนำเอาแนวปฏิบัติมาใช้อย่างสม่ำเสมอ หน่วยย่อยของสถาบัน แบ่งออกเป็น บทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งบทบาทจะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคล และในบทบาทนั้น จะหมายถึง ลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ และสภาพซึ่งอยู่ภายใต้สถาบันเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท ในส่วนของความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานของสังคมหรือสถาบัน ที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาทที่สมบูรณ์ ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทภายในสถาบัน แนวคิดนี้เองทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปในรูปของการจัดลำดับขั้น โดยกำหนดให้บทบาทหนึ่งมีบทบาทต่อเนื่องไปกับอีกบทบาทหนึ่งต่อไปเรื่อย ๆ จนทำให้การดำเนินงานของสถาบัน บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคคล (Individual) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบสังคม ทั้งนี้สถาบันจะดำเนินการไม่ได้หากไม่มีองค์ประกอบด้านบุคคล ส่วนประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถาบัน

2 ประการ คือ บุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการ (Need Disposition) โดยที่บุคลิกภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการวางตัว การสวมบทบาท ความต้องการในการทำงาน ในส่วนของความต้องการเป็นแนวโน้มในการพยายามทำตัวให้เหมาะสม และปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่แน่นอนของแต่ละคน โดยมีความคาดหวังบนพื้นฐานในการแสดงออก

สำหรับ ฮัสเซน และโพสเล็ทเวท (Husen and Postlethwaite, 1994: 386) ทิศนา แชมมณี (2552: 220) ได้แบ่งและอธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

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

จากผลการวิจัยของ ชาญทงค์ บุญรักษา (2556: 127) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการใช้ทรัพยากรร่วมกัน 2) คณะกรรมการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน 3) ขอบข่ายการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และ 4) กระบวนการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกัน รวมทั้งผลการวิจัยของ จิรภัทร มหาวงศ์ (2558: 224) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่ารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของเครือข่าย 2) ลักษณะของเครือข่าย 3) คณะกรรมการบริหารเครือข่าย 4) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และ 5) กระบวนการบริหารเครือข่าย และจากผลการวิจัยของ พนมศศิวิพิศ โนรี (2556: 134) ที่ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ ขอบข่ายการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

กล่าวโดยสรุป การออกแบบรูปแบบ จะกำหนดเฉพาะองค์ประกอบที่สำคัญของระบบเท่านั้น โดยมีสมมุติฐานว่า หากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้ว การดำเนินงานขององค์การจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ค่อนข้างจะแน่นอน ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ควรประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) บริบทของรูปแบบ (Context) 4) ตัวป้อนของรูปแบบ (Input) 5) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 6) กระบวนการของรูปแบบ (Process) 7) วิธีการดำเนินงาน

ของรูปแบบ และ 8) ผลผลิตของรูปแบบ (Output) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และ ประยุกต์องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร หรือ การพัฒนางานมาเป็นกรอบในการศึกษารูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อน คุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคพบุรี ได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กลไกขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา 2) กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ การจัดการอาชีวศึกษาด้วยเครือข่ายความร่วมมือ (การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ การสร้างศักยภาพ) 3) การดำเนินงานขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา 4) การกำกับ ติดตามการขับเคลื่อน คุณภาพด้วยเครือข่ายความร่วมมือ

ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการด้านต่าง ๆ ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันอย่างออกไป สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น บรรจง เจริญสุข (2552: 68) ได้กล่าวถึงประเภท ของรูปแบบว่า มีหลายประเภทด้วยกัน ในแต่ละสาขาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบ ทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อ ในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการ ทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุ และผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น ในขณะที่ คีเวส (Keeves, 1988: 561-565) ได้แบ่ง รูปแบบทางการศึกษาไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue models) เป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิด หาเหตุผล โดยใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจ ในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ และไม่ค่อยใช้ ในสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างของรูปแบบประเภทนี้ที่ใช้ในทางการศึกษา คือ รูปแบบ ที่เกี่ยวข้องกับขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนของนักเรียนในโรงเรียน เกี่ยวข้องกับจำนวนนักเรียน ที่เข้ามาและออกไป โดยที่จำนวนที่เข้ามาจากหลายแหล่งหรือหลายปัจจัย เช่น เกณฑ์อายุ เขตพื้นที่ การย้ายเข้ามาอยู่ของผู้ปกครอง ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกไปมาจากหลายแหล่งหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น อพยพตามผู้ปกครองออกไปอยู่ที่อื่น สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียน รูปแบบนี้มีประโยชน์ ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและการทำนายในอนาคต ซึ่งสามารถใช้การวางแผนและการกำหนด นโยบายได้รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิด มาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียน ที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

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

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

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic models) รูปแบบนี้เริ่มนิยมใช้มากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 ในสาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และจิตวิทยา ส่วนสาขาทางการศึกษามีการใช้น้อยในการวิจัย แต่มีการนำมาใช้บ้างในเรื่องของการประเมินรูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้มีประโยชน์ที่สามารถทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณและทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้ สามารถเขียนความสัมพันธ์ได้ในรูปของสูตร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal models) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิค ที่เรียกว่า Path analysis และหลักการสร้าง Semantic model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงสาเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The standard deprivation model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ของสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้านและระดับสติปัญญาของเด็ก รูปแบบนี้เริ่มได้รับความสนใจในช่วงหลังปี ค.ศ. 1970 และใช้ในการวิจัยมากขึ้น เชื่อกันว่ารูปแบบนี้เริ่มใช้ในสาขาพันธุศาสตร์ ซึ่งมีการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) มาใช้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบเชิงเหตุผลนี้ จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมการโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่าง ๆ ภายใต้การให้เหตุผล การตัดสินใจ นอกจากนี้ จอยส์ และเวลล์ (Joyce and Well, 1985: 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบ ตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ 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 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียน มากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

สำหรับบาร์โต และฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982: 141) นักนิเวศวิทยาคนสำคัญ ท่านหนึ่งได้ให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้อีกแนวหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบ โดยแบ่งประเภทของรูปแบบ ด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบาย โดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่ นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่าลักษณะอย่างไร นอกจากนี้ 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) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้น จากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลอง เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

รูปแบบในการวิจัยมีความหลากหลาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี รูปแบบที่ใช้ นั้นมีลักษณะของการบูรณาการระหว่างรูปแบบเชิงภาษา (Semantic models) และรูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic models) ดังนั้นรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยนี้ จึงเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อ ในการบรรยายอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาเพื่อให้เห็นมโนทัศน์ ซึ่งเป็นโครงสร้างทางความคิด อธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกิจกรรมดำเนินงานเป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิ ที่จะพยายามเชื่อมโยงเป้าหมาย และองค์คณะบุคคลเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา ได้แก่ กลยุทธ์การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา กลไกขับเคลื่อนคุณภาพ ด้วยเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา การดำเนินงานขับเคลื่อนคุณภาพด้วยเครือข่ายความร่วมมือ การกำกับ ติดตามประเมินผลการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพ การจัดการอาชีวศึกษาให้เข้ามาสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะกลยุทธ์การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ การจัดการอาชีวศึกษา 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) การพัฒนาแรงจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพ 4) การบริหารจัดการเครือข่าย และ 5) การพัฒนาความสัมพันธ์และการรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

ลักษณะของรูปแบบที่ดี

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

1. รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวคิด และแสดงความสัมพันธ์ของแนวความคิด
 ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อน แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาตามมาได้อีกด้วย
2. โครงสร้างของแนวความคิด และความสัมพันธ์ จะต้องสามารถปฏิบัติ (Operation) และ
 วางอยู่ในรูปแบบขององค์การ (Organization) ได้ หมายความว่า แนวความคิดและความสัมพันธ์
 ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามและตรวจสอบได้อีกด้วย
3. รูปแบบจะต้องยึดหลักการ และอยู่บนพื้นฐานทางการบริหารหรือผลงานที่เกี่ยวข้อง
 กับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว

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

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship)
 มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship)
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น สามารถถูกตรวจสอบได้
 โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น รูปแบบ
 จะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร
 ในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

สอดคล้องกับ ฮูเซน และโพสลิทเวท (Husen and Postlethwaite, 1994: 286) ได้กล่าวว่า
 รูปแบบที่ดี มีประโยชน์ ควรมีคุณลักษณะดังนี้ คือ

1. รูปแบบควรจะนำไปสู่การทำนายของผลที่จะเกิดภายหลังได้ด้วยข้อมูลจากการสังเกต
 ที่น่าเชื่อถือได้
2. โครงสร้างของรูปแบบควรจะแสดงให้เห็นถึงบางสิ่งบางอย่างที่เป็นกลไกเชิงเหตุผล
 ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา
3. รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่และนำไปสู่การแสวงหา
 องค์ความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น
4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน
 อยากรู้ก็ดี การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์และการถดถอย จะนำมาใช้ในช่วงแรกของการตรวจสอบ

เพราะว่าอาจจะบอกได้ถึงตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา ดังนั้นสหสัมพันธ์และการถดถอยจะสามารถนำสู่การสร้างรูปแบบได้

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

การสร้างและกระบวนการพัฒนารูปแบบ

การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้น อธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ (Steiner, 1998; Keeves, 1988: 172)

กล่าวโดยสรุป รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผล ทำนายได้กว้างขวางขึ้นและสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบ จะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมากำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบกำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัยมีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริงและมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

คีเวส (Keeves, 1988: 67) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็ยังมีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น จากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษา

นักการศึกษาได้เสนอกระบวนการพัฒนารูปแบบไว้หลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่จะมีแนวคิด หลักการคล้ายกัน โดยต้องการให้มีรูปแบบที่มีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2554: 42) กล่าวถึงการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ทำได้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างหรือพัฒนารูปแบบ โดยจะมีการสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพการณ์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบนี้ จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้า ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยสารสนเทศ จากการศึกษาองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วจึงเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร/กิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อน สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัว แต่สามารถอธิบายผลได้มาก เป็นต้น ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

2. ทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้สร้างหรือพัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวคิด รูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้วหรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วก็ตาม แต่ก็เป็เพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งในขั้นนี้บางครั้งใช้คำว่า การทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ

ในขณะที่ รัตนะ บัวสนธ์ (2552: 13-15) กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการพัฒนานวัตกรรมหรือรูปแบบว่า เป็นกระบวนการของการวิจัยและพัฒนา ซึ่งกระบวนการดำเนินงานที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันตามลำดับ กล่าวคือ ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนหนึ่ง ๆ จะได้รับการนำไปใช้สำหรับดำเนินงานในขั้นตอนต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด แต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สังเคราะห์ สำนวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา หรือความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรม ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม และขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่วัตกรรม รวมทั้ง วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553: 8-9) กล่าวสรุปว่า การพัฒนารูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

นอกจากนี้ เมียซัน และคีตอวรี (ธนีนาฏ 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) สอดคล้องกับสตรีกแลนด์ (Strickland, 2006) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปทดลองใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model”

กล่าวโดยสรุป กระบวนการพัฒนารูปแบบประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์สภาพปัญหา และสภาพแวดล้อม การสร้างรูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ การทดสอบรูปแบบ การนำรูปแบบไปใช้จริง และการปรับปรุงรูปแบบ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท โดยการศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างรูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ การทดลองใช้ และการประเมินรูปแบบเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ และน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การตรวจสอบและการประเมินรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบ ก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้น ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง ดังนี้ อุทุมพร จามรมาน (2554: 23) คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites)

สำหรับ จินตนา ศักดิ์ภู่อราม (2553: 13-14) ยังได้สรุปแนวคิดและเสนอการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะดำเนินการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะประเด็นที่นำมาพิจารณาไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ แต่จะบูรณาการปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน
2. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในเรื่องที่จะประเมินที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง

3. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือการประเมิน จะถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาจะเกิดจากประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

4. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ย่อมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละบุคคล นับแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ เก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

ในขณะที่ พูลสุข หิงคานนท์ (2551: 53–55) ได้ศึกษาและสรุปว่า การทดสอบรูปแบบทาง สังคมศาสตร์หรือพฤติกรรมศาสตร์ สามารถดำเนินการตรวจสอบรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนการวิจัยทางการศึกษา ดำเนินการทดสอบโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือเป็นการวิจัย เชิงปริมาณมากเกินไป บางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อน และลึกซึ้ง จึงประเมินโดยอาศัยความรู้ ของผู้ทรงคุณวุฒิ จะช่วยให้การตรวจสอบแบบจำลองทางการศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ อีสเนอร์ (Eisner, 1994: 192–193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบรูปแบบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่า การรับรู้ที่เท่ากันนั้น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. การตรวจสอบโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบ การประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการ ของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเป็นการวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิถรณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสม ของสิ่งที่ทำการตรวจสอบ

2. เป็นรูปแบบการตรวจสอบที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่ ตรวจสอบมีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้นิฉัย เนื่องจาก เป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบ อย่างแท้จริง

3. เป็นแบบที่ใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ โดยให้ความเชื่อถือ ว่าผู้ทรงคุณวุฒิ นั้นเที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ จะเกิดขึ้น จากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิตนเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และ ความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ

การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ ซึ่งมีการประเมินรูปแบบลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

คัมภีร์ สุดแท้ (2553: 43-45) 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 ชีรวิฑูรย์ (2554: 55-59) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี พบว่า รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ประกอบด้วยความร่วมมือ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ 2) ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ 3) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการระดมทรัพยากร ซึ่งผลการประเมินความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีไปปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชาญทนต์ บุญรักษา (2556: 66-69) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการใช้ทรัพยากรร่วมกัน 2) คณะกรรมการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน 3) ขอบข่ายการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และ 4) กระบวนการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันการอาชีวศึกษามีความเหมาะสม และผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษามีความเห็นว่า การนำรูปแบบการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันการอาชีวศึกษาไปใช้ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และ จิรภัทร มหาวงศ์ (2558: 53-55) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของเครือข่าย ประกอบด้วยหลักการมีส่วนร่วม หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล และหลักความรับผิดชอบ 2) ลักษณะของเครือข่าย 3) คณะกรรมการบริหารเครือข่าย 4) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และ 5) กระบวนการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การประสานงาน การดำเนินงาน และการปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียน

ในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นสูง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็น
ว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กล่าวโดยสรุป การตรวจสอบรูปแบบสามารถทำได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ
เป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณจะใช้เทคนิควิธีทางสถิติ
ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ
ส่วนการประเมินรูปแบบส่วนใหญ่จะประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ

แนวคิดและความหมายของเครือข่าย

เสรี พงศ์พิศ (2558: 3) กล่าวว่า เครือข่าย คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และความต้องการบางอย่างร่วมกัน จึงมารวมกัน
ดำเนินกิจกรรมบางอย่าง โดยที่สมาชิกของเครือข่ายมีความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน เครือข่ายที่ดี
ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์สื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างสมาชิก อาจมีผู้ประสานซึ่งเป็นบุคคลหรือ
กลุ่มประสาน ซึ่งดำเนินกิจกรรมการประสาน แต่ไม่ใช่เป็นผู้ดำเนินการแทนสมาชิกเครือข่าย
ในทุกเรื่อง เครือข่ายอาจเป็นเครือข่ายแบบผสมผสานระหว่างสมาชิกที่แตกต่างกันในสถานภาพ เช่น
เป็นผู้นำชุมชน ข้าราชการ นักธุรกิจ นักวิชาการ แต่เมื่อทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันก็สามารถ
เป็นเครือข่ายได้ อีกแบบหนึ่งคือ เครือข่ายขององค์กรหรือคนที่มีสถานภาพเดียวกัน อาชีพเดียวกัน
ระดับเดียวกัน เช่น เกษตรกร นักวิจัย องค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันวิจัยฯ เครือข่ายจะยั่งยืน
ถ้าหากว่าสมาชิกร่วมใจกันตั้งแต่ต้น ไม่ทิ้งให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายเลขานุการ ไม่มีคนขึ้นนำ มีปัจจัยหรือ
ทุนในการดำเนินงาน ประสานงาน มีความยืดหยุ่นปรับตัวตามที่สมาชิกส่วนใหญ่เห็นชอบ บทบาท
ของผู้ประสานงานเครือข่ายองค์กรชุมชน หรือเครือข่ายองค์กรที่ทำงานกับชุมชนมีอยู่ 3 ประการ
คือ เป็นผู้เชื่อมประสานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา (Facilitator) เป็นผู้เชื่อมประสาน
ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Catalyst) และเป็นผู้เชื่อมประสานให้เกิดเครือข่าย

ความหมายของเครือข่าย

จรวยพร ธรณินทร์ (2550: 3-6) กล่าวถึงหลักการทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือ คือ
ทุกฝ่ายมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีสิทธิ และมีโอกาสเท่าเทียมกัน เป็นการทำงานแนวราบไม่มีการสั่งการ
จากฝ่ายใด และเป็นกระบวนการเรียนรู้โดยผ่านการทำงานร่วมกัน ประโยชน์ของเครือข่าย
ความร่วมมือ ได้แก่ 1) ตัดสินใจได้เร็ว แก้ปัญหาได้เร็วท่ามกลางความไม่แน่นอน และ
ความสลับซับซ้อนของปัญหา 2) ลดค่าใช้จ่ายการบริหารราชการและผู้ใช้บริการ 3) ให้บริการ
แก่กลุ่มเป้าหมายได้ตรงความต้องการ 4) เป็นการสร้างทุนทางสังคมให้แก่หน่วยงานและประเทศ
5) ทำให้มีแหล่งข้อมูลเพิ่มมากขึ้น 6) ทำให้มีแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น 7) ทำให้ทำงาน

ได้ยืดหยุ่นอาศัยความชำนาญหลายฝ่ายช่วยเสนอ และ 8) ทำให้ได้ความรู้ที่ลึกซึ้งจากผู้เชี่ยวชาญงานนั้นโดยตรง

อี. มาร์ค แฮนสัน (E.Mark Hanson, 2003: 136) ได้ให้ความหมายของเครือข่าย (Network) ว่าหมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือหลายองค์การที่มีทรัพยากรของตัวเอง ซึ่งเข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาพอสมควร จะมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ก็ตาม แต่จะมีการวางรากฐานเอาไว้เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการจะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาและสามารถติดต่อกันต่อไปได้ และการที่ปัจเจกบุคคลหรือสถาบันมารวมกันเป็นกลุ่มนั้น จะต้องมีความสนใจในเรื่องหนึ่งเรื่องใดร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตามเพียงการรวมกลุ่มเท่านั้นยังไม่อาจเป็นเครือข่ายงานได้ เพราะจะมีลักษณะเพียงการทำงานร่วมกัน คือมีบุคคลร่วมสนทนากัน หากจะให้เป็นเครือข่ายที่ดีได้ต้องมีปัจจัยความร่วมมือกันที่จะติดต่อสื่อสารเต็มใจที่จะประสานงานกัน และที่สำคัญสมาชิกต้องยอมรับที่จะทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่ใช่เพียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเท่านั้น และเวสลีย์ (Wheatly, 1999: 94) กล่าวว่า สรรพสิ่งทั้งหลายต่างก็มีการพึ่งพาอาศัยกัน มีการดำรงอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก้อนเป็นข่ายใยแห่งความสัมพันธ์ มีความเป็นอิสระต่อกัน และมีตัวตนที่แท้จริง กล่าวคือ สรรพสิ่งทั้งหลายเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยง มีการขยายผลและเติบโตอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนรูปร่าง รูปทรงและเปลี่ยนพลังงานเพื่อการเข้าสู่ภาวะที่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระบบการปฏิบัติงาน หรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลังร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980: 43) ได้จำแนกกระบวนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit) 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

เชฟเฟอร์ (Shaeffer, 1994: 52) ได้ระบุกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการมีส่วนร่วมที่สามารถนำไปประยุกต์ในบริบทการจัดการศึกษา ดังนี้ 1) การรวบรวมและตรวจสอบ การวิเคราะห์ และพิจารณาข้อมูลสภาพปัญหา 2) กำหนดนิยามจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดเป้าหมาย 3) การประเมินความเป็นไปได้ของข้อมูล 4) การตัดสินใจและการวางแผนการดำเนินงาน

5) การออกแบบยุทธศาสตร์เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล 6) การจัดสรรงานและความรับผิดชอบให้กับทีมงาน 7) การปฏิบัติตามแผนงาน 8) การตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงาน และ 9) การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย กระบวนการทำงานของเครือข่ายดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการประสานความร่วมมือ เป็นการทำงานด้วยถ้อยทีถ้อยอาศัยระหว่างสมาชิกและภาคีร่วม โดยมีจุดเริ่มต้นจากการทำงานในพื้นที่และประเด็นเล็ก ๆ แล้วขยายกระบวนการเป็นเครือข่ายที่กว้างขวางออกไป พร้อมทั้งแสวงหาความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ที่เหมาะสมกว่าโดยมีระบบการสื่อสารและนวัตกรรมใหม่เป็นเครื่องมือที่จะสร้างความหมายและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบการประเมินผล 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ และ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ

การพัฒนาระบบภาคีเครือข่าย

จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2558: 35–36) กล่าวว่า ภาคีเครือข่าย หมายถึง กลุ่มบุคคล องค์กร ที่มีเป้าหมายร่วมกัน มารวมตัวกันด้วยความสมัครใจ เพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย (ร่วมคิด/วางแผน ร่วมทำ ร่วมประเมินผล) โดยมีความสัมพันธ์แนบราบ มีความเสมอภาค และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง กระบวนการศึกษาค้นคว้าถึงถึงความสำคัญของการจัดการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับต่าง ๆ ตามแนวคิดพื้นฐานการพัฒนาแบบเครือข่ายมีส่วนร่วม ได้มีนโยบายจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายเพื่อการจัดการศึกษาร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย

- มีเป้าหมายร่วมกันชัดเจน
- มีระบบบริหารจัดการที่ดี
- มีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- มีการไหลเวียนข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง
- มีนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานเครือข่าย
- มีการสรุปทบทวนร่วมกัน (เพื่อจัดทำแผนปีต่อไป)

นอกจากนี้ในการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นในลักษณะของเครือข่าย ย่อมขึ้นอยู่กับระดับของความร่วมมือคือ

1. การประสานงาน (Coordination) หมายถึง วิธีซึ่งคนจำนวนมาก มาร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตกลงกันไว้ โดยกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ออกเป็นหมวดหมู่

เพื่อมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบปฏิบัติด้วยความสามัคคี สมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพที่สุด หรืออาจกล่าวได้ว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้งานหรือกิจกรรมดำเนินไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์

2. ความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง ความเต็มใจของแต่ละคนในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง ตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานความร่วมมือจะเป็นการที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็น “เจ้าของหรือเจ้าภาพ” งานหรือกิจกรรมนั้น ๆ แล้วขอให้ฝ่ายอื่นเข้ามาร่วม มีลักษณะเกิดขึ้นเป็นครั้ง ๆ ไป ไม่มุ่งความต่อเนื่อง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม แต่มุ่งจะให้กิจกรรมนั้น ๆ แล้วเสร็จตามความต้องการของฝ่ายเจ้าของงาน ความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือด้วยความสมัครใจ แม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง อาจจะทำเรื่องเดียวกันในเวลาเดียวกันหรือต่างเวลาก็ได้ แม้กระทั่งอาจให้ความร่วมมือทำบางเรื่องบางเวลา

3. การทำงานร่วมกัน (Collaboration) หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือองค์กรตั้งแต่ 2 องค์กรขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่ม และรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มตามโครงสร้างที่มีอยู่ในองค์กร รวมทั้งเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพอใจในการทำงานนั้น

4. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนของหน่วยงานหรือองค์กร ร่วมกันดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีลักษณะของกระบวนการ (Process) มีขั้นตอนที่มุ่งหมาย จะให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) อย่างต่อเนื่อง มีพลวัต (Dynamic) กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการแก้ปัญหา การร่วมกันกำหนดแผนงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างความยั่งยืนในความสัมพันธ์ของทุกฝ่ายที่เข้าร่วมดำเนินการ การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาระบบภาคีเครือข่าย เป็นการรวมกลุ่มบุคคล องค์กรที่มีเป้าหมายร่วมกันมารวมตัวกันด้วยความสมัครใจ เพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีความสัมพันธ์แนวราบ มีความเสมอภาค และมีตัวชี้วัดความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย รวมทั้งมีการประสานงาน (Coordination) ความร่วมมือ (Cooperation) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) และการมีส่วนร่วม (Participation)

แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือ

ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ ความร่วมมือจึงเป็นคุณลักษณะที่กลุ่มทีมหรือองค์กรพึงปรารถนา หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่น การร่วมมือกัน การร่วมรู้ ร่วมคิด การทำงานร่วมกับผู้อื่น

เพื่อสร้างบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน (Crowther, 1996: 273) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความร่วมมือเป็นพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของบุคคล กลุ่มบุคคล และอาจมีความหมายครอบคลุมไปถึงความร่วมมือขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การออกแบบ และการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย เพื่อนำมาทำแผนปฏิบัติการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการประเมินศักยภาพ ผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงงาน ทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบ ที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน และแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานของตน

นักการศึกษาหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของความร่วมมือ เช่น ลูคัส (Lucas, 1998: 125) ให้ความหมายความร่วมมือในการทำงานขององค์กรว่า เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้น เนื่องจากความต้องการของบุคคล หรือความต้องการขององค์กรในการร่วมกันรับผิดชอบงาน มีการร่วมมือกันของบุคคล มีการสร้างเครือข่ายการทำงาน มีกลุ่มร่วมมือสมาชิกมีการวิเคราะห์วิจารณ์ตนเอง และรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น ส่วน มาร์ติน (Martin, 1999: 73) เสนอว่า ความร่วมมือในการทำงานไม่ใช่กระบวนการทำงานแต่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคล (Human Relationship) ในการทำงานร่วมกันของบุคคล สอดคล้องกับ ร็อบบินส์ และฟินเลย์ (Robbins & Finley, 1998: 83) ให้ความหมายของความร่วมมือในการทำงานโดยเน้นความสำคัญว่าทุกฝ่ายจะให้การช่วยเหลือกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน และสามารถทำให้ทีมคงอยู่ได้เพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ความร่วมมือ หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาปฏิบัติการทำงานร่วมกัน อาจร่วมมือกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน โดยอาจไม่ต้องทำวาระการประชุมร่วมกัน การทำงานร่วมกันดังกล่าวนี้ จะประกอบด้วย การวางแผน กำหนดเป้าหมาย ทำแผนปฏิบัติการ ดำเนินการตามที่กำหนด โดยสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างพลัง และการช่วยเหลือกัน

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ

นักการศึกษาได้ให้แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความร่วมมือไว้หลายลักษณะ ดังนี้ เกรแฮม และไรท์ (Graham & Wright, 1999: 112) ได้ศึกษาความหมายของความร่วมมือจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยการศึกษาว่าจะนำความร่วมมือสู่การปฏิบัติได้อย่างไร รวมทั้งได้นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ สร้างแบบวัดความร่วมมือผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การวางแผน การแบ่งปัน และการบรรลุเป้าหมายของกิจกรรม ส่วนตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การแบ่งปัน (Sharing) และ

3) การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal Achieving Activities) ส่วน เมซา พับลิช สกูล (Mesa Public School, 2003: 57) เสนอว่า ตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) การค้นคว้า และรวบรวมสารสนเทศ 2) การตรงต่อเวลา 3) การปฏิบัติตามหน้าที่ 4) การมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่ม และ 5) การร่วมมือกับทีมในขณะที่ พลีเมาร์ท สเตท ยูนิเวอร์ซิตี (Plymouth State University, 2003: 81) กล่าวถึงการร่วมมือว่า เป็นความสามารถในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันและตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นพยายามที่จะร่วมมือ 2) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการสื่อสารที่แสดงการเคารพผู้อื่น 3) การแสวงหาและสนับสนุนความเห็นร่วมกันของกลุ่ม การตระหนักและรับรู้งานของผู้อื่น 4) การตั้งเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญร่วมกับผู้อื่น และ 5) การทำตามสัญญาที่ได้ให้ไว้กับผู้อื่น นอกจากนี้ เวลท์ และทัลเบิร์ต (Weltch and Tulbert, 2000: 99) ได้ทำการวิจัยและสรุปว่า องค์ประกอบของความร่วมมือมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประนีประนอมเพื่อให้เกิดการเคารพความคิดใหม่และการเปลี่ยนแปลง 2) การสื่อสารที่ประกอบด้วย การฟังและการเสนอความคิด ความรู้สึก 3) การแก้ปัญหาที่มีการระบุความต้องการ ความจำเป็น การระดมสมอง การปรับสิ่งที่ได้ เพื่อใช้ในการสร้างแผนปฏิบัติการ และการประเมิน 4) การพัฒนาแผนปฏิบัติการ และการประเมินการปฏิบัติการ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) การช่วยเหลือแบ่งปัน 2) ความรับผิดชอบร่วมกัน 3) การสื่อสารและการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 4) การระดมสมองแก้ปัญหา ระบุความต้องการ วางแผน ปฏิบัติงาน และประเมินผล 5) การสื่อสารที่ประกอบด้วย การฟังและการเสนอความคิด ความรู้สึก 6) การมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่ม 7) การร่วมมือกับทีม 8) การแก้ปัญหาที่มีการระบุความต้องการ ความจำเป็น การระดมสมอง การปรับสิ่งที่ได้เพื่อใช้ในการสร้างแผนปฏิบัติการ และการประเมิน 9) ความมุ่งมั่นพยายามที่จะร่วมมือ 10) การแสวงหาและสนับสนุนความเห็นร่วมกันของกลุ่ม การตระหนักและรับรู้งานของผู้อื่น

การจัดการศึกษาโดยองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมเป็นเครือข่าย

การจัดการศึกษาโดยเน้นความร่วมมือของเครือข่าย เป็นการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของหลากหลายฝ่ายหรือแบบพหุภาคีเข้ามา ร่วมกันสนับสนุน และจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน โดยสถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา และสื่อมวลชน เป็นต้น

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมแบบภาคี เครือข่าย เช่น ไวท์ (White, 1982: 18) ได้ให้ทัศนะว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชน ประกอบด้วยมุมมอง 4 มิติ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำ และทำอย่างไร
- 2) การมีส่วนร่วม เสียสละในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ
- 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ในขณะที่ พิณสุตา สิริธรรังศรี (2558: 17-19) กล่าวว่า สำหรับประเทศไทยการจัดการศึกษาที่เป็นเพียงการดำเนินงานของรัฐ เอกชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงกลุ่มเดียว ไม่เพียงพอที่จะทำให้การศึกษากระจายอย่างทั่วถึง ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและประชาชน แนวคิดการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ เริ่มมีมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะเมื่อมีการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้การศึกษาเป็นเรื่องของทุกคนและทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยได้บัญญัติไว้ในหลักการจัดการศึกษาประการหนึ่งว่า “ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” และการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดเรื่องเครือข่ายการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ดังนั้น กระแสของการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน องค์กร หรือสถาบันต่าง ๆ ในสังคมจึงมีมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการกำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา และการกำหนดเป็นนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ในการนี้ พบว่า การมีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษา และประชาชนเป็นกลไกสำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งการร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุนและร่วมติดตามผลการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ ทั้งระดับนโยบาย/ส่วนกลาง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา

ประเด็นสำคัญของระบบการศึกษา คือ การสร้างความเข้มแข็งที่ฐานรากที่จำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น สถาบันศาสนา เอกชน และองค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่นของประชาชน มีการสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เป็นความร่วมมือของครอบครัว วัด/ศาสนสถาน โรงเรียน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน ในรูปแบบของการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะองค์กรหรือสถาบันสังคมที่มีอยู่ในชุมชนหรือท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยดังกล่าวนี้อันใดใครจะเป็นผู้จัดก็ได้ ไม่ว่าจะเรียนที่บ้าน วัด/ศาสนสถาน ชุมชน องค์กรชุมชน แหล่งเรียนรู้ สถาบันสังคม สถานประกอบการ เอกชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ต้องเป็นความร่วมมือ และผนึกกำลังกันขององค์กรที่มีในท้องถิ่น/ชุมชนนั้น ๆ

แนวคิดและหลักการในการจัดการศึกษาดังกล่าว ยึดแนวคิดว่าเป็นการจัดการศึกษาเพื่อคนไทยที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง (ผู้เรียนเป็นสำคัญ) ด้วยการมีส่วนร่วมและบูรณาการทรัพยากรในท้องถิ่นร่วมกันบนพื้นฐานของการกระจายอำนาจโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ให้เกิดความเข้มแข็งจากฐานรากด้วยความร่วมมือขององค์กรในชุมชน ทั้งการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ปัญหา และร่วมชื่นชม ที่ให้อิสระ ความยืดหยุ่นและความคล่องตัวกับผู้จัดการศึกษาบนความหลากหลาย และสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและสังคมไทย

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาโดยองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมแบบภาคีเครือข่าย เป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของหลากหลายฝ่ายหรือแบบภาคีเครือข่าย เข้ามาร่วมกันสนับสนุน และจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีความสอดคล้องกันอย่างไรเห็นได้ชัดประการหนึ่งคือ ต้องปรับปรุงการจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยต้องจัดการศึกษาให้มีการประสานสัมพันธ์ เชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสถาบันทางสังคมให้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะส่วนของผู้ปกครองการให้ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วม และมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ เกิดความตระหนักและรับผิดชอบต่อร่วมกัน เพราะการจัดการศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ดังนั้นปวงชนจึงต้องร่วมกันจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคม ผู้ปกครอง และชุมชนควรส่งเสริมการเรียนของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตรา 8 (2) และ (6) กำหนดให้สังคม บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการร่วมพัฒนาที่จะนำไปสู่ ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

องค์คณะบุคคล (Commission) คือ รูปแบบการบริหารงานโดยมีบุคคลหลายคนเข้าไปร่วม รับผิดชอบ กำหนดนโยบาย ตัดสินใจ วินิจฉัย ตลอดจนวางแนวทางต่าง ๆ ไว้เป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ

สนธิรัก เทพเรณู (2552: 25-26) ได้กล่าวว่า การทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการหรือ องค์คณะบุคคลหรือการทำงานเป็นกลุ่มเป็นคณะ เชื่อกันว่าสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นการระดมสติปัญญาความคิด และประสบการณ์ของบุคคลหลายคน เพื่อพิจารณาปัญหาตัดสินใจหรือหาข้อยุติอย่างมีเหตุผล และโดยหลักวิชาการ คณะกรรมการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือดำเนินการอย่างถูกต้อง จะมีลักษณะเป็นการกระจายอำนาจจากวิธีหาความคิดเฉยๆ ขจัดความคิดที่เป็นปฏิกิริยาด้วยการอภิปรายประนีประนอมและผสมผสาน ตลอดจนเป็นการหาผลลัพธ์

แบบประชาธิปไตยในกรณีที่ไม่สามารถทำนายผลล่วงหน้าได้ หรือในกรณีที่มีความจำเป็นต้องตัดสินใจ แก้ปัญหาสำหรับเรื่องที่มีอิทธิพลหรืออำนาจของผู้มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งบุคคลคนเดียว ไม่กล้าตัดสินใจหรือไม่เหมาะที่จะตัดสินใจ นอกจากนี้การบริหารงานในรูปคณะกรรมการ ยังเป็นการสร้างความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถป้องกัน ความลำเอียงที่จะพึงมีขึ้นได้ส่วนผลเสียที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น คือ ทำให้การดำเนินงานล่าช้า สิ้นเปลือง ทั้งงานและเวลา ทั้งยังขาดผู้รับผิดชอบในผลงาน ในระบบคณะกรรมการ สมาชิกต้อง รับผิดชอบในผลงานอย่างแท้จริง กล่าวคือ การบริหารงานในระบบคณะกรรมการ สมาชิกต้อง รับผิดชอบร่วมกัน แต่สิ่งใดก็ตามถ้าถือว่าเป็นความรับผิดชอบของทุกคนแล้วมักดูเหมือนว่าไม่มีผู้ใด รับผิดชอบเลย

เลขานุการคณะกรรมการ และคณะเจ้าหน้าที่ ถือเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการ ทำงานของคณะกรรมการ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการแต่งตั้ง คณะ กรรมการตามที่ระบุไว้ โดยจะต้องมีการเตรียม และปฏิบัติภารกิจสนับสนุนการดำเนินงาน ของคณะกรรมการ ซึ่งในเบื้องต้น ต้องมีการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลในด้านนโยบาย ทิศทางหรือ แนวโน้มในอนาคต โอกาส ข้อจำกัด และกลยุทธ์การปฏิบัติงานในภาพรวม และเฉพาะกรณีตลอดจน ทางเลือกสำหรับการตัดสินใจพื้นฐาน มีการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะนำเข้าหารือ ในคณะกรรมการวางแผนจัดทำปฏิทินเรื่องที่จะพิจารณาไว้ล่วงหน้า เสนอแต่งตั้งคณะทำงานศึกษา วิเคราะห์เรื่องสำคัญ ๆ ก่อนนำเข้าสู่ที่ประชุม จัดเตรียมเอกสารสรุปประเด็นสำคัญ และเอกสาร ประกอบที่เกี่ยวข้อง นำส่งให้คณะกรรมการศึกษาเป็นการล่วงหน้าก่อนการประชุมอย่างน้อย 3-7 วัน ชี้แจงรายละเอียดเป้าหมาย หรือความต้องการในการพิจารณาประเด็นสำคัญต่าง ๆ ให้ประธาน กรรมการทราบก่อนการประชุมทุกครั้ง กรณีที่รับทราบภายในหรือคาดคะเนว่ากรรมการ มีความคิดเห็นแปลกแยกกันเป็นกลุ่ม ควรชี้แจงทำความเข้าใจในประเด็นสำคัญอย่างไม่เป็นทางการ กับกรรมการบางกลุ่ม ที่คาดว่าจะทำให้ผลหรือมติการประชุมเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายที่ต้องการ และการประชุมจะรวนเรล่าช้า ทั้งนี้หากไม่มีข้อขัดข้องจำเป็นจริง ๆ เลขานุการต้องนำเสนอเรื่อง ต่อที่ประชุมด้วยตนเอง โดยพยายามสรุปประเด็นให้ชัดเจน กะทัดรัด และเข้าใจง่าย รวมทั้ง นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยสนับสนุน ทีมเลขานุการต้องมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ชักชวน สนับสนุนและประสานการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านงานเอกสาร เทคโนโลยี การนำเสนอ และ การบันทึกรายงานการประชุม

นอกจากนี้ภายหลังเสร็จสิ้นการประชุม ฝ่ายเลขานุการต้องนำบันทึกรายงานการประชุม มาตรวจสอบและวิเคราะห์ว่า คณะกรรมการมีการมอบหมายภารกิจให้ฝ่ายเลขานุการหรือกรรมการ ท่านใดบ้าง และภารกิจดังกล่าว มีภารกิจที่ฝ่ายเลขานุการต้องสนับสนุนหรือมีกำหนดการ

ในการปฏิบัติให้แล้วเสร็จเมื่อใด เพื่อติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม และรวบรวมนำเสนอผล หรือปัญหาอุปสรรคต่อคณะกรรมการในการประชุมครั้งต่อไป

กล่าวโดยสรุป การบริหารโดยองค์คณะบุคคล เป็นการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ เป็นการใช้กลยุทธ์ตามแนวทางประชาธิปไตยให้กลุ่มบุคคลฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในทางความคิด การปฏิบัติ การกำกับติดตามผล การปฏิบัติ รวมทั้งแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน โดยกลไกสำคัญของการปฏิบัติ คือ การแต่งตั้งหรือพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าไปรับผิดชอบทำงาน ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและการอุทิศเวลาการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ต้องเข้าใจชัดเจน ตรงกันสามารถปฏิบัติ ได้และบทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลที่เป็นกรรมการ โดยเฉพาะเลขานุการและ คณะเจ้าหน้าที่เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีบุคลิกแห่งความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวิเคราะห์ และ คาดคะเนผลด้วยความแม่นยำ ซึ่งองค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการเครือข่ายความร่วมมือ การจัดการศึกษาวิชาชีพพระยาศน์ ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการบริหารการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ 2) คณะกรรมการดำเนินงานการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) ได้ชี้้นำการปฏิรูปภาคสังคมอย่างกว้างขวาง ทั้งการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ และการปฏิรูป การศึกษา มีการกระจายอำนาจที่นำไปสู่การมีส่วนร่วม หรือการเพิ่มบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาในการจัดการศึกษาเพื่อประชาชนในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น การมีส่วนร่วม ของประชาชนและชุมชน เป็นยุทธวิธีที่สำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาคน ส่งเสริมความเป็นธรรม ในสังคม มีกฎหมาย นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่

1) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษา ในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด และเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิม ได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำแผน การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษา ของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษา ให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาค ในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคน ให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ กระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เน้นการให้ความสำคัญกับ การมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษาสภาวการณ์ และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา การศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผล

ต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษ ที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทาย และมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 และนำผลการติดตามประเมิน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวกับบริหารการจัดการศึกษา โอกาสทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ สถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาการศึกษาที่ขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนา กำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อกำลังคน มีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นเลิศเฉพาะด้าน

2) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ เพื่อออกแบบและ พัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการปรับปรุงความสัมพันธ์ และประสานความร่วมมือระหว่าง ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการ บ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยทบทวนบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ของรัฐให้เหมาะสมถ่ายโอนภารกิจงานและกิจกรรมที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องปฏิบัติเองให้ภาคส่วนต่าง ๆ ส่งเสริมการบริหารราชการระบบเปิด และการสร้างเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคม อาเซียน เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคม อาเซียนเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิก อาเซียน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจุบันมีแนวคิดในการบริหารองค์การด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแพร่หลาย เพราะเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งคำนึงถึงการมีส่วนร่วม ของผู้ร่วมงานทุกระดับ สำหรับความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประโยชน์ของการบริหาร แบบมีส่วนร่วม และหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการและนักทฤษฎีได้ให้ความหมาย ไว้หลายท่าน ดังนี้

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ซูทรีพีย์ ภาวงค์ (2551: 37) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในชุมชนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง มีโอกาสในการตัดสินใจปัญหาของชุมชน ทาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน ลงมือปฏิบัติ และทำการประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ได้กำหนดโดยประชาชน ซึ่งถ้าเป็นในด้านการศึกษากการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการโรงเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษาของชุมชน กำหนดปัญหาความต้องการร่วมกันตัดสินใจลงมือปฏิบัติและประเมินผลร่วมกัน และ ชีระ รุญเจริญ (2550: 206) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกันรวมถึงร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่างเพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิด เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร สอดคล้องกับ สันติ บุญภิรมย์ (2552: 59) ที่กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือการบริหารงานของผู้บริหารงานของผู้บริหารในลักษณะต่าง ๆ เพื่อร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมชื่นชมยินดีในความสำเร็จขององค์กรหรือสมาชิกในองค์กรที่สังกัด

นอกจากนี้ คริส อาร์กิริส (Chris Argyris, n.d อ้างอิงใน จันทรานี สงวนนาม, 2551: 165) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กรทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับการสนับสนุนและผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ส่วน บราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980: 483) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีอิทธิพลซึ่งกันและกันในการตัดสินใจ

ที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขาในอนาคต โดยถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ สำหรับ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980: 6) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชน 4 ประการ คือ (1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไร และจะอย่างไร (2) มีส่วนในการดำเนินโครงการตัดสินใจว่า ในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการ การร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรม เป็นการเฉพาะ (3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนาและ (4) มีส่วนร่วมในการประเมินโครงการ นอกจากนี้ ดุจลาห์ (Douglah, 1970: 90) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างและใช้ในบริบทต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์กิจกรรมหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ในขณะที่ กุสโตวา (Gustova, 1990: 4) ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรม หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ซึ่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นส่วนที่ต้องร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน การประสานงานการบริหารงาน และการพัฒนางาน

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคลทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ มีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายอย่างกว้าง ๆ กระบวนการมีส่วนร่วมจะทำให้ทุกฝ่ายมีแรงจูงใจและแรงขับในการแสดงออกของตนเองสูงขึ้น ทำให้เกิดความคล่องตัวในการสร้างความสำเร็จในงาน

องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นในองค์กรขึ้นอยู่กับผู้นำ จากแนวคิดของแอนโทนี (Anthony, 1978: 89) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญในการบริหารของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการดังนี้

1) ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ (Subordinate Involvement) โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนเองและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก

2) สิ่งที่ตัดสินใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (Involvement in Important Decisions or Issues) การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยความสำคัญดังกล่าวเป็นความสำคัญของทั้งองค์การและตัวผู้ใต้บังคับบัญชาการ

ที่ผู้บริหารเลือกเฉพาะเรื่องที่ไม่สำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมลักษณะเช่นนี้ไม่ใช่ลักษณะที่ถูกต้องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3) การแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Shared Authority) การแบ่งอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลงแต่การแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมรับผิดชอบงานมากขึ้นถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจส่วนนี้และไม่ยอมแบ่งปันการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาการบริหารแบบมีส่วนร่วมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้

นอกจากนี้ เดวิส (Davis, 2000: 24) ยังได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม (Environment) ให้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 2) องค์กร (Organization)
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงาน (Employee) ให้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 4) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 5) การใช้เทคโนโลยี (Technology) ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ส่วน เฮาส์ (House, 1974: 39) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1) มีการแบ่งปันข่าวสารข้อมูล (Sharing of Information) หมายถึง ปริมาณข่าวสารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับ มีจำนวนมากน้อยเพียงใด และการใช้ข้อมูลในการบริหารมากน้อยเพียงใด และอย่างไรกับผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกัน คนที่บุคคลากรรอบงำเพื่อไม่ให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเอาใจใส่กับความคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อเท็จจริง และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ค่อยแสดงออกช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารกับคนอื่น

2) การแบ่งปันอำนาจ (Sharing of Power) หมายถึง ผู้นำกระจายอำนาจไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด กระตุ้นให้มีการเสนอทางเลือกต่าง ๆ ชะลอการประเมินทางเลือกไว้จนกว่าจะเสนอออกมาหมดแล้ว ชี้แนะกระบวนการกลั่นกรองทางเลือกเลือกแนวทางแก้ไขการตัดสินใจต้องไม่เป็นระบบประจำ ซ้ำซาก (Routine) ข้อมูลในการตัดสินใจต้องไม่เป็นมาตรฐานเกินไปและไม่เป็นระบบศูนย์กลาง

3) การแบ่งปันอิทธิพล (Sharing of Influence) คือ การยอมรับในอิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด ในการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องให้เวลากับสมาชิกในการเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพต่อเมื่อรู้ถึงความจำเป็นในเรื่องของเสรีภาพที่ได้รับรู้ถึงความชอบธรรมของตนต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้สึกถึงความสามารถของตนในการเข้าร่วมตัดสินใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของตน

องค์ประกอบทั้ง 3 ประการ จะเป็นตัวบ่งชี้บรรดาผู้นำในองค์การต่าง ๆ ได้เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานได้มากน้อยเพียงใด ความมากกว่าหรือน้อยกว่า จะเป็นตัวที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานว่าเป็นเชิงบวกหรือเชิงลบ (Positive or Negative) ซึ่งธรรมชาติของการบริหารแบบมีส่วนร่วมประการหนึ่ง คือ การลดอำนาจ (Reduce Power) ของผู้บริหารให้อยู่ในภาวะที่เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับผู้ปฏิบัติงาน

ในขณะที่ สวานส์เบอร์ก (Swansburg, 1996: 95) ศาสตราจารย์แห่งวิทยาลัยการอพยพจอร์เจียได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1) การไว้วางใจกัน (Trust) การไว้วางใจกันถือว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงานฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรมอบการตัดสินใจเท่าที่จะสามารถทำได้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2) ความผูกพัน (Commitment) การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อการและการที่บุคคลในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์การจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์การ

3) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and Objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ จะขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ (Autonomy) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

5) คุณลักษณะอื่น ๆ (Other characteristics) การบริหารแบบมีส่วนร่วมควรเป็นเรื่องของการให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมไม่ใช่การกีดกันคนออกไปจากการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมนั้นต้องเป็นไปโดยความสมัครใจไม่ใช่การบังคับ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เท่าเทียมกัน การให้อำนาจการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ นั้น มีโครงสร้างการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใสและคำนึงถึงความต้องการมีส่วนร่วม

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการทางการบริหารได้กำหนดรูปแบบการจัดการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันไปดังนี้

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)

สำหรับ วินัย ดิสงส์ (2552: 12-13) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหารือ (Consulting Management) ช่วยคิดตัดสินใจ และร่วมทำงาน เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา กรรมการที่ปรึกษา

2. รูปแบบการร่วมเสนอแนะ (Suggestion System) โดยวิธีการจัดประชุมรับฟังข้อเสนอแนะในแบบฟอร์มหรือเสนอแนะผ่านเทคโนโลยี เป็นต้น

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม (Team Working) รูปแบบการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของธุรกิจหรือเป็นเจ้าของรับผิดชอบงานบริหาร

สอดคล้องกับ สันติ บุญภิรมย์ (2552: 59-65) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามาร่วมงานกับผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมโดยทั่วไป มี 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมงานกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระ หรืออาจจะมีการแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่ คณะกรรมการสามารถช่วยเหลือผู้บริหารได้มาก เนื่องด้วยคณะกรรมการได้ช่วยกันกลั่นกรองอย่างรอบคอบในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ การดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการผู้บริหารต้องเป็นนักประชาธิปไตยที่แท้จริง

2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหาร ก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เนื่องด้วยผู้บริหารมีภาระมาก ต้องทำงานรอบด้าน หากได้มีผู้ช่วยเหลือกลั่นกรองงาน ชี้แนะในรายละเอียดหรือเป็นที่ปรึกษา บรรยายสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในความชัดเจนในเรื่องนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะช่วยให้บุคลากรช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง เป็นการพัฒนาคุณภาพการตัดสินใจทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยทั่วไปมีอยู่ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระหรืออาจจะแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่

2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม (Team Working)

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการที่กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น จันทรานี สงวนนาม (2551: 168) ได้เสนอข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

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

ส่วน สันติ บุญภิรมย์ (2552: 59-65) กล่าวว่าไว้ว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถ้าดำเนินงานโดยประสบความสำเร็จ กระบวนการกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาการบริหารบางอย่างได้โดยการใช้อำนาจประกอบที่สำคัญ 5 ประการต่อสถาบันหรือระบบการศึกษา

1. ความกระฉับในจุดประสงค์ เป้าหมายที่ให้คำจำกัดความอย่างชัดเจนส่งเสริมความรู้สึกของการตกลงและความผูกพันภายใน คณะครูจะเข้าใจเป้าหมาย และมีความผูกพันกับการนำออกไปใช้เพราะเขามีส่วนร่วมในการรวบรวม การมีส่วนร่วมในการออกแบบกลยุทธ์นำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทายยิ่งขึ้นและระดับการจูงใจสู่การทำเป้าหมายเหล่านั้นบรรลุ

2. มีความผูกพันและประสานงานมากขึ้นต่อการตัดสินใจ เป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับสามารถใช้เพื่อประสานการตัดสินใจและการกระทำของครูและผู้บริหารในขอบข่ายจำนวนหนึ่งเป้าหมายที่สร้างขึ้นร่วมกันเป็นจุดรวมที่สำคัญและเป็นจุดอ้างอิงสำหรับการตัดสินใจ

3. การแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่เห็นพ้องกันให้กลไกสำหรับแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยหรือบุคคลขององค์กร เป้าหมายให้กรอบของข้อตกลงภายในทั้งหมดซึ่งสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

4. ความสามารถในการปรับตัวสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป้าหมายที่ตัดสินใจร่วมกันช่วยเพิ่มความสามารถขององค์กรเพื่อตอบสนองสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดตั้งเป้าหมายอย่างต่อเนื่องที่ให้โรงเรียนเข้าร่วมในการประเมินตนเองในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าและประสิทธิผลของโปรแกรมเป็นตัวนำที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและคณะครูเพื่อวิเคราะห์กันในสภาวะการเปลี่ยนแปลงและเพื่อหาคำตอบของปัญหาร่วมกัน

5. ปรับปรุงใหม่กระบวนการตั้งเป้าหมายแบบมีส่วนร่วมให้โอกาสอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงระดับพลังงานองค์กรเสียใหม่โดยให้การเสียใหม่ให้การประเมินเพื่อความเป็นเลิศ

ส่วนแนวคิดของ แอนโทนี (Anthony, 1978: 126) 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: 77) ได้สรุปประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น คุณภาพของงานดีขึ้น ได้รับความคิดเห็นมากขึ้น มีแรงจูงใจมากขึ้น มีความรู้สึกยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้นับถือตนเองมากขึ้น มีความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น มีความร่วมมือกันมากขึ้น ลดความเครียดลงได้ มีความผูกพันต่อเป้าหมายของงานสูงขึ้น ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ลดอัตราการลาออก เปลี่ยน ลดการขาดงาน และมีการสื่อสารกันดีขึ้น และ กอร์ดอน (Gordon, 1999: 215) ได้สรุปถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการสูงขึ้น ลดอัตราการเปลี่ยนงาน ลดการขาดงาน ลดการร้องเรียนและข้อข้องใจลง ทำให้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น และมีเจตคติต่องานและหน่วยงานดีขึ้น

กล่าวโดยสรุปว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดปัญหาต่าง ๆ เพิ่มกำลังใจของพนักงานหรือสมาชิก อันจะเป็นผลให้เกิดการยอมรับและมีความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกัน และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นันทกิตติ แก้วกล้า (2554: 45) ได้กล่าวถึง หลักการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. มีการจัดสรรหน้าที่และอำนาจ ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน คนในองค์กรหรือทีมงาน เพื่อต้องการให้มีทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
2. การก่อให้เกิดสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างคนและองค์กรได้อย่างแท้จริงและผลักดันให้คนในองค์กรได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจขององค์กร
3. รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน
4. ทำให้ทุกคนในองค์กรต้องรวมตัวกันเป็นทีมงาน (Teamwork) เพื่อผนึกกำลังและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งการทำงานลักษณะดังกล่าวนั้นจะเป็นไปตามหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

สอดคล้องกับ ฮังทิงตัน และเนลสัน (Huntington & Nelson, 1975: 12-15) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ 3 ลักษณะคือ 1) การมีส่วนร่วมเป็นทีมโดยดูที่กิจกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง 2) การมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากระดับการบริหาร 3 ระดับ คือ ในระดับแนวราบเป็นการมีส่วนร่วมโดยไม่จริงจัง การมีส่วนร่วมในแนวดิ่ง เป็นการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีอำนาจมากกว่า ประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องทั้งแนวดิ่งและแนวนอน 3) การมีส่วนร่วมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีอำนาจและควบคุม และยังสอดคล้องกับ สวานเบิร์ก (Swanberg, 1996: 93) ที่ได้ทำการศึกษาหลักสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสรุปได้ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการไว้วางใจกันช่วงเวลาในการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารควรจะได้รับ การควบคุมจากผู้บริหาร ภาระงานทั้งหมดหรือการตัดสินใจผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้บริหารที่ให้อำนาจและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานควรจะมี ความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งเป็นลักษณะที่ได้จากการพัฒนา การให้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมกับผู้บริหารที่มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร และมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร

ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อดสาหัส ทำให้เกิดผลผลิตในการทำงานมากขึ้น

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) ความไม่ชัดเจน เป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความชัดเจน เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อมีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะชัดเจน ความชัดเจนที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันผลผลิตหรือผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่เป็นอิสระ ต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานสำหรับงาน ของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

5. ลักษณะด้านอื่น ๆ (Other characteristics) การบริหารแบบมีส่วนร่วมควรมีปัจจัย ที่ครอบคลุมหลาย ๆ ด้าน แต่ควรเป็นไปด้วยความสมัครใจมิใช่บังคับ บรรยากาศองค์การถือว่าเป็น อีกปัจจัยหนึ่งที่จะจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ ซึ่งการบริหาร แบบมีส่วนร่วมจะเพิ่มขึ้นโดยมีผู้ให้การสนับสนุน โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และความกระตือรือร้น สภาพแวดล้อมในองค์การถือได้ว่ามีส่วนสนับสนุน ส่งเสริมการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์การพึงระลึกว่า เงื่อนไขต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงถือว่าเป็นสิ่งที่เป็นจริง ผู้บริหารควรจะต้องรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ และ ให้การสนับสนุนส่งเสริม

สำหรับ ไลเคอร์ท (Likert, 1961: 21) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปสาระสำคัญไว้ 8 ประการดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาได้

2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยให้ ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดทัศนคติ ในการถือกุญแจขององค์การนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่งและ แนวราบ ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอเชื่อถือได้

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย และโดยกว้างขวาง เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ

5. การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ
6. เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง
7. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงาน ให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูตำหนิว่ากล่าว
8. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการส่งเข้าอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

และ สวานส์เบิร์ก (Swansburg, 1996: 112) ได้เสนอแนะหลักของผู้นำตามขนาดของการใช้อำนาจหน้าที่ โดยเริ่มจากการเป็นผู้นำแบบเผด็จการไปสู่การเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ลักษณะของผู้นำจะแตกต่างกันไปตามวิธีการใช้อำนาจหน้าที่ และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิสระในการทำงานตามแนวคิดนี้ ผู้นำจะไม่มีพฤติกรรมที่เป็นเผด็จการเต็มที่หรือมีการปล่อยให้มีอิสระในการทำงานจนเกินไป โดยมีหลักการดังนี้

- 1) ใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- 2) มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามบทบาท
- 3) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

กล่าวโดยสรุป หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีนักวิชาการสรุปไว้หลายประการ ที่สำคัญ ได้แก่ 1) ใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ 3) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การแบ่งอำนาจและอิทธิพลในการบริหาร 5) การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร 6) การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวตั้งและแนวนาน และ 7) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการตัดสินใจนั้น ๆ

การสร้างเครือข่าย

การสร้างเครือข่าย หมายถึง การทำให้มีการติดต่อและการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระ มากกว่าทำให้เกิดการคับค้ำสมาคมแบบฟุ้งฟิง นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช่การสร้างระบบ การติดต่อเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียว เช่น การถ่ายทอดข่าวสารทางสื่อสารมวลชน การส่ง นิตยสาร จดหมายข่าวให้กับสมาชิกเหล่านี้ไม่ใช่เครือข่าย เครื่องมือของการสื่อสารมวลชน อาจนำมาใช้ในเครือข่ายได้ แต่การใช้เครื่องมือเหล่านี้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถเรียกได้ว่าเป็นการสร้างเครือข่าย ดังนั้น เครือข่ายจึงไม่ใช่การส่งจดหมายข่าวไปให้สมาชิกตามรายชื่อเท่านั้น แต่ต้องมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน เครือข่ายในการพัฒนาจะไม่จำเป็นถ้าคนหรือ

องค์กรมีการติดต่อสัมพันธ์กันกับคนหรือองค์กรในสาขาเดียวกันทั้งแนวตั้งและแนวนอนอยู่แล้ว เป็นอย่างดี

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2550: 41-42) ได้สรุปกระบวนการสร้างเครือข่ายไว้ดังนี้

1. ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย

เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานหรือฝ่ายจัดการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งพิจารณาองค์กรต่าง ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเข้าเป็นเครือข่ายในการทำงาน คำถามในขั้นตอนนี้คือ 1) จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับองค์กรใด 2) จะได้รับประโยชน์หรือต้องสละประโยชน์ด้านใดบ้างในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย 3) ระยะเวลาใดในการเข้าร่วมเครือข่าย คำตอบสำหรับคำถามเหล่านี้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อระยะเวลาในการทำงาน ผ่านไประยะหนึ่ง

2. ชั้นติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นเครือข่าย

หลังจากที่ได้ตัดสินใจในองค์กรที่เห็นว่าเหมาะสมในการเข้าร่วมเครือข่าย จะเป็นขั้นตอนของการติดต่อสัมพันธ์เพื่อชักชวนเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีความต้องการเหมือนกัน และต้องการกระทำกิจกรรมตอบสนองความต้องการเหมือนกัน ดังนั้นจะต้องสร้างความคุ้นเคย การยอมรับ และความไว้วางใจระหว่างกัน เป็นขั้นตอนของการปลูกจิตสำนึก โดยการให้รางวัล กระตุ้นให้อยากแก้ปัญหาาร่วมกัน อาจเรียกขั้นตอนนี้ว่าเป็น ขั้นตอนการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย

3. ชั้นการสร้างพันธมิตรร่วมกัน

เป็นขั้นตอนของการสร้างความผูกพันร่วมกัน ซึ่งหมายถึงการตกลงในความสัมพันธ์ต่อกัน ในขั้นตอนนี้องค์กรจะเข้าสู่การตกลงที่จะทำงานร่วมกัน ซึ่งในการที่จะทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหา กลุ่มองค์กรจะต้องมีความรู้ที่จำเป็น ซึ่งอาจจะทำโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ และอาจเรียกขั้นตอนนี้ว่ากลุ่มศึกษาเรียนรู้ (Learning Group) หากพิจารณาในประเด็นของระดับการสร้างเครือข่ายก็จะเป็นขั้นตอนของ Informal Cooperation

4. ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์

เป็นขั้นตอนที่การสร้างเครือข่ายปรากฏผลงานเป็นรูปธรรม เป็นขั้นตอนการเริ่มทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการตกลงในเรื่องการบริหารจัดการกลุ่ม ซึ่งเริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม กำหนดกิจกรรม จัดวางข้อตกลงในการทำงาน กำหนด บทบาทของสมาชิก รวมทั้งสิทธิหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่ม เป็นต้น ในขั้นกลุ่มกิจกรรม (Action Group) หากพิจารณาในประเด็นระดับการสร้างเครือข่ายเรียกว่าเป็นขั้นตอนของ Formal Agreement

5. ขั้นตอนการขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่ม

หลังจากขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์จนนำไปสู่การทำกิจกรรมร่วมกัน จนมีผลงานปรากฏเป็นที่เด่นชัด องค์กรเครือข่ายรู้สึกว่าคุณได้ผลลัพธ์จากการเข้าเป็นเครือข่าย

ความสัมพันธ์จะแน่นแฟ้นขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ฝายปฏิบัติการแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์ด้วยความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ซึ่งจะนำไปสู่การขยายกิจกรรม หรือขยายกลุ่มตามพื้นที่ หรือตามลักษณะกิจกรรม ในด้านการสร้างเครือข่าย ขั้นตอนนี้อาจอยู่ในระดับการเข้าลงทุนในองค์กรใหม่ (Minority Investment) และการจัดตั้งองค์กรใหม่ร่วมกัน (Joint Venture)

6. ขั้นตอนติดตาม และประเมินผล

เป็นขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

กล่าวโดยสรุป การสร้างเครือข่าย เป็นการทำให้มีการติดต่อและการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าทำให้เกิดการคับค้ำสมาคมแบบฟุ้งฟิง การสร้างเครือข่ายจะเป็นลักษณะของการส่งต่อการสืบทอดการสื่อสารซึ่งกันและกัน การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของประชาชนคงจะ ต้องอาศัยบทบาทจากหลากหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐจะช่วยประสานเสริมสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ของประชาชน

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ความหมายการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมได้มีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ประพัฒน์ กังวานพณิชย์ (2550: 67) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมเป็นกรรมการของหน่วยงาน หรือเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงาน หรือเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการบริหารการศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล และการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

ลดาวัลย์ ชมะศรี (2550: 34) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือกระบวนการทำงานที่บุคคล หรือคณะบุคคลปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกันในองค์กร โดยร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมรับผิดชอบ ร่วมตัดสินใจร่วมแก้ปัญหา ร่วมสนับสนุน และให้ข้อเสนอแนะในการบริหาร

สุเพชร สุขเกษม (2550: 81) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาไว้ว่า กระบวนการที่สถานศึกษาได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา โดยร่วมรับผิดชอบร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น นั่นคือผู้เรียนให้เป็นคนเก่งและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550: 25) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ในการมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติตลอดจน ร่วมติดตามและประเมินผล รวมทั้งร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรม หรือ กระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง ของกลุ่มคน หรือองค์การที่มีความเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตอาารมณ์ และสังคม

เมตต์ เมตต์การุญจิต (2553: 71) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตาม ผลการเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรม จะได้รับประโยชน์ในด้านการนำเอาความรู้ความสามารถ (talent) และทักษะ (skill) ของคนในองค์กรหรือท้องถิ่นแล้วแต่กรณีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม สำนักงาน ก.พ.ร. (2553: 35) ได้ให้ ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า กระบวนการที่ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมาเป็นองค์ประกอบในการแสวงหาทางเลือกตัดสินใจ และกำหนดแนวทางหรือนโยบายสาธารณะที่ภาครัฐจะดำเนินการที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554: 53) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากร มีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินงาน เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์การหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่งกล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาและที่สำคัญผู้มีส่วนร่วม จะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการ หรือองค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์การและหน่วยงานดีที่สุดในที่สุด

แวง (Whang, 1981: 114) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า เป็นการชี้ให้เห็นถึงความสนใจของบุคคล หรือกลุ่มที่ต้องการจะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านแรงงาน หรือทรัพยากรต่อสถาบัน เพราะเล็งเห็นว่าการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นเกี่ยวข้องกับชีวิตของพวกเขาด้วย

จากแนวคิดของนักการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ลักษณะการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มบุคคลในการกระทำใด ๆ สามารถทำได้หลายลักษณะหรือหลายรูปแบบ ดังนี้

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2553: 44) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วมจากการศึกษาแนวคิดการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา ร่วมรับทราบที่มาของปัญหา เสนอวิธีการสืบค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาร่วมกันค้นหาสาเหตุของปัญหา และสำรวจความต้องการของบุคลากรในองค์กร
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานร่วมลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงาน โครงการเพื่อแก้ปัญหาจัดทำแผนโครงการศึกษาความเป็นไปได้ของแผนโครงการทบทวนแผนและโครงการ
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติร่วมพัฒนา โดยการออกแรง ออกเงินงบประมาณ สิ่งของให้คำแนะนำให้ความรู้ร่วมป้องกัน และแก้ไขปัญหา
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลรับทราบการแล้วเสร็จของโครงการและร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ
5. การมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงปัญหา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เมื่อประสบปัญหาแนวเดียวกันในอนาคตต่อไป

ศิริดา ศักดิ์สุนทรศิริ (2554: 101) ได้ศึกษาแนวทางในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชนได้สรุปลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา เช่น ช่วยเสนอปัญหา สำรวจข้อมูล ค้นหาสาเหตุของปัญหา และสำรวจความต้องการของชุมชน
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ เช่น ร่วมลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผน และจัดทำเป็นโครงการเพื่อแก้ปัญหาจัดทำแผน โครงการศึกษาความเป็นไปได้ของแผนโครงการ ทบทวนแผน และโครงการ
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติ เช่น ร่วมในการออกแรงออกเงินงบประมาณ สิ่งของ ให้คำแนะนำให้ความรู้ร่วมป้องกัน และแก้ไขปัญหา
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลรับทราบการแล้วเสร็จของโครงการ และร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ

จากแนวคิดของนักการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บริบทของการจัดการศึกษา มีส่วนร่วม 5 ด้าน ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญซึ่งแบ่งเป็นการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงาน โครงการการจัดทำแผนงาน โครงการศึกษาความเป็นไปได้ของแผนงานและโครงการ ทบทวนแผนงานและโครงการ

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร และการร่วมมือรวมทั้งการเข้าร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมตามแผนปฏิบัติงานประจำปี การเข้าร่วมประชุม การระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ เป็นต้น

4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับการแจกจ่ายผลประโยชน์ที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคม หรือโดยส่วนตัว

5. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการ หรือปฏิบัติไปแล้วเพื่อหาข้อสรุป

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้ ดังนี้

จรรยาพร ธรณินทร์ (2550: 65) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานในรูปของเครือข่าย ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรตัดสินใจได้เร็ว สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ท่ามกลางความไม่แน่นอน และความสลับซับซ้อนของปัญหา

2. ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานรวมทั้งค่าใช้จ่ายของผู้ใช้บริการ

3. สามารถให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายได้ตรงความต้องการ

4. เป็นการสร้างทุนทางสังคมให้แก่หน่วยงานและประเทศชาติ

5. ก่อให้เกิดแหล่งข้อมูลเพิ่มมากขึ้น

6. เกิดแหล่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

7. การทำงานเกิดความยืดหยุ่นโดยการอาศัยความชำนาญและประสบการณ์ของหลายฝ่าย

8. ทำให้ได้รับองค์ความรู้ที่ลึกซึ้งที่เกิดจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553: 67) กล่าวว่า ผลดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่าง ๆ เช่น พลังความคิดสติปัญญา ความรู้ความสามารถประสบการณ์ เป็นต้น

2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน

3. ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานเพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี

4. จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีเพราะจะมีความผิดพลาดน้อย

5. ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากรทุกคนเพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

6. ช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็วเพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ

7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554: 82) กล่าวว่าประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา มีความหลากหลาย เป็นไปอย่างถี่ถ้วนรอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งความรู้ และประสบการณ์
2. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์กรได้
3. เป็นการขจัดปัญหาให้มีการดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากหรือน้อยเกินไปซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้
4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
5. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังเข้มแข็งสามารถขับเคลื่อน กิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้ ดังนี้

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551: 82) ได้นำเสนอ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์งานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทุกรูปแบบเพื่อให้ เครือข่ายเข้าใจและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น
2. พัฒนารฐานข้อมูลของเครือข่ายให้ครอบคลุมกับภารกิจงานโดยภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม ในการให้ข้อมูล
3. สำรวจความพร้อมความต้องการของภาคีเครือข่ายในการมีส่วนร่วมส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ตลอดชีวิต
4. ให้ความสำคัญกับเครือข่ายกำหนดระดับความสำคัญของภาคีเครือข่ายเพื่อประเมินผล การสร้างเครือข่ายการทำงานของสถานศึกษา
5. สร้างขวัญกำลังใจให้กับภาคีเครือข่ายโดยการให้เกียรติยกย่องเชิดชูภาคีเครือข่ายและ กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อสร้างขวัญกำลังใจกับหน่วยงานสถานศึกษาที่มีการประสานและร่วมมือ กับเครือข่ายจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน
6. พัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานให้มีทักษะในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย สร้างอุดมการณ์การทำงานให้กับครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งต้องมีจิตอาสา ในการทำงานร่วมกับเครือข่ายโดยมีบทบาทเป็นผู้เชื่อมประสานงานในทุกมิติในเกิดการพัฒนาคูณภาพชีวิตให้กับประชาชน

7. กำหนดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันกับภาคีเครือข่ายและประสานงานกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

8. กำกับติดตามประเมินผลมีการถอดองค์ความรู้การสร้างเครือข่ายการทำงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ในการพัฒนางานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

9. มีการจัดทำแผนและกำหนดกิจกรรมร่วมกัน พร้อมทั้งมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมมือการทำงานร่วมกันและกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

10. การพิจารณาบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงานสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยควรกำหนดคุณสมบัติเฉพาะในด้านการประสานเครือข่ายไว้พิจารณาด้วย

11. ผู้บริหารและครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต้องรู้จักการบูรณาการกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับภารกิจของเครือข่ายเพิ่มกิจกรรมที่ทำร่วมกับภาคีเครือข่ายให้มากขึ้น ต้องทันเหตุการณ์รู้ว่ากิจกรรมใดที่กำลังดำเนินการในชุมชน

12. จัดสรรงบประมาณให้กับครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นค่าเดินทางในการประสานงานจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่าย

13. ผู้บริหารหรือข้าราชการในสถานศึกษาควรเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูในการสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่

14. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างความสัมพันธ์อย่างกัลยาณมิตรร่วมกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร คณะอนุกรรมการคณะกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองได้เสนอยุทธศาสตร์หรือแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการศึกษาเพื่อเพิ่มบทบาทของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษามากขึ้น ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: 107)

1. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนผู้ปกครองครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชน มีดังนี้

1.1 ให้ความรู้แก่พ่อแม่ผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูทั้งในด้านจิตวิทยาพัฒนาการตามวัยและอื่น ๆ รวมทั้งเป็นต้นแบบสำหรับผู้เรียนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2 สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อให้รู้สึกว่าเป็นหน้าที่

1.3 มีกลไกให้เข้ามาร่วมกำหนดนโยบายการศึกษาระดับชาติท้องถิ่น และระดับสถานศึกษา

1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมเป็นสภานักเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนผู้ปกครองครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชนร่วมเป็นกรรมการสถาบันการศึกษา

1.5 ส่งเสริมให้มีกลไกรับฟังความคิดเห็นเสนอแนะทิศทางการพัฒนาการศึกษาและติดตามตรวจสอบ เช่น การจัดเวทีสมัชชาประชาชนจัดรายการรับฟังความคิดเห็นทางสื่อมวลชน เป็นต้น

1.6 ส่งเสริมให้เป็นวิทยากรผู้สอนครูอาสา ครู อาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษา

1.7 ส่งเสริมการจัดการศึกษาทางเลือกตอบสนองตามความต้องการเฉพาะของผู้เรียน รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรตามความจำเป็น

1.8 ส่งเสริมให้ร่วมระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและร่วมรับค่าใช้จ่ายทางการศึกษามากขึ้นในระดับที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.9 ส่งเสริมให้ร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้การศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสบการณ์ด้านอาชีพและความเป็นอยู่ที่ดีสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

1.10 ส่งเสริมการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้รวม ทั้งการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น อินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีสารสนเทศอื่นในการเข้าถึง การมีส่วนร่วมในการศึกษา และเรียนรู้ของผู้เรียน ชุมชนโดยรวม รวมทั้งการช่วยในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล

2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนธุรกิจ สถานประกอบการ มีดังนี้

2.1 จัดมาตรการด้านภาษีอากรและด้านอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วม

2.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษารูปแบบศูนย์การเรียนรู้โดยสถานประกอบการ

2.3 สนับสนุนบุคลากรจากภาคเอกชนธุรกิจและสถานประกอบการให้เป็นครู อาจารย์ ในสถาบันอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา

2.4 ส่งเสริมให้ร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา สภาสถาบันอุดมศึกษาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการศึกษา สถาบันรวมทั้งระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาและร่วมติดตามตรวจสอบ

2.5 ส่งเสริมให้เข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการศึกษาทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น

2.6 ส่งเสริมให้จัดโครงการพัฒนาการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคมให้มากขึ้น

2.7 ส่งเสริมให้ลงทุนด้านการศึกษา และการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบการจัดตั้งสถาบันการศึกษา การสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา และเรียนรู้ในรูปแบบหลากหลาย

3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา กรรมการสถานศึกษา สภาวัฒนธรรม องค์การเอกชนสถาบันสังคมอื่น ๆ และหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ ดังนี้

3.1 ส่งเสริมให้หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐจัดการศึกษาเฉพาะทางตามความต้องการ และความชำนาญโดยคำนึงถึงนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

3.2 ส่งเสริมองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถาบันสังคมอื่น ในการจัดการศึกษาทางเลือกโดยคำนึงถึงนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

3.3 ส่งเสริมให้สถาบันศาสนา องค์กรการกุศลอื่น ๆ รวมทั้งสมาคมมูลนิธิหน่วยงาน สถาบัน และองค์กรอื่น ๆ จัดกิจกรรมพัฒนาให้ผู้เรียนใฝ่ดี มีคุณธรรมพื้นฐาน มีจิตสำนึก และค่านิยมที่พึงประสงค์

3.4 สนับสนุนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา กรรมการให้ตระหนักเห็นความสำคัญของการศึกษา การเรียนรู้รับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชน ผลักดันสู่นโยบาย

3.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้สื่อมวลชนทุกรูปแบบผลิตรายการให้เอื้อต่อการพัฒนาการศึกษา การเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน ครู คณาจารย์ และประชาชนทั่วไป

3.6 ส่งเสริมสนับสนุนให้สื่อมวลชนสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ถ่ายทอดประเด็นสำคัญ ๆ ทางการศึกษา และมีแบบอย่างที่ดีสู่สาธารณะเพื่อให้เกิดความตระหนัก และเข้ามามีส่วนร่วม

3.7 ส่งเสริมสื่อมวลชน หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ สถาบันศาสนา องค์กรเอกชน และสถาบัน สังคมอื่นร่วมรณรงค์สร้างความตระหนักเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนเห็นความสำคัญเข้ามาร่วมจัด และสนับสนุนการศึกษาดูงานเผยแพร่ต้นแบบเพื่อขยายผลอย่างต่อเนื่อง

3.8 ส่งเสริมสื่อมวลชน หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ สถาบันศาสนา องค์กรเอกชน สถาบัน สังคมอื่นร่วมบริจาคทรัพย์สิน ลงทุน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และเข้าร่วมติดตามตรวจสอบ และให้ข้อเสนอและการพัฒนาการศึกษา

3.9 ส่งเสริมให้หน่วยงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาร่วมจัดการศึกษา การเรียนรู้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศแก่ผู้เรียน ครูคณาจารย์บุคลากรทางการศึกษา และประชาชนทั่วไป

3.10 ส่งเสริมให้หน่วยงานด้านสังคมและสาธารณสุข ร่วมให้ความรู้และพัฒนาด้านสุขภาวะ พัฒนาสังคมสวัสดิการสังคมส่งเสริมสวัสดิภาพ และพิทักษ์เด็กเยาวชนคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

3.11 ส่งเสริมให้หน่วยงานด้านการจ้างงานและอุตสาหกรรม ร่วมมือกับหน่วยผลิตกำลังคน ให้ข้อมูลการจ้างงานการว่างงาน และความต้องการแรงงานเพื่อวางแผนการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

3.12 จัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนภาคประชาชนและทุกภาคส่วน ร่วมพัฒนาผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ การพัฒนาระบบบริหารจัดการใหม่

เพื่อเพิ่มโอกาสพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

3.13 ส่งเสริมให้หน่วยงานด้านการเงินการคลังผ่อนคลायกฎระเบียบ และมีมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการศึกษาจากทุกภาคส่วน

3.14 ส่งเสริมให้สื่อมวลชนองค์กรเอกชน และสถาบันสังคมอื่นจัดโครงการพัฒนาการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม

3.15 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สมัชชาการศึกษาภาคประชาชน ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมทั้งนักการเมือง (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา) ร่วมรับฟังปัญหาให้ข้อเสนอแนะการพัฒนา นโยบายการศึกษาทั้งในระดับชาติ กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

3.16 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์สร้างเครือข่ายที่มีความเชื่อมโยง และมีความร่วมมือด้านการศึกษา

4. การส่งเสริมและพัฒนาบทบาทหน่วยงานนโยบายการศึกษามีดังนี้

4.1 ปรับกระบวนการทัศน์และลดบทบาทภาครัฐในการจัดการศึกษาลดการแทรกแซง โดยผู้กำกับนโยบายวางแผนกำหนดมาตรฐานนิเทศกำกับติดตาม ประเมินผลวิจัย พัฒนาต้นแบบ ยกย่องการปฏิบัติที่ดี และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมนำไปดำเนินการขยายผลให้มากขึ้น

4.2 มีกลไกส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วม และสร้างความเข้มแข็งของทุกภาคส่วน ในสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย วางแผนการศึกษา การเรียนรู้รวมทั้งให้เข้ามามีส่วนร่วม จัดและสนับสนุนการศึกษา การเรียนรู้ทุกระดับทั้งในระบบนอกระบบ ตามอัธยาศัย ทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น

4.3 ใช้กลไกทางการเงิน มาตรการทางภาษีส่งเสริม และจูงใจการมีส่วนร่วมทางการศึกษา การบริจาคทรัพย์สิน และระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เช่น จัดให้มีคู่มือการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน ได้มีโอกาสเลือกสถานที่เรียนตามความต้องการ

4.4 ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นอุปสรรค ยกร่างกฎระเบียบข้อบังคับ ให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมทางการศึกษา และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4.5 ปรับ/พัฒนาระบบโครงสร้างการบริหารจัดการให้ยืดหยุ่น และสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคม เช่น จัดโรงเรียน พันธะสัญญาที่มีอิสระ และความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา

4.6 ผนึกสร้างพันธมิตรระหว่างภาคประชาสังคม สร้างความเข้าใจให้ทุกภาคส่วน เห็นความสำคัญของการศึกษา ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ให้ตระหนักกว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม และเข้ามามีส่วนร่วมจัดและสนับสนุนการศึกษา

4.7 กำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามาร่วมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ

4.8 เพิ่มบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้ามาร่วมจัด และสนับสนุนการศึกษาให้มากขึ้นในทุกระดับ/ประเภทการศึกษาอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ เช่น การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ จัดโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล

4.9 สนับสนุนด้านเงินอุดหนุนและสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ในการศึกษา แก่สถานศึกษาเอกชน และการศึกษาที่จัดโดยบุคคลครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ตามความเหมาะสม และความจำเป็น รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการเพื่อให้มีคุณภาพมาตรฐาน

4.10 กระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่ สถานศึกษาเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และการจัดการศึกษามากขึ้น ทั้งในด้านการบริหารวิชาการบริหารงบประมาณบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปโดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย และแผนการศึกษาของชาติ

5. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างความเข้มแข็งหน่วยงานจัดการศึกษา ดังนี้

5.1 พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาตลอดจนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ/ประเภทให้มีภาวะผู้นำ เพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการมากขึ้น ทั้งด้านบริหารวิชาการงบประมาณบุคลากร และการบริหารทั่วไป

5.2 พัฒนาระบบการประเมินครู คณาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ให้เชื่อมโยงกับผลการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้คณาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาร่วมรับผิดชอบผลการพัฒนา

5.3 ส่งเสริมให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาร่วมพัฒนาสถาบันการศึกษา ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนประเมินผล และการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียน

5.4 พัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละคนสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษา และพัฒนาประเทศ

5.5 พัฒนابทบาทกรรมการสถานศึกษา/สภาสถาบันให้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของ มีความตระหนักและภูมิใจในหน้าที่ของตนรวมทั้งกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา/สถาบันตลอดจนการติดตามตรวจสอบ และประเมินผล

5.6 ส่งเสริมความร่วมมือเป็นเครือข่าย และกลุ่มเฉพาะด้านระหว่างหน่วยงานจัดการศึกษากับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน เพื่อพัฒนาการศึกษาชุมชนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน

5.7 ให้เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทผู้บริหาร ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา กรรมการสถานศึกษา/สภาสถาบันร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงาน และแผนระดับชาติสู่การปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจสังคม และการพัฒนาอื่น ๆ

5.8 ให้เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทผู้บริหาร ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา กรรมการสถานศึกษา/สภาสถาบันร่วมติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะนโยบายการพัฒนาการศึกษา

6. การส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐ ภาคเอกชน และภาคชุมชน ดังนี้

6.1 ปรับกระบวนทัศน์ของทุกภาคส่วนทั้งนอกภาครัฐ และภาครัฐให้เห็นความสำคัญของการศึกษาว่าเป็นเรื่องของทุกคน โดยกระทรวงศึกษาธิการไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมดแต่เน้นยุทธศาสตร์ และกลไกส่งเสริม จูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม

6.2 ให้มีคณะกรรมการร่วมภาครัฐ ภาคเอกชน/ธุรกิจ สถานประกอบการเพื่อกำหนด ทิศทางความต้องการ และวางแผนผลิตกำลังคนทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ

6.3 ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการสถานศึกษาในรูปแบบโรงเรียนพันธะสัญญาร่วมกัน ระหว่างภาครัฐภาคเอกชน และภาคชุมชน

6.4 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนรูปแบบทวิภาคี สหกิจศึกษาการศึกษา และเรียนรู้ ที่บูรณาการกับการทำงานร่วมกันสถานประกอบ การเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และสามารถปฏิบัติได้

6.5 ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการร่วมจัด และเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐ ในด้านการศึกษา และเรียนรู้ในสัดส่วนที่สูงขึ้นในทุกระดับ และประเภทอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน

6.6 ส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนร่วมมือกับสถาบันอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาในการวิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาการศึกษาและนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์

6.7 พัฒนารูปแบบ สร้างความเข้มแข็งของกรรมการสถานศึกษา/สถาบันโดยเน้น การมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน

6.8 ส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัยในรูปแบบ ที่หลากหลายตามความต้องการของผู้เรียนฝึกอบรมระยะสั้นแก่ผู้ว่างงาน โดยเน้นการดำเนินงาน ร่วมกัน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคชุมชน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา หมายถึงข้อเสนอแนะการดำเนินงานการมีส่วนร่วมที่ทำให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มากขึ้น ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปประเด็นสำคัญเพื่อกำหนดแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา ดังนี้

1. ควรจัดทำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงาน และภาคีเครือข่ายให้เป็นปัจจุบันครอบคลุม ทุกภารกิจ เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจถึงลักษณะการมีส่วนร่วม และประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วม และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา และการเรียนรู้ให้แก่ประชาชนเพื่อให้รู้สึกว่าเป็นหน้าที่เป็นเจ้าของ และภาคภูมิใจที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง
3. ควรจัดให้มีการสรรหาบุคคลร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงานในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ควรมีลักษณะมุ่งมั่นทุ่มเท และมีความเต็มใจในการร่วมดำเนินงานไม่ควรสรรหาตามบทบาทหน้าที่ที่บุคคลนั้นได้รับจากชุมชนเท่านั้น
4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายควรเป็นกิจกรรมที่มาจากความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
5. ควรส่งเสริมให้ภาคเอกชนธุรกิจและสถานประกอบการจัดโครงการพัฒนาการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม
6. ควรสร้างแรงจูงใจ และกำหนดสิทธิประโยชน์ของภาคีเครือข่ายที่ร่วมส่งเสริมกิจกรรมพึงได้รับในฐานะหุ้นส่วนทางการศึกษา เช่น การได้รับเบี้ยเลี้ยงการศึกษาดูงานอย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น
7. ควรก่อตั้งสมัชชาภาคีเครือข่าย เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้รางวัลแก่บุคคล และองค์กรที่เป็นต้นแบบของการจัดกิจกรรมการศึกษาอาชีวศึกษา
8. ควรให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรของภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายผลการส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
9. ควรกำหนดเป็นนโยบายในการจัดทำข้อตกลงร่วมกันทุกภาคส่วน หรือกำหนดบทบาทหน้าที่ของภาคีเครือข่ายให้ชัดเจน เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง
10. ควรจัดอบรมบุคลากรของศูนย์การศึกษาอาชีวศึกษาอำเภอ ให้มีทักษะในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายและมีบุคลิกภาพที่ดี
11. ควรหาแนวทางการดำเนินงานร่วมกันระหว่างศูนย์การศึกษาอาชีวศึกษาอำเภอ กับภาคีเครือข่ายเพื่อนำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสรรค์ผลงาน เช่น การถอดบทเรียนจัดเวทีเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นต้น
12. ควรมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างบุคลากรของสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย เพื่อนำไปสู่ความสัมพันธ์ความร่วมมือที่ดี และสามารถประสานประโยชน์ ให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ
13. ศูนย์การศึกษาอาชีวศึกษาอำเภอควรตระหนัก และเห็นความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

14. ควรนิเทศติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานในด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

15. ในการดำเนินงานจัดการศึกษาที่กำหนดให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมควรมีการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มภาคีเครือข่ายให้กระจายในกลุ่มต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

การควบคุมคุณภาพ (Deming Cycle : PDCA)

วีรวิชัย เลิศไทยตระกูล (2554 : 1) กล่าวถึงปรัชญา วงจร PDCA ว่า Dr. William Edwards Deming ได้พัฒนาวงจร PDCA ขึ้นมาจากแนวคิดของ Dr. W.A. Shewhart นักควบคุมกระบวนการเชิงสถิติที่ Bell Laboratories ในสหรัฐอเมริกาที่ได้นำเสนอในหนังสือ Statistical Method From the Viewpoint of Quality Control (1930) ในระยะแรกรู้จักวงจร PDCA ในนาม Shewhart Cycle จากนั้น Dr. William Edwards Deming ได้นำไปพัฒนาปรับใช้ใน การควบคุมคุณภาพในวงการอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น จึงมีชื่อเรียกว่า Deming Cycle (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, 2552 อ้างถึงในวีรวิชัย เลิศไทยตระกูล (2554 : 2) เริ่มแรกวงจร PDCA เน้นถึงความสัมพันธ์ของ 4 ฝ่ายในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า ได้แก่ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย และฝ่ายวิจัย ความสัมพันธ์ทั้ง 4 ฝ่าย จะต้องดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพสินค้าตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยให้ถือว่าคุณภาพต้องมาก่อนสิ่งใด (วีรวิชัย เลิศไทยตระกูล, 2554 : 65; อ้างอิงจาก ศุภชัย อาชีวะระงับโรค, 2547 : 15) ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับ Deming Cycle ได้ถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจร การบริหาร คือ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Do) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) และขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Act)

ชนิกานต์ เขียรสุตร (2551 : 1 - 2) ได้กล่าวถึงโครงการสร้างของวงจร PDCA ประกอบด้วย “การวางแผน” อย่างรอบคอบเพื่อ “การปฏิบัติ” อย่างค่อยเป็นค่อยไป แล้วจึง “ตรวจสอบ” ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิผลที่สุดก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่ หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้าง เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน นอกจากนี้จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งในด้านแรงงาน วัสดุดิบ ชั่วโมง การทำงาน เงิน เวลา ฯลฯ โดยสรุปแล้ว การวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

ด้วยการผสมผสานประสบการณ์ ความรู้ และทักษะอย่างลงตัวโดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภทหลัก ๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 การวางแผนเพื่ออนาคต เป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือกำลังจะเกิดขึ้น บางอย่างเราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้เลย แต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเราสำหรับสิ่งนั้น

ประเภทที่ 2 การสร้างแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดในอนาคตได้ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

ขั้นตอนการปฏิบัติ (DO) ขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการทำปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย เราไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น หากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องการทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอน เพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอการตรวจสอบทำให้เราทราบว่าปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือเราต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนนี้

ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Act) ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรกก็ให้นำแนวทาง หรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไป อาทิ มองหาทางเลือกใหม่ที่นำไปใช้ได้ ให้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้ หรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

กล่าวคือ การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ตามวงจร PDCA เป็นการดำเนินงานโดยยึดหลักการตามขั้นตอน การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (DO) การตรวจสอบ (Check) และการดำเนินงานให้เหมาะสม (Act) โดยปฏิบัติตามองค์ประกอบคุณภาพ 9 ด้าน คือ องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย องค์ประกอบที่ 5 การบริการทางวิชาการ

แก่สังคม องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ และองค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา

การขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2562 เน้นให้มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้หน่วยปฏิบัติ คือ สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาที่ยืดสภาพปัญหา ความต้องการ และให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจัยหลักในการวางแผนร่วมกันระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สถานศึกษาจะต้องมีการระดมสมองในการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอก เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่เป็นผู้ให้บริการและสอดคล้องกับ ความปรารถนาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับบริการทางการศึกษา

ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ ผู้แทนของครูผู้สอน ผู้แทนของกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนของผู้ปกครองผู้เรียน ผู้แทนขององค์การ หน่วยงานและสถาบัน ตลอดจนสถานประกอบการต่าง ๆ ในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เงื่อนไขและภาพแห่งความสำเร็จซึ่งครอบคลุมภารกิจและความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จะต้องมุ่งเน้นกระบวนการสร้างคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด ถือเป็นแผนระยะยาวที่สถานศึกษาจะต้องใช้เป็นแนวทางสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ในการกำหนดโครงการพัฒนาในแต่ละด้านที่ตรงกับความต้องการระดับคุณภาพของการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักวิชาการ

กลไกการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development หรือ OECD) ได้จัดทำโครงการประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (Programme for International Student Assessment หรือ PISA) มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินคุณภาพของระบบการศึกษาในการเตรียมความพร้อมให้ประชาชนมีศักยภาพหรือความสามารถพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง นักเรียนนานาชาติหรือ PISA

ปี พ.ศ. 2561 ดารุณี บุญครอง (2556: 23-35) โดยประเมินความฉลาดด้านวิทยาศาสตร์ ความฉลาดรู้ด้านคณิตศาสตร์ และความฉลาดรู้ด้านการอ่านของนักเรียนอายุ 15 ปี ในกลุ่มประเทศสมาชิก OECD 57 ประเทศ จากการสำรวจพบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยในด้านการอ่าน 393 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 487 คะแนน) คณิตศาสตร์ 419 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 489 คะแนน) และวิทยาศาสตร์ 426 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 489 คะแนน) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ PISA ปี พ.ศ. 2558 พบว่า ด้านการอ่านมีคะแนนลดลง 16 คะแนน ส่วนด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์มีคะแนนเพิ่มขึ้น 3 คะแนน และ 4 คะแนน ตามลำดับ ซึ่งในการทดสอบทางสถิติถือว่าด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับรอบการประเมินที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของคะแนนตั้งแต่การประเมินรอบแรกจนถึงปัจจุบัน พบว่า ผลการประเมินด้านคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ของไทยไม่เปลี่ยนแปลง แต่ผลการประเมินด้านการอ่านมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จากการประเมิน PISA มีข้อสังเกต 3 ประการคือ ประการแรก การศึกษาไทยมีคุณภาพและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพในระดับสูงได้ หากสามารถสร้างความเท่าเทียมกันทางการศึกษา ประเทศไทยจะยกระดับคุณภาพของนักเรียนทัดเทียมนานาชาติได้ ประการที่ 2 การศึกษาไทยควรส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับความสามารถด้านการอ่านของนักเรียน ประการที่ 3 แนวโน้มคะแนนการอ่านของไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง และความฉลาดของการอ่านมีความสัมพันธ์กับความฉลาดรู้ด้านคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ระบบการศึกษาไทยจึงต้องยกระดับความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนอย่างเร่งด่วน

จากรายงานผลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เปรียบเทียบสมรรถนะในการแข่งขันที่สะท้อนให้เห็นถึงสถานภาพของประเทศไทยในเวทีระดับนานาชาติ โดยใช้ดัชนีตัวชี้วัดของสถาบันเพื่อพัฒนาการจัดการ (International Institute For Management Development : IMD) ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ประจำปี 2559 ของประเทศต่าง ๆ รวม 61 ประเทศ พบว่า ความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยปี 2559 ผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 52 ลดลง 4 อันดับจากปี 2558 สำหรับ โดยผลที่น่าสนใจในด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้นำคะแนนเฉลี่ยจากการสอบ TOEFL 2013 มาใช้จัดอันดับใน ปี 2559 พบว่า ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 57 การประเมินผลสัมฤทธิ์คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ได้คะแนน 427 และ 444 จากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน แสดงว่าคุณภาพของผู้เรียนยังด้อย ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาด้านการศึกษาของไทย ทั้งด้านความสามารถในการแข่งขันความสามารถทางภาษา การขาดแคลนบุคลากร ด้านการวิจัยซึ่งเป็นต้นน้ำของการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาประเทศได้ หลักสำคัญต้องเริ่มจากการปฏิรูปฝ่ายที่เกี่ยวกับการกำหนดทิศทางและนโยบายการศึกษาของประเทศ

การขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา นักการศึกษาได้เสนอแนวทาง ดังนี้

1. ควรขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ให้มีการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิทยาศาสตร์เป็นฐานในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย โดยนำสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวทาง ในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ ของเด็กเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียน มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ มีทักษะทางภาษา การอ่าน การคิด การคำนวณได้ต่อไป

2. ควรปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เนื่องจากครูเป็นหัวใจสำคัญของการตอบโจทยปัญหาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาอัตราครูต่อนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำด้วย

3. ควรกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และควรกำหนดหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเน้นหลักสูตรที่ตอบสนองทั้งเศรษฐกิจหลักของประเทศและ เศรษฐกิจ ของท้องถิ่น หรืออาจจะมีการเปิดสาขาใหม่ที่สะท้อนถึงความต้องการในอนาคต รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะของแรงงาน ทั้งทักษะด้านภาษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน

4. ควรมีการพัฒนากระบวนการข้อมูล เพื่อการจัดทำตัวชี้วัดด้านการศึกษาที่สะท้อนการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ความเท่าเทียม คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการตอบโจทยบริบทที่เปลี่ยนแปลงที่มีความสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย สามารถตอบโจทยการพัฒนาการศึกษาของประเทศ และสามารถแก้ไขปัญหาการศึกษาได้ตรงตามตัวชี้วัด สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน

5. ควรกำหนดทิศทางและเป้าหมายการศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ภาคส่วนต่าง ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับประเทศไทย โดยนำรูปแบบความเป็นหุ้นส่วน การศึกษาระหว่างภาครัฐกับเอกชน (Public – Private Partnerships in Education in Thailand) มาใช้เป็นแนวทางให้ภาครัฐกับเอกชน ได้ร่วมมือกันทำงานเพื่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ด้วยการมีหน่วยประสาน (Delivery Unit) เป็นหน่วยดำเนินงานสร้างความเข้าใจ และประสานความต้องการ ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมให้เกิด ความเข้าใจร่วมกันถึงเป้าหมายของการศึกษาไทย และเล็งเห็นถึงความสำคัญ คุณค่าของการเป็นหุ้นส่วนการศึกษาที่จะร่วมกันพัฒนาไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายการศึกษาชาติ ต่อไป

6. ควรเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรการลงทุนทางการศึกษา โดยมีการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นธรรมและมีความโปร่งใส เนื่องจากปัญหาคอร์รัปชันในภาครัฐเป็นตัวฉุดรั้งอันดับความสามารถของไทยให้งบประมาณไม่ถึงผู้เรียน และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

7. ควรส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจด้านการศึกษา โดยการเพิ่มอิสระให้สถานศึกษา และส่งเสริมให้เกิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และรัฐควรปรับลดบทบาทจากการเป็นผู้จัดการศึกษาไปเป็นผู้ให้บริการหรือผู้กำกับดูแลที่มีหน้าที่ ส่งเสริม การแข่งขันที่เป็นธรรม เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวมากขึ้น

8. ควรเพิ่มการจัดสรรงบประมาณการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นการปฏิรูปประเทศไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

9. ควรส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมรองรับการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ ในอนาคตโดยการจัดตั้ง “ศูนย์การศึกษาเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน” เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้เท่าที่จำเป็น พัฒนาจิตใจ ใช้เวลาว่าง ให้เป็นประโยชน์ สามารถใช้ทักษะเทคโนโลยีการสื่อสารที่จำเป็น และสามารถใช้ชีวิต อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) จากแนวทางดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าประเทศไทย ต้องเร่งพัฒนาอย่างจริงจังในทุกด้าน ทั้งด้านผู้สอน ผู้เรียน สื่อที่ใช้ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การลงทุนด้านการศึกษาและการวิจัย การพัฒนา ระบบฐานข้อมูล และการกระจายอำนาจด้านการจัดการศึกษา ซึ่งจะต้องดำเนินการปฏิรูป อย่างต่อเนื่อง และต้องกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน ทักษะสำคัญในการจัดการการศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0

ภารกิจ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

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 และรวมทั้งการขับเคลื่อนแผนพัฒนา การอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในดานวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) ระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ) และการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะอาชีพ ระยะสั้น และระยะยาว ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับ ปรัชญาการอาชีวศึกษา กรอบมาตรฐาน คุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ

2. คานิยมอาชีวศึกษา ในการจัดการอาชีวศึกษามีคานิยมที่เป้นเป้าหมายหลักในการปลูกฝัง ที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คุณธรรม (Merit) คุณภาพ (Quality) ความร่วมมือ (Collaboration) ความเป้นมืออาชีพ (Professional)

3. วิสัยทัศน์ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นความคาดหวังตามเจตนารมณ์ของการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้ “ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาและฝกอบรมวิชาชีพ มีคุณธรรม คุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ”

4. พันธกิจ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงมีภารกิจที่ต้องดำเนินการดังนี้

4.1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล

4.2 ขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกช่วงวัย

4.3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยอาศัยเครือข่ายความร่วมมือ จากทุกภาคส่วน

4.4 พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการสร้างองค์ความรู้เพื่อการจัดการอาชีวศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ

4.5 พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาใหม่คุณภาพด้วยวิธีที่หลากหลาย

5. วัตถุประสงค์ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้

5.1 เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพใหม่มีคุณธรรม คุณภาพ ความเป็นมืออาชีพ

5.2 เพื่อเพิ่มโอกาสการศึกษาวิชาชีพกับประชาชนทุกช่วงวัย

5.3 เพื่อนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

5.4 เพื่อพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษา

5.5 เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาใหม่คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. เป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา การพัฒนาการอาชีวศึกษาตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่

6.1 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัย และทักษะทางปัญญา

6.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน

6.3 ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพ การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สู่อชีพ

7. ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย เพื่อให้แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย จึงได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษาไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

7.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมายดังนี้

7.1.1 ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

7.1.2 ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรู้ได้รับการดูแลป้องกันภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

7.1.3 ผู้เรียนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

7.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตพัฒนากำลังคนดานการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

7.2.1 กำลังคนอาชีวศึกษามีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ

7.2.2 การผลิตและพัฒนาากำลังคนดานการอาชีวศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทาง

7.2.3 การวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ดานอาชีวศึกษา เพื่อเพิ่มผลผลิต และมูลค่าทางเศรษฐกิจประเทศ

7.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนดานการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

7.3.1 กำลังคนดานการอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทยแลนด์ 4.0

7.3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษามีศักยภาพในการพัฒนากำลังคนดานอาชีวศึกษา

7.3.3 หลักสูตรอาชีวศึกษามีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างหลากหลายตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ

7.3.4 การพัฒนาความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนดานอาชีวศึกษา ใหม่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ

7.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมในด้านการอาชีวศึกษา

7.4.1 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ และทุกระดับการศึกษาได้รับบริการทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ

7.4.2 ระบบฐานข้อมูลรายบุคคลของผู้เรียนอาชีวศึกษาที่มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผน การบริหารจัดการอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล

7.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายดังนี้

7.5.1 ผู้เรียนอาชีวศึกษา มีจิตสำนึก ทักษะคหิ คานิยม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7.5.2 ผู้เรียนอาชีวศึกษาสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7.5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้

7.6.1 ระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

7.6.2 นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนา ประเทศ

7.6.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

7.6.4 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษาทุกระดับการศึกษา

8. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ ความสำเร็จของแผนพัฒนา การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลาย ประการ ได้แก่ สารระสำคัญของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาที่มีความชัดเจน ครบถ้วน และครอบคลุม การมีส่วนร่วม ในกระบวนการพัฒนาตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาของผู้เกี่ยวข้องของทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สาธารณชน การเผยแพร่ การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ ในความสำคัญของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา และการนำแผนพัฒนา การอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน

8.1 แนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติมีดังนี้

8.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจ ใ้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา การสร้างความเข้าใจกับหน่วยงาน องค์กร และภาคีเครือข่าย ในการจัดการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา

8.1.2 การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 กับแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

8.1.3 ปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกฎหมายต่าง ๆ ให้เอื้อต่อแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา

8.1.4 สร้างช่องทางให้ภาคีเครือข่ายในการจัดการอาชีวศึกษามีส่วนรวมในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการ

8.2 การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา แนวคิดและหลักการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา เป็นการติดตามประเมินผลที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการอาชีวศึกษา เข้ามามีส่วนรวมในการประเมิน ทั้งการประเมินกระบวนการจัดการผลิตผลิตผลผลิตและผลกระทบโดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาเองควบคู่ไปกับการประเมินของหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการกำหนดหลักเกณฑ์การติดตามและประเมินผล ตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีมาตรฐาน และถูกต้องตามหลักวิชา

กล่าวโดยสรุป การขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมมือกันทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เน้นความหวังตามเจตนารมณ์ของการจัดการอาชีวศึกษา “ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาและประกอบวิชาชีพมีคุณธรรม คุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ” และการจัดการศึกษาจะมีคุณภาพได้จำเป็นต้องเริ่มจากผู้ที่มีส่วนกำหนดทิศทางและนโยบาย กำหนดนโยบาย กลไก การดำเนินการ และกลยุทธ์ในเชิงรุกได้ จึงจะผลักดันและขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการไปถึงระดับปฏิบัติการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การพัฒนาการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) การจัดการอาชีวศึกษา เพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ 2) การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการศึกษาให้มีสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ 4) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค ความเท่าเทียม

ในดานการอาชีวศึกษา 5) การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

บริบทของวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี

วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2510 โดยรวม 3 สถาบันเข้าด้วยกันคือ โรงเรียนช่างกลชลบุรี จัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2500 ในโรงเรียนโคกกระทายวิทยาลัย ต่อมาได้แยกออกมา โรงเรียนโคกกระทาย ไปรวมกับแผนกช่างยนต์ ของโรงเรียนการช่างชลบุรี ปัจจุบันมีเนื้อที่ 18 ไร่เศษ ใช้ชื่อว่า “โรงเรียนช่างกลชลบุรี”

โรงเรียนช่างกลชลบุรี จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2500 ในโรงเรียนโคกกระทายวิทยาลัย ต่อมาได้แยกออกจากโรงเรียนโคกกระทายวิทยาลัย ไปรวมกับแผนกช่างยนต์ของโรงเรียนการช่างชลบุรี ปัจจุบันมีเนื้อที่ 18 ไร่เศษ ใช้ชื่อว่า “โรงเรียนช่างกลชลบุรี”

โรงเรียนการช่างชลบุรี ชื่อเดิมว่าโรงเรียนช่างไม้ ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2481 บริเวณถนนพระยาภิรมย์ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีเนื้อที่ 6 ไร่ 2 งาน 16 ตารางวา เปิดสอน ทั้งระดับประถมมัธยม อาชีวศึกษาตอนต้น และระดับอาชีวศึกษาตอนปลาย ในวิชาช่างไม้ ช่างทาสี น้ำมัน และช่างยนต์ โรงเรียนการช่างสตรีชลบุรี ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2496 ที่วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี ปัจจุบันเปิดสอนในระดับอาชีวศึกษาตอนปลาย ในปี พ.ศ. 2498 โรงเรียนการช่างสตรีบ้านหมี่ได้ย้ายจากบ้านหมี่มารวมเข้าด้วยกัน และขยายการเรียนถึงประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง เปิดสอนในแผนกผ้าและเครื่องแต่งกาย แผนกอาหารและโภชนาการ และแผนกหัตถกรรม

ทั้ง 3 โรงรวมเป็นโรงเรียนเดียวกันใช้ชื่อว่า “โรงเรียนเทคนิคชลบุรี” เนื้อที่ประมาณ 47 ไร่ 2 งาน 19 ตารางวา ซึ่งเป็นเนื้อที่รวมระหว่างโรงเรียนช่างกลชลบุรีกับโรงเรียนการช่างชลบุรี ตั้งอยู่ริมถนนนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ตรงข้ามกับศูนย์สงครามพิเศษ ติดกับวิทยาลัยครูเทพสตรี เปิดสอนในระดับ ปวช. พ.ศ. 2519 เปิดสอนระดับ ปวส. เปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี” ต่อมาได้เปลี่ยนใหม่อีกเป็น “วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี” เมื่อ พ.ศ. 2522 ปัจจุบันมีนักเรียนนักศึกษา ประมาณ 7,446 คน

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยเทคนิคชลบุรีเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้วยวิชาชีพ มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ (วิชาชีพ) ผลิตกำลังที่มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล

พันธกิจ

1. นำระบบบริหารจัดการคุณภาพที่ได้มาตรฐานมาปรับใช้ เพื่อระบบประกันคุณภาพ
2. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

3. ผลิตนักศึกษาเพื่อเป็นบุคลากรทางวิชาชีพที่ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสังคมและตลาดแรงงาน

4. จัดการสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษา

ปรัชญาสถานศึกษา

"สามัคคี มีวินัย ใฝ่ความรู้ ชูคุณธรรม"

อัตลักษณ์สถานศึกษาคุณธรรม

"มีวินัย เคารพผู้ใหญ่ ใฝ่ใจสะอาด"

อัตลักษณ์

"ทักษะดี บริการชุมชนเด่น เน้นคุณธรรม"

เอกลักษณ์

"วิชาชีพเด่น เน้นรับใช้สังคม"

หลักสูตรที่เปิดสอน

ตารางที่ 4 ตารางแสดงหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน
ช่างอุตสาหกรรม	- ช่างยนต์ - เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง - ช่างเชื่อมโลหะ - ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ - การก่อสร้าง	- ยานยนต์ - เครื่องมือกล - ผลิตภัณฑ์ - ไฟฟ้ากำลัง - อิเล็กทรอนิกส์ - ก่อสร้าง - สถาปัตยกรรม
พาณิชย์การ	- พณิชยการ	- พณิชยการ
คหกรรม	- อาหารและโภชนาการ - คหกรรมศาสตร์	- อาหารและโภชนาการ - ธุรกิจดอกไม้และงานประดิษฐ์
ศิลปกรรม	- การออกแบบ - คอมพิวเตอร์กราฟิก	- การออกแบบ - แอนิเมชัน

ตารางที่ 5 ตารางแสดงหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน
ช่างอุตสาหกรรม		<ul style="list-style-type: none"> - เครื่องมือกล - แม่พิมพ์โลหะ - แม่พิมพ์พลาสติก - เครื่องมือกล - เทคนิคการเชื่อมโลหะ - เครื่องกลไฟฟ้า - ระบบโทรคมนาคม - เทคนิคคอมพิวเตอร์
	<ul style="list-style-type: none"> - การก่อสร้าง - เทคโนโลยีอุตสาหกรรม - เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 	<ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคการก่อสร้าง - ติดตั้งและบำรุงรักษา - คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์
บริหารธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - การบัญชี - การตลาด - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ - การจัดการโลจิสติกส์ 	<ul style="list-style-type: none"> - การบัญชี - การตลาด - พัฒนเว็บไซต์ - เทคโนโลยีสำนักงาน - การจัดการคลังสินค้า
คหกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - อาหารและโภชนาการ - การบริหารงานคหกรรมศาสตร์ 	<ul style="list-style-type: none"> - โภชนาการและอาหารเพื่อสุขภาพ - ธุรกิจงานประดิษฐ์
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	<ul style="list-style-type: none"> - เทคโนโลยีสารสนเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - เทคโนโลยีสารสนเทศ

กล่าวโดยสรุป วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปรึญชาสถานศึกษา “สามัคคี มีวินัย ใฝ่ความรู้ ชูคุณธรรม” วิสัยทัศน์ “วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้วยวิชาชีพ มีความเป็นเลิศ ทางด้านวิชาการ (วิชาชีพ) ผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล” พันธกิจ 1) นำระบบบริหารจัดการคุณภาพที่ได้มาตรฐานมาใช้ เพื่อระบบประกันคุณภาพ 2) พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 3) ผลิตนักศึกษาเพื่อเป็นบุคลากร

ทางวิชาชีพที่ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสังคมและตลาดแรงงาน 4) จัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษา พันธกิจและกลยุทธ์ประกอบด้วย

พันธกิจที่ 1 นำระบบบริหารจัดการคุณภาพที่ได้มาตรฐานมาปรับใช้เพื่อระบบงานประกันคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมครู อาจารย์ทำงานวิจัย สร้างสิ่งประดิษฐ์ได้

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างเครือข่ายงานวิจัยพัฒนาองค์ความรู้

พันธกิจที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูในวิทยาลัย สถานประกอบการ วิชาการ วิชาชีพ คุณลักษณะครูที่ดี

กลยุทธ์ที่ 2 ความร่วมมือของภาคเอกชนในการพัฒนาครู

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาวิทยฐานะ

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะมาตรฐาน

พันธกิจที่ 3 ผลิตนักศึกษาเพื่อเป็นบุคลากรทางวิชาชีพที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมและตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการประเมินผู้เรียนให้มีสมรรถนะมาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาปรับปรุงห้องเรียนมาตรฐาน (ห้องปฏิบัติการ)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยสนองต่อความต้องการของ

ท้องถิ่นและประเทศ

พันธกิจที่ 4 จัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาภาพลักษณ์ของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสื่อสาร

ประสานงานภายในและภายนอก

การประกันคุณภาพของสถานศึกษา

การประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่วิทยาลัยได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการทำงานอย่างเป็นระบบร่วมกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้การกำกับ ดูแล และสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานต้นสังกัด โดยผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554–2558) ด้านการอาชีวศึกษา

สรุปข้อมูลจากรายงานประเมินตนเอง

จุดเด่นของสถานศึกษา

1. ผู้บริหารระดับสูงมีมนุษยสัมพันธ์และมีเครือข่ายกับชุมชน สังคม ทุกระดับทั้งภาครัฐ และเอกชน
2. ผู้บริหารและบุคลากรมีความตั้งใจและความพยายามในการปฏิบัติการตามนโยบายสูง
3. นักศึกษาซึ่งเป็นผลผลิตหลักของสถานศึกษามีศักยภาพจึงเป็นที่ยอมรับขององค์กรทั้งภายในและภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน
4. ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาสอดคล้องกับเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ ส่งผลให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ของบริษัทไอซีซี
5. ครู อาจารย์ และนักเรียน นักศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริการวิชาชีพแก่สังคม จนได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจทั้งระดับจังหวัด ชุมชน จึงได้รับการยกย่อง ชมเชยจากทุกภาคส่วน

จุดที่ควรพัฒนาสถานศึกษา

1. การจัดทำแผนทุกระดับของสถานศึกษา ยังไม่พบการเชื่อมโยงและถ่ายทอดการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ
2. บุคลากรทุกระดับขาดความรู้และการทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมิน จึงส่งผลต่อการเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนและพันธกิจ
3. ไม่พบระบบการประเมิน การทวนสอบและการนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินไปจัดทำแผนปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ (ดำเนินการให้ครบถ้วนเป็นรูปธรรมเพื่อรับรองการตรวจประเมินภายในปี 2556)

1. ควรมีระบบกลไกในการจัดทำแผนทุกระดับในสถานศึกษา ให้มีความเชื่อมโยงและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
2. ควรจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกระดับ ให้เข้าใจเกณฑ์การประเมิน การจัดทำข้อมูลเชิงวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
3. ควรมีระบบและกลไกการประเมิน การทวนสอบ และการนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินไปจัดทำแผนและปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

นวัตกรรมหรือตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ของสถานศึกษา

1. The best Practice โครงการความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการการเรียนการสอน เช่น
 - โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยียานยนต์ (สนับสนุนโดย ไอซีซี) จัดตั้งที่แผนกวิชาช่างยนต์ และ พ.ศ. 2554 วิทยาลัยฯ ได้รับคัดเลือกจาก บริษัท ตรีเพชร ไอซีซี

ประเทศไทย ให้เป็นที่ตั้งศูนย์การเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยียานยนต์ กลุ่มภาคกลาง (Automotive Technology Transfer & Learning Centre supported by Isuzu) โดยการคัดเลือกตัวแทน บริษัทอิชูซู ประเทศญี่ปุ่น สนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุสื่อการเรียนการสอน และผู้เชี่ยวชาญ มาทำการฝึกอบรมให้ความรู้ ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา และผู้สนใจในเขตภาคกลาง

- โครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมการใช้วัสดุเมอร์รา พร้อมหุ่นยนต์เขียนแบบ สนับสนุน โดยบริษัทมหัศจรรย์ไฟเบอร์จำกัด

- โครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี ในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ในสาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า เทคโนโลยีโยธา เทคโนโลยีเครื่องกลและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

จุดเด่น

เป็นสถานศึกษาแห่งเดียวที่สถานประกอบการ (อิชูซู จากประเทศญี่ปุ่น และบริษัทมหัศจรรย์ไฟเบอร์ จำกัด) เลือกเป็นศูนย์กลางการฝึกอบรม แก่บุคลากรทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา โดยใช้อาจารย์ของวิทยาลัยร่วมมือกับบริษัทเป็นวิทยากรอบรม

สอดคล้องกับการให้บริการที่เป็นเลิศ

1. ผู้บริหารระดับสูง ครู และเจ้าหน้าที่ที่มีมนุษยสัมพันธ์และศักยภาพ ในการประสานงาน สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายทั้งระดับจังหวัด หน่วยงานต้นสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ และรัฐบาล เช่น โครงการช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย โครงการสอนอาชีพ การให้บริการด้านวิชาชีพ

2. จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเพื่อฝึกทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษา นอกเหนือจากบทเรียน เช่น ศูนย์การปฏิบัติการขายตรง เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะวิชาชีพในสถานศึกษา ด้านอาชีวศึกษาเพื่องานอาชีพในห้าจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย (IMT-GT) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านอาชีวศึกษาเพื่องานอาชีพในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย (IMT-GT) เกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากร หลักสูตรต่าง ๆ ที่เปิดสอน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะ คุณภาพของผู้เรียน และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับอาชีพในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งปัญหาและแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ นักศึกษา อาจารย์

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 220 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี หลักสูตรที่เปิดสอนส่วนใหญ่เป็นช่างอุตสาหกรรม ส่วนกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ ได้แก่ กิจกรรมทางวิชาการ กิจกรรมส่งเสริมทักษะประสบการณ์ กิจกรรมยกระดับแข่งขันทักษะ และกิจกรรมส่งเสริมรายได้ระหว่างเรียนทั้งภาพรวมและรายกิจกรรมปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และกิจกรรมทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาจากความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการเห็นว่ามีความอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับทักษะอาชีพ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยฯลฯ ปัญหาที่พบ ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวกับนโยบาย การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การจัดหาแหล่งฝึกประสบการณ์ และปัญหาทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรม สำหรับแนวทางการพัฒนา ควรปรับปรุงให้มีกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การสอนภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อสาร การผลิตผู้สำเร็จทาง การศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการในภูมิภาคนี้ เช่น เทคโนโลยีฯ การประมง บริหารธุรกิจ เป็นต้น

อินดา แต่งอ่อน (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู ที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน ของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้ และสถานประกอบการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง 2) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู ที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียน ของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ 4) ศึกษาผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมด้วยการเก็บข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้ และสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม มีขั้นตอนการพัฒนา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) สร้างความตระหนัก 2) เสริมหลักการสอน 3) สะท้อนสู่การปฏิบัติ 4) ร่วมวัดประเมินผลและเสริมแรง 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น สรุปได้ ดังนี้ 1) รูปแบบ

การพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม และวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม และวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ความพึงพอใจของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอนและผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก การวิจัยมี 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิระดับนโยบายในกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 3 คน ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพ ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ จำนวน 2 โรงเรียน และ ระยะที่ 4 การประเมินการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขึ้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขึ้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ขึ้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ขึ้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขึ้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ขึ้นรักษาความสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่อง ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ 1) ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย 2) ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 4) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ของเครือข่าย 5) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย และ 6) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบ

การบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และครูฝ่ายวิชาการ 2) การสร้างรูปแบบ โดยการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและครูวิชาการ 3) การทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ในสถานศึกษา จำนวน 1 แห่ง 4) ประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ โดยพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาที่ทำการใช้รูปแบบ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการในสถานศึกษา 3) ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษา 4) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยผลการประเมินรูปแบบพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผลการทดลองใช้รูปแบบ ส่งผลให้ผู้บริหาร/หัวหน้างานวิชาการ มีพฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบทบาทผู้นำทางวิชาการ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและขั้นตอนการทำงานเป็นทีม สามารถปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนได้อย่างเป็นรูปธรรม และผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ใช้หลังทดลอง พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้และเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

แววศิริ วิวัจนสิรินทร์ (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพ การพัฒนา การนำเสนอรูปแบบ และการตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร 205 แห่ง จำนวน 820 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการประชุมผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบคือ การรวมคนรวมพลัง การร่วมคิดร่วมวางแผน การร่วมทำร่วมปฏิบัติ การร่วมสรุปเป็นบทเรียน และการร่วมรับผลจากการกระทำร่วมยกย่องเชิดชูผู้มีผลงาน จากการทดลองใช้รูปแบบกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง พบว่า มีประสิทธิภาพสูง (ค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 1.00) มีความเหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับดีมาก

สร้อยญา จุฑานิล (2556) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารเครือข่ายของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานในรูปแบบเครือข่าย 2) เพื่อการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในรูปแบบเครือข่าย 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการทำงานในรูปแบบเครือข่ายของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิจัยเชิงสำรวจแบบหลายขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานในรูปแบบเครือข่ายของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงานของระบบราชการซึ่งมีความไม่สอดคล้องกันในบริบทของการทำงาน เป็นเครือข่ายทำให้เกิดความล่าช้า นอกจากนี้ระบบการทำงานดังกล่าวยังเป็นอุปสรรคต่อการออกแบบเครือข่ายองค์กรทำให้การดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น รวมถึงปัญหาที่เกิดจากการติดต่อสื่อสาร การสื่อความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ความไม่เข้าใจในเรื่องเครือข่ายในหน่วยราชการบางส่วน ปัญหาเกี่ยวกับความไม่วางใจระหว่างหน่วยงานราชการกับภาคเอกชน และปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยมีข้อเสนอแนะคือ 1) ต้องสร้างให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน 2) มีกลไกในการทำงานและระบบการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วม เปิดเผย โปร่งใส และ 3) ลดบทบาทภาครัฐและสนับสนุนให้องค์กรชุมชน ภาคเอกชน เป็นหลักในการพัฒนา

สรวง วรอินทร์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ

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

บุญเรียง สิทธิทองสี (2557) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) การสร้างรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ด้วยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน และ 3) การประเมินรูปแบบ โดยการสัมมนารับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารงานบริหารงานกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คณะกรรมการ บริหารงานกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) ขอบข่ายงานบริหารงานกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) กระบวนการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ไสว อุทุมประเสริฐ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 2) เสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประชากรประกอบด้วย ประธานศูนย์พัฒนาวิชาการ จำนวน 10 คน และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาวิชาการ จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านกิจกรรมของเครือข่ายมีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความพร้อมของเครือข่ายและด้านการบริหารจัดการเครือข่าย มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ตามลำดับ ด้านปัญหาการดำเนินงาน คือ การขาดแคลนบุคลากร ขาดแผนการปฏิบัติการ ขาดการติดต่อสื่อสารและประสานงาน และขาดงบประมาณสนับสนุน และแนวทางการปรับปรุงคือ ควรจัดอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แต่ละศูนย์ พัฒนาการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีแผนการปฏิบัติการที่ชัดเจน ควรมีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้แต่ละศูนย์

พัฒนางานวิชาการ ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน ควรจัดให้มีการแข่งขันกีฬาร่วมกันและควรจัดเวทีเสวนาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาวิชาการให้กับคณะกรรมการ

ธีระชัย ช่วงบุญศรี (2558) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค โดยการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ 2) การสร้างและตรวจสอบรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และ 3) การประเมินรูปแบบ โดยประเมินความเป็นไปได้จากการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารและครูโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค 1) ควรมีเป้าหมายเครือข่ายความร่วมมือ 2) ขอบข่ายความร่วมมือ ควรประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้และวิทยากร 3) ควรมีคณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ และ 4) ควรมีกระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค มี 5 องค์ประกอบ และ 2 เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 1) เป้าหมายเครือข่ายความร่วมมือ 2) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 3) เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 4) คณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และ 5) กระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เงื่อนไขความสำเร็จที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาคและเงื่อนไขความสำเร็จที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

สุมิตร สุวรรณ และคณะ (2558) ได้รายงานโครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือพหุภาคี เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดนครปฐม วัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือพหุภาคีระหว่างสถาบันการศึกษา โรงเรียน ชุมชน วัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรรัฐและเอกชนต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อศึกษารูปแบบของกระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือพหุภาคีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลการสร้างเครือข่ายความร่วมมือพหุภาคีเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กทั้ง 2 รูปแบบ ได้ผลไม่แตกต่างกันมากนัก และมีเครือข่ายเกิดขึ้นจากกระบวนการนี้ ได้แก่ เครือข่ายในโรงเรียน เครือข่ายระหว่างโรงเรียน เครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน เครือข่ายองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น เครือข่ายหน่วยงานภาครัฐ เครือข่ายภาคเอกชน และเครือข่ายนักวิชาการ ในมหาวิทยาลัย

อุดมสิน คันธภูมิ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา 2) พัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษา สภาพปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์เครือข่ายความร่วมมือ โดยใช้แบบสอบถาม ถามผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ โดยสังเคราะห์ข้อมูลแนวคิดและทฤษฎี ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์เครือข่ายความร่วมมือ และการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือที่ปฏิบัติดีเลิศ และประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 3 นำรูปแบบ ไปใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบ ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. สภาพปัจจุบันเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 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 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 3. ผลการศึกษาการใช้รูปแบบ พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จะเห็นได้จากผลการทดสอบปลายภาคเรียนที่ 1 และปลายภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 เมื่อเปรียบเทียบกับ พบว่า ภาคเรียนที่ 2 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบ ปลายภาคที่ 2 ของนักเรียนสูงขึ้น และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าภาคเรียนที่ 1 และนักเรียนมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามเกณฑ์หลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ร้อยละ 100

จิรภัทร มหาวงศ์ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนา รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพ และแนวทางการบริหาร ของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง 2) การสร้างรูปแบบ

การบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง และ
3) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียน
ในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของเครือข่าย
ประกอบ ด้วยหลักการมีส่วนร่วม หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล และหลักความรับผิดชอบ
2) ลักษณะของเครือข่าย 3) คณะกรรมการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย คณะกรรมการระดับเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คณะกรรมการระดับกลุ่มเครือข่าย 4) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ
ประกอบด้วย ความร่วมมือในการใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ความร่วมมือในการพัฒนาครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ความร่วมมือการจัดการเรียนรู้และ
ความร่วมมือการใช้แหล่งเรียนรู้ และ 5) กระบวนการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย การวางแผน
การจัดองค์กร การประสานงาน การดำเนินงาน และการปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า
รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารเครือข่าย
ความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนพื้นที่สูงมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษญ์ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่าย
ความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ
สร้างและพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้อำนวยการ
รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่ฯ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการเขตพื้นที่
จำนวน 380 คน เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบและแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย
1. กระบวนการสร้างเครือข่ายมี 6 ขั้นตอน 1.1 ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย
1.2 ขั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 1.3 ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 1.4 ขั้นบริหารจัดการ
เครือข่าย 1.5 ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ 1.6 ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง 2. องค์ประกอบ
ของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมี 5 องค์ประกอบ คือ 2.1 กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพ
การดำเนินภารกิจของเครือข่าย 2.2 เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 2.3 กระบวนการ
เสริมสร้างพลังอำนาจ 2.4 คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย 2.5 การปฏิบัติงาน
ของเครือข่ายและการสะท้อนผล 3. ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการมี 7 ภารกิจคือ 3.1 การพัฒนา
หลักสูตร 3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3.3 การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา

- 3.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 3.5 การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม
 3.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา 3.7 การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา
 4. ผลการทดลองใช้รูปแบบ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพร โพธีหรี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์ 2. สร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์ 3. ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์ 4. ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์ โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมด้วยการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า สถานศึกษาควรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาเครือข่าย ขอบข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้น ควรร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ควรมีการเพิ่มและปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามความต้องการของตลาดแรงงานและผู้เรียน

2. รูปแบบที่สร้างขึ้นมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เป้าหมายเครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้น 2) กระบวนการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้น 3) ขอบข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้น และ 4) องค์คณะบุคคลเครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้น

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินการตามโครงการ จำนวน 6 โครงการ กำหนดระยะเวลา 1 ปีการศึกษา เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2560 ถึง เดือนเมษายน 2561 ดำเนินการและเป็นไปตามแผนการทดลอง

4. ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์ พบว่า 1) ความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และบุคคลในหน่วยงาน/องค์กรเครือข่ายความร่วมมือ เกี่ยวกับรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคคลในหน่วยงาน/องค์กรเครือข่ายความร่วมมือ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 6 โครงการ ที่ใช้ในการทดลองรูปแบบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4) ผลการเปรียบเทียบการประเมินตนเองของผู้เรียนเกี่ยวกับสมรรถนะผู้เรียนในภาพรวมหลังใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจากการใช้รูปแบบ คะแนนเฉลี่ยผลการเรียนปีการศึกษา 2560 หลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้ในปีการศึกษา 2559 6) มีจำนวนเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงาน/สถานประกอบการเพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบ 7) ผลจากการดำเนินงานตามรูปแบบทำให้สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เรียนได้รับรางวัลหลายรายการ และ 8) ผลการประเมินรูปแบบ โดยภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

นิรุทธ์ บุตรแสนลี (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการวิเคราะห์ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการศึกษาดูงานวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาที่เป็นต้นแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 2 แห่ง และการตรวจสอบรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focusgroup discussion) ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก และ 19 องค์ประกอบย่อย คือ

- 1) องค์ประกอบหลักด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 ตัวบ่งชี้
- 2) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 ตัวบ่งชี้
- 3) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารบุคลากร มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 ตัวบ่งชี้
- 4) องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาผู้เรียน มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 ตัวบ่งชี้
- 5) องค์ประกอบหลักด้านการฝึกอาชีพ มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ และ
- 6) องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการ วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้นำผลการศึกษาดูงานและจัดการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รูปแบบและคู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3. ผลการทดลองใช้และการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานของวิทยาลัยที่ทดลองใช้รูปแบบตามคู่มือผลการประเมินประสิทธิผลในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (4.81) มีการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร อยู่ในระดับดีมาก (5.00) การบริหารบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก (5.00) การฝึกอาชีพ อยู่ในระดับดีมาก (5.00) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก (5.00) การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับดีมาก (4.50) และการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับดี (4.40) ตามลำดับ และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32, SD = 0.74$) ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.36 องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือองค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการระบบโครงสร้างการบริหาร ($\bar{X} = 4.36, SD = 0.66$) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.35,$

SD = 0.83) สำหรับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารบุคคล ($\bar{X} = 4.23$, SD = 0.82)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

ทิมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble and Miller, 1996: 78) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหารของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา พบว่า การสร้างประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม และผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้มีความสำคัญกับการกำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคน รวมทั้งการแบ่งงานกันทำ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพยังช่วยแก้ไขจุดบกพร่องของการบริหารงาน และทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ดีขึ้น

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

คอนแลนและแอสเวิร์ท (Callan and Ashworth, 2004: 67) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องความร่วมมือและร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ตัวแปรที่ใช้ศึกษาคือ ข้อมูลภูมิหลังผู้ตอบคำถาม (Background information) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment factors) รูปแบบการฝึกงาน (Training model) ปัญหาบุคลากร (People issues) ลักษณะความร่วมมือ (Background characteristics) และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ (Partnerships between institutions and industry employers)

ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิผลของสถานประกอบการกับสถานศึกษา คือ 1) ความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมมือกัน 2) มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษาและ

สถานประกอบการ 3) ความเคารพและเชื่อใจกันและกัน 4) การติดต่อสื่อสารที่มีระหว่างกัน 5) ภาวะผู้นำทั้งสองฝ่ายที่สามารถหลอมรวบบูรณาการเอากลยุทธ์ กลวิธี การปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างกันและนวัตกรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน 6) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน 7) การยืดหยุ่นด้วยเวลาและอื่น ๆ กับความเต็มใจที่จะลองทำ 8) ความรู้ใหม่ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร

ริบเชสเตอร์และวิลเลียม (Ribchester and Edwards, 2007: 57) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชนบท พบว่า ช่วงเวลาที่ฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินงานในการสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็กได้นั้น การให้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นยุทธวิธีเดียวที่ขยายวงกว้างที่จะเอื้อประโยชน์ต่อโรงเรียนที่กำลังเติบโตและมีจำนวนน้อยในกลุ่ม วิธีนี้ถือเป็นวิธีช่วยเหลือที่สำคัญกว่าเรื่องใด ๆ คุณค่าของความร่วมมือในเครือข่ายโรงเรียนจะเป็นตัวกลางในการใกล้เคียงเพื่อลดความตึงเครียดภายในช่วยแก้ปัญหาที่เป็นผลจากการลดจำนวนฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาและเพื่อลดการแข่งขันในด้านการเพิ่มจำนวนนักเรียน ทั้งยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ประสานงานเครือข่ายที่มีบทบาทในการรวมตัวของโรงเรียนในท้องถิ่น และสร้างความเจริญเติบโต สุดท้ายเป็นผลทำให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังเน้นความจริงที่ว่า ผู้บริหารในโรงเรียนเครือข่ายทุกโรงเรียนกำลังร่วมกันทำงานเพื่อจัดการแข่งขันระหว่างโรงเรียน ซึ่งจะเป็นกุญแจหลักสู่การปฏิรูปการศึกษา ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

บริทซี ฮานา (Brixia Hana, World Bank, 2011) ทำการศึกษาเรื่อง Skills for Ideas-Led Growth with Equity พบว่าประเทศไทยยังมีปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะความรู้รองรับการขยายตัวในการเพิ่มผลผลิตและการลงทุนธุรกิจอุตสาหกรรม ดังนั้น ควรผลักดันให้นักศึกษามีทักษะพื้นฐานที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้ด้านการปฏิบัติงาน สนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการ และส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม เอื้ออำนวยให้เกิดการเคลื่อนย้ายกำลังคนและการมีงานทำ โดยเน้นบทบาทของสถานศึกษาใน 5 เรื่อง คือ

- 1) การประสานงานกับสถานประกอบการ
- 2) การบริการจัดหางาน
- 3) การประกันคุณภาพในการกำหนดมาตรฐานทักษะ ความรู้ ระบบการทดสอบ และการออกใบประกาศนียบัตร
- 4) การออกใบอนุญาตและการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสถาบันการศึกษาเอกชน
- 5) การรับรองมาตรฐานคุณภาพของการศึกษาและการฝึกอบรม

แทน จีเปง (Tan, Jee Peng, World Bank, 2011) ทำการศึกษาเรื่อง System Assessment and Benchmarking for Education Results (SABER), Workforce Development ที่นำเสนอเกณฑ์และระบบการประเมินผลการจัดการศึกษาในการประชุม East Asia Conference on Skills Development for Productivity เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2554 ณ กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย โดยมีเกณฑ์ในการประเมินผลการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 มิติ (Dimensions) 9 กลไก ขับเคลื่อน (Drivers) และ 27 กิจกรรมการดำเนินงาน (Actions)

SABER (System Assessment and Benchmarking for Education Results, 2011) พบว่าระบบการประเมินสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับแนวทางการพิจารณาปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 มิติ 9 กลไกการขับเคลื่อน โดยมีกิจกรรมการดำเนินงานที่หลากหลายตามลักษณะของมิติ และกลไกขับเคลื่อนประมาณ 27 กิจกรรมการดำเนินงานตามความเหมาะสมและบริบทของแต่ละประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ 1 กรอบกลยุทธ์ (Strategic Framework) มี 3 กลไกขับเคลื่อน (Drivers) คือ

- 1) ด้านทิศทาง (Direction)
- 2) ด้านแผนงาน (Planning)
- 3) ด้านประสานความร่วมมือ (Coordination)

มิติที่ 2 การจักระบบงาน (System Oversight) มี 3 กลไกขับเคลื่อน (Drivers) คือ

- 1) ด้านคุณภาพและมาตรฐาน (Standards and Quality)
- 2) ด้านโปรแกรม (Programs)
- 3) ด้านทรัพยากร (Resources)

มิติที่ 3 การดำเนินงาน (Service Delivery) มี 3 กลไกขับเคลื่อน (Drivers) คือ

- 1) ด้านเนื้อหา (Content)
- 2) ด้านแรงจูงใจ (Incentives)
- 3) ด้านผลลัพธ์ (Outcomes)

แนวทางการสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น เป็นเครื่องมือในการประเมินองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษา ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้

โดยภาพรวมเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับแนวทางของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลกระทบที่มีต่อประเทศไทย การจัดการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน นโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษาเกี่ยวกับอาเซียน การอาชีวศึกษากับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา อาชีวศึกษา 9 แห่ง ในการทำงานความร่วมมือกับต่างประเทศในโครงการต่าง ๆ แล้ว การศึกษาปัจจัย ความสำเร็จในพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดของ Tan, Jee Peng ที่ได้นำเสนอเกณฑ์และระบบการประเมินผล การจัดการศึกษา SABER (System Assessment and Benchmarking Education Results) ของ Tan, Jee Peng (World Bank, 2011) กล่าวคือ การพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน มีกรอบกลยุทธ์ (Strategic Framework) ที่ชัดเจนทั้งในระดับชาติ ระดับ กระทรวงศึกษาธิการ และระดับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งกลไกขับเคลื่อน (Drivers) การดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ กับกิจกรรมด้านทิศทาง (Direction) และการประสานความร่วมมือ (Coordination) มีการจัดระบบงาน ที่ชัดเจนด้วยการสนับสนุนด้านคุณภาพมาตรฐาน (Standards and Quality) การจัดโปรแกรม (Programs) ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการ และที่สำคัญการสนับสนุนทรัพยากร (Resources) ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ปัจจุบันมีสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหลายแห่งดำเนินการความร่วมมือกับต่างประเทศ ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับซึ่งส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการ ศักยภาพ ของครู ความโดดเด่นของสาขาวิชา และความเหมาะสมของสถานที่ตั้ง สามารถใช้เป็นต้นแบบ ในการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้

นอร์วิช และ อีแวนส์ (Norwich and Evans, 2017: 84) ได้ศึกษาเรื่องเครือข่าย ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในการประชุมเกี่ยวกับความต้องการเป็นพิเศษด้านการศึกษาในโรงเรียน ทั่วไป พบว่า มีหลากหลายวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนร่วมมือกันในการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ ด้านการศึกษา โดยอธิบายในลักษณะของรูปแบบต่าง ๆ ที่ระบุปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดตั้ง และการดำเนินงานในแต่ละปัจจัยและยังสามารถอธิบายผลที่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยนั้น ๆ ด้วย ทั้งในด้านบวกและด้านลบ การศึกษาครั้งนี้ได้นำเสนอหลักการเบื้องต้นของความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนที่เกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อผู้สนใจในการพัฒนาและผดุงไว้ซึ่งความช่วยเหลือ เป็นพิเศษทางด้านการศึกษาและส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปรับโครงสร้างพื้นฐานในการให้บริการ ด้านการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับระบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและการผสมผสาน ความคิด ซึ่งมีความจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ใช้วิธี การแบบผสมการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การดำเนินการวิจัยจะแบ่งเป็นขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม องค์ประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบด้วยองค์ประกอบ หลัก ๆ คือ หลักการของรูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ ขอบข่ายของรูปแบบ วิธีการ/กระบวนการ

ของรูปแบบ จากการศึกษาทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ และได้แนวคิดนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารูปแบบซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี การสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี ได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา 2) กลไกขับเคลื่อนคุณภาพด้วยเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา 3) การดำเนินงานขับเคลื่อนคุณภาพด้วยเครือข่ายความร่วมมือ 4) การกำกับ ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ และการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี ทำให้เกิดการพัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา และมีผลต่อคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี ดังภาพที่ 2

**ศึกษาสภาพและแนวการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อน
คุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี**



หลักการ ทฤษฎี แนวคิด

หลักการเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ แนวคิดเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560–2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 12 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2564) แผนพัฒนาอาชีวศึกษา (2560–2579) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม วงจรการควบคุมคุณภาพ (Deming Cycle : PDCA) แนวคิดการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา SABER (System Assessment and Benchmarking Education Results)



**(ร่าง) รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา
วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี 4 องค์ประกอบ การทดลองใช้รูปแบบ 7 โครงการ สู่การปฏิบัติ**

องค์ประกอบที่ 1 กลยุทธ์การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา (1 โครงการ)

- โครงการแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาด้วยเครือข่ายความร่วมมือ

องค์ประกอบที่ 2 กลไกขับเคลื่อนคุณภาพด้วยเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา (1 โครงการ)

- โครงการการระดมทรัพยากรและความร่วมมือสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินงานขับเคลื่อนคุณภาพด้วยเครือข่ายความร่วมมือ (4 โครงการ)

- โครงการสัมมนาวิเคราะห์สังเคราะห์ช่องว่างของอุปสงค์อุปทานผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาด้วยเครือข่ายความร่วมมือ
- โครงการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเครือข่ายความร่วมมือ
- โครงการพัฒนาการวัดและประเมินผลด้วยเครือข่ายความร่วมมือ
- โครงการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยเครือข่ายความร่วมมือ

องค์ประกอบที่ 4 การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพ
การจัดการอาชีวศึกษา (1 โครงการ)

- โครงการพัฒนาระบบการนิเทศติดตามและประเมินผลด้วยเครือข่ายความร่วมมือ



**ผลสัมฤทธิ์ของ รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา
วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี**

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. ความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบ
4. จำนวนเครือข่ายหน่วยงาน/สถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบ
5. รางวัลที่ได้รับจากการดำเนินการตามรูปแบบ

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อน
คุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี