



รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนา
คุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นายจิรวุฒิ ชินศรี

วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นายจิรวัดน์ ชินศรี

วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และได้กรุณาช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จากศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้เพิ่มขึ้น มีทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการศึกษาค้นคว้า และจัดทำวิจัยฉบับนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความถูกต้อง สมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ บึงมูม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไข จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย และกรุณาตอบแบบสอบถาม ให้การสัมภาษณ์ เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และกรุณาประเมินรูปแบบ จนทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และทำให้รายงานวิจัยฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ และวิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ และขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้รูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ และได้กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง รวมทั้งได้ให้การสนับสนุนในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ทำให้การวิจัยประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาในพระคุณของบิดา มารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

นายจิรวัดน์ ชินศรี

หัวข้อวิจัย : รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
คำสำคัญ : งานวิชาการ / การทำงานเป็นทีม / คุณภาพผู้เรียน
ปีที่วิจัย : 2558-2559
ผู้วิจัย : นายจิรววัฒน์ ชินศรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 453 คน และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน รวมทั้งสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 แห่ง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์สภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จำนวน 16 คน ตามด้วยการสนทนากลุ่มยกร่างรูปแบบ และการตรวจสอบร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 48 คน และผู้เรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่นำรูปแบบไปใช้ จำนวน 12 คน และการประเมินในวงกว้างโดยใช้แบบสอบถามถามผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการ จำนวน 18 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางการ

พัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสรุป 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม 2) ควรนำทฤษฎีการพัฒนาทีมงานวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานวิชาการ 3) ต้องพัฒนางานวิชาการให้ครอบคลุมทุกงานตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4) ฝ่ายบริหารสถานศึกษาควรศึกษายุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางอาชีวศึกษา

2. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) การพัฒนาทีมงานวิชาการ 2) การพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ 3) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 4) กระบวนการพัฒนางานวิชาการ

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปดังนี้

3.1 รูปแบบที่พัฒนาขึ้นตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน หลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 คุณภาพผู้เรียนตามความคิดเห็นของผู้เรียน หลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	14
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนางานวิชาการ.....	15
2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการ.....	16
2.1.2 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ.....	19
2.1.3 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ.....	21
2.1.4 ความมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการ.....	22
2.1.5 หลักการบริหารงานวิชาการ.....	24
2.1.6 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ.....	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.1.7 กระบวนการบริหารงานวิชาการ.....	30
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	47
2.2.1 ความหมายของทีมงานและการทำงานเป็นทีม.....	47
2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม.....	49
2.2.3 หลักการในการทำงานเป็นทีม.....	52
2.2.4 หลักการในการทำงานเป็นทีม.....	55
2.2.5 การสร้างและพัฒนาทีมงาน.....	57
2.2.6 บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาทีมงาน.....	62
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน.....	65
2.3.1 ความหมายของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.....	65
2.3.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา.....	66
2.3.3 ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12.....	73
2.3.4 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้.....	75
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ.....	79
2.4.1 ความหมายของรูปแบบ.....	79
2.4.2 ประเภทของรูปแบบ.....	81
2.4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ.....	84
2.4.4 การพัฒนารูปแบบ.....	99
2.4.5 การตรวจสอบและการประเมินรูปแบบ.....	102
2.5 บริบทของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา..	105
2.5.1 การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	105
2.5.2 บริบทและการบริหารในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน.....	107

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	116
2.6.1 งานวิจัยในประเทศ.....	116
2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	129
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	134
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	136
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา.....	138
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	145
ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	152
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	166
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	170
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา.....	171

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	188
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	212
ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	230
5 รายละเอียดของรูปแบบ.....	236
5.1 กรอบแนวคิดของรูปแบบ.....	236
5.2 ภาพรวมของรูปแบบ.....	237
5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ.....	242
5.4 คู่มือการใช้รูปแบบ.....	248
6 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	271
สรุปผลการวิจัย.....	272
อภิปรายผลการวิจัย.....	274
ข้อเสนอแนะ.....	286
บรรณานุกรม.....	289
ภาคผนวก.....	301
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	302

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แบบสอบถามสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	303
แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	309
แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice).....	312
ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	314
แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	315
แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	322
แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	326
แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	331

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แบบสอบถามเพื่อการประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	334
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	339
ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	340
ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	342
ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	345
ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	347
ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน.....	351

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียน เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	352
ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา.....	355
ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วย หลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	355
ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการ พัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	357
ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของ ผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา.....	358
ภาคผนวก ค	359
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	360
หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ.....	365
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม.....	366
หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	367

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice).....	368
บันทึกข้อความถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เรื่องขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน.....	369
หนังสือราชการออกโดยวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เรื่องขอเชิญบุคลากรของวิทยาลัยเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม.....	370
หนังสือราชการออกโดยวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เรื่องขอเชิญคณะผู้เชี่ยวชาญร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวิจัย.....	371
บันทึกข้อความขออนุญาตทดลองใช้รูปแบบ.....	372
หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการประเมินรูปแบบ.....	373
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	374
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบรูปแบบ.....	375
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการร่วมประเมินรูปแบบ.....	376
ภาคผนวก ง การเผยแพร่ผลงานวิจัย.....	378
ประวัติผู้วิจัย.....	391

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงวิธีดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	157
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน.....	171
3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม.....	172
4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ.....	173
5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ.....	174
6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.....	178
7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ.....	180
8 แสดงองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	191

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 1.....	196
10 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 2.....	198
11 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 3.....	201
12 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 4.....	203
13 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน (n=48).....	212
14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการใช้แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน.....	213
15 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และ ระดับการศึกษา.....	219
16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจากผู้เรียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของ วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการใช้ แบบสอบถามสำหรับผู้เรียน วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน (n=269).....	220

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน้าที่ การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน (n=48).....	223
18 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการใช้รูปแบบ การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของ วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (n=48).....	224
19 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และ ระดับการศึกษา.....	228
20 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วย หลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (n=269).....	228
21 ผลการประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวม.....	231
22 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา จำแนกรายด้าน.....	231

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แสดงความสัมพันธ์ของหน้าที่การบริหารขั้นพื้นฐาน 4 ประการ.....	36
2 รูปแบบการประเมินแบบ CIPP MODEL.....	45
3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	135
4 แสดงกรอบกระบวนการดำเนินการวิจัย.....	137
5 แสดงรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	206
6 แสดงรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	247

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง สังคมยุคปัจจุบันเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ มนุษย์ต้องดำเนินชีวิตอยู่ท่ามกลางข้อมูลข่าวสารสารสนเทศต่างๆ มากมาย การเข้าถึงข้อมูลสามารถทำได้ง่าย และรวดเร็ว ถึงแม้แหล่งของข้อมูลความรู้จะอยู่ไกลคนละซีกโลกก็ตาม การรับรู้เรื่องราวต่างๆ จึงเกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้นการพัฒนาคนในด้านการศึกษาริเริ่มจึงเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นการสร้างคนเพื่อสร้างความเจริญให้กับประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554: 12) ในแผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ทำให้หุ่นยนต์และเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาแทนที่กำลังคนที่ไร้ฝีมือและทักษะต่ำ ทำให้ทิศทางการผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศทั่วโลกได้ตั้งเป้าหมายให้ประชากรมีทักษะ สมรรถนะ และความสามารถเฉพาะทางในศตวรรษที่ 21 รัฐบาลไทยจึงกำหนดนโยบายการปรับเปลี่ยนประเทศไทยไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลด้านการจัดการศึกษาต้องผลิตและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วยองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) คณิตศาสตร์ (Mathematics) ที่มีความเชื่อมโยงกันในโลกของความเป็นจริง (STEM EDUCATION) และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและการเรียนรู้ และความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม จริยธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559: 5-6)

โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ที่เน้นเป้าหมาย 3 ด้าน คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายเชิงคุณภาพให้ คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิงวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องใช้การประสานความร่วมมือกันหลายฝ่าย มีการทำงานเป็นทีม หน่วยปฏิบัติที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนโดยตรง คือ สถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพต้องอาศัยระบบบริหารจัดการด้านวิชาการที่ดี กระบวนการสำคัญที่จะส่งผลให้ระบบบริหารจัดการด้านวิชาการที่ดีได้ คือการบริหารและการพัฒนางานวิชาการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 9-10) สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการได้นั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน รวมทั้งสามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ และพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสม (ปัญญา แก้วกียูร, 2553: 17)

การจัดการศึกษาตามความหมายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2547: 2) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในพันธกิจนี้อย่างมุ่งมั่น และทุ่มเท เพราะงานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา ส่วนงานอื่นๆ เป็นไปเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้งานวิชาการและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามจุดประสงค์การศึกษาที่กำหนดไว้ (สมาน อัครภูมิ, 2551 : 239) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลหลักสำคัญที่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเพราะคุณภาพของสถานศึกษาสามารถพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการ ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 3)

ซึ่งการบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาเพราะวัตถุประสงค์ที่สำคัญของสถานศึกษาคือทำให้การศึกษาและฝึกอบรมเยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองดีของชาติในอนาคต อุทัย บุญประเสริฐ (2551 : 62) กล่าวว่า งานสำคัญของสถานศึกษาคืองานวิชาการถ้าสถานศึกษาดำเนินงานพลาดทางวิชาการก็จะพิจารณาได้ว่าสถานศึกษานั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ในทางตรงกันข้ามสถานศึกษาใดที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ สถานศึกษาก็สมควรที่จะได้รับการยกย่องยอมรับว่าเป็นสถานศึกษาที่ดำเนินภารกิจของสถานศึกษาได้ผล

การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 หมวด 1 หน้าที่และการบริหารงานของสถานศึกษา ข้อ 7 กล่าวโดยสรุปให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาลและ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้ 1) จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ 2) จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษาและหน่วยงานอื่นทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน 3) จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากรทั้งจากรัฐ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น 4) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนา ตนเอง 5) เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองและการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น ข้อ 8 ให้ สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความ ร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา, 2552: 3) ซึ่งจะเห็นได้ว่าฝ่ายวิชาการเป็นฝ่ายที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการพัฒนานักเรียน นักศึกษา ที่ประกอบด้วยงานต่างๆ 6 งาน ได้แก่ 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการ สอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการและห้องสมุด 5) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 6) งานสื่อการเรียนการสอน โดยฝ่ายบริหารของสถานศึกษาต้องบริหารจัดการทั้ง 6 งานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันโดยเฉพาะการร่วมกันทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2550: 4) กล่าวถึงสถานศึกษาว่าเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติได้ดำเนินการบริหารงานแล้วยังมีปัญหาทั้งระดับองค์การ ระดับบุคคล อยู่ในระดับมาก จึงเป็นที่ท้าทายผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารสถานศึกษา การบริหารหน่วยงานในสถานศึกษาที่ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุด มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หรือการทำงานเป็นคณะมีความจำเป็นมาก เพราะงานในปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนมากและมีปริมาณมาก ผู้รับบริการมีจำนวนมหาศาลและเป็นผู้บริโภคที่มีความรู้และมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เครื่องมือและเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและยุ่งยากมากขึ้น มีคู่แข่งมากขึ้นทุกที การทำงานคนเดียวหรือบริหารงานคนเดียวยากที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ (สมคิด บางโม, 2557: 235-236) การทำงานเป็นทีมคือการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีปฏิกริยาซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกร่วมกัน สมาชิกของกลุ่มมีความยึดมั่นและมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ความยึดมั่นของกลุ่มเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจสมาชิก บางกลุ่มให้คงอยู่ต่อไป กลุ่มที่มีขนาดใหญ่มีแนวโน้มว่าความยึดมั่นของกลุ่มน้อยลง ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็กความสามัคคีร่วมกันของกลุ่มก็จะสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะกลุ่มที่มีขนาดเล็กมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีระดับสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกและการประสานงานระหว่างสมาชิกเป็นไปได้ด้วยดี (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556: 288)

อนุสรณ์ แสงนันทนวล (2556) กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันของการจัดการอาชีวศึกษาว่า ผู้เรียนอาชีวศึกษาจะมีปัญหาด้านทักษะด้านการสื่อสารและภาษาอังกฤษโดยเฉพาะผู้เรียนในสายอาชีพ ประกอบกับภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษา เป็นภาพเด็กอาชีวศึกษาตีกัน พ่อแม่กลัวลูกหลานจะไปตีกัน สังคมกลัวจะโดนลูกหลง แนวทางดำเนินการ 1) สร้างภาพลักษณ์อาชีวศึกษา สร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้ปกครอง ทำให้สังคมเข้าใจอาชีวศึกษามากขึ้น ให้สถานประกอบการพอใจในสถานศึกษา 2) สร้างความร่วมมือในการปรับภาพลักษณ์อาชีวศึกษาในทุกส่วน 3) พัฒนาครูอาชีวศึกษาให้คุณภาพเพียงพอ 4) พัฒนาให้ผู้เรียนอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตอาสาทำประโยชน์ให้แก่สังคม 5) พัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่ผู้เรียนเพื่อรองรับการเข้าเป็นสมาชิก AEC 6) กำหนดให้การพัฒนาภาษาอังกฤษเป็นนโยบายหลักของอาชีวศึกษา 7) ส่งเสริมให้เกิดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือมากขึ้น สอดคล้องกับ สุภาพ อัจฉริยศรีพงศ์ (2556) ที่กล่าวว่า การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) หลักสูตร ถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยี โดยการจัดทำหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด สามารถไปประกอบอาชีพต่างๆ และในแต่ละอาชีพมีความต้องการอะไรก็สามารถบรรจุไว้ในหลักสูตร หลักสูตรต้องมีการพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ

วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมสำหรับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายสาขาวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรระยะสั้น ในสาขาวิชาต่างๆ ที่หลากหลายสาขาวิชา ตามความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ ในส่วนของปัญหาเกิดขึ้น เช่นเดียวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในระดับชาติที่กล่าวมาแล้ว โดยเฉพาะในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จากการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีข้อเสนอแนะที่สามารถสรุปได้ คือ 1) สถานศึกษาควรจัดระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษาให้มีการติดตามข้อมูลที่ชัดเจนเป็นปัจจุบันและมีความต่อเนื่องทุกปีการศึกษา ควรพัฒนาระบบหรือโครงการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระในสาขาที่เกี่ยวข้องภายใน 1 ปี 2) สถานศึกษาควรมีการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาสามัญพื้นฐานวิชาชีพ คือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิชาชีพพื้นฐาน(คอมพิวเตอร์) รวมทั้งวิชาสามัญทั่วไป (ภาษาไทย) เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีผลการเรียนด้านพื้นฐานวิชาชีพ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับที่สูงขึ้น 3) สถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาผลงานที่เป็นโครงการทางวิชาชีพหรือนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของผู้เรียนให้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ในระดับชุมชน ท้องถิ่น จังหวัด และระดับชาติ เพื่อเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องในทุกระดับ 4) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูผู้สอน ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานวิจัยหรือสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทที่มีการเน้นความรู้ด้านการวิจัย เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 5) เพื่อให้การดำเนินการให้การให้บริการทางวิชาชีพมีประสิทธิภาพผลมากขึ้นสถานศึกษาควรมีการหมุนเวียนนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรม ต้องฝึกนักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ทักษะ เพื่อให้ นักศึกษาทุกคนมีความรู้ความสามารถเสมอกันทั้งผู้เรียนระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ปกติ และหลักสูตรระยะสั้น 6) สถานศึกษาควรจัดให้มีสัญญาความร่วมมืออย่างเป็นทางการ ระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และเป็นการเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ในทุกด้าน ให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกเรียนรู้การทำงานร่วมกับ

ผู้อื่นและตรงสาขาวิชาที่เรียน นอกจากนี้กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนยังไม่เป็นระบบ PDCA กรรมการสถานศึกษามีโอกาสน้อยในการที่จะ เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์แผนพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนโดยภาพรวมยังไม่ เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา จำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

จากความสำเร็จและสภาพปัญหาการบริหารและการพัฒนางานวิชาการของวิทยาลัย สารพัดช่างน่านดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพ มีความเหมาะสม และจะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าว ข้างต้นได้ ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ มีทักษะ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้วิจัยจึงต้องพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้วย หลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน อันจะเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงการบริหาร ในเชิง วิชาการ และเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน และ สถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไป ประยุกต์ใช้ได้

คำถามการวิจัย

1. สภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัย สารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของ วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นอย่างไร
3. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ผล อย่างไร
4. การประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการ ประเมิน เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้น มีค่าเฉลี่ยหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา
2. ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งหมายถึง วิธีการ กระบวนการ แนวทาง การส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ผู้วิจัยสังเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาองค์ความรู้ และแนวคิด ทฤษฎี เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ วิตคอกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 12); ทักแมน (Tuckman, 1965: 152); แคทเซนบาชและดักลาส (Katzenbach & Douglas, 1993: 111-116); ควิน (Quinn, 1996: 178); เซงเก้ (Senge, 2006: 213-218); ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (2552); ทิศนา ขัมมณี (2549: 12-13); เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556; 300); นิติพล ภูตะโชติ (2557: 150); สมคิด บางโม (2557: 235-236); วิภา ทองหง่า (2555: 283-287); ชันนภรณ์ ศรีคงเพ็ชร (2558: 122-123); วารินทร์ แก้วอุไร (2550) และแววศิริ วิวัจนสิรินทร (2554: 91) สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1. การพัฒนาทีมงานวิชาการ ได้แก่ 1) การสร้างทีมงานวิชาการ 2) การระดมความคิด 3) การกำหนดบรรทัดฐาน 4) การปฏิบัติงาน 2. การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การส่งเสริมอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน 3. การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และ 4. กระบวนการพัฒนางานวิชาการ ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา

1.2 คุณภาพผู้เรียนวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เทียมจันทร์ พานิชผลินไชย (2559); อนันท์ งามสะอาด (2553); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 4); สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา (2554: 6); พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2554: 10); วิจารย์ พานิช (2555: 19-20); สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2555); จิรวัดน์ โคตรสมบัติ (2556); สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2558); อุดมสิน คันธภูมิ (2558) ประกอบด้วย ด้านความรู้และทักษะ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมายดังต่อไปนี้

2.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมายในขั้นตอนที่ 1 คือการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.1 ประชากรในการศึกษาสภาพการพัฒนา ได้แก่ บุคลากรในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2558 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 213 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,676 จำนวนรวมทั้งสิ้น จำนวน 1,889 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพการพัฒนา ได้แก่ บุคลากรในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2558 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 140 คน และครูผู้สอน จำนวน 313 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 453 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

2.1.3 กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.1.4 กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาด้วยหลักการทำงานเป็นทีม จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 5 คน รวมแห่งละ 7 คน รวมทั้งสิ้น 3 แห่ง จำนวน 21 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในขั้นตอนที่ 2 คือการสร้างรูปแบบพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2.1 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ได้แก่ บุคลากรในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน หัวหน้างานในฝ่ายวิชาการ จำนวน 5 คน หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 16 คน

2.2.2 กลุ่มเป้าหมายในการสนทนากลุ่มเพื่อยกร่างรูปแบบ ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน หัวหน้างานในฝ่ายวิชาการ จำนวน 5 คน หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบจากภายนอก จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น จำนวน 17 คน

2.2.3 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนารูปแบบ ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน

2.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในขั้นตอนที่ 3 คือการทดลองใช้รูปแบบพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2558 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 54 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 50 คน และผู้เรียน จำนวน 917 คน

2.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 43) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 48 คน ผู้เรียน จำนวน 270 คน

2.4 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในขั้นตอนที่ 4 คือการประเมินรูปแบบพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.4.1 กลุ่มเป้าหมายในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อหาฉันทามติเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการและครูผู้สอนวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จำนวน 12 คน

2.4.2 กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในวงกว้างโดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ ด้านการพัฒนา รูปแบบ ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 18 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การพัฒนางานวิชาการด้วยรูปแบบพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้และทักษะ 2) ด้านความสามารถในการสื่อสาร 3) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 5) ด้านเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ในปีการศึกษา 2558 – ปีการศึกษา 2559

นียมศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ การพัฒนาทีมงานวิชาการ การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง การดำเนินการตามกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ โดยการบูรณาการและประยุกต์กระบวนการสร้างหรือการพัฒนารูปแบบจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เพื่อให้รูปแบบที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการ 2) การสร้างรูปแบบ 3) การทดลองใช้ และ 4) การประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

3. การพัฒนางานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน โดยพัฒนาหน่วยงานต่างๆ ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย 6 งาน คือ 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการและห้องสมุด 5) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และ 6) งานสื่อการเรียนการสอน

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของคนที่ทำางานร่วมกันหรือการปฏิบัติภารกิจร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในด้านต่างๆ มุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้การทำงานเป็นทีมต้องมีการพัฒนาทีมงานโดยมีการสร้างทีมงานขึ้นมา การกำหนดบรรทัดฐานของทีมงาน การระดมความคิดจากสมาชิกทีมงาน และการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมงาน

5. คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลของการจัดการศึกษา ตามหลักสูตร ปวช. และ ปวส. ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่ครอบคลุมในด้านความรู้และทักษะ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

6. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง วิธีการหรือแนวทางจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพในด้านความรู้และทักษะ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

7. สภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ของวิทยาลัยสารพัดช่าง
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง สภาพะการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

8. แนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง วิธีดำเนินการหรือวิธีการปฏิบัติทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติในการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่จะทำให้การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นแนวทางด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

9. การประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง การพิจารณาตัดสินคุณภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)

10. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง และรองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

11. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ครูผู้ช่วย ครูพิเศษสอน และพนักงานราชการ (ครู) ในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

12. **ผู้เรียน** หมายถึง นักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ

1.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3 ได้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเสนอต่อผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจต่อไป

2. ประโยชน์ด้านการประยุกต์ใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารด้านวิชาการเพื่อการพัฒนาครูและการพัฒนาผู้เรียน

2.2 เป็นแนวทางในการรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนางานวิชาการ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
- 2.5 บริบทของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนางานวิชาการ

การบริหารและการพัฒนางานวิชาการ เป็นการทำงานด้านวิชาการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลายในการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการต่างๆ การบริหารงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาคือ แหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของการจัดการศึกษา ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษาไปจนถึงระดับอุดมศึกษา การศึกษาหรือการเรียนรู้ จึงมีความผูกพันกับสถานศึกษา เมื่อพูดถึงการศึกษาก็จะต้องคิดถึงสถานศึกษา และเมื่อจะเปรียบเทียบสถานศึกษาด้านคุณภาพและมาตรฐาน ก็มักจะเปรียบเทียบกันในเรื่องของงานวิชาการ ดังนั้น การบริหารสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการจึงเป็นเรื่องที่ต้องพูดถึงเกี่ยวพันกันไปไม่มีที่สิ้นสุดโดยงานวิชาการ เป็นงานหลักที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน (ทักษิณี วงศ์เย็น, ม.ป.ป.: 3)

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาทุกประเภททุกระดับต่างมีภารกิจที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามที่คาดหวังหรือตามที่ต้องการ การดำเนินการให้ได้ผลดังกล่าวต้องอาศัยการดำเนินการที่ถูกต้องโดยอาศัยหลักวิชาทางการศึกษา อาศัยการทำงานที่เป็นระบบ อาศัยความรู้ความตระหนักว่าต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอและอาศัยความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน แนวคิดการบริหารวิชาการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากมาตรา 39 และมาตรา 40 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และจัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนงานของสถานศึกษาด้านต่างๆ นั้น งานดังกล่าว ได้แก่ งานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา จึงเป็นรูปแบบของการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management-SBM) ที่มุ่งเน้นให้การบริหารสถานศึกษา การบริหารการจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีมาตรฐานสอดคล้องกับความมุ่งหมายในการสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฯ และสอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

สิ่งสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานที่เด่นชัดคือ เน้นระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บทบาทของผู้มีส่วนร่วมเป็นแบบหุ้นส่วน หรือเป็นผู้ ร่วมหุ้น (Partner) เป็นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ ส่วนเสีย และรูปแบบการมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันมาก คือ การบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง และผู้แทนชุมชน ร่วมกันมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ตอบสนองหรือให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง และตอบสนองชุมชนโดยตรงให้มากที่สุด (อุทัย บุญประเสริฐ 2552)

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานจึงเป็นเรื่องที่เน้นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน เป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษา โดยตรงเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหลักสำคัญที่มีพื้นฐานความเชื่ออยู่ที่ว่า

สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการตนเองได้ สถานศึกษามีอำนาจและต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สถานศึกษาจะเป็นหน่วยปฏิบัติที่สามารถวิเคราะห์ปัญหา มีอำนาจมากขึ้นในการตัดสินใจและรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การเงินและการงบประมาณ ซึ่งต้องใช้ระบบการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญเป็นการบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จ

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยเฉพาะการบริหารหลักสูตรในรูปแบบของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษา จากการถูกควบคุมโดยหน่วยงานส่วนกลางซึ่งเป็นหน่วยกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอดีตมาเป็นแบบแผนการทำงานที่รู้จักคิดริเริ่มด้วยตนเอง คิดช่วยตัวเอง สร้างความเข้มแข็งให้ตนเอง และรู้จักรับผิดชอบต่อตนเองของสถานศึกษา อันเป็นเงื่อนไขความสำเร็จของสถานศึกษาที่มีผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นหลักสำคัญ

กระบวนการการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาใช้กระบวนการระดมทรัพยากรบุคคลให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนา ครู-นักเรียน การจัดแหล่งเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการด้วยการส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อการบริหารงาน และเพื่อการแก้ปัญหา จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เต็มตามศักยภาพ ให้มีความรู้คู่คุณธรรม บริหารโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ สร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยให้เกิดขึ้นทั้งในกลุ่มครู นักเรียน และจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน

เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่ม การทำงานเป็นทีม ในรูปแบบคณะกรรมการ ให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลา/สถานที่ และร่วมมือกับทุกฝ่าย จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม ใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ ยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา กำหนดเป็นนโยบายให้ครู (ทุกคน) นักเรียน (รายห้อง) นำเสนองานวิจัย

ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่หรืออาจเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้นๆ จะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ใน

การปฏิบัติงานบริหารวิชาการไว้อย่างเป็นระบบ รู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความสามารถในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นที่รับรู้โดยทั่วไปของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมไปถึงงานที่เป็นความคาดหวังของสังคมว่า ผู้บริหารควรทำ และงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาคิดด้วยตนเอง จากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ว่า เป็นงานในความรับผิดชอบที่ต้องทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ในฐานะของผู้นำทางวิชาการ

ทรัสต์รี (Trusty: 1986 อ้างถึงใน รุจิรุ ภู่อสาระ และจันทราณี สงวนนาม 2550: 30-32)

ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ มีภาระงาน 17 ประการ คือ

- 1) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
- 2) ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ
- 3) สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
- 4) สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลจากผลการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา
- 5) มีการวางแผนร่วมกันกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางวิชาการเพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน
- 6) ส่งเสริมให้ครูนำ โครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ
- 7) ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน
- 8) ติดต่อสื่อสารกับครู และนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ
9. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
- 10) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเขาวนปัญญาของนักเรียน
- 11) มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
- 12) ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ไขปัญหาด้านวินัยของนักเรียน
- 13) ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบ กฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำไขปัญหาด้านวินัย
- 14) ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบ กฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำไขปัญหาด้านวินัยของนักเรียน

- 15) มีการปฐมนิเทศคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา
- 16) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม
- 17) ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

จะเห็นได้ว่าภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของทฤษฎีที่นำมากล่าวไว้ข้างต้นนั้นเป็นเรื่องของการส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นให้เพื่อนครูปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการไปในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมาย ร่วมวางแผนและให้การสนับสนุนเพื่อนครูในการปฏิบัติงานวิชาการ รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับผู้เรียนในส่วนของการบริหารกิจการผู้เรียน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นยุทธศาสตร์การบริหารที่สำคัญที่ผู้บริหารพึงนำมาใช้ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

สรุป การพัฒนางานวิชาการเป็นการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยเฉพาะการบริหารหลักสูตรในรูปแบบของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษา ให้มีการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานบริหารวิชาการไว้อย่างเป็นระบบ รู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความสามารถในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้

2.1.2 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการซึ่งคล้ายกับการบริหารงานโดยทั่วไป แต่เน้นที่การดำเนินการบริหารเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กูต (Good, 1973: 13) ให้ความหมายว่าการบริหาร หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การทางการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ (Certo, 1991: 555) หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิฟฟิน (Griffin, 1997: 4) กล่าวว่า การบริหาร (Management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่างๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) นั้น

หมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 2001: 1-3) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือโดยผู้อื่น เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหาร (Administration) ใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร (Schermerhorn, 2002: G-2)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า คำว่า การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่น ๆ (2548: 18-19) กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือกลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก (Leading/Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6 M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 13) กล่าวว่า การบริหารการจัดการ (Management) หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

จันทราณี สงวนนาม (2551: 23-25) ให้ความหมายว่าการบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ภาวดี อนันต์นาวิ (2553: 1) ให้ความหมายว่าการบริหาร หมายถึง กิจกรรมของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งโดยใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

กิติมา ปรีดีติลล (2549: 74) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเพื่อดำเนินการและพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 16) ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อำภา บุญช่วย (2551: 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจการทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์ (2552: 9) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึงกระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

สรุปได้ว่าการบริหาร (Administration) หมายถึง การทำกิจกรรมหรือกระบวนการโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2555: 1-2) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น ผู้บริหารการศึกษาทุกคนควรจะได้รับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือการให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา อาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อม ก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทัศนีย์ วงศ์เย็น (ม.ป.ป.: 11-12) กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการว่ามีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ทำให้ผู้บริหารตระหนักเห็นความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. ทำให้ผู้บริหารและครูวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ทำให้สถานศึกษาปรับปรุง พัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
4. ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนในการพัฒนาการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

สรุปงานวิชาการจัดว่าเป็นหัวใจของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ส่วนงานด้านอื่นๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่น หน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา

2.1.4 ความมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการ

สถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู-อาจารย์ และคณะกรรมการสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษาจะต้องศึกษาวิเคราะห์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อตระหนักถึงความมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ดังนี้

1) การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2) ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจใน ความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

3) เป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข มีคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก ได้แก่ มีสุขภาพกาย และจิตใจที่ดี ได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตนเองสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ รู้ทันโลก รวมทั้งมีความสามารถในการใช้แหล่งความรู้ และสื่อต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองได้ สามารถปรับตัวได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เข้าใจและเคารพในธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม มีความรับผิดชอบ เข้าใจ ยอมรับ และตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สามารถแก้ปัญหาได้โดยสันติวิธี ดำเนินชีวิตโดยกายสุจริต วาจสุจริต และมโนสุจริต มีจิตสำนึกในเกียรติภูมิของคนไทย มีความภูมิใจในชนชาติไทย รักแผ่นดินไทย และปฏิบัติตามตามระบอบประชาธิปไตย มีจิตอาสา

สรุปการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา จะดำเนินไปสำเร็จบรรลุความมุ่งหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นั้น องค์ประกอบสำคัญของการดำเนินงานได้สำเร็จเพียงใด ในระดับใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับความมุ่งหมาย หรือเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของหลักสูตร และกระบวนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมรับรู้ ร่วมประคับประคอง ร่วมควบคุมตรวจสอบ และร่วมประเมินผลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดไป

2.1.5 หลักการบริหารงานวิชาการ

จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2555: 8-9) กล่าวว่า ในการบริหารงานวิชาการจะต้องมี หลักการและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ดังนั้นในหลักการเบื้องต้นของการบริหารจึงต้องมีข้อความชัดเจนในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ทศนี วงศ์ยีน (ม.ป.ป.: 11-12) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ควรมีหลักการบริหารงานวิชาการดังนี้

1. สถานศึกษาต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลักที่สำคัญของงานวิชาการได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และการจัดประเมินผลการเรียนการสอน

2. สถานศึกษาต้องมีกลไกควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาทางวิชาการจะได้มีทิศทางพัฒนางานวิชาการอย่างชัดเจน และไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายใน และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3. สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. สถานศึกษาต้องมีโครงสร้างการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน

5. สถานศึกษาต้องมีการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานทางวิชาการเพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงวางแผนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. สถานศึกษาต้องมีเครือข่ายการประสานงานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน

7. สถานศึกษาต้องสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

สรุปหลักการบริหารงานวิชาการที่กล่าวมาแล้วคือ จะต้องมียุทธศาสตร์และวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ควรประกอบด้วย ต้องมุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาต้องมีการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานทางวิชาการเพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงวางแผนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.1.6 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการมีขอบข่ายครอบคลุมเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดทำดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการ การสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผล รวมทั้งติดตามผล และสื่อการสอนรวมถึงการพัฒนาผู้สอนตลอดจนการดำเนินกิจการของโรงเรียนจะต้องเป็นไปตามหลักสูตร และระเบียบวิธีการของการเรียนการสอน จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมทุก ระยะ ด้วยการจัดเนื้อหาวิชาให้ทันสมัย บางครั้งก็มีการเพิ่มวิชาใหม่ๆ เข้าไปด้วย ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างแท้จริงนั้น เกิดจากการเรียนการสอน ดังนั้นเมื่อหลักสูตรเปลี่ยนก็จำเป็นต้องอบรมครูตามไปด้วย เพราะการใช้หลักสูตรในโรงเรียนจะมีส่วนเกี่ยวข้องไปถึงการจัดตารางสอน การจัด

ชั้นเรียน วิธีสอน การใช้อุปกรณ์การสอนและการประเมินผลด้วย ถ้ามองในด้านของงานสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานควบคุมดูแลหลักสูตร การสอน อุปกรณ์การสอน การจัดการเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพสถานศึกษา

นักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

โอเวน (Owen, 2001) กล่าวถึงภาระงานวิชาการประกอบด้วย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวางแผนเกี่ยวกับวิชาการ การนิเทศการศึกษา งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน งานจัดครูเข้าสอน การบริหารบุคลากรงานวิชาการ งานกิจกรรมนักเรียน การจัดหาทุน การพัฒนาข้อมูลนักเรียน

เซอร์จิโอแวนนีและคณะ (Sergiovanni and Other, 1980) กล่าวไว้ว่างานวิชาการมีขอบข่ายประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน และการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

เฟเบอร์และเชอร์รอน (Faber and Shearon, 1970) กล่าวว่างานวิชาการมีขอบข่ายประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การส่งเสริมครูประจำการ และการตั้งปรัชญาการศึกษาและการตั้งวัตถุประสงค์การบริหาร

มิลเลอร์ (Miller, 1965) กล่าวว่างานวิชาการมีขอบข่ายประกอบด้วย การวางแผนเกี่ยวกับวิชาการ งานพัฒนาการสอนกลุ่มต่าง ๆ งานบริการการสอน และงานการปฏิบัติงานตามโปรแกรม

อุทัย บุญประเสริฐ (2551) กล่าวว่า งานวิชาการมีขอบข่ายประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน และงานกิจกรรมนักเรียน

กมล ภูประเสริฐ (2548: 9-14) กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. งานหลักสูตร ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้อยู่ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำ หน่วยการเรียนรู้

2. งานการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การรวบรวม วิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การกำหนดการ การเตรียมการ และการจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชา การจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนแต่ละคน การควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน

3. งานการประเมินผลการเรียน ได้แก่ การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้รายวิชาและกิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะต้องใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการ และเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ การจัดทำ หลักฐานการศึกษาตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ การกำหนดรูปแบบระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ การรายงานผู้ปกครองระหว่างปี และการรายงานผลของสถานศึกษาต่อสาธารณะและหน่วยงานต้นสังกัด

4. งานการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบเพื่อการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน การกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายใน การควบคุมและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ การร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ฯลฯ

5. งานการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา การกำหนดช่วงเวลาของการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะๆ การควบคุมดูแลให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนดไว้

6. งานการวิจัยและพัฒนา ได้แก่ การทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องหรือข้อควรพัฒนาร่วมกันในสถานศึกษา การควบคุมดูแลและส่งเสริมการดำเนินการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

7. งานการบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ ได้แก่ การกำหนดหัวข้อเรื่องทางวิชาการที่เป็นการสนับสนุนงานหลักทางวิชาการ การกำหนดวิธีดำเนินการและระยะเวลาที่จะดำเนินการ การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้

8. งานการบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการของงานบริหารทั้งหมด การกำหนดเวลาในการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ การควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ การนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ประกอบการดำเนินงานอื่นๆ

9. งานการบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดหัวข้อประเมินผลงาน การกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการประเมิน การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการประเมิน การสรุปผลและการเขียนรายงานประจำปี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552:4) ได้วางระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดยได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการแบ่งออกเป็นแผนกและงานต่างๆ ได้แก่ 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการและห้องสมุด 5) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และ 6) งานสื่อการเรียนการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 17-19) พิชัย เสี่ยมจิตต์ (2551: 9-55) รุจิร ภู่อสาร และจันทธานี สงวนนาม (2550: 58-76) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 หลักสูตร สารการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ
 - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.3 สื่อการเรียนรู้
 - 1.4 การจัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม
4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2554 : 192-197) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล 4) การ

วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวทางการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

จากการวิเคราะห์เนื้อหาตามขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งเป็นภาระงานโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารงานวิชาการอีกหลายกลุ่ม ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงต้องอยู่ในความดูแล ส่งเสริม สนับสนุนของคณะกรรมการสถานศึกษาและมีประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้

(1) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้วยความสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่เปรียบเสมือนเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เป็นงานที่ต้องมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับงานของสถานศึกษาทั้งระบบ โดยมีหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแกนกลางชี้นำ การทำงานทุกฝ่ายของสถานศึกษา ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายส่งเสริมผู้เรียน และฝ่ายพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน กระบวนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพ เป็นคนดีมีความสมบูรณ์ในความเป็นคน

(2) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษาที่มีความเจริญก้าวหน้า การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เชิงบริหารนี้ เป็นที่ประจักษ์ชัดว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนที่จะต้องร่วมกันทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะตน และมีความรักในงานที่ตนจะมีส่วนดำเนินการนั้น ย่อมส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยความภาคภูมิใจ

(3) การเปลี่ยนภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้นำที่คอยสั่งการเพียงอย่างเดียว มาเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและเชิญชวนให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความศรัทธาในงานที่ทำ

สรุปจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบคิดเพื่อการพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี และบริการวิชาการแก่ชุมชน

2.1.7 กระบวนการบริหารงานวิชาการ

กระบวนการบริหารงานวิชาการซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และบูรณาการมาเป็นกระบวนการพัฒนางานวิชาการต่อไป มีนักการศึกษา นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการบริหารโดยทั่วไปและการบริหารงานวิชาการไว้ ดังต่อไปนี้

โบวี (Bovee, 1993: 5) กล่าวว่า หน้าที่ของการบริหารจัดการมี 4 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย (Goal) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) และการพัฒนาแผนย่อยเพื่อให้เกิดการประสานงานกิจกรรมต่างๆ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดว่าจะทำงานอะไร บุคคลใดที่มีความเหมาะสมที่จะทำงาน (Staffing) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นทางการเพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรมีพนักงานที่มีความสามารถในงานทุกระดับเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3. การนำ (Leading) ประกอบด้วย การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งการ การคัดเลือกช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิผล รวมไปถึงการบริหารความขัดแย้ง

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามผลและแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานบรรลุผลตามที่ได้วางแผนไว้

คูนท์ซ์และโอ คอนเนลล์ (Koontz and O'Donnell, 2001: 9) ได้ให้แนวคิดกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนซึ่งต่างก็แยกจากกันโดยหน้าที่และภารกิจแต่จะดำเนินไปเป็นกระบวนการตามลำดับและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันตามระบบบริหาร ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรและการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

2. การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบไปด้วยการนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

3. การจูงใจ (Motivating) ประกอบไปด้วยการอำนวยความสะดวก (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่กำหนด

ดูบริน (Dubrin, 2010: 12-13) ได้นำเสนอแนวคิดหน้าที่การบริหารไว้เช่นเดียวกับนักการศึกษาหลายท่านแต่มีการจัดหมวดหมู่ขั้นตอนการบริหารที่แตกต่างไปเช่น การจัดบุคลากร (Staffing) ไปรวมในด้านการจัดองค์การ (Organizing) การกำหนดเป้าหมายขององค์การ (Goal Setting) จัดรวมอยู่ในการวางแผน (Planning) สำหรับการตัดสินใจ สั่งการ การสื่อสารและการจูงใจ จัดรวมอยู่ในด้านการนำ (Leading) ซึ่งกระบวนการบริหารตามแนวคิดของบรินมีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมายขององค์การและวางแผนงานดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์การ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ การกำหนดนโยบาย มาตรการและกลยุทธ์การดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรและการจัดระบบการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วยการจัดทำแผนภูมิปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรรับผิดชอบงานต่าง ๆ การจัดทำมาตรฐานรายละเอียดการปฏิบัติงาน การจัดระบบการบังคับบัญชาและการประสานงาน การกำหนดภารกิจขององค์การ การจัดระบบทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์การ

3. การนำ (Leading) หมายถึง การอำนวยความสะดวกและการประสานงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย การจูงใจ การตัดสินใจสั่งการ การสื่อสารและการแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและแผนขององค์การ ประกอบด้วย การตรวจสอบ ติดตาม การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 157-182) กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ว่า กระบวนการบริหารหมายถึงหน้าที่งานบริหารซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การจัดคนเข้าทำงาน 4) การสั่งการ และ 5) การควบคุม หน้าที่งานบริหารภายในกระบวนการต่างก็เป็น มาตรการหรือเทคนิควิธีบริหารที่พยายามจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ และความสำเร็จให้กับองค์การให้มากที่สุด

ก่อนเริ่มก้าวหรือลงมือทำงาน “การวางแผน” จะเป็นวิธีการบริหารองค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนเตรียมการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ผู้ทำงาน

ได้เห็นและมีทางเลือกทำงานที่เป็นทางเลือกที่ดีที่สุดจึงยอมช่วยให้มีทางได้รับผลสำเร็จได้ง่าย สะดวก และปลอดภัย สามารถลดการเสี่ยงภัยหรือจัดการสูญเสียบางอย่างได้ก่อนลงมือทำจริง ขั้นตอนนี้จึงเท่ากับให้ผู้บริหารได้ “การบริหารด้านความคิด”

การจัดองค์การจะเป็นก้าวที่สองของการจัดแบ่งงานตามแผนให้มีความพร้อม เป็นกลุ่มทรัพยากรและบุคคลเพื่อที่จะปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นไปได้อย่างมีระเบียบและได้ประสิทธิภาพ ขั้นตอนนี้จึงเท่ากับเป็น “การบริหารสิ่งของ”

ขั้นตอนที่ตามมาจะเป็นขั้นตอนของการปฏิบัติงานจริงโดยคนทำงาน ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับ “การบริหารคน” โดยเลือกและจัดคนให้มีคุณสมบัติและความสามารถตรงกับงาน จากนั้นก็ต้องสั่งการและจูงใจผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งควบคุมการปฏิบัติของคนให้ผลงานเข้าสู่มาตรฐาน

การบริหารการวางแผน

การวางแผน คือการสร้างความมั่นใจและลดการเสี่ยงภัย ซึ่งจะให้แน่ใจได้ว่าการใช้ทรัพยากรเพื่อทำงานจะไม่ผิดพลาดเสียหาย แผนงานเปรียบเสมือนแผนที่และเข็มทิศช่วยนำทาง หากไม่มีการวางแผนสภาพก็เหมือนกับ “กำลังเดินอยู่ในความมืด” ที่ทุกอย่างจะเป็นไปโดยเชื่องช้าขาดความมั่นใจงานต่าง ๆ เข้ากันไม่ได้ และโอกาสผิดพลาดจะเกิดขึ้นได้มาก

การวางแผน จะเป็นงานบริหารประการแรกที่ต้องทำ และจะครอบคลุมถึงงานต่างๆ ทุกอย่างที่จะต้องมีการนำมาพิจารณาจากพื้นฐานข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ การคาดการณ์และประสานกับจุดประสงค์ที่ต้องการต่าง ๆ การวางแผน เป็นความพยายามที่จะเพิ่มความสำเร็จให้สูงขึ้น แผนงานที่กำหนดขึ้นทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และแผนดำเนินงาน ต่างก็เป็นการเตรียมการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้ทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป การวางแผนจึงเปรียบเสมือนวิธีการสร้างความมั่นคงและปลอดภัยให้กับทุกฝ่ายก่อนออกเดินทาง การตรวจสอบภูมิอากาศรวมทั้งกำหนดทิศทางการเดินทางที่ดีไว้ล่วงหน้า ย่อมจะต้องเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบ และปรับการทำงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติตามแผน

การบริหารการจัดองค์การ

จุดประสงค์ประการเดียวของการจัดองค์การก็คือ เพื่อให้มีทางทำงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ต่างๆ ที่ตั้งไว้ในแผน กระบวนการจัดองค์การจะเหมือนกับเป็นขั้นตอนของการจัดเตรียม

ตำแหน่งงาน กลุ่มงานและรวมกลุ่มกันเข้าเป็นโครงสร้างเพื่อให้สามารถเป็น “พาหนะ” ที่จะให้ทุกฝ่ายนำเอาทรัพยากรมาปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุในวัตถุประสงค์ต่างๆ

ตามเหตุผลข้างต้น องค์การที่จัดขึ้นจึงควรจัดขึ้นโดยวิธีมุ่งถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือก็คือต้องพยายามจัดขึ้นตามความจำเป็นของงานที่ต้องทำเพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ไม่ควรเป็นการจัดโดยเลียนแบบจากคนอื่น หรือการจัดตามความประสงค์ของผู้บริหารที่อยากจะได้จุดอ่อนของเราทุกคน คือเรามักจะชอบทำอะไรมาก ๆ มากกว่าที่จะพิจารณาถึงเหตุผล ความจำเป็น

อย่างไรก็ตาม ต้องเข้าใจอย่างถูกต้องเช่นกันว่า ความสำคัญของการจัดองค์การจะมีใช้อยู่ที่การจัดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งเท่านั้น ในปัจจุบันนี้การจัดทีมงานหรือโครงสร้างที่เป็นกลุ่มของตำแหน่งขนาดเล็กและใหญ่ สำหรับให้ผู้บริหารแต่ละระดับได้มีตำแหน่งที่จำเป็นพอเพียงกับที่ต้องการ ก็จะช่วยให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพได้ทั้ง 2 ระดับ คือ จากแต่ละตำแหน่ง และจากทีมงานที่เป็นผลงานรวมของกลุ่มด้วยพร้อมกัน เมื่อพูดถึงองค์การหรือการจัดองค์การครั้งใด นักธุรกิจมักจะเข้าใจง่าย ๆ แต่เพียงว่า หมายถึงการจัดทำ “ผังองค์การ” ให้มีกล่องตำแหน่งต่าง ๆ คล้ายกับที่เคยเห็นมาจากที่อื่น หรือในทำนองกลับกันการจัดให้มีภาพสวย ๆ ตามใจชอบ เพียงเพราะไม่ต้องการให้เหมือนกับชาวบ้านที่เขาทำกันก็มีใช้ถูกต้องเช่นกัน การจัดโครงสร้างให้เป็นผังองค์การจะต้องกระทำอย่างพิถีพิถันให้สอดคล้องเป็นไปตามความจำเป็นและต้องการของบริษัท เพื่อให้สะดวกที่ฝ่ายจัดการจะอยู่ทำงานและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์การ เมื่อ จัดเสร็จควรจะได้มีการเขียนเป็นผังและขอบเขตหน้าที่ของกลุ่มงาน และตำแหน่งงานให้เป็นที่เข้าใจทั่วกันและควรบรรจุไว้ในคู่มือบริษัทหรือหน่วยงานที่จะใช้ชี้แจงให้บุคลากรทราบ อย่างไรก็ตามเมื่อใช้งานไประยะหนึ่ง การปรับโครงสร้างองค์การอาจเป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ เพื่อให้มีประสิทธิภาพตามทันต่อเงื่อนไขปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยน แต่การเปลี่ยนโครงสร้างบ่อยครั้งเกินไปในเวลาสั้นๆ เป็นประจำทุกปีจะทำให้เกิดความสับสนทั้งในภาระหน้าที่และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดการสะดุด ลังเลและรั้งรอ

การบริหารการจัดคนเข้าทำงาน

โดยที่โครงสร้างองค์การจัดขึ้นก็เพื่อให้สามารถนำมาให้คนต่าง ๆ ช่วยกันทำงานตามแผนให้เสร็จเพื่อให้มั่นใจว่างานที่จัดเตรียมไว้นี้มีทางสำเร็จผลด้วยดี ตัวผู้ทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องมีความพร้อมตั้งแต่จุดเริ่มต้น การเลือกเฟ้นและจัดคนที่มีความรู้ความสามารถต่างกันให้ลงทำงานในตำแหน่งที่ง่ายต่างกันอย่างเหมาะสม ตามคำกล่าวภาษาอังกฤษที่ว่า Put the right man on

the right job หรือการเป็นผู้บริหารที่รู้จักเลือกใช้คน จึงเป็นหนทางที่จะช่วยให้อุ่นใจได้ว่างานอาจเสร็จไปแล้วถึงครึ่งทาง ความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเทคนิคปฏิบัติและความนึกคิด ตลอดจนประสบการณ์นับว่าเป็นเรื่องยากที่จะพิจารณาให้เห็นชัด เทคนิคการคัดเลือกคนให้ได้คนที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารงานต้องสนใจ

ทักษะหรือความสามารถทางบริหารคือ การต้องเก่งทั้ง 3 ทาง คือ เก่งคิด เก่งปกครอง คน และเก่งทำหรือเก่งด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ผู้บริหารแต่ละระดับจะมีส่วนผสมของความสามารถต่างกัน ผู้บริหารระดับสูงสุดย่อมต้องมีทักษะด้านการนึกคิดสูงสุด เพราะต้องนำองค์การไปยุ่งเกี่ยวกับภายนอกมาก และโดยที่ผู้บริหารระดับกลางจะนำเอาแผนงานมาดำเนินการให้เสร็จไปด้วยคนหมู่มาก ทักษะในการบริหารคนจึงจำเป็นที่สุด ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารระดับต้นหรือหัวหน้างาน เนื่องจากยังต้องใกล้ชิดกับจุดปฏิบัติงานร่วมกับลูกน้อง ทักษะด้านเทคนิคปฏิบัติงาน จึงจำเป็นมากสำหรับระดับนี้

การบริหารการสั่งการ

ตามความคิดในสมัยเดิม เชื่อกันผิดๆ ว่าการปล่อยให้คนจากหลายๆ ฝ่ายหลายๆ ระดับเข้ามาร่วมในกระบวนการบริหารนับว่าเป็นวิธีที่ไม่อาจทำได้ในทางปฏิบัติ วิธีที่จะช่วยให้ธุรกิจก้าวเติบโตไปได้เร็วคือการสงวนอำนาจการตัดสินใจเอาไว้กับคนไม่กี่คนจะดีกว่า ทำให้สามารถทำได้เร็ว ย่นย่อ รวบรวม และฉับไวในไม่ก็จุดข้างบน แต่ในความเป็นจริงแล้วงานต่างๆ ของธุรกิจในสมัยนี้แม้งานที่อยู่ในระดับปฏิบัติข้างล่าง ต่างก็มีความยุ่งยากและซับซ้อนพร้อมทั้งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งเทคโนโลยีและความต้องการของลูกค้า สภาพเช่นนี้ทำให้การตัดสินใจโดยผู้บริหารระดับสูงทำได้ยากและไม่ทันเหตุการณ์

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าองค์กรทุกแห่งต้องใช้คนเป็นพนักงาน ในขณะเดียวกันคนทุกคนในโลกนี้ต่างก็ต้องทำงาน เพื่อให้ได้ผลตอบแทนกลับมา ความต้องการอยู่ดีกินดีจึงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกคนและก็เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารจะสามารถใช้จูงใจให้เขาทำงานได้ดี เพื่อแลกกับผลตอบแทนที่เขาจะได้มากขึ้น วิธีการจูงใจที่ได้ผลและกระทำได้ง่าย เคล็ดลับจึงอยู่ที่การพยายามผูกเป้าหมายผลงานที่ต้องการให้ทำให้สัมพันธ์ไว้กับเป้าหมายความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งวิธีนี้เองที่ทำให้เกิดการคิดเทคนิค “การบริหารตามเป้าหมาย” หรือ MBO ขึ้นมาเพื่อให้บรรยากาศการบริหารงานมีการจูงใจมากขึ้น สิ่งที่เป็นเรื่องยุ่งยากที่สุดของการสั่งการ คงจะไม่มีอะไรที่ยากเกินกว่าการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะมีผลอย่างมากต่อความเข้าใจของทุกฝ่ายที่จะอยู่และทำงานร่วมกัน หลักที่ดี

สำหรับการสร้างความเข้าใจในการติดต่อสื่อสาร คือการจัดให้มีการติดต่อสื่อสารสองทาง (ทั้งไปและกลับ) นอกจากนี้ในการประชุมเพื่อการชี้แจงต่างๆ ก็จะต้องมีการจัดเตรียมที่ดีพอ รวมทั้งต้องพยายามให้มีข้อสรุปโดยไม่ปล่อยให้มีการพูดร่ายยาวแบบไม่รู้จบจนหาข้อสรุปไม่ได้

การบริหารการควบคุม

การควบคุมไม่ควรจะเป็นความหมายของการจับผิดหรือเพ่งโทษ แต่จะเป็นเครื่องมือใช้เตือนภัยล่วงหน้าให้ทราบถึงสิ่งที่จะผิดเพี้ยนไปจากแผน อาจพูดได้ว่า การควบคุมจะไม่เกิดขึ้นเลยถ้าปราศจากแผน ทั้งนี้เพราะกลไกสำคัญที่สุดของการควบคุมนั้นก็คือ การติดตามความก้าวหน้าของงาน เพื่อเทียบกับแผนงานนั่นเอง ในแง่ความเข้าใจทั่วไป การควบคุมมักจะเข้าใจกันในนามของ “รายงาน” ซึ่งจัดทำขึ้นตามกำหนดเวลาที่มีความจำเป็นต้องทราบผลการดำเนินงานที่ได้ทำไป โดยเนื้อหาของรายงานจะมีสาระและเรื่องสำคัญบางเรื่องที่ผู้บริหารต้องการทราบในแง่การปฏิบัติ การควบคุมจะหมายถึงการดำเนินการที่กระทำไปโดยอาศัยพื้นฐานจากข้อมูลที่ได้รับมาเป็นสำคัญ

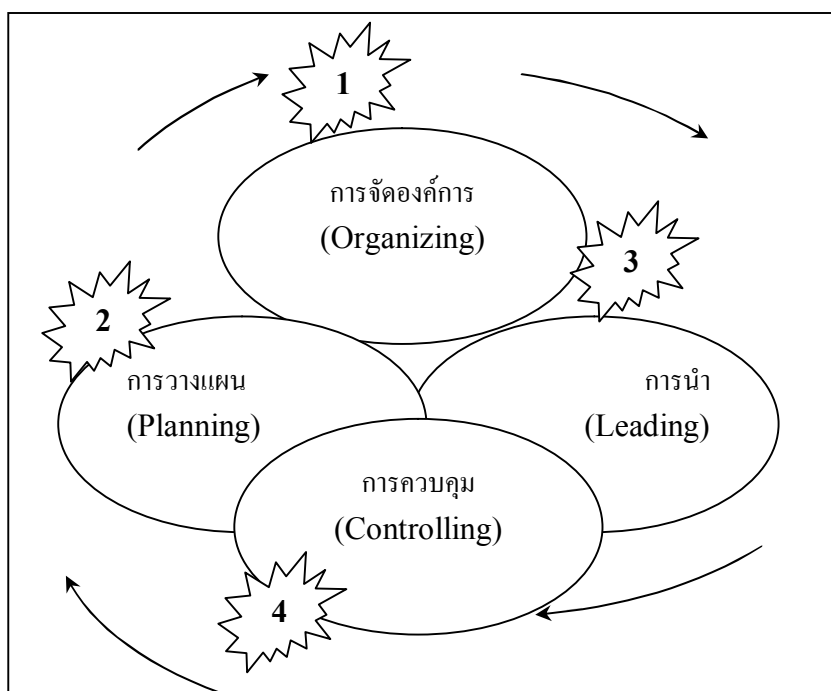
การควบคุมที่มีประสิทธิภาพนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องมีการรวบรวมงานไว้ในส่วนกลางจึงจะทำได้ ตรงข้ามในองค์การที่มีการกระจายอำนาจนั้น การควบคุมสามารถทำได้ผลอย่างดี เพียงแต่จะต้องระมัดระวังจัดให้มีระบบการควบคุมที่สามารถจะส่งข้อมูลให้ทราบได้ในเวลาอันสั้น สาระสำคัญของการควบคุมจะอยู่ที่การกำหนดวัตถุประสงค์ของงานในแต่ละระดับในองค์การ จากนั้นก็ทำการแปลงความให้เห็นหน้าที่และความรับผิดชอบของคนแล้วกระจายอำนาจการปฏิบัติงานให้และทำการติดตามผลงานเทียบกับแผนงานที่วางไว้

ซีริวรณ เสรีรัตน์และคนอื่น ๆ (2548: 19) ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน P: Planning
2. การจัดองค์การ O: Organizing
3. การนำ L: Leading
4. การควบคุม C: Controlling

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 13 – 14) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องทำหน้าที่บริหาร 4 ประการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) หน้าที่ในการบริหารทั่วไป

4 ประการดังกล่าว ย่อมมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ เมื่อมีการวางแผนแล้วก็จะต้องมีการจัดสรรหน้าที่ว่ามีใครทำหน้าที่อะไรบ้าง แล้วขั้นต่อไปจึงมีการสั่งการและการชักนำให้พนักงานปฏิบัติตามแผนเมื่อมีการปฏิบัติตามแผนแล้ว ก็จำเป็นจะต้องมีขั้นตอนสุดท้ายคือการควบคุมให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ซึ่งขั้นตอนการบริหารทั้ง 4 ขั้นตอนจะเกี่ยวข้องกับทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical Resources) ทรัพยากรข้อมูล (Information Resources) และทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources)



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของหน้าที่การบริหารขั้นพื้นฐาน 4 ประการ

ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดของหน้าที่การบริหารทั้ง 4 ประการได้ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาว่าสิ่งใดควรทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น หรือหมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์การและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ผู้บริหารจะต้องวางแผนด้วยหลักเหตุผล 3 ประการ คือ (1) เพื่อกำหนดทิศทางสำหรับอนาคตขององค์การ เช่น ต้องการกำไรที่เพิ่มขึ้น การขยายส่วนครองตลาด และความรับผิดชอบต่อสังคม (2) เพื่อกำหนดทรัพยากรขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย (3) เพื่อกำหนดงาน ซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นกระบวนการตัดสินใจว่าใครจะทำงานอะไรและ รายงานขึ้นตรงกับใคร เป็นการใช้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม (Staffing) หรือ หมายถึง กระบวนการ ออกแบบงาน การจัดสรรทรัพยากรและการประสานกิจกรรมการทำงาน

3. การนำ (Leading) เป็นการชักนำให้บุคคลอื่นปฏิบัติงาน โดยการจูงใจให้ปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งในเรื่องของการนำผู้บริหารจะต้องใช้หลักการจูงใจที่ดีและขณะ เดียวกันก็ต้องมีการสั่งการที่เหมาะสมด้วย หรือ หมายถึง การกระตุ้นจูงใจให้ใช้ความพยายามเพื่อ บรรลุเป้าหมาย

4. การควบคุม (Controlling) เป็นขั้นตอนที่บุคคล กลุ่ม หรือองค์การ มีการติดตามการ ทำงานและปฏิบัติการแก้ไข หรือ หมายถึง กระบวนการวัดผลการทำงานและการแก้ไข เพื่อให้เกิด ความเชื่อมั่นว่าได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ การควบคุมมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

- 4.1 การกำหนดมาตรฐานการทำงาน
- 4.2 การวัดผลการทำงานในปัจจุบันแล้วเปรียบเทียบกับมาตรฐาน
- 4.3 การปฏิบัติการแก้ไขสิ่งที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานที่กำหนดไว้
- 4.4 การปฏิบัติการแก้ไขมาตรฐานเท่าที่จำเป็น

จันทราณี สงวนนาม (2551: 34-39) ได้สรุปแนวคิดกระบวนการบริหารของนักการศึกษา หลายท่าน ไว้ดังนี้

1. อองรี ฟาโยล์ (Henry Fayol) บิดาแห่งการบริหารจัดการ มีความเห็นว่าการบริหาร เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งและเป็นหลักสากลที่สามารถนำไปใช้ได้กับการบริหารทุกประเภท โดยการ บริหารจัดการเป็นสำคัญพื้นฐานของการบริหารงานที่ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ประการที่ เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1.1 การวางแผน (To Plan) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะคาดการณ์ ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ แล้วกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้เป็นแนวทางในการทำงานในอนาคต

1.2 การจัดองค์การ (To Organize) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการจัด โครงสร้างของงานและอำนาจหน้าที่ของบุคคล

1.3 การบังคับบัญชา (To Command) หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวินิจฉัย สั่ง การ การตัดสินใจ การมอบหน้าที่การทำงาน การนิเทศงาน ตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำ

1.4 การประสานงาน (To Coordinate) หมายถึง ความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน การจัดระเบียบงานให้เรียบร้อย สอดคล้องกลมกลืนกันเพื่อให้งานสมดุลและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การประสานงานเปรียบเสมือนตัวกลางนำฟันเฟืองของบรรดากิจกรรมทั้งหลายให้สอดคล้องด้วยกันเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความกลมกลืน ราบรื่นและเรียบร้อย

1.5 การควบคุมงาน (To Control) หมายถึง การกำกับงานและตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานได้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ โดยอาศัยการรายงานและงบประมาณเป็นเครื่องมือ

2. เจสซี บี.ซีเยอร์ส (Jesse B. Sears) ให้ความเห็นว่าการบริหารการศึกษาจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการ 5 ขั้น ดังนี้

2.1 การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการล่วงหน้า

2.2 การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งหน้าที่

2.3 การอำนวยการ (Directing) คือ การสั่งการและมอบหมายงาน

2.4 การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน

2.5 การควบคุมงาน (Controlling) คือ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. สมาคมผู้บริหารการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (The American Association of School Administrators: AASA) มีความเห็นว่า กระบวนการบริหารการศึกษาประกอบด้วย กิจกรรม 5 ขั้น ดังนี้

4.1 การวางแผน (Planning) คือ การวางแผนปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา

4.2 การจัดสรรทรัพยากร (Allocation) คือ การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน

4.3 การบำรุงขวัญ (Stimulating) คือ การให้กำลังใจและบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน

4.4 การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

4.5 การประเมินผล (Evaluation) คือ การประเมินผลงานหรือติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

เนตรวิทย์ ยาวิราช (2552: 3) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน P: Planning

2. การจัดองค์การ O: Organizing

3. การนำ L: Leading

4. การควบคุม C: Controlling

วรรณารถ แสงมณี. (2553: 10-1) กล่าวไว้ว่า องค์การทุกประเภทจำเป็นต้องมีผู้บริหาร แสดงบทบาทหน้าที่ ที่เรียกว่า “กระบวนการจัดการ” (Management Process) ซึ่งประกอบด้วย “หน้าที่ด้านการจัดการ” (Management Function) 4 อย่าง ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดรูปองค์กร (Organizing) การอำนวยความสะดวกหรือการนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

นอกจากนั้นกระบวนการบริหารที่ได้รับความนิยมในปัจจุบันคือการบริหารด้วยวงจรคุณภาพซึ่งเป็นกระบวนการบริหารงานหรือการจัดระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลผลิตที่ออกมามีคุณภาพได้มาตรฐานตามเป้าหมายกำหนด ซึ่งเอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง (Edwards Deming) ได้เสนอขั้นตอนการบริหารงานคุณภาพ “วงจรเดมมิ่ง” (Deming cycle) ไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การจัดทำและการวางแผน (Plan)

1.1 ทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนแล้วกำหนดหัวข้อควบคุม

1.2 กำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องการบรรลุให้แก่หัวข้อควบคุมแต่ละข้อ

1.3 กำหนดวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การปฏิบัติตามแผน (Do)

2.1 หาความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการนั้น

2.2 ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด

2.3 เก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องและผลลัพธ์ของหัวข้อควบคุม

3. การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล (Check)

3.1 ตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐานหรือไม่

3.2 ตรวจสอบว่าค่าที่วัดได้อยู่บนเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่

3.3 ตรวจสอบว่าหัวข้อควบคุมได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

4. กำหนดมาตรฐานแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะที่ทำให้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (Act)

4.1 ถ้าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐาน ก็หามาตรการแก้ไข

4.2 ถ้าผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ก็ค้นหาสาเหตุและแก้ไขที่ต้นตอเพื่อมิให้เกิด

ปัญหาซ้ำขึ้นอีก

4.3 ปรับปรุงระบบการทำงานและเอกสารวิธีการทำงานมาตรฐาน

ทศนี้ วงศ์เย็น (ม.ป.ป.: 29-37) ได้อธิบายว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การวางแผนการบริหารงาน การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานยุทธศาสตร์ การนำแผนการบริหารงานวิชาการสู่การปฏิบัติ และการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหารงานวิชาการ

1. การวางแผนการบริหารงานวิชาการ

การวางแผนการบริหารงานวิชาการเป็นกิจกรรมหลักอันดับแรกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีเป้าหมายและทิศทางการทำงานด้านวิชาการร่วมกัน เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตน และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูคนอื่นได้โดยไม่เกิดความขัดแย้ง ช่วยลดความไม่พอใจ และความท้อแท้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานโดยขาดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน กระบวนการวางแผนประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1) ขั้นตอนการวางแผน ประกอบด้วย

(1) การศึกษาวิเคราะห์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) การประกันคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาของชาติ

(2) ศึกษาวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา จัดเตรียมสารสนเทศสำคัญ เพื่อการวางแผนการบริหารงานวิชาการ

(3) เตรียมบุคลากรที่จะเข้าร่วมวางแผน ได้แก่ ผู้แทนจากหน่วยงานย่อยภายในสถานศึกษาทุกหน่วยให้มีความพร้อมและตระหนักในความสำคัญของการวางแผนการบริหารงานวิชาการ

2) ขั้นตอนดำเนินการ ประกอบด้วย

(1) การกำหนดพันธกิจ (Mission) ด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เช่น กำหนดนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนและควบคุมให้มีการจัดการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในผู้เรียนทุกคน ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่ เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

(2) การกำหนดเป้าหมายของงานด้านวิชาการ (Goals) ที่ต้องสอดคล้องกับพันธกิจ เพื่อให้สถานศึกษาอยู่ได้ตามภารกิจที่กำหนด และเพื่อให้มองเห็นพันธกิจของสถานศึกษาได้ชัดเจน เป้าหมายงานด้านวิชาการที่ดีควรมีลักษณะของความท้าทาย (Challenge) เฉพาะเจาะจงและวัดได้

(Specific and Measurable) สามารถบรรลุได้ (Attainable) เกี่ยวข้องกับงานและมุ่งไปที่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Relevant and Result Oriented) และควรมีกำหนดระยะเวลาที่ต้องการให้งานนั้นสำเร็จ

3) ชั้นกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการ (หรือการจัดทำแผนกลยุทธ์)

ชั้นการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการ เป็นการกำหนดมาตรการการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมายของการบริหารงานวิชาการที่ตั้งไว้ มีการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาทุกฝ่าย ครู ทุกคน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกให้เข้าใจถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) เพื่อการรู้จักตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การเรียงลำดับความสำคัญของจุดเด่นสู่การรักษามาตรฐานคุณภาพและพัฒนาจุดด้อยเพื่อยกระดับสถานศึกษาเข้าสู่มาตรฐานคุณภาพและนำไปสู่การกำหนดทิศทางการทำงานด้านวิชาการของสถานศึกษาว่าจะพัฒนางานไปในทิศทางใดไปสู่เป้าหมายใด ด้วยวิธีใด ภายในระยะเวลาใด ที่กำหนดไว้เป็นการแน่นอน นั่นคือ ขั้นตอนการวางแผนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา นั่นเอง

2. ยุทธศาสตร์การนำแผนการบริหารงานวิชาการสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การนำแผนการบริหารงานวิชาการไปสู่การปฏิบัติ เป็นกิจกรรมภายหลังการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับสถานศึกษาเรียบร้อยแล้ว โดยดำเนินการในขั้นตอนของการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาในรูปของงาน โครงการหรือกิจกรรมที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ภายหลังจากที่สถานศึกษาได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ของระดับสถานศึกษา กำหนดมาตรการดำเนินการและเขียนโครงการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป ดังนี้

1) การประสานแผน เนื่องจากสถานศึกษามีขอบข่ายงานที่กว้าง มีโครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อน ทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง กลุ่มงานที่แสดงกับภารกิจของสถานศึกษา คือ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาการและกิจการนักเรียน และกลุ่มงานบริหารสนับสนุน งานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาจึงเกิดขึ้นจากการพิจารณาจัดทำของกลุ่มบุคลากรแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งหากเป็นการจัดทำเบ็ดเสร็จเพื่อนำไปใช้ในครั้งเดียว จะเกิดความสับสน ขัดข้อง และมีปัญหาในเชิงปฏิบัติ โดยเฉพาะในเรื่องของเวลา สถานที่ กลุ่มเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรในภาพรวมของสถานศึกษา และความซ้ำซ้อนของงาน ขั้นตอนที่จะแก้ปัญหาที่กล่าวข้างต้นได้ คือ ขั้นตอนของการ

ประสานแผน ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญของการประสานแผน คือการบูรณาการโครงการที่มีทิศทาง การดำเนินการ วัตถุประสงค์ของโครงการ กลุ่มเป้าหมายของผู้ดำเนินการที่คล้ายคลึงกันสามารถรวมเข้า เป็นโครงการเดียวกันหรือดำเนินโครงการในช่วงเวลาเดียวกันได้ การประสานแผนเข้าด้วยกันนี้เพื่อ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถานศึกษาต่อไป

2) การนำแผนไปใช้ หรือการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ คือ ขั้นตอนดำเนินโครงการตาม แผนปฏิบัติการประจำปี ของสถานศึกษา ในขั้นตอนดำเนินโครงการตามแผนนี้ สถานศึกษามีความ จำเป็นที่จะต้องจัดให้มีระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผล ซึ่งจะต้องดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ก่อนดำเนินโครงการ (ระยะเตรียมการ) ระหว่างดำเนินโครงการ และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินโครงการ การวางระบบกำกับติดตาม และประเมินผล จะจัดทำประกอบไว้ในภารกิจหรืองานบริหารสถานศึกษา

3) การมอบหมายงานแก่ทีมงาน (คณะกรรมการ) เป็นการมอบหมายทั้งอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ ด้วยความจริงใจ เพื่อความสำเร็จของงานที่รวดเร็ว และเพิ่มพูนทักษะและ ความเชี่ยวชาญในการทำงานของทีมงานเพื่อนครูให้สูงขึ้น

4) การประสานงาน เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างทีมงานแต่ละโครงการ และ หน่วยงานย่อยภายในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามแผนได้อย่างราบรื่น และสอดคล้องกัน

5) การกำกับติดตามงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานวิชาการ และสามารถนำ ผลจากการกำกับติดตามมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการอย่างสอดคล้อง กับปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการนำแผนไปปฏิบัติ

6) การประเมินผลการบริหารงานตามแผน เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากของ ยุทธศาสตร์การนำแผนการบริหารงานสู่การปฏิบัติ เพราะการประเมินผลจะเป็นตัววัด และบอกให้ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วางแผน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รู้ว่าแผนหรือโครงการที่ กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งต้องใช้ทั้งกำลังคน กำลังแรงงานและ ค่าใช้จ่าย (งบประมาณ) นั้น เมื่อเสร็จสิ้นแผนแล้วผลที่ได้เป็นประการใด เป็นไปตามที่คาดหมายและ มุ่งหวังมากน้อยเพียงใด คุ่มค่าหรือไม่ ควรดำเนินโครงการต่อไป ควรหยุด หรือควรปรับปรุงแก้ไข อย่างไรต่อไป

การประเมินผลควรกำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งของแผนงานโครงการ เพื่อให้ผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้บริหารโครงการและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้รับทราบความเป็นไปของการดำเนินโครงการ สามารถตรวจสอบ ควบคุมและติดตามงานได้ ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ตาม

แผน มีความระมัดระวัง และเตรียมพร้อมที่จะทำงานมากขึ้น เพื่อเตรียมรับการตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยฝ่ายบริหาร ได้อีกประการหนึ่ง

3. การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหารงานวิชาการ

ดังที่กล่าวมาตั้งแต่ต้นแล้วว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติอันพึงประสงค์ ตามความคาดหวังของหลักสูตร ชุมชน สังคม ความคาดหวังของสถานศึกษาและความคาดหวังของตัวผู้เรียน งานวิชาการจึงเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากลักษณะงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง เกี่ยวพันกับบุคลากรทุกกลุ่มภายในสถานศึกษา และบุคลากรภายนอกสถานศึกษาอีกบางส่วน เป็นผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสนใจใส่ใจต่อกระบวนการบริหารงานวิชาการด้วยการจัดระบบการบริหารที่ต่อเนื่อง ครบวงจร เริ่มต้นจากการวางแผนบนพื้นฐานของสภาพปัจจุบันอันเป็นบริบทของสถานศึกษา ความมุ่งหวังหรือความต้องการของบุคลากรทุกกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การกำหนดยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานที่มีอัตราความเป็นไปได้สูง การทำความเข้าใจให้ตรงกันในแผนงานโครงการที่กำหนดไว้เป็นมาตรการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ การนำแผนสู่การปฏิบัติ การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลระหว่างการดำเนินโครงการแต่ละโครงการ เพื่อปรับแผนเป็นระยะๆ เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในทางปฏิบัติ และการประเมินผลในขั้นตอนสุดท้ายภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ รวมไปถึงภาพรวมการประเมินผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นขั้นตอนสุดท้าย

การนิเทศ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูต้นแบบหรือหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าโครงการ ฯลฯ และครูในสถานศึกษาเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ในลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นการนำความสามารถพิเศษของครูคนหนึ่งมาช่วยเหลือเพื่อประโยชน์ของเพื่อนครูคนอื่นๆ ที่มีความสามารถในเรื่องนั้นดีกว่า หรือเพื่อการช่วยเหลือให้คำแนะนำในเรื่องของการบริหารโครงการสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การติดตาม เป็นกระบวนการของการควบคุม ดูแล ให้งานโครงการดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง สามารถควบคุมช่วงเวลาการปฏิบัติงาน (ให้เสร็จสิ้นตามช่วงเวลาที่กำหนด) และสามารถ

แก้ไขปัญหาคอขวดที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานโครงการได้ทัน่วงที ไม่เกิดผลเสียหรือข้อบกพร่องต่องาน โครงการในภาพรวม เมื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการในขั้นตอนสุดท้าย

การประเมินผล เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากของการวางแผน เพราะการประเมินผลจะเป็นตัววัด และบอกให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วางแผน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องกับแผนทุกฝ่ายได้รู้ว่าแผนหรือโครงการที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งต้องใช้ทั้งกำลังคน กำลังแรงงาน และค่าใช้จ่าย (งบประมาณ) นั้น เมื่อเสร็จสิ้นแผนแล้วผลที่ได้เป็นประการใด เป็นไปตามที่คาดหวังและมุ่งหวังมากน้อยเพียงใด คุ่มค่าหรือไม่ ควรดำเนินโครงการต่อไป ควรหยุดหรือควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไรต่อไป

การประเมินผลควรกำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งของแผนงานโครงการ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารโครงการและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้รับทราบความเป็นไปของการดำเนินโครงการสามารถตรวจสอบ ควบคุมและติดตามงานได้ ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน มีความระมัดระวัง และเตรียมพร้อมที่จะทำงานมากขึ้น เพื่อเตรียมรับการตรวจสอบการประเมินผลการทำงาน อันเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยฝ่ายบริหารได้อีกประการหนึ่ง

สำหรับรูปแบบการประเมินที่นิยมใช้กันทั่วไป เรียกว่ารูปแบบ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (D.L. Strufflebeam) ที่มุ่งประเมินองค์ประกอบ 4 ประเภทของงานโครงการ ได้แก่

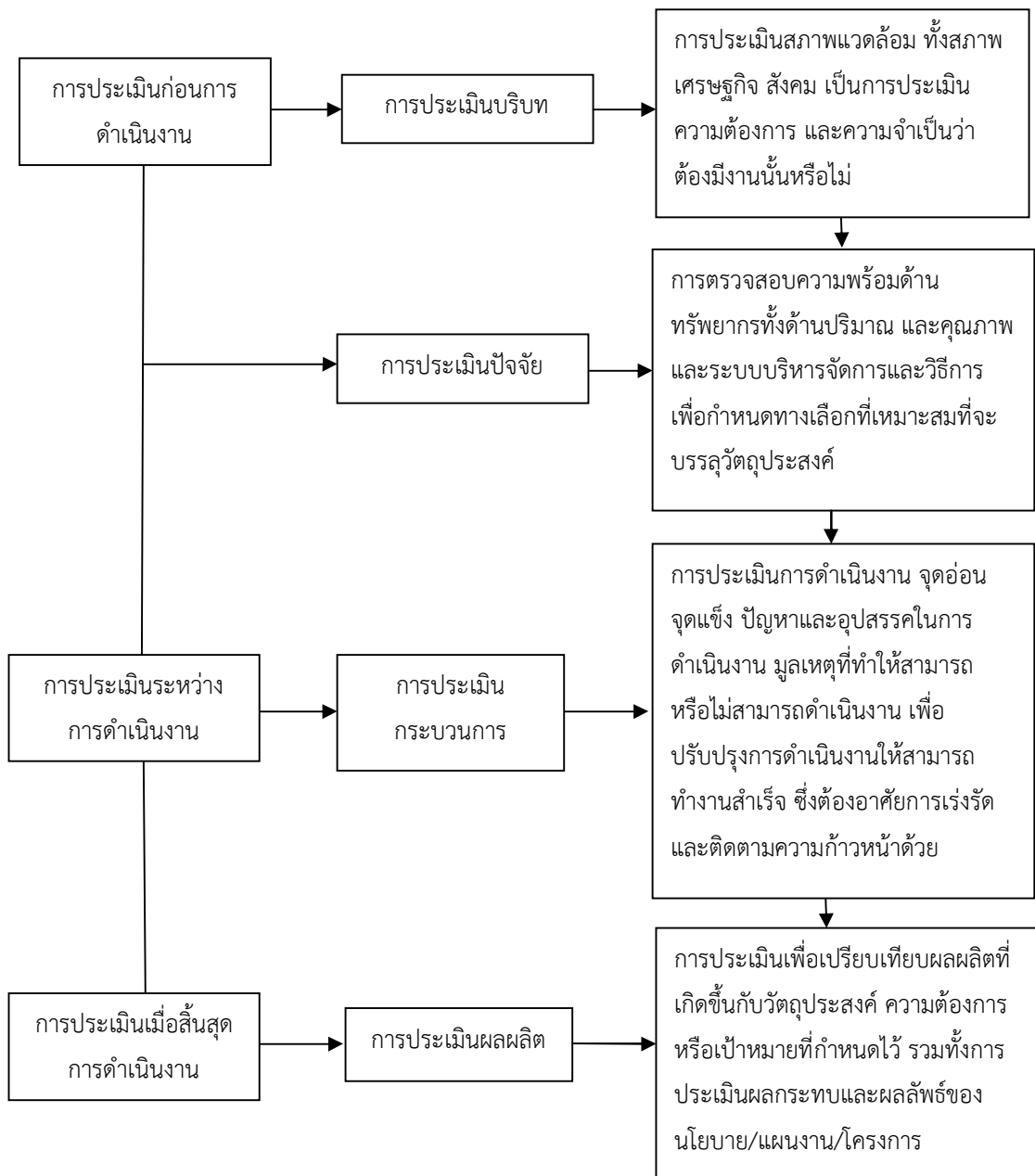
C: Context หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือบริบท

I: Input หมายถึง ปัจจัยหรือทรัพยากร

P: Process หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน

P: Product หมายถึง ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของงาน

แนวทางการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการประเมิน แบบ CIPP MODEL

ที่มา: กลม สุตประเสริฐ (2548) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กรุงเทพฯ: ทีปส์ พับบลิชเซ็น

การประเมินโครงการตามกระบวนการของสตัฟเฟิลบีม หรือที่เรียกว่า CIPP Model นี้ มีลักษณะเป็นการวิเคราะห์ระบบเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ควรดำเนินโครงการนั้นต่อไปหรือไม่ จะมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมอย่างไร หรือควรล้มเลิกโครงการนั้น หากผลสัมฤทธิ์ไม่ได้ตามเป้าหมาย และเกิดผลกระทบในทางลบที่ชัดเจน

สรุปจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สรุปว่า การบริหาร เป็นการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลายในการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการต่างๆ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารหลักสูตรเน้นรูปแบบของการมีส่วนร่วมหรือการทำงานเป็นทีมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษาจากการถูกควบคุมโดยหน่วยงานส่วนกลางซึ่งเป็นหน่วยกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอดีตมาเป็นแบบแผนการทำงานที่รู้จักคิดริเริ่มด้วยตนเอง คิดช่วยตัวเอง สร้างความเข้มแข็งให้ตนเอง และรู้จักรับผิดชอบต่อตนเองของสถานศึกษา

กระบวนการการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาใช้กระบวนการระดมทรัพยากรบุคคลให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนา ครู-นักเรียน การจัดแหล่งเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการด้วยการส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อการบริหารงาน และเพื่อการแก้ปัญหา จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เต็มตามศักยภาพ ให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเข้าใจศรัทธา และเชื่อมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข บริหารโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ สร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยให้เกิดขึ้นทั้งในกลุ่มครู นักเรียนและจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่ม การทำงานเป็นทีม ในรูปแบบคณะกรรมการ ให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลา/สถานที่ และร่วมมือกับทุกฝ่าย จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม ใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ ยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ในส่วนของกระบวนการบริหารสามารถวิเคราะห์ และสรุปเพื่อประยุกต์นำมาใช้ในกระบวนการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ปัจจุบันการทำงานเป็นคณะหรือการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีความจำเป็นมากเพราะงานในปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนมาก และมีปริมาณมาก ผู้รับบริการมีจำนวนมหาศาลและเป็นผู้บริโภคที่มีความรู้และมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เครื่องมือและเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและยุ่งยากมากขึ้น มีคู่แข่งมากขึ้นทุกที การทำงานคนเดียวหรือบริหารงานคนเดียวยากที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้

เมื่อกล่าวถึงคำว่า ทีม ทุกคนจะนึกถึงทีมนักกีฬา เพราะมีความคุ้นเคยมาก เช่น ทีมฟุตบอล ทีมบาสเกตบอล ทีมเซปักตะกร้อ ทีมวอลเลย์บอล เป็นต้น สิ่งสำคัญที่จะทำให้ชนะการแข่งขันได้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันมากกว่าการแยกกันเล่น ผู้เล่นทุกคนจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทีมงานก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน หากคนใดคนหนึ่งเก่งหรือเล่นคนเดียวอาจทำทีมพ่ายแพ้ในที่สุด (สมคิด บางโม, 2557: 235)

2.2.1 ความหมายของทีมงานและการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของทีมงานและการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 273) ได้อธิบายว่า ทีม (Team) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน หรือเป็นกลุ่มงานชั่วคราวหรือประจำซึ่งสมาชิกมีภาระการทำงานร่วมกัน โดยกำหนดสิ่งที่จะต้องกระทำและปฏิบัติตาม กิจกรรมที่จำเป็นสำหรับงานใดงานหนึ่งหรือขอบเขตภายในองค์การ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นขั้นตอนหรือกระบวนการที่บุคคลหลายคนทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549: 16) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรีพร พิงพทุธคุณ (2550: 18) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียว การร่วมมือกันและในบางครั้งทีมยังหมายถึง ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในทีมด้วย

นวลจันทร์ นิเทศวรวิทย์ (2550: 179) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง การรวมตัวของบุคคลโดยมีเป้าหมายร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้งานในทีมบรรลุผลสำเร็จ

สุเมธ งามกนก (2551: 1) ได้อธิบายว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มาทำงานร่วมกัน มีการประสานบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือ ประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 300) ได้อธิบายว่า ทีมงาน (Teamwork) คือ กลุ่มของสมาชิก ที่มาทำงานร่วมกัน ไม่ทุกกลุ่มในองค์การที่รวมกันทำงานเป็นทีม แต่ละทีมที่เกิดขึ้นก็คือกลุ่มนั่นเอง คุณสมบัติของกลุ่มคล้ายกับทีมตรงที่ว่าสมาชิกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในปัจจุบันภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้อาชีพการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารที่ดีจึงควรพยายามที่จะทำให้กลุ่มกลายเป็นทีมขึ้นมาเพื่อทำงานร่วมกันในทีม ซึ่งทีม หมายถึง สมาชิกที่มาจากกลุ่มที่มีความแตกต่างกันและใช้ความแตกต่างกันให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสำเร็จของผู้บริหารในการประสานการทำงานของบุคคลหลายฝ่ายเข้าด้วยกัน โดยบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในกลุ่มชนิดต่าง ๆ ที่เกิดจากบุคคลในองค์การจนกระทั่งพัฒนาการทำงานมาเป็นทีมงานรูปแบบต่าง ๆ

นิติพล ภูตะโชติ (2557: 150) ได้อธิบายว่า ทีมและกลุ่ม คือ การรวมตัวกันของบุคคลหลาย ๆ คนและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีความสัมพันธ์กันทางด้านจิตใจ มีการรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายร่วมกัน ร่วมกันปฏิบัติภารกิจหรือหน้าที่ของกลุ่มให้บรรลุผล

สมคิด บางโม (2557: 235-236) ได้ให้ความเห็นว่า ทีม (Team) หมายถึงกลุ่มของคน ที่ทำงานร่วมกัน มุ่งมั่นในความสำเร็จของงานร่วมกัน ในคณะรัฐมนตรีย่อมมีทีมเศรษฐกิจ ทีมความมั่นคง ทีมการเมือง ในบริษัทที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมย่อมมีทีมการตลาด ทีมการผลิต ทีมการเงิน และทีมการบริหาร ดังนั้นทีมงานจึงเป็นกลุ่มคนกลุ่มเล็ก ๆ ที่รวมตัวกันอย่างจริงจัง เพื่อทำงานด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ในองค์การต่าง ๆ ที่มีขนาดใหญ่ งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้จะต้องมีทีมงานหรือมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าที่ทุกคนจะทำงานไปตามลำพัง

เคซส์บอม (Kezsbom, 1990: 51) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง การมอบหมายงานพิเศษให้กับกลุ่มบุคคลซึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน และตระหนักถึงบทบาทที่ต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน และทราบว่า จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อรวมพลังกันในการจะนำความสำเร็จสู่งานที่ได้รับมอบหมาย

จอห์นสัน, จอห์นสัน และโฮลเบค (Johnson, Johnson & Holubec, 1991: 435) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

แคทเซ็นเบค และสมิธ (Katzenbach & Smith, 1993: 45) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนจำนวนไม่มากที่มีลักษณะเสริมต่อกัน โดยต่างร่วมผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานอย่างเดียวกัน มีแนวทางปฏิบัติงานแบบเดียวกันและต่างมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ร่วมกัน

วูดคอค และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) ได้กล่าวว่า ทีม เป็นกลุ่มคนที่จะต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในทรรศนะของ วูดและฟรานซิส เห็นว่า บุคคลจำนวน 50 คน ไม่ใช่ทีม ถ้าเขาเหล่านั้นไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและไม่มีเป้าหมายร่วมกัน จะเป็นทีมต่อเมื่อสมาชิกมีกิจกรรมผูกพันกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

ควิน (Quinn, 1996: 178) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มของแต่ละคนที่มีหลายบุคลิก มีการเชื่อมโยงและประสานหน้าที่กัน ทำให้ความคาดหวังของบทบาทกระจายชัด และมีความรับผิดชอบของทีม ผลักดันไปให้ถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เดวิส (Davis, 2000: 59) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานที่มุ่งเน้นที่งาน คือ ทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยทีมงานจะต้องมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันเป็นกลุ่มสัมพันธ์ โดยมีกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่าทีมงานและการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลรวมตัวกันเป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือทำงานแบบเดียวกันและต่างมีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้งานในทีมบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน

2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

งานส่วนใหญ่ในองค์กรนั้นต้องอาศัยขีดความสามารถของพนักงาน เพราะงานแต่ละงานนั้นไม่สามารถทำได้ด้วยคนเพียงคนเดียว ต้องช่วยกันทำเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม เพราะฉะนั้นความสำเร็จในการบริหาร จะอยู่ที่ความสำเร็จของการนำทีมและให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงานเป็นกลุ่มร่วมกัน การออกแบบและการทำงานขององค์กรแบบใหม่นั้นต้องการความผูกพันโดยการมอบอำนาจและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน ดังนั้นทีมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับองค์กร

นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

เซงเก้ (Senge, 2006) ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดไว้ให้เป็นหนึ่งใน 5 ประการของการสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์การ (Learning Organization) ที่ประกอบด้วย

1. Personnel Mastery: มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และรอบรู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) เมื่อลงมือการทำและต้องมุ่งมั่นสร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมี แรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Tension) มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ

2. Mental Model มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ผลลัพธ์ที่จะเกิดจากรูปแบบแนวคิดนี้จะออกมาในรูปของผลลัพธ์ 3 ลักษณะคือ เจตคติ หมายถึง ท่าที หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์ หรือเรื่องราวใด ๆ ทศนคติแนวความคิดเห็นและกระบวนการทัศนกรอบความคิด แนวปฏิบัติที่เราปฏิบัติตาม ๆ กันไป จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ

3. Shared Vision การสร้างและสานวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์องค์การ เป็นความมุ่งหวังขององค์การที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคต ลักษณะวิสัยทัศน์องค์การที่ดีคือ กลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มเน้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง

4. Team Learn การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม องค์การความมุ่งมั่นให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมกันว่า เรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไร การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขึ้นกับ 2 ปัจจัย คือ IQ และ EQ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์การทุกระดับ

5. System Thinking มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ทุกคนควรมีความสามารถในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบนอกจากมองภาพรวมแล้ว ต้องมองรายละเอียดของส่วนประกอบย่อยในภาพนั้นให้ออกด้วย วินัยข้อนี้สามารถแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 12) ได้กล่าวว่า องค์การทุกวันนี้จะมีการจัดองค์การแบบสูง (Vertical) น้อยลงและมุ่งจัดองค์การเป็นแบบแบน (Horizontal) มากขึ้น ด้วยการเพิ่มการทำงานในรูปการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งจะสามารถดึงความสามารถด้านสติปัญญาของพนักงานออกมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

สุนันทา เลานันท์ (2549: 64) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย ด้วยเหตุผลต่อไปนี้

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวได้
2. หน่วยงานมีความเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จทันเวลาตามที่กำหนด
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย
4. งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

สินารล ศิริจันทพันธุ์ (2551: 51) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะมีประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่างๆ 4 ประการ ดังนี้ 1) สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก 2) สร้างความมั่นคงในอาชีพ ช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ 3) สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ 4) เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน เนื่องจากสมาชิกในทีมงานจะต้องกำหนดและจัดสรรตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิก

ชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง (2554: 33-34) สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องการทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ๆ หรือที่สลับซับซ้อน
2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างเรื่องสติปัญญา ความสามารถในการคิดจะทำใดๆ หัวเดียวย่อมจะสู้หลายหัวไม่ได้ เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันดูให้กว้างขึ้นรอบคอบขึ้น
3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การที่มนุษย์ได้ชื่อว่าเป็นสัตว์สังคมนี้ก็เพราะมนุษย์มีความต้องการจะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น
4. การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานเดี่ยว เนื่องจากการมารวมตัวกันเป็นทีมนี้มีความหมายมากกว่าการนำบุคคลมารวมกัน

5. การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น เกิดเป็นความเจริญงอกงามแห่งตนขึ้น ในขณะที่เดียวกันความเจริญส่วนบุคคลก็จะส่งผลให้กลุ่มเจริญงอกงามตามไปด้วย

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ เพราะงานส่วนใหญ่ในองค์การนั้นต้องอาศัยขีดความสามารถของพนักงาน และงานแต่ละงานนั้นไม่สามารถทำได้ด้วยคนเพียงคนเดียว ต้องช่วยกันทำเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม เพราะฉะนั้นความสำเร็จในการบริหาร จะอยู่ที่ความสำเร็จของการนำทีมและให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงานเป็นกลุ่มร่วมกัน

2.2.3 หลักการในการทำงานเป็นทีม

ทีมงานประกอบไปด้วยกลุ่มบุคคลหลายประเภทซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านความคิด ความเป็นอยู่ ความรู้ ความสามารถ ภูมิหลัง วิธีการเข้าถึงปัญหาและสิ่งต่างๆ อีกมากมาย ดังนั้นหากกลุ่มบุคคลหรือทีมงานเหล่านี้ต้องทำงานร่วมกันหรือทำงานเป็นทีม ในกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดในองค์กรแล้ว หากการปฏิบัติหน้าที่นั้นไม่คำนึงถึงหลักการในการทำงานเป็นทีมแล้ว การทำงานนั้นย่อมประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ยาก เพราะหลักการทำงานเป็นทีมจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติและหน้าที่รับผิดชอบของผู้ที่อยู่ในทีม ได้ช่วยให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล

นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการการทำงานเป็นทีมไว้ดังต่อไปนี้

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2550: 41-42) ได้เสนอหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. ทีมต้องมีอุดมการณ์ที่แน่นอนซึ่งสมาชิกทุกคนยอมรับ
2. ถือความถูกต้องที่ไม่จำเป็นต้องถูกใจ
3. ประนีประนอมโดยมีน้ำใจของความช่วยเหลือ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
4. อภัยซึ่งกันและกัน
5. อย่าพยายามเอาเปรียบกัน
6. ถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน
7. เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัวของผู้อื่น
8. อย่าเด่นแต่คนเดียวต้องเด่นทั้งทีม
9. ถือว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นของธรรมดา
10. เมื่อมีปัญหาหรือไม่พอใจอย่าเก็บเอาไว้อหรืออย่าไปพูดลบหลัง

11. รู้จักแบ่งงานและประสานงานกัน
12. มีความคิดเป็นอิสระในการทำงานพอสมควร
13. ต้องปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบของทีมอย่างเคร่งครัด
14. ยอมรับผิดเมื่อทำผิด
15. เมื่อมีการขัดแย้งกันในกลุ่ม ให้ถือว่าเป็นการมองปัญหากันคนละด้าน

สมคิด บางโม (2557: 238) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การบริหารทีมงานมีหลักการและวิธีการบริหารทีมงานดังนี้

1. ศึกษาให้เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน ตลอดจนภารกิจของทีมงานให้ชัดเจน

2. การมอบหมายงานให้สมาชิกคนใดทำงานต้องยึดหลักความสามารถและใช้คนให้ตรงกับงาน (Put the right man on the right job)

3. ให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน หมั่นประชุมกันเป็นเนืองนิตย์

4. การดำเนินงานของทีม ให้ใช้วัฏจักรเดมิง คือ PDCA

5. อำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอ

6. พัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง คือ พัฒนาสมาชิก พัฒนาวิธีทำงาน และนำเทคโนโลยีมาใช้

7. ประเมินผลงานของทีมงานเป็นระยะ

8. ต้องให้สมาชิกทีมงานได้รับประโยชน์ตามที่เขามุ่งหวัง

วาร์เนย์ (Varney, 1977: 143) ได้เสนอหลักการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. บทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมมีความเข้าใจอันดีต่อกัน

2. เข้าใจทักษะของทีมและบทบาทหน้าที่ทั้งหมดขององค์กร

3. เพิ่มการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ซึ่งทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ

4. มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มด้วยกัน

5. เข้าใจในกระบวนการกลุ่ม พฤติกรรม และการเปลี่ยนแปลงต่างๆภายในกลุ่ม เพื่อการทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด

6. มีแนวทางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นทีม

7. ความสามารถในการใช้ความคิดที่แตกต่างกันให้เกิดประโยชน์มากกว่าการทำลาย

8. มีความร่วมมือประสานงานกันระหว่างสมาชิก ลดการแข่งขันเพื่อเอาชนะ

9. การเพิ่มสมรรถภาพของกลุ่มในการทำงานร่วมกับกลุ่มอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

10. มีความรู้สึกดีต่อกันและกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

แคทเซนบาซและดักลาส (Katzenbach & Douglas, 1993: 111-116) ได้เสนอหลักการและแนวทางการสร้างทีมงานดังนี้

1. กำหนดทิศทางอย่างเร่งด่วน สมาชิกทีมต้องการความแน่นอนในการตั้งวัตถุประสงค์และความคาดหวังของทีมซึ่งจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนที่จะเป็นแนวทางในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

2. การเลือกสมาชิกทีม ควรจัดให้อยู่บนพื้นฐานของทักษะและศักยภาพที่มีอยู่

3. การประชุมหรือพบปะกันครั้งแรก ต้องทำด้วยความพิถีพิถันด้วยความตั้งใจ เพื่อสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นมีการกำหนดระยะเวลาให้ทุกคนรู้แน่นอน และมีการย้ำเตือนโดยผู้นำทีม

4. ตั้งกฎและจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติให้ชัดเจน จุดเน้นคือการเปิดเผย จริ่งใจต่อการสร้างให้เกิดความไว้วางใจในกันและกัน และการมีข้อตกลงร่วมกันอย่างมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

5. จุดมุ่งหมายและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตั้งขึ้น จะไม่ยึดติดกับผู้บริหาร แต่จะตั้งขึ้นโดยสมาชิกมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้

โดยสรุปหลักการทำงานเป็นทีม คือ มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ร่วมกันและเป็นไปอย่างชัดเจน สมาชิกทุกคนยอมรับและรับผิดชอบในเป้าหมายนั้น มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีความไว้วางใจ เชื่อใจ ร่วมมือร่วมใจและประสานกันระหว่างสมาชิก มีการยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกันในด้านความคิดและการใช้ความสามารถ มีความเข้าใจและร่วมมือกันในการแก้ปัญหา การตัดสินใจเกี่ยวกับงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อให้การทำงานเป็นทีมได้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์

2.2.4 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

ทีมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการทำงานเป็นทีม ทีมหรือการทำงานเป็นทีมจะต้องมีองค์ประกอบด้านต่างๆ เพื่อความสำเร็จของทีม มีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมไว้ดังต่อไปนี้

นิพนธ์ จิตต์ภักดี (2548: 21-23) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม โดยอาศัยหลักการร่วมมือร่วมใจเป็นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านผู้นำทีม องค์ประกอบด้านสมาชิกทีม และองค์ประกอบด้านการจัดการทีม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553: 23) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการวางแผนทางดำเนินการของทีม ประกอบด้วย
 - 1.1 มีเป้าหมายและขั้นตอนชัดเจน
 - 1.2 มีการประสานงานกันเป็นทีม
 - 1.3 ลักษณะและขนาดของกลุ่มที่แยกออกมาจากทีม
 - 1.4 มีแผนงาน และติดตามแผนงานเพื่อให้การทำงานเป็นทีมบรรลุเป้าหมาย
2. องค์ประกอบด้านสมาชิกของทีม
 - 2.1 มีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน
 - 2.2 มีความรู้หรือไฝหาความรู้อยู่เสมอ
 - 2.3 มีความตระหนักในการทำงานเป็นทีม
 - 2.4 มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. องค์ประกอบด้านตัวผู้นำทีม
 - 3.1 มีความรู้ในการวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามผล
 - 3.2 มีเทคนิคในการเผชิญต่อความขัดแย้งภายในกลุ่ม และกับตนเอง
 - 3.3 มีเทคนิคการเสริมแรง และสร้างพลังใจ
 - 3.4 แสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ทศพร ประเสริฐสุข (2548: 103) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกในทีม ประกอบด้วย
 - 1.1 มีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงาน

- 1.2 มีทักษะในการทำงาน
- 1.3 มีความร่วมมือและประสานงานกันอย่างดี
- 1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
2. องค์ประกอบด้านผู้นำทีม ประกอบด้วย
 - 2.1 มีผู้นำทีมที่มีความสุข
 - 2.2 มีคุณสมบัติที่ดี
 - 2.3 รู้จักการใช้กระบวนการจูงใจ
 - 2.4 เอาใจใส่ต่อทีมโดยการเพิ่มพูนความรู้ให้สมาชิกในทีม
 - 2.5 ใช้ข้อขัดแย้งเพื่อการเสริมสร้าง
3. องค์ประกอบด้านการจัดรูปแบบกลุ่ม
 - 3.1 มีเป้าหมายชัดเจน
 - 3.2 มีขอบเขตแน่นอน
 - 3.3 มีกลไกย้อนกลับเพื่อปรับปรุงผลงาน
 - 3.4 มีระบบระเบียบที่สมาชิกเข้าใจดี

ทิสนา แคมมณี (2549: 12-13) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านผู้นำทีม ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการดำเนินงานของทีม ถ้าขาดผู้นำก็เหมือนขาดแกนกลางในการทำงาน 2) องค์ประกอบด้านสมาชิกกลุ่ม ถ้าผู้นำดี แต่สมาชิกไม่เต็มใจปฏิบัติหรือเข้าใจจุดมุ่งหมายต่างกัน ต่างคนต่างทำงานก็จะไม่บรรลุจุดมุ่งหมาย 3) องค์ประกอบด้านกระบวนการ ถึงแม้ 2 ส่วนหลักจะดี แต่ถ้าไม่มีการวางแผนการทำงานที่ดีหรือมีการติดต่อสื่อสารไม่ดีก็จะไม่เกิดผลสำเร็จ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 302) กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) สมาชิกในทีมมีความสามารถในการทำงาน 2) สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน 3) สมาชิกมีความรู้ ความชำนาญในการทำงานนั้น 4) การมีสิ่งอำนวยความสะดวก 5) การมีอุปกรณ์ในการทำงานอย่างครบถ้วน 6) สมาชิกในทีมงานมีการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน 7) การมีผู้นำที่ดี 8) การมีบรรทัดฐานร่วมกัน 9) การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 9) การคำนึงถึงผลงานที่ได้และคำนึงถึงคุณภาพของงาน

สรุปลงค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการวางแผนทางดำเนินการของทีม องค์ประกอบด้านผู้นำทีม องค์ประกอบด้านสมาชิกทีม องค์ประกอบด้านการจัดการทีม และองค์ประกอบด้านกระบวนการ

2.2.5 การสร้างและพัฒนาทีมงาน

การสร้างและพัฒนาทีมงานเป็นการบริหารทีมงาน ซึ่ง สมคิด บางโม (2557, 238-239) กล่าวว่า วิธีการบริหารหรือดำเนินการทีมงาน ควรใช้หลักวัฏจักรเดมมิง (Deming Cycle) มี 4 ขั้นตอน คือ พีดีซีเอ (PDCA) สรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan)

วิธีการบริหารงานจะต้องเริ่มด้วยการวางแผนการทำงานของทีมงานก่อนเสมอ โดยให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย การวางแผนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ของทีมให้ชัดเจน
2. กำหนดเป้าหมาย (Goal) ของทีมให้ชัดเจน สามารถวัดได้
3. กำหนดภารกิจ (Mission) ของทีมว่ามีอะไรบ้าง
4. กำหนดขั้นตอนวิธีทำงาน (Method) ว่าทำอย่างไร
5. แจ้งให้สมาชิกทุกคนในทีมงานทราบ

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติ (Do)

เมื่อวางแผนแล้วให้ทีมงานนำแผนมาปฏิบัติ ในขั้นนี้ทีมงานควรปฏิบัติตามดังนี้

1. ศึกษาเป้าหมาย วิธีทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ ถ้าไม่สามารถทำได้ต้องสอนหรือฝึกอบรมให้ก่อน
2. การมอบหมายงานให้ยึดหลักความสามารถและใช้คนให้ตรงกับงาน แต่ถ้าช่วยกันทำงานทั้งทีมก็จะดีกว่า
3. ลงมือทำตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน
4. เก็บข้อมูลต่างๆ ในการทำงาน โดยเฉพาะข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบ (Check)

การตรวจสอบการทำงานและผลของการทำงาน ควรตรวจสอบเป็นระยะแล้วแต่ลักษณะของงาน อาจตรวจสอบทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน หรือทุกๆ 3 เดือน เพื่อหาข้อบกพร่องและปัญหาต่างๆ การตรวจสอบควรทำดังนี้

1. ตรวจสอบผลงานว่าได้ปริมาณตามที่กำหนดไว้ในแผนหรือไม่
2. วัดและดูค่าที่วัดว่าตรงตามมาตรฐานหรือไม่
3. ตรวจสอบลักษณะจำเพาะเชิงคุณภาพ
- 4) ตรวจสอบวิธีปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่

ขั้นที่ 4 แก้ไขแล้วปฏิบัติ (Act)

เมื่อตรวจสอบพบข้อบกพร่องให้แก้ไขแล้วนำไปปฏิบัติตามที่ได้แก้ไขแล้ว ในขั้นตอนการแก้ไขควรปฏิบัติดังนี้

1. ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายต้องแก้ที่ต้นเหตุ
2. ถ้าพบความผิดปกติใดๆ ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกันเพื่อมิให้ความผิดนั้นเกิดขึ้นซ้ำอีก
3. พัฒนาหรือปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีขึ้น

เมื่อวัฏจักรเดมิงหมุนไปหลายๆ รอบแล้ว การทำงานจะมีประสิทธิภาพที่แน่นอนสามารถกำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อยึดถือเป็นหลักปฏิบัติของทีมได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 301) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมิได้ประกันในผลงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ผู้บริหารควรใช้ความพยายามในการสร้างทีมงานโดยผ่านกระบวนการพัฒนาเพื่อให้เป็นทีมงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องเข้าใจกระบวนการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ Tuckman (1965) (Tuckman Five-Stage Theory of Team Development) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นการสร้างทีมขึ้นมา (Forming) การสร้างทีมขึ้นมาใหม่เพื่อทำงานใดงานหนึ่ง ทีมใหม่นี้มีภารกิจที่จะต้องกระทำร่วมกันระหว่างสมาชิก มีอำนาจหน้าที่ในการทำงานให้สำเร็จ
2. ขั้นการระดมความคิด (Storming) หมายถึง ขั้นที่สองที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความขัดแย้งและสมาชิกในทีมตกลงกันไม่ได้ สมาชิกต่างก็แสดงบทบาทของตนเอง ผู้บริหารมีหน้าที่ส่งเสริมให้ทีมงานระดมความคิดจนกระทั่งได้ข้อยุติข้อตกลงเดียวกัน
3. ขั้นการสร้างบรรทัดฐาน (Norming) หมายถึง บรรทัดฐานในการทำงานที่สมาชิกกำหนดขึ้น เช่น บรรทัดฐานในด้านบทบาทการทำงาน บรรทัดฐานในด้านการปฏิบัติ
4. ขั้นการทำงาน (Performing) ขั้นตอนที่เน้นที่การทำงานร่วมกันและแก้ปัญหา ร่วมกัน มีการเสริมแรงและจูงใจในการทำงาน

5. ขั้นการแยกกลุ่ม (Adjourning) หมายถึง เป็นการวางช่องทางการปฏิบัติงาน กลุ่มจะเตรียมตัวสำหรับการขยายตัว มีความสนใจที่จะตอบสนองสมาชิกของกลุ่ม บางคนอาจต้องสูญเสียความสัมพันธ์อันดีจากกลุ่มสำหรับกลุ่มชั่วคราวเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายแล้วก็จะเข้าสู่ขั้นการสลายกลุ่ม โดยอาจจะมีการรวมกลุ่มกันใหม่ภายหลัง ถ้ามีความต้องการ

การทำความเข้าใจขั้นตอนการสร้างทีมงานจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจว่าจะสร้างทีมงานอย่างไร และสามารถสร้างทีมงานที่มีวิฤติภาวะ มีผลงานได้เป็นอย่างดี

วูดคอค (Woodcock, 1989: 75-78) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (The building of effective teamwork) ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดี คือ 1) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน 2) ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 3) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 4) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 5) กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม 6) การตรวจสอบผลงานและวิธีการทำงาน และ 7) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

นำชัย เลวลีย์ (2549: 4-5) กล่าวว่า ขั้นตอนการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 9 ประการ ดังนี้ 1) ความกระจ่างชัดในวัตถุประสงค์ และเห็นด้วยกับเป้าหมาย (Clear Objective and Agreed Goals) สมาชิกทุกคนของทีมจะต้องมีความเข้าใจเป้าหมายอย่างเด่นชัดและเต็มใจที่จะผูกพัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การเปิดเผยและการเผชิญหน้ากัน (Openness and Confrontation) สมาชิกในทีมงานมีความสัมพันธ์อย่างเปิดเผยซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา กล่าวเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน 3) การสนับสนุนและการจริงใจต่อกัน (Support and Trust) สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของผู้อื่น และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ 4) ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-Operation and Conflict) สมาชิกในทีมงานอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จไปด้วยดี จะมีการประสานประโยชน์ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด และเป็นลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม อย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งอาจมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในทีม ก็จะเป็นในทางสร้างสรรค์ 5) การปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound Procedure) สมาชิกในทีมจะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลักและการตัดสินใจจากข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน มีการพูด การเขียน และการทำงานในสิ่งที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา จะทำให้มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้ 6) ภาวะที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) หัวหน้าทีม

จะต้องมีบทบาทผู้นำที่ดีเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติทุกอย่างไม่ผูกขาดเป็นผู้นำคนเดียวของกลุ่มแต่ภาวะผู้นำจะกระจายไปทั่วกลุ่ม ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม 7) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) ทีมงานจะต้องใช้เวลาในการประเมินพฤติกรรม และเรียนรู้ถึงการผิดพลาดในการทำงานของกลุ่ม ซึ่งจะทบทวนอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน อาจทบทวนระหว่างการทำงานหรือหลังจากทำงานเสร็จแล้ว 8) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) สมาชิกในกลุ่มจะได้รับการพัฒนาอย่างมีแผนตามความชำนาญของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 9) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Intergroup Relations) นอกเหนือจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มแล้วจะต้องให้กลุ่มอื่นเข้าใจและยอมรับตลอดจนยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็นด้วยความเข้าใจ และปราศจากการแข่งขัน

สินารถ ศิริจันทพันธ์ (2551: 59) กล่าวว่า การพัฒนาทีมนั้นมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวางแผนทีมงาน การวางแผนทีมงานที่ดีจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมาย และแนวทางสู่จุดหมายนั้นๆ โดยหาคำตอบให้กับตัวเองว่าต้องการอะไร ต้องการมากน้อยเพียงใด ต้องการเมื่อใด จะได้มาอย่างไร และใครเป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้นการวางแผนที่ดี จึงต้องศึกษาถึงสภาพการณ์ภายในองค์กร อันได้แก่ โครงสร้างองค์กร ปริมาณและคุณภาพของบุคลากร กระบวนการทำงาน ฯลฯ รวมถึงสภาพภายนอกองค์กร เช่น เหตุการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจสภาพสังคม การพัฒนาเทคโนโลยี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์การทำงานของทีมงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- 2) การจัดโครงสร้างของทีมงาน โดยระบุงิจกรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน รวมถึงการแบ่งหน้าที่ และประสานงานภายในอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) เลือกบุคลากรเข้าร่วมทีม ทั้งนี้ผู้บริหารควรคำนึงถึงคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมของบุคลากร โดยพิจารณาจากลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบต่องานนั้นๆ และถ้าผู้บริหารต้องการให้ทีมมีความแข็งแกร่ง ก็ต้องดึงเอาคนที่มีความแตกต่างกัน มีจุดแข็งเฉพาะตัวที่ต่างกันเพราะคนแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ ความถนัดและพรสวรรค์ที่ต่างกันไป หากผู้บริหารสามารถนำคนเหล่านี้มาทำงานร่วมกัน เท่ากับเป็นการสกัดเอาสิ่งที่ดีที่สุดของแต่ละคนมาใช้ เพื่อเสริมซึ่งกันและกัน เช่น การจัดทีมเฉพาะกิจ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของสินค้าชนิดใหม่ โดยบุคลากรที่เข้าร่วมนั้นควรจะต้องเลือกตัวแทนจากทุกฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ฝ่ายการผลิตสินค้า มีความโดดเด่นสร้างสรรค์คิดค้นผลิตภัณฑ์ ฝ่ายการตลาดมีความเชี่ยวชาญทางด้านวิจัยผู้บริโภค ฝ่ายกระจายสินค้าเองก็รู้ซึ่งถึงช่องทางการจัดจำหน่าย รวมถึงฝ่ายการเงินจะสามารถวิเคราะห์ผลกำไรขาดทุน เป็นต้น
- 4) การควบคุม

และติดตามผลการควบคุมการปฏิบัติงาน ควรกำหนดในช่วงของการวางแผน เพื่อรวบรวมข้อมูลและติดตามความคืบหน้าของการทำงาน การติดตามผลงานอาจใช้วิธีกำหนดตารางเวลาการทำงานที่ชัดเจน แล้วตรวจสอบกับผลงานที่ได้ การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ มีข้อดี คือ ผู้บริหารสามารถช่วยปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่ หากการดำเนินงานของทีมผิดพลาดไป รวมถึงผู้บริหารสามารถกำหนดระยะเวลาที่จะเสร็จได้อย่างคร่าวๆ และ 5) การประเมินผล เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ตัดสินว่า การทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว โดยอาจพิจารณาจากการทำงานของทีมงานในภายหลัง 6 เดือนว่าทีมงานสามารถทำได้ดีในเรื่องใดบ้าง และสิ่งใดยังเป็นจุดด้อยอยู่ ผลการทำงานของแต่ละคนน่าพอใจมากน้อยเพียงใด การประเมินผลที่ดีนั้น ควรกระทำอย่างตรงไปตรงมา เพื่อประโยชน์สูงสุดในการวิเคราะห์ และหาหนทางปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่อไป

สมคิด บางโม (2557: 244-245) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็งประกอบด้วย หลักการ 8 ประการ ดังนี้ 1) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก การสร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้น อาจทำได้ 3 ประการ ดังนี้ (1) หมั่นประชุมหรือปรึกษาหารือกันบ่อยๆ (2) มีกิจกรรมร่วมกัน บางโอกาส และ (3) มีสัญลักษณ์ของทีม 2) ให้ผลประโยชน์อย่างยุติธรรม หรือให้ผลประโยชน์ต่อสมาชิกมุ่งหวัง 3) ยกย่องหรือเชิดชูเกียรติเมื่อมีโอกาส 4) การสื่อสารภายในกลุ่มต้องรวดเร็ว ถูกต้องทั่วถึง มีข้อมูลอะไรที่สมาชิกควรทราบต้องสื่อให้รู้ทั่วกันและตรงกัน 5) เมื่อมีความขัดแย้งภายในทีมงานต้องรีบแก้ไขทันที เช่น ความขัดแย้งส่วนตัว หากปล่อยให้ความขัดแย้งดำรงอยู่ เป็นเวลานานจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เกิดความไม่ไว้วางใจกัน ความร่วมมือกันทำงานจะหายไป 6) พัฒนาความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่อง โดยการประชุมสอนงานให้ร่วมงานอบรมสัมมนาตามความต้องการ ส่งไปศึกษาดูงาน ประชุมขณะทำงาน 7) ให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนอย่างมีเหตุผล หาข้อสรุปความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันอย่างชาญฉลาด และ 8) นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานได้

ปีเตอร์ (Peter, 1975: 90-92) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาทีมงานพอสรุปได้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน เป็นบันไดขั้นแรกที่น่าไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ เพราะสมาชิกต่างก็มีความเชื่อมั่นและเชื่อใจในเพื่อนร่วมทีม 2) การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย เป็นการเปิดโอกาสในการประสานความรู้สึกและ ประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกพูดคุยกันอย่างเปิดเผย ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน 3) การปรึกษาหารือกัน เป็นการ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย โดยนำปัญหาหรือ ข้อขัดแย้งมาแจกแจง วิเคราะห์และร่วมกันพิจารณา สมาชิกแต่ละคนจะเปิดใจแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ทุกคนเปิดเผยและไว้วางใจกันได้ โดยปัญหาที่แท้จริงในการทำงานของทีมงานนั้นจะอยู่ที่ผลงานที่ ต้องทำงานให้สำเร็จตามที่ทีมงานต้องการ 4) การสร้างความร่วมมือ โดยให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมตามขอบเขต และบทบาทที่เหมาะสมของแต่ละคน เพราะกระบวนการทำงานในทีม จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการช่วยกันคิดอย่างสร้างสรรค์ และ 5) การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหารต้องติดตามเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ โดยอาจทำได้โดยการให้รางวัล ยกย่อง ทีมที่ประสบผลสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง เปิดโอกาสให้ทีมงานนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ตลอดจนต้อง เสริมความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานแก่ทีมงาน เพื่อให้ทีมงานมีการตื่นตัว มีความพร้อมใน การทำงานและเผชิญกับความท้าทายของปัญหาใหม่ๆ

วูดคอค, และฟรานซิส (Woodcock, & Francis, 1994: 12) กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพและจะนำประโยชน์มาสู่องค์กร 8 ประการ ดังนี้ 1) สมาชิกทีมแต่ละคนปฏิบัติงานในกลุ่มที่ทุกคนยอมรับความสามารถของกันและกัน และภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ขององค์กร 2) หัวหน้าทีมมอบอำนาจ และให้โอกาสแก่สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มความสามารถ 3) สมาชิกได้รับการส่งเสริมให้ทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีที่สุด 4) ความหลากหลายด้าน ความรู้ ความเชี่ยวชาญของทีมงานช่วยให้แก้ปัญหาให้ลุล่วงด้วยดี 5) ประสบการณ์และบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของสมาชิก ทำให้กระบวนการตัดสินใจมีคุณภาพดีขึ้น 6) ช่วยลดต้นทุนด้านการบริหารและจัดอุปสรรคด้านการสื่อสารของสมาชิก 7) เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ และ 8) สร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกันและมีความผูกพันทางใจต่อทีม การทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และนำประโยชน์มาสู่องค์กร มีหลากหลายทฤษฎี หลายแนวทาง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้บูรณาการได้เป็น 4 ชั้น ประกอบด้วย ชั้นการสร้างทีมงานวิชาการ ชั้นการระดมความคิด ชั้นการกำหนดบรรทัดฐาน และชั้นการปฏิบัติงาน

2.2.6 บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาทีมงาน

สุนันทา เลานันท์ (2550: 5-6) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาทีมงาน 9 ประการ ดังนี้ 1) ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear sense of Purpose) ในการทำงานนั้นจะต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์นั้น

(Share Vision) เพื่อจะได้เห็นภาพในอนาคตขององค์กรไปพร้อมๆ กับผู้บริหาร โดยผู้บริหาร องค์กรเป็นผู้จุดประกาย เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมและให้ประโยชน์สูงสุดให้ องค์กร 2) พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในทีมงานเพื่อให้ได้รับรู้จุดมุ่งหมาย ของงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร การมีส่วนร่วมได้แก่ การได้เข้ารับฟัง การแสดงความคิดเห็น หรืออภิปราย 3) การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Team Climate) เพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างเรียบง่าย อบอุ่น สบายใจในการทำงาน โดยสมาชิกช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น การแนะนำ ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกัน การสนับสนุนกันด้วยการช่วยจัดหาอุปกรณ์สิ่งของที่ จำเป็นเพื่อสะดวกใช้ในการทำงาน 4) การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดง ความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง สนใจในเรื่องที่สมาชิก ต้องการให้รับรู้ แสดงความเอาใจใส่ต่อคำขอร้อง 5) แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ (Civilized Disagreement) การไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ปกติที่มักเกิดขึ้นในทีมงาน เป็นภาพสะท้อนให้เห็น บรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระทางความคิด ความคิดเห็นที่แตกต่างมักมีประโยชน์เสมอ ถ้าการ แสดงความคิดเห็นนั้นไม่ได้บั่นทอนความรู้สึกของสมาชิกผู้อื่นให้ดูเหมือนกับถูกตำหนิ การแสดงความคิดเห็นที่ดียอมนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด 6) การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานด้วยการเปิดเผย มีความจริงใจ ต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมงานควรมีการกระตุ้นให้ เกิดการสื่อสารกัน 7) การรับรู้บทบาทและหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน (Clear Roles and Work Assignments) มีการระบุภาระงาน และข้อกำหนดในการทำงาน พร้อมกับมีการกำหนดบทบาทและ ความคาดหวังต่องานที่มอบหมาย 8) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) จากการทำงานเป็นทีม นั้นได้เป็นการนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมด้วย เพื่อ ช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้ เช่น การริเริ่ม ให้ข้อมูล แสวงหาข้อมูล ให้ความกระจ่าง การสรุป การทดสอบวิเคราะห์ความคิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การผสมผสาน ความคิดเพื่อแสวงหาจุดร่วม สอบถามตรวจสอบในการตัดสินใจ การสนับสนุน และการ ประนีประนอม และ 9) เครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations) สมาชิกทุกคนมี ช่วยกันแสวงหาความร่วมมือจากภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ใช้บริการ และผู้อุปถัมภ์รายการ กลุ่ม บุคคลภายนอกจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงประเมินการปฏิบัติงานของทีมงาน ความสัมพันธ์

ภายนอกเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นและมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานของทีม ความสัมพันธ์ที่สร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันของสมาชิกที่อยู่ในหน่วยงานต่างกันอาจทำให้ได้รับความช่วยเหลือด้านต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของทีม

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549: 74-77) กล่าวว่า บทบาทในการพัฒนาทีมงานประกอบด้วยบทบาท 8 ประการ ดังนี้ 1) แสดงตนเองอย่างเป็นธรรมชาติ อย่าสร้างภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง 2) รู้จักตนเอง ผู้นำที่ดีต้องพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง โดยยอมรับว่าไม่มีใครเก่งไปเสียทุกอย่าง และต้องรู้จักใช้คนที่มีความรู้ความสามารถทำงานแทน 3) กำหนดบทบาทของตนในฐานะผู้นำเพื่อสมาชิกจะได้รับทราบ ว่า เรื่องใดที่หัวหน้าทีมต้องเป็นผู้ตัดสินใจ และขอบเขตการตัดสินใจของตนมีแค่ไหน 4) กำหนดแบบแผนปฏิบัติของทีม หัวหน้าทีมจะเป็นผู้กำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ ระบบงานของทีม และเป็นตัวอย่างให้กับสมาชิกของทีม 5) เป็นคนเปิดเผย จริงใจ และโปร่งใส โดยหัวหน้าทีมต้องเปิดเผยความคิดและสื่อสารแผนงานที่ต้องการจะทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความเข้าใจร่วมกันและสามารถนำไปปฏิบัติได้ตามที่ต้องการ 6) ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์แก่สมาชิกในทีม ผู้นำต้องทำการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับลูกทีมอย่างเปิดเผยและให้เกียรติกัน 7) การประเมินผลงานและให้รางวัลอย่างเหมาะสม ซึ่งจะต้องทำด้วยความเท่าเทียมกันเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาตามความรู้ ความสามารถและผลงาน และ 8) ปฏิบัติตัวให้คงเส้นคงวา มีหลักการในการทำงาน มิใช่เพียงตัดสินใจตามสถานการณ์ตามกระแสหรือตามอารมณ์เพียงอย่างเดียว

สุรีพร พึ่งพุททคุณ (2549: 124-160) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาทีมงาน มี 6 ประการ ดังนี้ 1) ผู้นำทีม ในฐานะที่เป็นผู้ริเริ่ม เป็นต้นแบบของสมาชิก ในฐานะของนักเจรจา เป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการของทีม 2) การสนับสนุนให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม 3) การป้องกันการคิดค้อยตามกันเป็นกลุ่ม 4) การบริหารจัดการความคิดสร้างสรรค์ของทีม 5) การบริหารการคิดนอกกรอบและการคิดในกรอบเดิม และ 6) การบริหารจัดการความขัดแย้ง ประกอบด้วย 3 ประการ คือ (1) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เสี่ยงต่อการเกิดความขัดแย้ง (2) การสนับสนุนเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการแสดงความคิดเห็น และ (3) หาข้อยุติในการหารือด้วยการเข้าสู่ประเด็น มี 5 วิธี คือ (3.1) สมาชิกต้องทำอะไรกันบ้างในการบริหารทีมงาน (3.2) ผู้นำจะต้องเป็นตัวแบบที่ดีให้กับสมาชิก (3.3) ส่งเสริมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (3.4) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการคิดนอกกรอบ เพื่อให้

ได้แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน และ(3.5) ให้ความสำคัญผู้นำที่จะต้องป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น

สมคิด บางโม (2557: 240-241) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาทีมงาน ประกอบด้วย 9 ประการ ดังนี้ 1) รู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงานอย่างชัดเจน 2) ยอมรับความสามารถและให้เกียรติสมาชิกทุกคน 3) จัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบ และทรัพยากรให้แก่สมาชิกทุกคนอย่างเหมาะสม 4) ติดตามและอำนวยความสะดวกในการทำงานของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ 5) เป็นผู้นำที่ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก 6) เอาใจใส่สมาชิกอย่างทั่วถึง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 7) เป็นผู้จัดความขัดแย้งภายในทีมงาน เมื่อทีมงานเกิดความขัดแย้งต้องรีบจัดความขัดแย้งทันที 8) ประเมินผลงานของสมาชิกด้วยความเป็นธรรม สามารถเป็นกระจกสะท้อนภาพการทำงานของสมาชิกได้ และ 9) พัฒนาทีมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาทีมงาน ประกอบด้วย 1) รู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงานอย่างชัดเจน 2) ยอมรับความสามารถและให้เกียรติสมาชิกทุกคน 3) จัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบ และทรัพยากรให้แก่สมาชิกทุกคนอย่างเหมาะสม 4) ติดตามและอำนวยความสะดวกในการทำงานของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ 5) เป็นผู้นำที่ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก 6) เอาใจใส่สมาชิกอย่างทั่วถึง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 7) เป็นผู้จัดความขัดแย้งภายในทีมงาน เมื่อทีมงานเกิดความขัดแย้งต้องรีบจัดความขัดแย้งทันที 8) ประเมินผลงานของสมาชิกด้วยความเป็นธรรม สามารถเป็นกระจกสะท้อนภาพการทำงานของสมาชิกได้ และ 9) พัฒนาทีมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน

2.3.1 ความหมายของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554 : 6) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้เรียนโดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 4) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านความสามารถ และทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2554 : 10) คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถตามเป้าหมายของหลักสูตร คือเป็นคนเก่ง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง และเป็นคนดี ผู้เรียนมีทักษะทางสังคมที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข

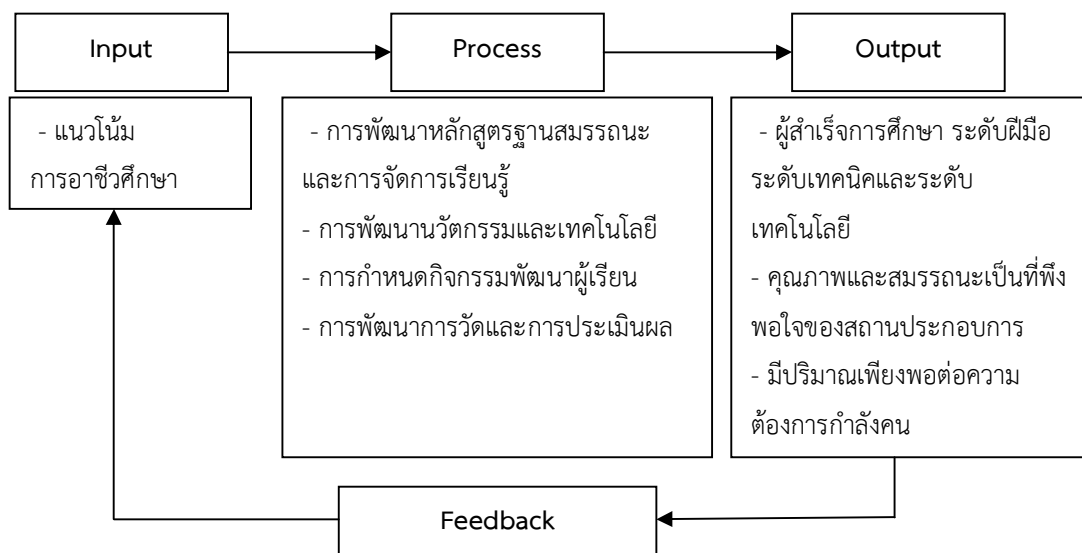
วิจารณ์ พานิช (2555: 19-20) กล่าวว่า ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ คือ 3R x 7C 3R ได้แก่ Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) 7C ได้แก่ Critical thinking & problem solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity & innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่าง วัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, information & media literacy (ทักษะด้าน การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing & ICT literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร) Career & learning skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

จิรวัดน์ โคตรสมบัติ (2556) กล่าวถึงสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 3) ความสามารถในการคิด 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 5) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

สรุปคุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ ที่มีความครอบคลุมในด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง และเป็นคนดี ผู้เรียนมีทักษะทางสังคมที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

2.3.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา

อนันท์ งามสะอาด (2553) ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาไว้ว่า หากพิจารณาถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา ในเชิงระบบสามารถแสดง ดังแสดงในรูปที่ 3



รูปที่ 3 แสดงรูปแบบเชิงระบบในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน
(ที่มา : อนันท์ งามสะอาด, 2553)

จากรูปที่ 3 แสดงรูปแบบเชิงระบบในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

1. ปัจจัย (Input) ได้แก่ แนวโน้มการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย การปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สอง (2552 – 2561) พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 และภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
2. กระบวนการ (Process) ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี การกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาการวัดและการประเมินผล
3. ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี มีคุณภาพและสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจของสถานประกอบการ และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการกำลังคน

จากรูปแบบเชิงระบบในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

แนวโน้มการอาชีวศึกษา

1. การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (2552 – 2561) ให้ความสำคัญกับการปรับคุณภาพ ค่านิยม และมาตรฐานการอาชีวศึกษา เนื่องจากการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตและ

พัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ไปทำงานในสถานประกอบการ และประกอบอาชีพอิสระ

2. พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบ ดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาการวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2.2 การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

2.3 การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลโดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

3. ภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีภารกิจในการผลิตกำลังคนระดับช่างฝีมือ ระดับช่างเทคนิค และระดับเทคโนโลยี โดยเน้นให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi Skill) เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมฐานความรู้ (Social Knowledge Based) เพื่อการพัฒนาประเทศ ตระหนักในความสำคัญของการสร้างคุณภาพ โอกาส ความร่วมมือ และขับเคลื่อนให้การอาชีวศึกษามีความพร้อมรองรับการเปิดเสรีทางการศึกษา พ.ศ.2558 มุ่งเน้นการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาทั้งปริมาณ และคุณภาพ มีสมรรถนะทักษะฝีมือ เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนด้านอาชีวศึกษาทั้งในระดับพื้นที่ ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ เน้นการศึกษาในระบบ นอกระบบ การศึกษาระบบทวิภาคี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการ ตอบสนองความต้องการกำลังคนในประเภทวิชา

อุตสาหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม / บริหารธุรกิจ ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรม ประเภทวิชาเกษตรกรรม ประเภทวิชาประมง ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ประเภทวิชา อุตสาหกรรมสิ่งทอและประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีรูปแบบเชิงระบบในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน

การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้

หลักสูตรการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546)
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546
3. หลักสูตรระยะสั้น พุทธศักราช 2551

เมื่อพิจารณาแนวโน้มสภาพตลาดแรงงานในปัจจุบัน จำนวนแรงงานอาชีวศึกษามีความขาดแคลน และไม่ตรงสาขา ในแต่ละอุตสาหกรรม ในภาพรวมทั้งประเทศควรพิจารณา ดังนี้

เนื่องจากหลักสูตร ไม่สอดคล้องสภาพความต้องการแรงงานตามสาขาวิชา สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรดำเนินการจัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สังคม และสถานประกอบการ โดยจัดทำความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของแต่ละอาชีพ โดยเชิญตัวแทนผู้เชี่ยวชาญในอาชีพแต่ละกลุ่มอาชีพและครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญสาขาอาชีพมาร่วมดำเนินการ ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการสอดคล้องกับงานอาชีพที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ง่าย สอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก

การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ เทคโนโลยีการบริหารจัดการการอาชีวศึกษา ควรพิจารณา ดังนี้

1. ใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (พ.ศ. 2553-2556)
2. สนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาทั้งการเรียนการสอน การฝึกอบรมและการบริหารจัดการ อาทิ การจัดหาและพัฒนาระบบ Virtual Classroom การจัดการระบบ Learning System Management : LMS โดยการจัดการเรียนการสอน Cyber Community ผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต จัดการเรียนการสอน e-Learning การเรียนการสอนบนเว็บ (WBI) การฝึกอบรมบน

เว็บ (WBT) การส่งเสริมการเรียนรู้การสอนบนโทรศัพท์ เคลื่อนที่ การจัดตั้งห้องปฏิบัติการ Cyber ปลายทางในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้เครือข่าย จัดหาและพัฒนา สื่อ ICT เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ครอบคลุมสาขาวิชาชีพหลัก และหลักสูตรแกนวิชาชีพ รวมทั้งวิชาเลือก จัดหาและพัฒนาเพื่อ เผยแพร่ความรู้ e-Book, e-Library, Self Access Learning, Internet Mobile, e-Office, VDO Conference และ Social Media

3. พัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาเพื่อการแข่งขันของประเทศ จัดหาและพัฒนา เครื่องมือ อุปกรณ์ และชุดฝึกทันสมัยในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ จัดหาและพัฒนาห้องเรียนจำลองและห้องปฏิบัติการทันสมัย จัดหาครุภัณฑ์ยานพาหนะสนับสนุนการ จัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และการส่งเสริม การพัฒนาอาชีพแก่ประชาชนในท้องถิ่น พัฒนา สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศเฉพาะทาง เพื่อสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พัฒนา ระบบบริหารจัดการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม และเน้นหลักการบูรณาการ

4. พัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีวิชาชีพเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาขีดความสามารถ ด้านการวิจัยและพัฒนา การสร้างสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านวิชาชีพเพื่อ ส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมความเป็นเลิศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และองค์ความรู้ นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพ และประเทศชาติ

การกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Smart & Smile) มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและสังคม ควรพิจารณา ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้เรียนอาชีวศึกษา

1.1 Smart ได้แก่

1.1.1 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาชีพ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

1.1.2 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตใน

สังคมปัจจุบัน ได้แก่ มีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ มีความสนใจด้านวัฒนธรรมไทยหรือศิลปะ และวรรณกรรม มีความสามารถในการเล่นกีฬา มีความรู้พื้นฐานภาษาต่างประเทศ มีความรู้ ทักษะ ด้านกระบวนการคิด และกระบวนการกลุ่ม

1.1.3 มีความรู้ความสามารถในการจัดการ

1.2 Smile ได้แก่

1.2.1 เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงตนอยู่ในทุกสังคมที่ดีได้อย่าง
เต็มภาคภูมิ

1.2.2 มีเอกลักษณ์ความเป็นคนไทย

1.2.3 มีค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคม ได้แก่ รับผิดชอบ มีวินัย มีน้ำใจ มี
มนุษยสัมพันธ์ มีจิตสาธารณะ นิยมประชาธิปไตย การทำงานเป็นทีม จงรักภักดีต่อองค์กร

1.2.4 ดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงฯ

2. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา ควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้ กิจกรรมนอก
หลักสูตร (Extra Curricular Activities) กิจกรรมร่วมหลักสูตร (Co – Curricular Activities)
กิจกรรมกึ่งหลักสูตร (Semi Curricular Activities) กิจกรรมพิเศษ (Extra Activities) กิจกรรม
สถานศึกษา (School Activities) กิจกรรมกลุ่ม (Group Activities) กิจกรรมริเริ่ม (Initiate
Activities) กิจกรรมครูและนักเรียน (Teacher – Student Activities) กิจกรรมชีวิตในสถานศึกษา
(School – Life Activities) กิจกรรมพัฒนา (Developmental Activities) กิจกรรมสถานศึกษาเชิง
สร้างสรรค์ (Creative School Activities) กิจกรรมไม่เป็นทางการ (Informal Activities)

3. แนวทางดำเนินการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

แนวทางการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาควรพิจารณา ดังนี้

3.1 กิจกรรมพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาและการเรียนรู้ด้านวิชาชีพตลอดชีวิต
พัฒนามาตรฐานอาชีพ พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะหลักสูตรวิชาชีพเฉพาะทาง หลักสูตรวิชาชีพทั้ง
ในและนอกระบบให้มีความหลากหลาย เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและการพัฒนาคุณภาพ
อาชีวศึกษาปมเพาะให้ผู้เรียนเฝ้าหาความรู้ มีค่านิยมใ้มุ่งสู่การเรียนรู้อาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้น เสริมสร้าง
ให้มีสมรรถนะ ด้านการสื่อสาร ภาษา IT การคิดวิเคราะห์ ทักษะอาชีพ รองรับการแข่งขันด้าน
เศรษฐกิจของประเทศ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ (Public Mind) และวุฒิภาวะทางอารมณ์

3.2 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ สร้างระบบการเรียนรู้
อาชีวศึกษาส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้วิชาชีพตลอดชีวิต วัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการมีงาน
ทำ การสร้างผู้ประกอบการใหม่ให้สอดคล้องกับภูมิสังคมอาชีพ

3.3 กิจกรรมสร้างเครือข่ายชุมชนความรู้ด้านวิชาชีพ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ
ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิชาชีพในชุมชน ร่วมกับ สถานประกอบการ ชุมชน องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น บ้าน สถาบันศาสนา สถาบันทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

การพัฒนาการวัดและประเมินผล

แนวทางการวัดและประเมินผลผู้เรียนอาชีวศึกษา ควรพิจารณา ดังนี้

ควรใช้รูปแบบการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยประเมินตามสมรรถนะงาน สมรรถนะรายวิชา และสมรรถนะผู้เรียน ที่กำหนดในหลักสูตรฐานสมรรถนะ และใช้ข้อสอบ V- net (Vocational National Education Test) ซึ่งเป็นการทดสอบวัดความรู้มาตรฐานทางวิชาการ และวิชาชีพตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2545 ปรับปรุง พ.ศ. 2546 โดยใช้คุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification) เป็นฐานเปรียบเทียบในการวัดและประเมิน

ความคาดหวัง (Expectations)

กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา โดยการสร้างคุณภาพ โอกาส และความร่วมมือ จะส่งผลให้เกิด ผลผลิต (Output) ได้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี มีคุณภาพและสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจของสถานประกอบการ และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดสังคมแห่งปัญญา (Wisdom Society) สร้างความมั่นคงมั่งคั่งในสังคมอุดมปัญญาสนับสนุนสถานศึกษาให้ผลิตกำลังคน ที่เพียงพอเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งของชุมชนจากการพัฒนาอาชีพตามภูมิสังคมอาชีพ เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

โดยสรุป กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดของ อนันท์งามสะอาด ซึ่งนำเสนอไว้ในรูปแบบเชิงระบบในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ประกอบด้วย 1) ปัจจัย (Input) ได้แก่ แนวโน้มการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย การปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สอง (2552 – 2561) พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 และภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษา 2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี การกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาการวัดและการประเมินผล 3) ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี มีคุณภาพและสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจของสถานประกอบการ และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการกำลังคน และความคาดหวัง (Expectations) ที่จะเกิดขึ้นคือ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี มีคุณภาพและสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจของสถานประกอบการ และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการกำลังคน

2.3.3 ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 รวม 10 ยุทธศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

โดยมีเป้าหมาย 1) ให้คนไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมเพิ่มขึ้น 2) คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้นและ 3) คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ด้วยการส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย จิตสาธารณะ รวมทั้งเร่งสร้างสภาพแวดล้อมภายในและโดยรอบสถานศึกษาให้ปลอดจากอบายมุขอย่างจริงจัง พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ด้วยการส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทักษะทางสมองและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม พัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้น ให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น และยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

โดยมีเป้าหมาย เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ ด้วยการเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ ทั้งในด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การได้รับขยายการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และสวัสดิการ (Welfare) ที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ โดยขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ถูกจำกัดศักยภาพจากสภาพครอบครัว พื้นที่ และสภาพร่างกาย การดูแลนักเรียนยากจนที่อาศัยในพื้นที่ห่างไกลที่ครอบคลุมตั้งแต่การสร้างรายได้ของครัวเรือน การสนับสนุนค่าเดินทางไปยังสถานศึกษา การให้ทุนการศึกษาต่อ

ระดับสูง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดนักเรียนออกจากโรงเรียนกลางคัน รวมถึงสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในพื้นที่ห่างไกล

3. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

โดยมีเป้าหมายเพื่อ ปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ และประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการศึกษาและ การประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น โดยการรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ด้วยการสร้างจิตสำนึกของคนในชาติให้มีความหวงแหน และธำรงรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยปลูกฝังและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ และป้องกัน แก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกระบวนการสันติสุขแนวทางสันติวิธี และกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ บนพื้นฐานความแตกต่างทางลักษณะและชาติพันธุ์ เพื่อขจัดความขัดแย้ง ลดความรุนแรงตามแนวทาง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

4. ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

โดยมีเป้าหมายเพื่อ ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ การเพิ่มคะแนนดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันให้อยู่สูงกว่าร้อยละ 50 เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ด้วยการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า สามารถให้บริการประชาชนในรูปแบบทางเลือกที่หลากหลายและมีคุณภาพ ข้าราชการมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ องค์กรมีสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย ราชการบริหารส่วนกลาง มีขนาดเล็กกลาง และราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีขนาดที่เหมาะสมกับพื้นที่ รับผิดชอบ และป้องกัน ปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม รวมทั้งสร้างความเข้มแข็ง เป็นภูมิคุ้มกันของสังคมไทยให้ครอบคลุมภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน พร้อมทั้งเพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยมต่อต้านการทุจริต

สรุป ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 รวม 10 ยุทธศาสตร์ซึ่งเกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการ

พัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

2.3.4 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้เป็นอีกวิธีหนึ่งที่น่ามาใช้แล้วเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมและได้รับการยอมรับในวงการศึกษาอย่างกว้างขวาง สภาพพหุวัฒนธรรม (2555, 1-13) กล่าวว่า ในอดีตการจัดการศึกษาเราใช้หลักสูตรประเภทที่เน้นเนื้อหาเป็นฐาน (Content Based Curriculum) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่เน้นเนื้อหาวิชาเป็นหลัก ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนจึงเป็นในลักษณะการเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้จากครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียนเป็นหลัก การเรียนรู้ของผู้เรียนจึงเน้นการฟังบรรยายจากครู (Passive Learning) หรือบางคนอาจเรียกว่า การเรียนรู้แบบผู้รับ หรือแบบซึมซับจากสิ่งที่ครูสอนอธิบายนั่นเอง จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2544 จึงมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ จากที่เน้นเนื้อหาเป็นหลักสูตรที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น ที่เรียกว่าหลักสูตรที่ยึดมาตรฐานการเรียนรู้ (Standard Based Curriculum) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่เน้นมาตรฐานหรือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ที่สามารถวัดได้ ด้วยตัวชี้วัดที่กำหนด การจัดการเรียนรู้จึงมีลักษณะที่เน้นทักษะกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตามศักยภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Centered) โดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะหรืออำนวยความสะดวก และกำหนดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสื่อวัฒนธรรมต่าง ๆ ผู้เรียนใช้การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมและสื่อ วัฒนธรรม ได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ (Active Learning) หรือการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น และปัจจุบันหลักสูตร พ.ศ. 2551 ก็ยังคงเป็นหลักสูตรที่เน้นมาตรฐานเช่นเดียวกัน ซึ่งนับว่าเป็นหลักสูตรที่มีความทันสมัยเป็นสากล สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทัดเทียมกับนานาชาติประเทศ

จากรายงานการจัดการศึกษาที่ผ่านมา ๆ มาพบว่า ครูไทยส่วนใหญ่ยังจัดการเรียนรู้ในลักษณะเน้นเนื้อหาความจำ (Passive Learning) มากกว่าการเรียนรู้ที่ผู้เรียนลงมือกระทำด้วยตนเอง (Active Learning) ด้วยเหตุนี้เอง จึงน่าจะเป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลให้การศึกษาไทย ไม่ประสบความสำเร็จด้านคุณภาพของผู้เรียนตามที่หลักสูตรต้องการ ซึ่งถ้าผู้ใช้หลักสูตรไม่เข้าใจหรือไม่สามารถจัดการศึกษาตามที่หลักสูตรกำหนด กล่าวคือ หลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือที่เรียกกันติดปากว่าหลักสูตรใหม่ กิจกรรมการเรียนรู้ควรจะต้องเป็นแบบ Active Learning แต่กลับใช้วิธีการสอนแบบ

Passive Learning จะยิ่งทำให้ผู้เรียนขาดคุณภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากเนื้อหาที่ออกแบบโดยหลักสูตรใหม่นั้น จะมีเพียงเฉพาะหัวข้อเรื่องหลัก ๆ ในลักษณะขององค์ความรู้แบบสรุปเท่านั้นเอง ดังนั้น แนวทางปฏิรูปที่สำคัญจึงต้องหาวิธีการที่ทำให้ผู้เรียนปรับวิธีการเรียน และครูปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร มิฉะนั้นแล้วการสร้างเยาวชนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการคงเกิดขึ้นได้ยาก

กระบวนการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ (Active Learning)

Active Learning คือ กระบวนการเรียนรู้ที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังหรืออ่าน เพียงอย่างเดียว กล่าวคือ เป็นการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ การวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ซึ่งเป็นการสะท้อนความคิดของตนเองให้ปรากฏออกมาได้ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (Co-creators) (มนตรี ศิริจันทร์ชื่น, 2554) และ Active Learning คือ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องหาความหมายและทำความเข้าใจด้วยตนเอง หรือร่วมกันกับเพื่อน เช่น ร่วมสืบค้นหาคำตอบ และสรุปความคิดรวบยอดร่วมกัน หรืออีกนัยหนึ่งคือ การเปลี่ยนผู้เรียนจากการเป็นผู้นั่งฟังอย่างเดียว (Passive) มาเป็นผู้เรียนที่ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนกำหนด (ศักดา ไชกิจภิญโญ, 2548)

ดังนั้น Active Learning จึงเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรคทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นโดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ (Active Learning)

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
 3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
 5. ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
 6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง
 8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด
 9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง
 10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปบทวนของผู้เรียน
- บทบาทของครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวก (The Teacher as Facilitator)**
- ณัชนั้น แก้วชัยเจริญกิจ (2550) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติตามแนวทางของ Active Learning ดังนี้
1. จัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน กิจกรรมต้องสะท้อนความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนและเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน
 2. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน
 3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้
 4. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน
 5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย
 6. วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ทั้งในส่วนของเนื้อหา และกิจกรรม

7. ครูผู้สอนต้องใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียนแบบ Active Learning จึงเป็นบทบาทที่สำคัญของครูผู้สอน กล่าวคือ เป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้สนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะผู้เรียนในด้านการประเมินค่าจากสิ่งที่พบ การเจรจาต่อรอง การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานอย่างอิสระและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้ ซึ่งถ้าผู้สอนได้แสดงบทบาทเหมาะสมจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น หรือกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ตัวอย่างบทบาทของผู้สอนในฐานะผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่ง (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment, 2007) ได้เสนอบทบาทของครูไว้ดังนี้

1. เป็นผู้รับฟังที่ดี (Neutral Facilitator) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างอิสระ โดยครูเป็นผู้รับฟังและไม่แสดงความคิดเห็น
2. แสดงความเห็นแย้ง (Devil's Advocate) เป็นเทคนิคที่ครูให้ความเห็นในเชิงคัดค้าน (เป็นเหตุผลลทกหรือไม่ใช่เรื่องจริงจัง) เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดต่อหรือหาเหตุผลมาสนับสนุนเพิ่มเติม
3. สร้างความสนใจ (Declared Interests) ครูใช้วิธีกำหนดหัวข้อที่อยู่ในความสนใจ ให้ผู้เรียนกลุ่มที่รู้ แสดงความคิดเห็น
4. คล้อยตาม (Ally) ครูแสดงความคิดเห็นคล้อยตามหรือสนับสนุนความเห็นของกลุ่มย่อยหรือแต่ละบุคคลในกลุ่ม เพื่อให้แต่ละคนในกลุ่มมีส่วนร่วม
5. ให้ข้อมูลที่เป็นทางการ (Official View) ครูอธิบายหรือให้ข้อเสนอแนะ สารสนเทศ ที่เป็นหลักการหรือเป็นไปตามทฤษฎีที่กำหนด
6. ทำทาย (Challenger) ครูใช้วิธีท้าทาย โดยใช้คำถามนำให้คิด และให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นในมุมมองของตน และผู้สอนคอยสนับสนุนและให้กำลังใจ
7. ยั่วยุ (Provocateur) ครูใช้วิธียั่วยุ โดยให้เหตุผลหรือสารสนเทศ ในสิ่งที่นักเรียนเกิดความสงสัย ไม่ตรงสภาพจริงที่ผู้เรียนรู้เห็นมา เพื่อให้นักเรียนคัดค้านและนำเสนอแนวคิดของตนออกมา
8. การแสดงบทบาท (In-role) ครู จะมีบทบาทในการควบคุมหรือเบนประเด็นในการอภิปรายในชั้นเรียน

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้เป็นการพัฒนาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยกระบวนการที่เปลี่ยนจากการเน้นเนื้อหาความจำ (Passive Learning) มาเป็นการลงมือ

กระทำด้วยตนเอง (Active Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรม การเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นโดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็น และหัวข้อต่าง ๆ ประกอบด้วย ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ การพัฒนารูปแบบ การตรวจสอบและการประเมินรูปแบบ รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 ความหมายของรูปแบบ

คำว่ารูปแบบ (Model) มีความหมายหลายประการ ในที่นี้หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ (บุญชม ศรีสะอาด, (ม.ป.ป.: 1) และมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973: 370) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่ใช้เป็นหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางสังคม อาจเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

โทซีและแครอล (Tosi & Carroll, 1982: 163) กล่าวว่ารูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง อาจมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ จนถึงรูปแบบที่มี

ความสลับซับซ้อน และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ เป็นต้น และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบและรูปแบบตามสถานการณ์ (A System/Contingency model)

บาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982:70) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ว่า เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่สนใจเพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะ และ/หรือบรรยายคุณสมบัติที่อธิบายว่ารูปแบบนั้นเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจ

สโตนอร์และวานเกล (Stoner and Wankel, 1986: 12) ได้กล่าวว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นได้ง่ายขึ้น

คีเวส (Keeves, 1988: 559) ให้นิยามว่า รูปแบบ หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์ (2546: 21-23) ได้สรุปว่า รูปแบบ มีความหลากหลายแต่ที่สำคัญมี 4 ความหมาย คือ 1) แบบจำลองของจริงอย่างง่าย 2) อุดมคติหรือลักษณะที่พึงประสงค์ 3) กรอบการวิเคราะห์ หรือ 4) ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำตรงความน่าเชื่อถือแล้วรวมทั้งสามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการทางสถิติ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2547: 25-28) ให้นิยามคำว่า รูปแบบหรือแบบจำลอง คือ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ จินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวให้ปรากฏ โดยการสื่อสารในลักษณะต่างๆ ให้เข้าใจง่ายและสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับ ภายใต้หลักการอย่างเป็นระบบ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2547: 46) กล่าวว่า รูปแบบอาจเป็นเพียงการจำลองของจริงหรืออาจมีลักษณะเป็นทฤษฎีหรืออาจเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่รูปธรรมของการปฏิบัติก็ได้

รัตนะ บัวสนธ์ (2552: 124) ให้ความหมายของรูปแบบเป็น 3 ความหมาย ได้แก่

1) รูปแบบ หมายถึง แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2) รูปแบบ หมายถึง แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3) รูปแบบ หมายถึง แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

จากความหมายของรูปแบบที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบมีความหมายหลายประการ ในทางสังคมศาสตร์ หมายถึง ชุดของปัจจัยหรือตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม สามารถจำแนกได้สองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรมและรูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม

2.4.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ซึ่งนักการศึกษาได้จัดแบ่งประเภทของรูปแบบไว้ ดังต่อไปนี้

สมิธ และคณะ (Smith and others. 1980 : 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

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

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

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

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

จอยส์ และเวล (Joyce and Weil, 1985) ได้จัดแบ่งประเภทรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ เป็นหลัก และได้แบ่งรูปแบบการสอนไว้ 4 รูปแบบคือ

1. Informational-Processing Model เป็นรูปแบบที่ยึดความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. Personal Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่งทั้งหลาย
3. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม
4. Behavior Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่า การพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยา และพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

คีเวส (Keeves, 1988: 561-565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วยรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถังน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพันเกณฑ์การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความใน

การอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล ระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1) รูปแบบระบบเส้นเดี่ยว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

2) รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

บรรจง เจริญสุข (2552: 68) กล่าวถึงประเภทของรูปแบบว่า มีหลายประเภทด้วยกัน ในแต่ละสาขาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็น รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้นเป็นต้น

สรุปได้ว่า มีนักการศึกษาได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายประเภท เช่น รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ รูปแบบเชิงข้อความ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ และรูปแบบเชิงสาเหตุ เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ เป็นต้น

2.4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ดังนี้

บาร์โต และ ฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982: 70-76) ได้กล่าวว่า รูปแบบประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ ตัวอย่าง เช่น รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงองค์ประกอบย่อยของระบบที่ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลย้อนกลับจากสภาพแวดล้อม และได้เสนอว่าองค์ประกอบของรูปแบบในเชิงระบบสังคม ควรประกอบด้วย

1. สถาบัน (Institution) เป็นระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นแนวทาง และมีการนำเอาแนวปฏิบัติมาใช้อย่างสม่ำเสมอ หน่วยย่อยของสถาบันแบ่งออกเป็นบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งบทบาทจะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคล และในบทบาทนั้นจะหมายถึงลักษณะของตำแหน่งหน้าที่และสภาพซึ่งอยู่ภายใต้สถาบัน เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท ในส่วนของความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานของสังคมหรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาท บทบาทที่สมบูรณ์ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่นๆ ภายในสถาบัน แนวคิดนี้เองทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปในรูปของการจัดลำดับชั้น โดยกำหนดให้บทบาทหนึ่งมีบทบาทต่อเนื่องไปกับอีกบทบาทหนึ่งต่อไปเรื่อยๆ จนทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

บุคลิกภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการวางตัว การสวมบทบาท ความต้องการในการทำงาน ใน ส่วนของความต้องการเป็นแนวโน้มในการพยายามทำตัวให้เหมาะสม และปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งใน ลักษณะที่แน่นอนของแต่ละคน โดยมีความคาดหวังบนพื้นฐานในการแสดงออก

คีเวส (Keeves, 1988: 561-565) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. หลักการของรูปแบบมีลักษณะเป็นแนวความคิดภาพรวมที่ใช้ในการกำหนด กระบวนการหรือวิธีการและกิจกรรมการดำเนินงานในลักษณะของความสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่อง

2. จุดมุ่งหมายของรูปแบบ มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการจะให้ เกิดผลในแต่ละกิจกรรมหรือวิธีการในรูปแบบ โดยสามารถตรวจวัดและประเมินผลได้มีลักษณะสำคัญ ได้แก่ มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง วัดและประเมินผลได้ รวมถึงสามารถทำความเข้าใจได้และมี เกณฑ์มาตรฐานรองรับ

3. วิธีการ/กระบวนการของรูปแบบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนด ไว้ในรูปแบบ โดยเรียงลำดับก่อนหลังและความต่อเนื่องกันของกิจกรรมการดำเนินงาน

4. การประเมินผลของรูปแบบ มีลักษณะเป็นวิธีการ เพื่อให้ทราบว่า การ ดำเนินงานของรูปแบบนั้นประสบความสำเร็จเพียงใด เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสิน นอกจากนี้ยังบอกได้ว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามรูปแบบนั้นอย่างไร

เลขาธิการสภาการศึกษา (2549: 76-77) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญของ รูปแบบมีอยู่ 2 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) กลไกของรูปแบบซึ่งเป็นตัวจักรในการทำ หน้าที่ของรูปแบบเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้น คงอยู่ และล่ม สลายของรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยได้ให้รายละเอียดในแต่ละประเด็นดังนี้

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ อาจจะมีวัตถุประสงค์เดียวหรือหลายวัตถุประสงค์ก็ได้ โดยจะมีขอบเขตกว้างหรือจำกัดก็ได้ ซึ่งหมายความว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นเป็นรูปแบบที่ ครอบคลุมงานทั้งหมดที่องค์การกำลังดำเนินการอยู่หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดก็ได้ ในการ ตั้งวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น อาจกำหนดออกมาในรูปของเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการหรือ ผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้นก็ได้ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนี้จะเป่าหมายในการออกแบบกลไก การทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

กลไกของรูปแบบเป็นองค์ประกอบของระบบงานที่มีความเป็นอิสระจากกัน และกัน แต่ทำงานสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ซึ่ง

เปรียบเทียบการทำงานของเครื่องยนต์ที่ออกแบบไว้เพื่อให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทำงานตามหน้าที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องยนต์ อย่างไรก็ตามการออกแบบรูปแบบไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งระบบขององค์การหรืองานบางส่วนขององค์การก็ตาม ผู้ออกแบบไม่สามารถที่จะออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบนั้นๆ ได้ทั้งหมด เพราะจะมีรายละเอียดและความสลับซับซ้อนมากเกินไป ดังนั้นการออกแบบรูปแบบจึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบสำคัญของระบบนั้นๆ เท่านั้นโดยมีสมมุติฐานว่า หากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้ว การดำเนินงานขององค์การจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ค่อนข้างจะแน่นอน

สุนันทา แก้วสุข (2553: 4) เสนอองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. บริบท ได้แก่ สภาพแวดล้อม ปรัชญา นโยบาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานหลัก
2. ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร นักศึกษา งบประมาณ หลักสูตร อาคารสถานที่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการที่ใช้
3. กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนการสอนกระบวนการวิจัย กระบวนการบริหารวิชาการแก่สังคม และกระบวนการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
4. ผลผลิต ด้านปริมาณและคุณภาพในทุก ๆ ด้านของกระบวนการ
5. ผลลัพธ์ ได้แก่ ความศรัทธาของประชาชนและการสนองด้านกำลังคนของประเทศ

คัมภีร์ สุดแท้ (2553) ได้ศึกษาและพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 11 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 6 องค์ประกอบย่อย

อินดา แต่งอ่อน (2553) ได้ศึกษาและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพ ผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า มีขั้นตอนการพัฒนาประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสร้างความตระหนัก 2) ขั้นเสริมหลักการสอน 3) ขั้นสะท้อนสู่การปฏิบัติ และ 4) ขั้นร่วมวัดประเมินผลและเสริมแรง

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2554 : 192-197) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบซึ่งมีลักษณะเป็นโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบและกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านที่ 1 ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารและการนิเทศการเรียนการสอน จะต้องแสวงหาความรู้ ความสามารถที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องดำเนินการดังนี้

1.1 จัดองค์กรเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- 1.1.1 จัดทำโครงสร้างการบริหารองค์กรเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 1.1.2 วิเคราะห์โครงสร้างองค์กรเสมอๆ
- 1.1.3 จัดระบบการจัดการทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 1.1.4 ส่งเสริมการจัดทำโครงการพัฒนาองค์กรระยะสั้นและระยะยาว
- 1.1.5 ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์องค์กรเพื่อการสอน

1.2 การวางแผนองค์กรเพื่อการสอน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- 1.2.1 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร
- 1.2.2 กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน
- 1.2.3 จัดให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนองค์กร
- 1.2.4 จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายองค์กร
- 1.2.5 ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรสู่เป้าหมายขององค์กร

1.3 การพัฒนาหลักสูตรและการบริหารการเรียนการสอน ประกอบด้วยตัว

บ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- 1.3.1 อธิบายแนวคิดการจัดการศึกษาในปัจจุบันได้อย่างชัดเจน
- 1.3.2 อธิบายกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้
- 1.3.3 การส่งเสริมครูผู้สอนนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.3.4 การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.3.5 การรวมกันกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน

- 1.4 การจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
 - 1.4.1 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำโครงการ
 - 1.4.2 มีความรู้ในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4.3 มีความสามารถวิเคราะห์ลักษณะโครงการที่ดี
 - 1.4.4 สามารถเขียนโครงการพัฒนาบุคลากรได้
- 1.5 การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
 - 1.5.1 การมีส่วนร่วมกับครูในการวางแผนการเรียน
 - 1.5.2 ส่งเสริมครูผู้สอนประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง
 - 1.5.3 ร่วมมือกับครูวิเคราะห์ผลการเรียนเพื่อปรับปรุงประเมินผล
 - 1.5.4 ส่งเสริมครูผู้สอนประเมินผลการเรียนเป็นรายบุคคล
 - 1.5.5 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน
2. องค์ประกอบด้านที่ 2 การพัฒนาทีมงานวิชาการในสถานศึกษา
 - 2.1 รับรู้และค้นหาปัญหา ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
 - 2.1.1 ผู้บริหาร/สมาชิกวินิจฉัยปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของทีมงานวิชาการ โดยการอภิปรายปัญหาร่วมกัน
 - 2.1.2 สรุปลงข้อมูลเพื่อทบทวนจุดเด่น จุดด้อยของทีมงานวิชาการร่วมกัน
 - 2.1.3 จัดลำดับก่อน หลังของปัญหา
 - 2.2 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
 - 2.2.1 สร้างเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของสมาชิก
 - 2.2.2 จัดตั้งกรรมการทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.2.3 ประชุมเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อทีมงานทุกคน
 - 2.3 การวางแผนปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้
 - 2.3.1 ทบทวนกิจกรรมต่างๆ ที่ทำมาแล้ว
 - 2.3.2 ผู้บริหารตรวจสอบความพร้อมของทีมงาน
 - 2.3.3 กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมโดยสอบถามจากสมาชิกในทีม
 - 2.4 การนำแผนไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- 2.4.1 มอบหมายงาน
- 2.4.2 ติดตาม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงาน
- 2.5 การประเมินผลลัพธ์ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
 - 2.5.1 สร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยระบุตัวชี้วัดและเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน
 - 2.5.2 นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากทีม
 - 2.5.3 นำเสนอผลการประเมิน
- 3. องค์ประกอบด้านที่ 3 ภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษา
 - 3.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
 - 3.1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร
 - 3.1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมิน
 - 3.1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตร
 - 3.1.4 นำหลักสูตรไปใช้
 - 3.1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร
 - 3.1.6 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
 - 3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
 - 3.2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้
 - 3.2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้
 - 3.2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน
 - 3.2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู
 - 3.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
 - 3.3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติ
 - 3.3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล
 - 3.3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล
 - 3.3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์
 - 3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

3.4.1 ศึกษาการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการใน
ภาพรวมของสถานศึกษา

3.4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ

3.4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิจัย กับหน่วยงานอื่น

3.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้
ดังต่อไปนี้

3.5.1 ศึกษาความจำเป็น

3.5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ

3.5.3 ประสานความร่วมมือในการผลิตและจัดหาสื่อ

3.5.4 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ

3.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

3.6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้

3.6.2 เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้

3.6.3 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้

3.6.4 สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้

3.7 การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

3.7.1 จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา

3.7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ

3.7.3 ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา

3.7.4 พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา

3.7.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศกับเครือข่ายการศึกษา

3.8 การแนะแนวทางการศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

3.8.1 จัดระบบการแนะแนวทางการวิชาการในสถานศึกษา

3.8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษา

3.8.3 ติดตาม และประเมินผลระบบการนิเทศในสถานศึกษา

3.8.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแนะนำกับเครือข่ายการศึกษา

- 3.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย
- ตัวบ่งชี้ ดังนี้
- 3.9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน ตามตัวชี้วัดของ สมศ.
 - 3.9.3 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 3.9.4 ดำเนินการพัฒนางานตามแผน
 - 3.9.5 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงพัฒนาระบบการ
- ประกันคุณภาพ
- 3.9.6 ประสานเขตพื้นที่เพื่อประเมินคุณภาพของสถานศึกษาตามระบบ
- ภายในเขตพื้นที่
- 3.9.7 ประสานกับ สมศ. และประเมินคุณภาพการศึกษา
- 3.10 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
- 3.10.1 สำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน
 - 3.10.2 จัดให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น
 - 3.10.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ
- ของสถานศึกษา
- 3.10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างชุมชน
4. องค์กรประกอบด้านที่ 4 กระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
- 4.1 การวางแผนงานวิชาการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
- 4.1.1 การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ
 - 4.1.2 การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย
 - 4.1.3 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน
 - 4.1.4 การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน
 - 4.1.5 การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
 - 4.1.6 การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน
 - 4.1.7 การกำหนดโครงสร้างงานวิชาการ
- 4.2 การนำแผนไปปฏิบัติ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- 4.2.1 การควบคุมงาน
- 4.2.2 การประสานงาน
- 4.2.3 การนิเทศงาน
- 4.3 การตรวจสอบประเมินผล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
 - 4.3.1 การวางกรอบการประเมิน
 - 4.3.2 การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ
 - 4.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 4.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.3.5 การแปลความหมาย
 - 4.3.6 การตรวจสอบ/ปรับปรุงคุณภาพการประเมิน
- 4.4 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
 - 4.4.1 นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง
 - 4.4.2 จัดทำรายงานผลการประเมินเผยแพร่
 - 4.4.3 การนำผลการประเมินไปใช้
 - 4.4.4 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ได้สะดวก รวดเร็ว และเป็น

ปัจจุบัน

แววศิริ วิวัจนสิรินทร์ (2554: 94-95) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบคือ 1) การรวมคนรวมพลัง 2) การร่วมคิดร่วมวางแผน 3) การร่วมทำร่วมปฏิบัติกร 4) การร่วมสรุปเป็นบทเรียน 5) การร่วมรับผลจากการกระทำและร่วมยกย่องเชิดชูผู้มีผลงาน

วิภา ทองหง่า (2555: 283-287) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การประกันคุณภาพการศึกษา มีจำนวน 22 ตัวแปร

1.1 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกรุงเทพมหานคร

- 1.2 สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงาน
รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
- 1.3 มีการเตรียมความพร้อมของครู นักเรียนให้พร้อมรับการประเมิน
- 1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพภายในของ
โรงเรียนอย่างชัดเจน
- 1.5 ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกัน
คุณภาพภายใน
- 1.6 จัดทำสรุปรายงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนทุกปี
- 1.7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู นักเรียน มีส่วนร่วมในการรับการประเมินจาก
ภายนอก
- 1.8 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพ
การศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา
- 1.9 การจัดสภาพรับการประเมินตามสภาพจริง
- 1.10 สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้น
เรียนแก่ครู
- 1.11 กำหนดให้ครูทุกคนทำวิจัยในชั้นเรียน
- 1.12 ติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนา
อย่างต่อเนื่อง
- 1.13 ประสานความร่วมมือกับโรงเรียนและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและ
พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 1.14 ดำเนินการพัฒนางานประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่าง
ต่อเนื่อง
- 1.15 สถานศึกษาได้กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและ
ประเมินผลของโรงเรียนได้ถูกต้อง
- 1.16 นำผลการติดตามและประเมินคุณภาพภายในและภายนอกเพื่อปรับปรุง
พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.17 สถานศึกษาได้กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของโรงเรียนได้ถูกต้อง

1.18 ครูให้ความสำคัญกับการวัดผลและประเมินผลเพื่อทราบคุณภาพของผู้เรียน

1.19 โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ครู บุคลากรรับผิดชอบด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษาของโรงเรียน

1.20 เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางวิธีการวัดผล ประเมินผลหรือการสร้างแบบประเมินผู้เรียน

1.21 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร

1.22 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน มีจำนวน 10 ตัวแปร

2.1 จัดครูที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับการพัฒนาความสามารถของนักเรียน แต่ละกลุ่ม

2.2 ตรวจสอบ และประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคล

2.3 การจัดทำข้อมูลของนักเรียนอย่างเป็นระบบ

2.4 จัดให้มีระบบการส่งต่อนักเรียนอย่างเหมาะสม

2.5 ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความสามารถพิเศษเหมาะสมกับการพัฒนานักเรียน

2.6 ศึกษา วิเคราะห์นักเรียน หรือค้นหาความเป็นเลิศของนักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

2.7 สนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสดำเนินการแสดงความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายในเวทีต่างๆ

2.8 ชี้แจงทำความเข้าใจและพัฒนานักเรียนร่วมกันกับผู้ปกครอง

2.9 การจัดให้มีการเรียนร่วมกันได้สำหรับนักเรียนทุกระดับความสามารถในวัยเดียวกัน

2.10 การประสานกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
ต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 3 การนิเทศการศึกษา มีจำนวน 4 ตัวแปร

- 3.1 นิเทศ ติดตามในการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นประจำต่อเนื่อง
- 3.2 ประเมินผลการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนเป็นประจำทุกปี
- 3.3 การจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานนิเทศภายในประจำปีการศึกษา
- 3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอย่าง

สม่ำเสมอ

องค์ประกอบที่ 4 การแนะแนวการศึกษา มีจำนวน 7 ตัวแปร

- 4.1 ดำเนินกิจกรรมแนะแนว โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายในโรงเรียน
- 4.2 ติดตามและประเมินผลการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน
- 4.3 สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ทุกฝ่ายในการจัดบริการแนะแนวแก่นักเรียน
- 4.4 แต่งตั้งคณะกรรมการแนะแนวของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบงานแนะแนว

ของโรงเรียน

4.5 มีการประสานงานร่วมมือกันกับองค์กรภายนอกในการแนะแนวทางเพื่อ

พัฒนานักเรียนในด้านการศึกษาต่อ

- 4.6 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในโรงเรียน
- 4.7 จัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพของสถานศึกษา โดยเชื่อมโยง

กับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

องค์ประกอบที่ 5 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีจำนวน 3 ตัวแปร

5.1 กำหนดแผนการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติหรือจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

5.2 ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ครู และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผน การบริหารงาน
วิชาการประจำปี

5.3 จัดให้มีแผนปฏิบัติงานวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา
การศึกษาของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 6 สื่อการเรียนการสอน มีจำนวน 3 ตัวแปร

6.1 สสำรวจความต้องการใช้หนังสือแบบเรียนจากครู นักเรียน ผู้ปกครองก่อนการพิจารณาคัดเลือกหนังสือมาใช้

6.2 ดำเนินการจัดหาหนังสือตามระเบียบ

6.3 มีการประชุมทราบสภาพปัญหาการใช้หนังสือแบบเรียนของแต่ละปีเพื่อการพิจารณาคัดเลือกหนังสือแบบเรียนในปีต่อไป

จีระพงษ์ หอมสุวรรณ (2556: 126) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) หลักความไว้วางใจ 2) หลักการติดต่อสื่อสาร 3) หลักการทำงานเป็นทีม 4) หลักการตัดสินใจร่วมกัน และ 5) หลักกระจายอำนาจ

องค์ประกอบที่ 2 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นประธานกรรมการ 2) รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นกรรมการ 3) ผู้แทนหัวหน้าแผนกวิชาเป็นกรรมการ 4) ผู้แทนครูเป็นกรรมการ 5) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นกรรมการ 6) ผู้แทนศิษย์เก่าเป็นกรรมการ 7) ผู้แทนชุมชนเป็นกรรมการ และ 8) รองผู้อำนวยการวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ

องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย งานบริหารทรัพยากร 2) งานแผนงาน 3) งานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา 4) งานวิชาการ 5) งานความร่วมมือกับสถานประกอบการ และ 6) งานพัฒนาและบริการชุมชน

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การวางแผน ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์การ ขั้นตอนที่ 3 การอำนวยการ ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนไปปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล และขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนา

บุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2557) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี มีกระบวนการปฏิบัติงานวิชาการ 6 ขั้นตอน คือ

- 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การส่งเสริม นิเทศ กำกับ ติดตาม
- 5) การตรวจสอบ ประเมินผล 6) การรายงานผลการดำเนินงาน

โดยสรุปจากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ควรประกอบด้วย

1. ทฤษฎีพื้นฐานหรือหลักการของรูปแบบ เป็นการออกแบบรูปแบบบนฐานคิดของทฤษฎี และหลักการที่สอดคล้องสัมพันธ์กับรูปแบบที่ต้องการ

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นเป้าหมายในการออกแบบกลไกของรูปแบบ เพื่อสร้างความชัดเจนถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะกำหนดให้ครอบคลุมงานทั้งหมดที่องค์กรกำลังดำเนินการอยู่หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการหรือผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้นก็ได้

3. ตัวป้อนของรูปแบบ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานของรูปแบบ

4. กระบวนการของรูปแบบ เป็นการกำหนดขั้นตอนการนำรูปแบบไปใช้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. ผลผลิตของรูปแบบ เป็นภาพความสำเร็จที่ตัดสินคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เกิดจากการมีปัจจัยนำเข้าส่งไปที่กระบวนการก่อให้เกิดผลผลิตขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และประยุกต์องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาทีมงานวิชาการ 2) การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ 3) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 4) กระบวนการพัฒนางานวิชาการ

ลักษณะของรูปแบบที่ดี

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

1. รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวคิดและแสดงความสัมพันธ์ของแนวความคิด ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาได้อีกด้วย

2. โครงสร้างของแนวความคิด และความสัมพันธ์ดังกล่าว จะต้องสามารถปฏิบัติ (Operation) และวางอยู่ในรูปแบบขององค์การ (Organization) ได้ หมายความว่า แนวความคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามและตรวจสอบได้อีกด้วย

3. รูปแบบจะต้องยึดหลักการและอยู่บนพื้นฐานทางการบริหารหรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว

คีเวส (Keeves, 1988: 560) ได้กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ดีนั้นมี ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น สามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

นอกจากนี้ ฮูเซนและโพสลีทเวท (Husen and Postlethwaite, 1994: 286) ได้กล่าวว่า รูปแบบที่ดี มีประโยชน์ ควรมีคุณลักษณะดังนี้ คือ

1. รูปแบบควรจะนำไปสู่การทำนายของผลที่จะเกิดภายหลังได้ด้วยข้อมูลจากการสังเกตที่น่าเชื่อถือได้

2. โครงสร้างของรูปแบบควรจะแสดงให้เห็นถึงบางสิ่งบางอย่างที่เป็นกลไกเชิงเหตุผล ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา

3. รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน อย่างไรก็ตาม องค์กรวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์และการถดถอยจะนำมาใช้ในครั้งแรกของการ

ตรวจสอบ เพราะว่าอาจจะบอกได้ถึงตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา ดังนั้นสหสัมพันธ์และการถดถอยจะสามารถนำสู่การสร้างรูปแบบได้

จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการสรุปได้ว่า รูปแบบที่ดี มีประโยชน์จะต้องประกอบด้วย 1) ควรเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) 2) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา 3) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา 4) รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่และนำไปสู่การแสวงหาคำตอบที่ความต้องการศึกษาได้มากขึ้น

2.4.4 การพัฒนารูปแบบ

นักการศึกษาและนักวิชาการได้เสนอกระบวนการพัฒนารูปแบบไว้หลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่จะมีแนวคิด หลักการคล้ายกันโดยต้องการให้มีรูปแบบที่มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้

เมียซัน และคีตอวรี (กนิษฐา นาวารัตน์, 2549; อ้างอิงจาก Meason, Albert and Khedourri, 1985) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

1) ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง

2) ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหา การสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้าง และรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีข้อบกพร่องได้ในระหว่างดำเนินการ ดังนั้นจึงควรมีการให้คำจำกัดความสภาพการณ์การสุ่มตัวอย่างและทำตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด ควรมีการประเมินค่าและพิจารณาความแปรปรวนอย่างระมัดระวัง สมควรนำตัวแปรใดบ้างมาวางไว้ในรูปแบบที่จะสร้าง และเมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ต้องพิจารณาว่าครอบคลุมตัวแปรหรือไม่ มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง

3) ขั้นการทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึง (3.1) มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความ

ใกล้เคียงกับความจริงจะดีมากเพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้นไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ และควรพิจารณาถึงความสำเร็จของการแก้ปัญหาด้วย (3.2) มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่า ผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีต และการทดลองใช้ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน (Pretest)

4) ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่สำเร็จสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับความสนใจและมีการนำไปใช้

5) ขั้นการพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย (Model up Dating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างประสบผลสำเร็จแต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานการณ์ที่มากกระทบจากภายนอกและภายในองค์กร

ซีลล์ และริชเช่ (Seels and Richey, 1994: 21) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์เรียนรู้ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปใช้ (Utilization) การดำเนินการ (Management) และการประเมินผล (Evaluation)

สตรีกแลนด์ (Strickland, 2006) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปทดลองใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model”

บุญชม ศรีสะอาด (ม.ป.ป.: 2 - 3) ได้กล่าวถึงการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนั้น อาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างหรือพัฒนารูปแบบ โดยจะมีการสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพการณ์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่างๆ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบนั้น จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้าซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบ

เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยสารสนเทศจากการศึกษาองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วจึงเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร/กิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ดังนั้นผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อน สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัว แต่สามารถอธิบายผลได้มาก เป็นต้น ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

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

รัตนะ บัวสนธ์ (2552: 13-15) กล่าวถึงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาว่า โดยทั่วไปแล้วจะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญๆ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา หรือความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้างและประเมิน นวัตกรรม ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุง นวัตกรรม และขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่ นวัตกรรม

มนต์ชัย เทียนทอง (2555: 362-366) ได้สรุปขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์ความต้องการ (Needs Analysis) 2) ออกแบบ นวัตกรรม (Innovation Design) 3) พัฒนานวัตกรรม (Innovation Development) 4) รับรองนวัตกรรม ต้นแบบ (Verify the Innovative Prototype) 5) ทดลองใช้ขั้นต้น (Preliminary) 6) ปรับปรุง คุณภาพ (Quality Revision) 7) ทดลองใช้ภาคสนาม (Field Test) 8) สรุปผลและเผยแพร่ (Conclusion and Dissemination)

จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์สภาพปัญหา การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ การทดสอบรูปแบบ การนำรูปแบบไปใช้ และการประเมินผลซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท โดยการศึกษาสภาพ

และแนวทางการบริหาร การสร้างรูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ การทดลองใช้ และการประเมินผล เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.5 การตรวจสอบและการประเมินรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบ

นักการศึกษาได้ให้หลักการ แนวคิด และวิธีการตรวจสอบและประเมินรูปแบบในลักษณะต่างๆ กันมีหลายวิธีการ ดังนี้

อุทุมพร จามรमान (2547: 23) กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบไว้ว่าควรตรวจสอบในคุณลักษณะ 2 ประการ ได้แก่

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องและเหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Sample, Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ประการ คือ 1) การสร้างรูปแบบใหม่ 2) การปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

มนต์ชัย เทียนทอง (2555: 364) กล่าวถึงการตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมทางการศึกษาว่ามีลักษณะและมีคุณภาพสอดคล้องตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งมีขั้นตอนย่อยๆ คือ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสภาพ และการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ การตรวจสอบสภาพเบื้องต้นของนวัตกรรมต้นแบบโดยผู้วิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสภาพ ด้วยการพิจารณาลักษณะของนวัตกรรมต้นแบบอย่างละเอียด เปรียบเทียบกับรูปแบบและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงการทดลองใช้ด้วยตัวผู้วิจัยเอง เพื่อประเมินผลการใช้งานเบื้องต้น หลังจากนั้นจึงนำนวัตกรรมต้นแบบที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญรับรอง ใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3-5 คน โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรืออาจจะใช้วิธีการสนทนากลุ่มก็ได้

การประเมินรูปแบบ

ไอส์เนอร์ (Eisner, 1976: 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งซึ่งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของ

ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษาก็จึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

สุวิมล ว่องวานิช (2549: 54-56) ได้กล่าวถึงการประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้เสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบโดยเฉพาะรูปแบบการพัฒนาหรือการบริหาร ซึ่งมีการประเมินรูปแบบลักษณะต่างๆ ดังนี้

คัมภีร์ สุดแท้ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 2 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 11 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 6 องค์ประกอบย่อย และผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

จีระพงษ์ หอมสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4) กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสม และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

พดด้วงพิศ โนรี (2556) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ ขอบข่ายการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการอาชีวศึกษามีความเหมาะสม และผู้บริหารสถาบันและผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็นว่า การนำรูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการอาชีวศึกษาไปใช้ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปได้ว่าการตรวจสอบและการประเมินรูปแบบมีหลากหลายวิธี ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ และประเมินรูปแบบในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

2.5 บริบทของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบ กำกับดูแลงานการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ดำเนินการจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และนักเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพใน 9 ประเภทวิชาหลัก ได้แก่ 1) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม 2) ประเภทวิชาศิลปกรรม 3) ประเภทวิชาคหกรรม 4) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม 5) ประเภทวิชาเกษตรกรรม 6) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว 7) ประเภทวิชาประมง 8) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ 9) ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2552: 2) วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เป็นสถานศึกษาประเภทหนึ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีบริบทและบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาที่คล้ายคลึงกับสถานศึกษาอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.5.1 การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ. ศ. 2546 โดยการปรับเปลี่ยนมาจากกรมอาชีวศึกษาเดิม ซึ่งเป็นไปตามบทบาทและภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ. ศ. 2545 ในมาตราที่ 32 และ 34 กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรระดับชาติรับผิดชอบงานการศึกษาด้านวิชาชีพ การกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาเรื่องการพัฒนา

ศักยภาพของแรงงาน ที่เกิดจากความซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองและขาดการประสานในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาคือ การนำประเทศไทยไปสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552: 4)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ได้ประกาศใช้ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ซึ่งได้มีการวางระเบียบไว้สรุปได้ดังนี้

สถานศึกษา หมายความว่า วิทยาลัย ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้อำนวยการวิทยาลัย หมายความว่ารวมถึง ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย รวมทั้งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ดังกล่าวด้วย

รองผู้อำนวยการวิทยาลัย หมายความว่ารวมถึง รองผู้อำนวยการศูนย์หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย รวมทั้งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ดังกล่าวด้วย

นักเรียน นักศึกษา หมายความว่า ผู้ที่เข้ารับการศึกษาศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บุคลากรในสถานศึกษา หมายความว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษา

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายความว่า ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้เรียน หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีหน้าที่จัดการการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อ

สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนาการนักเรียน นักศึกษา 4) ฝ่ายวิชาการ

2.5.2 บริบทและการบริหารในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน

ตามแผนพัฒนาอาชีวศึกษาระดับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ของกรมอาชีวศึกษามีนโยบายกระจายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปยังภูมิภาค และชนบท นายบุญเทียม เจริญยิ่ง อธิบดีกรมอาชีวศึกษา มีดำริให้พิจารณาจัดตั้งสถานศึกษาเพิ่มขึ้นในจังหวัดน่าน ซึ่งจังหวัดน่าน มีสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเพียงแห่งเดียว คือวิทยาลัยเทคนิคน่านแบ่งเป็น 2 วิทยาเขต โดยมอบนโยบายให้กับนายอัมพร ภัคศิขาดิ ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพและคณะ ศึกษาความเป็นไปได้ร่วมกับอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน มีนายสุนทร คำวังจันทร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ว่าที่ร้อยตรีสมเดช อภิขยกุล ผู้ช่วยผู้อำนวยการและคณะอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคน่าน เป็นผู้ร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา แห่งที่ 2 ขึ้น ผลสรุปของคณะทำงานพิจารณาให้ใช้พื้นที่วิทยาลัยเทคนิคน่าน วิทยาเขต 1 ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 150 ต. ในเวียง อ. เมือง จ. น่าน มีเนื้อที่ 10 ไร่ 45.3 ตารางวา มีลักษณะสภาพชุมชน ทิศเหนือ จรดหมู่บ้านอรัญญาวาส ทิศใต้จรด โรงเรียนอยู่วิทยา ทิศตะวันออกจรด ถนนสมนเทวราช ทิศตะวันตกจรด หมู่บ้านอรัญญาวาส เป็นสถานที่จัดตั้งวิทยาลัยสารพัดช่างน่านขึ้น

ต่อมากรมอาชีวศึกษามีคำสั่งที่ 3290/2534 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2534 ให้ ว่าที่ร้อยตรีสมเดช อภิขยกุล ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคน่าน เป็นผู้ประสานงานการจัดตั้งวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน พร้อมกันนี้กรมอาชีวศึกษา มีคำสั่งที่ 1255/2536 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2536 ให้นายทิวา เทพเสนา อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัย เทคนิคนครราชสีมา และนายนิที ปวงคำ ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 วิทยาลัยเทคนิคน่าน เป็นผู้ช่วยผู้ประสานงานการจัดตั้ง กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2535 ลงนาม ดร.ก่อ สวัสดิพานิช รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และทำพิธีเปิดป้ายอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2535 โดยมีนายบุญเทียม เจริญยิ่ง อธิบดีกรมอาชีวศึกษา เป็นประธานพิธีเปิดและได้ทำการเปิดการเรียนการสอน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2535 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2536 ในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หลักสูตรหลากหลาย หลักสูตรมัธยมขยายโอกาส เป็นเบื้องต้นก่อน โดยวิทยาลัยเทคนิคน่านได้โอนอาคารเรียน โรงฝึกงานและอาคารประกอบทั้งหมดในบริเวณวิทยาลัยเทคนิคน่าน วิทยาเขต 1 เดิมทั้งหมด ต่อมาในปีการศึกษา 2537 ได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เพิ่มขึ้นอีก 2 สาขา คือ สาขาวิชาช่างยนต์ และสาขาพาณิชยกรรม

การบริหารงานของสถานศึกษา

ปรัชญา

“มุ่งมั่นพัฒนา สร้างทักษะฝีมือ ยึดถือคุณธรรม น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะฝีมือ คุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ เพื่อให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ความต้องการของชุมชนท้องถิ่นและตลาดแรงงาน

พันธกิจ

1. ผลิตและพัฒนากำลังคนสายอาชีพ
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
3. พัฒนาประชากรในสังคมให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล
4. พัฒนาการบริหารจัดการตามข้อเสนอแนะ สมศ. โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย

ผลิตบุคลากรระดับช่างฝีมือ ช่างเทคนิคที่มีความรู้ มีทักษะ ตามมาตรฐานวิชาชีพ ตามความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

ด้าน	เป้าหมายความสำเร็จ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา
1. การบริหารจัดการสถานศึกษา	ไม่น้อยกว่า 85	- พัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัย ครอบคลุมทุกงาน - จัดสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่นและสร้างบรรยากาศที่ดีภายในสถานศึกษา - จัดห้องแสดงผลงานนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์

ด้าน	เป้าหมายความสำเร็จ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา
2. การพัฒนาผู้เรียน	ไม่น้อยกว่า 85	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกระบวนการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ - จัดกระบวนการอบรม ต่อยอดความรู้พัฒนาทักษะให้กับผู้สำเร็จการศึกษา - ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงามในวิชาชีพ การมีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่เหมาะสม
3. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	ไม่น้อยกว่า 85	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาหลักสูตรการสอนให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สถานประกอบการและผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ครบทุกสาขาวิชา - เปิดสอนหลักสูตรเพิ่มให้มีความ หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สถานประกอบการและผู้เข้ารับการฝึกอบรม - กำหนดมาตรฐานอัตราส่วนอาจารย์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกสาขาวิชาให้อยู่ในเกณฑ์ของสมศ. - จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ - พัฒนาทักษะในการใช้ภาษาสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม <p>ส่งเสริมให้ -ความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานทำ การศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพอิสระ</p>
4. การวิจัยและพัฒนาผลงานโครงการทางวิชาชีพ สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานวิจัย	ไม่น้อยกว่า 85	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู อาจารย์และนักศึกษาพัฒนานวัตกรรม งานวิจัย และสิ่งประดิษฐ์

ด้าน	เป้าหมายความสำเร็จ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา
5. การบริการทางวิชาการวิชาชีพแก่ชุมชนและสังคม	ไม่น้อยกว่า 85	-บริการวิชาชีพที่เหมาะสมตามความต้องการของชุมชน สังคม องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง -ติดตามและประเมินผลโครงการให้บริการชุมชนอย่างเป็นระบบ
6. การจัดหาทรัพยากรและแหล่งการเรียนรู้	ไม่น้อยกว่า 85	จัดระบบสืบค้นหนังสือและตำราในห้องสมุดให้สามารถใช้งานได้ง่ายขึ้น
7. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่น้อยกว่า 85	จัดทำแผนนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณวุฒิหรือตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรอย่างเป็นระบบ
8. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา	ไม่น้อยกว่า 85	-เปิดโอกาสให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการมาร่วมเสนอข้อคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสนอและจัดทำข้อสอบมาตรฐานวิชาชีพการจัดการเรียนการสอนตอบสนองตามความต้องการของผู้ประกอบการ

ปัจจุบันวิทยาลัยสารพัดช่างน่านได้ดำเนินการเปิดสอน หลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และเทียบโอน/สะสมหน่วยกิต แผนกวิชาช่างยนต์ แผนกวิชาพาณิชยการ แผนกวิชาไฟฟ้า แผนกวิชาอิเล็กทรอนิกส์
2. หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แผนกวิชาช่างยนต์ แผนกวิชาพาณิชยการ แผนกวิชาอิเล็กทรอนิกส์ แผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง แผนกวิชาช่างเชื่อม แผนกวิชาศิลปกรรม แผนกวิชาคหกรรม
3. หลักสูตรมัธยมศึกษา
4. หลักสูตรพิเศษการศึกษานอกระบบ
 - โครงการศึกษาบนพื้นที่สูง
 - โครงการอบรมวิชาชีพ หมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย-ลาว
 - โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

5. หลักสูตรระบบทวิภาคี (DVT)

6. หลักสูตรช่วยเหลือผู้ว่างงาน ผู้ด้อยโอกาส

ในอนาคตวิทยาลัยสารพัดช่างน่านมีโครงการที่จะเปิดสอนสาขาที่ขาดแคลนและระดับสูงขึ้นเพื่อสนองนโยบายการพัฒนาประเทศชาติต่อไป วิทยาลัยสารพัดช่างน่านมีอาคารเรียน อาคารประกอบการเรียน โรงฝึกงานทั้งที่เป็นของเก่าและปลูกสร้างขึ้นใหม่

หลักสูตรการเรียนการสอนในปัจจุบัน

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

-ระบบปกติ

-ระบบทวิภาคี

-ระบบทวิศึกษา

-ระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อาชีพ

1.1 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม

1.1.1 สาขาวิชาเครื่องกล -สาขางานยานยนต์

1.1.2 สาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ -สาขางานไฟฟ้ากำลัง

-สาขางานอิเล็กทรอนิกส์

1.2 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

1.2.1 สาขาวิชาพาณิชยกรรม -สาขางานการบัญชี

-สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

2. หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

-ระบบปกติ

-ระบบทวิภาคี

-ระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อาชีพ

2.1 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม

2.1.1 สาขาวิชาเครื่องกล - สาขางานเทคนิคยานยนต์

2.1.2 สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง - สาขางานติดตั้งไฟฟ้า

2.1.3 สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ - สาขางานอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม

2.2 ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

2.2.1 สาขาวิชาการบัญชี -สาขางานการบัญชี

2.2.2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ -สาขางานการพัฒนาโปรแกรม

2.2.3 สาขาวิชาการตลาด -สาขางานการตลาด

3. หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

- ระบบแกนมัธยม

- ระบบระยะสั้นหลากหลาย 9+1,12+1

3.1 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม

3.1.1 สาขาวิชาช่างยนต์ -กลุ่มงานจักรยานยนต์ -กลุ่มงานเครื่องยนต์เล็ก

3.1.2 สาขาวิชาช่างไฟฟ้า -กลุ่มงานช่างไฟฟ้า

3.1.3 สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ -กลุ่มงานพื้นฐานช่างอิเล็กทรอนิกส์

3.1.4 สาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะ -กลุ่มงานช่างเชื่อมโลหะ

3.2 ประเภทวิชาคหกรรม

3.2.1 สาขาวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย -กลุ่มงานเสื้อผ้าสตรี

3.2.2 สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ -กลุ่มงานขนมอบ

-กลุ่มงานอาหารไทยและขนมไทย

3.2.3 สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป -กลุ่มงานเสริมสวย -กลุ่มงานประดิษฐ์

3.3 ประเภทวิชาศิลปกรรม

3.3.1 สาขาวิชาดนตรี -กลุ่มงานดนตรีสากล

3.4 ประเภทวิชาเกษตรกรรม

3.4.1 สาขาวิชาเทคโนโลยีเกษตรและการจัดการ - กลุ่มงานเทคโนโลยีพืชศาสตร์

3.5 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

3.5.1 สาขาวิชาบัญชี - กลุ่มงานบัญชี

3.5.2 สาขาวิชาการขาย - กลุ่มงานการขาย

3.5.3 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ - กลุ่มงานคอมพิวเตอร์

3.5.4 สาขาวิชาการเลขานุการ - กลุ่มงานเลขานุการ

สภาพการดำเนินงานและผลการประเมินคุณภาพภายใน (ตามเป้าหมายแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา)

การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2543 ได้รับการแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระหว่างวันที่ 11 – 21 กุมภาพันธ์ 2546 โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทบทวนบทบาท ภาระหน้าที่ เครื่องมือ กรรมการประเมิน วิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการเขียนรายงานผลการประเมิน ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารอย่างใกล้ชิด

จุดเด่น-จุดที่ต้องพัฒนา

จุดเด่นของสถานศึกษา

1. ผู้เข้ารับการอบรมวิชาชีพระยะสั้นปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการใช้ห้องปฏิบัติงาน โรงฝึกงาน การใช้เครื่องมือตลอดจนการแต่งกายสุภาพ
2. ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนผ่านเกณฑ์การจบหลักสูตรฝึกอบรบวิชาชีพระยะสั้น
3. ผู้รับการฝึกอบรบวิชาชีพระยะสั้นสามารถนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับไปประกอบอาชีพและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพของตนได้ดีและมีคุณภาพมากขึ้น
4. มีครุภัณฑ์ที่ทันสมัยเพียงพอ เหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรบและหลักสูตรระยะสั้นทุกรายวิชา
5. มีห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงานและอาคารสถานที่สำหรับการฝึกอบรบเพียงพอเหมาะสมต่อจำนวนผู้เข้าอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการฝึกอบรมของสถานศึกษาในระดับดี
6. สามารถระดมทรัพยากรบุคคล เงิน เครื่องมือ เครื่องจักรทั้งภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษามาสนับสนุนการจัดการศึกษาได้เป็นจำนวนมาก
7. มีสถานประกอบการเข้าร่วมจัดการศึกษากับสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก
8. มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมในการพัฒนาผู้เรียนครบทุกสาขางาน
9. มีการสรุปรูปแบบการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามขั้นตอน PDCA
10. มีผลงานนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีและได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ

11. มีผู้สำเร็จการศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานวิชาชีพทั้งระดับ ปวช. และ ปวส.
12. มีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และบูรณาการความรู้จากรายวิชาต่าง ๆ โดยมีการจัดทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการในแต่ละรายวิชา
13. สถานประกอบการมีความพึงพอใจต่อนักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา
14. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามในวิชาชีพ บุคลิกภาพที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคม
15. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
16. สถานศึกษามีระบบและกลไกในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องคิดเป็นร้อยละ 100 และประสิทธิผลของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 100
17. มีการบริการวิชาชีพและฝึกทักษะวิชาชีพให้กับประชาชนจำนวนมากและสถานศึกษาได้จัดสรรงบประมาณในการบริการวิชาชีพได้เพียงพออยู่ในเกณฑ์ดี

จุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา

1. ควรจัดเก็บข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาให้ทั้งระบบชัดเจนมากขึ้น
2. ควรจัดเก็บข้อมูลความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการฝึกอบรมให้ครบทุกหลักสูตรรายวิชา
3. ควรพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมชุมชน
4. ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ-อุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนการสอนให้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
5. ควรให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด
6. ข้อมูลต่าง ๆ ในรายงานประเมินตนเอง (SAR) ของแผนกวิชาต่าง ๆ ควรสอดคล้องกับรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษาและควรจัดข้อมูลให้ครบ 3 มิติ
7. ควรพัฒนาระบบการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษามอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติ

8. ครอบนำผลการประเมินทุกโครงการ/กิจกรรมมาปรับปรุง พัฒนางานให้
ประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาในอนาคต

1. ด้านการพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวชิชาชีพ

1.1 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะวิชาชีพตามหลักสูตรที่เหมาะสมกับ
เศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในหลักการด้านคณิตศาสตร์และ
วิทยาศาสตร์ให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานอาชีพได้

1.3 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ในการใช้ภาษาสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

1.4 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นในการศึกษา
ค้นคว้าและปฏิบัติงานวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

1.5 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ จริยธรรม ค่านิยมที่ต้งามในสาขาวิชาชีพ การมี
บุคลิกภาพที่เหมาะสมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

1.6 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ และหลักสูตรสำหรับ
ผู้สำเร็จการศึกษา

1.7 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะในการหางานทำ การศึกษาต่อและการ
ประกอบอาชีพอิสระ

1.8 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาที่สถานประกอบการหรือ
หน่วยงานพึงพอใจ

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนร่วมมือกับสถานประกอบการ
ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานจัดกระบวนการ
เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มตาม
ศักยภาพจัดระบบคอมพิวเตอร์ให้เหมาะสมและเพียงพอในแต่ละสาขาวิชาจัดสถานที่เรียน สถานที่ฝึก
ปฏิบัติงาน สถานที่ศึกษาค้นคว้าให้เหมาะสมกับ สาขาวิชา ทั้งในสถานศึกษา สถานประกอบการ และ
แหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ จัดระบบความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อ
การเรียนรู้พัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาในงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องระดม

ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาร่วมกันจัดการศึกษาทั้งในระบบทวิภาคีอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจัดระบบการดูแลให้คำปรึกษาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามในวิชาชีพ รวมทั้งด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์จัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ประเพณีและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4. ด้านการบริการวิชาชีพสู่สังคมบริการวิชาชีพที่เหมาะสมตามความต้องการของชุมชน สังคม องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริการวิชาชีพอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับแผนการบริการวิชาชีพที่กำหนด

5. ด้านการพัฒนานวัตกรรมและการวิจัยส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสร้างและพัฒนา นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานวิจัยและโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ชุมชน สังคม และประเทศชาติจัดสรรงบประมาณในการสร้าง พัฒนาและเผยแพร่ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย และโครงการนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ชุมชน สังคมและประเทศชาติจัดการเผยแพร่ ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัยและโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549) ได้ทำวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนา มังคละศิริ (2552) ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางส่งเสริมองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างของทีม 2) ด้านสมาชิกของทีม และ 3) ด้านผู้นำทีม

ศิริกุล นามศิริ (2552) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุลักษณะที่คาดหวังการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา การเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการนำทางเลือกไปปฏิบัติ และ 2) เพื่อศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับตัวบุคคล กลุ่มบุคคล และโรงเรียน และองค์ความรู้ที่เกิดจากการนำหลักการบูรณาการมาใช้เป็นตัวสอดแทรกเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา และใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมวิจัย คือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านบึงฉิม จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสัมภาษณ์กลุ่ม และแบบตรวจสอบหรือบันทึก

ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนบ้านบึงฉิม มีการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก รองลงมาเป็นการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวัดผลและประเมินผล และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอก มีปัญหาที่สำคัญคือโรงเรียนไม่ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จึงดำเนินงานใน 3 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและจัดงานวิชาการและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร 2) โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสาระหลักสูตรท้องถิ่นและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 3) โครงการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มีผลทำให้โรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพ ภายใน

ที่อิงสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 12, 14 และ 15 โดยมีค่าระดับ 3.20, 3.00 และ 3.28 ตามลำดับ

อินดา แดงอ่อน (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาสภาพพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้ และสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 3) ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลัก ตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ
- 4) ศึกษาผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมด้วยการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีขั้นตอนการพัฒนาประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) สร้างความตระหนัก 2) เสริมหลักการสอน 3) สะท้อนสู่การปฏิบัติ 4) ร่วมวัดประเมินผลและเสริมแรง 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น สรุปได้ ดังนี้ 1) รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม และวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม และวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลังการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ความพึงพอใจของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอนและผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คัมภีร์ สุกแท้ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ๆ ละ 2 ขั้นตอน ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 78 คน และศึกษาดูงานโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบ ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 1 แห่ง และขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการใช้รูปแบบ ผู้ประเมินผล จำนวน 15 คน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 2 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 11 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 6 องค์ประกอบย่อย และผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ชาดูนี เหมือนโพธิ์ทอง (2554: 112-113) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 2) การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยใช้สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 38 โรง เป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ สวอนส์เบิร์ก

(Swansburg) และการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู ตามแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 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/หัวหน้างานวิชาการมีพฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบทบาทผู้นำทางวิชาการ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและขั้นตอนการทำงานเป็นทีม สามารถปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนได้อย่างเป็นรูปธรรม และผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ใช้หลังทดลอง พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้และเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

แววศิริ วิวัจนสิรินทร์ (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมี

วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพ การพัฒนา การนำเสนอรูปแบบ และการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษาในสังกัด กรุงเทพมหานคร 205 แห่ง จำนวน 820 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการประชุมผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบคือ การรวมคนรวมพลัง การร่วมคิด ร่วมวางแผน การร่วมทำร่วมปฏิบัติ การร่วมสรุปเป็นบทเรียน และการร่วมรับผลจากการกระทำ ร่วมยกย่องเชิดชูผู้มีผลงาน จากการทดลองใช้รูปแบบกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง พบว่า มีประสิทธิภาพสูง (ค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 1.00) มีความเหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับดีมาก

อัมเรศ เนตาสีธิ (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของการบริหารงาน วิชาการและพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เหมาะสมกับ ประเทศไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี กลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรก ประกอบไปด้วยอธิการบดี และรองอธิการบดี จำนวน 6 คน อีกกลุ่มเป็น ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในระดับผู้อำนวยการขึ้นไป มหาวิทยาลัยละ 10 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เหมาะสมกับประเทศไทย ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การบริหารจัดการ พันธมิตร และเครือข่าย นวัตกรรมและเทคโนโลยี และการผลิตองค์ความรู้ โดยแต่ละองค์ประกอบหลักจะ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยรวมทั้งหมด 12 องค์ประกอบ

กนกรัตน์ คงไทย (2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการใช้หลักสูตร สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการใช้หลักสูตรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 2) เพื่อสร้างรูปแบบการใช้หลักสูตร สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 และ 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการใช้หลักสูตร สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้รับผิดชอบงานพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำนวน 186 คน ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างรูปแบบการใช้หลักสูตร จำนวน 18 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 59 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพการใช้หลักสูตร แนวทางการสนทนากลุ่ม แบบประเมินคุณภาพรูปแบบ คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ แบบสอบถามการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ และแบบสอบถามความพึงพอใจ

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ในภาพรวม ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) รูปแบบการใช้หลักสูตร สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบคือ หลักการ จุดมุ่งหมายและกระบวนการของรูปแบบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผนขั้นเตรียมการ ขั้นนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ขั้นนิเทศการใช้หลักสูตร ขั้นประเมินผลการใช้หลักสูตร และขั้นทบทวนการใช้หลักสูตร 3) หลังการทดลองใช้รูปแบบการใช้หลักสูตร สำหรับสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ครูผู้สอนมีการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติและมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการใช้หลักสูตรสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิทยา ชินะจิตพันธุ์ (2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสาขาช่างอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบที่เป็นรูปธรรมสามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาช่างอุตสาหกรรม ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาเอกสารการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในอดีต ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและศึกษาความต้องการพัฒนาการ

จัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากกลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ครูในสถานศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 88 คน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ชุดฝึกอบรม 6 หน่วย และส่วนสนับสนุน 3 องค์ประกอบ คือ 1) ศูนย์เครือข่ายทวิภาคี 2) ศูนย์ฝึกอบรม และ 3) ศูนย์บริการ เมื่อนำชุดฝึกอบรมไปใช้ในการอบรม ผลสัมฤทธิ์ของแบบทดสอบแสดงให้เห็นว่า ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ครูและครูฝึกมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับมาก และเมื่อนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งกำหนดให้เป็นอาชีวศึกษาจังหวัดนำร่อง ปรากฏผล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สถานประกอบการหรือผู้ควบคุมการฝึกอาชีพ ครู และครูฝึกรวมทั้งนักศึกษาฝึกอาชีพ ต่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

วิภา ทองหง่า (2555: 283-287) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ผลการยืนยันรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา วิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบความสัมพันธ์และพัฒนารูปแบบขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 205 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแบบสอบถาม และแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และการยืนยันรูปแบบโดยวิธีการชาติพันธุ์วรรณา (ethnographic future research: EFR)

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) การประกันคุณภาพการศึกษา (2) การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน (3) การนิเทศการศึกษา (4) การแนะแนวการศึกษา (5) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ (6) สื่อการเรียนการสอน 2) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยที่การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การนิเทศการศึกษา

การแนะแนวการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสื่อการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการประกันคุณภาพการศึกษาและมีความสัมพันธ์โดยอ้อมกับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยส่งผ่านการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ผลการยืนยันรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และใช้ประโยชน์ได้จริง สอดคล้องกับทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย

จีระพงษ์ หอมสุวรรณ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา และ 4) กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสม และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

จำลอง อัจฉร (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีมและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครู จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งและแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความขัดแย้งของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นริศ แก้วสีนวล (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ โดยการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาตัวแบบสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างจำนวน 4 สถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 48 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการโดยการจัดทำรูปแบบฉบับร่างและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยวิธีอิงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน และจัดทำคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบและประเมินความเหมาะสมของคู่มือโดยวิธีอิงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (inter-quartile range)

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการบริหารวิชาการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาตัวแบบสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ 3) การพัฒนาทีมงานวิชาการในสถานศึกษา 4) กระบวนการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดดุลยภาพในสถานศึกษา และ 5) ภารกิจและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 2) รูปแบบการบริหารวิชาการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 26 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้รวม 141 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก และผลการสร้างคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบ ประกอบด้วย 7 ตอน ได้แก่ 1) บทนำ 2) วิธีดำเนินการตามรูปแบบ 3) รูปแบบ 4) การดำเนินการตามรูปแบบ 5) บทบาทหน้าที่ของบุคลากร 6) เกณฑ์การประเมินผลการใช้รูปแบบ และ 7) แบบประเมินผลการใช้รูปแบบส่วนผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบอยู่ในระดับมาก

บุญเขต ชำนิศาสตร์ (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน จำนวน 125 คน และครูผู้สอนระดับปฐมวัยโรงเรียนละ 1 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 125 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ(Connoisseurship) จำนวน 15 คน และการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน การหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่า IOC (Item Objective Congruence Index) เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.50 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.959 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้วิธีการสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.59) และในภาพรวมมีปัญหาในระดับปัญหาปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$, S.D. = 0.90) 2. รูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี มีกระบวนการปฏิบัติงานวิชาการ 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การส่งเสริม นิเทศ กำกับ ติดตาม 5) การตรวจสอบ ประเมินผล 6) การรายงานผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมรูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.32) และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.40)

ชนันภรณ์ ศรีคงเพชร (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยมี

ความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 การวิจัยมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิด ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ รวม 430 คน ขั้นตอนที่ 3 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 4 ร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วนำร่าง ขั้นตอนที่ 5 ประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ส่วนปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) รูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ ด้านการวัดและประเมินผล 3) ผลการ ประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อัมพร ภูทองไชย (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิชาการกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติ

ที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู และมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ การพัฒนาวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู ความคิดริเริ่ม และความสามารถทางวิชาการของครูและพฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ

อุดมสิน คันธภูมิ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) พัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับ โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาที่พัฒนาขึ้น โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์เครือข่ายความร่วมมือ โดยใช้แบบสอบถาม ถามผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ โดยสังเคราะห์ข้อมูลแนวคิดและทฤษฎี ข้อมูล สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เครือข่ายความร่วมมือ และการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ ดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือที่ปฏิบัติดีเลิศ และประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ระยะที่ 3 นำรูปแบบไปใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบ ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 โรง

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. สภาพปัจจุบันเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างควมตระหนักและรับรู้ ปัญหาด้านการร่วมวางแผน และ ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผนอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการร่วมประเมินผลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนโดยภาพรวมมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2. รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะครู ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน ศิษย์เก่า พระสงฆ์ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ประชาชนชาวบ้าน หน่วยงานของรัฐ และองค์กร เอกชน องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างเครือข่ายมีแนวทางในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขึ้นตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างเครือข่าย 2) ขึ้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ขึ้นสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน 4) ขึ้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขึ้นพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ องค์ประกอบที่ 3 ความร่วมมือประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 1) การร่วมตระหนักและรับรู้ปัญหา 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมปฏิบัติตามแผน 4) การร่วมประเมินผล องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายประกอบด้วย 1) สมาชิกของเครือข่าย 2) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน 3) ผู้ประสานงานเครือข่าย 4) กิจกรรม 5) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 6) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน 7) ระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย 8) ระบบบริหารจัดการเครือข่าย และองค์ประกอบที่ 5 คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 3. ผลการศึกษาการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จะเห็นได้จากผลการทดสอบปลายภาคเรียนที่ 1 และปลายภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 เมื่อเปรียบเทียบกัน พบว่า ภาคเรียนที่ 2 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบปลายภาคที่ 2 ของนักเรียนสูงขึ้น และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าภาคเรียนที่ 1 จำนวน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้จากทั้งหมด 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์หลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ร้อยละ 100

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

รีด (Reed, 1990) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีม ควรมีการสร้างโมเดลการพัฒนาทีมงาน เพื่อศึกษาบรรยากาศของทีมงานจากกลุ่มบุคคลทำงาน เพราะบรรยากาศการทำงานของกลุ่มบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในองค์กร ในการบริหารและการปฏิบัติการกิจ ผู้บริหารควรจะขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้นขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และจำนวนของพนักงาน

แมคคาร์ที (McCarthy, 1991) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาและครูผู้สอนผลการวิจัย พบว่ากลุ่มครูมีความเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทการปฏิบัติงานด้านวิชาการเรื่องการสังเกตการสอนการวัดผลและการประเมินผลการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาการจัดคณะกรรมการการบริหารงานด้านวิชาการและความรับผิดชอบในการตัดสินใจกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในเรื่องความรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกเหนือจากการบริหารงานด้านอื่นๆ

บินดา (Binda, 1991) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสนับสนุนสื่อการเรียน และสร้างบรรยากาศในการเรียน

ฮาร์วูด (Harwood, 1992) ได้ทำวิจัยเรื่อง กระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการสร้างทีมงาน พบว่า การสื่อสารกับการสร้างทีมงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ระดับการศึกษาและอารมณ์จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมจะต้องทำงานร่วมกันกับกลุ่มบุคคล จะต้องมีการถ้อยทีถ้อยอาศัยและพึ่งพาซึ่งกันและกัน

เซนไน (1992) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับวิธีการทำงานร่วมกันโดยอาศัยรูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีม พบว่า การทำงานร่วมกันจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของแต่ละคนที่จะใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหา และจะต้องมีการเรียนรู้ในหลักการทำงานร่วมกัน เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมขององค์กร และยอมรับในสภาพของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

แอทโจน (Atjonen, 1994) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นเครื่องมือการบริหารและการพัฒนาครูในระบบโรงเรียนโดยประเมินจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนรับภาระเรื่องหลักสูตรมากเกินไปโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรล่าช้า ผลกระทบที่สำคัญคือครูผู้เชี่ยวชาญการสอนไม่สามารถนำออกแบบหลักสูตรได้และปัญหาสำคัญที่พบคือยังขาดแหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

วาร์เรน (Warren, 1994: 89-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการโดยการสอบถามครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5-9 จากทุกรัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่า 1) ควรปรับปรุง

โครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน 2) ควรมีกระบวนการประเมินความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคลเพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดการศึกษาในโอกาสต่อไป 3) ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนเสนอวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการด้วย 4) ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในการจัดแต่ละครั้ง 5) ควรจัดส่งเสริมครูประจำการพิเศษนอกเหนือจากวันเปิดภาคเรียน 6) ควรใช้เทปบันทึกภาพในการฝึกฝนแบบจุลภาคด้วย 7) ควรมีการจัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ 8) ควรจัดวางโครงสร้างให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง ๆ

แอนฮอลส์ (Anhalt, 1995) ได้ศึกษาการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลิกภาพส่วนตัวและผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม พบว่า คุณลักษณะของบุคลิกภาพส่วนตัวนับเป็นการทำนายระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้และความสัมพันธ์นี้ไม่มีอิทธิพลต่อประเภทของงานที่ทำ นอกจากนี้ยังพบว่าการรวมกันของคุณลักษณะของบุคลิกภาพส่วนตัวด้านความทะเยอทะยาน การเข้าสังคม และสติปัญญา มีนัยสำคัญต่อการทำงานต่างๆ ที่ทำร่วมกันเป็นทีม

คอฟเฟอร์ (Kaufer, 1996: 230-238) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของสหภาพครูมหาวิทยาลัยในรัฐนิวเจอร์ซีย์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วม ความซื่อสัตย์ อุดมการณ์ การลงโทษ การประนีประนอม การใช้จ่ายเงิน และการประท้วง ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้ามามีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของผู้นำในท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า ประการแรก สหภาพครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ประการที่สองครูใหญ่เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จของการทำงานและเป็นผู้กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม

ทิมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble and Miller, 1996) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหารของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา พบว่า การสร้างประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม และผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้มีความสำคัญกับการกำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคน รวมทั้งการแบ่งงานกันทำสามารถเพิ่ม

ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพยังช่วยแก้ไขจุดบกพร่องของการบริหารงาน และทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ดีขึ้น

แคทเซนบาสค์ (Katzenbach, 1997) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง พบว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

วิลเลียม (William, 1998) ได้ทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำทีม พบว่า ผู้นำทีมจะเน้นการสร้างทีมงานและคอยประเมินผลการดำเนินงานของทีมงาน เพื่อให้การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการให้ลูกทีมมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องในหมู่ลูกทีมด้วยกัน เพื่อช่วยกันในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะการเพิ่มผลผลิตของทีมงาน นอกจากนี้ยังพบว่า พลังอำนาจที่ถือร่วมกันในหมู่ผู้ร่วมทีมจะเป็นตัวทวีอำนาจของพวกเขา ยิ่งลูกทีมมีความแข็งแกร่งมากขึ้นเท่าใด ผู้นำก็จะยิ่งแข็งแกร่งมากขึ้นเท่านั้น นั่นหมายถึงผู้นำทีมจะไม่ถูกคุกคามจากอำนาจที่ถือร่วมกัน พวกเขาจะเต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้ทีมเกิดประสิทธิผล

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) ได้กล่าวถึง ผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของความมีประสิทธิภาพของ Edmonds (1992) Smith และ Purkey (1983) และ Scheerens & Bosker (1997) ผลการวิจัยสรุปว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดควมมีประสิทธิภาพในโรงเรียนได้แก่ 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงในด้านการเรียนการสอน 2) มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมาย และได้รับการวางแผนไว้ เป็นอย่างดี 3) มีเป้าหมาย ของโรงเรียนที่ชัดเจน และมีความคาดหวังสูง 4) การมุ่งเน้นความสำเร็จ 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 6) มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย 7) มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ 8) มีรูปแบบการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนใหม่ 9) มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม และ 10) มีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (Nonglak Wiratchai, 2002) ได้สรุปรายงานโครงการนำร่องเกี่ยวกับการปฏิรูปกระบวนการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประกันและการประเมิน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทและการเปลี่ยนแปลงระยะแรกเริ่มของโรงเรียนนำร่อง 2) เพื่อศึกษารูปแบบการปฏิรูปที่เหมาะสมสำหรับการนำสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลและผลกระทบที่เกิดกับผู้เรียน 3) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสภาวะที่เกิดผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จของโรงเรียนนำร่อง ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการปฏิรูป

โรงเรียนโครงการนำร่องสามารถดำเนินการได้เป็นอย่างดี และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ได้แก่ 1) การบริหารงานอย่างเป็นระบบ 2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียน 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 5) การใฝ่รู้ของครูผู้สอน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ กล่าวได้ว่า ด้านวิธีการวิจัยส่วนใหญ่ใช้วิธีการแบบผสม (Mixed Method) การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้านกระบวนการวิจัยจะแบ่งเป็นขั้นตอนต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลากหลาย ทั้งเครื่องมือสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น องค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนาหรือสร้างขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักๆ คือ หลักการของรูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ ขอบข่ายของรูปแบบ ปัจจัยนำเข้าของรูปแบบ วิธีการ/กระบวนการของรูปแบบ ผลผลิตของรูปแบบ และผลลัพธ์หรือผลการประเมินรูปแบบ และรูปแบบที่ดีประกอบด้วย 1) ควรเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวมๆ (Associative relationship) 2) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่อง ที่ศึกษา 3) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา และ 4) รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น จากการศึกษาทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ และได้แนวคิด นำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจากการศึกษาพบกรอบคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การพัฒนาทีมงานวิชาการ การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และกระบวนการพัฒนางานวิชาการที่ประกอบด้วย การวางแผนงานวิชาการ (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การปฏิบัติตามแผน (Doing) การประเมินผล (Evaluating) และการปรับปรุงแก้ไข (Acting)

สรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหรือการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม กล่าวได้ว่า หลักการและกระบวนการการบริหารหรือพัฒนางานวิชาการมีนักการศึกษากล่าวไว้หลายท่านซึ่งมีส่วนที่แตกต่างกันไม่มาก โดยเฉพาะกระบวนการบริหารอาจประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การอำนวยการ การนำ การปฏิบัติ

ตามแผน การติดตามควบคุม การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข และการพัฒนา เป็นต้น ในส่วนของการบริหารการทำงานเป็นทีม บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาทีมงาน ประกอบด้วย 1) รู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงานอย่างชัดเจน 2) ยอมรับความสามารถและให้เกียรติสมาชิกทุกคน 3) เป็นผู้นำที่ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก 4) เอาใจใส่สมาชิกอย่างทั่วถึง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ 5) พัฒนาทีมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ด้านองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ได้เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาทีมงานวิชาการ การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และกระบวนการพัฒนางานวิชาการ ซึ่งกระบวนการพัฒนางานวิชาการประกอบด้วย การวางแผนงานวิชาการ (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การปฏิบัติตามแผน (Doing) การประเมินผล (Evaluating) และการปรับปรุงแก้ไข (Action)

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษากรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยได้องค์ประกอบหลักของรูปแบบ ประกอบด้วย การพัฒนาทีมงานวิชาการ การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และกระบวนการพัฒนาทีมงานวิชาการ ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ แสดงไว้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กระบวนการดำเนินการวิจัย

กระบวนการดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนดังกล่าว มีกรอบกระบวนการดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการวิจัย กิจกรรมการดำเนินการ และผลการดำเนินการ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงกรอบกระบวนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงาน เป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา

ในการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม
ของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งการศึกษาออกเป็น
3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 การศึกษาสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2558 ของ
วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวนสถานศึกษา 52 แห่ง
ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 213 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,676 คน รวมทั้งสิ้น
จำนวน 1,889 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2558: ข้อมูล 24 มิถุนายน
2558)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2558
ของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวนสถานศึกษา 52 แห่ง
ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 140 คน และครูผู้สอน จำนวน 313 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น
453 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม
ศรีสะอาด, 2554: 43) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random
Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1. จำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิโดยใช้สถานศึกษาเป็นตัวแบ่งชั้น
2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มครูผู้สอน
ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ
3. ทำการสุ่มกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอนในแต่ละชั้นภูมิ ตามจำนวนกลุ่ม
ตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert' Scale Type) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551, หน้า 317-328) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questions)

วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม
2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลด้านการบริหารหรือการพัฒนางานวิชาการ เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ด้านความสอดคล้อง ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และความครบถ้วนของรายการในสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

4.1 รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพฯ

4.2 รศ.ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพฯ

4.3 ดร.สงวน หอกคำ ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3 จังหวัดพิษณุโลก

4.4 ดร.ประทีป บินชัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ จังหวัดแพร่

4.5 ดร.ดิเรก สุวรรณฤทธิ์ ครูเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

5. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งรายการคำถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเทียบเคียงกับประชากร และไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างแพร่ จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966

8. ปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหน้าที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งออกจากวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการอนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและซองเปล่าติดแสตมป์ จำนวนของถึงผู้วิจัยไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมส่งผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3.3 สถานศึกษาที่ส่งแบบสอบถามคืนไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยจะประสานงานกับหัวหน้างานวิจัยของสถานศึกษานั้นอีกครั้งทางโทรศัพท์ เพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.4 ผู้วิจัยติดตาม และรวบรวมแบบสอบถามที่เป็นของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 140 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และครูผู้สอน จำนวน 313 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งได้รับคืนรวมทั้งสิ้น จำนวน 453 ฉบับ แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การแปลความหมายโดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2553, หน้า 69) มีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารหรือด้านการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ให้สัมภาษณ์ ต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารหรือนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านงานวิชาการ และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี
2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรืออดีตเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี
3. เป็นนักวิชาการหรือครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม
2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์
3. กำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อร่างแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 1.1 มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรอบการสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ 2) ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และ 4) ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

5. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์

6. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

3.1 ผู้วิจัยส่งหนังสือที่ออกจากวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูล และนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบแนวคำถามและเตรียมการตอบ

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และจดบันทึกด้วยตนเอง และมีผู้ช่วยนักวิจัย เป็นผู้บันทึกเทป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งนำเนื้อหาที่จดบันทึกไว้ในแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยการสัมภาษณ์

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ และวิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา โดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ

จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 5 คน รวมแห่งละ 7 คน รวมทั้งสิ้น 3 แห่ง จำนวน 21 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งวิทยาลัยสารพัดช่างที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ จะต้องผ่านเกณฑ์ตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

1. เป็นสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ผ่านในระดับดีมาก
2. เป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามนโยบาย 3 D ระดับเหรียญทอง
3. เป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม
2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์
3. กำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อร่างแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 1.1 และแบบสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1.2 มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
4. สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยกรอบการสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ 2) ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และ 4) ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

5. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และความครอบคลุมของประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์

6. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

3.1 ผู้วิจัยส่งหนังสือที่ออกจากวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูล และนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับวัน เวลา และ สถานที่ในการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบแนวคำถามและเตรียมการตอบ

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และจดบันทึกด้วยตนเอง และมีผู้ช่วยนักวิจัย เป็นผู้บันทึกเทป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งนำเนื้อหาที่จดบันทึกไว้ในแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน โดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ

ครูผู้สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน หัวหน้างานในฝ่ายวิชาการ จำนวน 5 คน หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 16 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม

2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์

3. กำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อร่างแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 1.1 จากการสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1.2 และจากการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติงานเป็นเลิศในขั้นตอนที่ 1.3 มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยกรอบการสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) การพัฒนาทีมงานวิชาการ 2) การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ 3) การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 4) กระบวนการพัฒนางานวิชาการ

5. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์

6. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล และนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบแนวคำถามและเตรียมการตอบ

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ และจัดบันทึกด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งนำเนื้อหาที่จัดบันทึกไว้ในแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2.2 ยกร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม เพื่อร่วมกันยกร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มที่เป็นบุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน หัวหน้างานในฝ่ายวิชาการ จำนวน 5 คน หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบ จากภายนอก จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น จำนวน 17 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม เพื่อการยกร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การสร้างประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม

2. ศึกษาหลักการตั้งประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม

3. สร้างกรอบประเด็นคำถามโดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2.1 มาประกอบ เพื่อการยกร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. นำกรอบประเด็นคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและการใช้ภาษา

5. ปรับปรุงกรอบประเด็นคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเตรียมนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสนทนากลุ่ม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บุคลากรของสถานศึกษาเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เพื่อดำเนินการยกร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือเชิญผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งแนบเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม เพื่อมอบให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ศึกษาล่วงหน้าก่อน

3.3 การสนทนากลุ่มเพื่อยกร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในวันที่ 19 มีนาคม 2559 ณ ห้องประชุมวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จังหวัดน่าน โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบมาเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ร่วมกับผู้วิจัย โดยมีผู้ช่วยผู้วิจัยเป็นผู้จัดบันทึก และบันทึกเทป ซึ่งมีผู้ร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 17 คน

3.3.2 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มแนะนำผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม

3.3.3 ผู้วิจัยนำเสนอความเป็นมาและกระบวนการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยย่อ และนำเสนอผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ด้วยเอกสารและเพาเวอร์พอยท์ (PowerPoint) ให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทราบเป็นข้อมูลเบื้องต้น

3.3.4 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มร่วมกันยกร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นขั้นตอนตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2.3 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยจัดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนารูปแบบ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านบริหารงานวิชาการ และด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้ตรวจสอบร่างรูปแบบ จำนวน 9 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้น กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ตรวจสอบต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้บริหารการอาชีวศึกษา หรือนักวิชาการที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ ในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีประสบการณ์การบริหารอย่างน้อย 2 ปี
- 2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีประสบการณ์การบริหารอย่างน้อย 3 ปี
- 3) เป็นนักวิชาการหรือเป็นครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเรียนการสอนหรือการพัฒนารูปแบบ มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี

4) เป็นนักวิชาการที่มีคุณวุฒิด้านการบริหารหรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 ประเด็นในการตรวจสอบ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์กรประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

2) กำหนดประเด็นในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและการใช้ภาษา

3) นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขประเด็นในการสัมมนา เพื่อนำไปใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ออกจากวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน และส่งหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งแจ้งกำหนดการสัมมนา และแนบเค้าโครงการวิจัย ร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คู่มือการใช้รูปแบบ และประเด็นในการตรวจสอบ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาล่วงหน้าก่อนการประชุม

3.2 ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งทางโทรศัพท์ เพื่อยืนยัน นัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ที่จะดำเนินการสัมมนา

3.3 ผู้วิจัยจัดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 23 เมษายน 2559 เวลา 08.30 น. – 12.00 น. ณ ห้องประชุมวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จังหวัดน่าน มีการบันทึกเสียง บันทึกภาพ และบันทึกย่อ ระหว่างการประชุม โดยมี ดร.ชด อินทะสี ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสัมมนา โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการ ด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และบันทึกผลการสัมมนาไปพร้อมๆ กับผู้บันทึกการประชุมสัมมนา ซึ่งมีขั้นตอนในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

3.3.1 ผู้ดำเนินการสัมมนาชี้แจงวัตถุประสงค์ และประเด็นการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้กับที่ประชุมเข้าใจตรงกัน

3.3.2 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปกระบวนการวิจัย และผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2.1 ก่อนได้ร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.3.3 ผู้ดำเนินการสัมมนาให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันตรวจสอบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ และองค์ประกอบของรูปแบบ ตามลำดับของประเด็นในการสัมมนาครั้งนี้

3.3.4 ผู้ดำเนินการสัมมนาและคณะผู้เชี่ยวชาญร่วมกันสรุปผลการตรวจสอบและการวิพากษ์รูปแบบในประเด็นต่าง ๆ ตามฉันทามติที่ประชุม และให้ผู้วิจัยปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเตรียมนำรูปแบบไปทดลองใช้ในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นในการตรวจสอบ

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การนำรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ ดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 54 คน และผู้เรียน จำนวน 917 คน (ข้อมูลงานบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน, 2558: ข้อมูล 27 มิถุนายน 2558)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 43) และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 48 คน ผู้เรียน จำนวน 270 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่

2.1 คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.4 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.5 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1) ศึกษาหลักการเขียนคู่มือจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2) ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3) นำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคู่มือ ความเหมาะสมด้านเอกสาร และภาษาที่ใช้

4) ผู้วิจัยจัดพิมพ์เป็นคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อนำไปเป็นคู่มือสำหรับการทดลองใช้รูปแบบต่อไป

2. แบบสอบถามความคิดเห็น/ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็น/ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบลิเคอร์ท (Likert' Scale Type) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551, หน้า 317-328) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questions)

การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถามความคิดเห็น/ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้น ดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาเนื้อหาและกระบวนการของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2) ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม

3) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์และลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความครอบคลุม และความครบถ้วนของรายการที่ถามในสิ่งที่ต้องการวัด

5) นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC

ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งรายการคำถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 แต่มีคำถามบางข้อต้องปรับปรุงด้านสำนวนภาษา

6) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างแพร่ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 116-117) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น เท่ากับ 0.974 และแบบสอบถามความพึงพอใจ เท่ากับ 0.836

8) ปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3. แบบสอบถามความคิดเห็น/ความพึงพอใจของผู้เรียนเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็น/ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบลิเคอร์ท (Likert' Scale Type) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551, หน้า 317-328) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questions)

การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถามความคิดเห็น/ความพึงพอใจของผู้เรียนเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้น ดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาเนื้อหาและกระบวนการของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2) ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม

3) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์และลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ครอบคลุม และความครบถ้วนของรายการที่ถามในสิ่งที่ต้องการวัด

5) นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งรายการคำถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 แต่มีคำถามบางข้อต้องปรับปรุงด้านสำนวนภาษา

6) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้เรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างแพร่ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัท (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 116-117) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น เท่ากับ 0.935 และแบบสอบถามความพึงพอใจ เท่ากับ 0.819

8) ปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์อนุญาตทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง

3.2 ผู้วิจัยจัดประชุมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลอง เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับปฏิทินการปฏิบัติงาน วิธีการดำเนินการตามคู่มือ และวิธีประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการทดลอง

3.3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการในปีการศึกษา 2559 (ตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม 2559 – เมษายน 2560) โดยมีวิธีดำเนินการตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงวิธีดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กิจกรรม/ กระบวนการ	วิธีดำเนินการ/ วิธีการพัฒนา	พฤติกรรมที่ ต้องการวัด	เกณฑ์ การตัดสิน
1. การพัฒนาทีมงาน วิชาการ	1. การบรรยายและศึกษา จากคู่มือ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การอภิปราย	ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนา ทีมงานวิชาการ	บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับ
1.1 การสร้างทีมงาน วิชาการ (Forming)	1. สร้างทีมงานขึ้นมาใหม่เพื่อ ทำงานใดงานหนึ่ง 2. สร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างสมาชิก	มีทีมงานวิชาการที่มี ประสิทธิภาพ สมาชิก ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และนำ	บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กิจกรรม/ กระบวนการ	วิธีดำเนินการ/ วิธีการพัฒนา	พฤติกรรมที่ ต้องการวัด	เกณฑ์ การตัดสิน
	3. พัฒนาความรู้ ความสามารถของสมาชิก ทีมงานอย่างต่อเนื่อง 4. นำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่ม ความสามารถในการทำงาน ของทีมงาน	เทคโนโลยีมาใช้ในการ ทำงานของทีมงาน	
1.2 การระดมความคิด (Storming)	1. ส่งเสริมให้ทีมงานมีการ โต้แย้งทางความคิดเห็นกัน ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จนกระทั่งได้ข้อตกลงเดียวกัน 2. ทำความเข้าใจให้ชัดเจน เกี่ยวกับบทบาทความ รับผิดชอบ 3. ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อกำหนดซึ่งเป็นรายละเอียด ของทีมงาน	บุคลากรในทีมงาน วิชาการได้แสดงความ ความคิดเห็นระหว่าง สมาชิก เข้าใจใน บทบาทหน้าที่ที่ รับผิดชอบ และมี ข้อกำหนดของทีมงาน	บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับ และมีความ พึงพอใจ
1.3 การกำหนด บรรทัดฐาน (Norming)	1. สมาชิกยอมรับบทบาทและ ความรับผิดชอบกันและกัน 2. มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ เป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่ง ไปสู่ความสำเร็จ 3. มีการพัฒนาความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน 4. ให้สมาชิกมีความสนิทสนม กันและมีความรู้สึกที่ดีต่อ ทีมงาน	มีการตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับเป้าหมาย วิธีการ และบทบาท ความรับผิดชอบของ สมาชิกทีมงาน	บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับ และมีความ พึงพอใจ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กิจกรรม/ กระบวนการ	วิธีดำเนินการ/ วิธีการพัฒนา	พฤติกรรมที่ ต้องการวัด	เกณฑ์ การตัดสิน
1.4 การปฏิบัติงาน (Performing)	<ol style="list-style-type: none"> มีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ดำเนินการไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จัดการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์ 	<p>สมาชิกทีมงาน ปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์</p>	<p>บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับและมีความพึงพอใจ</p>
2. การพัฒนาภารกิจและ ขอบข่ายงานวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> การบรรยายและศึกษาจากคู่มือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย 	<p>ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานงานวิชาการ</p>	<p>คะแนน Posttest ของบุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80</p>
2.1 การพัฒนา หลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร จัดทำโครงสร้างหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้และนิเทศการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร 	<p>หลักสูตรการเรียนการสอนได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเหมาะสม</p>	<p>บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับและมีความพึงพอใจ</p>
2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อ และส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ 	<p>สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนได้รับการพัฒนา</p>	<p>บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับและมีความพึงพอใจ</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กิจกรรม/ กระบวนการ	วิธีดำเนินการ/ วิธีการพัฒนา	พฤติกรรมที่ ต้องการวัด	เกณฑ์ การตัดสิน
	2. ประสานความร่วมมือในการผลิตและจัดหาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา 3. ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา		
2.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	1. สำรวจแหล่งการเรียนรู้ 2. เผยแพร่และพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 3. สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้	ครูผู้สอนได้ใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับและมีความพึงพอใจ
2.4 การนิเทศการศึกษา	1. จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา 2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา 3. พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา	ระบบการนิเทศในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาและมีการดำเนินการนิเทศในสถานศึกษา	บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับและมีความพึงพอใจ
2.5 การวัดผลและประเมินผล	1. กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล 2. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล 3. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ	การวัดผลและประเมินผลจัดทำอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผน	บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับและมีความพึงพอใจ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กิจกรรม/ กระบวนการ	วิธีดำเนินการ/ วิธีการพัฒนา	พฤติกรรมที่ ต้องการวัด	เกณฑ์ การตัดสิน
2.6 การส่งเสริม อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และบริการวิชาการแก่ ชุมชน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สสำรวจความต้องการของ สถานประกอบการและชุมชน 2. ประสานความร่วมมือกับ สถานประกอบการและ ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น 3. ส่งเสริมให้ประชาชนใน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางวิชาการของ สถานศึกษา 4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์วิชาชีพกับ ชุมชนในท้องถิ่น 	<p>มีการประสานความ ร่วมมือกับสถาน ประกอบการ ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อการ จัดการเรียนการสอน</p>	<p>บุคลากรและ ผู้เกี่ยวข้องไม่ต่ำ กว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับ และมีความ พึงพอใจ</p>
3. การพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบรรยายและศึกษา จากคู่มือ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การอภิปราย 	<p>ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียน</p>	<p>คะแนน Posttest ของ บุคลากรไม่ต่ำ กว่าร้อยละ 80</p>
3.1 พัฒนาความรู้ และทักษะ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับ การเรียนรู้ 2. จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึก ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง 3. จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมี ทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ทันสมัย 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิด สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ 	<p>ผู้เรียนมีความรู้ มี ทักษะ มีความสุขกับ การเรียนรู้ และมี ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้ บรรลุผลสำเร็จ</p>	<p>บุคลากรและ ผู้เกี่ยวข้องไม่ต่ำ กว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับ และมีความ พึงพอใจ</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กิจกรรม/ กระบวนการ	วิธีดำเนินการ/ วิธีการพัฒนา	พฤติกรรมที่ ต้องการวัด	เกณฑ์ การตัดสิน
3.2 พัฒนา ความสามารถใน การสื่อสาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง 2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน การทำรายงาน 3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการนำเสนอผลงาน 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร 	<p>ผู้เรียนมีทักษะในการสื่อสาร ทั้งการคิด การพูด การเขียน การนำเสนอผลงาน และการทำงานเป็นทีมในการสื่อสาร</p>	<p>ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับและมีความพึงพอใจ</p>
3.3 พัฒนา ความสามารถใน การใช้เทคโนโลยี	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำรายงานต่าง ๆ ได้ 2. ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต 3. ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมล 	<p>ผู้เรียนมีทักษะในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับและมีความพึงพอใจ</p>
3.4 พัฒนา ความสามารถใน การทำงานร่วมกับผู้อื่น	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม 2. ฝึกการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3. ฝึกการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น 4. ฝึกให้รับบทบาทแต่ละหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม 	<p>ผู้เรียนมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับและมีความพึงพอใจ</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กิจกรรม/ กระบวนการ	วิธีดำเนินการ/ วิธีการพัฒนา	พฤติกรรมที่ ต้องการวัด	เกณฑ์ การตัดสิน
3.5 พัฒนาเจตคติ/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	1. ฝึกอบรมให้มีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความ ปลอดภัย 2. จัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอด วัฒนธรรมและประเพณีไทย อันงดงาม 3. จัดกิจกรรมและอบรม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความสนใจใฝ่รู้ และ ความสามัคคี เป็นต้น	ผู้เรียนมีการพัฒนา เจตคติ/คุณลักษณะที่ พึงประสงค์ ที่ถูกต้อง และเหมาะสม	ผู้เรียนและ ผู้เกี่ยวข้องไม่ต่ำ กว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับ และมีความ พึงพอใจ
4. กระบวนการพัฒนา งานวิชาการ	1. การบรรยายและศึกษา จากคู่มือ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การอภิปราย	ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ กระบวนการพัฒนา งานวิชาการ	บุคลากรและ ผู้เกี่ยวข้องไม่ต่ำ กว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับ
4.1 การวางแผนงาน วิชาการ	1. การกำหนดเป้าหมายงาน วิชาการ 2. การจัดอันดับความสำคัญ ของเป้าหมาย 3. การกำหนดแนวทางการ ดำเนินงาน 4. การกำหนดระยะเวลาและ งบประมาณที่ใช้ 5. การกำหนดผู้รับผิดชอบใน การดำเนินงาน	มีการกำหนดเป้าหมาย งานวิชาการ การ จัดลำดับความสำคัญ การกำหนดระยะเวลา งบประมาณ และ ผู้รับผิดชอบในงาน วิชาการ	บุคลากรและ ผู้เกี่ยวข้องไม่ต่ำ กว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับ และมีความ พึงพอใจ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กิจกรรม/ กระบวนการ	วิธีดำเนินการ/ วิธีการพัฒนา	พฤติกรรมที่ ต้องการวัด	เกณฑ์ การตัดสิน
4.2 การจัดองค์กร	1. การจัดโครงสร้างองค์กร การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ 2. การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา 3. การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน	มีการจัดโครงสร้างองค์กร การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน	บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับและมีความพึงพอใจ
4.3 การปฏิบัติตามแผน	1. การศึกษาวิธีปฏิบัติตามแผน 2. การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด 3. การนิเทศการปฏิบัติตาม	มีการปฏิบัติงานวิชาการตามแผนที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับและมีความพึงพอใจ
4.4 การประเมินผล	1. การวางกรอบการประเมิน 2. การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล 4. การวิเคราะห์ข้อมูล 5. การแปลความหมาย	มีการวางกรอบการประเมิน การจัดทำเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ในการประเมินผลอย่างเป็นระบบ	บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับและมีความพึงพอใจ
4.5 การปรับปรุงและพัฒนา	1. นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง 2. จัดทำรายงานผลการประเมินเผยแพร่ 3. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน 4. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	มีการนำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง การจัดทำรายงานผลการประเมินเผยแพร่ การปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน	บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ให้การยอมรับและมีความพึงพอใจ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลมาศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และหาร้อยละ

4.2 ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความแตกต่าง (Difference) และการทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.3 ข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การแปลความหมายโดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจ 5 ระดับ ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2553, หน้า 69) มีความหมายดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

1.1 กลุ่มเป้าหมายในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อหาฉันทามติเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 คน

1.2 กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในวงกว้างโดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ ด้านการพัฒนารูปแบบ ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 18 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้/ และความเป็นประโยชน์มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้/ และความเป็นประโยชน์มาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้/ และความเป็นประโยชน์ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้/ และความเป็นประโยชน์น้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้/ และความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเนื้อหาและกระบวนการของรูปแบบการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการประเมินรูปแบบ
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลด้านการบริหารการอาชีวศึกษา และด้านการบริหารในสถานศึกษา เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และความครบถ้วนของรายการที่ถามในสิ่งที่ต้องการวัด
5. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งรายการคำถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 แต่มีคำถามบางข้อต้องปรับปรุงด้านสำนวนภาษา

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดพิมพ์แบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ออกจากวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยประสานงานโดยตรงกับผู้ประเมินอีกครั้งทางโทรศัพท์เพื่อขอความอนุเคราะห์ประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพร้อมแนบเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณา

3.4 ผู้วิจัยติดตาม รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งคืนมาให้ได้จำนวนตามที่ต้องการ และนำมาตรวจสอบความถูกต้องของการตอบเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสมด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล ของชูศรีวงศ์รัตน์ (2553, หน้า 69) มีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ น้อยที่สุด

โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มี ค่าเฉลี่ย ≥ 3.50 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ≤ 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น

1.1 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์

1.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยการสัมภาษณ์

1.4 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น

2.1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์

2.2 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.3 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากแบบสอบถาม

1.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งในสถานศึกษา		
ผู้บริหารสถานศึกษา	140	30.91
ครูผู้สอน	313	69.09
รวม	453	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	156	34.44
10 - 19 ปี	185	40.84
20 ปี ขึ้นไป	112	24.72
รวม	453	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 69.09 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 30.91 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.84 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.44 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.72

1.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ 2) ด้านการพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 4) ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ สรุปเป็นภาพรวมในตารางที่ 3 และนำเสนอเป็นรายด้านในตารางที่ 4-7

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม

รายการ	ผู้บริหาร (n=140)		ครูผู้สอน (n=313)		รวม (n=453)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ	2.50	0.31	2.42	0.26	2.44	0.28	น้อย
2. ด้านการพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ	2.74	0.15	2.75	0.16	2.75	0.16	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	2.60	0.20	2.50	0.19	2.53	0.20	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ	2.56	0.33	2.41	0.26	2.45	0.29	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.64	0.13	2.57	0.12	2.59	0.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$) ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$) และด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการพัฒนางานวิชาการด้วย
หลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ

ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ	ผู้บริหาร (n=140)		ครูผู้สอน (n=313)		รวม (n=453)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน และ ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนพัฒนา ทีมงานวิชาการ	2.36	0.66	2.20	0.50	2.25	0.56	น้อย
2. การพัฒนาทีมงานวิชาการดำเนินการ การครบขั้นตอนคือ มีการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล	2.42	0.56	2.30	0.55	2.34	0.56	น้อย
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน ปฏิบัติงานวิชาการด้วยการทำงาน เป็นทีม	2.97	0.83	2.59	0.67	2.71	0.74	ปานกลาง
4. จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน วิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม	2.64	0.65	2.68	0.76	2.67	0.73	ปานกลาง
5. ติดตาม นิเทศ และตรวจสอบผล การพัฒนาทีมงานวิชาการ	2.23	0.54	2.37	0.57	2.33	0.56	น้อย
6. จัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนา ทีมงานวิชาการโดยการมีส่วนร่วม ของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	2.38	0.59	2.37	0.66	2.37	0.64	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.50	0.31	2.42	0.26	2.44	0.28	น้อย

จากตารางที่ 4 แสดงว่าสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนางานวิชาการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.71$) รองลงมา ได้แก่ จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.67$) จัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาทีมงานวิชาการโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ($\bar{X} = 2.37$) และการพัฒนาทีมงานวิชาการดำเนินการครบขั้นตอนคือ มีการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล ($\bar{X} = 2.34$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนพัฒนาทีมงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.25$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนารากิจในขอบข่ายงานวิชาการ

ด้านการพัฒนารากิจ ในขอบข่ายงานวิชาการ	ผู้บริหาร (n=140)		ครูผู้สอน (n=313)		รวม (n=453)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. จัดประชุมครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกันก่อนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.12	0.63	2.43	0.72	2.64	0.76	ปานกลาง
2. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดตามหลักสูตรของสถานศึกษา	2.41	0.75	3.21	0.64	2.96	0.77	ปานกลาง
3. จัดอบรมสัมมนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้	2.35	0.71	2.04	0.55	2.14	0.62	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาภารกิจ ในขอบข่ายงานวิชาการ	ผู้บริหาร (n=140)		ครูผู้สอน (n=313)		รวม (n=453)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. มีการศึกษา วิเคราะห์ ความ จำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนรู้	2.34	0.47	2.37	0.53	2.36	0.51	น้อย
5. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้	2.31	0.56	2.38	0.71	2.67	0.79	ปานกลาง
6. ประเมินผลการพัฒนาและการ ใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา	2.43	0.71	2.99	0.43	2.82	0.59	ปานกลาง
7. จัดหาหรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ใน สถานศึกษาเพื่อใช้พัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียน	3.00	0.42	2.63	0.51	2.74	0.51	ปานกลาง
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่ง การเรียนรู้ทั้งในและนอก สถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้	2.86	0.41	2.60	0.52	2.68	0.50	ปานกลาง
9. ติดตามและประเมินผลการใช้ แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก สถานศึกษา	2.11	0.31	2.50	0.67	2.38	0.61	น้อย
10. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ หรือผู้รับผิดชอบในการนิเทศ การศึกษาของสถานศึกษาอย่าง ชัดเจน	2.79	0.54	2.56	0.56	3.63	0.56	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาภารกิจ ในขอบข่ายงานวิชาการ	ผู้บริหาร (n=140)		ครูผู้สอน (n=313)		รวม (n=453)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11. นิเทศ ติดตามการจัดการ เรียนรู้ของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	2.68	0.47	2.59	0.62	2.62	0.58	ปานกลาง
12. มีการประเมินผลการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียน หรือทุกปีการศึกษา	2.31	0.46	3.33	0.61	3.01	0.74	ปานกลาง
13. ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวาง แผนการวัดผล และประเมินผลของ สถานศึกษา	2.42	0.75	2.49	0.58	2.47	0.64	น้อย
14. สถานศึกษาได้กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและ ประเมินผลของสถานศึกษาและ แจ้งให้ทุกฝ่ายรับทราบอย่างชัดเจน	2.72	0.55	2.78	0.55	2.76	0.55	ปานกลาง
15. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการ วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง	3.60	0.84	3.77	0.68	3.72	0.74	มาก
16. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการ เรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี	3.66	0.82	3.76	0.69	3.73	0.73	มาก
17. มีการประสานความร่วมมือกับ สถานประกอบการเพื่อการฝึกงาน ของผู้เรียน	2.86	0.49	2.55	0.51	2.64	0.52	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาภารกิจ ในขอบข่ายงานวิชาการ	ผู้บริหาร (n=140)		ครูผู้สอน (n=313)		รวม (n=453)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
18. ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง วิชาการของสถานศึกษา	2.21	0.42	2.42	0.57	2.36	0.54	น้อย
19. ผู้ปกครอง ชุมชน หรือท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้แก่ ผู้เรียนในรูปแบบต่างๆ	2.98	0.80	2.84	0.64	2.88	0.69	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.74	0.15	2.72	0.16	2.75	0.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงว่าสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัย
สารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงาน
วิชาการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมา ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลและ
ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ($\bar{X} = 3.72$) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบในการ
นิเทศการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.63$) และมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนา
ผู้เรียนทุกภาคเรียนหรือทุกปีการศึกษา ($\bar{X} = 3.01$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ มีการศึกษา
วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.36$) และส่งเสริมให้
ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.36$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการพัฒนางานวิชาการด้วย
หลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	ผู้บริหาร (n=140)		ครูผู้สอน (n=313)		รวม (n=453)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการ เรียนทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ	2.91	0.73	2.49	0.67	2.62	0.71	ปานกลาง
2. จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมี ทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย	2.41	0.55	2.65	0.59	2.58	0.59	ปานกลาง
3. จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึก ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง	3.69	0.48	3.58	0.62	3.62	0.58	มาก
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิด สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนาสิ่งใหม่ๆ	2.85	0.60	2.64	0.51	2.70	0.55	ปานกลาง
5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการ คิด การพูด และการเขียนเพื่อการ สื่อสารที่ถูกต้อง	2.68	0.47	2.63	0.53	2.64	0.52	ปานกลาง
6. มีการเน้นให้ผู้เรียนทำงาน เป็นทีมในการจัดทำกิจกรรมด้าน การสื่อสาร	2.27	0.51	2.47	0.51	2.41	0.52	น้อย
7. มีการฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการ ทำงานต่างๆ	2.96	0.66	2.47	0.53	2.63	0.61	ปานกลาง
8. มีการฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะ ในการใช้อินเทอร์เน็ต	2.64	0.50	2.59	0.65	2.60	0.61	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	ผู้บริหาร (n=140)		ครูผู้สอน (n=313)		รวม (n=453)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9. มีการฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะ ในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมล	2.74	0.58	2.62	0.59	2.66	0.59	ปานกลาง
10. ฝึกให้ผู้เรียนพูดหรือแสดง ความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นในที่ ประชุม	2.99	0.44	2.70	0.48	2.79	0.49	ปานกลาง
11. ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงาน ด้วยความปลอดภัย	3.55	0.54	3.64	0.60	3.61	0.59	มาก
12. มีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบ ทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทย อันงดงาม	2.70	0.46	2.81	0.50	2.77	0.49	ปานกลาง
13. มีการจัดกิจกรรมและอบรม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้เรียนอาชีวศึกษา เช่น ความมี วินัย ความรับผิดชอบ ความสนใจ ใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น	2.93	0.57	2.82	0.43	2.82	0.48	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.60	0.20	2.50	0.19	2.53	0.20	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงว่าสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัย
สารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในภาพรวม
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง

($\bar{X} = 3.62$) รองลงมา ได้แก่ ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.61$) มีการจัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอาชีวศึกษา เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น ($\bar{X} = 2.82$) และฝึกให้ผู้เรียนพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นในที่ประชุม ($\bar{X} = 2.79$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ มีการเน้นให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดทำกิจกรรมด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 2.20$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ	ผู้บริหาร (n=140)		ครูผู้สอน (n=313)		รวม (n=453)		ระดับการปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีการกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายการพัฒนางานวิชาการ	2.36	0.66	2.18	0.46	2.23	0.53	น้อย
2. จัดทำแผนการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม	2.42	0.56	2.24	0.48	2.29	0.51	น้อย
3. จัดโครงสร้างของงานวิชาการและกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	2.85	0.73	2.56	0.57	2.65	0.64	ปานกลาง
4. มีการกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาของงานวิชาการ	2.71	0.59	2.49	0.59	2.56	0.60	ปานกลาง
5. ดำเนินงานตามแผนการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	2.36	0.66	2.20	0.50	2.25	0.56	น้อย

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ	ผู้บริหาร (n=140)		ครูผู้สอน (n=313)		รวม (n=453)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. กำหนดหรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ การกำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผน	2.42	0.56	2.28	0.51	2.33	0.53	น้อย
7. ประชุมชี้แจงแผนการตรวจสอบ และประเมินผลแก่ผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	2.36	0.66	2.22	0.52	2.26	0.57	น้อย
8. ดำเนินการร่วมกันติดตาม ตรวจสอบและประเมินตามปฏิทิน หรือระยะเวลาที่กำหนด	2.85	0.65	2.81	0.51	2.82	0.61	ปานกลาง
9. กำหนดหรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการปรับปรุง แก้ไข ผลการดำเนินงานตามแผน	2.90	0.60	2.85	0.52	2.87	0.58	ปานกลาง
10. มีการรวบรวมข้อมูลผลการ ดำเนินการ เพื่อใช้เป็นข้อมูล พื้นฐานในการปรับปรุง แก้ไข และ พัฒนาผลการดำเนินงาน	2.37	0.55	2.24	0.60	2.28	0.50	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.56	0.33	2.41	0.26	2.45	0.26	น้อย

จากตารางที่ 7 แสดงว่าสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัย
สารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ ใน
ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่
ในระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กำหนดหรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินการปรับปรุง
แก้ไขผลการดำเนินงานตามแผน ($\bar{X} = 2.87$) รองลงมา ได้แก่ ดำเนินการร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ

และประเมินตามปฏิทินหรือระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 2.82$) จัดโครงสร้างของงานวิชาการและกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.65$) และมีการกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาของงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.56$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายการพัฒนางานวิชาการ ($\bar{X} = 2.23$)

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการสัมภาษณ์

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปได้ดังนี้

1.2.1 ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับข้อมูลสภาพการพัฒหน้าที่ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาจากแบบสอบถาม ได้แก่ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม จัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาทีมงานวิชาการโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการพัฒนาทีมงานวิชาการดำเนินการครบขั้นตอนคือ มีการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอข้อมูลเพิ่มเติม ได้แก่ มีการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนาทีมงานวิชาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และได้เสนอแนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม ต้องเน้นการนิเทศ ติดตามและตรวจสอบผลการพัฒนาทีมงานวิชาการและรายงานผลพร้อมเผยแพร่ผลการพัฒนา และควรรนำทฤษฎีการพัฒนาทีมงานวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา เช่น หลักวัฏจักรเดมมิง (Deming Cycle) หรือ กระบวนการทำงานเป็นทีมของ Tuckman เป็นต้น

1.2.2 ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับข้อมูลสภาพการพัฒหน้าที่ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาจากแบบสอบถาม ได้แก่ มีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบในการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียนหรือทุกปีการศึกษา โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอข้อมูลเพิ่มเติม ได้แก่ ให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดตามหลักสูตร ส่งเสริมให้

ครูผู้สอนผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และได้เสนอแนวทางการพัฒนา ได้แก่ ควรพัฒนางานวิชาการให้ครอบคลุมทุกงานตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 และแต่ละงานต้องกำหนดตัวแปรหรือรายละเอียดในการพัฒนาให้ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้

1.2.3 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับข้อมูลสภาพการพัฒนายouth ที่ผู้วิจัยนำเสนอ ผลการศึกษาจากแบบสอบถาม ได้แก่ จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย มีการจัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอาชีวศึกษา เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น และฝึกให้ผู้เรียนพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นในที่ประชุม โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอข้อมูลเพิ่มเติม ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและประเพณีไทย มีการฝึกอบรมผู้เรียนให้มีความรู้การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการทำงานต่างๆ มีการให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดทำกิจกรรมต่างๆ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียน และได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ฝ่ายบริหารสถานศึกษา ควรศึกษายุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้ ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางอาชีวศึกษา และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เชื่อมโยงกันในโลกของความเป็นจริง (STEM EDUCATION) และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่ประกอบด้วย 3RS+8CS

1.2.4 ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับข้อมูลสภาพกระบวนการพัฒนางานวิชาการที่ผู้วิจัยนำเสนอ ผลการศึกษาจากแบบสอบถาม ได้แก่ มีการกำหนดหรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินงานตามแผน มีการดำเนินการร่วมกันติดตามตรวจสอบและประเมินตามปฏิทินหรือระยะเวลาที่กำหนด จัดโครงสร้างของงานวิชาการและกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีการกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาของงานวิชาการ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอข้อมูลเพิ่มเติม ได้แก่ มีการจัดทำแผนพัฒนางานวิชาการ และมีการกำหนดหรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และได้เสนอแนวทางการ

พัฒนากระบวนการพัฒนางานวิชาการ ได้แก่ กระบวนการพัฒนาควรรู้ขั้นตอนการพัฒนาตามแนวคิดทฤษฎีการบริหารมาใช้ เช่น กระบวนการบริหารตามวงจรเดมมิ่ง ของ W.Edwards Deming) ที่ประกอบด้วย PDCA หรือ กระบวนการบริหารของ Peter F. Drucker ที่ประกอบด้วย POLC เป็นต้น

1.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยการสัมภาษณ์

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ สัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ พบว่า มีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนา มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีความไว้วางใจเชื่อใจกัน ร่วมมือร่วมใจและประสานกันระหว่างสมาชิกทีมงาน การตัดสินใจเกี่ยวกับงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างรวดเร็วและบรรลุวัตถุประสงค์ การทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง มีการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม เช่น การแนะนำให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกัน การสนับสนุนอุปกรณ์สิ่งของที่จำเป็นเพื่อสะดวกใช้ในการทำงาน เป็นต้น การมีเครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก และมีขั้นตอนการพัฒนาตามหลักการและแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทีมงานวิชาการ

1.3.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ พบว่า การพัฒนาภารกิจโดยยึดหลักสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวกับงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ด้านขอบข่ายงานวิชาการเป็นไปตาม

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดยได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการแบ่งออกเป็นแผนกและงานต่าง ๆ ได้แก่ 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการและห้องสมุด 5) งานอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี และ 6) งานสื่อการเรียนการสอน

1.3.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า มีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเพื่อความสามารถในการสื่อสาร มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี พัฒนาทักษะในการคิดสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมด้วยตนเอง มีการให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกให้ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เน้นการเรียนรู้ในลักษณะที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ (Active Learning) เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

1.3.4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ พบว่า กระบวนการการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาใช้กระบวนการระดมทรัพยากรบุคคลให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาครูผู้สอน การจัดแหล่งเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ด้วยการส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อการบริหารงานและพัฒนา ส่งเสริมให้มีความรู้คู่คุณธรรม บริหารโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ และนำแนวคิดและทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

1.4 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม

ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมมีดังนี้

1.4.1 ผลการศึกษาสภาพพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยภาพ

รวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ และด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ

1.4.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ของ วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ

1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม

2) ควรนำทฤษฎีการพัฒนาทีมงานวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา เช่น หลักวัฏจักรเดมิง (Deming Cycle) หรือ กระบวนการทำงานเป็นทีมของ Tuckman เป็นต้น

3) ควรกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนา

4) ควรเน้นการนิเทศ ติดตาม และตรวจสอบผลการพัฒนาทีมงานวิชาการและรายงานผลพร้อมเผยแพร่ผลการพัฒนา

5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานเป็นทีมต้องเป็นไปอย่างราบรื่น

6) การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม เช่น การแนะนำให้คำปรึกษา และช่วยเหลือกัน การสนับสนุนอุปกรณ์สิ่งของที่จำเป็นเพื่อสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

7) การมีเครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอกและมีขั้นตอนการพัฒนาตามหลักการและแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทีมงานวิชาการ

ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ

1) ต้องพัฒนางานวิชาการให้ครอบคลุมทุกงานตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 และแต่ละงานต้องกำหนดตัวแปรหรือรายละเอียดในการพัฒนาให้ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้

2) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

3) ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

4) ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

- 5) จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- 6) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวกับงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง
ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
 - 1) ฝ่ายบริหารสถานศึกษาควรศึกษายุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางอาชีวศึกษา
 - 3) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เชื่อมโยงกันในโลกของความเป็นจริง (STEM EDUCATION) และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่ประกอบด้วย 3RS+8CS
 - 4) มีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 5) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเพื่อความสามารถในการสื่อสาร
 - 6) มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
 - 7) พัฒนาทักษะในการคิดสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมด้วยตนเอง
 - 8) มีการให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ
 - 1) นำแนวคิดทฤษฎีกระบวนการบริหารมาใช้ เช่น กระบวนการบริหารตามวงจรเดมมิง ของ W.Edwards Deming ที่ประกอบด้วย PDCA หรือ กระบวนการบริหารของ Peter F. Drucker ที่ประกอบด้วย POLC เป็นต้น
 - 2) ใช้กระบวนการระดมทรัพยากรบุคคลให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการจัดการศึกษา
 - 3) พัฒนาครูผู้สอน การจัดแหล่งเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการด้วยการส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อการบริหารงาน
 - 4) พัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้คู่คุณธรรม
 - 5) บริหารโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ
 - 6) นำแนวคิดและทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ สรุปได้ดังนี้

2.1.1 ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยและมีความคิดสอดคล้องกับข้อมูลสภาพการพัฒนาที่ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์สภาพการพัฒนางานวิชาการของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม 2) มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม 3) มีการจัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาทีมงานวิชาการโดยมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 4) การพัฒนาทีมงานวิชาการดำเนินการครบขั้นตอนคือ มีการวางแผนการดำเนินการ และการประเมินผล โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอข้อมูลเพิ่มเติม ได้แก่ 1) มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน 3) มีการระดมความคิดเกี่ยวกับข้อกำหนดหรือรายละเอียดของทีมงานร่วมกัน และได้เสนอแนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ควรนำหรือบูรณาการขั้นตอนการพัฒนาทีมงานวิชาการจากแนวคิดของนักศึกษามาใช้พัฒนาทีมงานวิชาการของวิทยาลัย 2) ควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานเป็นทีม 3) การทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง 4) ควรมีการระดมความคิดเกี่ยวกับข้อกำหนดหรือบทบาทความรับผิดชอบของทีมงาน และ 5) ควรมีขั้นตอนการพัฒนาตามหลักการและแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทีมงานวิชาการ

1.2.2 ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยและมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อมูลสภาพการพัฒนาที่ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) ส่งเสริม

สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 2) ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 3) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบในการนิเทศ การศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน 4) มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียน หรือทุกปีการศึกษา โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอข้อมูลเพิ่มเติม ได้แก่ 1) ให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนโดยยึดตามหลักสูตร 2) ส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการเรียนการสอน และ 3) ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และได้เสนอแนว ทิศทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ควรพัฒนางานวิชาการให้ครอบคลุมทุกงานตามระเบียบสำนักงานคณะ กรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 และ 2) แต่ละงานต้องกำหนดตัว แปรหรือรายละเอียดในการพัฒนาให้ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้

1.2.3 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยและมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อมูลสภาพ การพัฒนาที่ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) จัดให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง 2) ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและ ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย 3) มีการจัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้เรียนอาชีวศึกษา เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น 4) ฝึก ให้ผู้เรียนพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นในที่ประชุม 5) ให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดทำ กิจกรรมต่าง ๆ 6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียน โดยผู้ให้สัมภาษณ์ ได้เสนอข้อมูลเพิ่มเติม ได้แก่ 1) มีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทย 2) มี การฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการทำงานต่าง ๆ 3) มีการให้ผู้เรียนทำงาน เป็นทีมในการจัดทำกิจกรรมต่างๆ และ 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการ เรียน และได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) ควรพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็น โดยอาจสอดแทรกไปในรายวิชาต่าง ๆ 2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วย กระบวนการเรียนรู้ และ 3) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และการอยู่ ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.2.4 ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยและมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อมูลสภาพ การพัฒนาที่ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) มีการกำหนด

หรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินงานตามแผน 2) มีการดำเนินการร่วมกันติดตามตรวจสอบและประเมินตามปฏิทินหรือระยะเวลาที่กำหนด 3) มีการกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาของงานวิชาการ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอข้อมูลเพิ่มเติม ได้แก่

- 1) มีการจัดทำแผนพัฒนางานวิชาการ 2) มีการกำหนดหรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน 3) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการร่วมกันปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ และได้เสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการพัฒนางานวิชาการ ได้แก่ 1) กระบวนการพัฒนางานวิชาการควรเริ่มจากการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล 2) ควรจัดลำดับขั้นตอนตามกระบวนการพัฒนาที่กำหนดไว้ 3) ควรพัฒนาครูผู้สอนควบคู่กับสื่อการเรียนการสอน 4) กระบวนการพัฒนางานวิชาการควรมีขั้นตอนการวางแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและร่วมกันปฏิบัติโดยการทำงานเป็นทีม

2.2 ผลการกร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การกร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างรูปแบบ รวมทั้งสิ้นจำนวน 17 คน เพื่อร่วมกันกร่างรูปแบบโดยนำข้อมูลส่วนหนึ่งมาจากการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และนำข้อมูลมาจากการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2.1 ได้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลักของรูปแบบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทีมงานวิชาการ องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาขอบข่ายในงานวิชาการ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนางานวิชาการ

ซึ่งแต่ละองค์ประกอบหลัก มีองค์ประกอบย่อยและตัวแปรต่าง ๆ ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทีมงานวิชาการ	<p>1.1 ชั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) ประกอบด้วย</p> <p>1.1.1 สร้างทีมงานขึ้นมาใหม่เพื่อทำงานใดงานหนึ่ง</p> <p>1.1.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก</p> <p>1.1.3 กำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีมงาน</p> <p>1.1.4 พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>1.1.5 นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมงาน</p> <p>1.2 ชั้นการระดมความคิด (Storming) ประกอบด้วย</p> <p>1.2.1 ส่งเสริมให้ทีมงานมีการโต้แย้งทางความคิดเห็นกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จนกระทั่งได้ข้อตกลงเดียวกัน</p> <p>1.2.2 ทำความเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ</p> <p>1.2.3 ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดซึ่งเป็นรายละเอียดของทีมงาน</p> <p>1.3 การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) ประกอบด้วย</p> <p>1.3.1 สมาชิกยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของกันและกัน</p> <p>1.3.2 มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ</p> <p>1.3.3 มีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน</p> <p>1.3.4 สมาชิกมีความสนิทสนมกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อทีมงาน</p> <p>1.4 ชั้นการปฏิบัติงาน (Performing) ประกอบด้วย</p> <p>1.4.1 มีการปฏิบัติงานร่วมกัน</p>

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	<p>1.4.2 มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่างๆ อย่างครบถ้วน</p> <p>1.4.3 ดำเนินการไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>1.4.4 จัดการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์</p>
<p>องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ</p>	<p>2.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย</p> <p>2.1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร</p> <p>2.1.2 จัดทำโครงสร้างหลักสูตร</p> <p>2.1.3 นำหลักสูตรไปใช้</p> <p>2.1.4 นิเทศการใช้หลักสูตร</p> <p>2.1.5 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร</p> <p>2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย</p> <p>2.2.1 ศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อ</p> <p>2.2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ</p> <p>2.2.3 ประสานความร่วมมือในการผลิตและจัดหาสื่อ</p> <p>2.2.4 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ</p> <p>2.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย</p> <p>2.3.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้</p> <p>2.3.2 เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้</p> <p>2.3.3 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้</p> <p>2.3.4 สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้</p>

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	<p>2.4 การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย</p> <p>2.4.1 จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา</p> <p>2.4.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ</p> <p>2.4.3 ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา</p> <p>2.4.4 พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา</p> <p>2.5 การวัดผล และประเมินผล ประกอบด้วย</p> <p>2.5.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล</p> <p>2.5.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล</p> <p>2.5.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ</p> <p>2.6 การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการ แก่ชุมชน ประกอบด้วย</p> <p>2.6.1 สำรวจความต้องการของสถานประกอบการ และชุมชน</p> <p>2.6.2 ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ และประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น</p>
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน	<p>3.1 พัฒนาความรู้และทักษะ ประกอบด้วย</p> <p>3.1.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และ มีความสุขกับการเรียนทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ</p> <p>3.1.2 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานใน สถานการณ์จริง</p> <p>3.1.3 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะเกี่ยวกับ เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย</p> <p>3.1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อ แก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ</p>

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	<p>3.2 พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วย</p> <p>3.2.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง</p> <p>3.2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเขียนการทำรายงาน</p> <p>3.2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการนำเสนอผลงาน</p> <p>3.2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร</p> <p>3.3 พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย</p> <p>3.3.1 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำรายงานต่างๆ ได้</p> <p>3.3.2 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต</p> <p>3.3.3 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมล</p> <p>3.4 พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย</p> <p>3.4.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม</p> <p>3.4.2 ฝึกการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>3.4.3 ฝึกการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น</p> <p>3.4.4 ฝึกให้รับบทบาทแต่ละหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม</p> <p>3.5 พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย</p> <p>3.5.1 ฝึกอบรมให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย</p> <p>3.5.2 จัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม</p>

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	3.5.3 จัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น
องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนางานวิชาการ	<p>ขั้นที่ 1 การวางแผนงานวิชาการ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ 1.2 การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย 1.3 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน 1.4 การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน 1.5 การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน 1.6 การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน <p>ขั้นที่ 2 การจัดองค์กร ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การจัดโครงสร้างองค์กร 2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ 2.3 การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา 2.4 การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน <p>ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติตามแผน 3.2 การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด 3.3 การนิเทศการปฏิบัติตามแผน <p>ขั้นที่ 4 การประเมินผล ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.1 การวางกรอบการประเมิน 4.2 การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	4.5 การแปลความหมาย
	ชั้นที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนา ประกอบด้วย
	5.1 นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง
	5.2 จัดทำรายงานผลการประเมินเผยแพร่
	5.3 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน
	5.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.3 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยจัดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สร้างขึ้น ในวันที่ 23 เมษายน 2559 ณ ห้องประชุมวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จังหวัดน่าน โดยมีผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสัมมนา จำนวน 9 คน ร่วมกันวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสม ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 1

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทีมงานวิชาการ	องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทีมงานวิชาการ
1.1 ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) ประกอบด้วย	1.1 ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) ประกอบด้วย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
<p>1.1.1 สร้างทีมงานขึ้นมาใหม่เพื่อทำงานใดงานหนึ่ง</p> <p>1.1.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก</p> <p>1.1.3 กำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีมงาน</p> <p>1.1.4 พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>1.1.5 นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมงาน</p> <p>1.2 ขั้นการระดมความคิด (Storming) ประกอบด้วย</p> <p>1.2.1 ส่งเสริมให้ทีมงานมีการโต้แย้งทางความคิดเห็นกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จนกระทั่งได้ข้อตกลงเดียวกัน</p> <p>1.2.2 ทำความเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ</p> <p>1.2.3 ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดซึ่งเป็นรายละเอียดของทีมงาน</p> <p>1.3 การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) ประกอบด้วย</p> <p>1.3.1 สมาชิกยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของกันและกัน</p> <p>1.3.2 มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ</p> <p>1.3.3 มีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน</p> <p>1.3.4 สมาชิกมีความสนิทสนมกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อทีมงาน</p> <p>1.4 ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing) ประกอบด้วย</p>	<p>1.1.1 สร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อทำงานใดงานหนึ่ง</p> <p>1.1.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในทีมงาน</p> <p>1.1.3 พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>1.1.4 นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมงาน</p> <p>1.2 การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) ประกอบด้วย</p> <p>1.2.1 สมาชิกยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของกันและกัน</p> <p>1.2.2 มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ</p> <p>1.2.3 มีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน</p> <p>1.2.4 สมาชิกมีความสนิทสนมกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อทีมงาน</p> <p>1.3 ขั้นการระดมความคิด (Storming) ประกอบด้วย</p> <p>1.3.1 ส่งเสริมให้ทีมงานมีการโต้แย้งทางความคิดเห็นกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จนกระทั่งได้ข้อตกลงเดียวกัน</p> <p>1.3.2 ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดซึ่งเป็นรายละเอียดของทีมงาน</p> <p>1.3.3 ทำความเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ</p> <p>1.4 ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing) ประกอบด้วย</p>

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
1.4.1 มีการปฏิบัติงานร่วมกัน	1.4.1 มีการปฏิบัติงานร่วมกัน
1.4.2 มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่างๆ อย่างครบถ้วน	1.4.2 มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่างๆ อย่างครบถ้วน
1.4.3 ดำเนินการไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุผล สำเร็จ ตามเป้าหมาย	1.4.3 ดำเนินการไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุผล สำเร็จ ตามเป้าหมาย
1.4.4 จัดการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งใน การปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์	1.4.4 จัดการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งใน การปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์

จากตารางที่ 9 แสดงผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลังการตรวจสอบ พบว่า องค์กรประกอบที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยกับชื่อองค์ประกอบหลัก และให้ปรับองค์ประกอบย่อยข้อ 1.1.1 เป็น สร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อทำงานใดงานหนึ่ง ข้อ 1.1.3 กำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีมงานข้อ 1.1.2 ปรับเป็นสร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในทีมงาน และปรับเปลี่ยนสลับหัวข้อ 1.3 ย้ายไปอยู่ 1.2 แทน ให้ข้อ 1.2 เป็น 1.3

ตารางที่ 10 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ
ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 2

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
องค์กรประกอบที่ 2 การพัฒนาภารกิจและขอบข่าย งานวิชาการ	องค์กรประกอบที่ 2 การพัฒนาภารกิจในขอบข่าย งานวิชาการ
2.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย	2.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย
2.1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร	2.1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร
2.1.2 จัดทำโครงสร้างหลักสูตร	2.1.2 จัดทำโครงสร้างหลักสูตร

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
2.1.3 นำหลักสูตรไปใช้	2.1.3 นำหลักสูตรไปใช้
2.1.4 นิเทศการใช้หลักสูตร	2.1.4 นิเทศการใช้หลักสูตร
2.1.5 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	2.1.5 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การศึกษา ประกอบด้วย	2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การศึกษา ประกอบด้วย
2.2.1 ศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อ	2.2.1 ศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อ
2.2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ	2.2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ
2.2.3 ประสานความร่วมมือในการผลิตและ จัดหาสื่อ	2.2.3 ประสานความร่วมมือในการผลิตและ จัดหาสื่อ
2.2.4 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ	2.2.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย	2.2.5 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อและ เทคโนโลยี
2.3.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้	2.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย
2.3.2 เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้	2.3.1 สำรวจและสร้างเครือข่ายแหล่ง การเรียนรู้
2.3.3 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้	2.3.2 เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้
2.3.4 สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้	2.3.3 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้
2.4 การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย	2.3.4 สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้
2.4.1 จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา	2.4 การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย
2.4.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ	2.4.1 จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา
2.4.3 ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา	2.4.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ
2.4.4 พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา	2.4.3 ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา
2.5 การวัดผล และประเมินผล ประกอบด้วย	2.4.4 พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา
2.5.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล	
2.5.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและ ประเมินผล	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
<p>2.5.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ</p> <p>2.6 การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย</p> <p>2.6.1 สำรวจความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน</p> <p>2.6.2 ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น</p> <p>2.6.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา</p> <p>2.6.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์วิชาชีพกับชุมชนในท้องถิ่น</p>	<p>2.5 การวัดผล และประเมินผล ประกอบด้วย</p> <p>2.5.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล</p> <p>2.5.2 พัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผล</p> <p>2.5.3 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล</p> <p>2.5.4 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ</p> <p>2.6 การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย</p> <p>2.6.1 สำรวจความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน</p> <p>2.6.2 ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น</p> <p>2.6.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา</p> <p>2.6.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์วิชาชีพกับชุมชนในท้องถิ่น</p>

จากตารางที่ 10 แสดงผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน หลังจากการตรวจสอบ พบว่า องค์กรประกอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญให้ปรับชื่อองค์ประกอบหลัก เป็น การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ และให้ปรับองค์ประกอบย่อยโดยให้เพิ่มข้อ 2.2.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ปรับข้อ 2.3.1 สำรวจและสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ และเพิ่มข้อ 2.5.2 พัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผล

ตารางที่ 11 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ
ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 3

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
<p>องค์กรประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน</p> <p>3.1 พัฒนาความรู้และทักษะ ประกอบด้วย</p> <p>3.1.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียนทฤษฎีและ การฝึกปฏิบัติ</p> <p>3.1.2 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงาน ในสถานการณ์จริง</p> <p>3.1.3 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะ เกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ ทันสมัย</p> <p>3.1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้บรรลุ ผลสำเร็จ</p> <p>3.2 พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วย</p> <p>3.2.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง</p> <p>3.2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน การทำรายงาน</p> <p>3.2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการ นำเสนอผลงาน</p> <p>3.2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการ จัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร</p>	<p>องค์กรประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน</p> <p>3.1 พัฒนาความรู้และทักษะ ประกอบด้วย</p> <p>3.1.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียนทฤษฎีและ การฝึกปฏิบัติ</p> <p>3.1.2 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึก ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง</p> <p>3.1.3 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะ เกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ ทันสมัย</p> <p>3.1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้บรรลุ ผลสำเร็จ</p> <p>3.2 พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วย</p> <p>3.2.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง</p> <p>3.2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน การทำรายงาน</p> <p>3.2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ</p> <p>3.2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการ นำเสนอผลงาน</p>

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
<p>3.3 พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย</p> <p>3.3.1 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำรายงานต่างๆ ได้</p> <p>3.3.2 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต</p> <p>3.3.3 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับส่งข้อมูลทางอีเมลล์</p> <p>3.4 พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย</p> <p>3.4.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม</p> <p>3.4.2 ฝึกการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>3.4.3 ฝึกการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น</p> <p>3.4.4 ฝึกให้รับบทบาทแต่ละหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม</p> <p>3.5 พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย</p> <p>3.5.1 ฝึกอบรมให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย</p> <p>3.5.2 จัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม</p>	<p>3.2.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร</p> <p>3.3 พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย</p> <p>3.3.1 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำรายงานต่างๆ ได้</p> <p>3.3.2 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต</p> <p>3.3.3 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการสืบค้นข้อมูล</p> <p>3.3.4 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับส่งข้อมูลทางอีเมลล์</p> <p>3.4 พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย</p> <p>3.4.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม</p> <p>3.4.2 ฝึกการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>3.4.3 ฝึกการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น</p> <p>3.4.4 ฝึกให้รับบทบาทแต่ละหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม</p> <p>3.5 พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย</p> <p>3.5.1 ฝึกอบรมให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย</p>

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
3.5.3 จัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การมีมนุษย สัมพันธ์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความ ซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจใฝ่รู้ และ ความสามัคคี เป็นต้น	3.5.2 จัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรม และประเพณีไทยอันงดงาม 3.5.3 จัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การมีมนุษย สัมพันธ์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความ ซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจใฝ่รู้ และ ความสามัคคี เป็นต้น

จากตารางที่ 11 แสดงผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนา
งานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลังจากการตรวจสอบ พบว่า องค์กรประกอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญ
เห็นด้วยกับชื่อองค์ประกอบหลัก และให้ปรับเพิ่มองค์ประกอบย่อยโดยให้เพิ่มข้อ 3.2.3 ส่งเสริมให้
ผู้เรียนมีความรู้และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และข้อ 3.3.3 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการ
สืบค้นข้อมูล

ตารางที่ 12 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ
ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 4

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
องค์กรประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนา งานวิชาการ ขั้นที่ 1 การวางแผนงานวิชาการ ประกอบด้วย 1.1 การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ 1.2 การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย	องค์กรประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนา งานวิชาการ ขั้นที่ 1 การวางแผนงานวิชาการ ประกอบด้วย 1.1 การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ 1.2 การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
1.3 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน	1.3 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน
1.4 การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน	1.4 การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน
1.5 การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน	1.5 การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
1.6 การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน	1.6 การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน
ขั้นที่ 2 การจัดองค์กร ประกอบด้วย	ขั้นที่ 2 การจัดองค์กร ประกอบด้วย
2.1 การจัดโครงสร้างองค์กร	2.1 การจัดโครงสร้างองค์กร
2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
2.3 การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา	2.3 การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา
2.4 การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน	2.4 การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน
ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย	ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย
3.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติตามแผน	3.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติตามแผน
3.2 การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด	3.2 การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
3.3 การนิเทศการปฏิบัติตามแผน	3.3 การนิเทศการปฏิบัติตามแผน
ขั้นที่ 4 การประเมินผล ประกอบด้วย	ขั้นที่ 4 การประเมินผล ประกอบด้วย
4.1 การวางกรอบการประเมิน	4.1 การวางกรอบการประเมิน
4.2 การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ	4.2 การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ
4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4.5 การแปลความหมาย	4.5 การแปลความหมาย
ขั้นที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนา ประกอบด้วย	ขั้นที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนา ประกอบด้วย
5.1 นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง	5.1 นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง
5.2 จัดทำรายงานผลการประเมินเผยแพร่	

ตารางที่ 12 (ต่อ)

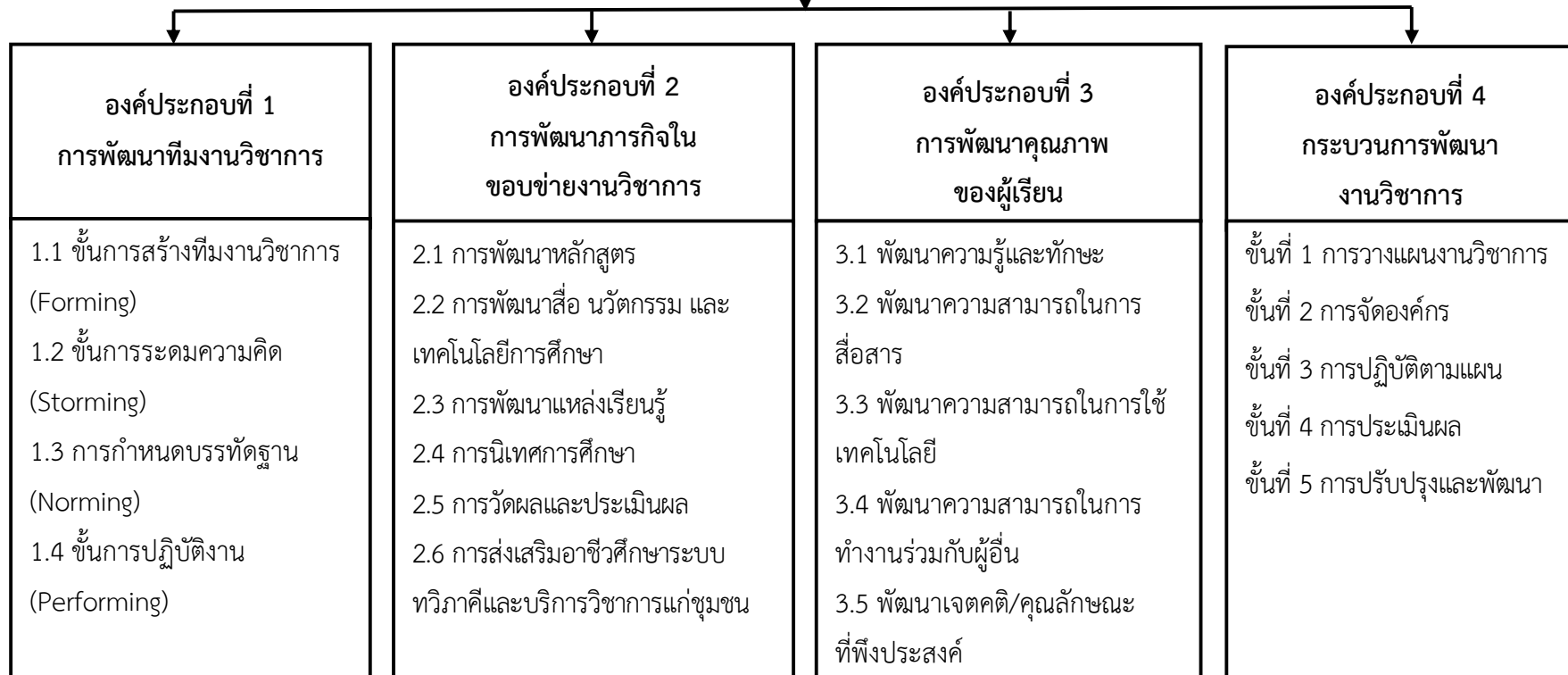
ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
5.3 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน	5.2 จัดทำรายงานผลการประเมิน และเผยแพร่
5.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	5.3 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน
	5.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 12 แสดงผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนา งานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลังจากการตรวจสอบ พบว่า องค์กรประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนางานวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับชื่อองค์ประกอบหลัก และให้ปรับปรุงเพิ่มเติม องค์ประกอบย่อยโดยให้ปรับแก้หัวข้อ 5.2 จากเดิม จัดทำรายงานผลการประเมินเผยแพร่ ให้ปรับเพิ่ม เป็น จัดทำรายงานผลการประเมินและเผยแพร่

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลังจากผ่านการตรวจสอบด้านความเหมาะสมจากคณะผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ และผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของ
วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ภาพที่ 5 แสดงรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากภาพที่ 5 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาทีมงานวิชาการ การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และกระบวนการพัฒนางานวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทีมงานวิชาการ

การพัฒนาทีมงานวิชาการ ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) 2) ขั้นการระดมความคิด (Storming) 3) การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) และ 4) ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing) รายละเอียดดังนี้

1.1 ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) ประกอบด้วย

- 1.1.1 สร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อทำงานใดงานหนึ่ง
- 1.1.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในทีมงาน
- 1.1.3 กำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีมงาน
- 1.1.4 พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่อง
- 1.1.5 นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมงาน

1.2 การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) ประกอบด้วย

- 1.2.1 สมาชิกยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของกันและกัน
- 1.2.2 มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ
- 1.2.3 มีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
- 1.2.4 สมาชิกมีความสนิทสนมกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อทีมงาน

1.3 ขั้นการระดมความคิด (Storming) ประกอบด้วย

- 1.3.1 ทำความเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ
- 1.3.2 ส่งเสริมให้ทีมงานมีการเสนอความคิดเห็นกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จนกระทั่งได้ข้อตกลงเดียวกัน

- 1.3.3 ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดซึ่งเป็นรายละเอียดของทีมงาน

1.4 ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing) ประกอบด้วย

- 1.4.1 มีการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 1.4.2 มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่างๆ อย่างครบถ้วน
- 1.4.3 จัดการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์
- 1.4.4 ดำเนินการไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ

การพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน รายละเอียดดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

- 2.1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร
- 2.1.2 จัดทำโครงสร้างหลักสูตร
- 2.1.3 นำหลักสูตรไปใช้
- 2.1.4 นิเทศการใช้หลักสูตร
- 2.1.5 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย

- 2.2.1 ศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อ
- 2.2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ
- 2.2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อ
- 2.2.4 ประสานความร่วมมือในการผลิตและจัดหาสื่อ
- 2.2.5 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ

2.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 2.3.1 สำรวจและสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้
- 2.3.2 เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้
- 2.3.3 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้
- 2.3.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้

2.4 การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย

- 2.4.1 จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา
- 2.4.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ
- 2.4.3 ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา
- 2.4.4 พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา

2.5 การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย

2.5.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล

2.5.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล

2.5.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ

2.5.4 การพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรในด้านการวัดผลและประเมินผล

2.6 การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย

2.6.1 สำรวจความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน

2.6.2 ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

2.6.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของ

สถานศึกษา

2.6.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์วิชาชีพกับชุมชนในท้องถิ่น

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ รายละเอียดดังนี้

3.1 พัฒนาความรู้และทักษะ ประกอบด้วย

3.1.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียนทฤษฎี และการฝึกปฏิบัติ

3.1.2 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง

3.1.3 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์

ที่ทันสมัย

3.1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้

บรรลุผลสำเร็จ

3.2 พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วย

3.2.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง

3.2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน การทำรายงาน

3.2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการนำเสนอผลงาน

3.2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้และสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ

- 3.2.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร
- 3.3 พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย
 - 3.3.1 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำรายงานต่าง ๆ ได้
 - 3.3.2 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต
 - 3.3.3 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการสืบค้นข้อมูล
 - 3.3.4 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมล
- 3.4 พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย
 - 3.4.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม
 - 3.4.2 ฝึกการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 3.4.3 ฝึกการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น
 - 3.4.4 ฝึกให้รับบทบาทแต่ละหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม
- 3.5 พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย
 - 3.5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย
 - 3.5.2 จัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม
 - 3.5.3 จัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนางานวิชาการ

กระบวนการพัฒนางานวิชาการมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา รายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนงานวิชาการ ประกอบด้วย

- 1.1 การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ
- 1.2 การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย
- 1.3 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน
- 1.4 การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน
- 1.5 การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน

1.6 การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การจัดองค์กร ประกอบด้วย

2.1 การจัดโครงสร้างองค์กร

2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.3 การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา

2.4 การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย

3.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติตามแผน

3.2 การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

3.3 การนิเทศการปฏิบัติตามแผน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ประกอบด้วย

4.1 การวางกรอบการประเมิน

4.2 การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.5 การแปลความหมาย

ขั้นที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนา ประกอบด้วย

5.1 นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง

5.2 จัดทำรายงานผลการประเมินและเผยแพร่

5.3 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน

5.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่นำรูปแบบไปทดลองใช้

3.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน (n=48)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	39	81.25
ปริญญาโท	9	18.75
ปริญญาเอก	0	0
2. ปฏิบัติหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	5	10.42
ครูผู้สอน	43	89.58
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	21	43.75
10 - 19 ปี	9	18.75
20 - 29 ปี	11	22.92
30 ปี ขึ้นไป	7	14.58

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.25 รองลงมามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 18.75 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 89.58 และประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมา 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.92

3.1.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการใช้แบบสอบถาม ถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการใช้แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				t
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการพัฒนาทีมวิชาการ	2.97	0.40	4.36	0.21	20.50*
1. มีการสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อทำงานใดงานหนึ่ง	3.08	0.57	4.29	0.68	8.66*
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในทีมงาน	2.88	0.67	4.68	0.62	13.39*
3. กำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีมงาน	3.13	0.73	4.35	0.81	7.63*
4. พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่อง	3.25	0.68	4.33	0.66	6.89*
5. นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมงาน	3.17	0.55	3.93	0.59	6.63*
6. สมาชิกยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของกันและกัน	2.92	0.57	4.41	0.73	11.87*

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				t
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ	3.04	0.79	4.64	0.60	12.12*
8. มีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน	2.96	0.68	4.04	0.68	9.14*
9. สมาชิกมีความสนิทสนมกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อทีมงาน	2.96	0.54	4.27	0.53	11.32*
10. ทำความเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ	2.81	0.76	4.02	0.43	9.08*
11. ส่งเสริมให้ทีมงานมีการเสนอความคิดเห็นกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มจนกระทั่งได้ข้อตกลงเดียวกัน	2.92	0.79	4.16	0.42	8.85*
12. ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดซึ่งเป็นรายละเอียดของทีมงาน	3.06	0.63	4.43	0.61	11.32*
13. มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่างๆ อย่างครบถ้วน	2.92	0.71	4.58	0.57	12.41*
14. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกของทีมงาน	2.85	0.50	4.45	0.68	12.12*
15. จัดการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์	2.83	0.80	4.66	0.51	15.72*
16. ดำเนินการไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	2.90	0.69	4.56	0.50	14.29*

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				t
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ	3.21	0.30	4.24	0.18	18.62*
17. พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาที่หลากหลายและต่อเนื่อง	2.77	0.66	4.33	0.55	12.06*
18. มีการนิเทศการใช้หลักสูตรต่างๆ ของสถานศึกษา	2.88	0.84	4.33	0.69	9.10*
19. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.10	0.69	4.16	0.55	7.53*
20. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตและพัฒนาสื่อ	2.90	0.90	4.00	0.54	8.68*
21. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อ	2.83	0.75	4.06	0.59	8.38*
22. มีการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ	2.65	0.78	4.75	0.52	13.29*
23. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้	2.75	0.75	4.18	0.64	9.13*
24. มีการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้	3.44	0.61	4.27	0.84	6.06*
25. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้แหล่งเรียนรู้	3.27	0.79	3.89	0.66	4.14*
26. มีการจัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.13	0.73	4.02	0.38	7.97*
27. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	2.92	0.49	3.97	0.48	9.74*
28. ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.67	0.47	4.64	0.63	7.86*

ตารางที่ 14 (ต่อ)

สมรรถนะวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				t
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
29. มีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติการ การวัดผล	2.96	0.71	4.27	0.49	9.16*
30. มีการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรในด้าน การวัดผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	3.00	0.77	4.72	0.44	11.91*
31. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลอย่าง เป็นระบบ	3.98	0.75	3.95	0.84	0.13*
32. มีการสำรวจความต้องการของสถาน ประกอบการและชุมชนเพื่อการพัฒนาผู้เรียน	4.17	0.47	4.33	0.55	1.43*
33. ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา	3.79	0.41	4.02	0.48	2.20*
34. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์วิชาชีพกับชุมชนในท้องถิ่น	3.75	0.72	4.39	0.70	4.57*
ด้านพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.11	0.33	4.26	0.32	16.11*
35. ผู้เรียนได้เรียนรู้และได้ฝึกปฏิบัติงานใน สถานการณ์จริง	3.00	0.77	4.52	0.58	11.42*
36. ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะเกี่ยวกับ เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย	3.17	0.63	3.89	0.62	5.65*
37. ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ	2.98	0.66	4.12	0.78	7.02*
38. ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการ เขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง	3.00	0.68	3.91	0.57	7.29*
39. ผู้เรียนมีทักษะในการนำเสนอผลงาน	2.88	2.57	3.77	0.55	7.70*

ตารางที่ 14 (ต่อ)

สมรรถนะวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				t
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
40. ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้และสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ	2.94	0.72	4.41	0.64	12.42*
41. ผู้เรียนมีการทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร	3.00	0.79	4.56	0.50	13.15*
42. ผู้เรียนมีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำรายงานต่างๆ	3.06	0.90	4.72	0.44	10.70*
43. ผู้เรียนมีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการสืบค้นข้อมูลต่างๆ	2.94	0.66	4.52	0.96	8.64*
44. ผู้เรียนมีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมลได้ในระดับดีมาก	3.71	0.45	4.41	0.91	4.58*
45. ผู้เรียนมีการวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.00	0.79	3.97	0.52	6.64*
46. ผู้เรียนมีความสามารถในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นได้ดี	3.10	0.77	4.12	0.73	7.39*
47. ผู้เรียนมีความรู้ ความตระหนัก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	2.94	0.66	4.37	0.81	8.98*
48. ผู้เรียนให้ความสำคัญและจัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม	3.60	0.49	4.29	0.61	6.62*
49. ผู้เรียนมีคุณสมบัติตามข้อกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับดีมาก	3.08	0.64	4.35	0.66	9.60*
ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ	3.04	0.20	4.29	0.23	28.81*
50. การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ	3.25	0.75	4.18	0.81	5.80*

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				t
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
51. การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน	3.06	0.66	4.47	0.54	11.95*
52. การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน	3.52	0.50	4.41	0.57	7.46*
53. การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน	3.21	0.50	4.20	0.71	7.91*
54. การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน	3.02	0.14	4.41	0.61	15.02*
55. การจัดโครงสร้างองค์กร	3.10	0.37	4.04	0.61	8.59*
56. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.81	0.53	4.10	0.75	9.25*
57. การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน	3.17	0.37	3.89	0.59	6.60*
58. การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด	2.92	0.79	4.16	0.78	6.85*
59. การนิเทศการปฏิบัติตามแผน	3.10	0.62	4.33	0.66	9.17*
60. การวางกรอบการประเมิน	3.00	0.71	4.43	0.76	10.08*
61. การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ	3.13	0.73	4.45	0.79	7.05*
62. นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง	2.75	0.56	4.37	0.81	11.22*
63. จัดทำรายงานผลการประเมินเผยแพร่	2.75	0.60	4.41	0.82	12.11*
64. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน	3.08	0.67	4.29	0.68	9.32*
65. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	2.79	0.50	4.52	0.58	14.19*
รวมค่าเฉลี่ย	3.08	0.22	4.29	0.11	33.16*

*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 14 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการใช้แบบสอบถาม ถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ในภาพรวมหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนา

($\bar{X} = 3.08$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทีมวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาเป็น ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$)

3.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นจากผู้เรียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เรียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	152	56.50
หญิง	118	43.50
รวม	270	100
2. ระดับการศึกษา		
ปวช.	216	79.90
ปวส.	54	20.10
รวม	270	100

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.50 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 43.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 79.90 และระดับ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 20.10

3.3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจากผู้เรียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจากผู้เรียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการใช้แบบสอบถามสำหรับผู้เรียน วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน (n=270)

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				t
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ	2.63	0.34	4.30	0.43	24.26*
1. มีความรู้ ความเข้าใจและมีความสุขกับการเรียน และการฝึกปฏิบัติ	2.72	0.61	4.29	0.76	27.76*
2. มีความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับเนื้อหาของวิชาที่เรียน และประสบการณ์ใหม่ๆ ในรายวิชานั้น	2.65	0.58	4.59	0.65	36.06*
3. มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการศึกษาเรียนรู้ในการประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ	2.68	0.59	4.13	0.84	23.05*
4. มีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ใหม่ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน	2.61	0.63	4.22	0.76	25.27*
5. มีมีความรู้และทักษะใหม่ๆ จากการฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง	2.65	0.63	4.06	0.76	22.48*
6. มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่เรียนโดยไม่มีในตำราหรือเอกสารที่ศึกษาในห้องเรียน	2.54	0.54	4.45	0.79	33.53*
7. สามารถประยุกต์ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อการจัดการเรียนรู้ได้	2.56	0.64	4.40	0.76	32.45*

ตารางที่ 16 (ต่อ)

สมรรถนะวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				t
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร	2.49	0.33	4.00	0.45	27.14*
8. มีทักษะด้านการคิด การพูด และการเขียน ที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสาร	2.40	0.66	4.06	0.65	29.75*
9. ความสามารถในการพูด การฟัง การจูงใจ และการโน้มน้าวผู้อื่น	2.53	0.62	4.31	0.80	27.70*
10. ความสามารถในการเขียน และการทำรายงาน	2.56	0.50	3.99	0.65	29.20*
11. ความสามารถในการนำเสนอผลงาน	2.47	0.61	4.04	0.68	23.50*
12. การมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมในการสื่อสาร	2.49	0.69	3.72	0.56	30.51*
ด้านพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	2.54	0.35	4.44	0.37	29.31*
13. จัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ได้	2.58	0.62	4.36	0.76	33.58*
14. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งาน การคิดคำนวณ และการนำเสนอผลงานได้	2.46	0.69	4.13	0.68	31.78*
15. มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมล (E-mail) ได้	2.55	0.50	4.68	0.53	40.39*
16. สืบค้นข้อมูล และรับ-ส่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้	2.57	0.54	4.57	0.68	35.10*
ด้านพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.40	0.36	3.99	0.51	32.14*
17. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	2.41	0.60	4.12	0.79	27.91*
18. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.43	0.50	3.94	0.76	26.86*

ตารางที่ 16 (ต่อ)

สมรรถนะวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				t
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
19. การวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.48	0.74	3.84	0.63	23.19*
20. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายในการทำงานกลุ่ม	2.29	0.53	4.08	0.66	36.16*
ด้านพัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์	2.46	0.29	4.23	0.37	31.44*
21. ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาที่ตนนับถือ	2.51	0.48	4.37	0.66	35.19*
22. เสียสละกำลังกาย ทรัพย์ สติปัญญาในการช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม	2.43	0.56	4.29	0.72	33.75*
23. รู้และตอบแทนบุญคุณของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณ	2.56	0.50	4.24	0.70	27.71*
24. อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทย อันงดงาม	2.41	0.69	4.21	0.76	30.83*
25. ปฏิบัติโดยยึดตามกติกา ข้อตกลง/กฎ/ระเบียบของสถานศึกษา	2.36	0.67	4.03	0.71	31.75*
26. สุขภาพ เรียบร้อย อ่อนนุ่มถ่อมตนตามสถานภาพ และกาลเทศะ	2.42	0.63	4.16	0.70	34.15*
27. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น	2.39	0.75	4.14	0.77	26.59*
28. มีจิตอาสา อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	2.64	0.66	4.36	0.63	31.78*
รวมค่าเฉลี่ย	2.51	0.17	4.20	0.22	14.76*

*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 16 แสดงว่า คุณภาพผู้เรียนตามรูปแบบการพัฒนาคุณภาพนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำหรับผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนา ($\bar{X} = 2.51$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาเป็น ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และ ด้านพัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ที่นำรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้

ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.3.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน้าที่การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน (n=48)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ปฏิบัติหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	5	10.42
ครูผู้สอน	43	89.58

ตารางที่ 17 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	21	43.75
10 - 19 ปี	9	18.75
20 - 29 ปี	11	22.92
30 ปี ขึ้นไป	7	14.58

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 89.58 และประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมา 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.92

3.2.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (n=48)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ มีขั้นตอนการพัฒนาที่เหมาะสม เมื่อนำไปปฏิบัติตามแล้วทำให้ทีมงานทำงานมีคุณภาพ	4.00	0.66	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
2. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนา ทีมงานวิชาการ ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามี ความสามัคคีกันมากขึ้น	4.40	0.51	มาก
3. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนา ทีมงานวิชาการ ช่วยให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความ ตระหนักและร่วมกันทำงานเป็นทีม	4.50	0.70	มากที่สุด
4. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนา ภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด
5. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนา ภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ทำให้การปฏิบัติงานของ หน่วยงานย่อยในงานวิชาการร่วมกันทำงานเป็นทีมและ ทำงานอย่างมีความสุข	4.30	0.67	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
6. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะที่เหมาะสม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.70	0.67	มากที่สุด
7. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ด้าน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยี	4.60	0.9	มากที่สุด
8. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้	4.40	0.69	มาก
9. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านกระบวนการ พัฒนางานวิชาการมีขั้นตอนการพัฒนาที่เหมาะสม	4.70	0.48	มากที่สุด
10. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็น ทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบ หลักและองค์ประกอบย่อย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.70	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.57	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมา ได้แก่ รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการมีขั้นตอนการพัฒนาที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.70$) และรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 4.70$) ตามลำดับ

3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จากการนำรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้

ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.3.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	152	56.50
หญิง	118	43.50
รวม	270	100
2. ระดับการศึกษา		
ปวช.	216	79.90
ปวส.	54	20.10
รวม	270	100

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.50 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 43.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 79.90 และระดับ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 20.10

ตารางที่ 20 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (n=270)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ได้เรียนรู้และได้รับประสบการณ์ตรงที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.15	0.92	มาก
2. ได้รับการส่งเสริมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.50	0.74	มากที่สุด
3. มีความพึงพอใจกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย	4.81	0.39	มากที่สุด

ตารางที่ 20 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
4. มีความพึงพอใจกับความสามารถในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.77	0.55	มากที่สุด
5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจาก การได้ศึกษาประสบการณ์ตรงจากแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลาย	4.58	0.67	มากที่สุด
6. ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้เองจากแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลาย โดยครูเป็นที่ปรึกษา	4.58	0.67	มากที่สุด
7. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.52	0.79	มากที่สุด
8. สถานประกอบการหรือภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วน ร่วมในการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.77	0.51	มากที่สุด
9. มีความพึงพอใจกับความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบ ต่างๆ ทั้งการพูด การเขียน และการสื่อสารด้วย ภาษาต่างประเทศ	4.38	0.84	มากที่สุด
10. ผู้เรียนได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจตคติ/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง	4.44	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.55	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 แสดงว่า ผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีความพึงพอใจต่อการใช้
รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัย
สารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} =$
4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความพึงพอใจกับความสามารถใน
การใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.81$) รองลงมา ได้แก่ มีความพึงพอใจกับความสามารถในการ
ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.77$) และสถานประกอบการหรือภาคีเครือข่ายที่
เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการประเมินเชิงประจักษ์ หลังการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยประเมินด้านความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ดังนี้

4.1 ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผลจากการจัดการสนทนากลุ่มเพื่อร่วมกันพิจารณาตรวจสอบและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ร่วมทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่มีมติเป็นเอกฉันท์ว่า รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในระดับมากที่สุด

4.2 ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการใช้แบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ
ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ
ด้านความเหมาะสม	4.75	0.20	มากที่สุด
ด้านความเป็นไปได้	4.64	0.25	มากที่สุด
ด้านความเป็นประโยชน์	4.40	0.28	มาก
รวม	4.61	0.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 แสดงว่า คุณภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วย
หลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคุณภาพสูงสุด ได้แก่ ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.75$) รองลงมาได้แก่ ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) และด้านความเป็น
ประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินรูปแบบ พบว่า ผ่านเกณฑ์
การประเมินทุกด้าน

ตารางที่ 22 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนา
คุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จำแนกรายด้าน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ
ด้านความเหมาะสม	4.75	0.20	มากที่สุด
1. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีความเหมาะสม ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีม	4.90	0.31	มากที่สุด

ตารางที่ 22 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ
2. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีความเหมาะสมและความสอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา	4.64	0.16	มากที่สุด
3. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สามารถนำไปใช้กับนักเรียนนักศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างน่านได้อย่างเหมาะสม	4.85	0.36	มากที่สุด
4. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จัดลำดับการนำเสนอเนื้อหาแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบได้อย่างเหมาะสม	4.77	0.47	มากที่สุด
5. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ทำให้สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานวิชาการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น	4.63	0.70	มากที่สุด
6. หลักการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในองค์ประกอบย่อย และตัวแปรต่างๆ มีความเหมาะสม	4.71	0.58	มากที่สุด
7. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมกับสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน	4.73	0.64	มากที่สุด
ด้านความเป็นไปได้	4.64	0.25	มากที่สุด
8. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เป็นที่ยอมรับได้	4.71	0.58	มากที่สุด

ตารางที่ 22 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ
9. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีความเป็นไปได้ว่าจะประสบผลสำเร็จในการนำไปปฏิบัติ	4.52	0.79	มากที่สุด
10. มีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.75	0.56	มากที่สุด
11. การทำงานเป็นทีมตามขั้นตอนในรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.58	0.71	มากที่สุด
12. ภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการที่ระบุไว้ในรูปแบบ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้จริง	4.73	0.61	มากที่สุด
13. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวแปรหรือปัจจัยที่กำหนดไว้ในรูปแบบ สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.71	0.65	มากที่สุด
14. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ที่สร้างขึ้นทำให้บุคลากรที่นำรูปแบบไปใช้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ไม่สร้างภาระให้ผู้ปฏิบัติงาน	4.69	0.62	มากที่สุด
15. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้ วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	4.69	0.62	มากที่สุด
ด้านความเป็นประโยชน์	4.40	0.28	มาก
16. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้เรียน และสังคมภายนอกสถานศึกษา	4.77	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 22 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ
17. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	4.33	0.85	มาก
18. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.02	0.91	มาก
19. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และคุณภาพของผู้เรียน	4.17	0.83	มาก
20. ข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.71	0.65	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.61	0.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 แสดงว่าคุณภาพด้านความเหมาะสม ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมาได้แก่ รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สามารถนำไปใช้กับนักเรียนนักศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างน่านได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$)

คุณภาพด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเป็นไปได้ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะ

นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) รองลงมา ได้แก่ ภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการที่ระบุไว้ในรูปแบบ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$)

คุณภาพด้านความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้เรียน และสังคมภายนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมาได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$)

สรุปผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการสนทนากลุ่มและจากการใช้แบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ภายหลังการประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้แก้ไข ปรับปรุง ให้สมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปเผยแพร่ต่อไป ซึ่งรูปแบบหลังการทดลองใช้และประเมินแล้ว ผู้วิจัยแสดงไว้ในบทที่ 5

บทที่ 5

รายละเอียดของรูปแบบ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดของรูปแบบ ตามลำดับหัวข้อที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 5.1 กรอบแนวคิดของรูปแบบ
- 5.2 ภาพรวมของรูปแบบ
- 5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 5.4 คู่มือการใช้รูปแบบ

5.1 กรอบแนวคิดของรูปแบบ

1.1 กรอบแนวคิดของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งหมายถึง วิธีการ กระบวนการ แนวทาง การส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะประสบการณ์ในงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยสังเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาองค์ความรู้ และแนวคิด ทฤษฎี เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ วิตคอคและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 12); ทักแมน (Tuckman, 1965: 152); แคทเซนบาชและดักลาส (Katzenbach & Douglas, 1993: 111-116); ควิน (Quinn, 1996: 178); เซงเก้ (Senge, 2006: 213-218); ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (2552); ทิศนา แคมมณี (2549: 12-13); สุเมธงามกนก (2551: 1); ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553: 23); เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 300); นิตินลภุตะโชติ (2557: 150); สมคิด บางโม (2557: 235-236); ศินารถ ศิริจันทพันธุ์ (2551: 59); วิภา ทองหง่า

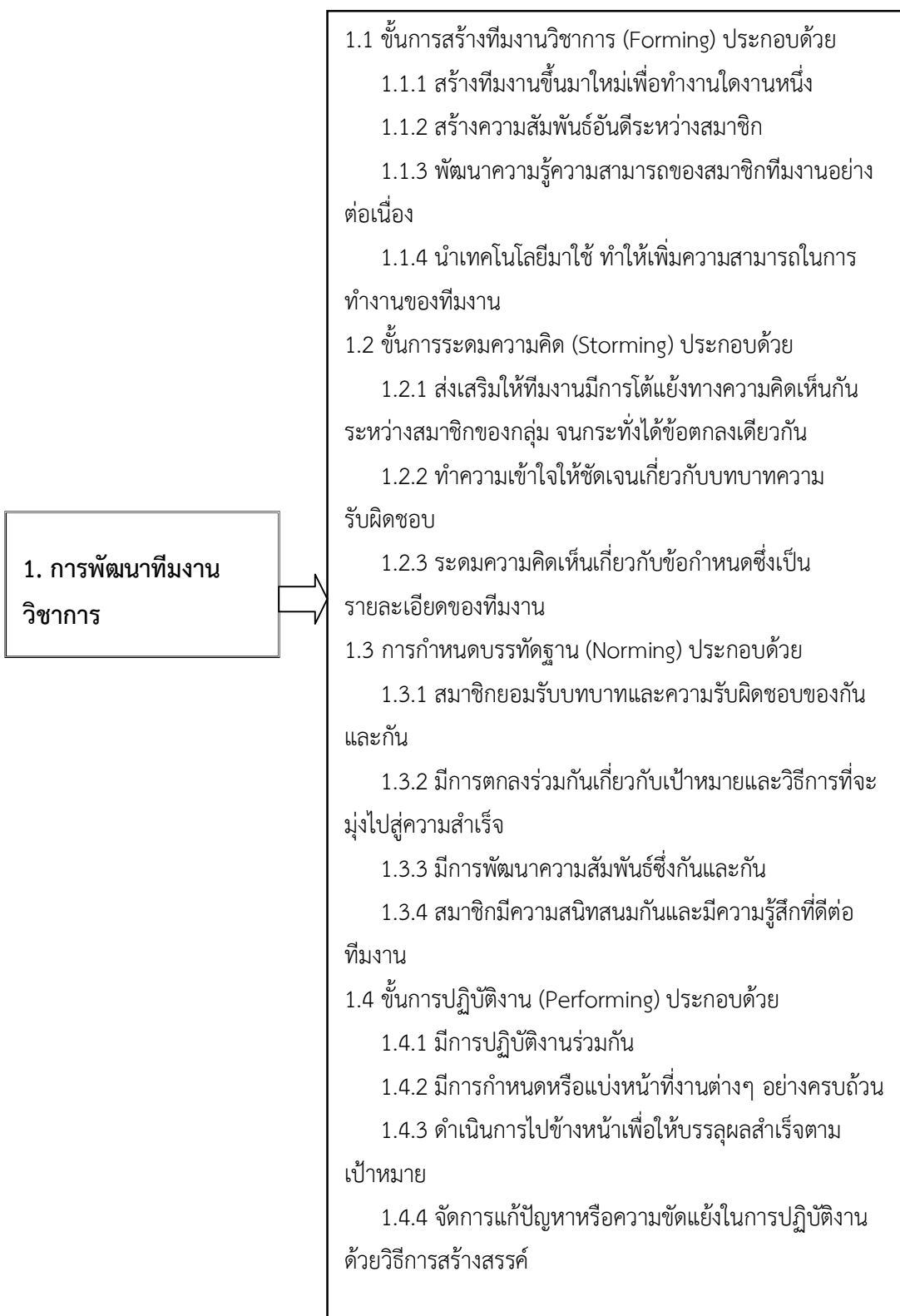
(2555: 283-287); ชนนภรณ์ ศรีคงเพชร (2558: 122-123); วารินทร์ แก้วอุไร (2550) และแววศิริ วิวัจนสิรินทร (2554: 91) สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วย หลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1. การพัฒนาทีมงานวิชาการ ได้แก่ 1) การสร้างทีมงาน วิชาการ 2) การระดมความคิด 3) การกำหนดบรรทัดฐาน 4) การปฏิบัติงาน 2. การพัฒนาภารกิจใน ขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การ ส่งเสริมอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน 3. การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ และ 4. กระบวนการพัฒนางานวิชาการ ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา

1.2 กรอบแนวคิดของคุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียนวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เทียมจันทร์ พานิชผลินไชย (2559); อนันท์ งามสะอาด (2553); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 4); สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2554: 6); พร่อมพิไล บัวสุวรรณ (2554: 10); วิจารย์ พานิช (2555: 19-20); อินดา แต่งอ่อน (2555); สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2555); จิรวัดน์ โคตรสมบัติ (2556); สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2558); อุดมสิน คันธภูมิ (2558) ประกอบด้วย ด้านความรู้ และทักษะ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น และด้านเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

5.2 ภาพรวมของรูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการ บริหารหรือพัฒนางานวิชาการ จากการสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) พบว่า รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

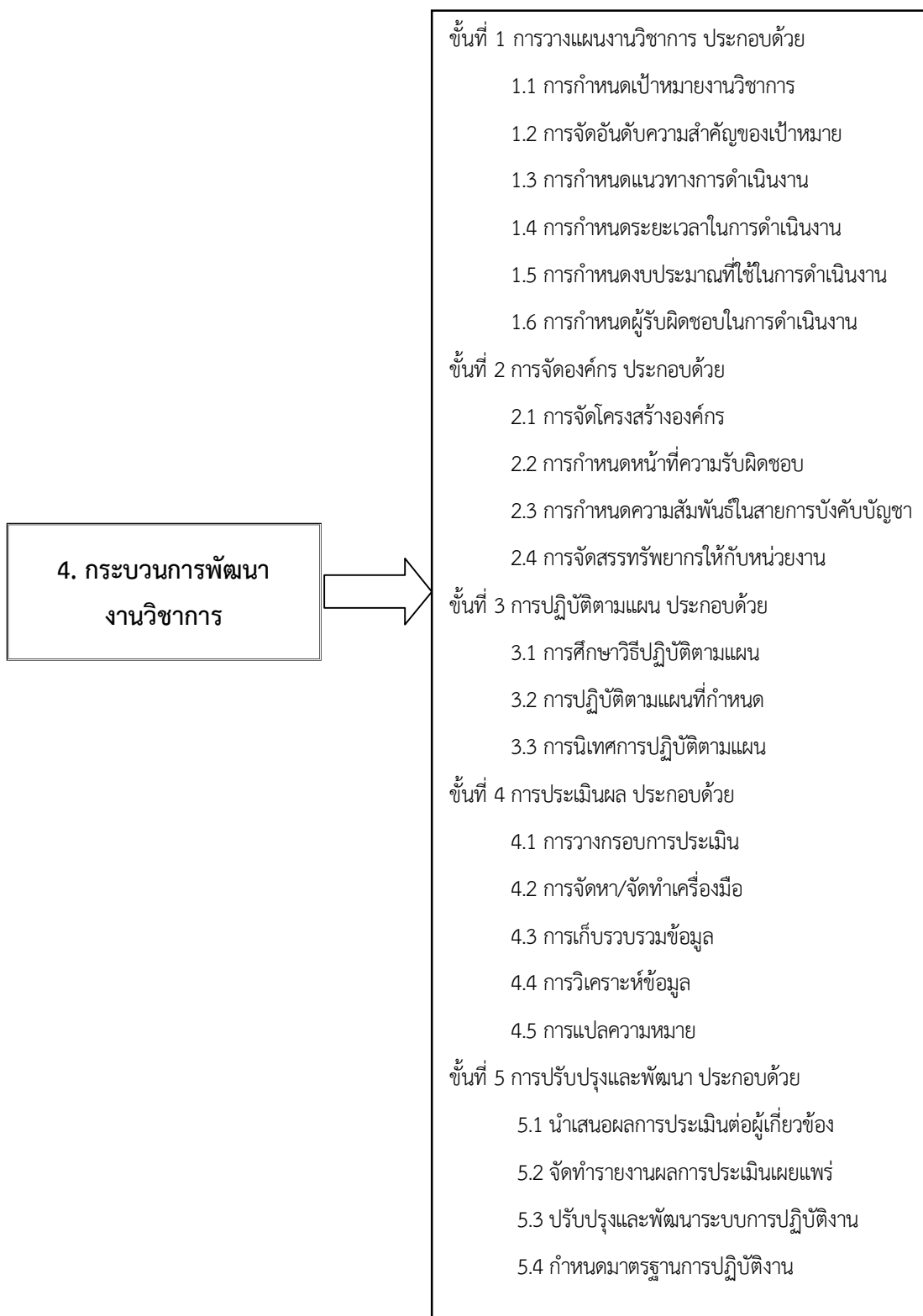


2. การพัฒนาภารกิจใน
ขอบข่ายงานวิชาการ

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย
 - 2.1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร
 - 2.1.2 จัดทำโครงสร้างหลักสูตร
 - 2.1.3 นำหลักสูตรไปใช้
 - 2.1.4 นิเทศการใช้หลักสูตร
 - 2.1.5 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
- 2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา
ประกอบด้วย
 - 2.2.1 ศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อ
 - 2.2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ
 - 2.2.3 ประสานความร่วมมือในการผลิตและจัดหาสื่อ
 - 2.2.4 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ
- 2.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 2.3.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้
 - 2.3.2 เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้
 - 2.3.3 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้
 - 2.3.4 สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้
- 2.4 การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.4.1 จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา
 - 2.4.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ
 - 2.4.3 ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา
 - 2.4.4 พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา
- 2.5 การวัดผล และประเมินผล ประกอบด้วย
 - 2.5.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล
 - 2.5.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล
 - 2.5.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ
- 2.6 การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่
ชุมชน ประกอบด้วย
 - 2.6.1 สำรวจความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน
 - 2.6.2 ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและ
ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

3. การพัฒนาคุณภาพ
ของผู้เรียน

- 3.1 พัฒนาความรู้และทักษะ ประกอบด้วย
- 3.1.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียนทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ
- 3.1.2 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง
- 3.1.3 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย
- 3.1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ
- 3.2 พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วย
- 3.2.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง
- 3.2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน การทำรายงาน
- 3.2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการนำเสนอผลงาน
- 3.2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร
- 3.3 พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย
- 3.3.1 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำรายงานต่างๆ ได้
- 3.3.2 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต
- 3.3.3 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมลล์
- 3.4 พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย
- 3.4.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม
- 3.4.2 ฝึกการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 3.4.3 ฝึกการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น
- 3.4.4 ฝึกให้รับบทบาทแต่ละหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม
- 3.5 พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย
- 3.5.1 ฝึกอบรมให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย
- 3.5.2 จัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบต่อวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม
- 3.5.3 จัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น



5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาทีมงานวิชาการ การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และกระบวนการพัฒนางานวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทีมงานวิชาการ

การพัฒนาทีมงานวิชาการ ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) 2) ขั้นการระดมความคิด (Storming) 3) การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) และ 4) ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing) รายละเอียดดังนี้

1.1 ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) ประกอบด้วย

- 1.1.1 สร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อทำงานใดงานหนึ่ง
- 1.1.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในทีมงาน
- 1.1.3 กำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีมงาน
- 1.1.4 พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่อง
- 1.1.5 นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมงาน

1.2 การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) ประกอบด้วย

- 1.2.1 สมาชิกยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของกันและกัน
- 1.2.2 มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ
- 1.2.3 มีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
- 1.2.4 สมาชิกมีความสนิทสนมกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อทีมงาน

1.3 ขั้นการระดมความคิด (Storming) ประกอบด้วย

- 1.3.1 ทำความเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ
- 1.3.2 ส่งเสริมให้ทีมงานมีการเสนอความคิดเห็นกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จนกระทั่งได้ข้อตกลงเดียวกัน

- 1.3.3 ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดซึ่งเป็นรายละเอียดของทีมงาน

1.4 ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing) ประกอบด้วย

- 1.4.1 มีการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 1.4.2 มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่างๆ อย่างครบถ้วน
- 1.4.3 จัดการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์
- 1.4.4 ดำเนินการไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ

การพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน รายละเอียดดังนี้

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย
 - 2.1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร
 - 2.1.2 จัดทำโครงสร้างหลักสูตร
 - 2.1.3 นำหลักสูตรไปใช้
 - 2.1.4 นิเทศการใช้หลักสูตร
 - 2.1.5 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
- 2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.2.1 ศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อ
 - 2.2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ
 - 2.2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อ
 - 2.2.4 ประสานความร่วมมือในการผลิตและจัดหาสื่อ
 - 2.2.5 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ
- 2.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 2.3.1 สำรวจและสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้
 - 2.3.2 เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้
 - 2.3.3 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้
 - 2.3.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้
- 2.4 การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.4.1 จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา
 - 2.4.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ
 - 2.4.3 ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา
 - 2.4.4 พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา

2.5 การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย

- 2.5.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล
- 2.5.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล
- 2.5.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ
- 2.5.4 การพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรในด้านการวัดผลและประเมินผล

2.6 การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย

- 2.6.1 สำรวจความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน
- 2.6.2 ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น
- 2.6.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา
- 2.6.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์วิชาชีพกับชุมชนในท้องถิ่น

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ รายละเอียดดังนี้

3.1 พัฒนาความรู้และทักษะ ประกอบด้วย

- 3.1.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียนทฤษฎี และการฝึกปฏิบัติ
- 3.1.2 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง
- 3.1.3 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย
- 3.1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

3.2 พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วย

- 3.2.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง
- 3.2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน การทำรายงาน
- 3.2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการนำเสนอผลงาน
- 3.2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้และสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ

- 3.2.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร
- 3.3 พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย
 - 3.3.1 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำรายงานต่าง ๆ ได้
 - 3.3.2 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต
 - 3.3.3 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการสืบค้นข้อมูล
 - 3.3.4 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมล
- 3.4 พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย
 - 3.4.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม
 - 3.4.2 ฝึกการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 3.4.3 ฝึกการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น
 - 3.4.4 ฝึกให้รับบทบาทแต่ละหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม
- 3.5 พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย
 - 3.5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย
 - 3.5.2 จัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม
 - 3.5.3 จัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนางานวิชาการ

กระบวนการพัฒนางานวิชาการมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา รายละเอียดดังนี้

- ขั้นที่ 1 การวางแผนงานวิชาการ ประกอบด้วย
 - 1.1 การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ
 - 1.2 การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย
 - 1.3 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน
 - 1.4 การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน
 - 1.5 การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน

1.6 การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การจัดองค์กร ประกอบด้วย

- 2.1 การจัดโครงสร้างองค์กร
- 2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 2.3 การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา
- 2.4 การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย

- 3.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติตามแผน
- 3.2 การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
- 3.3 การนิเทศการปฏิบัติตามแผน

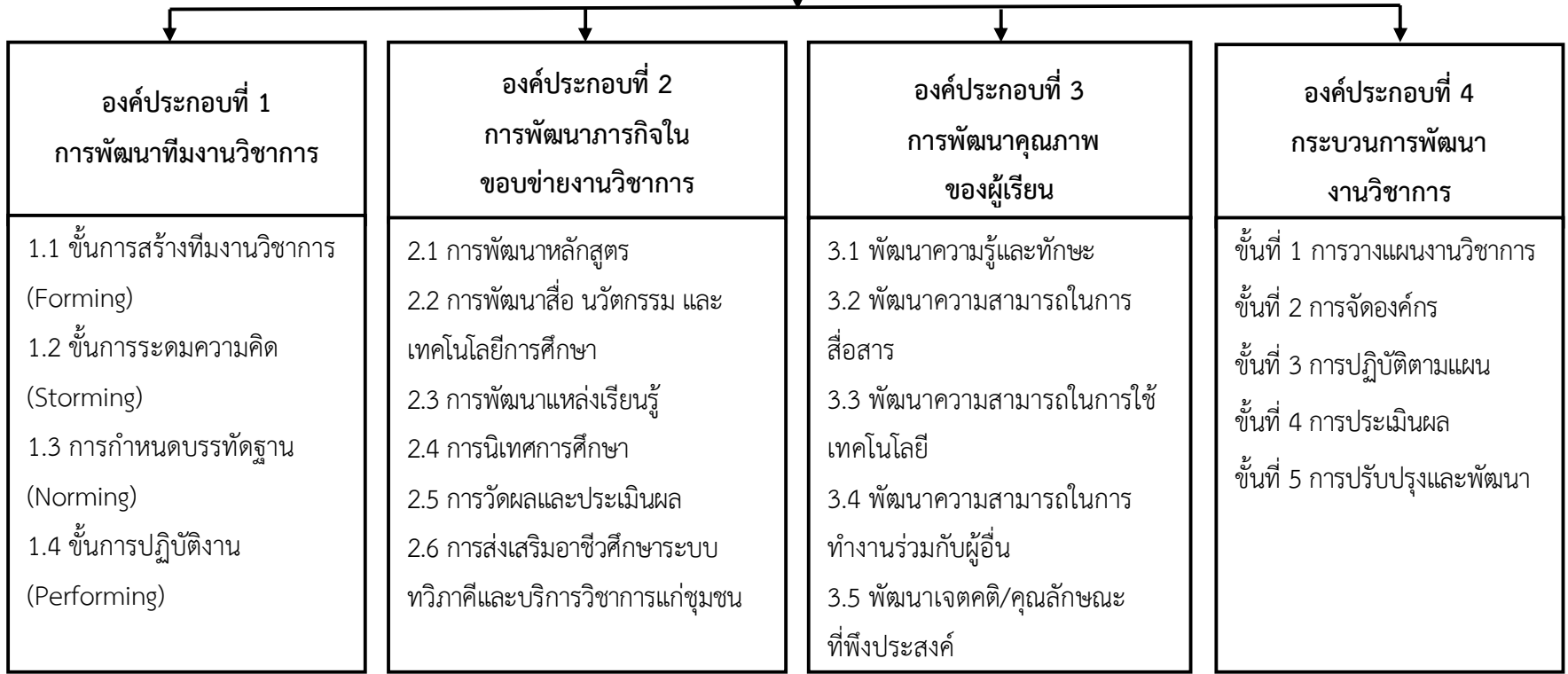
ขั้นที่ 4 การประเมินผล ประกอบด้วย

- 4.1 การวางกรอบการประเมิน
- 4.2 การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ
- 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.5 การแปลความหมาย

ขั้นที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนา ประกอบด้วย

- 5.1 นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง
- 5.2 จัดทำรายงานผลการประเมินและเผยแพร่
- 5.3 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน
- 5.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของ
วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ภาพที่ 6 แสดงรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.3 คู่มือการใช้รูปแบบ



คู่มือการใช้

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม
เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จิรวัดน์ ชินศรี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารหรือการพัฒนาพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ภายในเล่มประกอบด้วยรายละเอียดขั้นตอน 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และส่วนที่ 3 เป็นแนวทางการใช้คู่มือรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้คู่มือฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นแนวทางที่ดี และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ปฏิบัติงานที่นำรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้ และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

นายจิรวัดน์ ชินศรี

ผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่ 1 บทนำ.....	4
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	4
วัตถุประสงค์.....	9
เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้.....	9
ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง.....	10
ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของ วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	11
ส่วนที่ 3 แนวทางการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ไปปฏิบัติ.....	20
บรรณานุกรม.....	23

ส่วนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในปัจจุบันเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ มนุษย์ต้องดำเนินชีวิตอยู่ท่ามกลางข้อมูลข่าวสารสารสนเทศต่างๆ มากมาย การเข้าถึงข้อมูลสามารถทำได้ง่าย และรวดเร็ว ถึงแม้แหล่งของข้อมูลความรู้จะอยู่ไกลคนละซีกโลกก็ตาม การรับรู้เรื่องราวต่างๆ จึงเกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้น การพัฒนาคนในด้านการศึกษารับรู้จึงเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นการสร้างคนเพื่อสร้างความเจริญให้กับประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554: 12) ในแผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก จากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ทำให้หุ่นยนต์และเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาแทนที่กำลังคนที่มีฝีมือและทักษะต่ำ ทำให้ทิศทางการผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศทั่วโลกได้ตั้งเป้าหมายให้ประชากรมีทักษะ สมรรถนะ และความสามารถเฉพาะทางในศตวรรษที่ 21 รัฐบาลไทยจึงกำหนดนโยบายการปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลด้านการจัดการศึกษาต้องผลิตและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วยองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) คณิตศาสตร์ (Mathematics) ที่มีความเชื่อมโยงกันในโลกของความเป็นจริง (STEM EDUCATION) และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและการเรียนรู้ และความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม จริยธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2549: 5-6)

โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ที่เน้นเป้าหมาย 3 ด้าน คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายเชิงคุณภาพให้ คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิง

วิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องใช้การประสานความร่วมมือกันหลาย ฝ่าย มีการทำงานเป็นทีม หน่วยปฏิบัติที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียน โดยตรง คือ สถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพต้องอาศัยระบบ บริหารจัดการด้านวิชาการที่ดี กระบวนการสำคัญที่จะส่งผลให้ระบบบริหารจัดการด้านวิชาการที่ดีได้ คือการบริหารและการพัฒนางานวิชาการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 9-10) สถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการได้นั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งด้าน หลักสูตรและการเรียนการสอน รวมทั้งสามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ ด้วยการ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ และพัฒนาแหล่ง การเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสม (ปัญญา แก้วกียูร, 2553: 17)

การจัดการศึกษาตามความหมายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญ อกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานปฏิรูป การศึกษา, 2547: 2) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในพันธกิจนี้อย่างมุ่งมั่น และ พุ่มเท เพราะงานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา ส่วนงานอื่นๆ เป็นไปเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมให้งานวิชาการและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตาม จุดประสงค์การศึกษาที่กำหนดไว้ (สมาน อัครภูมิ, 2551 : 239) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคล หลักสำคัญที่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเพราะคุณภาพของสถานศึกษาสามารถพิจารณาจากผลงาน ด้านวิชาการ ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 3) ซึ่งการบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาเพราะวัตถุประสงค์ที่สำคัญของ สถานศึกษาคือการศึกษาและฝึกอบรมเยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองดีของชาติในอนาคต อุทัย บุญประเสริฐ (2551 : 62) กล่าวว่า งานสำคัญของสถานศึกษาคืองานวิชาการถ้าสถานศึกษาดำเนิน

งานพลาดทางวิชาการก็จะพิจารณาได้ว่าสถานศึกษานั้นประสบความสำเร็จในทางตรงกันข้าม สถานศึกษาใดที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ สถานศึกษาก็สมควรที่จะได้รับการยกย่อง ยอมรับว่าเป็นสถานศึกษาที่ดำเนินการกิจของสถานศึกษาได้ผล

การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 หมวด 1 หน้าที่และการบริหารงานของสถานศึกษา ข้อ 7 สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย ว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) จัดการศึกษาให้ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการ ประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรมเทคโนโลยีและ สิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริง ตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา 2) จัดการศึกษา โดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากร และทรัพยากรร่วมกัน 3) จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากรทั้ง จากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัด กิจกรรมและการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา 4) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทาง วิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผน และพัฒนาตนเอง 5) เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองและการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น ข้อ 8 ให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงาน และความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา, 2552: 3) ซึ่งจะเห็นได้ว่าฝ่ายวิชาการเป็นฝ่ายที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการพัฒนา นักเรียนนักศึกษา ที่ประกอบด้วยงานต่างๆ 6 งาน ได้แก่ 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการ เรียนการสอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการและห้องสมุด 5) งานอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี 6) งานสื่อการเรียนการสอน โดยฝ่ายบริหารของสถานศึกษาต้องบริหารจัดการทั้ง 6 งานให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันโดยเฉพาะการร่วมกันทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หรือการทำงานเป็นคณะมีความจำเป็นมาก เพราะงาน

ในปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนมากและมีปริมาณมาก ผู้รับบริการมีจำนวนมหาศาลและเป็นผู้บริโภคที่มีความรู้และมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เครื่องมือและเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและยุ่งยากมากขึ้น มีคู่แข่งมากขึ้นทุกที การทำงานคนเดียวหรือบริหารงานคนเดียวยากที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ (สมคิด บางโม, 2557: 235-236) การทำงานเป็นทีมคือการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีปฏิกริยาซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกร่วมกัน สมาชิกของกลุ่มมีความยึดมั่นและมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ความยึดมั่นของกลุ่มเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจสมาชิกบางกลุ่มให้คงอยู่ต่อไป กลุ่มที่มีขนาดใหญ่มีแนวโน้มว่าความยึดมั่นของกลุ่มน้อยลง ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็กความสามัคคีร่วมกันของกลุ่มก็จะสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะกลุ่มที่มีขนาดเล็กมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ระดับสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกและการประสานงานระหว่างสมาชิกเป็นไปได้ด้วยดี (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556: 288)

วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมสำหรับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายสาขาวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรระยะสั้น ในสาขาวิชาต่างๆ ที่หลากหลายสาขาวิชา ตามความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ ในส่วนของปัญหาเกิดขึ้น เช่นเดียวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในระดับชาติที่กล่าวมาแล้ว โดยเฉพาะในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จากการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีข้อเสนอแนะได้แก่ 1) สถานศึกษาควรจัดระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษาให้มีการติดตามข้อมูลที่ชัดเจนเป็นปัจจุบันและมีความต่อเนื่องทุกปีการศึกษา ควรพัฒนาระบบหรือโครงการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระในสาขาที่เกี่ยวข้องภายใน 1 ปี 2) สถานศึกษาควรมีการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาสามัญพื้นฐานวิชาชีพ คือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิชาชีพพื้นฐาน(คอมพิวเตอร์) รวมทั้งวิชาสามัญทั่วไป (ภาษาไทย) เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีผลการเรียนด้านพื้นฐานวิชาชีพ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับที่สูงขึ้น 3) สถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาผลงานที่เป็นโครงการทางวิชาชีพหรือนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของผู้เรียนให้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ในระดับ ชุมชน ท้องถิ่น จังหวัด และระดับชาติ เพื่อเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องในทุกระดับ 4) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูผู้สอน ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานวิจัยหรือสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทที่มีการเน้นความรู้ด้านการวิจัย เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 5)

เพื่อให้การดำเนินการให้การให้บริการทางวิชาชีพมีประสิทธิภาพมากขึ้นสถานศึกษาควรมีการหมุนเวียนนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรม ต้องฝึกนักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ทักษะ เพื่อให้ นักศึกษาทุกคนมีความรู้ความสามารถเสมอกันทั้งผู้เรียนระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ปกติ และ หลักสูตรระยะสั้น 7) สถานศึกษาควรจัดให้มีสัญญาความร่วมมืออย่างเป็นทางการ ระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และเป็นการเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ในทุกด้าน ให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกเรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่นและตรงสาขาวิชาที่เรียน นอกจากนี้กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนยังไม่เป็นระบบ PDCA กรรมการสถานศึกษามีโอกาสน้อยในการที่จะ เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์แผนพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนโดยภาพรวมยังไม่ เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา จำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

จากความสำเร็จและสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพ มีความเหมาะสม ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของครู เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ มีทักษะ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้วิจัยจึงต้อง พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน อันจะ เป็นประโยชน์ทั้งในเชิงการบริหาร ในเชิงวิชาการ และเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน และสถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา สามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตาม รูปแบบที่พัฒนาขึ้น
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนางาน วิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจในการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลัก การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา

3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการนิเทศ ติดตาม การใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้

การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในทางปฏิบัติมีเงื่อนไขและข้อจำกัด ดังนี้

1. การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ ควรเข้าใจรายละเอียดองค์ประกอบของรูปแบบแต่ละองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย พร้อมทั้งตัวแปรต่างๆ ในแต่ละองค์ประกอบย่อย และต้องมีความตระหนักในความสำเร็จของการพัฒนางานวิชาการ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่นำรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ ควรพัฒนาตนเอง และบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะตระหนักในการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม

3. สถานศึกษาที่จะใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องจัดการประชุมให้ความรู้แก่บุคลากรของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความตระหนักในความสำเร็จของการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะมีผลต่อพัฒนาผู้เรียนในด้านต่างๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของตลาดแรงงานและด้านอื่นๆ ของประเทศ

4. ฝ่ายบริหารของสถานศึกษาต้องบริหารจัดการในเรื่องเวลา สถานที่ รวมทั้งงบประมาณที่เพียงพอให้ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อการดำเนินการตามรูปแบบที่นำไปใช้

5. สถานศึกษาที่จะนำรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ ควรกำหนดระยะเวลาเพื่อการสรุปและประเมินผลที่แน่นอน และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง

1. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ การพัฒนาทีมงานวิชาการ การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง การดำเนินการตามกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ โดยการบูรณาการและประยุกต์กระบวนการสร้างหรือการพัฒนารูปแบบจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เพื่อให้รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนารูปแบบ 2) การสร้างรูปแบบ 3) การทดลองใช้ และ 3) การประเมินผลการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

3. การพัฒนางานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน โดยพัฒนาหน่วยงานต่างๆ ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย 6 งาน คือ 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการและห้องสมุด 5) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และ 6) งานสื่อการเรียนการสอน

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของคนที่ทำางานร่วมกันหรือการปฏิบัติภารกิจร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในด้านต่างๆ มุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้การทำงานเป็นทีมต้องมีการพัฒนาทีมงานโดยมีการสร้างทีมงานขึ้นมา การกำหนดบรรทัดฐานของทีมงาน การระดมความคิดจากสมาชิกทีมงาน และการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมงาน

5. คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลของการจัดการศึกษาตามหลักสูตร ปวช. และ ปวส. ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่ครอบคลุมในด้านความรู้และทักษะ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

6. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง วิธีการหรือแนวทางจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพในด้านความรู้และทักษะ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

7. สภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ของวิทยาลัยสารพัดช่าง
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง สภาพะการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

8. แนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง วิธีดำเนินการทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติในการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่จะทำให้การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นแนวทางการพัฒนาทีมงานวิชาการ ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

9. การประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง การพิจารณาตัดสินคุณภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)

10. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง และรองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

11. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ครูผู้ช่วย ครูพิเศษสอน และพนักงานราชการ (ครู) ในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

12. ผู้เรียน หมายถึง นักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) นักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาทีมงานวิชาการ การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และกระบวนการพัฒนางานวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทีมงานวิชาการ

การพัฒนาทีมงานวิชาการ ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) 2) ขั้นการระดมความคิด (Storming) 3) การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) และ 4) ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing) รายละเอียดดังนี้

1.1 ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) ประกอบด้วย

- 1.1.1 สร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อทำงานใดงานหนึ่ง
- 1.1.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในทีมงาน
- 1.1.3 กำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีมงาน
- 1.1.4 พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่อง
- 1.1.5 นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมงาน

1.2 การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) ประกอบด้วย

- 1.2.1 สมาชิกยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของกันและกัน
- 1.2.2 มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ
- 1.2.3 มีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
- 1.2.4 สมาชิกมีความสนิทสนมกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อทีมงาน

1.3 ขั้นการระดมความคิด (Storming) ประกอบด้วย

- 1.3.1 ทำความเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ
- 1.3.2 ส่งเสริมให้ทีมงานมีการเสนอความคิดเห็นกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จนกระทั่งได้ข้อตกลงเดียวกัน

1.3.3 ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดซึ่งเป็นรายละเอียดของทีมงาน

1.4 ชั้นการปฏิบัติงาน (Performing) ประกอบด้วย

1.4.1 มีการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.4.2 มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่างๆ อย่างครบถ้วน

1.4.3 จัดการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์

1.4.4 ดำเนินการไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ

การพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน รายละเอียดดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

2.1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร

2.1.2 จัดทำโครงสร้างหลักสูตร

2.1.3 นำหลักสูตรไปใช้

2.1.4 นิเทศการใช้หลักสูตร

2.1.5 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย

2.2.1 ศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อ

2.2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ

2.2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อ

2.2.4 ประสานความร่วมมือในการผลิตและจัดหาสื่อ

2.2.5 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ

2.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.3.1 สำรวจและสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้

2.3.2 เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้

2.3.3 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้

- 2.3.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้
- 2.4 การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.4.1 จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา
 - 2.4.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ
 - 2.4.3 ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา
 - 2.4.4 พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา
- 2.5 การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย
 - 2.5.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล
 - 2.5.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล
 - 2.5.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ
 - 2.5.4 การพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรในด้านการวัดผลและประเมินผล
- 2.6 การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย
 - 2.6.1 สำรวจความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน
 - 2.6.2 ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น
 - 2.6.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา
 - 2.6.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์วิชาชีพกับชุมชนในท้องถิ่น

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ รายละเอียดดังนี้

- 3.1 พัฒนาความรู้และทักษะ ประกอบด้วย
 - 3.1.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียนทฤษฎี และการฝึกปฏิบัติ
 - 3.1.2 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง
 - 3.1.3 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย

3.1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

3.2 พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วย

3.2.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง

3.2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน การทำรายงาน

3.2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการนำเสนอผลงาน

3.2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้และสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ

3.2.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร

3.3 พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย

3.3.1 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำรายงานต่าง ๆ ได้

3.3.2 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต

3.3.3 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการสืบค้นข้อมูล

3.3.4 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมล

3.4 พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย

3.4.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม

3.4.2 ฝึกการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3.4.3 ฝึกการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น

3.4.4 ฝึกให้รับบทบาทแต่ละหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม

3.5 พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย

3.5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

3.5.2 จัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม

3.5.3 จัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนางานวิชาการ

กระบวนการพัฒนางานวิชาการมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา รายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนงานวิชาการ ประกอบด้วย

- 1.1 การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ
- 1.2 การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย
- 1.3 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน
- 1.4 การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน
- 1.5 การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
- 1.6 การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การจัดองค์กร ประกอบด้วย

- 2.1 การจัดโครงสร้างองค์กร
- 2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 2.3 การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา
- 2.4 การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย

- 3.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติตามแผน
- 3.2 การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
- 3.3 การนิเทศการปฏิบัติตามแผน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ประกอบด้วย

- 4.1 การวางกรอบการประเมิน
- 4.2 การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ
- 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.5 การแปลความหมาย

ขั้นที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนา ประกอบด้วย

- 5.1 นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง
- 5.2 จัดทำรายงานผลการประเมินและเผยแพร่
- 5.3 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน
- 5.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3

แนวทางการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปปฏิบัติ

แนวทางการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปปฏิบัตินั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ควรเตรียมการและดำเนินการใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

1. ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ

จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ตระหนัก ให้ความสำคัญ และสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานวิชาการ

แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1. ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming)

- 1) สร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อทำงานใดงานหนึ่ง
- 2) สร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในทีมงาน
- 3) กำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีมงาน
- 4) พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่อง
- 5) นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมงาน

2. การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming)

- 1) สมาชิกยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของกันและกัน
- 2) มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ
- 3) มีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
- 4) สมาชิกมีความสนิทสนมกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อทีมงาน

3. ขั้นการระดมความคิด (Storming)

- 1) ทำความเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ
- 2) ส่งเสริมให้ทีมงานมีการเสนอความคิดเห็นกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จนกระทั่งได้ข้อตกลงเดียวกัน
- 3) ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดซึ่งเป็นรายละเอียดของทีมงาน

4. ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing)

- 1) มีการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 2) มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่างๆ อย่างครบถ้วน
- 3) จัดการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์
- 4) ดำเนินการไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ

จุดประสงค์ เพื่อพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการที่ประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ ในแต่ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน

แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1. การพัฒนาหลักสูตร ได้แก่
 - 1) ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร
 - 2) จัดทำโครงสร้างหลักสูตร
 - 3) นำหลักสูตรไปใช้
 - 4) นิเทศการใช้หลักสูตร
 - 5) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
2. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่
 - 1) ศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อ
 - 2) ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ
 - 3) พัฒนาคณากรให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อ
 - 4) ประสานความร่วมมือในการผลิตและจัดหาสื่อ

- 5) ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ
3. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ได้แก่
 - 1) สำรวจและสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้
 - 2) เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้
 - 3) พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกื้อกูลความรู้
 - 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้
4. การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย
 - 1) จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา
 - 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ
 - 3) ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา
 - 4) พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา
5. การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย
 - 1) กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล
 - 2) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล
 - 3) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ
 - 4) การพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรในด้านการวัดผลและประเมินผล
6. การส่งเสริมอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย
 - 1) สำรวจความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน
 - 2) ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น
 - 3) ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา
 - 4) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์วิชาชีพกับชุมชนในท้องถิ่น

3. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จุดประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1. พัฒนาความรู้และทักษะ ได้แก่

ฝึกปฏิบัติ

- 1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียนทฤษฎี และการ
- 2) จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง
- 3) จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย
- 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้

บรรลุผลสำเร็จ

2. พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ได้แก่

- 1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน การทำรายงาน
- 3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการนำเสนอผลงาน
- 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้และสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ
- 5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร

3. พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ได้แก่

1) ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำ

รายงานต่าง ๆ ได้

- 2) ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต
- 3) ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการสืบค้นข้อมูล
- 4) ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมลล์

4. พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย

- 1) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม
- 2) ฝึกการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 3) ฝึกการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น
- 4) ฝึกให้รับบทบาทแต่ละหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม

5. พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย

- 1) จัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม

2) ฝึกอบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

3) จัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น

4. ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

จุดประสงค์ เพื่อกำหนดขั้นตอนการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม และกำหนดกิจกรรมการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน สำหรับการพัฒนางานวิชาการในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา

แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 1 การวางแผนงานวิชาการ ได้แก่

- 1.1 การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ
- 1.2 การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย
- 1.3 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน
- 1.4 การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน
- 1.5 การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
- 1.6 การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การจัดองค์กร ได้แก่

- 2.1 การจัดโครงสร้างองค์กร
- 2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 2.3 การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา
- 2.4 การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน ได้แก่

- 3.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติตามแผน
- 3.2 การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
- 3.3 การนิเทศการปฏิบัติตามแผน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ได้แก่

- 4.1 การวางกรอบการประเมิน
- 4.2 การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ
- 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.5 การแปลความหมาย

ขั้นที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนา ได้แก่

- 5.1 นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง
- 5.2 จัดทำรายงานผลการประเมินและเผยแพร่
- 5.3 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน
- 5.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. (2552). **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). **การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management)**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัญญา แก้วกีฬ. (2553) **การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาแนวใหม่**. อุบลราชธานี: อุบลกิจ อ็อบเซ็คตการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2557). **องค์การและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**

ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2547). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม**

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ

การศึกษา (องค์การมหาชน).

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554).

แนวทางการพัฒนาและประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์ และเขียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2551). **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: เอสดีเพรส.

บทที่ 5

รายละเอียดของรูปแบบ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดของรูปแบบ ตามลำดับหัวข้อที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 5.1 กรอบแนวคิดของรูปแบบ
- 5.2 ภาพรวมของรูปแบบ
- 5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 5.4 คู่มือการใช้รูปแบบ

5.1 กรอบแนวคิดของรูปแบบ

1.1 กรอบแนวคิดของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งหมายถึง วิธีการ กระบวนการ แนวทาง การส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะประสบการณ์ในงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยสังเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาองค์ความรู้ และแนวคิด ทฤษฎี เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ วิตคอคและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 12); ทักแมน (Tuckman, 1965: 152); แคทเซนบาชและดักลาส (Katzenbach & Douglas, 1993: 111-116); ควิน (Quinn, 1996: 178); เซงเก้ (Senge, 2006: 213-218); ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (2552); ทิศนา แคมมณี (2549: 12-13); สุเมธงามกนก (2551: 1); ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553: 23); เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 300); นิติพล ภูตะโชติ (2557: 150); สมคิด บางโม (2557: 235-236); ศินารถ ศิริจันทพันธุ์ (2551: 59); วิภา ทองหง่า

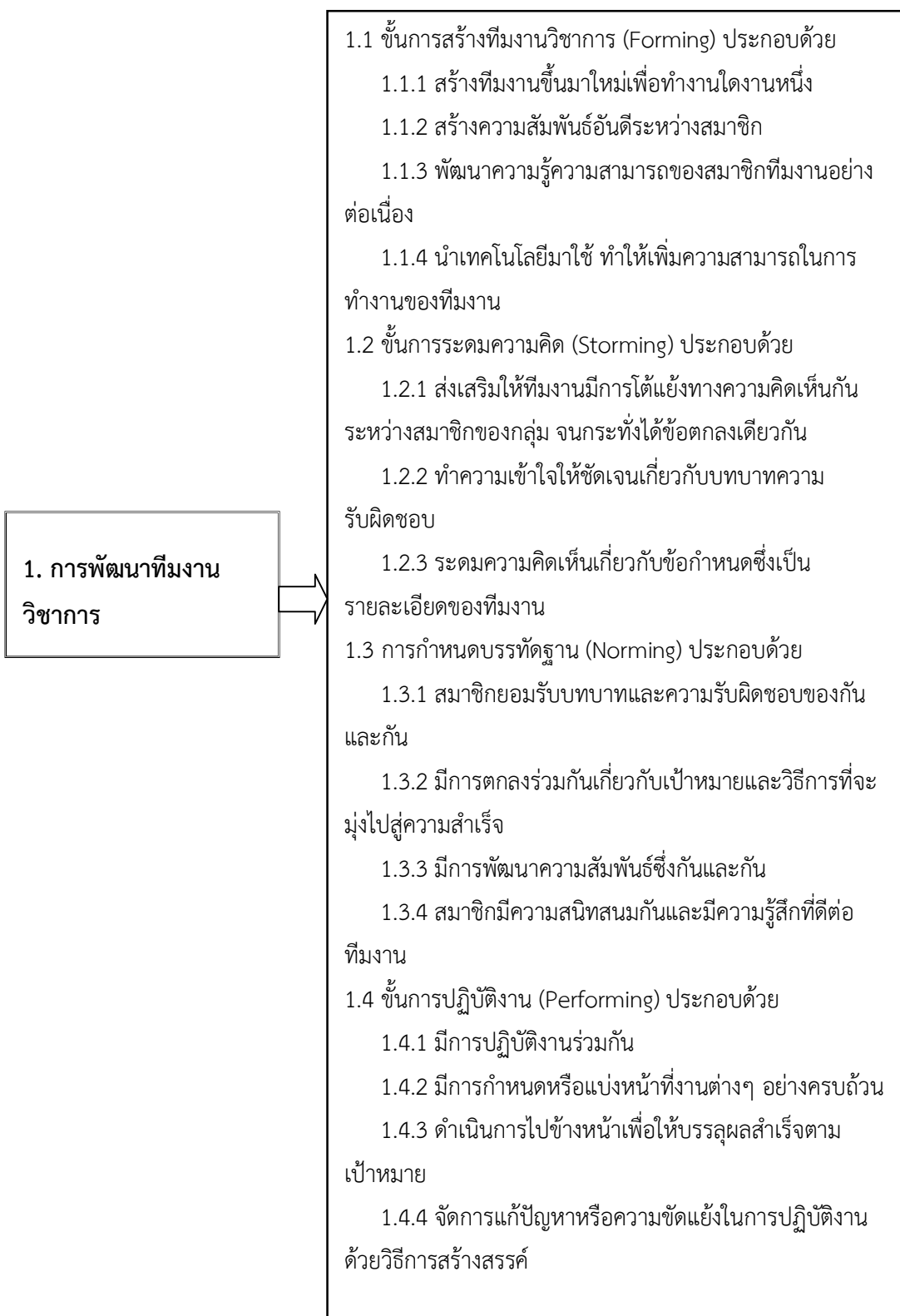
(2555: 283-287); ชนนภรณ์ ศรีคงเพชร (2558: 122-123); วาริรัตน์ แก้วอุไร (2550) และแววศิริ วิวัจนสิรินทร (2554: 91) สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วย หลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1. การพัฒนาทีมงานวิชาการ ได้แก่ 1) การสร้างทีมงาน วิชาการ 2) การระดมความคิด 3) การกำหนดบรรทัดฐาน 4) การปฏิบัติงาน 2. การพัฒนาภารกิจใน ขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การ ส่งเสริมอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน 3. การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ และ 4. กระบวนการพัฒนางานวิชาการ ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา

1.2 กรอบแนวคิดของคุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียนวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เทียมจันทร์ พานิชผลินไชย (2559); อนันท์ งามสะอาด (2553); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 4); สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2554: 6); พร่อมพิไล บัวสุวรรณ (2554: 10); วิจารย์ พานิช (2555: 19-20); อินดา แต่งอ่อน (2555); สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2555); จิรวัดน์ โคตรสมบัติ (2556); สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2558); อุดมสิน คันธภูมิ (2558) ประกอบด้วย ด้านความรู้ และทักษะ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น และด้านเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

5.2 ภาพรวมของรูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการ บริหารหรือพัฒนางานวิชาการ จากการสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) พบว่า รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

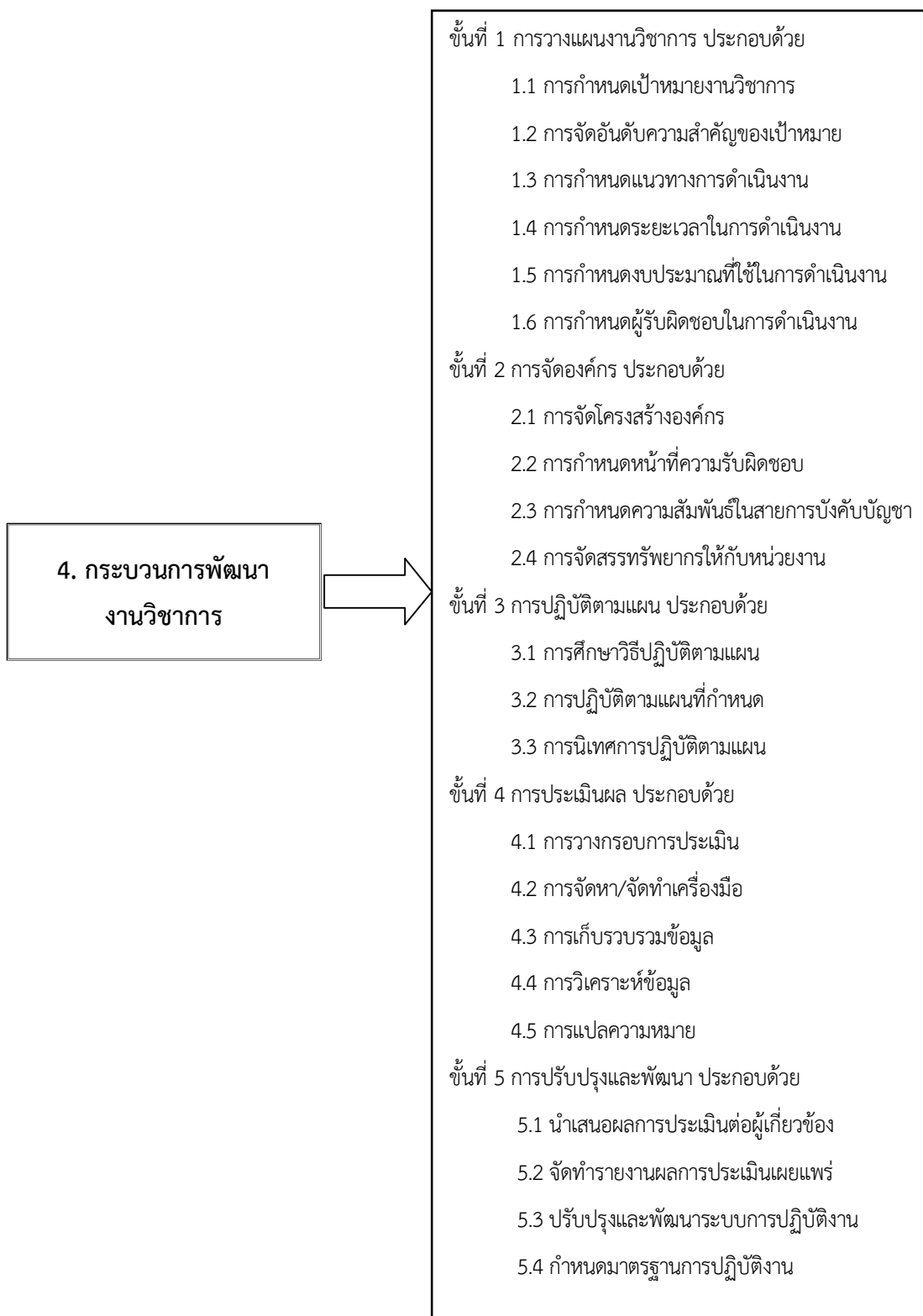


2. การพัฒนาภารกิจใน
ขอบข่ายงานวิชาการ

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย
 - 2.1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร
 - 2.1.2 จัดทำโครงสร้างหลักสูตร
 - 2.1.3 นำหลักสูตรไปใช้
 - 2.1.4 นิเทศการใช้หลักสูตร
 - 2.1.5 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
- 2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา
ประกอบด้วย
 - 2.2.1 ศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อ
 - 2.2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ
 - 2.2.3 ประสานความร่วมมือในการผลิตและจัดหาสื่อ
 - 2.2.4 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ
- 2.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 2.3.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้
 - 2.3.2 เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้
 - 2.3.3 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้
 - 2.3.4 สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้
- 2.4 การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.4.1 จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา
 - 2.4.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ
 - 2.4.3 ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา
 - 2.4.4 พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา
- 2.5 การวัดผล และประเมินผล ประกอบด้วย
 - 2.5.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล
 - 2.5.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล
 - 2.5.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ
- 2.6 การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่
ชุมชน ประกอบด้วย
 - 2.6.1 สำรวจความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน
 - 2.6.2 ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและ
ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

3. การพัฒนาคุณภาพ
ของผู้เรียน

- 3.1 พัฒนาความรู้และทักษะ ประกอบด้วย
- 3.1.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียนทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ
- 3.1.2 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง
- 3.1.3 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย
- 3.1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ
- 3.2 พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วย
- 3.2.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง
- 3.2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน การทำรายงาน
- 3.2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการนำเสนอผลงาน
- 3.2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร
- 3.3 พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย
- 3.3.1 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำรายงานต่างๆ ได้
- 3.3.2 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต
- 3.3.3 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมลล์
- 3.4 พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย
- 3.4.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม
- 3.4.2 ฝึกการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 3.4.3 ฝึกการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น
- 3.4.4 ฝึกให้รับบทบาทแต่ละหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม
- 3.5 พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย
- 3.5.1 ฝึกอบรมให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย
- 3.5.2 จัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบต่อวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม
- 3.5.3 จัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น



5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาทีมงานวิชาการ การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และกระบวนการพัฒนางานวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทีมงานวิชาการ

การพัฒนาทีมงานวิชาการ ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) 2) ขั้นการระดมความคิด (Storming) 3) การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) และ 4) ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing) รายละเอียดดังนี้

1.1 ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) ประกอบด้วย

- 1.1.1 สร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อทำงานใดงานหนึ่ง
- 1.1.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในทีมงาน
- 1.1.3 กำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีมงาน
- 1.1.4 พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่อง
- 1.1.5 นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมงาน

1.2 การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) ประกอบด้วย

- 1.2.1 สมาชิกยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของกันและกัน
- 1.2.2 มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ
- 1.2.3 มีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
- 1.2.4 สมาชิกมีความสนิทสนมกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อทีมงาน

1.3 ขั้นการระดมความคิด (Storming) ประกอบด้วย

- 1.3.1 ทำความเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ
- 1.3.2 ส่งเสริมให้ทีมงานมีการเสนอความคิดเห็นกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จนกระทั่งได้ข้อตกลงเดียวกัน

- 1.3.3 ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดซึ่งเป็นรายละเอียดของทีมงาน

1.4 ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing) ประกอบด้วย

- 1.4.1 มีการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 1.4.2 มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่างๆ อย่างครบถ้วน
- 1.4.3 จัดการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์
- 1.4.4 ดำเนินการไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ

การพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน รายละเอียดดังนี้

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย
 - 2.1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร
 - 2.1.2 จัดทำโครงสร้างหลักสูตร
 - 2.1.3 นำหลักสูตรไปใช้
 - 2.1.4 นิเทศการใช้หลักสูตร
 - 2.1.5 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
- 2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.2.1 ศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อ
 - 2.2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ
 - 2.2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อ
 - 2.2.4 ประสานความร่วมมือในการผลิตและจัดหาสื่อ
 - 2.2.5 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ
- 2.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 2.3.1 สำรวจและสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้
 - 2.3.2 เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้
 - 2.3.3 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้
 - 2.3.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้
- 2.4 การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.4.1 จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา
 - 2.4.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ
 - 2.4.3 ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา
 - 2.4.4 พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา

2.5 การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย

2.5.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล

2.5.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล

2.5.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ

2.5.4 การพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรในด้านการวัดผลและประเมินผล

2.6 การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย

2.6.1 สำรวจความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน

2.6.2 ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

2.6.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของ

สถานศึกษา

2.6.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์วิชาชีพกับชุมชนในท้องถิ่น

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ รายละเอียดดังนี้

3.1 พัฒนาความรู้และทักษะ ประกอบด้วย

3.1.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียนทฤษฎี และการฝึกปฏิบัติ

3.1.2 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง

3.1.3 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์

ที่ทันสมัย

3.1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้

บรรลุผลสำเร็จ

3.2 พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วย

3.2.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง

3.2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน การทำรายงาน

3.2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการนำเสนอผลงาน

3.2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้และสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ

- 3.2.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร
- 3.3 พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย
 - 3.3.1 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำรายงานต่าง ๆ ได้
 - 3.3.2 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต
 - 3.3.3 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการสืบค้นข้อมูล
 - 3.3.4 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมล
- 3.4 พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย
 - 3.4.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม
 - 3.4.2 ฝึกการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 3.4.3 ฝึกการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น
 - 3.4.4 ฝึกให้รับบทบาทแต่ละหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม
- 3.5 พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย
 - 3.5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย
 - 3.5.2 จัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม
 - 3.5.3 จัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนางานวิชาการ

กระบวนการพัฒนางานวิชาการมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา รายละเอียดดังนี้

- ขั้นที่ 1 การวางแผนงานวิชาการ ประกอบด้วย
 - 1.1 การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ
 - 1.2 การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย
 - 1.3 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน
 - 1.4 การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน
 - 1.5 การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน

1.6 การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การจัดองค์กร ประกอบด้วย

- 2.1 การจัดโครงสร้างองค์กร
- 2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 2.3 การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา
- 2.4 การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย

- 3.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติตามแผน
- 3.2 การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
- 3.3 การนิเทศการปฏิบัติตามแผน

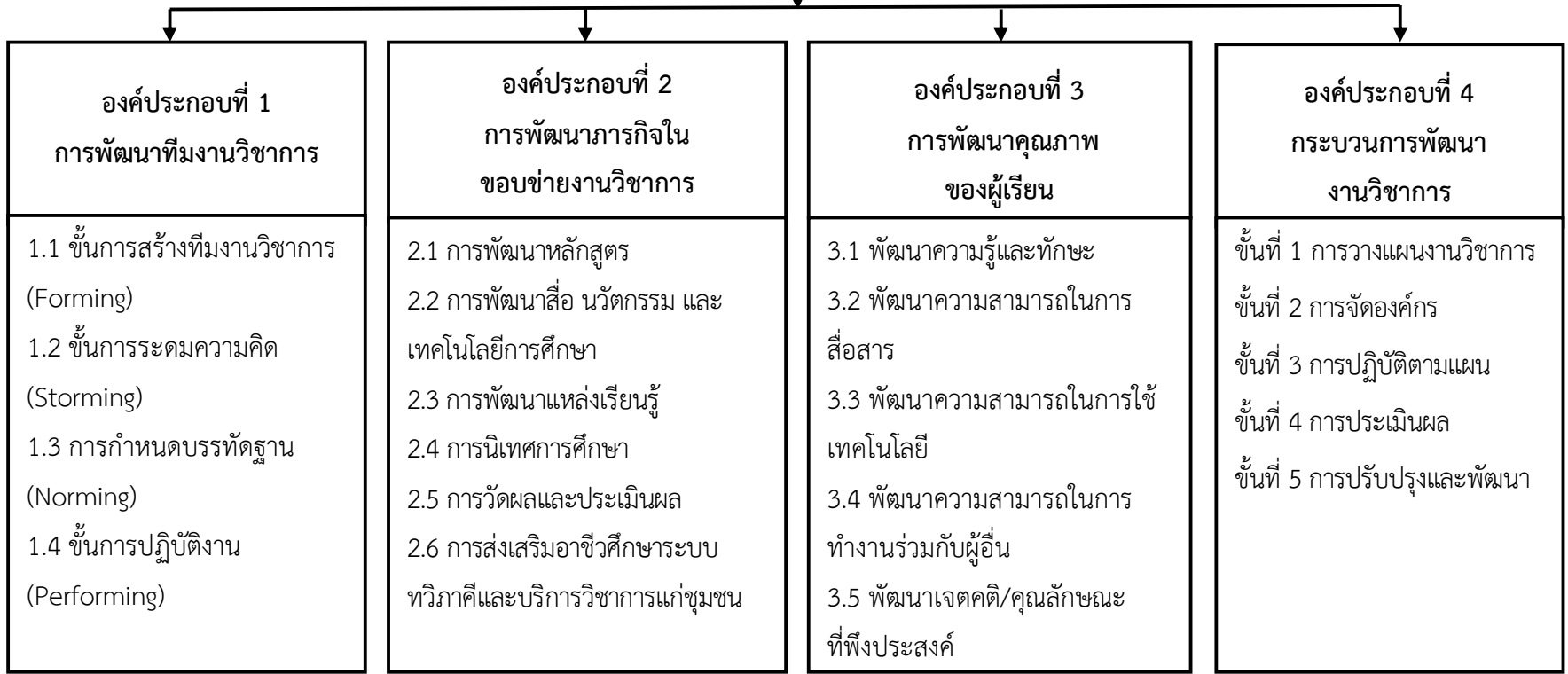
ขั้นที่ 4 การประเมินผล ประกอบด้วย

- 4.1 การวางกรอบการประเมิน
- 4.2 การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ
- 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.5 การแปลความหมาย

ขั้นที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนา ประกอบด้วย

- 5.1 นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง
- 5.2 จัดทำรายงานผลการประเมินและเผยแพร่
- 5.3 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน
- 5.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของ
วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ภาพที่ 6 แสดงรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.3 คู่มือการใช้รูปแบบ



คู่มือการใช้

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม
เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จิรวัดน์ ชินศรี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารหรือการพัฒนาพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ภายในเล่มประกอบด้วยรายละเอียดขั้นตอน 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และส่วนที่ 3 เป็นแนวทางการใช้คู่มือรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้คู่มือฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นแนวทางที่ดี และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ปฏิบัติงานที่นำรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้ และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

นายจิรวัดน์ ชินศรี

ผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่ 1 บทนำ.....	4
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	4
วัตถุประสงค์.....	9
เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้.....	9
ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง.....	10
ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของ วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	11
ส่วนที่ 3 แนวทางการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ไปปฏิบัติ.....	20
บรรณานุกรม.....	23

ส่วนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในปัจจุบันเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ มนุษย์ต้องดำเนินชีวิตอยู่ท่ามกลางข้อมูลข่าวสารสารสนเทศต่างๆ มากมาย การเข้าถึงข้อมูลสามารถทำได้ง่าย และรวดเร็ว ถึงแม้แหล่งของข้อมูลความรู้จะอยู่ไกลคนละซีกโลกก็ตาม การรับรู้เรื่องราวต่างๆ จึงเกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้น การพัฒนาคนในด้านการศึกษารับรู้จึงเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นการสร้างคนเพื่อสร้างความเจริญให้กับประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554: 12) ในแผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก จากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ทำให้หุ่นยนต์และเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาแทนที่กำลังคนที่มีฝีมือและทักษะต่ำ ทำให้ทิศทางการผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศทั่วโลกได้ตั้งเป้าหมายให้ประชากรมีทักษะ สมรรถนะ และความสามารถเฉพาะทางในศตวรรษที่ 21 รัฐบาลไทยจึงกำหนดนโยบายการปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลด้านการจัดการศึกษาต้องผลิตและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วยองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) คณิตศาสตร์ (Mathematics) ที่มีความเชื่อมโยงกันในโลกของความเป็นจริง (STEM EDUCATION) และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและการเรียนรู้ และความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม จริยธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2549: 5-6)

โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ที่เน้นเป้าหมาย 3 ด้าน คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายเชิงคุณภาพให้ คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิง

วิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องใช้การประสานความร่วมมือกันหลาย ฝ่าย มีการทำงานเป็นทีม หน่วยปฏิบัติที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียน โดยตรง คือ สถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพต้องอาศัยระบบ บริหารจัดการด้านวิชาการที่ดี กระบวนการสำคัญที่จะส่งผลให้ระบบบริหารจัดการด้านวิชาการที่ดีได้ คือการบริหารและการพัฒนางานวิชาการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 9-10) สถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการได้นั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งด้าน หลักสูตรและการเรียนการสอน รวมทั้งสามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ ด้วยการ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ และพัฒนาแหล่ง การเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสม (ปัญญา แก้วกียูร, 2553: 17)

การจัดการศึกษาตามความหมายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญ อกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานปฏิรูป การศึกษา, 2547: 2) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในพันธกิจนี้อย่างมุ่งมั่น และ พุ่มเท เพราะงานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา ส่วนงานอื่นๆ เป็นไปเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมให้งานวิชาการและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตาม จุดประสงค์การศึกษาที่กำหนดไว้ (สมาน อัครภูมิ, 2551 : 239) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคล หลักสำคัญที่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเพราะคุณภาพของสถานศึกษาสามารถพิจารณาจากผลงาน ด้านวิชาการ ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 3) ซึ่งการบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาเพราะวัตถุประสงค์ที่สำคัญของ สถานศึกษาคือ การให้การศึกษาศึกษาและฝึกอบรมเยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองดีของชาติในอนาคต อุทัย บุญประเสริฐ (2551 : 62) กล่าวว่า งานสำคัญของสถานศึกษาคืองานวิชาการถ้าสถานศึกษาดำเนิน

งานพลาดทางวิชาการก็จะพิจารณาได้ว่าสถานศึกษานั้นประสบความสำเร็จในทางตรงกันข้าม สถานศึกษาใดที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ สถานศึกษาก็สมควรที่จะได้รับการยกย่อง ยอมรับว่าเป็นสถานศึกษาที่ดำเนินการกิจของสถานศึกษาได้ผล

การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 หมวด 1 หน้าที่และการบริหารงานของสถานศึกษา ข้อ 7 สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย ว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) จัดการศึกษาให้ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการ ประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรมเทคโนโลยีและ สิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริง ตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา 2) จัดการศึกษา โดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากร และทรัพยากรร่วมกัน 3) จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากรทั้ง จากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัด กิจกรรมและการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา 4) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทาง วิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผน และพัฒนาตนเอง 5) เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองและการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น ข้อ 8 ให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงาน และความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา, 2552: 3) ซึ่งจะเห็นได้ว่าฝ่ายวิชาการเป็นฝ่ายที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการพัฒนา นักเรียนนักศึกษา ที่ประกอบด้วยงานต่างๆ 6 งาน ได้แก่ 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการ เรียนการสอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการและห้องสมุด 5) งานอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี 6) งานสื่อการเรียนการสอน โดยฝ่ายบริหารของสถานศึกษาต้องบริหารจัดการทั้ง 6 งานให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันโดยเฉพาะการร่วมกันทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หรือการทำงานเป็นคณะมีความจำเป็นมาก เพราะงาน

ในปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนมากและมีปริมาณมาก ผู้รับบริการมีจำนวนมหาศาลและเป็นผู้บริโภคที่มีความรู้และมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เครื่องมือและเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและยุ่งยากมากขึ้น มีคู่แข่งมากขึ้นทุกที การทำงานคนเดียวหรือบริหารงานคนเดียวยากที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ (สมคิด บางโม, 2557: 235-236) การทำงานเป็นทีมคือการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีปฏิกริยาซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกร่วมกัน สมาชิกของกลุ่มมีความยึดมั่นและมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ความยึดมั่นของกลุ่มเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจสมาชิกบางกลุ่มให้คงอยู่ต่อไป กลุ่มที่มีขนาดใหญ่มีแนวโน้มว่าความยึดมั่นของกลุ่มน้อยลง ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็กความสามัคคีร่วมกันของกลุ่มก็จะสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะกลุ่มที่มีขนาดเล็กมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ระดับสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกและการประสานงานระหว่างสมาชิกเป็นไปได้ด้วยดี (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556: 288)

วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมสำหรับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายสาขาวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรระยะสั้น ในสาขาวิชาต่างๆ ที่หลากหลายสาขาวิชา ตามความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ ในส่วนของปัญหาเกิดขึ้น เช่นเดียวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในระดับชาติที่กล่าวมาแล้ว โดยเฉพาะในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จากการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีข้อเสนอแนะได้แก่ 1) สถานศึกษาควรจัดระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษาให้มีการติดตามข้อมูลที่ชัดเจนเป็นปัจจุบันและมีความต่อเนื่องทุกปีการศึกษา ควรพัฒนาระบบหรือโครงการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระในสาขาที่เกี่ยวข้องภายใน 1 ปี 2) สถานศึกษาควรมีการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาสามัญพื้นฐานวิชาชีพ คือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิชาชีพพื้นฐาน(คอมพิวเตอร์) รวมทั้งวิชาสามัญทั่วไป (ภาษาไทย) เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีผลการเรียนด้านพื้นฐานวิชาชีพ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับที่สูงขึ้น 3) สถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาผลงานที่เป็นโครงการทางวิชาชีพหรือนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของผู้เรียนให้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ในระดับ ชุมชน ท้องถิ่น จังหวัด และระดับชาติ เพื่อเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องในทุกระดับ 4) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูผู้สอน ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานวิจัยหรือสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทที่มีการเน้นความรู้ด้านการวิจัย เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 5)

เพื่อให้การดำเนินการให้การให้บริการทางวิชาชีพมีประสิทธิภาพมากขึ้นสถานศึกษาควรมีการหมุนเวียนนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรม ต้องฝึกนักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ทักษะ เพื่อให้ นักศึกษาทุกคนมีความรู้ความสามารถเสมอกันทั้งผู้เรียนระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ปกติ และ หลักสูตรระยะสั้น 7) สถานศึกษาควรจัดให้มีสัญญาความร่วมมืออย่างเป็นทางการ ระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และเป็นการเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ในทุกด้าน ให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกเรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่นและตรงสาขาวิชาที่เรียน นอกจากนี้กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนยังไม่เป็นระบบ PDCA กรรมการสถานศึกษามีโอกาสน้อยในการที่จะ เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์แผนพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนโดยภาพรวมยังไม่ เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา จำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

จากความสำเร็จและสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพ มีความเหมาะสม ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของครู เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ มีทักษะ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้วิจัยจึงต้อง พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน อันจะ เป็นประโยชน์ทั้งในเชิงการบริหาร ในเชิงวิชาการ และเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน และสถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา สามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตาม รูปแบบที่พัฒนาขึ้น
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนางาน วิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจในการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลัก การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา

3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการนิเทศ ติดตาม การใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้

การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในทางปฏิบัติมีเงื่อนไขและข้อจำกัด ดังนี้

1. การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ ควรเข้าใจรายละเอียดองค์ประกอบของรูปแบบแต่ละองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย พร้อมทั้งตัวแปรต่างๆ ในแต่ละองค์ประกอบย่อย และต้องมีความตระหนักในความสำเร็จของการพัฒนางานวิชาการ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่นำรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ ควรพัฒนาตนเอง และบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะตระหนักในการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม

3. สถานศึกษาที่จะใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องจัดการประชุมให้ความรู้แก่บุคลากรของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความตระหนักในความสำเร็จของการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะมีผลต่อพัฒนาผู้เรียนในด้านต่างๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของตลาดแรงงานและด้านอื่นๆ ของประเทศ

4. ฝ่ายบริหารของสถานศึกษาต้องบริหารจัดการในเรื่องเวลา สถานที่ รวมทั้งงบประมาณที่เพียงพอให้ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อการดำเนินการตามรูปแบบที่นำไปใช้

5. สถานศึกษาที่จะนำรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ ควรกำหนดระยะเวลาเพื่อการสรุปและประเมินผลที่แน่นอน และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง

1. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ การพัฒนาทีมงานวิชาการ การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง การดำเนินการตามกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ โดยการบูรณาการและประยุกต์กระบวนการสร้างหรือการพัฒนารูปแบบจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เพื่อให้รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนารูปแบบ 2) การสร้างรูปแบบ 3) การทดลองใช้ และ 3) การประเมินผลการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

3. การพัฒนางานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน โดยพัฒนาหน่วยงานต่างๆ ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย 6 งาน คือ 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการและห้องสมุด 5) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และ 6) งานสื่อการเรียนการสอน

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของคนที่ทำางานร่วมกันหรือการปฏิบัติภารกิจร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในด้านต่างๆ มุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้การทำงานเป็นทีมต้องมีการพัฒนาทีมงานโดยมีการสร้างทีมงานขึ้นมา การกำหนดบรรทัดฐานของทีมงาน การระดมความคิดจากสมาชิกทีมงาน และการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมงาน

5. คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลของการจัดการศึกษาตามหลักสูตร ปวช. และ ปวส. ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่ครอบคลุมในด้านความรู้และทักษะ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

6. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง วิธีการหรือแนวทางจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพในด้านความรู้และทักษะ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

7. สภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ของวิทยาลัยสารพัดช่าง
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง สภาพะการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

8. แนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง วิธีดำเนินการทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติในการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่จะทำให้การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นแนวทางการพัฒนาทีมงานวิชาการ ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

9. การประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง การพิจารณาตัดสินคุณภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)

10. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง และรองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

11. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ครูผู้ช่วย ครูพิเศษสอน และพนักงานราชการ (ครู) ในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

12. ผู้เรียน หมายถึง นักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) นักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาทีมงานวิชาการ การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และกระบวนการพัฒนางานวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทีมงานวิชาการ

การพัฒนาทีมงานวิชาการ ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) 2) ขั้นการระดมความคิด (Storming) 3) การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) และ 4) ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing) รายละเอียดดังนี้

1.1 ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) ประกอบด้วย

- 1.1.1 สร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อทำงานใดงานหนึ่ง
- 1.1.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในทีมงาน
- 1.1.3 กำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีมงาน
- 1.1.4 พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่อง
- 1.1.5 นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมงาน

1.2 การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) ประกอบด้วย

- 1.2.1 สมาชิกยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของกันและกัน
- 1.2.2 มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ
- 1.2.3 มีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
- 1.2.4 สมาชิกมีความสนิทสนมกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อทีมงาน

1.3 ขั้นการระดมความคิด (Storming) ประกอบด้วย

- 1.3.1 ทำความเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ
- 1.3.2 ส่งเสริมให้ทีมงานมีการเสนอความคิดเห็นกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จนกระทั่งได้ข้อตกลงเดียวกัน

1.3.3 ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดซึ่งเป็นรายละเอียดของทีมงาน

1.4 ชั้นการปฏิบัติงาน (Performing) ประกอบด้วย

1.4.1 มีการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.4.2 มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่างๆ อย่างครบถ้วน

1.4.3 จัดการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์

1.4.4 ดำเนินการไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ

การพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน รายละเอียดดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

2.1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร

2.1.2 จัดทำโครงสร้างหลักสูตร

2.1.3 นำหลักสูตรไปใช้

2.1.4 นิเทศการใช้หลักสูตร

2.1.5 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

2.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย

2.2.1 ศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อ

2.2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ

2.2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อ

2.2.4 ประสานความร่วมมือในการผลิตและจัดหาสื่อ

2.2.5 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ

2.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.3.1 สำรวจและสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้

2.3.2 เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้

2.3.3 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้

- 2.3.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้
- 2.4 การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.4.1 จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา
 - 2.4.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ
 - 2.4.3 ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา
 - 2.4.4 พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา
- 2.5 การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย
 - 2.5.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล
 - 2.5.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล
 - 2.5.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ
 - 2.5.4 การพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรในด้านการวัดผลและประเมินผล
- 2.6 การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย
 - 2.6.1 สำรวจความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน
 - 2.6.2 ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น
 - 2.6.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา
 - 2.6.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์วิชาชีพกับชุมชนในท้องถิ่น

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ รายละเอียดดังนี้

3.1 พัฒนาความรู้และทักษะ ประกอบด้วย

3.1.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียนทฤษฎี และการฝึกปฏิบัติ

3.1.2 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง

3.1.3 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์

ที่ทันสมัย

3.1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

3.2 พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วย

3.2.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง

3.2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน การทำรายงาน

3.2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการนำเสนอผลงาน

3.2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้และสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ

3.2.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร

3.3 พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย

3.3.1 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำรายงานต่าง ๆ ได้

3.3.2 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต

3.3.3 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการสืบค้นข้อมูล

3.3.4 ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมล

3.4 พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย

3.4.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม

3.4.2 ฝึกการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3.4.3 ฝึกการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น

3.4.4 ฝึกให้รับบทบาทแต่ละหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม

3.5 พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย

3.5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

3.5.2 จัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม

3.5.3 จัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนางานวิชาการ

กระบวนการพัฒนางานวิชาการมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา รายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนงานวิชาการ ประกอบด้วย

- 1.1 การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ
- 1.2 การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย
- 1.3 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน
- 1.4 การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน
- 1.5 การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
- 1.6 การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การจัดองค์กร ประกอบด้วย

- 2.1 การจัดโครงสร้างองค์กร
- 2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 2.3 การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา
- 2.4 การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย

- 3.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติตามแผน
- 3.2 การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
- 3.3 การนิเทศการปฏิบัติตามแผน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ประกอบด้วย

- 4.1 การวางกรอบการประเมิน
- 4.2 การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ
- 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.5 การแปลความหมาย

ขั้นที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนา ประกอบด้วย

- 5.1 นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง
- 5.2 จัดทำรายงานผลการประเมินและเผยแพร่
- 5.3 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน
- 5.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3

แนวทางการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปปฏิบัติ

แนวทางการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปปฏิบัติ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ควรเตรียมการและดำเนินการใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

1. ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ

จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ตระหนัก ให้ความสำคัญ และสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานวิชาการ

แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1. ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming)

- 1) สร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อทำงานใดงานหนึ่ง
- 2) สร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในทีมงาน
- 3) กำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีมงาน
- 4) พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่อง
- 5) นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมงาน

2. การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming)

- 1) สมาชิกยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของกันและกัน
- 2) มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ
- 3) มีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
- 4) สมาชิกมีความสนิทสนมกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อทีมงาน

3. ขั้นการระดมความคิด (Storming)

- 1) ทำความเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ
- 2) ส่งเสริมให้ทีมงานมีการเสนอความคิดเห็นกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จนกระทั่งได้ข้อตกลงเดียวกัน
- 3) ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดซึ่งเป็นรายละเอียดของทีมงาน

4. ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing)

- 1) มีการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 2) มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่างๆ อย่างครบถ้วน
- 3) จัดการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์
- 4) ดำเนินการไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ

จุดประสงค์ เพื่อพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการที่ประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ ในแต่ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน

แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1. การพัฒนาหลักสูตร ได้แก่
 - 1) ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร
 - 2) จัดทำโครงสร้างหลักสูตร
 - 3) นำหลักสูตรไปใช้
 - 4) นิเทศการใช้หลักสูตร
 - 5) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
2. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่
 - 1) ศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อ
 - 2) ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ
 - 3) พัฒนาคณากรให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อ
 - 4) ประสานความร่วมมือในการผลิตและจัดหาสื่อ

- 5) ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ
3. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ได้แก่
 - 1) สำรวจและสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้
 - 2) เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้
 - 3) พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกื้อกูลความรู้
 - 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้
4. การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย
 - 1) จัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษา
 - 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ
 - 3) ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษา
 - 4) พัฒนาระบบการนิเทศในสถานศึกษา
5. การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย
 - 1) กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล
 - 2) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล
 - 3) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ
 - 4) การพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรในด้านการวัดผลและประเมินผล
6. การส่งเสริมอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย
 - 1) สำรวจความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน
 - 2) ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น
 - 3) ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา
 - 4) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์วิชาชีพกับชุมชนในท้องถิ่น

3. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จุดประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1. พัฒนาความรู้และทักษะ ได้แก่

ฝึกปฏิบัติ

- 1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียนทฤษฎี และการ
- 2) จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง
- 3) จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย
- 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้

บรรลุผลสำเร็จ

2. พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ได้แก่

- 1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน การทำรายงาน
- 3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการนำเสนอผลงาน
- 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้และสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ
- 5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร

3. พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ได้แก่

1) ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำ

รายงานต่าง ๆ ได้

- 2) ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต
- 3) ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการสืบค้นข้อมูล
- 4) ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมลล์

4. พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย

- 1) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม
- 2) ฝึกการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 3) ฝึกการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น
- 4) ฝึกให้รับบทบาทแต่ละหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม

5. พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย

- 1) จัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม

2) ฝึกอบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

3) จัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น

4. ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

จุดประสงค์ เพื่อกำหนดขั้นตอนการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม และกำหนดกิจกรรมการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน สำหรับการพัฒนางานวิชาการในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา

แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 1 การวางแผนงานวิชาการ ได้แก่

- 1.1 การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ
- 1.2 การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย
- 1.3 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน
- 1.4 การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน
- 1.5 การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
- 1.6 การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การจัดองค์กร ได้แก่

- 2.1 การจัดโครงสร้างองค์กร
- 2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 2.3 การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา
- 2.4 การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน ได้แก่

- 3.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติตามแผน
- 3.2 การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
- 3.3 การนิเทศการปฏิบัติตามแผน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ได้แก่

- 4.1 การวางกรอบการประเมิน
- 4.2 การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ
- 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.5 การแปลความหมาย

ขั้นที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนา ได้แก่

- 5.1 นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง
- 5.2 จัดทำรายงานผลการประเมินและเผยแพร่
- 5.3 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน
- 5.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. (2552). **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). **การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management)**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัญญา แก้วกีฬ. (2553) **การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาแนวใหม่**. อุบลราชธานี: อุบลกิจ อ็อบเซ็คตการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2557). **องค์การและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**

ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2547). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม**

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ

การศึกษา (องค์การมหาชน).

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554).

แนวทางการพัฒนาและประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์ และเขียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2551). **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: เอสดีเพรส.

บทที่ 6

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 1) เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา การสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน โดยการสัมภาษณ์ ยกร่างรูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการจัดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บ

รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที (t-test) และประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยการสนทนากลุ่มและใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการ และด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ

1.2 แนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสรุป 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม 2) ควรนำทฤษฎีการพัฒนาทีมงานวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา เช่น หลักวัฏจักรเดมมิง (Deming Cycle) หรือ กระบวนการทำงานเป็นทีมของทักแมน (Tuckman) เป็นต้น 3) ต้องพัฒนางานวิชาการให้ครอบคลุมทุกงานตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 และแต่ละงานต้องกำหนดตัวแปรหรือรายละเอียดในการพัฒนาให้ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ 4) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน 5) ฝ่าย

บริหารสถานศึกษาควรศึกษายุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางอาชีวศึกษา 7) นำแนวคิดทฤษฎีกระบวนการบริหารมาใช้ เช่น กระบวนการบริหารตามวงจรเต็มมิ่งของ W.Edwards Deming ที่ประกอบด้วย PDCA หรือ กระบวนการบริหารของ Peter F. Drucker ที่ประกอบด้วย POLC เป็นต้น 8) ใช้กระบวนการระดมทรัพยากรบุคคลให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการจัดการศึกษา

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปได้ดังนี้

รูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. การพัฒนาทีมงานวิชาการ ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) 2) ขั้นการระดมความคิด (Storming) 3) ขั้นการกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) และ 4) ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing) 2. การพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การส่งเสริมอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน 3. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และ 4. กระบวนการพัฒนางานวิชาการมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปดังนี้

3.1 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน หลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 คุณภาพผู้เรียนตามรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน

ความคิดเห็นของผู้เรียน หลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่นำเสนอข้างต้นผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลในประเด็นหลักตามผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก งานวิชาการของสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ใหญ่ มีขอบข่ายงานครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญมากสำหรับสถานศึกษา จึงทำให้การบริหารงานวิชาการของฝ่ายบริหารหรือผู้บริหารอาจควบคุมหรือดูแลไม่ทั่วถึง สอดคล้องกับแนวคิดของ อัมภา บุญช่วย (2551: 2); ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์ (2552: 9); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 16) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2555: 1-2) ที่ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น และผลการวิจัยสภาพการบริหารงานวิชาการค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี พบว่า สภาพ

ปัจจุบันการบริหารงานวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชันนภรณ์ ศรีคงเพชร (2557) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกรัตน์ คงไทย (2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการใช้หลักสูตร สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า สภาพการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ในภาพรวมทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาทีมงานวิชาการ 2) การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ 3) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 4) กระบวนการพัฒนางานวิชาการ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายตามองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทีมงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) 2) ขั้นตอนระดมความคิด (Storming) 3) การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) และ 4) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Performing) ซึ่งองค์ประกอบหลักของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ที่ประกอบด้วยการพัฒนาทีมงานวิชาการ เพราะการบริหารงานวิชาการหรือการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ต้องมีการพัฒนาทีมงานวิชาการโดยการสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ เพื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการพัฒนาทีมงานหรือการทำงานเป็นเป็นทีมเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารหรือพัฒนางานวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ เซงเก้ (Senge, 2006) ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดไว้ให้เป็นหนึ่งใน 5 ประการของการสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์การ (Learning Organization) ที่ประกอบด้วย 1) Personnel Mastery: มุ่งสู่ความเป็นเลิศ 2) Mental Model: มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง 3) Shared Vision: การสร้างและสานวิสัยทัศน์ 4) Team Learn: การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5. System Thinking: มีความคิด

ความเข้าใจเชิงระบบ และสมคิด บางโม (2557: 240-241) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาทีมงาน 9 ประการ ได้แก่ 1) รู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงานอย่างชัดเจน 2) จัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบ และทรัพยากรให้แก่สมาชิกทุกคนอย่างเหมาะสม 3) เป็นผู้นำที่ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก 4) ยอมรับความสามารถและให้เกียรติสมาชิกทุกคน 5) เป็นผู้จัดการความขัดแย้งภายในทีมงาน เมื่อทีมงานเกิดความขัดแย้งต้องรีบจัดความขัดแย้งทันที 6) ติดตามและอำนวยความสะดวกในการทำงานของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ 7) เอาใจใส่สมาชิกอย่างทั่วถึง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 8) ประเมินผลงานของสมาชิกด้วยความเป็นธรรม สามารถเป็นกระจกสะท้อนภาพการทำงานของสมาชิกได้ และ 9) พัฒนาทีมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาทีมงานวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 301) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรใช้ความพยายามในการสร้างทีมงานโดยผ่านกระบวนการพัฒนาเพื่อให้เป็นทีมงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องเข้าใจกระบวนการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ ทักแมน (Tuckman, 1965) (Tuckman Five-Stage Theory of Team Development) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นการสร้างทีมงาน (Forming) การสร้างทีมขึ้นมาใหม่เพื่อทำงานใดงานหนึ่ง ทีมใหม่นี้มีภารกิจที่จะต้องกระทำร่วมกันระหว่างสมาชิก มีอำนาจหน้าที่ในการทำงานให้สำเร็จ 2) ขั้นการระดมความคิด (Storming) เป็นขั้นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความขัดแย้งในทีมงานและสมาชิกในทีมตกลงกันไม่ได้ สมาชิกต่างก็แสดงบทบาทของตนเอง ผู้บริหารมีหน้าที่ส่งเสริมให้ทีมงานระดมความคิดจนกระทั่งได้ข้อยุติข้อตกลงเดียวกัน 3) ขั้นการสร้างบรรทัดฐาน (Norming) หมายถึงบรรทัดฐานในการทำงานที่สมาชิกกำหนดขึ้น เช่น บรรทัดฐานในด้านการปฏิบัติงาน และบรรทัดฐานในด้านบทบาทการทำงาน เป็นต้น 4) ขั้นการทำงาน (Performing) เป็นขั้นตอนที่เน้นที่การทำงานร่วมกันและแก้ปัญหาาร่วมกัน มีการเสริมแรงและจูงใจในการทำงาน 5) ขั้นการแยกกลุ่ม (Adjourning) เป็นการวางช่องทางการปฏิบัติงาน กลุ่มจะเตรียมตัวสำหรับการขยายตัว สำหรับกลุ่มชั่วคราวเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายแล้วก็จะเข้าสู่ขั้นการสลายกลุ่ม โดยอาจจะมีการรวมกลุ่มกันใหม่ภายหลังถ้ามีความต้องการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิตคอค (Woodcock, 1989: 75-78) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (The Building of Effective Teamwork) ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม 2) การสนับสนุนซึ่งกันและกันและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการปฏิบัติงานหรือกระบวนการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสม 4) มีการตรวจสอบผลงานและวิธีการทำงาน และ 5)

มีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพชริน สงค์ประเสริฐ (2554) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการในสถานศึกษา 3) ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษา 4) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮาร์วูด (Harwood, 1992) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง กระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการสร้างทีมงาน พบว่า การสื่อสารกับการสร้างทีมงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ระดับการศึกษาและอารมณ์จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมจะต้องทำงานร่วมกันกับกลุ่มบุคคล จะต้องมี การถ้อยทีถ้อยอาศัยและพึ่งพาซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รีด (Reed, 1990) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีม ควรมีการสร้างโมเดลการพัฒนาทีมงาน เพื่อศึกษาบรรยากาศของทีมงานจากกลุ่มบุคคลทำงาน เพราะบรรยากาศการทำงานของกลุ่มบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในองค์กร ในการบริหารและการปฏิบัติภารกิจ ผู้บริหารควรจะขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และจำนวนของพนักงาน

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมได้มีการกำหนดขอบข่ายในการพัฒนาหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการพัฒนาภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานย่อย โดยขอบข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์จิโอแวนนีและคณะ (Sergiovanni and Other, 1980) และ เฟเบอร์และเชอร์รอน (Faber and Shearon, 1970) ที่กล่าวไว้ว่างานวิชาการมีขอบข่ายประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552: 4) ที่ได้วางระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดย

ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการแบ่งออกเป็นแผนกและงานต่างๆ ได้แก่ 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการและห้องสมุด 5) งานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี และ 6) งานสื่อการเรียนการสอน และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2551) ที่กล่าวว่า งานวิชาการมีขอบข่ายประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน และงานกิจกรรมนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชริน สงค์ประเสริฐ (2554 : 192-197) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวทางการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บินดา (Binda, 1991) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และสนับสนุนสื่อการเรียน และสร้างบรรยากาศในการเรียน

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นคุณภาพผู้เรียนที่ครอบคลุมหลักสูตรปัจจุบันที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และตรงตามมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554 : 6) และ พร่อมพิไล บัวสุวรรณ (2554 : 10) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมทั้งผู้เรียนมีความสามารถตามเป้าหมายของหลักสูตร และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2555: 19-20) ที่กล่าวว่า ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ คือ 3R x 7C 3R ได้แก่ Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) 7C ได้แก่ Critical thinking & problem

solving (ทักษะด้านการคิด อย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity & innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่าง วัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, information & media literacy (ทักษะด้าน การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing & ICT literacy (ทักษะด้าน คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร) Career & learning skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) และ จิรวัดน์ โคตรสมบัติ (2556) ที่กล่าวถึงสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 3) ความสามารถในการคิด 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 5) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อนันท์ งามสะอาด (2553) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาไว้ว่า ในการจัดกิจกรรมพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษา และการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ การพัฒนามาตรฐานอาชีพ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะหลักสูตร วิชาชีพเฉพาะทาง หลักสูตรวิชาชีพทั้งในและนอกระบบให้มีความหลากหลาย ต้องเชื่อมโยงกับระบบ คุณวุฒิวิชาชีพและการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา เสริมสร้างให้มีสมรรถนะ ด้านการสื่อสาร ภาษา IT การคิดวิเคราะห์ ทักษะอาชีพ รองรับการแข่งขันด้านเศรษฐกิจของประเทศ มีคุณธรรม จริยธรรม มี จิตสาธารณะ (Public Mind) และวุฒิภาวะทางอารมณ์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุดมสิน คันธภูมิ (2558) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบ เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะครู ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน ศิษย์เก่า พระสงฆ์ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ปราชญ์ชาวบ้าน หน่วยงานของรัฐ และองค์กร เอกชน องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างเครือข่ายมีแนวทางในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขึ้นตระหนักถึงความสำคัญ ในการสร้างเครือข่าย 2) ขึ้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ขึ้นสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน 4) ขึ้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขึ้นพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ องค์ประกอบที่ 3 ความร่วมมือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 1) การร่วมตระหนักและรับรู้ปัญหา 2) การร่วมวางแผน 3) การ ร่วมปฏิบัติตามแผน 4) การร่วมประเมินผล องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบสำคัญของเครือข่าย ประกอบด้วย 1) สมาชิกของเครือข่าย 2) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน 3) ผู้ประสานงาน

เครือข่าย 4) กิจกรรม 5) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 6) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน 7) ระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย 8) ระบบบริหารจัดการเครือข่าย และองค์ประกอบที่ 5 คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนางานวิชาการมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา องค์ประกอบของรูปแบบองค์ประกอบที่ 4 ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ จะเป็นไปตามหลักแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาแบบที่ส่วนใหญ่จะต้องแสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนดำเนินการของรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ คีเวส (Keeves, 1988: 561-565) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบมีลักษณะเป็นแนวความคิดภาพรวมที่ใช้ในการกำหนดกระบวนการดำเนินงานในลักษณะของความสัมพันธ์ที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกัน 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดผลในการดำเนินงานของรูปแบบ 3) วิธีการ/กระบวนการของรูปแบบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรูปแบบ โดยเรียงลำดับก่อนหลังและมีความต่อเนื่องกัน 4) การประเมินผลของรูปแบบ มีลักษณะเป็นวิธีการเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานของรูปแบบนั้นประสบความสำเร็จเพียงใด และองค์ประกอบย่อยของกระบวนการพัฒนางานวิชาการที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนี วงศ์ยืน (ม.ป.ป.: 29-37) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารหรือพัฒนางานวิชาการไว้ว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การวางแผนการบริหาร การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหาร การนำแผนการบริหารงานวิชาการสู่การปฏิบัติ และการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหารงานวิชาการ และ สอดคล้องกับแนวคิดของ โบวี (Bovee, 1993: 5) ที่กล่าวว่า หน้าที่ของการบริหารจัดการมี 4 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การนำ (Leading) 4) การควบคุม (Controlling) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ คูนท์ซ์ และโอ คอนเนลล์ (Koontz & O'Donnell, 2001: 9) ที่กล่าวว่ากระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ซึ่งต่างก็แยกจากกันโดยหน้าที่และภารกิจแต่ละจะดำเนินไปเป็นกระบวนการตามลำดับและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันตามระบบบริหาร ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การจูงใจ (Motivating) และ 4) การควบคุมงาน (Controlling) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทรานี สงวนนาม (2551: 34-39) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารตามขั้นตอนการบริหารงานคุณภาพ “วงจรเดมมิง” (Deming

cycle) ไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติตามแผน (Do) 3) การตรวจสอบติดตามและประเมินผล (Check) 4) การแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะที่ทำให้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (Act) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คัมภีร์ สุตแท้ (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 2 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 11 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 6 องค์ประกอบย่อย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพชริน สงค์ประเสริฐ (2554) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการในสถานศึกษา 3) ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษา และ 4) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2557) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี พบว่า รูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี มีกระบวนการปฏิบัติงานวิชาการ 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การส่งเสริม นิเทศ กำกับ ติดตาม 5) การตรวจสอบ ประเมินผล 6) การรายงานผลการดำเนินงาน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน หลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ก่อนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนบางส่วนยังไม่ตระหนัก ให้ความสำคัญน้อย และยังไม่ดำเนินการ

อย่างเป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพราะยังไม่มีรูปแบบการบริหารที่แน่นอน ชัดเจน เมื่อมีการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามคู่มือการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น จึงทำให้ผลการประเมินหลังการใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นกว่าก่อนการใช้รูปแบบ และที่สำคัญรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่ดี มีคุณภาพ โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบที่มีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง มีการบูรณาการกรอบแนวคิดการวิจัย จากแนวคิด ทฤษฎีการบริหารและการทำงานเป็นทีมจากนักการศึกษาอย่างหลากหลาย และเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ของแนวคิดใหม่เพื่อการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เกตเซลและคนอื่น (Getzels and Others, 1968: 30); คีเวส (Keeves, 1988: 560); ฮูเซนและโพสลีทเวท (Husen and Postlethwaite, 1994: 286) ที่กล่าวว่า รูปแบบที่ดีและมีประโยชน์ควรมีคุณลักษณะดังนี้ 1) ควรเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) 2) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องการศึกษา 3) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา และ 4) รูปแบบควรนำไปสู่การทดสอบหรือการทดลองใช้ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พุทธชาติ ศุภลักษณ์ (2558) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างประเทศด้านอาชีวศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า หลังการนำรูปแบบไปใช้หรือหลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อินดา แต่งอ่อน (2553) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐมและวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 คุณภาพผู้เรียนตามรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในความคิดเห็นของผู้เรียน หลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้สถานศึกษาโดยทีมงานผู้บริหาร ครูผู้สอน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะเน้นพัฒนาให้ผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มากขึ้นกว่าก่อน ซึ่งเป็นเรื่องที่รัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนยุคใหม่ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 4) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต้องมีความครอบคลุมในด้านความสามารถ และทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร และสอดคล้องกับแนวคิดของ พร่อมพิไล บัวสุวรรณ (2554 : 10) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถตามเป้าหมายของหลักสูตร คือเป็นคนเก่ง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง และเป็นคนดี ผู้เรียนมีทักษะทางสังคมที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อินดา แดงอ่อน (2553) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม และวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสามารถบริหารงานและดำเนินงานตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ได้ง่าย ไม่ซับซ้อน ทำงานอย่างมีความสุข และผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีขั้นตอนการพัฒนาที่เป็นระบบ สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดของนักการศึกษา และผ่านการตรวจสอบและการประเมินคุณภาพก่อนนำมาทดลองใช้กับสถานการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

ของ บุญชม ศรีสะอาด (ม.ป.ป) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่างๆ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้น ดังนั้นผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อน สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัว แต่สามารถอธิบายผลได้มาก เป็นต้น 2) ทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้สร้างหรือพัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้วจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ดังกล่าว เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมาเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนำไปใช้แล้วมีความพึงพอใจ เพราะเป็นรูปแบบบริหารงานวิชาการที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเฉพาะงานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จได้เพียงคนเดียวหรืองานเร่งด่วนที่ต้องให้สำเร็จทันเวลาที่กำหนด จะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาहनันท์ (2549: 64); ศินารล ศิริจันทพันธ์ (2551: 51); ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554: 33-34) ที่กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า 1) ช่วยสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน สมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน เนื่องจากสมาชิกทีมงานจะต้องกำหนดและจัดสรรตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิก 3) มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องการทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จ การทำงานคนเดียวนั้น ย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อน 4) งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย และ 5) หน่วยงานมีความเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จทันเวลาตามที่กำหนด และด้านผู้เรียนที่มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้อย่างมีความสุข ได้รับความรู้และทักษะที่ทันสมัย ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งความรู้และทักษะที่ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้ สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555: 19-20) ที่กล่าวว่า ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ คือ 3R x 7C 3R ได้แก่

Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) 7C ได้แก่ Critical thinking & problem solving (ทักษะด้านการคิด อย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity & innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่าง วัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, information & media literacy (ทักษะด้าน การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing & ICT literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร) Career & learning skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) และยังสอดคล้องกับ จีรวัดณ์ โครตรสมบัติ (2556) ที่กล่าวถึงสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 3) ความสามารถในการคิด 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 5) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนารูปแบบดังกล่าว ได้ดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการมีความเป็นระบบตามหลักการพัฒนาแบบ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนา การสร้างรูปแบบอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบรูปแบบ และการประเมินรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ เมียชัน และ คีตอวรี (ธนีนาฎ ญ สุนทร. 2545 : 77-78 ; อ้างอิงจาก Meason and Khedourri. 1985) ที่ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบ คือ 1) รวบรวมปัญหา (Problem formulation) 2) สร้างรูปแบบ (Model construction) 3) ทดสอบรูปแบบ (Testing the model) 4) การนำรูปแบบไปใช้ (Implementation) 5) การปรับปรุงรูปแบบ (Model updating) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สตรีกแลนด์ (Strickland, 2006) ที่ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาแบบไว้ว่า ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปทดลองใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model” และรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ผลผลิตของรูปแบบคือเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นอีกวิธีหนึ่งที่นำมาใช้แล้วเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมและได้รับการยอมรับในวงการศึกษาอย่างกว้างขวาง สอดคล้องกับแนวคิดของ สถาพร

พฤษภูมิ (2555, 1-13) ที่กล่าวว่า ในอดีตการจัดการศึกษาเราใช้หลักสูตรประเภทที่เน้นเนื้อหาเป็นฐาน (Content Based Curriculum) ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนจึงเป็นในลักษณะการเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้จากครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียนเป็นหลัก (Passive Learning) ต่อมาได้ปรับเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ ที่เรียกว่าหลักสูตรที่ยึดมาตรฐานการเรียนรู้ (Standard Based Curriculum) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่เน้นมาตรฐานหรือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ที่สามารถวัดได้ ด้วยตัวชี้วัดที่กำหนด การจัดการเรียนรู้จึงมีลักษณะที่เน้นทักษะกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตามศักยภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะหรืออำนวยความสะดวก และกำหนดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสื่อ นวัตกรรมต่าง ๆ ผู้เรียนใช้การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมและสื่อ นวัตกรรม ได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ (Active Learning) ซึ่งนับว่าเป็นหลักสูตรที่มีความทันสมัยเป็นสากล สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทัดเทียมกับนานาชาติประเทศ ผลการประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จึงอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อินดา แต่งอ่อน (2553) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพ ผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คัมภีร์ สุดแท้ (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชัย นุชเนื่อง (2550) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน และเน้นการบริหารงานวิชาการในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

1.2 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผ่านการตรวจสอบ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

1.3 วิทยาลัยสารพัดช่างน่านและสถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่จะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปประยุกต์ใช้ ต้องศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบให้ละเอียด และปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

1.4 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และมีองค์ประกอบย่อยพร้อมทั้งตัวแปรต่างๆ ในแต่ละองค์ประกอบย่อย ซึ่งทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเมื่อนำรูปแบบไปใช้ต้องปฏิบัติให้ครบองค์ประกอบ

1.5 องค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนางานวิชาการ ซึ่งเกิดจากการบูรณาการกระบวนการพัฒนางานวิชาการหรือการบริหารแบบต่าง ๆ ในการนำรูปแบบไปใช้ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของรูปแบบ ส่วนตัวแปรในแต่ละขั้นตอนสามารถปรับให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของสถานศึกษาแต่ละแห่งได้

1.6 การนำผลการวิจัยไปใช้ควรมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของงานในฝ่ายอื่นๆ ด้วย เช่น ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ และฝ่ายพัฒนาการนักเรียน นักศึกษา เป็นต้น ของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทักษะวิชาชีพพร้อมกับชุมชนและสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์หรือแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเก็บข้อมูลเชิงลึก เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บทที่ 6

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 1) เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา การสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน โดยการสัมภาษณ์ ยกร่างรูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการจัดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บ

รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที (t-test) และประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยการสนทนากลุ่มและใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการ และด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ

1.2 แนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสรุป 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม 2) ควรนำทฤษฎีการพัฒนาทีมงานวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา เช่น หลักวัฏจักรเดมมิง (Deming Cycle) หรือ กระบวนการทำงานเป็นทีมของทักแมน (Tuckman) เป็นต้น 3) ต้องพัฒนางานวิชาการให้ครอบคลุมทุกงานตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 และแต่ละงานต้องกำหนดตัวแปรหรือรายละเอียดในการพัฒนาให้ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ 4) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน 5) ฝ่าย

บริหารสถานศึกษาควรศึกษายุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางอาชีวศึกษา 7) นำแนวคิดทฤษฎีกระบวนการบริหารมาใช้ เช่น กระบวนการบริหารตามวงจรเต็มมิ่งของ W.Edwards Deming ที่ประกอบด้วย PDCA หรือ กระบวนการบริหารของ Peter F. Drucker ที่ประกอบด้วย POLC เป็นต้น 8) ใช้กระบวนการระดมทรัพยากรบุคคลให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการจัดการศึกษา

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปได้ดังนี้

รูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. การพัฒนาทีมงานวิชาการ ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) 2) ขั้นการระดมความคิด (Storming) 3) ขั้นการกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) และ 4) ขั้นการปฏิบัติงาน (Performing) 2. การพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การส่งเสริมอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน 3. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และ 4. กระบวนการพัฒนางานวิชาการมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปดังนี้

3.1 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน หลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 คุณภาพผู้เรียนตามรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน

ความคิดเห็นของผู้เรียน หลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนา งานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนา งานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนา งานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่นำเสนอข้างต้นผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลในประเด็นหลักตามผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการพัฒนา งานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก งานวิชาการของสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ใหญ่ มีขอบข่ายงานครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญมากสำหรับสถานศึกษา จึงทำให้การบริหารงานวิชาการของฝ่ายบริหารหรือผู้บริหารอาจควบคุมหรือดูแลไม่ทั่วถึง สอดคล้องกับแนวคิดของ อัมภา บุญช่วย (2551: 2); ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์ (2552: 9); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 16) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2555: 1-2) ที่ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น และผลการวิจัยสภาพการบริหารงานวิชาการค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี พบว่า สภาพ

ปัจจุบันการบริหารงานวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชันนภรณ์ ศรีคงเพชร (2557) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกรัตน์ คงไทย (2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการใช้หลักสูตร สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า สภาพการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ในภาพรวมทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาทีมงานวิชาการ 2) การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ 3) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 4) กระบวนการพัฒนางานวิชาการ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายตามองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทีมงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการสร้างทีมงานวิชาการ (Forming) 2) ขั้นตอนระดมความคิด (Storming) 3) การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) และ 4) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Performing) ซึ่งองค์ประกอบหลักของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ที่ประกอบด้วยการพัฒนาทีมงานวิชาการ เพราะการบริหารงานวิชาการหรือการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ต้องมีการพัฒนาทีมงานวิชาการโดยการสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ เพื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการพัฒนาทีมงานหรือการทำงานเป็นเป็นทีมเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารหรือพัฒนางานวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ เซงเก้ (Senge, 2006) ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดไว้ให้เป็นหนึ่งใน 5 ประการของการสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์การ (Learning Organization) ที่ประกอบด้วย 1) Personnel Mastery: มุ่งสู่ความเป็นเลิศ 2) Mental Model: มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง 3) Shared Vision: การสร้างและสานวิสัยทัศน์ 4) Team Learn: การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5. System Thinking: มีความคิด

ความเข้าใจเชิงระบบ และสมคิด บางโม (2557: 240-241) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาทีมงาน 9 ประการ ได้แก่ 1) รู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงานอย่างชัดเจน 2) จัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบ และทรัพยากรให้แก่สมาชิกทุกคนอย่างเหมาะสม 3) เป็นผู้นำที่ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก 4) ยอมรับความสามารถและให้เกียรติสมาชิกทุกคน 5) เป็นผู้จัดการความขัดแย้งภายในทีมงาน เมื่อทีมงานเกิดความขัดแย้งต้องรีบจัดความขัดแย้งทันที 6) ติดตามและอำนวยความสะดวกในการทำงานของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ 7) เอาใจใส่สมาชิกอย่างทั่วถึง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 8) ประเมินผลงานของสมาชิกด้วยความเป็นธรรม สามารถเป็นกระจกสะท้อนภาพการทำงานของสมาชิกได้ และ 9) พัฒนาทีมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาทีมงานวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 301) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรใช้ความพยายามในการสร้างทีมงานโดยผ่านกระบวนการพัฒนาเพื่อให้เป็นทีมงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องเข้าใจกระบวนการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ ทักแมน (Tuckman, 1965) (Tuckman Five-Stage Theory of Team Development) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นการสร้างทีมงาน (Forming) การสร้างทีมขึ้นมาใหม่เพื่อทำงานใดงานหนึ่ง ทีมใหม่นี้มีภารกิจที่จะต้องกระทำร่วมกันระหว่างสมาชิก มีอำนาจหน้าที่ในการทำงานให้สำเร็จ 2) ขั้นการระดมความคิด (Storming) เป็นขั้นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความขัดแย้งในทีมงานและสมาชิกในทีมตกลงกันไม่ได้ สมาชิกต่างก็แสดงบทบาทของตนเอง ผู้บริหารมีหน้าที่ส่งเสริมให้ทีมงานระดมความคิดจนกระทั่งได้ข้อยุติข้อตกลงเดียวกัน 3) ขั้นการสร้างบรรทัดฐาน (Norming) หมายถึงบรรทัดฐานในการทำงานที่สมาชิกกำหนดขึ้น เช่น บรรทัดฐานในด้านการปฏิบัติงาน และบรรทัดฐานในด้านบทบาทการทำงาน เป็นต้น 4) ขั้นการทำงาน (Performing) เป็นขั้นตอนที่เน้นที่การทำงานร่วมกันและแก้ปัญหาาร่วมกัน มีการเสริมแรงและจูงใจในการทำงาน 5) ขั้นการแยกกลุ่ม (Adjourning) เป็นการวางช่องทางการปฏิบัติงาน กลุ่มจะเตรียมตัวสำหรับการขยายตัว สำหรับกลุ่มชั่วคราวเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายแล้วก็จะเข้าสู่ขั้นการสลายกลุ่ม โดยอาจจะมีการรวมกลุ่มกันใหม่ภายหลังถ้ามีความต้องการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิตคอค (Woodcock, 1989: 75-78) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (The Building of Effective Teamwork) ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม 2) การสนับสนุนซึ่งกันและกันและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการปฏิบัติงานหรือกระบวนการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสม 4) มีการตรวจสอบผลงานและวิธีการทำงาน และ 5)

มีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพชริน สงค์ประเสริฐ (2554) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการในสถานศึกษา 3) ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษา 4) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮาร์วูด (Harwood, 1992) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง กระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการสร้างทีมงาน พบว่า การสื่อสารกับการสร้างทีมงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ระดับการศึกษาและอารมณ์จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมจะต้องทำงานร่วมกันกับกลุ่มบุคคล จะต้องมี การถ้อยทีถ้อยอาศัยและพึ่งพาซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ริด (Reed, 1990) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีม ควรมีการสร้างโมเดลการพัฒนาทีมงาน เพื่อศึกษาบรรยากาศของทีมงานจากกลุ่มบุคคลทำงาน เพราะบรรยากาศการทำงานของกลุ่มบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในองค์กร ในการบริหารและการปฏิบัติภารกิจ ผู้บริหารควรจะขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และจำนวนของพนักงาน

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การส่งเสริมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีและบริการวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมได้มีการกำหนดขอบข่ายในการพัฒนาหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการพัฒนาภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานย่อย โดยขอบข่ายงานวิชาการสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์จิโอแวนนีและคณะ (Sergiovanni and Other, 1980) และ เฟเบอร์และเชอร์รอน (Faber and Shearon, 1970) ที่กล่าวไว้ว่างานวิชาการมีขอบข่ายประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552: 4) ที่ได้วางระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดย

ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการแบ่งออกเป็นแผนกและงานต่างๆ ได้แก่ 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการและห้องสมุด 5) งานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี และ 6) งานสื่อการเรียนการสอน และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2551) ที่กล่าวว่า งานวิชาการมีขอบข่ายประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน และงานกิจกรรมนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชริน สงค์ประเสริฐ (2554 : 192-197) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวทางการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บินดา (Binda, 1991) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และสนับสนุนสื่อการเรียน และสร้างบรรยากาศในการเรียน

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร 3) พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 5) พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นคุณภาพผู้เรียนที่ครอบคลุมหลักสูตรปัจจุบันที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และตรงตามมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554 : 6) และ พร่อมพิไล บัวสุวรรณ (2554 : 10) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมทั้งผู้เรียนมีความสามารถตามเป้าหมายของหลักสูตร และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2555: 19-20) ที่กล่าวว่า ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ คือ 3R x 7C 3R ได้แก่ Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) 7C ได้แก่ Critical thinking & problem

solving (ทักษะด้านการคิด อย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity & innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่าง วัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, information & media literacy (ทักษะด้าน การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing & ICT literacy (ทักษะด้าน คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร) Career & learning skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) และ จิรวัดน์ โคตรสมบัติ (2556) ที่กล่าวถึงสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 3) ความสามารถในการคิด 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 5) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อนันท์ งามสะอาด (2553) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาไว้ว่า ในการจัดกิจกรรมพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษา และการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ การพัฒนามาตรฐานอาชีพ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะหลักสูตร วิชาชีพเฉพาะทาง หลักสูตรวิชาชีพทั้งในและนอกระบบให้มีความหลากหลาย ต้องเชื่อมโยงกับระบบ คุณวุฒิวิชาชีพและการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา เสริมสร้างให้มีสมรรถนะ ด้านการสื่อสาร ภาษา IT การคิดวิเคราะห์ ทักษะอาชีพ รองรับการแข่งขันด้านเศรษฐกิจของประเทศ มีคุณธรรม จริยธรรม มี จิตสาธารณะ (Public Mind) และวุฒิภาวะทางอารมณ์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุดมสิน คันธภูมิ (2558) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบ เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะครู ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน ศิษย์เก่า พระสงฆ์ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ปราชญ์ชาวบ้าน หน่วยงานของรัฐ และองค์กร เอกชน องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างเครือข่ายมีแนวทางในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขึ้นตระหนักถึงความสำคัญ ในการสร้างเครือข่าย 2) ขึ้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ขึ้นสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน 4) ขึ้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขึ้นพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ องค์ประกอบที่ 3 ความร่วมมือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 1) การร่วมตระหนักและรับรู้ปัญหา 2) การร่วมวางแผน 3) การ ร่วมปฏิบัติตามแผน 4) การร่วมประเมินผล องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบสำคัญของเครือข่าย ประกอบด้วย 1) สมาชิกของเครือข่าย 2) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน 3) ผู้ประสานงาน

เครือข่าย 4) กิจกรรม 5) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 6) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน 7) ระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย 8) ระบบบริหารจัดการเครือข่าย และองค์ประกอบที่ 5 คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนางานวิชาการมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา องค์ประกอบของรูปแบบองค์ประกอบที่ 4 ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ จะเป็นไปตามหลักแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาแบบที่ส่วนใหญ่จะต้องแสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนดำเนินการของรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ คีเวส (Keeves, 1988: 561-565) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบมีลักษณะเป็นแนวความคิดภาพรวมที่ใช้ในการกำหนดกระบวนการดำเนินงานในลักษณะของความสัมพันธ์ที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกัน 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดผลในการดำเนินงานของรูปแบบ 3) วิธีการ/กระบวนการของรูปแบบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรูปแบบ โดยเรียงลำดับก่อนหลังและมีความต่อเนื่องกัน 4) การประเมินผลของรูปแบบ มีลักษณะเป็นวิธีการเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานของรูปแบบนั้นประสบความสำเร็จเพียงใด และองค์ประกอบย่อยของกระบวนการพัฒนางานวิชาการที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนี วงศ์ยืน (ม.ป.ป.: 29-37) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารหรือพัฒนางานวิชาการไว้ว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การวางแผนการบริหาร การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหาร การนำแผนการบริหารงานวิชาการสู่การปฏิบัติ และการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหารงานวิชาการ และ สอดคล้องกับแนวคิดของ โบวี (Bovee, 1993: 5) ที่กล่าวว่า หน้าที่ของการบริหารจัดการมี 4 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การนำ (Leading) 4) การควบคุม (Controlling) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ คูนท์ซ์ และโอ คอนเนลล์ (Koontz & O'Donnell, 2001: 9) ที่กล่าวว่ากระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ซึ่งต่างก็แยกจากกันโดยหน้าที่และภารกิจแต่ละจะดำเนินไปเป็นกระบวนการตามลำดับและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันตามระบบบริหาร ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การจูงใจ (Motivating) และ 4) การควบคุมงาน (Controlling) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทรานี สงวนนาม (2551: 34-39) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารตามขั้นตอนการบริหารงานคุณภาพ “วงจรเดมมิง” (Deming

cycle) ไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติตามแผน (Do) 3) การตรวจสอบติดตามและประเมินผล (Check) 4) การแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะที่ทำให้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (Act) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คัมภีร์ สุตแท้ (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 2 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 11 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 6 องค์ประกอบย่อย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพชริน สงค์ประเสริฐ (2554) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการในสถานศึกษา 3) ด้านภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษา และ 4) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2557) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี พบว่า รูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี มีกระบวนการปฏิบัติงานวิชาการ 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การส่งเสริม นิเทศ กำกับ ติดตาม 5) การตรวจสอบ ประเมินผล 6) การรายงานผลการดำเนินงาน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน หลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ก่อนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนบางส่วนยังไม่ตระหนัก ให้ความสำคัญน้อย และยังไม่ดำเนินการ

อย่างเป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพราะยังไม่มีรูปแบบการบริหารที่แน่นอน ชัดเจน เมื่อมีการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามคู่มือการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น จึงทำให้ผลการประเมินหลังการใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นกว่าก่อนการใช้รูปแบบ และที่สำคัญรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่ดี มีคุณภาพ โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบที่มีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง มีการบูรณาการกรอบแนวคิดการวิจัย จากแนวคิด ทฤษฎีการบริหารและการทำงานเป็นทีมจากนักการศึกษาอย่างหลากหลาย และเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ของแนวคิดใหม่เพื่อการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เกตเซลและคนอื่น (Getzels and Others, 1968: 30); คีเวส (Keeves, 1988: 560); ฮูเซนและโพสลิทเวท (Husen and Postlethwaite, 1994: 286) ที่กล่าวว่า รูปแบบที่ดีและมีประโยชน์ควรมีคุณลักษณะดังนี้ 1) ควรเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) 2) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องการศึกษา 3) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา และ 4) รูปแบบควรนำไปสู่การทดสอบหรือการทดลองใช้ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พุทธชาติ ศุภลักษณ์ (2558) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างประเทศด้านอาชีวศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า หลังการนำรูปแบบไปใช้หรือหลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อินดา แดงอ่อน (2553) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐมและวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 คุณภาพผู้เรียนตามรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในความคิดเห็นของผู้เรียน หลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้สถานศึกษาโดยทีมงานผู้บริหาร ครูผู้สอน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะเน้นพัฒนาให้ผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มากขึ้นกว่าก่อน ซึ่งเป็นเรื่องที่รัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนยุคใหม่ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 4) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต้องมีความครอบคลุมในด้านความสามารถ และทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร และสอดคล้องกับแนวคิดของ พร่อมพิไล บัวสุวรรณ (2554 : 10) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถตามเป้าหมายของหลักสูตร คือเป็นคนเก่ง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง และเป็นคนดี ผู้เรียนมีทักษะทางสังคมที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อินดา แดงอ่อน (2553) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม และวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสามารถบริหารงานและดำเนินงานตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ได้ง่าย ไม่ซับซ้อน ทำงานอย่างมีความสุข และผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีขั้นตอนการพัฒนาที่เป็นระบบ สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดของนักการศึกษา และผ่านการตรวจสอบและการประเมินคุณภาพก่อนนำมาทดลองใช้กับสถานการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

ของ บุญชม ศรีสะอาด (ม.ป.ป) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่างๆ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้น ดังนั้นผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อน สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัว แต่สามารถอธิบายผลได้มาก เป็นต้น 2) ทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้สร้างหรือพัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้วจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ดังกล่าว เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมาเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนำไปใช้แล้วมีความพึงพอใจ เพราะเป็นรูปแบบบริหารงานวิชาการที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเฉพาะงานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จได้เพียงคนเดียวหรืองานเร่งด่วนที่ต้องให้สำเร็จทันเวลาที่กำหนด จะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาहनันท์ (2549: 64); ศินารล ศิริจันทพันธ์ (2551: 51); ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554: 33-34) ที่กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า 1) ช่วยสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน สมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน เนื่องจากสมาชิกทีมงานจะต้องกำหนดและจัดสรรตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิก 3) มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องการทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จ การทำงานคนเดียวนั้น ย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อน 4) งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย และ 5) หน่วยงานมีความเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จทันเวลาตามที่กำหนด และด้านผู้เรียนที่มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้อย่างมีความสุข ได้รับความรู้และทักษะที่ทันสมัย ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งความรู้และทักษะที่ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้ สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555: 19-20) ที่กล่าวว่า ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ คือ 3R x 7C 3R ได้แก่

Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) 7C ได้แก่ Critical thinking & problem solving (ทักษะด้านการคิด อย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity & innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่าง วัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, information & media literacy (ทักษะด้าน การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing & ICT literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร) Career & learning skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) และยังสอดคล้องกับ จีรวัดณ์ โครตรสมบัติ (2556) ที่กล่าวถึงสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 3) ความสามารถในการคิด 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 5) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนารูปแบบดังกล่าว ได้ดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการมีความเป็นระบบตามหลักการพัฒนาแบบ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนา การสร้างรูปแบบอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบรูปแบบ และการประเมินรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ เมียชัน และ คีตอวรี (ธนีนาฎ ญ สุนทร. 2545 : 77-78 ; อ้างอิงจาก Meason and Khedourri. 1985) ที่ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบ คือ 1) รวบรวมปัญหา (Problem formulation) 2) สร้างรูปแบบ (Model construction) 3) ทดสอบรูปแบบ (Testing the model) 4) การนำรูปแบบไปใช้ (Implementation) 5) การปรับปรุงรูปแบบ (Model updating) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สตรีกแลนด์ (Strickland, 2006) ที่ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาแบบไว้ว่า ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปทดลองใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model” และรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ผลผลิตของรูปแบบคือเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นอีกวิธีหนึ่งที่นำมาใช้แล้วเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมและได้รับการยอมรับในวงการศึกษาอย่างกว้างขวาง สอดคล้องกับแนวคิดของ สถาพร

พฤษภูมิ (2555, 1-13) ที่กล่าวว่า ในอดีตการจัดการศึกษาเราใช้หลักสูตรประเภทที่เน้นเนื้อหาเป็นฐาน (Content Based Curriculum) ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนจึงเป็นในลักษณะการเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้จากครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียนเป็นหลัก (Passive Learning) ต่อมาได้ปรับเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ ที่เรียกว่าหลักสูตรที่ยึดมาตรฐานการเรียนรู้ (Standard Based Curriculum) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่เน้นมาตรฐานหรือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ที่สามารถวัดได้ ด้วยตัวชี้วัดที่กำหนด การจัดการเรียนรู้จึงมีลักษณะที่เน้นทักษะกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตามศักยภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะหรืออำนวยความสะดวก และกำหนดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสื่อ นวัตกรรมต่าง ๆ ผู้เรียนใช้การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมและสื่อ นวัตกรรม ได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ (Active Learning) ซึ่งนับว่าเป็นหลักสูตรที่มีความทันสมัยเป็นสากล สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทัดเทียมกับนานาชาติประเทศ ผลการประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จึงอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อินดา แต่งอ่อน (2553) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพ ผู้เรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คัมภีร์ สุดแท้ (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชัย นุชเนื่อง (2550) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน และเน้นการบริหารงานวิชาการในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

1.2 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผ่านการตรวจสอบ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

1.3 วิทยาลัยสารพัดช่างน่านและสถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่จะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปประยุกต์ใช้ ต้องศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบให้ละเอียด และปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

1.4 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และมีองค์ประกอบย่อยพร้อมทั้งตัวแปรต่างๆ ในแต่ละองค์ประกอบย่อย ซึ่งทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเมื่อนำรูปแบบไปใช้ต้องปฏิบัติให้ครบองค์ประกอบ

1.5 องค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนางานวิชาการ ซึ่งเกิดจากการบูรณาการกระบวนการพัฒนางานวิชาการหรือการบริหารแบบต่าง ๆ ในการนำรูปแบบไปใช้ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของรูปแบบ ส่วนตัวแปรในแต่ละขั้นตอนสามารถปรับให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของสถานศึกษาแต่ละแห่งได้

1.6 การนำผลการวิจัยไปใช้ควรมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของงานในฝ่ายอื่นๆ ด้วย เช่น ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ และฝ่ายพัฒนาการนักเรียน นักศึกษา เป็นต้น ของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทักษะวิชาชีพพร้อมกับชุมชนและสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์หรือแนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเก็บข้อมูลเชิงลึก เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

สภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ
2. การสอบถามสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะสอบถามในด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ การพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และกระบวนการพัฒนางานวิชาการ
3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่าน หรือสถานศึกษาของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายจิรวัดน์ ชินศรี

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งในสถานศึกษา
 - ผู้บริหารสถานศึกษา
 - ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - ต่ำกว่า 10 ปี
 - 10 - 19 ปี
 - 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติ ที่ตรงกับความคิดเห็น และสภาพความเป็นจริงของการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สภาพการพัฒนางานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การพัฒนาทีมงานวิชาการ					
1. ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนพัฒนาทีมงานวิชาการ.....
2. การพัฒนาทีมงานวิชาการดำเนินการครบขั้นตอนคือ มีการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล.....
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม.....
4. จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม.....
5. ติดตาม นิเทศ และตรวจสอบผลการพัฒนาทีมงานวิชาการ.....
6. จัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาทีมงานวิชาการโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย.....
การพัฒนาภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ					
7. จัดประชุมครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกันก่อนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา.....
8. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดตามหลักสูตรของสถานศึกษา.....
9. จัดอบรมสัมมนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้.....
10. มีการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้.....
11. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้.....
12. ประเมินผลการพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา.....

สภาพการพัฒนางานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13. จัดหาหรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน.....
14. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้.....
15. ติดตามและประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา.....
16. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบในการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน.....
17. นิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ.....
18. มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียนหรือทุกปีการศึกษา.....
19. ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา.....
20. สถานศึกษาได้กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาและแจ้งให้ทุกฝ่ายรับทราบอย่างชัดเจน.....
21. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง.....
22. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี.....
23. มีการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อการฝึกงานของผู้เรียน.....
24. ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา.....
25. ผู้ปกครอง ชุมชน หรือท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในรูปแบบต่างๆ.....

สภาพการพัฒนางานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
26. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความสุขกับการเรียนทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ.....
27. จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย.....
28. จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง.....
29. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ.....
30. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง.....
31. มีการเน้นให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมในการจัดทำกิจกรรมด้านการสื่อสาร
32. มีการฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการทำงานต่างๆ.....
33. มีการฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต.....
34. มีการฝึกอบรมผู้เรียนให้มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมล.....
35. ฝึกให้ผู้เรียนพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นในที่ประชุม.....
36. ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย.....
37. มีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม.....

สภาพการพัฒนางานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
38. มีการจัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอาชีวศึกษา เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น.....
กระบวนการพัฒนางานวิชาการ					
39. มีการกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายการพัฒนางานวิชาการ.....
40. จัดทำแผนการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม.....
41. จัดโครงสร้างของงานวิชาการและกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน.....
42. มีการกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาของงานวิชาการ.....
43. ดำเนินงานตามแผนการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ.....
44. กำหนดหรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน.....
45. ประชุมชี้แจงแผนการตรวจสอบและประเมินผลแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง.....
46. ดำเนินการร่วมกันติดตาม ตรวจสอบและประเมินตามปฏิทินหรือระยะเวลาที่กำหนด.....
47. กำหนดหรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินงานตามแผน.....
48. มีการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลการดำเนินงาน.....

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม และ
ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ข้อมูล

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

.....

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

1.2 ตำแหน่ง.....

1.3 สถานศึกษา.....

1.4 หมายเลขโทรศัพท์.....

1.5 สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

2. ประเด็นการสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนใน
สถานศึกษาของท่าน 4 ประเด็นต่อไปนี้ มีลักษณะเป็นอย่างไร

ประเด็นที่ 1 ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ จากการศึกษาด้วยแบบสอบถาม พบว่า มี
การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ
งานวิชาการด้วยการทำงานเป็นทีม จัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาทีมงานวิชาการโดยการมีส่วนร่วม

ของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการพัฒนาทีมงานวิชาการดำเนินการครบขั้นตอนคือ มีการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร และท่านมีแนวทางในการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 2 ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ จากการศึกษาด้วยแบบสอบถามพบว่า มีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบในการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียนหรือทุกปีการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร และท่านมีแนวทางในการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 3 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จากการศึกษาด้วยแบบสอบถามพบว่า จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย มีการจัดกิจกรรมและอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอาชีวศึกษา เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความสนใจใฝ่รู้ และความสามัคคี เป็นต้น และฝึกให้ผู้เรียนพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นในที่ประชุม ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร และท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 4 ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ จากการศึกษาด้วยแบบสอบถาม พบว่า มีการกำหนดหรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินงานตามแผน มีการดำเนินการร่วมกันติดตามตรวจสอบและประเมินตามปฏิทินหรือระยะเวลาที่กำหนด จัดโครงสร้างของงานวิชาการและกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีการกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาของงานวิชาการ ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร และท่านมีแนวทางในด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมของวิทยาลัยสารพัดช่าง

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

.....

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

1.2 ตำแหน่ง.....

1.3 สถานศึกษา.....

1.4 หมายเลขโทรศัพท์.....

1.5 สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

2. ประเด็นการสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาของท่าน ใน 4 ประเด็นต่อไปนี้ มีลักษณะเป็นอย่างไร

ประเด็นที่ 1 ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ ได้กำหนดหลักการพัฒนาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ และหลักการหรือกระบวนการพัฒนาทีมงานวิชาการในสถานศึกษาของท่านประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

ประเด็นที่ 2 ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ในสถานศึกษาของท่านมีแนวทางการดำเนินงานและพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ อย่างไรบ้าง

.....

ประเด็นที่ 3 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษาของท่านมีแนวทางการพัฒนา
คุณภาพผู้เรียน อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 4 ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ ในสถานศึกษาของท่านมีแนวทาง
พัฒนาด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ อย่างไรบ้าง แบ่งออกเป็นขั้นตอนอะไรบ้าง และในแต่ละ
ขั้นตอนต้องทำอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์

ประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ
ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของ รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทีมงานวิชาการ

ประเด็นที่ 2 การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาภารกิจใน
 ขอบข่ายงานวิชาการ

ประเด็นที่ 3 การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ประเด็นที่ 4 การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนางาน
 วิชาการ

ประเด็นที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
งานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยหรือตัวแปรในองค์ประกอบของรูปแบบ ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานศึกษาของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายจิรวุฒิ ชินศรี

ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
2. ปฏิบัติหน้าที่
 - ผู้บริหารสถานศึกษา
 - ครูผู้สอน
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - ต่ำกว่า 10 ปี
 - 10 - 19 ปี
 - 20 - 29 ปี
 - 30 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด โดยมีระดับการปฏิบัติตามความหมายต่อไปนี้

- | | | | |
|---|---------|---------------------|------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับ | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับ | มาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับ | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับ | น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับ | น้อยที่สุด |

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ					
1. มีการสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อทำงานใดงานหนึ่ง.....
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในทีมงาน.....
3. กำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีมงาน.....
4. พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่าง ต่อเนื่อง.....
5. นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการ ทำงานของทีมงาน.....
6. สมาชิกยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของกัน และกัน.....
7. มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่ง ไปสู่ความสำเร็จ.....
8. มีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน.....
9. สมาชิกมีความสนิทสนมกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อ ทีมงาน.....
10. ทำความเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทความ รับผิดชอบ.....
11. ส่งเสริมให้ทีมงานมีการเสนอความคิดเห็นกันระหว่าง สมาชิกของกลุ่มจนกระทั่งได้ข้อตกลงเดียวกัน.....
12. ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดซึ่งเป็น รายละเอียดของทีมงาน.....
13. มีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่างๆ อย่างครบถ้วน
14. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกของทีมงาน....

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	15. จัดการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการสร้างสรรค์.....
16. ดำเนินการไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย.....
ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ					
17. พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาที่หลากหลายและ ต่อเนื่อง.....
18. มีการนิเทศการใช้หลักสูตรต่างๆ ของสถานศึกษา.....
19. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง.....
20. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตและพัฒนาสื่อ.....
21. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการ ผลิตสื่อ.....
22. มีการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ.....
23. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้.....
24. มีการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้.....
25. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้แหล่งเรียนรู้.....
26. มีการจัดระบบการนิเทศงานในสถานศึกษาให้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....
27. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการอย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ.....
28. ประเมินผลการนิเทศในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง.....

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
29. มีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติการวัดผล.....
30. มีการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรในด้านการวัดผล และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง.....
31. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลอย่างเป็นระบบ..
32. มีการสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ และชุมชนเพื่อการพัฒนาผู้เรียน.....
33. ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา.....
34. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ วิชาชีพกับชุมชนในท้องถิ่น.....
ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
35. ผู้เรียนได้เรียนรู้และได้ฝึกปฏิบัติงานใน สถานการณ์จริง.....
36. ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย.....
37. ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา สิ่งใหม่ ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ.....
38. ผู้เรียนมีทักษะในการคิด การพูด และการเขียนเพื่อ การสื่อสารที่ถูกต้อง.....
39. ผู้เรียนมีทักษะในการนำเสนอผลงาน.....
40. ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้และสื่อสารด้วยภาษา ต่างประเทศ.....
41. ผู้เรียนมีการทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อ การสื่อสาร.....

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
42. ผู้เรียนมีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งานและจัดทำรายงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....
43. ผู้เรียนมีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการสืบค้นข้อมูลต่างๆ.....
44. ผู้เรียนมีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมลได้ในระดับดีมาก.....
45. ผู้เรียนมีการวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นทีม.....
46. ผู้เรียนมีความสามารถในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นได้ดี.....
47. ผู้เรียนมีความรู้ ความตระหนัก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย.....
48. ผู้เรียนให้ความสำคัญและจัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม.....
49. ผู้เรียนมีคุณสมบัติตามข้อกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับดีมาก.....
ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ					
50. การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ.....
51. การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน.....
52. การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน.....
53. การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน.....
54. การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน.....
55. การจัดโครงสร้างองค์กร.....
56. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ.....

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
57. การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน.....
58. การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด.....
59. การนิเทศการปฏิบัติตามแผน.....
60. การวางกรอบการประเมิน.....
61. การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ.....
62. นำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง.....
63. จัดทำรายงานผลการประเมินเผยแพร่.....
64. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน.....
65. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียน
เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพัฒนาคุณภาพนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. การสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะสอบถามในด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ การพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานวิชาการด้วย หลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานศึกษาของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายจิรวัดน์ ชินศรี

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปวช.

ปวส.

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัย

สารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่าน โดยมีระดับการปฏิบัติตามความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การพัฒนาความรู้และทักษะ					
1. มีความรู้ ความเข้าใจและมีความสุขกับการเรียน และการฝึกปฏิบัติ.....

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
2. มีความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับเนื้อหาของวิชาที่เรียนและ ประสบการณ์ใหม่ๆ ในรายวิชานั้น.....
3. มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการศึกษา เรียนรู้การประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ....
4. มีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และ อุปกรณ์ใหม่ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน.....
5. มีความรู้และทักษะใหม่ๆ จากการฝึกปฏิบัติงานใน สถานการณ์จริง.....
6. มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่เรียนโดย ไม่มีในตำราหรือเอกสารที่ศึกษาในห้องเรียน.....
7. สามารถประยุกต์ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อการ จัดการเรียนรู้ได้.....
พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร					
8. มีทักษะด้านการคิด การพูด และการเขียน ที่ถูกต้องเพื่อ การสื่อสาร.....
9. ความสามารถในการพูด การฟัง การจูงใจ และ การโน้มน้าวผู้อื่น.....
10. ความสามารถในการเขียน และการทำรายงาน.....
11. ความสามารถในการนำเสนอผลงาน.....
12. การมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมในการสื่อสาร.....
พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี					
13. จัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ได้.....
14. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งาน การคิดคำนวณ และการนำเสนอผลงานได้.....

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
15. มีทักษะในการรับ-ส่งข้อมูลทางอีเมล (E-mail) ได้.....
16. สืบค้นข้อมูล และรับ-ส่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้.....
พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
17. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม.....
18. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน.....
19. การวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้.....
20. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายในการทำงานกลุ่ม...
พัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
21. ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาที่ตนนับถือ.....
22. เสียสละกำลังกาย ทรัพย์ สติปัญญาในการช่วยเหลือ ผู้อื่นและสังคม.....
23. รู้และตอบแทนบุญคุณของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณ.....
24. อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันงดงาม...
25. ปฏิบัติโดยยึดตามกติกา ข้อตกลง/กฎ/ระเบียบของ สถานศึกษา.....
26. สุภาพ เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพ และกาลเทศะ.....
27. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดโดย คำนึงถึงความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น.....
28. มีจิตอาสา อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม.

**แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อ
รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้พัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะไม่ทำให้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานศึกษาของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายจิรวุฒิ ชินศรี

ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ภูมิลำเนาที่

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 10 ปี

10 - 19 ปี

20 - 29 ปี

30 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ระดับความพึงพอใจ ดังนี้

- | | | | |
|---|---------|--------------------|------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจระดับ | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจระดับ | มาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจระดับ | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจระดับ | น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจระดับ | น้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัย สารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาที่มงานวิชาการ มีขั้นตอน การพัฒนาที่เหมาะสม เมื่อนำไปปฏิบัติตามแล้วทำให้ ทีมงานทำงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น.....
2. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการ ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัย สารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาที่มงานวิชาการ ทำให้ ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีกัน มากขึ้น.....
3. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงาน เป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัด ช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาที่มงานวิชาการ ช่วยให้ผู้บริหารและ ครูผู้สอนมีความตระหนักและร่วมกันทำงานเป็นทีม.....
4. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงาน เป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัด ช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการ ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น.....

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงาน เป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัย สารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาภารกิจในขอบข่ายงาน วิชาการ ทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานย่อยในงาน วิชาการร่วมกันทำงานเป็นทีมและทำงานอย่างมีความสุข
6. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็น ทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้าน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ ที่เหมาะสม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์.....
7. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงาน เป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัย สารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทำให้ผู้เรียน มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี.....
8. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงาน เป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัย สารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทำให้ผู้เรียน มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้.....

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงาน เป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัย สารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ด้านกระบวนการพัฒนางานวิชาการ มีขั้นตอนการพัฒนาที่เหมาะสม.....
10. รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงาน เป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัย สารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายจิรวุฒิ ชินศรี

ผู้ดำเนินการวิจัย

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน

ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้พัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะไม่ทำให้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานศึกษาของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายจิรวุฒิ ชินศรี

ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปวช.

ปวส.

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ช่องขวามือที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านต่อการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

โดยมีเกณฑ์ระดับความพึงพอใจ ดังนี้

5	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ได้เรียนรู้และได้รับประสบการณ์ตรงที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา.....
2. ได้รับการส่งเสริมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม.....
3. มีความพึงพอใจกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย.....
4. มีความพึงพอใจกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข.....
5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการได้ศึกษาประสบการณ์ตรงจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย.....
6. ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้เองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยครูเป็นที่ปรึกษา.....
7. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้.....
8. สถานประกอบการหรือภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้.....
9. มีความพึงพอใจกับความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ทั้งการพูด การเขียน และการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ.....
10. ผู้เรียนได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจตคติ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง.....

แบบสอบถามเพื่อการประเมิน

รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. จุดมุ่งหมายของแบบสอบถามนี้เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)

2. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยแต่ละด้านมีความหมาย ดังนี้

ความเหมาะสม หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างทฤษฎี หลักการ และแนวคิดของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้ให้เหมาะสมกับครูผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ความเป็นไปได้ หมายถึง โอกาสที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่ระบุไว้ในรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีความเป็นไปได้ว่าจะประสบความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติบนพื้นฐานสภาพและปัญหาการดำเนินงานของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน

ความเป็นประโยชน์ หมายถึง ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนางานวิชาการในการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเป็นประโยชน์ต่อครูและนักเรียนโดยตรง

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม

3. การประเมินรูปแบบนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนางานวิชาการ ด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต่อไป และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

จิรวัดน์ ชินศรี

ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความ ว่ารูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีคุณภาพอยู่ในระดับใด และกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อรูปแบบฯ โดยกำหนดเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

ข้อความคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเหมาะสม						
1	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีม.....					
2	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีความเหมาะสมและความสอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา.....					
3	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สามารถนำไปใช้กับนักเรียนนักศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างน่านได้อย่างเหมาะสม.....					
4	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จัดลำดับการนำเสนอเนื้อหาแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบได้อย่างเหมาะสม.....					
5	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ทำให้สถานศึกษา มีแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานวิชาการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น.....					
6	หลักการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในองค์ประกอบย่อย และตัวแปรต่างๆ มีความเหมาะสม.....					
7	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมกับสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน.....					

ข้อความถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเป็นไปได้						
8	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เป็นที่ยอมรับได้					
9	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีความเป็นไปได้ว่าจะประสบผลสำเร็จในการนำไปปฏิบัติ.....					
10	มีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....					
11	การทำงานเป็นทีมตามขั้นตอนในรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ.....					
12	ภารกิจในขอบข่ายงานวิชาการที่ระบุไว้ในรูปแบบ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้จริง.....					
13	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวแปรหรือปัจจัยที่กำหนดไว้ในรูปแบบ สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....					
14	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ที่สร้างขึ้นทำให้บุคลากรที่นำรูปแบบไปใช้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ไม่สร้างภาระให้ผู้ปฏิบัติงาน.....					
15	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า.....					
ด้านความเป็นประโยชน์						
16	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้เรียน และสังคมภายนอกสถานศึกษา.....					

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน มีประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา.....					
18	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์.....					
19	รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และคุณภาพของผู้เรียน					
20	ข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน จะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามสภาพการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพ

ผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
21	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
45	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
46	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
47	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
48	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพการพัฒนางาน
วิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ
ของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
งานวิชาการด้วยหลักการดำเนินงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
21	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
46	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
47	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
48	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
49	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
50	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
51	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
52	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
53	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
54	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
55	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
56	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
57	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
58	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
59	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
60	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
61	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
62	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
63	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
64	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
65	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อ
 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.974

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ
โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	0	1	1	1	5	0.80	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียน
 เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
 อาชีวศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.935

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ
โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อ
รูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อ
พัฒนาคุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.836

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน

ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน

ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.819

ภาคผนวก ค

1. หนังสือราชการเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์และผู้เข้าร่วมประชุม

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
12. ดร.สุรางค์ อภิรมย์วิไลชัย	ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ จังหวัด นครสวรรค์
13. ดร.ประทีป บินชัย	ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ จ. แพร่
14. ดร.สุรพงษ์ พูลอ้อม	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ จังหวัด นครสวรรค์
15. ดร.สิริพงษ์ เพชรนาค	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ จังหวัด กรุงเทพมหานคร
16. ดร.ดิเรก สุวรรณฤทธิ์	ครูเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ จังหวัด เพชรบูรณ์
17. ดร.คำนึ่ง ทองเกตุ	ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย จังหวัด เชียงราย
18. ดร.พลตรี สังข์ศรี	ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร จังหวัด พิจิตร

ภาคผนวก ง

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ คงไทย. (2555). การพัฒนารูปแบบการใช้หลักสูตร สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษาและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กนิษฐา นาวารัตน์. (2549). การพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การส่งเสริมความเป็นศูนย์กลางการศึกษานานาชาติของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2548). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์ พับลิเคชั่น.
- กาญจนา มังคละศิริ. (2552). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2549). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). แนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2549). ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. (2550). มาตรฐานการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- _____. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- _____. (2558). แนวทางการประเมินพฤติกรรมผู้เรียนอาชีวศึกษา ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: สันทวิกิจ พรินต์ติ้ง.

- _____ (2558). คู่มือ การประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงเพื่อการปฏิรูปการเรียนการสอน ของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. [Online]. Available: <http://bsq.vec.go.th/Portals/9/Download/your57/%E0%B8%AD%E0%B9%80%E0%B8%E0%B8%84%E0%272%20sohk.pdf> [2559, กันยายน 17].
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารจัดการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ. (2555). การบริหารงานวิชาการ. [Online]. Available: <https://www.gotoknow.org/posts/344746> [2559, กรกฎาคม 9].
- จิรวัดน์ โคตรสมบัติ. (2556). สมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. [Online]. Available: <https://sites.google.com/site/mrjisclassroom/smrthna-khxng-phu-reiyn-ni-stwrrs-thi-21> [2560, มกราคม 12].
- จีระพงษ์ หอมสุวรรณ. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- จำลอง อัจฉร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์านี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ชนันภรณ์ ศรีคงเพชร. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. มหาสารคาม: วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฉบับพิเศษ).
- ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญทงงค์ บุญรักษา. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการจัด การศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.

- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. ปัตตานี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเมอร์มิตทิก อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2553, พฤศจิกายน). *Active Learning*. **ข่าวสารวิชาการคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่** 7(10), 18-22.
- ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2550). **ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา: บทบาทของครูกับ Active Learning**. [Online]. Available: <http://www.pochanukul.com> [2554, มีนาคม 22].
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2549). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพพุดพิงษ์. (2546). **การกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2548, กันยายน). **จิตวิทยาในการทำงานร่วมกันเป็นทีม**. วารสารคิวซี. 5(12), 103.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา**. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ทิตนา แคมมณี. (2549). **กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมมณี และคณะ. (2551). **กระบวนการเรียนรู้ : ความหมาย แนวทางการพัฒนา และ ปัญหาข้อใจ**. เอกสารเผยแพร่ในโครงการ วพร. ลำดับที่ 01
- เทียมจันทร์ พานิชผลินไชย. (2559). **กลยุทธ์การวางแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน**. [Online]. Available: http://office.nu.ac.th/edu_teach/ASS/Download/n-%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%A2% C.pdf [2559, มิถุนายน 17].

- ทัสนี วงศ์เย็น. (ม.ป.ป.). การบริหารงานวิชาการ. [Online]. Available: <https://mystou.files.wordpress.com/2012/02/23503-4-k.pdf> [2559, สิงหาคม 17].
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นริศ แก้วสีนวล. (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 5(2), 59-70.
- นวลจันทร์ นิเทศวิทย์. (2550, มกราคม-มีนาคม). การอบรมจริยธรรมกับการฝึกสมาธิ-ความแตกต่างเรื่องเดียวกัน. สารพัฒนาหลักสูตร, 16(130), 60-63.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management). (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- นิพนธ์ จิตต์ภักดี. (สิงหาคม, 2548). การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ. ประชาศึกษา, 9(35), 64.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี พรินท์ (1991).
- นำชัย เลวลีย์. (2549). เทคนิคการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง. เอกสารประกอบการฝึกอบรม. นนทบุรี: วิทยาลัยมหาดไทย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (ม.ป.ป.). การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ. [Online]. Available: <http://www.watpon.com/boonchom/development.pdf> [2559, สิงหาคม 10].
- บุญเชิด ชำนิศาสตร์. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลี้มบริบูรณ์. (2545). การบริหารโดยองค์คณะบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. (2549). **แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ปัญญา แก้วกีฬ. (2553) **การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (5 มีนาคม 2551) **ราชกิจจานุเบกษา**. 125(43ก): 2-12.
- พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2554). **ครอบครัวและโรงเรียน หุ่นส่วนเพื่อคุณภาพของผู้เรียน**. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2551). **การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิทยา ชินะจิตพันธ์ุ, สบสันต์ อุตกฤษฎ์ และชนะ กสิภาร์ (2555, มกราคม-เมษายน). รูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสาขาช่างอุตสาหกรรม. **วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**, 22(1), 180-190
- พุทธชาติ ศุภลักษณ์. (2558). **การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างประเทศด้านอาชีวศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2560, จาก <http://civec.vec.go.th/default.aspx>
- พัฒนศิริวิพิศ โนนี. (2556). **การพัฒนาแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เพชริน สงค์ประเสริฐ. (2554). **การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2553). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. ชลบุรี: มนตรี.
- มนตรี ศิริจันทร์ชื่น. (2554). **การสอนนักศึกษากลุ่มใหญ่ในรายวิชาการรายวิชา Gsoc 2101 ชุมชนกับการพัฒนา โดยใช้การสอนแบบ Active learning และการใช้บทเรียนแบบ e-learning**. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- มนต์ชัย เทียนทอง. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางคอมพิวเตอร์ศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตปอเรชั่น.

- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2547). การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิรี ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2550). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บิ๊ก พอยท์
- รุ่ง แก้วแดง. (2549). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2549). การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ รุ่นที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วรนาถ แสงมณี. (2553). องค์การและการจัดการองค์กร. กรุงเทพฯ: แอนด์เจอร์นัล พับลิเคชัน.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2550, กรกฎาคม). หัวหน้างานยุคใหม่ วารสารข้าราชการครู, 50(9), 41-46.
- วิภา ทองหง่า. (2555). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (ม.ป.ป.). แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ. [Online]. Available: <http://www.wiruch.com/articles%20for%20article/article%20concept%20and%20meaning%20of%20admin%20and%20admin.htm>. [2555, มิถุนายน 14].
- วิद्या ปิดตังนาโพธิ์. (2555). กระบวนการเรียนรู้เพื่อฝ่าวิกฤติความท้าทายในอนาคต. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 35(2), 1-6.
- แววศิริ วิวัจนสิรินทร์. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

- ศินารถ ศิริจันทพันธ์. (2551). **การพัฒนาทีมงาน**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริกุล นามศิริ. (2552). **การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่น ๆ. (2548). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศักดิ์ดา ไชกิจเจริญภิญโญ. (2548, สิงหาคม). **สอนอย่างไรให้ Active Learning**. **วารสารนวัตกรรม การเรียนการสอน**. 24(2), 12-15.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2559). **PISA ที่ผ่านมามบอกอะไรให้เราทราบบ้าง**. [Online]. Available: <http://pisathailand.ipst.ac.th/issue-2016-12> [2559, ธันวาคม 20].
- สถาพร พฤษภูมิกุล. (2555, เมษายน-กันยายน). **คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้**. **วารสาร การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**, 6(2), 1-13.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาแนวใหม่**. อุบลราชธานี: อุบลกิจ อ็อบเซ็คการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2557). **องค์การและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สุภาพ อัจฉริยศรีพงศ์. (2556). **การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียนนักศึกษา อาชีวศึกษา**. [Online]. Available: <http://www.bme.vec.go.th/portals/30/e-book/สรุปสาระสำคัญ.docx> [2558, กรกฎาคม 10].
- สุนันทา เลานันทน์. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สมเด็จพระเจ้าพระยา.
- _____. (2550). **การสร้างทีมงาน**. กรุงเทพฯ: ดี.ดี บุ๊คส์สโตร์.
- สุนันทา แก้วสุข. (2553). **รูปแบบการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ผ่านการประเมินในระดับดี: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**. ดุษฎีนิพนธ์ (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริพร พึ่งพุทธคุณ. (2549). **การบริหารจัดการทีมงาน**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2549). “บทที่ 3 แบบตรวจสอบรายการประเมิน : วิธีวิทยาและเครื่องมือประเมิน” ใน สุวิมล ว่องวานิช (บก.). **การประเมินอภิมาน : วิธีวิทยาและการประยุกต์ใช้**. (หน้า 49-76). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุเมธ งามกนก. (2551, มกราคม-มีนาคม). การสร้างทีมงาน.วารสารศึกษาศาสตร์, 19(1), 32.

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2552). รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและ

ฝึกอบรมวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**

ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2547). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม**

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ

การศึกษา (องค์การมหาชน).

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554).

แนวทางการพัฒนาและประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อนันท์ งามสะอาด. (2553). **กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา**. [Online].

Available: <https://sisatblog.wordpress.com/2010/08/07/rr/> [2559, สิงหาคม 19].

อนุสรณ์ แสงนิ่มนวล. (2556). **อาชีวศึกษากับการพัฒนาประเทศ**. [Online]. Available: <http://www.bme.vec.go.th/portals/30/e-book/สรุปสาระสำคัญ.docx>

[2558, กรกฎาคม 10].

อินดา แต่งอ่อน. (2553). **รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้**

และสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะหลักตามสมรรถนะวิชาชีพผู้เรียนของวิทยาลัย

อาชีวศึกษานครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. นครปฐม: วิทยาลัย

อาชีวศึกษานครปฐม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

อัมภา บุญช่วย. (2551). **การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อดมสิน คันธภูมิ. (2558). **การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน**

สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อุทุมพร จามรมาน. (2547, กรกฎาคม-กันยายน) **โมเดลคืออะไร**. วารสารวิชาการ. 1(2), 22-26.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2551). **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: เอสดีเพรส.

- _____. (2552). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- อัมพร ภูทองไชย. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัมเรศ เนตาสีทธิ. (2554, มิถุนายน-กันยายน) การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 22(3), 186-201.
- Anhalt Lynn, R. (1995). *Exploring The Relationship Between Personality Characteristics and Effective Teamwork Behaviors*. Colorado State University.
- Atjonen, P.M. (1994). "The local curriculum as a object and instrument in the administrative and pedagogical development of the school system: Experimentation and opinions of primary school teachers regarding the design implementation and development of local curricula" **Dissertation Abstract International**, 55(02), 309-C.
- Austin, Garham E., and John D. Reynolds. (1990). "Managing for Improved School Effectiveness: An International Survey." **School Organization**. 10(2/3)
- Bardo, J. W., & Hartman, J. (1982). **Urban society: A systematic introduction**. New York: F. E. Peacock.
- Binda, K.P. (1991). "Principals as a change agents: Their role in the curriculum," **Implementation process**. Education Resource Information Center.
- Bovee, L.C., Thill. J.V., Wood, M.B. and Dovel, G.P. (1993). **Management**. New York: McGraw-Hill.
- Certo, S.C. & Paul, P. J. (1991). **Strategic Management : Concept and application**. New York: McGraw – Hill.

- Council for the Curriculum, Examinations and Assessment. (2007). **Active Learning and Teaching Methods**. A PMB publication, UK.
- Davis, L.N. (2000). **Pioneering organization: the convergence of individualism, teamwork and readership**. Boston: Allyn and Bacon.
- Dubrin. (2010). **Essentials of Management** (5th ed). New York: South-Western College Publishing.
- Eisner, E.W. (1976). "Education Connoisseurship and Criticism : Their Form and Functions in Educational Evaluation," **Journal of Aesthetic Education**.
- Elmore, R. (2000). **Building a new structure for school leadership**. Washington, DC: The Albert Shanker Institute.
- Faber Charles F.and Gilbert F. Shearon. (1970). **Elementary school administration**. New York: Holt Rimchart and Winston.
- Getzels, J.W., and others. (1968). **Education administration as a social process**. New York: Harper & Row.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of education**. New York: McGraw-Hill.
- Griffin, R. E. (1997). **Business**. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Harwood, S. G. (1992). **Teambuilding and the Process of Change** (Change Process). [CD-ROM] Abstracts form: ProQuest File: Dissertation Abstracts ProQuest Item: 9217641
- Hoy, W.K., and Miskel C.G. (2001). **Educational Administration Theory, Research and Practice**. 6th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Husen, T. and Postlethwatie, N. T., (1994). **The International Encyclopedia of Education**. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Johnson, D. W., Johnson, R.T. & Holubec, E. J. (1991). **The nuts and bolts of Cooperative learning**. Minnesota: Interaction Book.
- Joyce, B. & Weil, M. (1985). **Model of Teaching**. (2nd ed.). New Delhi: Prentice-Hill of India Private.

- Katzenbach, J.R. (1997). **The Myth of the Top Management Team. (Performance Issue in Work Group)**. Harvard Business Review. Nov-Dec.
- Katzenbach, J.R., & Smith, D.K. (1993). **The wisdom of teams: Creating the high – performance organization**. Boston: Harvard Business School.
- Katzenbach, J. R., and Douglas K. S. 1993. The discipline of teams. **Harvard Business Review** (March-April):111-116.
- Kezsbom, D. (1990). Are you really ready to build a project team. **Industrial engineering**, 24(11), 67-99.
- Kaufer, H. (1996). Intraoperative frozen section analysis in revision total joint arthroplasty. **Clin Orthop Relat Res**, 401, 230-238.
- Keeves, P.J. (1988). **Educational research, methodology, and measurement : An international handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- Koontz, H. and O'Donnell. (2001). **Essentials of management**. (3rd). New Delhi: TATA.
- Owens, R.G. (2001). **Organizational behavior in education: Instructional leadership and social reform**. Boston: Allyn & Bacon.
- McCarthy, J. (1991). **Education administration as a social process**. New York: Harper & Row.
- Nonglak Wiratchai. (2002). **Reforming Process for Learning Quality Development: Assurance And Assessment**. Bangkok: Office of the National Educational Commission (ONEC).
- Peter F. (1975). **The Effective Executive**. New York: Prentice – Hall.
- Quinn, W.G. (1996). **Theory Z : how American business can meet the Japanese challenge**. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing.
- Reed, J. J. (1990). **The Evaluation of Team Development Model: A Field Study** Dissertation Abstracts International, 50, 3190-A
- Seels, B. & Richey, R. J. (1994). **Instructional technology: The definitions and domains for the field**. Washington, D.C.: Association for Educational Communications and Technology.

- Schermerhorn, J. R. (2002). **Management**. (8 th ed). New York: John Wiley & Sons.
- Senge, Peter M. (2006). **The Fifth Discipline: The arts & practice of the learning**.
New York: Doubleday.
- Sergiovanni, T.J. (2001). **The principalship: A reflective practice perspective**
(4nd ed.). Boston MA: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni and other. (1980). **The pricipalship : A reflective practice proactive
perspective**. Boston: Allyn & Bacon.
- Smith, R. H., and Others. (1980). **Measurement : Making Organization Perform**.
New York: Macmillan
- Stoner, A.F. & Wankel. C. (1986). **Management**. 3th ed. New Delhi: Prentice-Hall.
- Strickland, A. W. (2006). **ADDIE**. Idaho State University College of Education Science,
Math & Technology Education. Retrieved March 2, 2010. From
<http://www.ed.isu.edu/addie/index.htm>
- Tosi, H. L. & Carroll, S. J. (1982). **Management**. 2th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Trimble, S. & Miller, J.W. "Creation, Invigorating, and Sustaining Effective Teams"
(Personalizing The High School: The Most Important Reform). **NASSP Bulletin**.
Dec, 1996.
- Warren, F. M. (1994). "Analysis of Guidelines for In service Teacher Education
Practices in Selected School – Grade 5-9," **Dissertation Abstracts
International**. 35(6), 89-A.
- Woodcock, M. (1989). **Teambuilding Strategy**. Hampshire: Gower.
- Woodcock, M. & Francis, D. (1994). **Teambuilding Strategy**. Hampshire: Gower.

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ	นายจิรวัดน์ ชินศรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 150 ถนน สุมนเทวราช ตำบล ในเวียง อำเภอเมือง จังหวัดน่าน 55000
ประวัติการศึกษา	- ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ - ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง - ระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ประวัติการทำงาน	- ตำแหน่ง วิศวกรประจำโรงงาน บริษัท ซี.ดี.เฟอร์นิชชิง จำกัด อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ลักษณะงาน ผลิตเฟอร์นิเจอร์จากไม้ยางพารา - ตำแหน่ง วิศวกรประจำโรงงาน บริษัท เซราเทค จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือปูนซีเมนต์นครหลวง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ลักษณะงาน ผลิตกระเบื้องปูพื้น ปูนฉาบ - ตำแหน่งวิศวกรอาวุโส (ฝ่ายซ่อมบำรุง) บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ลักษณะงาน ซุดถ่านหินป้อนให้กับโรงงานไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	- รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน ระหว่าง ปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2559
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	- ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา