



การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจร  
คุณภาพเต็มมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มหาสารคาม

วิทยานิพนธ์

ของ

ธัญลักษณ์ บุตรทุมพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

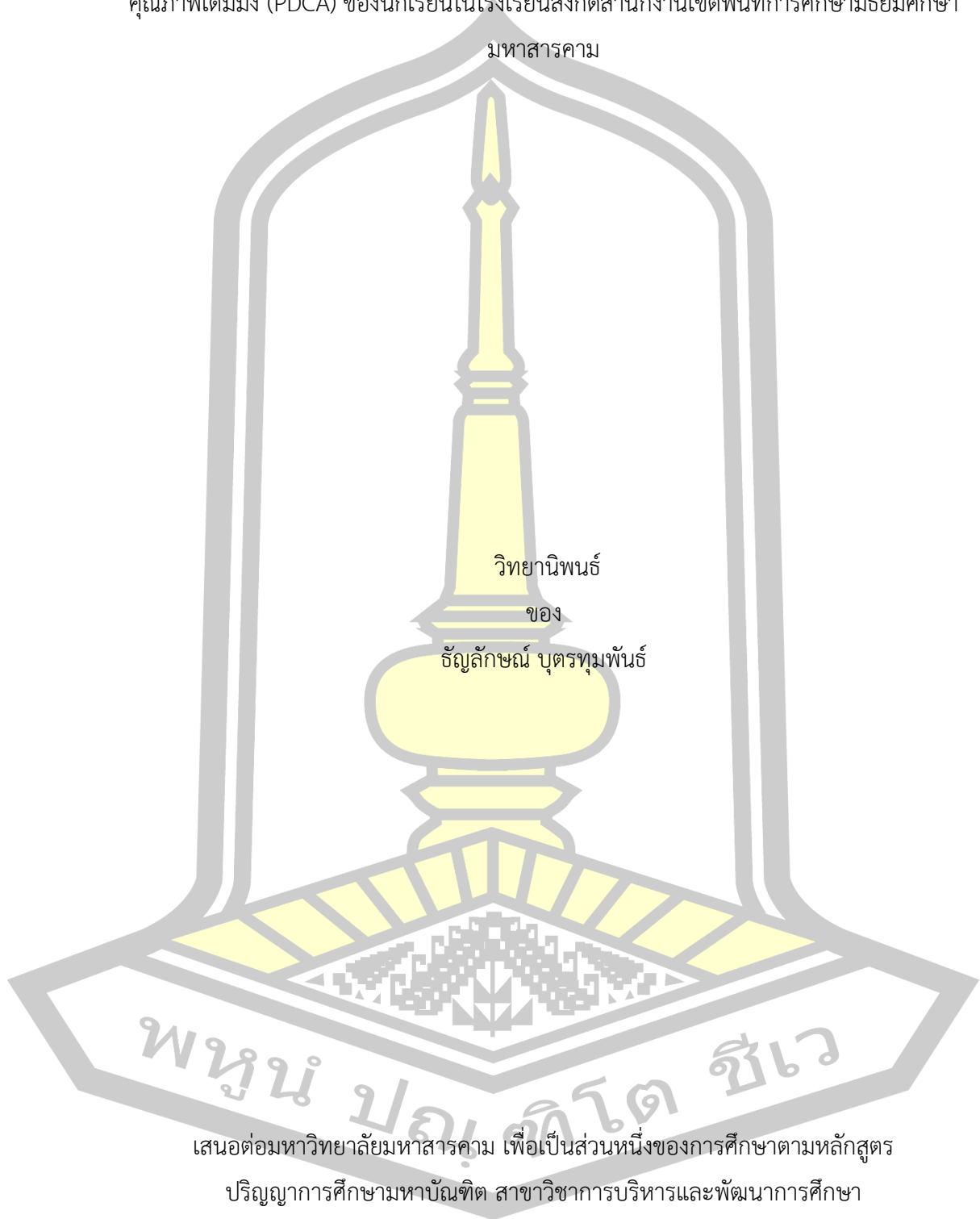
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจร  
คุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มหาสารคาม



วิทยานิพนธ์

ของ

ธัญลักษณ์ บุตรทุมพันธ์

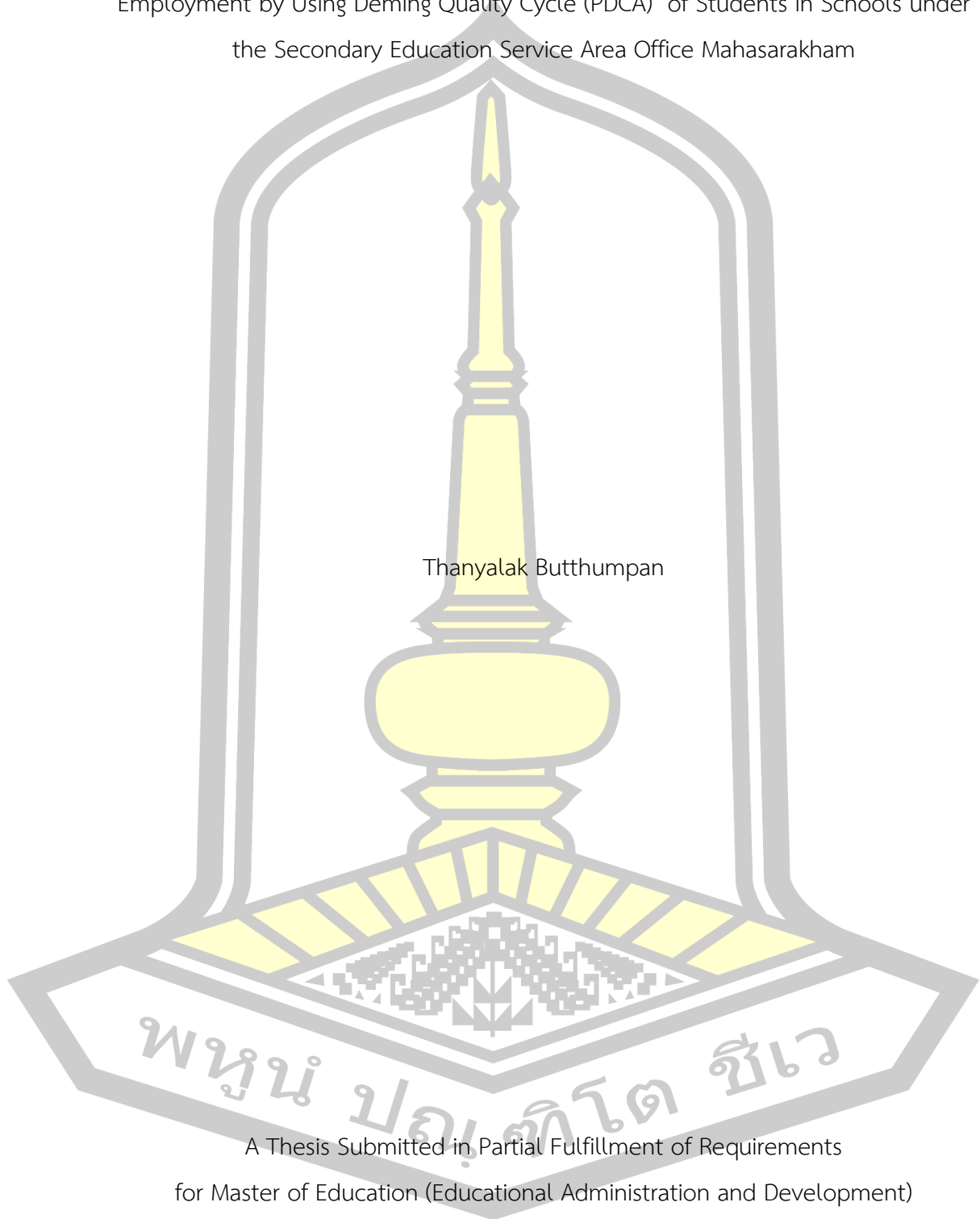
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development of Administration Guidelines to Promoting Career Skills and  
Employment by Using Deming Quality Cycle (PDCA) of Students in Schools under  
the Secondary Education Service Area Office Mahasarakham



Thanyalak Butthumpan

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements  
for Master of Education (Educational Administration and Development)

May 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวธัญลักษณ์ บุตรทุม  
พันธ์ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์ )

กรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี )

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ชยากานต์ เรืองสุวรรณ )

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

(รศ. ดร. ชวลิต ชูกำแหง )

(ผศ. ดร. พลเดช เชาวรัตน์ )

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม		
<b>ผู้วิจัย</b>	ธัญลักษณ์ บุตรทุมพันธ์		
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สีนระวา คามดิษฐ์		
<b>ปริญญา</b>	การศึกษามหาบัณฑิต	<b>สาขาวิชา</b>	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
<b>มหาวิทยาลัย</b>	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	<b>ปีที่พิมพ์</b>	2568

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม และ (2) เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 32 คน และครู 313 คน รวม 345 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษา มี 2 ขั้นตอน โดยใช้ข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ผ่านการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>)

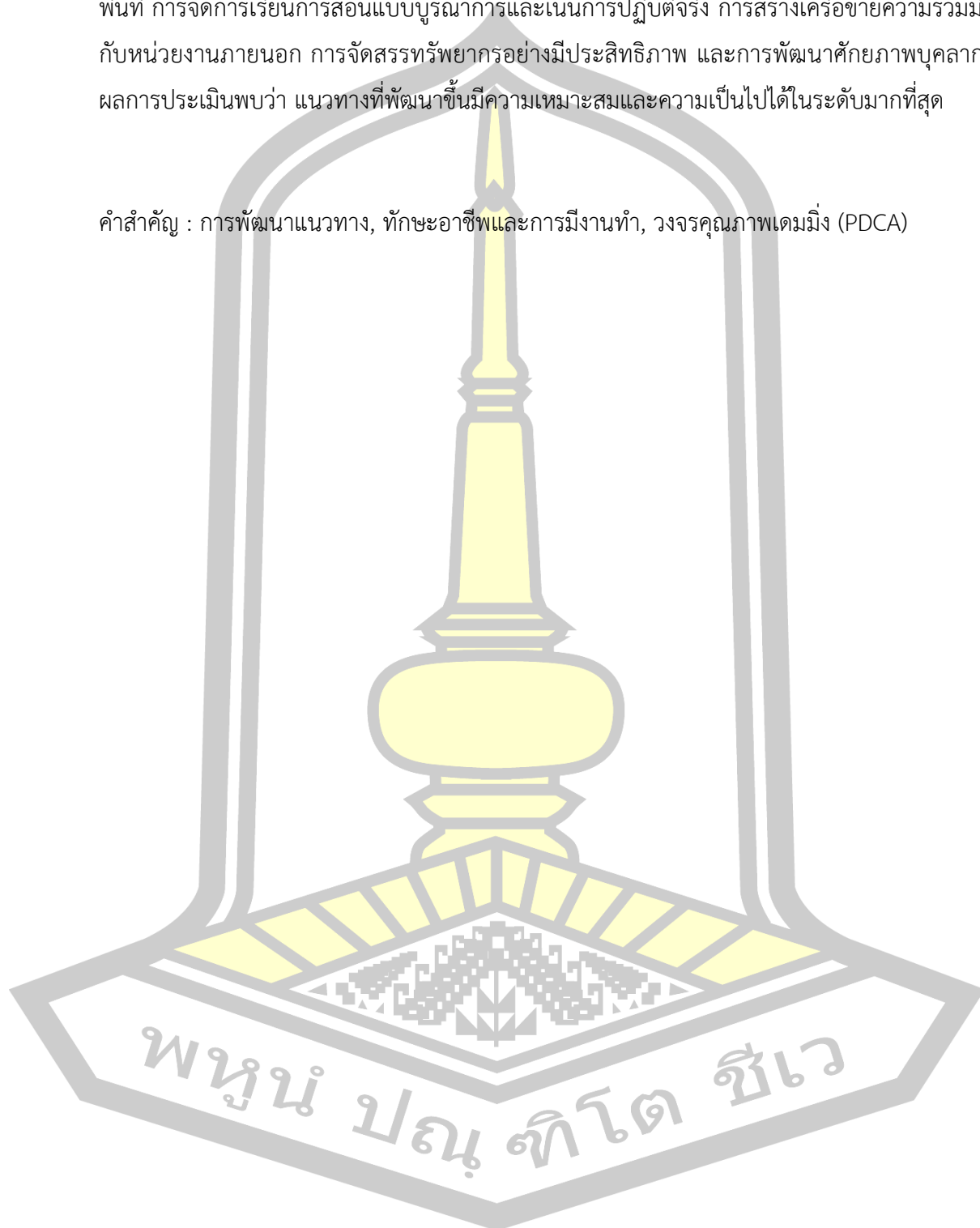
### ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสำรวจความต้องการและบริบท ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการจัดสรรงบประมาณ และด้านการพัฒนาบุคลากร

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจร

คุณภาพเต็มมิ่ง (PDCA) มีสาระสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและเน้นการปฏิบัติจริง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผลการประเมินพบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาแนวทาง, ทักษะอาชีพและการมีงานทำ, วงจรคุณภาพเต็มมิ่ง (PDCA)



<b>TITLE</b>	Development of Administration Guidelines to Promoting Career Skills and Employment by Using Deming Quality Cycle (PDCA) of Students in Schools under the Secondary Education Service Area Office Mahasarakham		
<b>AUTHOR</b>	Thanyalak Butthumpan		
<b>ADVISORS</b>	Assistant Professor Sinthawa Khamdit , Ed.D.		
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration and Development
<b>UNIVERSITY</b>	Mahasarakham University	<b>YEAR</b>	2025

#### ABSTRACT

This research had two main objectives: (1) to study the current conditions, desired conditions, and needs in educational administration for promoting students' career skills and employment through the application of the Deming Cycle (PDCA) among students in schools under the Secondary Educational Service Area Office Maha Sarakham, and (2) to develop guidelines for educational administration to promote students' career skills and employment using the Deming Cycle (PDCA).

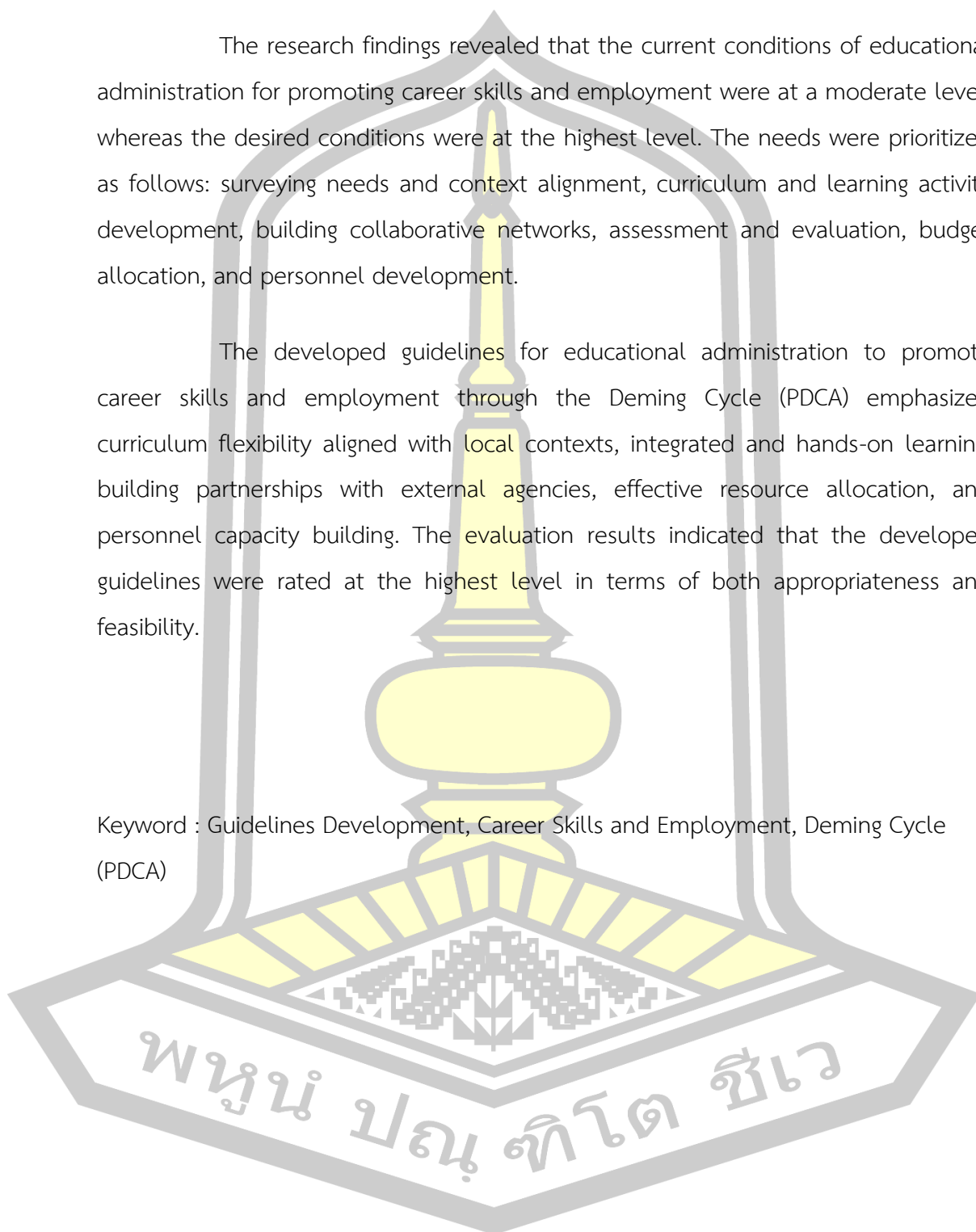
The study was conducted in two phases. Phase 1 involved examining the current conditions, desired conditions, and needs, with a sample group consisting of 32 school administrators and 313 teachers, totaling 345 participants. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through stratified random sampling. Phase 2 focused on developing educational administration guidelines through two steps, using data collected from interviews with three school administrators and the evaluation of the appropriateness and feasibility of the proposed guidelines by nine experts. The research instruments included questionnaires, semi-structured interviews, focus group discussion records, and evaluation forms for assessing appropriateness and feasibility. Data were analyzed

using mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI).

The research findings revealed that the current conditions of educational administration for promoting career skills and employment were at a moderate level, whereas the desired conditions were at the highest level. The needs were prioritized as follows: surveying needs and context alignment, curriculum and learning activity development, building collaborative networks, assessment and evaluation, budget allocation, and personnel development.

The developed guidelines for educational administration to promote career skills and employment through the Deming Cycle (PDCA) emphasized curriculum flexibility aligned with local contexts, integrated and hands-on learning, building partnerships with external agencies, effective resource allocation, and personnel capacity building. The evaluation results indicated that the developed guidelines were rated at the highest level in terms of both appropriateness and feasibility.

Keyword : Guidelines Development, Career Skills and Employment, Deming Cycle (PDCA)



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธรวา คามดิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและ คำแนะนำ ตลอดจนการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ คณะกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์จน เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ให้มีคุณภาพ และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ ความอนุเคราะห์ในการพิจารณาตรวจสอบยืนยันแนวทาง และให้ข้อเสนอแนะ ต่างๆเพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขแนวทางให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ และคำชี้แนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาอยู่ ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในเก็บข้อมูลในการ วิจัยครั้งนี้

ความสำเร็จครั้งนี้ได้รับกำลังใจด้วยดีตลอดมาจากนายประดิษฐ์ และนางเพ็ชรรัตน์ บุตรทุมพันธ์ บิดามารดาของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญในการมุ่งมั่นศึกษาครั้งนี้จน สำเร็จ ขอขอบพระคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ รุ่นพ.33 ที่ได้ให้ความช่วยเหลือเสมอมา และขอขอบคุณบุคคล ที่ไม่ได้กล่าวถึงอีกมากมายที่คอยเป็นกำลังใจที่ดีตลอดระยะเวลาการทำวิทยานิพนธ์ คุณค่าและ ประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดามารดา ผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนบูรพาจารย์ที่ให้การอบรมสั่งสอนให้มีสติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรมอันเป็นเครื่องชี้ นำ ความสำเร็จในชีวิต

ธัญลักษณ์ บุตรทุมพันธ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดการบริหารการศึกษา.....	11
แนวคิดการบริหารสถานศึกษา.....	14
แนวคิดการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน.....	19
แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน.....	22
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางและการพัฒนาแนวทาง.....	48
การบริหารงานตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA).....	53

การประเมินความต้องการจำเป็น.....	57
บริบทของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.....	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการบริหาร สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.....	72
ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้ วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม.....	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	119
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	119
สรุปผล.....	119
อภิปรายผล.....	122
ข้อเสนอแนะ.....	125
บรรณานุกรม.....	126
ภาคผนวก.....	136
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	149
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	154
ประวัติผู้เขียน.....	158

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ในแนวทางการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน .....	29
ตาราง 2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	82
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้ วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม.....	83
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการสำรวจความต้องการและความ สอดคล้องของบริษัท.....	85
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดม มิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้าน การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้.....	87
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดม มิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้าน การวัดผลและประเมินผล.....	90
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดม มิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้าน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน .....	92
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดม มิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้าน การพัฒนาบุคลากร.....	94

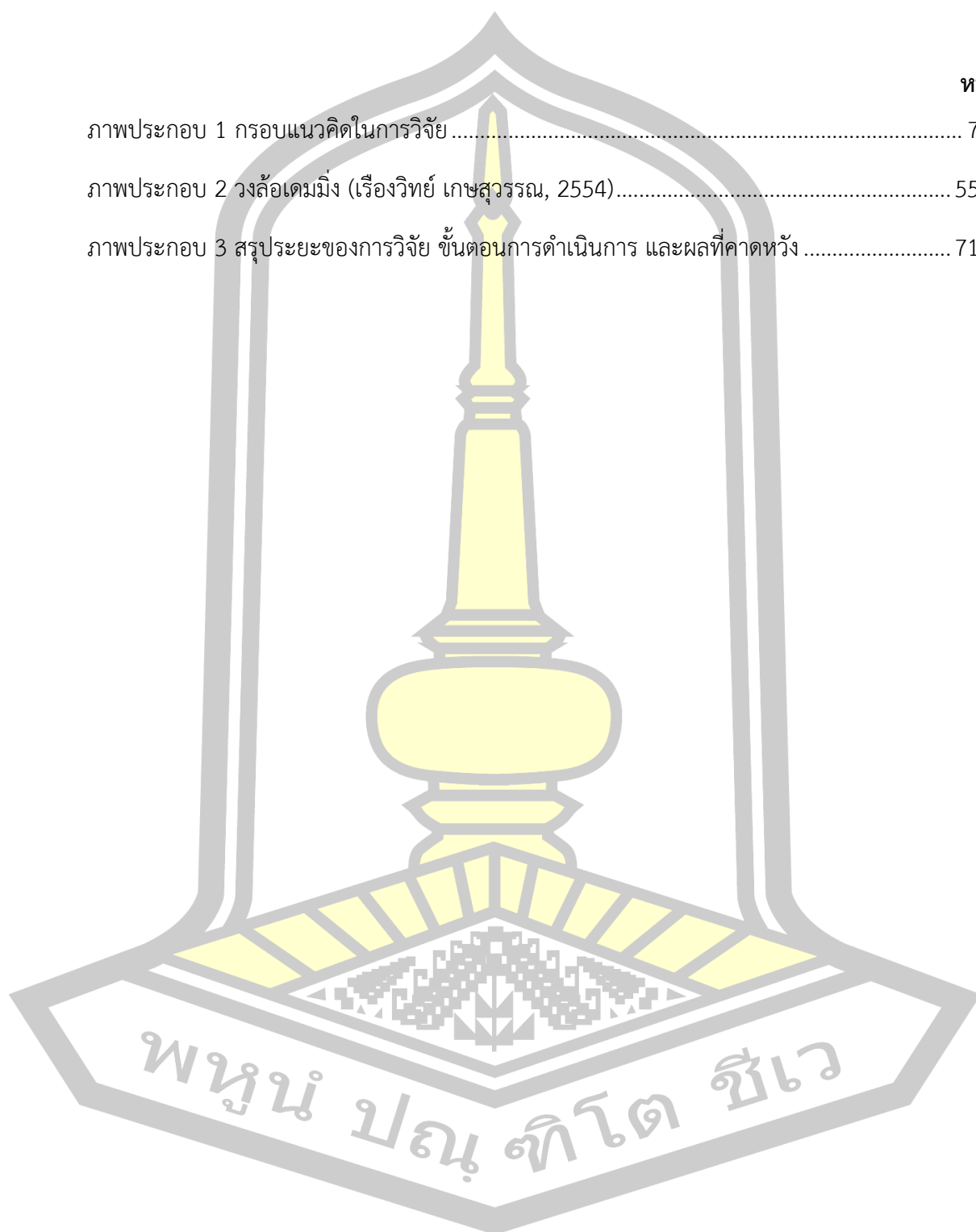
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ  
 จำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดม  
 มิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้าน  
 การจัดสรรงบประมาณ..... 96

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการ  
 บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของ  
 นักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมและจำแนก  
 เป็นรายด้าน..... 117



## สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ภาพประกอบ 2 วงล้อเต็มมิ่ง (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2554).....	55
ภาพประกอบ 3 สรุประยะของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	71



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมเกิดขึ้นอย่างมากมาย ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม ส่งผลต่อการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยด้วยวิธีการที่หลากหลายในทุกช่วงวัย เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคนในชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) บุคคลที่มีความรู้และมีทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปในสังคมได้ จึงจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต การศึกษาจึงเป็นส่วนที่สำคัญในการเตรียมบุคคลให้มีความรู้ มีกระบวนการคิด และทักษะชีวิต เพื่อเอาตัวรอดในสังคมได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย ให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพทั้งความรู้และทักษะชีวิต และทักษะอาชีพและการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน จึงเป็นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ระบบการศึกษาให้ความสำคัญ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะความสามารถการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมถึงทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่ง คือ เพื่อให้คนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย โดยนักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพทั้งความรู้ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการทำงานและอาชีพระดับพื้นฐาน ระดับกึ่งฝีมือ และระดับฝีมือที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคม เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนตามหลักการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนประกอบอาชีพในอนาคต และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ หรือเพิ่มพูนรายได้ โดยให้มีการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษาที่หลากหลายและทันสมัย เตรียมบุคคลสามารถเข้าสู่อาชีพ สามารถประกอบอาชีพหรือพัฒนาอาชีพของตนเองได้ โดยพิจารณาถึงความต้องการในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความคิดเป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน สั่งสมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รู้จักการแสวงหาโอกาสและช่องทางในการทำงาน และสำรวจตัวเองเพื่อก้าวสู่โลกของการทำงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ในด้านการเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพให้

ผู้เรียนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนจบมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้ผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา มองเห็นภาพงานอาชีพต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง สำรวจความสนใจ ความถนัด และ มองเห็นเส้นทางชีวิตในอนาคต เพื่อวางแผนในการศึกษาต่อ หรือเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเตรียมคนให้มีทักษะและศักยภาพสอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานด้านทักษะฝีมือ ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านนิสัยในการทำงาน (ขยัน อดทน กระตือรือร้น ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

สำหรับสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการ พัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นำหลักสูตรลงสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน และสถานศึกษาสามารถออกแบบหลักสูตร ส่งเสริมการมีงานทำในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามสมควรกับความสามารถในการบริหารจัดการของ สถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสถานศึกษาแต่ละแห่งที่มีสภาพแตกต่างกันทั้งบริบท ความต้องการของ ชุมชน และเศรษฐกิจในท้องถิ่น (สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) โดยให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและ จุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ที่ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้าน การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา เพื่อทักษะอาชีพและการมีงานทำ พัฒนา 3 ทักษะหลัก ได้แก่ โลกทัศน์อาชีพ การเสริม ทักษะใหม่ (Up Skill) และการเพิ่มทักษะใหม่ที่จำเป็น (Re-Skills) ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) ผู้อยู่ในระบบการศึกษา (การศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวศึกษา) (2) ผู้อยู่นอกระบบการศึกษา (3) วัยแรงงาน และ (4) ผู้สูงอายุ เพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิด จากเทคโนโลยีดิจิทัลและอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ (Digital Disruption) โดยเน้นเพิ่มบทบาทของ สกร.ใน การ Re-Skills ด้านอาชีวศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามเป็นผู้นำนโยบายของกระทรวงศึกษา ธิการ จึงกำหนดจุดเน้นเขตพื้นที่ตามวิสัยทัศน์การที่เป็นองค์กรคุณภาพ สืบสานศาสตร์พระราช า จัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในนโยบายที่ 5 ด้านทักษะพื้นฐานอาชีพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต และทักษะพื้นฐานอาชีพเพื่อการมีงานทำและรายได้ ครอบคลุมการศึกษามีนวัตกรรมทางการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสถานศึกษาส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อการมี งานทำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2564) โดยให้โรงเรียนสามารถ ออกแบบหลักสูตร/กิจกรรมที่ส่งเสริมการมีงานทำในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามสมควรกับความสามารถ ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา และให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ความ ต้องการของชุมชนและเศรษฐกิจในท้องถิ่น

ถึงแม้ว่าหลายหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนด้านการจัดการศึกษาทักษะอาชีพและการมีงาน ทำ แต่การดำเนินการในระดับโรงเรียนยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ได้รายงานปัญหาของการดำเนินด้านการจัดการศึกษาทักษะอาชีพและการมี

งานทำของโรงเรียนในสังกัด เช่น 1) ครูขาดความชำนาญในงานที่ตนรับผิดชอบ ครูมีการโยกย้ายบ่อย จึงขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ครูผู้สอนอาชีพขาดความเข้าใจในแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อ การมีงานทำ ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานอาชีพในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน 2) โรงเรียนยังขาดหลักสูตรที่ใช้เฉพาะเจาะจงด้านอาชีพ ขาดการวางแผนที่ดีในการดำเนินงาน อาชีพ การกำกับติดตามดูแลอย่างต่อเนื่องมีน้อย จึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ และขาด การสะท้อนคิดจากนักเรียนผู้ฝึกงานอาชีพ การดำเนินการอาชีพในโรงเรียนยังไม่หลากหลาย กลุ่ม นักเรียนที่ประกอบอาชีพมักจะเป็นกลุ่มเดิม ๆ ยังมีนักเรียนอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการฝึกด้าน อาชีพอย่างจริงจัง โรงเรียนยังขาดการนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงานอาชีพ และสนับสนุนอย่าง เพียงพอ 3) นักเรียนมีปัญหาด้านพฤติกรรมที่หลากหลายรวมถึงการขาดความมีวินัยในตนเอง และ 4) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานด้านอาชีพน้อย โรงเรียนยังขาดการ ประชาสัมพันธ์ที่ดีด้านอาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2564) การ จัดการศึกษาด้านอาชีพของสถานศึกษายังมีปัญหาซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่าง ทั้งการสนับสนุน ของผู้บริหาร และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญทางด้านทักษะอาชีพ และหลักสูตรการจัดการ เรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดการเสริมสร้างความรู้และทักษะอาชีพที่เป็นรากฐาน สำคัญ (สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) ทั้งนี้ ยังพบว่างบประมาณไม่เพียงพอ แผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน กิจกรรมส่งเสริมอาชีพไม่ หลากหลาย การผนวกการส่งเสริมอาชีพเข้าไปในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกสาระวิชายังไม่ เหมาะสม และขาดครูผู้สอนวิชาชีพเฉพาะด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) การมีวิธีดำเนินการ หลักการ และแนวทางปฏิบัติในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ ที่นำไปสู่แนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจร คุณภาพเต็มมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนได้ฝึกและพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อเตรียมผู้เรียนในการเข้าสู่การประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและควรมี กระบวนการขั้นตอนการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญและปัญหาในการบริหาร สถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ฝึกและพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อเตรียมผู้เรียนในการเข้าสู่การ ประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการความสนใจความถนัดของนักเรียน ความต้องการของตลาดงานให้สามารถก้าวสู่การศึกษาต่อ และการมีงานทำเพื่อที่จะได้มีทักษะทาง อาชีพ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพจนประสพผลสำเร็จต่อไปใน อนาคต จึงสนใจศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจร คุณภาพเต็มมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ว่าเป็นอย่างไร มีแนวทางใดบ้าง และอาจจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมทักษะอาชีพและ การมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน ให้กับโรงเรียนอื่น ๆ กลุ่มจังหวัด หรือภูมิภาคอื่น ๆ ต่อไป

### คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม อยู่ในระดับใด

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2. ได้แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2554) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2556) สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) กระทรวงศึกษาธิการ (2559) สพม.มหาสารคาม (2564)

ได้สรุปเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท
2. การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้
3. การวัดผลและประเมินผล
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน
6. การจัดสรรงบประมาณ

## 2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามการวิจัยและความมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอประชากร กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวนทั้งหมด 35 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 35 คน และครู จำนวน 1,673 คน รวมทั้งหมด 1,708 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) แล้วทำการสุ่มการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 32 คน และครู จำนวน 313 คน รวมทั้งหมด 345 คน

**ระยะที่ 2** การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มี 2 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนกำหนดผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จากโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับและมีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งประกอบไปด้วยจำนวน 3 โรงเรียน จากการปฏิบัติของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (OBEC AWARD) ด้านการบริหารจัดการโรงเรียนเกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ระดับเหรียญทอง หรือรางวัลอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียน ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับภาค หรือระดับประเทศ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ รองผู้อำนวยการงานวิชาการหรือครูที่รับผิดชอบในการดำเนินการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่างเดือน กันยายน 2567 ถึง มกราคม 2568

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร หนังสือของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์หลักการและแนวคิดของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2554) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2556) สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) กระทรวงศึกษาธิการ (2559) สพม.มหาสารคาม (2564) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท 2) การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน และ 6) การจัดสรรงบประมาณ

2. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน

2.2 สภาพปัญหาของการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของแนวทางและการพัฒนาแนวทาง

เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัด ของเนื้อหาสำหรับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย (Theoretical Conceptual Framework) เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ดังภาพประกอบ 1

**แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการ  
มืงงานทำของนักเรียน 6 องค์ประกอบ**

- 1) การสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท
- 2) การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้
- 3) การวัดผลและประเมินผล
- 4) การพัฒนาบุคลากร
- 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน
- 6) การจัดสรรงบประมาณ

**แนวทางการบริหารสถานศึกษา  
เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมืงงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมืง (PDCA)  
ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม**

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของแนวทางและ  
การพัฒนาแนวทาง

**บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม**

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

**1. แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมืงงานทำของ  
นักเรียน** หมายถึง วิธีดำเนินการ หลักการ และแนวทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้  
นักเรียนได้ฝึกและพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อเตรียมผู้เรียนในการเข้าสู่การประกอบอาชีพได้อย่างมี  
คุณภาพ โดยทางโรงเรียนได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของนักเรียน และ  
ชุมชนหรือท้องถิ่น เพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้ ทักษะไปใช้ในการประกอบอาชีพ มีเจตคติที่ดีต่อ  
อาชีพและสร้างรายได้ให้ตนเองได้อย่างแท้จริง ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการ โดยใช้วงจรคุณภาพ  
เดมมืง (PDCA) 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท 2)  
การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การพัฒนาบุคลากร 5)  
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน และ 6) การจัดสรรงบประมาณ

**2. การส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน** หมายถึง การมุ่งเน้นให้นักเรียนมีองค์ความรู้ การฝึกทักษะ เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวนักเรียนเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และทักษะจำเป็นสำหรับอาชีพเข้าด้วยกัน ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท 2) การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน และ 6) การจัดสรรงบประมาณ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ดังนี้

**2.1 การสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท** หมายถึง การสำรวจความต้องการและความสนใจของผู้เรียนในการประกอบอาชีพ การสำรวจบริบทสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นที่ตั้งโรงเรียน การสำรวจแหล่งเรียนรู้ด้านกายภาพ และชีวภาพ การสำรวจความต้องการอัตรากำลังแรงงานในภาคประกอบการ การวิเคราะห์ความต้องการและความสนใจในการประกอบอาชีพของผู้เรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับบริบทชุมชน

**2.2 การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้** หมายถึง การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาที่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงใหม่ 2560) ที่เน้นทักษะอาชีพ การปรับปรุงหลักสูตรเกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของผู้เรียนการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาเพิ่มเติม ด้านทักษะอาชีพและการมีงานทำ การพัฒนาหลักสูตรที่ใช้เฉพาะเจาะจงการฝึกด้านอาชีพ การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรอาชีพระยะสั้น การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นทักษะอาชีพและการมีงานทำของผู้เรียน การบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ การส่งเสริมสนับสนุนจัดสิ่งเร้าและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับทักษะอาชีพให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพตามความสามารถความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล

**2.3 การวัดผลและประเมินผล** หมายถึง การนิเทศ และกำกับติดตามการดำเนินงานด้านส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ การวัดและประเมินผลที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดหรือระหว่างกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะอาชีพและการมีงานทำ การวัดและประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน ในรายวิชาเพิ่มเติมและหลักสูตรที่ใช้เฉพาะเจาะจง ด้านทักษะอาชีพและการมีงานทำ การวัดและประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรอาชีพระยะสั้น

**2.4 การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง การจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมทักษะด้านอาชีพ การสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรพัฒนา ตนเองและแสวงหาความรู้ที่เหมาะสม คัมค่า การจัดทำบุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อยู่เสมอ การติดตาม ประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และนำผลการประเมินมาพัฒนาการให้ดียิ่งขึ้น

**2.5 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน** หมายถึง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับผู้เรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ประกอบการ

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานต่างๆ การได้รับงบประมาณสนับสนุน และส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด

**2.6 การจัดสรรงบประมาณ** หมายถึง การจัดทำแผนและปฏิทินการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณในแต่ละแผนงาน/โครงการอย่างเหมาะสม มีการประชุมชี้แจงแนวทางการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนทราบ โดยมีคณะกรรมการดำเนินการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

**3. สภาพปัจจุบัน** หมายถึง สภาพการณ์การดำเนินงานจริงในปัจจุบันของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน ใน 6 ด้าน คือ 1) การสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท 2) การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน และ 6) การจัดสรรงบประมาณ

**4. สภาพที่พึงประสงค์** หมายถึง สภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน ใน 6 ด้าน คือ 1) การสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท 2) การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน และ 6) การจัดสรรงบประมาณ

**5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการโดยมีหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 35 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดมหาสารคาม

**6. โรงเรียน** หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 35 โรงเรียน ที่จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)

**7. ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีอำนาจในการบริหารการจัดการโรงเรียนตามขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามกระทรวงศึกษาธิการ

**8. ครู** หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี จากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีประเด็นดังนี้

1. แนวคิดการบริหารการศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
  - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
  - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดการบริหารสถานศึกษา
  - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
  - 2.3 ภารกิจและขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน
  - 3.1 ความหมายของทักษะอาชีพ
  - 3.2 นโยบายการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน
  - 3.3 ความสำคัญของการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน
4. แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน
5. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางและการพัฒนาแนวทาง
6. บริบทของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
  - 6.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน
  - 6.2 สภาพปัญหาของการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน
7. การบริหารงานตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)
8. การประเมินความต้องการจำเป็น
  - 8.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 8.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 8.3 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 9.1 งานวิจัยในประเทศ

## 9.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

### แนวคิดการบริหารการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับแนวคิดการบริหารการศึกษา โดยสรุปเป็น 3 ประเด็น คือ 1) ความหมายของการบริหารการศึกษา 2) ความสำคัญของการบริหารการศึกษา และ 3) แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา ดังนี้

#### 1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

ตามทัศนะของนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนี้

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การนำ การควบคุมระบบ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกัน ดำเนินการทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนทั่วไป ในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการใช้กระบวนการต่าง ๆ และเทคนิควิธีที่หลากหลายทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของพลเมืองในสังคมให้มีคุณลักษณะที่ดีตรงตามความต้องการของสังคม

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า เป็นการดำเนินงานตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาตามโครงสร้างการบริหารงานตามที่กฎหมายกำหนด ขอบข่ายภารกิจในสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง การร่วมมือกันในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทางการศึกษา ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดีมีวินัย และยังหมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคล

Good (1973) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา เป็นการวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการ ในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการโรงเรียนทั้งการบริหารธุรกิจโรงเรียน โดยมุ่งให้บรรลุผลตามจุดหมาย ของการศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน

บุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน โปรแกรมการเรียนการสอน กิจกรรม หลักสูตร วิธีการสอน วัสดุอุปกรณ์ และการแนะแนว

Harris (1990) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการในการบูรณาการแห่งความสามารถของบุคคล และการนำประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้มีการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีมุ่งให้การพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ของโรงเรียนอีกด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การร่วมมือของกลุ่มบุคคล ในการดำเนินการทางการศึกษา โดยอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหาร มาใช้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา มากที่สุด เจริญเติบโตเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคม มีคุณธรรม และมีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ

## 2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2546) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาในแต่ละระดับ ต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่ ต่างกัน ระดับกระทรวงจะกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผล การจัดการศึกษา และ การสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ในการประสานงานทุกระดับ ในแง่ของกระบวนการทำงานว่าจำเป็นจะต้อง อาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ แก่สถานศึกษา และระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการศึกษาอย่างแท้จริงเพราะคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหาร จัดการ ในระดับนี้

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2552) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพ ต้องมีการบริหารจัดการศึกษา โดยมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางการศึกษา ซึ่งต้องอาศัย ทรัพยากรทางการศึกษา และความสามารถบริหารจัดการโดยผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และสามารถบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจะบรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมายได้

ครุชิต มาลัยวงศ์ (2557) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในการบริหารการศึกษา ดีหรือไม่ดี ขึ้น อยู่กับการบริหารการศึกษาหากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษาแล้วนั้นการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะแข่งขันกับคนในประเทศอื่นๆ ได้และมีผลกระทบต่อการศึกษาความก้าวหน้าของประชาชน และประเทศนั้น โดยจะมีความรุ่งเรืองในทุกๆทาง หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยมิได้กำหนดความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติ เอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อคุณภาพของผลิตผลทางการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีกระบวนการ วิธีดำเนินการ ตลอดจนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ จึงจะทำให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และบรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมายได้

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา

นักวิชาการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษาไว้หลายหลักการ ดังนี้  
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) กล่าวว่า การบริหารศึกษานั้น ผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ (Authority) ซึ่งเป็นสิทธิหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้กับตำแหน่ง เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งใช้สำหรับตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่การทำงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ โดยต้องรับผิดชอบ (Responsibility) กับสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นความผูกพันที่ผู้บริหารยึดถือไว้ในการทำงานที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ให้เป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ผู้บริหารย่อมต้องมีภารกิจหรือบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ (Function of Administrator) หรือจะต้องมีกระบวนการบริหารที่จะต้องยึดถือเป็นจุดยืนสำหรับปฏิบัติของตนเอง

รังสรรค์ มณีเล็ก (2547) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารการศึกษาควรมีค่านึงถึงประเด็นต่างๆ สรุปได้ดังนี้

1. การกระจายอำนาจเป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชนสำหรับประเทศไทยจะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง และเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา

2. การบริหารตนเอง สถานศึกษามีการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นภายใต้การบริหารเป็นองค์คณะบุคคล

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิด ร่วมทำ

4. ภาวะผู้นำแบบเกื้อกูล เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุน และอำนวยความสะดวก

5. มีการพัฒนาทั้งระบบปรับปรุงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรโดยการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและได้รับความเห็นชอบรวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง

6. มีความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ สถานศึกษาต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กำหนดหลักการบริหารการศึกษาที่สำคัญ เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนดและเป็นตามนโยบายของชาติ สรุปได้ดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ อันได้แก่ ความเป็นเอกภาพในการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา มีมาตรฐานและทิศทางในการจัดการศึกษาเหมือนกัน โดยส่วนกลางกำหนดนโยบาย ให้คำปรึกษา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา

2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง

3. มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคคล ชุมชน สถาบันสังคมต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการระดมทรัพยากรต่าง ๆ จากทุกภาคส่วน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางการพัฒนาการศึกษา เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน เงินทุน วัสดุ และอื่น ๆ เป็นต้น

Daft (2002) ได้กล่าวถึง หลักการในการจัดการบทบาทและกิจกรรมต่าง ๆ ทางการบริหาร ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทางการบริหารการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์กร การหนดนโยบายและขั้นตอนการทำงานต่างๆ ในการจัดทำยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ การใช้งบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากร
2. การจัดองค์การ (Organizing) เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบงาน การกำหนดโครงสร้างองค์การ การระบุความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับอำนาจ การกำหนดภาระงานของตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามแผน รวมถึงการมอบหมายให้แก่หน่วยงานย่อยพร้อมกับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงาน
3. การจัดกำลังคน (Staffing) ได้แก่ การคัดเลือกบรรจุคนลงในตำแหน่งต่าง ๆ รวมถึงการฝึกอบรม สอนแนะ ช่วยเหลือให้ได้พัฒนาความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงาน
4. การอำนวยการ (Directing) ได้แก่ การใช้อำนาจ อิทธิพลและการให้รางวัล เพื่อจูงใจหรือกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้สู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงการกระจายงาน (Delegation) การประสานงาน (Coordinating) และ การบริหารความขัดแย้ง (Managing conflicts)
5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance) สร้างระบบการรายงาน การกำกับการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอนสู่เป้าหมาย รวมทั้งการให้คุณให้โทษตามความจำเป็น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักการบริหารการศึกษา เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงบุคลากรและทรัพยากรภายในองค์กร ในการขับเคลื่อนกลไกการศึกษาทั้งระบบตามขนาดขององค์กร โดยมีการวางระบบโครงสร้างและทรัพยากรการบริหารที่สัมพันธ์เชื่อมโยงและส่งเสริมกัน มีการกระจายอำนาจ มีกระบวนการบริหาร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกภาคส่วนของสังคม ในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามข้อกำหนด โดยคำนึงถึงประโยชน์และบริบทของผู้รับบริการ ซึ่งมีผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการตัดสินใจและขับเคลื่อนระบบต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

### แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและหลักการการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยสรุปเป็น 4 ประเด็น คือ 1) ความหมายของการบริหารสถานศึกษา 2) ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และ 3) ภารกิจและขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา รายละเอียดมีดังนี้

#### 1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้ อย่างมีระบบ โดยรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องอาศัย

ความร่วมมือของผู้ร่วมงานที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่จะต้องนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2546) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหรือผู้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยใช้กระบวนการบริหารกลุ่มบุคคลกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงานใหม่ เป็นผู้นำทางความคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ เป็นครูฝึกทักษะและการจูงใจ จัดเตรียม จัดสรร การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นกลุ่มงานที่สัมพันธ์กันอย่างดี โครงสร้างกลุ่มงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ ต้องจัดคนที่เหมาะสมกับงานแต่ละด้าน มีกำลังคนที่มีความสามารถ พร้อมสร้างบุคลากรให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้บุคคลร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพของงานภายในสถานศึกษา และให้บริการทางการศึกษา แก่สมาชิกของสังคม ดังนั้นการบริหารสถานศึกษา ถ้าดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

สุธรรม ธรรมทัศนานท์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมหรือการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อบริหารงานทางการศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในกระบวนการทางบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่งในพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา เป็นการประกันว่าโรงเรียนได้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง นั่นคือผู้บริหารจะต้องสามารถใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญมีอยู่อย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีปฏิบัติงาน (Management) ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด ๆ ย่อมมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารหรือจัดการ โดยมีผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ธีระ รุญเจริญ (2546) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ในการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยองค์การปฏิบัติงานหลัก คือ สถานศึกษาซึ่งหมายรวมถึงการปฏิบัติงานและภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาว่า ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับประชาชนและเยาวชนของสถานศึกษาภาครัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข โดยสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการ โดยต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ใช้ทรัพยากรเครื่องมือในการบริหารจัดการอย่างคุ้มค่า เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

### 3. ภารกิจและขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ว่าให้การจัดการศึกษามีระบบโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาที่ชัดเจนมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และเพื่อให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา จึงได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 งานหลัก คือ ด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้

1. งานบริหารวิชาการ ประกอบไปด้วยงาน
  - 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
  - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
  - 1.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
  - 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
  - 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
  - 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
  - 1.7 การนิเทศการศึกษาสถานศึกษา
  - 1.8 การแนะแนวการศึกษา
  - 1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
  - 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
  - 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร  
หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. งานบริหารงบประมาณ
- 2.1 การจัดทำและเสนอของงบประมาณ
  - 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
  - 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการ  
ดำเนินงาน
  - 2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
  - 2.5 การบริหารการเงิน
  - 2.6 การบริหารบัญชี
  - 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
3. งานบริหารงานบุคคล
- 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
  - 3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
  - 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
  - 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
  - 3.5 การออกจากราชการ
4. งานบริหารทั่วไป
- 4.1 การดำเนินงานธุรการ
  - 4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 4.3 งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
  - 4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
  - 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
  - 4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - 4.7 การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
  - 4.8 การจัดสถานที่และสภาพแวดล้อม
  - 4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
  - 4.10 การรับนักเรียน
  - 4.11 การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตาม  
อัธยาศัยคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู
  - 4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
  - 4.13 งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
  - 4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
  - 4.15 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน  
องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังกัดอื่นที่จัดการศึกษา
  - 4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

## 4.17 การจักระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

## 4.18 งานบริการสาธารณะ

## 4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุปภารกิจของแต่ละงาน ได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจักระบบการบริหารองค์กรให้บริการ การบริหารอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ขอบข่ายและภารกิจในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 งานหลัก ได้แก่ 1) งานด้านวิชาการ เป็นงานสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน 2) งานด้านงบประมาณ มีภารกิจในการจัดสรรงบประมาณให้ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเหมาะสมต่อความต้องการในการพัฒนาการบริหารในสถานศึกษา 3) งานด้านบริหารงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้บุคคลในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และ 4) งานด้านการบริหารทั่วไป เป็นงานที่

สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## แนวคิดการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและหลักการในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน โดยสรุปเป็น 4 ประเด็น คือ 1) ความหมายของทักษะอาชีพและการมีงานทำ 2) นโยบายการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน 3) ความสำคัญของการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน และ 4) องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน รายละเอียดมีดังนี้

### 1. ความหมายของทักษะอาชีพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556) ได้ให้ความหมาย ทักษะอาชีพ หมายถึง การเลี้ยงชีวิต การทำมาหากิน การทำงานเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2554) ได้ให้ความหมาย ทักษะอาชีพ หมายถึง หน้าที่การงานที่พึงประสงค์ต่อสังคม และสร้างผลตอบแทนที่เป็นรายได้ ตรงตามความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้ให้ความหมายของทักษะอาชีพ หมายถึง ความชำนาญในการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติไปปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นงานที่พึงประสงค์ต่อสังคม และสามารถทำให้เกิดรายได้เลี้ยงชีพตนเองได้อย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทักษะอาชีพ ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดจากการปฏิบัติบ่อย ๆ ซึ่งเป็นงานที่พึงประสงค์ต่อสังคมและก่อให้เกิดรายได้เลี้ยงชีพตนเองได้

### 2. นโยบายการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน

วิจารณ์ พานิช (2558) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ว่าสาระวิชา มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้ เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้ สาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของนักเรียน โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ สาระวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย ภาษาแม่ และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหา วิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้

1. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียน เข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา และการสื่อสารและการร่วมมือ

2. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย นักเรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับสื่อและความรู้ด้านเทคโนโลยี

3. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จนักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) และ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2556) กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาอาชีพตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ โดยกำหนดเป้าหมายให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีพต้องมุ่งเน้นให้นักเรียนที่เรียนจบหลักสูตรสามารถนำความรู้และทักษะไปประกอบอาชีพหรือทำงานได้จริง ดังนั้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาจัดการศึกษาอาชีพให้ประสบความสำเร็จจึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ ซึ่งจะเป็นแนวทางการพัฒนาสำหรับสถานศึกษาในการเตรียมการ เช่น กระบวนการพัฒนาหลักสูตร กรอบหลักสูตร การจัดทำแผนการจัดการจัดการเรียนรู้อุ้ และการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ โดยมีแนวทางการพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำที่สถานศึกษาต้องคำนึงถึงดังนี้

1. ต้องคำนึงถึงนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกเรียนรู้อุ้ในสาขางานอาชีพที่มีความต้องการ

2. ต้องมีความสอดคล้องกับสภาพทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และทรัพยากรมนุษย์

3. ต้องเป็นหลักสูตรที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน เมื่อเรียนรู้แล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ เพื่อการสร้างรายได้หรือลดรายจ่าย

4. ต้องมีความสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และสิ่งที่ปัญหาของนักเรียน หรือแก้ปัญหาในการประกอบอาชีพจริงได้

5. ต้องตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจของนักเรียน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจ ตั้งใจที่จะร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร จึงต้องมีการสำรวจความต้องการของนักเรียนก่อน เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่นักเรียนวิเคราะห์ตนเองที่จะเลือกเข้ามาร่วมเรียนรู้

6. ต้องมีการวางแผนการจัดการจัดการเรียนรู้อุ้ โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้อุ้

7. ต้องเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริง ที่เน้นการสะท้อนข้อมูลด้วยการจัดการกิจกรรมรูปแบบต่างๆ ในการรวบรวมข้อมูลสู่การตัดสินใจ กำหนดหลักสูตรอาชีพที่เหมาะสม เช่น การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) การระดมพลังสมอง (brain storm) การประชุมสัมมนา (seminar) การประชุมปฏิบัติการ (workshop) และการทัศนศึกษา (Fieldtrip)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) การเสริมทักษะอาชีพในหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถดำเนินการในวิธีการที่หลากหลายประกอบด้วย การบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดรายวิชาเพิ่มเติมอาชีพ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับอาชีพ การจัดโครงการอาชีพ การจัดฐานการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพ การเสริมทักษะอาชีพ ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ทำให้เกิดการปลูกฝังลักษณะนิสัยในการทำงานเพื่อให้นักเรียนพัฒนาไปสู่การประกอบอาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2565) มุ่งมั่นดำเนินการตามภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 สนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต จะได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้น เร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม สร้างความสามารถในการแข่งขัน และผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบายจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการศึกษเพื่อทักษะอาชีพและการมีงานทำ พัฒนา 3 ทักษะหลัก ได้แก่ โลกทัศน์อาชีพ การเสริมทักษะใหม่ (Up Skill) และการเพิ่มทักษะใหม่ที่จำเป็น (Re-Skills) ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) ผู้อยู่ในระบบการศึกษา (การศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวศึกษา) (2) ผู้อยู่นอกระบบการศึกษา (3) วัยแรงงาน และ (4) ผู้สูงอายุ เพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลและอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ (Digital Disruption) โดยเน้นเพิ่มบทบาทของ กศน.ในการ Re-Skills ด้านอาชีวศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การศึกษาเพื่อทักษะอาชีพและการมีงานทำ เป็นการจัดระบบการศึกษาโดยมุ่งเน้นให้นักเรียนได้ฝึกและพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อเตรียมนักเรียนในการเข้าสู่การประกอบอาชีพตามความถนัด และศักยภาพของตนเอง สามารถมองเห็นภาพอนาคตเกี่ยวกับอาชีพของตนเองได้ นักเรียนจะได้รับการจัดเตรียมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเชื่อมต่อระดับมหาวิทยาลัย โดยปรับการเรียนการสอนให้นักเรียนได้รับโอกาสในการสัมผัสประสบการณ์ในวิชาชีพต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ฝึกทักษะที่จำเป็นและเตรียมคุณลักษณะที่ดีเพื่อการประกอบอาชีพได้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและศักยภาพของตนเอง และนักเรียนสามารถการประกอบอาชีพในอนาคตก่อให้เกิดรายได้เลี้ยงชีพตนเองและส่งเสริมศักยภาพความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่นและประเทศ

### 3. ความสำคัญของการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2556) ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ เป็นมวลงประสพการณ์ต่างๆ ที่จัดให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการและปัญหาของนักเรียนและชุมชนหรือท้องถิ่น เพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้

ทักษะไปใช้ในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ของตนเอง ด้วยเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ จึงมีความสำคัญดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำให้เหมาะสมกับท้องถิ่นเพราะการให้การศึกษที่เหมาะสมกับท้องถิ่น จะช่วยให้ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น
2. เป็นการวางแผนเนื้อหาการเรียนรู้ที่สามารถสนองความต้องการและความสนใจของนักเรียน
3. เป็นการสนับสนุนการพัฒนาและการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่นด้านการงานอาชีพ เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับนักเรียน
4. เป็นการผดุงรักษาภูมิปัญญา องค์ความรู้ของท้องถิ่น พร้อมกับพัฒนาให้เหมาะสม ควบคู่ไปกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้น้อมนำหลักการทรงงานและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ ทักษะชีวิต และทักษะฝีมือให้แก่นักเรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการจัดการขยะ การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม การเกษตร งานอาชีพรวมทั้งจัดแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่สถานศึกษาและชุมชนอื่นๆ ได้อย่างมีคุณภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาที่การพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นการพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีพที่เหมาะสมกับท้องถิ่น เป็นการนำการพัฒนาสู่ชุมชนที่สนองต่อความต้องการของสภาพนักเรียนและชุมชน ทำให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ นักเรียนจะได้รับการจัดเตรียมอย่างต่อเนื่องได้รับโอกาสในการสัมผัสประสบการณ์ในวิชาชีพต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ฝึกทักษะที่จำเป็นและเตรียมคุณลักษณะที่ดีเพื่อการประกอบอาชีพได้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและศักยภาพของตนเอง และนักเรียนสามารถประกอบอาชีพในอนาคตก่อให้เกิดรายได้เลี้ยงชีพตนเอง

#### **แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน**

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการดำเนินการ แนวปฏิบัติ และวิธีการดำเนินการ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบขององค์ประกอบของแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2556) ได้ให้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ โดยกำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษาอาชีพ โดยกำหนดเป้าหมายให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีพต้องมุ่งเน้นให้นักเรียนที่เรียนจบหลักสูตร สามารถนำความรู้และทักษะไปประกอบอาชีพหรือทำงานได้จริง ดังนั้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาจัดการศึกษาอาชีพให้ประสบความสำเร็จ จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ ซึ่งจะเป็นแนวทางการพัฒนาสำหรับสถานศึกษาในการเตรียมการ โดยมีแนวทางดังนี้

1. การเตรียมการในการพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ เป็นการรวบรวมข้อมูลและการสำรวจความต้องการในการประกอบอาชีพ วิเคราะห์ความต้องการและความสนใจของนักเรียน และทรัพยากรของท้องถิ่นทางด้านภูมิปัญญา องค์กรความรู้ของท้องถิ่น พร้อมกับพัฒนาให้เหมาะสมควบคู่ไปกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

2. การพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำให้เหมาะสมกับท้องถิ่น เพราะการให้การศึกษาที่เหมาะสมกับท้องถิ่น จะช่วยให้ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น เป็นการนำการพัฒนาสู่ชุมชนที่สนองต่อความต้องการของสภาพนักเรียนและชุมชน ทำให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ และสามารถนำเอาภูมิปัญญา องค์กรความรู้ และทรัพยากรของท้องถิ่น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด จนสามารถเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่มีการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี มีความทันสมัยเหมาะสมกับช่วงเวลานั้น ๆ

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการบนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริง ที่เน้นการสะท้อนข้อมูล ด้วยการจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ในการรวบรวมข้อมูลสู่การตัดสินใจ กำหนดหลักสูตรอาชีพที่เหมาะสม เช่น การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) การระดมพลังสมอง (brain storm) การประชุมสัมมนา (seminar) การประชุมปฏิบัติการ (workshop) และการทัศนศึกษา (Fieldtrip)

4. การนิเทศติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรและกิจกรรม ซึ่งเป้าหมายของหลักสูตรนั้นมุ่งเน้นให้นักเรียนได้ฝึกทักษะอาชีพ เพื่อเตรียมผู้เรียนในการเข้าสู่การประกอบอาชีพ จึงควรให้โอกาสนักเรียนได้พัฒนา ฝึกฝน ให้เกิดความรู้และทักษะ เพื่อพัฒนาต่อยอด การวัดและประเมินผลจึงเน้นไปที่พัฒนาการที่เกิดขึ้นของนักเรียน

5. การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในทุกระดับ ทั้งส่วนกลาง จังหวัด อำเภอ และตำบล และหน่วยงานเอกชน เช่น สถานประกอบการ ห้างสรรพสินค้า โรงงาน ซึ่งอาจจะเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนวิเคราะห์ความต้องการและความสนใจของนักเรียน และทรัพยากรของท้องถิ่น

**สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558)** ได้ให้แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะสาขาวิชาชีพ เพื่อการจัดการศึกษาในการพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลกจึงได้มีแผนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (พ.ศ. 2558 – 2564) ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืนในการพัฒนา “ทักษะ” (Skill) หรือความชำนาญในการปฏิบัติมากกว่าเนื้อหาตามตำรา (Content) ได้แก่ 1) ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะพื้นฐานในการทำงานของทุกอาชีพ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร และ 2) ทักษะเฉพาะอาชีพ คือ ทักษะเบื้องต้นของอาชีพที่สนใจ จึงได้จัดทำแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ ยึดกรอบของระบบสนับสนุนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. การสำรวจความต้องการของถิ่นฐานในระดับท้องถิ่น เป็นการดำเนินการให้มีคลังแหล่งเรียนรู้ คลังอาชีพในถิ่นฐาน และโปรแกรมการเรียนรู้ตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ

2. การจัดทำหน่วยเรียนรู้บูรณาการระดับชั้น เป็นการดำเนินการให้มีหน่วยเรียนรู้บูรณาการข้ามรายวิชา มีการวิเคราะห์หัวข้อวัดมาตรฐานรายวิชาที่นำไปบูรณาการ และมีตารางเรียนปกติและตารางเรียนรู้ของหน่วยบูรณาการ

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการ เป็นการดำเนินการให้มีใบกิจกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้ 7 กระบวนการ คือ การฝึกทักษะการสังเกต การฝึกการตรวจการแสดงออกทางคุณลักษณะและค่านิยม 12 ประการ การสำรวจแหล่งเรียนรู้ของหน่วยบูรณาการ การอภิปรายแลกเปลี่ยนคำถามและคำตอบ การอภิปรายเชื่อมโยงคำถามกับสาระสำคัญรายวิชา การใช้บรรณานุกรมวางแผนการสืบค้น อ่านหาความรู้ที่เป็นสากลสนับสนุนโต้แย้งคำตอบที่คาดเดา และการอภิปรายสรุปความรู้สากลตามประเด็นคำถามและความรู้ที่ได้เพิ่มเติม และมีการจัดทำใบความรู้ประกอบการจัดกระบวนการเรียนรู้

4. การจัดกิจกรรมความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาชีพ เป็นการดำเนินการให้มีใบกิจกรรมการจัดกระบวนการ Project Based จำนวน 4 กระบวนการ คือ การตั้งประเด็นสนใจพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการดำรงชีวิต การรวบรวมสร้างความรู้สากลใช้สร้างกระบวนการและขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรม การปฏิบัติปรับปรุงตามกระบวนการและขั้นตอน การสรุปผล สื่อสารนำเสนอรวมกลุ่มในวิชาชุมนุมเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ และมีผลงานตามสาขาความเชี่ยวชาญ

5. การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการดำเนินการให้มีเครื่องมือวัดผลที่วัดคุณภาพสูงด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ ตามระดับชั้นพฤติกรรมที่ระบุในหัวข้อวัดมาตรฐานรายวิชาครบทุกตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละใบกิจกรรม และมีเครื่องมือประเมินผลสมดุลเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกันระหว่างทักษะ บุคลิกภาพ และความรู้ในแต่ละกิจกรรมการทำงานของแต่ละใบกิจกรรม เพื่อนำไปใช้แปลผลพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นระดับคุณภาพระดับสมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักสูตร

6. การพัฒนาสมรรถนะตามสาขาวิชาชีพ เป็นการให้ข้อมูลการตัดสินใจเลือกโปรแกรมการเรียนตามสาขาวิชาชีพและพัฒนาต่อยอดในอาชีพนั้นๆ เพิ่มเติม โดยกลุ่มสถานประกอบการและความร่วมมือของอาชีวศึกษา ความร่วมมือขอสำนักงานฝีมือแรงงานจังหวัด และตลอดจนการศึกษาต่อและการเทียบโอนหน่วยกิตรับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพสำหรับนักเรียนที่มีความประสงค์จะขอรับวุฒิที่ 2 (ทวิศึกษา)

7. การประยุกต์นำเทคโนโลยีมาใช้กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นการนำเทคโนโลยีมาช่วยจัดทำคลังทะเบียนแหล่งอาชีพ คลังทะเบียนแหล่งเรียนรู้ จัดทำโปรแกรมการเรียนจัดทำหน่วยเรียนรู้บูรณาการของแต่ละระดับชั้น จัดทำใบกิจกรรมเพื่อมอบหมายให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ จัดทำความรู้และการสืบค้นความรู้ในรูปแบบ Offline และแบบ Online ช่วยมอบหมายงานรายงานผลงานส่งการบ้าน จัดทำเครื่องมือวัดผลและประเมินผล และจัดทำ Career Path นักเรียนรายบุคคล

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559)** กำหนดนโยบายของการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เป็นการจัดวางเส้นทางการศึกษาสู่การประกอบอาชีพให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามความสนใจ บุคลิกภาพ และความถนัดของนักเรียนรายบุคคล ควรทำให้นักเรียนเริ่มสำรวจตนเองเพื่อจัดวางเส้นทางการศึกษาสู่การประกอบอาชีพ ซึ่งถือเป็นบทบาทที่

สำคัญของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา แนวทางการจัดเส้นทางการศึกษาต่อสู่การประกอบอาชีพ ประกอบด้วย

### 1. การกำหนดนโยบายและการวางแผนการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย

1.1 ด้านการจัดรายวิชาแนะแนว แนะนำลักษณะการทำงานของแต่ละอาชีพ เพื่อให้นักเรียนรู้จักอาชีพอย่างหลากหลายรวมถึงประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร สถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในการสร้างความร่วมมือการแนะนำ ลักษณะอาชีพ เพื่อกระตุ้นสร้างความสนใจให้กับนักเรียน

1.2 ด้านการประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพ เพื่อทำให้นักเรียนได้ รู้จักตัวตนว่าสนใจ มีบุคลิกภาพ และความถนัดเป็นไปตามประเภทและกลุ่มสาขาวิชาชีพใด สามารถ ตัดสินใจเลือกเรียนตามโปรแกรมการเรียนที่เปิดหลักสูตรรายวิชาตามประเภท และกลุ่มสาขาวิชาชีพ รองรับความต้องการอัตราากำลังแรงงานของจังหวัดและอำเภอ

1.3 ด้านการสำรวจความต้องการอัตรากำลังแรงงานของท้องถิ่นระดับจังหวัด และอำเภอ

2. การจัดทำโปรแกรมการเรียนรองรับประเภทและสาขาวิชาชีพ หมายถึง การจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาในรายวิชาเพิ่มเติมต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับความถนัดทางทักษะและ สมรรถนะทางอาชีพ และความถนัดทางสาขาวิชาชีพ ซึ่งจะต้องจัดให้สอดคล้องกันและรองรับพื้นฐาน การศึกษาต่อในประเภทและสาขาตามหลักสูตรของอาชีวศึกษาหรือกลุ่มสาขาวิชาตามหลักสูตรของ อุดมศึกษา แนวทางการจัดทำโปรแกรม

2.1 หลักสูตรระยะสั้นในลักษณะกลุ่มสมรรถนะย่อยแบบหลากหลายสาขา วิชาชีพ และลักษณะหน่วยสมรรถนะที่เฉพาะสาขาของประเภทวิชาชีพ

2.2 ด้านการจัดผลการเรียนรู้และสาระสำคัญรายวิชาตามประเภทและกลุ่มสาขา วิชาชีพของรายวิชาชีพ มีการกำหนดผลการเรียนรู้ชัดเจนว่าผู้เรียนสามารถทำอะไรได้เมื่อจบหลักสูตร โดยใช้มาตรฐานสมรรถนะเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตร กำหนดเนื้อหา วางแผนการจัดการเรียน การสอนและประเมินผล

2.3 ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบฝึกและ ถอดประสบการณ์พื้นฐานวิจัย เป็นการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นไปที่ การเปลี่ยนบทบาทของตัวครูจากบทบาทที่เป็นผู้สอน (Teacher) มาเป็นบทบาทผู้จัดกิจกรรมให้ นักเรียนได้เรียนรู้ (Facilitator) และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ที่เน้นสมรรถนะทางสาขา วิชาชีพ

2.4 ด้านจัดการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการในกิจกรรมชุมนุม เป็นการจัดการ เรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะและสมรรถนะตามประเภทวิชาชีพและสาขาวิชาชีพ นักเรียนสามารถเข้าอยู่ ในสถานประกอบการอย่างมีฝีมือแรงงาน ส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ จัด กิจกรรมชุมนุมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในหลักสูตรสถานศึกษาโดยเน้นในด้านกระบวนการเรียนรู้ การเป็นผู้ประกอบการ และส่งเสริมให้นักเรียนประกอบการค้าอย่างใดอย่างหนึ่งตามความถนัดและ ความสนใจของผู้เรียน

3. การวัดผลที่มีคุณภาพสูงและประเมินผลอย่างสมดุลเชิงคุณภาพ หมายถึง การวัดผลตรงตามระดับพฤติกรรมและตรงตามหลักความรู้ที่ถูกกำหนดไว้แต่ละตัวชี้วัดรายวิชา หรือตรงตามฐานสมรรถนะและความรู้ที่ต้องการให้ปฏิบัติได้ และตรงกับการทำกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลรายวิชาพื้นฐานจะจัดกลุ่มระดับพฤติกรรมเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (knowledge) หรือ Cognitive domain ด้านทักษะการปฏิบัติ (skill) หรือ Psychomotor domain และด้านเจตคติ (attitude) หรือ Affective domain

4. การทำให้เกิดความยั่งยืน หมายถึง การดำเนินเพื่อให้การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำที่จัดขึ้น สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4.1 สถานศึกษากำหนดนโยบายและจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี มีการนิเทศกำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน สรุปรายงานผลการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

4.2 สถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

4.3 วางแผนการดำเนินงานการบริหารการจัดงบประมาณของสถานศึกษา และมีการนิเทศ กำกับติดตามผลการดำเนินงาน

4.4 ถอดบทเรียนหรือองค์ความรู้ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำคลังความรู้

4.5 ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน สร้างภาคีเครือข่ายพัฒนาการเรียน

**กระทรวงศึกษาธิการ (2559)** เสนอแนวทางการดำเนินงานด้านทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านวิชาการ มีการพัฒนาหลักสูตร ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่ หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการการสอนทักษะอาชีพร่วมกับรายวิชาอื่น ๆ หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมีความหลากหลายเหมาะสมกับนักเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่ หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น และสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมพัฒนาหลักสูตร บูรณาการการสอนทักษะอาชีพร่วมกับรายวิชาอื่น ๆ หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพมีความหลากหลายเหมาะสมกับนักเรียน

2. ด้านงบประมาณ มีการจัดสรรทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ การวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียน มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนการสอนอาชีพ ด้านการระดมทรัพยากร โรงเรียนวางแผนร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียน นำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ โรงเรียนใช้สถานประกอบการให้เป็นแหล่งเรียนรู้กับของนักเรียน

3. ด้านบริหารบุคคล มีการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะอาชีพนักเรียน ครูได้รับการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพต่าง ๆ ที่หลากหลาย มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะอาชีพ

นักเรียน ครูได้รับการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพต่าง ๆ ที่หลากหลาย โรงเรียนมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ โรงเรียนมอบหมายงานสอนทักษะอาชีพ ความถนัดและเหมาะสมตรงตามความต้องการของครูผู้สอน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ร่วมกับหน่วยงานอื่นนอกเหนือจากต้นสังกัด

4. ด้านบริหารทั่วไป การมีส่วนร่วมมีการส่งเสริมให้สถาบันอาชีวศึกษาสถานประกอบการ ภูมิปัญญาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นการช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลาย มีการส่งเสริมให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงาน มีการประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่เพื่อให้นักเรียนได้เข้าไปฝึกงานในสถานที่จริงโดยให้นักเรียนได้เรียนรู้การประกอบอาชีพรวมทั้งการให้นักเรียนได้ช่วยเหลือผู้ปกครองในการประกอบอาชีพ ด้านการประสานงานมีการประสานงานกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่หรือในจังหวัดเพื่อสร้างความร่วมมือในทางวิชาการเพื่อสนับสนุนการจัด

**สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2561)** เสนอกรอบแนวคิดในการเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โดยมุ่งเน้นการให้องค์ความรู้ การฝึกทักษะ เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวนักเรียนเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และทักษะจำเป็นสำหรับอาชีพเข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของนักเรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์งานอาชีพที่นักเรียนสนใจโดยให้นักเรียนได้สำรวจ รู้จัก และค้นพบตัวเอง จนสามารถวางแผนตัดสินใจเลือกเส้นทางการศึกษาและการประกอบอาชีพในอนาคตได้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด

2. ประสานความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการร่วมกำหนดความรู้ ทักษะอาชีพและคุณลักษณะที่จำเป็น เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง สถานประกอบการ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมทักษะและสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพสำหรับนักเรียน

3. นำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดหลักสูตรสถานศึกษาในการเสริมทักษะและสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพ ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น รายวิชา พื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการปลูกฝังลักษณะนิสัยในการทำงานให้นักเรียนพัฒนาไปสู่การประกอบอาชีพ

4. กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล สถานศึกษา และผู้ประกอบการ มีการร่วมกันกำหนดแนวทางการวัด และประเมินผลในการสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพของนักเรียน จัดทำแนวทาง/เครื่องมือวัดผลด้านความรู้ ทักษะอาชีพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามสภาพจริง

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม (2564)** ได้เสนอแนวทางในการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ สรุปได้ดังนี้

1. มีการศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน โดยการสำรวจศักยภาพของทั้งผู้เรียน บริบทพื้นที่โรงเรียน ความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น ศึกษาวิเคราะห์ทิศทางโลกอาชีพใหม่ ในสังคมปัจจุบันและอนาคต การตรวจสอบความพร้อมของตนเองได้แก่ บุคลากร สถาบันที่เลี้ยง สถานประกอบการ ครูภูมิปัญญา สภาพพื้นที่ สื่อ อุปกรณ์

2. พัฒนาระบบการดำเนินการ มีแผนการดำเนินการหรือโครงการตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยมีการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการวางแผนในการ ดำเนินงานส่งเสริมทักษะอาชีพ มีการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งในวิชา หลักสูตรเพิ่มเติม หลักสูตรระยะสั้น และกิจกรรมอื่นๆ ของทางโรงเรียนตามความเหมาะสมของ โรงเรียน

3. จัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพในโรงเรียนอย่างหลากหลาย ในกลุ่มนักเรียนตามความ สนใจที่สามารถพัฒนาส่งเสริมไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต มีหลักสูตรที่ใช้เฉพาะเจาะจงด้าน อาชีพ เน้นการฝึกด้านอาชีพอย่างจริงจังและต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

4. พัฒนาบุคลากรครูผู้รับผิดชอบงานสอนอาชีพให้มีความชำนาญ มีความเข้าใจใน แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ทั้งการเข้ารับการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนา งานอาชีพในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หรือหน่วยงานอื่นๆ เช่น สถาบันอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นต้น

5. มีการนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงานอาชีพ และการประชาสัมพันธ์นำเสนอ ผลงานด้านอาชีพของนักเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

6. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงาน เพื่อจัดซื้อสื่อ อุปกรณ์ ตลอดจนงบประมาณสนับสนุนการศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการดำเนินงานของ โรงเรียน

จากแนวทาง แนวปฏิบัติ/การดำเนินการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ เป็นองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ดังตาราง



ตาราง 1 ในแนวทางการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน

องค์ประกอบ	สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ (2556)	สำนักบริหารงานมัธยมศึกษา ตอนปลาย สพฐ. (2558)	สพฐ. (2559)	กระทรวงศึกษาธิการ (2559)	สำนักวิชาการฯ (2561)	สมพ.มหาสารคาม (2564)	ความถี่
การสำรวจความต้องการ และความสอดคล้องของบริบท	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การพัฒนาหลักสูตรและจัด กิจกรรมการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การวัดผลและประเมินผล	✓	✓	✓		✓	✓	5
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการส่งเสริมและสนับสนุน	✓	✓	✓	✓	✓		5
การพัฒนาบุคลากร				✓		✓	2
การจัดสรรงบประมาณ				✓			1

จากตาราง 1 การวิเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน จากแนวคิดของนักศึกษานโยบายทางการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญเรียงลำดับตามความถี่ได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท 2) การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน และ 6) การจัดสรรงบประมาณ

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสอดคล้องแต่ละองค์ประกอบ แล้วสรุปเป็นองค์ประกอบหลัก เพื่อนำไปกำหนดขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและ ประสพผลสำเร็จประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1. การสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท
2. การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้
3. การวัดผลและประเมินผล
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน
5. การพัฒนาบุคลากร
6. การจัดสรรงบประมาณ

จากแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนทั้ง 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ดังนี้

### 1. การสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท

มีนักการศึกษาและหน่วยงานการศึกษาได้ให้ความหมาย ความสำคัญ และวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับของการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท โดยสรุปได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) กล่าวถึง ส่วนสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพจะต้องมีส่วนประกอบของกิจกรรมตระหนักรู้ในตนเอง กิจกรรมตระหนักรู้การทำงานจริง เรียนรู้การตัดสินใจ และเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพต้องให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านกระบวนการคิดตัดสินใจในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคม สถานศึกษาและครูต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้มี

1. การสร้างแรงจูงใจ ความตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการประกอบอาชีพ (Career Motivation)
2. การสร้างความเข้าใจในอาชีพ (Career Orientation)
3. การสำรวจโลกแห่งอาชีพในยุคปัจจุบันและศักยภาพและความสนใจของตนเอง (Career Exploration)
4. การเตรียมสู่เส้นทางการประกอบอาชีพ (Career Preparation) ซึ่งจัดเป็นรูปแบบการศึกษาอาชีพระดับก่อนอุดมศึกษา ตามหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2556) กล่าวถึง การสำรวจความต้องการของนักเรียนและความสอดคล้องของบริบทในการส่งเสริมทักษะอาชีพว่า เป็นการสำรวจความต้องการของนักเรียน โดยการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียน ที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน ด้วยกรอบการวิเคราะห์ที่มีความสอดคล้องกับศักยภาพ 5 ด้าน ได้แก่ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านภูมิอากาศ ด้านภูมิประเทศ ด้านศิลปะวัฒนธรรม สถานที่และประเพณี และด้านทรัพยากรมนุษย์ เหตุผลสำคัญในการสำรวจความต้องการของถิ่นฐานในระดับท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่นในระดับอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน เพราะจะทำให้ทราบต้องการของนักเรียนและความสอดคล้องของบริบทสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นในระดับอำเภอที่ตั้งโรงเรียน ทั้งทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านภูมิอากาศ ด้านภูมิประเทศ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม สถานที่และประเพณี และด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำหลักสูตรส่งเสริมทักษะอาชีพ

สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการสำรวจความต้องการของผู้เรียน ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนในระดับอำเภอร่วมกันจัดเสวนาผู้มีส่วนร่วมประโยชน์ทุกภาคส่วนกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้ตรงความต้องการอัตรากำลังแรงงานในแต่ละประเภทสาขาอาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในท้องถิ่นระดับอำเภอ

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หอการค้าจังหวัด ภาคประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน กลุ่มอาชีพอิสระ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และตำบล สํารวจสถานประกอบการ เพื่อกําหนดจํานวนบุคลากรในสาขาอาชีพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานแนะแนวสํารวจสถาบันการศึกษาต่อที่เปิดสาขาวิชาชีพตรงความต้องการของภาคประกอบการ จัดทำคลังทะเบียนอาชีพ ให้ข้อมูลลักษณะการทำงานของสาขาอาชีพข้อมูลสาขาความรู้และสถาบันที่รองรับการศึกษาต่อ

4. บันทึกความร่วมมือกับสถานประกอบการ กลุ่มอาชีพอิสระ ให้เข้ามาเปิดโปรแกรมการเรียนและเป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์สร้างสมรรถนะตามสาขาอาชีพ ตลอดจนจัดแผนการรับผู้จบการศึกษาเข้าทำงาน โดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่อทั้งอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา กำหนดชื่อวิชา และสาระสําคัญรายวิชาในวิชาเพิ่มเติม และวิชาในกลุ่มสาระการงานและอาชีพที่เป็นพื้นฐานการเข้าศึกษาต่อแบบโควตา

5. ทำบันทึกความร่วมมือกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกําหนดสมรรถนะตามสาขาอาชีพที่สําคัญ และเป็นผู้ประเมินออกไปรับรองผ่านการประเมินสมรรถนะแต่ละสาขาอาชีพ

6. ตั้งคณะทำงานสํารวจแหล่งจัดประสบการณ์ในท้องถิ่นระดับอำเภอ จัดทำคลังทะเบียนที่ตั้งชื่อและรายละเอียดข้อมูลที่สำคัญของแหล่งเรียนรู้

จากการศึกษาหลักการและขั้นตอนการสํารวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบทของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2554) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2556) สํานักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย (2558) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการสํารวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท ดังนี้

- 1) การศึกษานโยบายแผนพัฒนายุทธศาสตร์ของประเทศ จังหวัด และชุมชน
- 2) การสํารวจความต้องการของสถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน
- 3) การสํารวจแหล่งเรียนรู้ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม วิถีชุมชน
- 4) การสํารวจหาผู้ประกอบการ กลุ่มอาชีพอิสระ ปราชญ์ท้องถิ่น ที่มีความรู้ทางทักษะอาชีพ

- 5) การสํารวจความพร้อมของครูผู้สอนที่มีความรู้ทางทักษะอาชีพ
- 6) การวิเคราะห์ความต้องการและความสนใจในการประกอบอาชีพของนักเรียนที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน

สรุป การสํารวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท หมายถึง การศึกษานโยบายแผนพัฒนายุทธศาสตร์ของประเทศ จังหวัด และชุมชน การสํารวจความต้องการของสถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน การสํารวจแหล่งเรียนรู้ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม วิถีชุมชน การสํารวจหาผู้ประกอบการ กลุ่มอาชีพอิสระ ปราชญ์ท้องถิ่น ที่มีความรู้ทางทักษะอาชีพ การสํารวจความพร้อมของครูผู้สอนที่มีความรู้ทางทักษะอาชีพ การวิเคราะห์ความต้องการและความสนใจในการประกอบอาชีพของนักเรียนที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน

## 2. การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้

หลักสูตรถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคมได้ หลักสูตรจึงจำเป็นต้องปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีความเหมาะสมสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมอยู่

มีนักรักษาและหน่วยงานการศึกษาได้ให้ความหมาย ความสำคัญ และวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาว่า ครูผู้สอนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษา เพราะครูจะต้องออกแบบและจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ในการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนจึงควรปฏิบัติดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นความรู้ ทักษะ กระบวนการที่สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

2. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ตามความแตกต่างของผู้เรียน และพัฒนาการ ทางสมองเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

3. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของหลักสูตร

4. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

5. จัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชา และพัฒนาการ ของผู้เรียน

7. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้เพื่อสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนปรับปรุง การจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ

8. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2554) ได้สรุปแนวคิดและขั้นตอนการปฏิบัติการสอน โดยการจัดกิจกรรมอิงการใช้หลักสูตรมี 4 ประการ คือ

1. ออกแบบการสอนโดยการวิเคราะห์และแปลงหลักสูตรไปสู่กิจกรรมการสอน คือ วิเคราะห์หลักสูตรสู่กิจกรรมการสอน

2. จัดทำวัสดุ หรือสื่อการสอน ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการสอน

3. ดำเนินการสอนตามกิจกรรมการสอนที่ได้ออกแบบไว้

4. ประเมินผล โดยมีการประเมินทั้งผลการเรียนของผู้เรียนและกิจกรรมตามหลักสูตร แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาการสอนในครั้งต่อไป

ทิสนา แคมมณี (2556) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้เรียนทุกคนโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์หลักสูตรปัจจุบันและชั้นเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีการในการเรียนการสอนในปัจจุบัน การประเมินการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ และความเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียนในชั้นเรียน โดยให้ความสำคัญในการทำความเข้าใจในภาพรวมเป็นชั้นเรียน

ขั้นที่ 2 การออกแบบการสอนเพื่อการเรียนรู้ โดยทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสภาพปัจจุบันในการใช้วิธีสอน การประเมินและสื่อการเรียนรู้ และปัญหาอุปสรรคในชั้นเรียน แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับ 3 องค์ประกอบของการออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้ ดังนี้

1. ระบุวิธีสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้
2. เขียนบทเรียน หรือหน่วยการเรียนรู้ด้วยแผนการออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้
3. รวบรวมและจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ที่สนับสนุนบทเรียนการออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้ เพื่อเตรียมการใช้สอนบทเรียน

4. การสอนด้วยบทเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้ การนำบทเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้การออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้ไปใช้สอนในชั้นเรียน

5. ประเมินผลทั้งผู้เรียนและบทเรียน ถ้ามีความจำเป็นต้องปรับปรุงบทเรียน ก็ดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อลดปัญหาอุปสรรคอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ไม่มีบทเรียนใดเหมาะสำหรับผู้เรียนทุกคน ซึ่งในการออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้ไม่สามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนทุกคน

ฐาปณีย์ ธรรมเมธา (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้นั้นจะเริ่มที่การออกแบบการเรียนรู้ซึ่งเป็นพฤติกรรมทางธรรมชาติของมนุษย์ในการที่จะช่วยเหลือกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิต ซึ่งความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ มีดังนี้

1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้

4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา

ศศิธร เวียงวลัย (2556) ได้เสนอแนวคิดการประยุกต์ใช้ ADDIE ในกระบวนการออกแบบการเรียนการสอน ซึ่งสามารถสรุปเป็นขั้นตอนทั่วไป ดังนี้

### 1. การวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อการออกแบบการสอน ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการ (ความจำเป็น) การวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์ภารกิจ ผลลัพธ์ ของขั้นตอนนี้มักประกอบด้วย เป้าหมาย และ รายการภารกิจที่จะสอน ประกอบด้วย รายละเอียดแต่ละส่วน ดังนี้

1.2 การออกแบบบทเรียน (Courseware) ซึ่งจะประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหา แบบทดสอบก่อนบทเรียน

2. การพัฒนา (Development) ขั้นตอนการสร้างแผนการสอนและสื่อของบทเรียน ในขั้นตอนนี้จะต้องพัฒนาการสอน และสื่อทั้งหมดที่ใช้ในการสอน และเอกสารสนับสนุนต่าง ๆ

3. การนำไปใช้ (Implementation) เป็นขั้นตอนการดำเนินการให้เป็นผล ซึ่งหลังจากการสร้างบทเรียนแล้ว ในขั้นตอนนี้จะเป็นการตรวจสอบและทดสอบความสมบูรณ์ขั้นต้นของบทเรียน โดยการสอนจริง ไม่ว่าจะป็นรูปแบบชั้นเรียน หรือห้องทดลอง หรือรูปแบบอื่นๆ

4. การประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนการประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสอน ซึ่งเป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นตลอดกระบวนการ การประเมินผลอาจจะเป็นการประเมินผลเพื่อพัฒนาที่เกิดขึ้นภายในและระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ (Formative Evaluation) หรือการประเมินผลรวมที่เกิดขึ้นภายหลังการสอน (Summative Evaluation)

จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญ และวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) วิจัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนา (2554) ทิศนา แคมมณี (2556) ศศิธร เวียงวลัย (2556) และฐาปณีย์ ธรรมเมธา (2557) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

1) การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาที่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงใหม่ 2560) ที่เน้นทักษะอาชีพ

2) มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำร่วมกับสถาบันอาชีวศึกษา และเครือข่ายร่วมพัฒนาตามความเหมาะสมของพื้นที่ เช่น การเรียนแบบสะสมหน่วยกิต การเรียนแบบ ระยะสั้น ทวิภาคี ทวิศึกษา เป็นต้น

3) มีโครงสร้างหลักสูตรและกำหนดการสอนรายวิชาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ

4) มีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ

5) การบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

6) การจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพในโรงเรียนอย่างหลากหลาย ตามความสนใจที่สามารถพัฒนาส่งเสริมไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต

7) มีแนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และมีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ

8) ส่งเสริมสนับสนุนจัดสิ่งเร้าและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับทักษะอาชีพให้ผู้เรียนเกิดการ พัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ ความสามารถความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล

สรุป การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาหลักสูตร สถานศึกษาที่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงใหม่ 2560) ที่เน้นทักษะอาชีพ มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำร่วมกับสถาบัน อาชีวศึกษาและเครือข่ายร่วมพัฒนาตามความเหมาะสมของพื้นที่ เช่น การเรียนแบบสะสมหน่วยกิต การเรียนแบบ ระยะสั้น ทวิภาคี ทวิศึกษา เป็นต้น มีโครงสร้างหลักสูตรและกำหนดการสอนรายวิชา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ มีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำที่ สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ การบูรณา การกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพในโรงเรียนอย่างหลากหลาย ตามความสนใจที่สามารถพัฒนาส่งเสริม ไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต มีแนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และมี เจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนจัดสิ่งเร้าและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับทักษะอาชีพให้ ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ ความสามารถความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล

### 3. การวัดผลและประเมินผล

การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะอาชีพและการมีงานทำ เป็นองค์ ประกอบที่สำคัญในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะในกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีนักการศึกษา และหน่วยงานการศึกษาได้ให้ความหมายความสำคัญ และวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดผลและ ประเมินผล โดยสรุปได้ดังนี้

อึ้ง บั้วศรี (2542) ได้ให้ความหมายการวัดผลและประเมินผลว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการใดๆ ที่จะให้ได้มาซึ่งปริมาณจำนวนหนึ่งอันมีความหมายแทนขนาดสมรรถภาพนามธรรม ที่นักเรียนผู้นั้นมีอยู่ในตน ถ้าใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือกระตุ้น ก็คือเอาจำนวนผลงานที่นักเรียน แสดงปฏิกิริยาได้ต่อบอกมาเป็นเครื่องชี้บอกว่าเขามีสมรรถภาพในเรื่องนั้นๆปานใด การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ครูนำหลายๆ รายการที่ทราบจากการวัดไปใช้คือ ครูนำผลการวัดผลเหล่านั้น มารวมกันเพื่อนำไปวินิจฉัย ตีราคา คุณค่า หรือชี้ขาดลงเป็นผลสรุปได้ว่าเด็กคนนั้นมีคุณภาพสูงหรือ ต่ำสมควรสอบได้หรือสอบตก

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผลประเมินผล เป็นกระบวนการ พิจารณาตัดสินที่เป็นระบบที่ครอบคลุม ถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือประเมินดูว่ากิจกรรมที่ทำ ทั้งหลายเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใดในการประเมินผลอาจทำได้หลายลักษณะ ส่วนการ ประเมินไขข้อมูลของการวัดผลมาพิจารณาตัดสิน การวัดผลที่ดีจึงเป็นฐานของการประเมินผลที่ดี และ การประเมินผลที่ดี เป็นเรื่องของการไขเหตุผลเป็นฐานในการพิจารณาด้วยว่า อะไรเหมาะสม อะไรดี อะไรควร เป็นต้น

พิชิต ฤทธิจรูญ (2552) กล่าวว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขหรือ สัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณหรือ คุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด ส่วนการประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่า หรือคุณภาพของผล ที่ได้จากการวัดโดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่นๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

พรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ดังนี้ การประเมินการเรียนรู้ (Assessment) คือ การรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากกระบวนการทำงาน การปฏิบัติงาน และผลผลิตที่ได้จากกระบวนการเรียนรู้เพื่อการตีค่า ส่วนการประเมิน (Evaluation) คือ การตัดสินคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่ได้จากการวัดสิ่งที่ต้องการประเมิน

สมนึก ภัททิยธนี (2546) กระบวนการประเมินผลมีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการวัด ว่าจุดประสงค์ของวิชานี้เป็นอย่างไร กิจกรรมการเรียนการสอนต้องทำอะไรบ้าง เกณฑ์การตัดสินผลการเรียนมีวิธีอย่างไร
2. สร้างเครื่องมือวัดผล และใช้ให้เหมาะกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่จะวัด เครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนของผู้เรียนมีหลายประเภท เช่น แบบทดสอบ แบบวัด เจตคติแบบสังเกต
3. ทดสอบและเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 3 ระยะคือ ระยะก่อนเรียน ระหว่างการเรียนการสอน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน
4. จัดกระทำข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวัด เพราะอ้างอิงไปยังผู้ถูกวัดผล
5. ประเมินเพื่อตัดสินผล การประเมินผลมีหลากหลายวิธีการและมีวัตถุประสงค์หลากหลายเช่นกัน เพื่อประเมินว่า ผลที่เกิดขึ้นนั้นบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ หรืออยู่ในระดับใด

ธีรพจน์ ภูริโสภณ (2549) การวัดผลและประเมินผลต้องคำนึงถึง

1. กำหนดสิ่งที่ประเมินให้ชัดเจนและวัดได้ เป็นการกำหนดว่าจะตัดสินใจให้คุณค่าในเรื่องอะไร
2. วางแผนการประเมินให้รัดกุม ผู้ประเมินมีการวางแผนเก็บข้อมูลที่เที่ยงตรงและเชื่อมั่นได้
3. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินต้องสัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการวัดและจุดมุ่งหมายของการประเมิน
4. เลือกใช้เครื่องมือในการประเมินที่มีคุณภาพให้ เหมาะสมกับสิ่งที่ประเมิน

ทรงศรี ตุ่นทอง (2552) กล่าวถึงขั้นตอนในการวัดและประเมินผลทางการศึกษาดังนี้

1. กำหนดสิ่งที่วัดในการวัดและประเมินผลทางการศึกษาต้องใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัดว่าคืออะไร โดยให้นิยามเชิงทฤษฎี
2. กำหนดความหมายหรือนิยามปฏิบัติการ (Operational Definition) ของคุณลักษณะสิ่งที่ต้องการวัด กล่าวคือ นำคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัดมากำหนดในรูปเชิงพฤติกรรมเพื่อให้สามารถวัดได้ สังเกตได้
3. กำหนดเครื่องมือที่ใช้วัด และวิธีการแปลความหมาย เมื่อกำหนดคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัดในรูปพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ แล้วเขียนข้อคำถามตามพฤติกรรมบ่งชี้แล้วกำหนดวิธีแปลความหมายผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือดังกล่าว
4. การดำเนินการวัดและการนำผลการวัดมาแปลความหมายตามเงื่อนไขที่กำหนด
5. การนำผลการวัดไปใช้ ซึ่งผลจากการวัดอาจนำไปเทียบเกณฑ์มาตรฐานหรือบรรทัดฐานของกลุ่ม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา มีดังนี้

1. กำหนดสิ่งที่วัดให้ชัดเจน หลักการข้อนี้เน้นเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญเพราะผู้วัดจะต้องรู้เป็นเบื้องต้นว่า จะวัดกับใคร วัดอะไร และวัดแค่ไหน ซึ่งหมายความว่า ผู้วัดจะต้องรู้ธรรมชาติของกลุ่มผู้ที่จะได้รับการวัด ต้องมีจุดประสงค์ของการวัด และต้องกำหนดให้แน่นอนว่าจะวัดในขอบข่ายใดเป็นจำนวนเท่าไร

2. เลือกวิธีการหรือเครื่องมือวัดที่เหมาะสม เครื่องมือวัดเป็นเครื่องมือที่สร้างอย่างมีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพที่สำคัญที่ควรคำนึงถึงก่อนอื่นมีสองประการคือ ประการแรกต้องวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่เลือกไว้ทุกข้อ ประการที่สองเครื่องมือต้องให้ผลการวัดที่แน่นอน ซึ่งทำให้เชื่อถือได้ว่าผลการวัดนั้นเป็นตัวแทนคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง สามารถสรุปอ้างอิงได้ถูกต้อง

3. ใช้วิธีการวัดหลายๆ วิธี และวัดหลายๆ ด้าน เนื่องจากคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้เรียนส่วนใหญ่วัดได้ยาก และไม่มีวิธีการใดเพียงวิธีเดียวที่จะใช้วัดได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น หลักการข้อนี้จึงเป็นแนวปฏิบัติที่ช่วยให้การวัดเป็นไปอย่างเที่ยงตรง เช่น การสรุปตัดสินผลการเรียนที่เที่ยงตรงยุติธรรมควรได้ข้อมูลมาจากการวัดภาคความรู้ภาคปฏิบัติ และการสังเกตบันทึกพฤติกรรมที่พัฒนาระหว่างเรียนมาประกอบกันเป็นต้น

จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญ และวิธีการดำเนินงานของ อ่าง บัวศรี (2542) สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2551) พิเชิต ฤทธิจรูญ (2552) พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2554) สมนึก ภัททิยธนี (2546) อธิรพจน์ ภูริโสภณ (2549) ทรงศรี ตุ่นทอง (2552) และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) มีการกำหนดวิธีการการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่

2) ปฏิบัติการนิเทศร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่

3) มีแผนการนิเทศ ติดตามการส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ

4) มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพและการมีงานทำ

5) มีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการเครื่องมือและปฏิทินการนิเทศให้เหมาะสมกับเนื้อหา บริบทและพื้นที่

6) มีคำสั่ง/ประกาศในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการนิเทศ ติดตามร่วมกับเครือข่าย

7) มีเครื่องมือในการนิเทศติดตามการจกกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำ

8) มีการนิเทศสถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนา

สรุป การวัดและประเมินผล หมายถึง การกำหนดวิธีการการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่ ปฏิบัติการนิเทศร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่ มีแผนการนิเทศ ติดตามการส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพและการมีงานทำ มีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการเครื่องมือและปฏิทินการนิเทศให้เหมาะสมกับเนื้อหา บริบทและพื้นที่ มีคำสั่ง/ประกาศในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการนิเทศ ติดตามร่วมกับ เครือข่าย มีเครื่องมือในการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำ มีการนิเทศสถานศึกษา ร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนา

#### 4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน

มีนักรการศึกษาและหน่วยงานการศึกษาได้ให้ความหมายความสำคัญ และวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน โดยสรุปได้ดังนี้

ประเวศ วะสี (2542) กล่าวถึง เครือข่ายทางสังคมที่มีการขยายตัวออกไปว่าเครือข่ายทางสังคมจะคล้ายเครือข่ายในสมอง โดยโครงสร้างของสมองนั้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่สูงเพื่อการมีชีวิตรอด และโครงสร้างทางสังคมจะมีวิวัฒนาการไปเหมือนโครงสร้างทางสมองมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของสังคม จากสังคมใช้อำนาจไปเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และการที่จะเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมจากแนวตั้งไปเป็นเครือข่ายสังคมที่มีการโยงใยความสัมพันธ์ในทุกทิศทางเป็นเครือข่ายทางสังคมแห่งกัลยาณมิตร หรือเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Social Networks) โดยที่เครือข่ายสังคมจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องหรือมีการขยายแนวคิด กระบวนการ ออกไปจึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในดุลยภาพได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) กล่าวว่า “เครือข่าย” หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงานหรือสถาบันใดๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลง อย่างไม่อย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ ยังมีความเห็นอีกว่า การเชื่อมโยงเข้าหากันเป็นเครือข่าย ไม่ใช่การรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความสนใจเพียงต้องการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือร่วมสังสรรค์กันเท่านั้น แต่มันหมายถึงความต้องการที่จะพัฒนาไปสู่การลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน

เสรี พงศ์พิศ (2548) เครือข่ายในปัจจุบันมีความหมายประการหนึ่งคือ ขบวนการทำงาน สังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกัน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมบางอย่างโดยที่สมาชิกเครือข่ายยังคงมีความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน และอีกประการหนึ่งหมายถึงวัฒนธรรมองค์กรเป็น กระบวนทัศน์ใหม่ที่ทำให้มีการจัดความสัมพันธ์ภายในองค์กรหนึ่ง ระหว่างคนในองค์กร และระหว่างองค์กรนั้นกับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการเปลี่ยนจากการจัดลำดับชั้น (Hierarchical) มาเป็นการสร้างเครือข่าย (Networking)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง กลุ่มคน องค์กร สถาบัน หรือหน่วยงาน ที่ประสานสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้

วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการทำกิจกรรมร่วมกัน แลกเปลี่ยนข่าวสารกัน ในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) การทำงานแบบเครือข่ายเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและรูปแบบการบริหารกิจการสาธารณะ โดยต้องการให้ผู้บริหารของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ มองนอกกรอบวิธีคิดของการบริหารแบบดั้งเดิม ที่มุ่งเน้นให้กลไกราชการลงมือดำเนินกิจกรรมด้วยตนเอง การทำงานแบบเครือข่ายให้ความสำคัญกับการแสวงหา “แนวร่วม” ที่มีความรู้ความสามารถ ในด้านที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมเช่นเดียวกับงานด้านการศึกษา นั้น ได้ปรากฏแนวการทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 80 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542” และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 8(2) มาตรา 9 (6) มาตรา 58 กล่าวคือ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น รวมถึงการระดมทรัพยากรในกาพัฒนาระบบการศึกษาของท้องถิ่น การบริหารสถานศึกษาในรูปแบบการสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วม (Network Building and Participatory) เป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สร้างคุณค่าของสังคม โดยพยายามตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องเข้าใจมุมมองของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการดำเนินกิจกรรมหรือบริการของสถานศึกษาเพื่อจะกำหนดรูปแบบการดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนรู้หรือการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และก่อให้เกิดคุณค่าทางสังคมสูงสุดจากความรู้สึกรักของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . (2561) การสร้างเครือข่าย เป็นการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนเพื่อเข้ามาส่งเสริมสนับสนุน ให้ความร่วมมือ ในการจัดศึกษาเพื่อการต่อยอดในระดับที่สูงขึ้นการศึกษาเฉพาะทาง หรือการประกอบอาชีพสถานศึกษาจึงต้องประสานและร่วมมือกับผู้ปกครอง สถานประกอบการ/แหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในการจัดการเรียนการสอนเสริมทักษะและการสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพ ระยะเวลารวมทั้งการจัดเสริมทักษะอาชีพ การใช้สื่อ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ และสถานที่ฝึกประสบการณ์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่าย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย เช่น มีความเข้าใจในปัญหา และมีจิตสำนึกในการแก้ปัญหาร่วมกัน มีประสบการณ์ในปัญหาร่วมกัน มีความต้องการช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาคความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น การรับรู้มุมมองร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่จะทำให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง เพราะหากสมาชิกไม่มีความเข้าใจในการเข้า

ร่วมเป็นเครือข่าย จะมีผลทำให้การประสานงานและการขอความร่วมมือในการดำเนินการเป็นไปอย่างยากลำบาก

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) เป็นการมองเห็นภาพของจุดหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกันและการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกัน จะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลัง เกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้ ในทางตรงข้ามเมื่อใดที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายส่วนตัวขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกก็จะเริ่มแตกต่างจากสิ่งที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น แม้วิสัยทัศน์ร่วมจะเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสร้างให้เกิดขึ้น แต่ก็จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ และสมาชิกของเครือข่ายก็ควรมีวิสัยทัศน์ย่อยส่วนตัวที่สอดคล้องไปด้วยกันกับวิสัยทัศน์ของเครือข่าย แม้อาจไม่ได้ซ้อนทับอย่างแนบสนิทกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายแต่อย่างน้อยก็ควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

3. การมีผลประโยชน์และมีความสนใจร่วมกัน (Mutual Interest/Benefit) เครือข่ายเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนต่างก็มีความต้องการของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านั้นจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ดังนั้น การรวมเป็นเครือข่ายจึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับโอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายนับเป็นกระบวนการที่สำคัญมาก ในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในเครือข่ายย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน ดังนั้น สถานะของสมาชิกในเครือข่าย จึงควรเป็นไปในลักษณะของความเท่าเทียมกัน (Equal Status) ในฐานะของหุ้นส่วน (Partner) ของเครือข่าย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ (Horizontal Relationship) ที่เท่าเทียมกัน แทนความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (Vertical Relationship)

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) โดยใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ปัญหาจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง

6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) ระหว่างสมาชิกของเครือข่ายเพื่อเป็นการเสริมสร้างซึ่งกันและกันและยังส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกันที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายด้วย สำหรับหลักการสร้างเครือข่ายนี้นี้สัมพันธ์กับหลักการจัดการโครงสร้าง แต่การจัดการเชิงโครงสร้างนั้นเป็นเรื่องของการบริหารจัดการแบบภายนอกองค์กรหรือสังคม เป็นการสร้างเครือข่ายกับองค์กรอื่นหรือสังคมอื่น เป็นแนวทางเดียวกับการสร้างมิตร ซึ่งมีส่วนทำให้การทำงานมีพลังมีความเข้มแข็งดำรงอยู่ต่อไปได้ แม้จะอยู่ท่ามกลางกระแสการต่อต้านทำลาย ในขณะที่เดียวกันก็เกิดความร่วมมือซึ่งนำไปสู่การพัฒนาที่เร็วขึ้น

ธนา ประมุขกุล (2545) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของเครือข่าย มีด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้

1. สมาชิกจะรวมตัวกันเป็นเครือข่าย ถ้าสมาชิกมีจำนวนมากจำเป็นต้องมี คณะกรรมการทำหน้าที่จัดการประสานงานให้เครือข่ายดำเนินไปโดยราบรื่น

2. ผู้ประสานงาน เป็นบุคคลที่จะนำพาเหล่าสมาชิกไปพบกับสิ่งที่เครือข่ายต้องการ เพราะการเป็นเครือข่ายจะให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนเสมอกัน ดังนั้น ผู้นำที่แท้จริงของ เครือข่ายจึงเป็นสมาชิกทุกคนและบุคคลที่จะนำพาเหล่าสมาชิกไปพบกับสิ่งที่เครือข่ายต้องการ จึง ได้แก่ “ผู้ประสานงาน” เพื่อให้เครือข่ายเกิดการขับเคลื่อนไปด้วยพลังร่วมของสมาชิก

3. เป้าหมาย เป็นวัตถุประสงค์ที่เป็นจุดร่วมของการเป็นเครือข่าย ความชัดเจนของ เป้าหมาย มีความสำคัญต่อการเข้าร่วมและคงอยู่ของสมาชิกที่มากขึ้นหลากหลาย และเป้าหมายจะเป็น ตัวกำหนดกิจกรรมของเครือข่ายที่จะตามมา

4. กิจกรรมของเครือข่าย ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย ด้วยอาศัยการมีส่วนร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันดำเนินการและร่วมแบ่งปันทรัพยากรของ สมาชิก

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (2547) กล่าวว่า จุดร่วมที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของความ เป็นเครือข่าย ได้แก่

1. หน่วยชีวิต หรือ สมาชิก ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่าย และเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย

2. จุดมุ่งหมาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะความเป็นเครือข่าย หมายถึงการ ร่วมกันอย่างมีจุดหมาย เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้ บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

3. การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก สิ่งที่ยึดเหนี่ยวสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คือ การทำ หน้าที่ต่อกัน และกระทำอย่างมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม

4. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน ในองค์ประกอบของความเป็นเครือข่ายจะต้อง มี การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

5. ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเครือข่าย ได้แก่ ข้อมูลและการสื่อสารระหว่างกันทั้งการสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม และระหว่าง เครือข่ายกับเครือข่าย รวมทั้งระบบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6. เครือข่ายการทำงานที่สามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนจะต้องสามารถนำไปสู่การ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเพื่อการจัดการกับปัญหาสาธารณะได้อย่างเป็นรูปธรรม เครือข่ายการทำงานมิได้เกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อการปรึกษาหารือโดยที่มิได้มีการลงมือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ประการใด ในความเป็นจริงนั้นเครือข่ายการทำงานต้องสามารถแสดงให้เห็นได้ อย่างชัดเจนว่าการร่วมมือกันในระบบเครือข่ายก่อให้เกิดประโยชน์กลับคือสู่สังคมหรือก่อให้เกิดผลดี มากกว่าสิ่งที่ตัวแสดงต่าง ๆ ได้ลงทุนลงแรงไป มิเช่นนั้นความร่วมมือดังกล่าวย่อมไม่สามารถดำรงอยู่ ในระยะยาว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การดำเนินการสร้างเครือข่าย ควรพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกันดังนี้

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย บุคคลในเครือข่ายควรมีวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายอนาคตร่วมกัน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาได้
2. สมาชิกในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน และมีความเป็นเอกภาพ
3. ผู้ประสานงานและกรรมการ เป็นคณะบุคคลที่เลือกจากสมาชิกเครือข่ายมีการผลัดเปลี่ยนกันทำหน้าที่ในการประสานและบริหารเครือข่าย
4. กิจกรรม การจัดกิจกรรมของเครือข่ายต้องเป็นที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกในเครือข่าย

5. ทรัพยากร เพื่อการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ

ธนากร สังเขป (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนเข้มแข็งไว้ 7 ข้อ ดังนี้

1. มีอุดมการณ์และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ชุมชนที่มีอุดมการณ์และมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้ชุมชนมีทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน
2. มีการบริหารจัดการ ชุมชนที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีผู้นำเก่ง ก็ยังมีคุณภาพมาก สิ่งที่สัมพันธ์มากคือการบริหารจัดการ คือ ทุนในชุมชนและการยอมรับจากสังคมภายนอก
3. มีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง หมายถึง งาน หรือการกระทำของชุมชนตลอดจนกิจกรรมของกลุ่มทางสังคม
4. ทุน หมายถึง ต้นทุนทุกชนิดของการพัฒนา เช่น ภูมิปัญญา ความสามัคคี
5. เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง ชุมชนอื่น องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนเครือข่ายทางวิชาการ เครือข่ายนี้จะสัมพันธ์มากกับการยอมรับจากสังคมภายนอก
6. สิทธิและอำนาจต่อรองทางการเมือง หมายถึง กลุ่มอำนาจต่าง ๆ ทั้งอำนาจให้คุณให้โทษ และอำนาจเงิน ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ
7. เกิดการยอมรับจากสังคมภายนอก การยอมรับจากสังคมภายนอกเปรียบเสมือนกระพี้ที่ห่อหุ้มแกนหรือแก่นของต้นไม้ ยิ่งมากชุมชนก็ยิ่งเข้มแข็ง

จากการศึกษาหลักการและขั้นตอนของเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน ของ ประเวศ วะสี (2542) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) เสรี พงศ์พิศ (2548) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กระทรวงศึกษาธิการ (2546) สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) ธนา ประมุขกุล (2545) พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2547) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และธนากร สังเขป (2555) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน ดังนี้

- 1) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียนกับนักเรียน
- 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียน
- 3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง

- 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ประกอบการ
- 6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานต่างๆ
- 7) มีคำสั่ง/ประกาศ มอบหมายในการปฏิบัติ หน้าที่ร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนา เช่น สถาบัน อาชีวศึกษา ผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม เป็นต้น
- 8) การได้รับงบประมาณสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด

สรุป การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน หมายถึง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียนกับนักเรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ประกอบการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานต่างๆ มีคำสั่ง/ประกาศ มอบหมายในการปฏิบัติ หน้าที่ร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนา เช่น สถาบัน อาชีวศึกษา ผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม เป็นต้นการได้รับงบประมาณสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด

#### 5. การพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรครูผู้รับผิดชอบงานสอนอาชีพให้มีความชำนาญ มีความเข้าใจในแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ทั้งการเข้ารับการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานอาชีพในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หรือหน่วยงานอื่นๆ

มีนักการศึกษาและหน่วยงานการศึกษาได้ให้ความหมายความสำคัญ และวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร มีความหมายตรงกับคำว่า Development of Personnel

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 133) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่าประสิทธิผลของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิสัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 132) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2522 :80) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 208 – 209) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เบตส์ (ธีรฤทธิ ประทุมพรรัตน์. 2531 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Betts. 1977) ได้ให้ความคิดแก่นักบริหารว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การบริหารคนหรือแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะว่าความสำเร็จในการร่วมมือกันทำงานเกิดจากการเสริมพลังความรู้ความสามารถจากแรงงานทุกระดับ ตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานฝีมือปานกลาง แรงงานชำนาญงาน แรงงานเทคนิคและแรงงานวิชาชีพ ความบกพร่องในคุณภาพของแรงงานเพียงส่วนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิตและประสิทธิภาพของงานได้ ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้บริหารการศึกษาที่บกพร่องในคุณภาพ ( ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มโนทัศน์เกี่ยวกับงาน) กำหนดให้ครูอาจารย์ประจำรายวิชาภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติการสอนในรายวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ซึ่งครูผู้นั้นไม่เคยศึกษาอบรมมาก่อน อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนและอาจสร้างเจตคติที่ผิดพลาดบางประการแก่นักเรียนรุ่นนั้นได้ กรณีดังกล่าวอาจประเมินได้ว่าบุคลากรขององค์การที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา และครูอาจารย์

เมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 107-108) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิก ของคณะบุคคลในองค์การ ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

2. การพัฒนาเป็นกิจกรรม ที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงาน ไปจนกระทั่งการปลดเกษียณการพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป

3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวางและในหลาย ๆ โปรแกรม เพื่อสมาชิกทุกคนในระบบงาน

4. โปรแกรมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคคลจัดทำขึ้น เพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง

5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมพัฒนา ก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์ โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตน เพื่องานที่ได้รับมอบหมาย

6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียน อันจะเป็นการจูงใจบุคคลให้ทราบว่าการพัฒนาเป็นทางที่ก่อให้เกิดความพอใจที่ต้องการ

7. โปรแกรมการพัฒนาที่มุ่งที่จะให้ได้รับความต้องการในการพัฒนาของระบบทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาจะต้องเกี่ยวข้องกับการทบทวนบทบาทขององค์การ บทบาทของแต่ละหน่วยงาน และบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละ

หน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ จนไปถึงบทบาทในอุดมคติด้วย

8. ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคน เพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่สรรหาใหม่

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากร จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ควรตอบสนองความต้องการขององค์กร
2. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
3. ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร
4. ควรสนองความต้องการของชุมชนที่องค์กรนั้นตั้งอยู่

วิธีการพัฒนาบุคลากร มีวิธีการอยู่หลายวิธีซึ่งมีผู้ให้แนวคิดไว้หลายคน ขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือองค์กรจะเลือกใช้วิธีใดตามโอกาสและความเหมาะสมดังนี้

ภิญโญ สาร (2519 : 164-166) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญมี 7 วิธี คือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (On – the – job – Study) เป็นวิธีสะดวกและง่าย เช่น ครูบรรจุใหม่ยังไม่รู้จักงานดีพอ ก็ให้ศึกษาจากครูที่บรรจุมาก่อนหรือเป็นครูที่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ เป็นต้น

2. การปฐมนิเทศ (Vestibule Training or Orientation) เป็นวิธีก่อนที่จะบรรจุครูจะมีการแนะนำระเบียบการปฏิบัติต่างๆ สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ผู้บริหารการศึกษาหรือครูใหญ่จะเป็นผู้ทำการปฐมนิเทศ

3. วิธีทำงานในฐานะลูกมือ หรือเป็นผู้ช่วยไปพลางก่อน (Apprenticeship Training) เช่น การให้เป็นผู้ช่วยครูใหญ่ เป็นต้น

4. วิธีฝึกงานต่อจากทฤษฎี (Internship Training) วิธีนี้เป็นวิธีร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนวิชาชีพหรือสถาบันการศึกษาเฉพาะกับหน่วยงานวิชาชีพนั้น ๆ เช่น วิทยาลัยครูกับโรงเรียนประถมศึกษาในการฝึกสอนหลังจากที่จบจากวิทยาลัยครูแล้ว

5. วิธีฝึกระยะสั้น (Learner Training) เวลาโรงเรียนขาดครูกระทันหัน เช่น การฝึกอบรมครูประชาบาลระยะสั้น

6. วิธีให้ไปศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษา (Outside Courses) คือ การที่โรงเรียนอนุญาตให้ครูไปศึกษาวิชาที่โรงเรียนต้องการ เช่น ส่งครูไปเรียนวิชาครูเพิ่มเติม

7. วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) วิธีนี้เป็น การเพิ่มวุฒิของครูให้มีความรู้ดีขึ้นอาจจะส่งไปศึกษาต่อตามวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญ และวิธีการดำเนินงานของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 133) ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 132) สมาน รังสิโยภักษ์ (2522 :80) นพพงษ์

บุญจิตราคุลย์ (2525 : 208 – 209) เบตส์ (ธีรวิทย์ ประทุมพนรัตน์. 2531 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Betts. 1977) เมธี ปิรันธนานนท์ (2529 : 107-108) ภิญญู สาธร (2519 : 164-166) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) การจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมทักษะด้านอาชีพ
- 2) การสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ที่เหมาะสม คุ่มค่า
- 3) การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ด้านทักษะอาชีพอยู่เสมอ
- 4) การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและนำผลการประเมินมาพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น

สรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมทักษะด้านอาชีพ การสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ที่เหมาะสม คุ่มค่า การจัดให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ด้านทักษะอาชีพอยู่เสมอ การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและนำผลการประเมินมาพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น

#### 6. การจัดสรรงบประมาณ

มีนักรศึกษาและหน่วยงานการศึกษาได้ให้ความหมายความสำคัญ และวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ โดยสรุปได้ดังนี้

ด้านงบประมาณ มีการจัดสรรทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ การวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนสอนอาชีพ ด้านการระดมทรัพยากร โรงเรียนวางแผนร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียน นำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ โรงเรียนใช้สถานประกอบการให้เป็นแหล่งเรียนรู้กับของนักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

การจัดสรรงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ อย่างมีส่วนร่วม ประหยัด คุ่มค่า มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ การวางแผนงบประมาณ หลักเกณฑ์และกฎระเบียบในการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ การติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณ และการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ

#### ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณถือเป็นฝ่ายสนับสนุนที่ช่วยให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปด้วยความสะดวกรสบาย โดยในการบริหารงานจะใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting : PBB) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรม โปร่งใส เกิดความเป็นอิสระ คล่องตัว ตรวจสอบได้ และมี อิสระในการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างคล่องตัว (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

## มาตรฐานการบริหารงบประมาณ

### 1. การวางแผนงบประมาณ

1.1 บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการจำเป็นในการใช้จ่ายงบประมาณ มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณแผนงาน/โครงการของโรงเรียนอย่างเหมาะสม

1.2 โรงเรียนมีการจัดทำแผนและปฏิทินการใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า มีการคัดเลือกบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานการเงิน บัญชีและพัสดุของโรงเรียน

1.3 มีการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีศรัทธาใจและมีความเหมาะสมเพื่อแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานการเงิน การบัญชีและพัสดุของโรงเรียน

1.4 โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละแผนงาน/โครงการอย่าง เหมาะสม

### 2. หลักเกณฑ์และกฎระเบียบในการใช้จ่ายงบประมาณ

2.1 โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจนและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนได้

2.2 โรงเรียนมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบร่วมกัน

2.3 บุคลากรในโรงเรียนมีการใช้จ่ายงบประมาณตามหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม

### 3. การใช้จ่ายงบประมาณ

3.1 โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงแนวทางการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนทราบ

3.2 ผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ/กิจกรรมใช้จ่ายงบประมาณตรงตามวัตถุประสงค์ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้

3.3 ใช้จ่ายงบประมาณตามระยะเวลาที่กำหนด

3.4 มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

3.5 มีการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน เป็นไปตามระเบียบของทางราชการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

### 4. การติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณ

4.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน

4.2 มีการจัดทำปฏิทินการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน

4.3 คณะกรรมการดำเนินการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

### 5. การรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ

5.1 คณะกรรมการบันทึกผลการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง

5.2 คณะกรรมการดำเนินการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ มี การให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) ตามความเป็นจริง

5.3 โรงเรียนมีการนำข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข การ ใช้จ่ายงบประมาณให้เหมาะสม

จากการศึกษาหลักการและขั้นตอนของการจัดสรรงบประมาณ เพื่อนำมากำหนดเป็นตัว บังชี้ของการจัดสรรงบประมาณ ของ กระทรวงศึกษาธิการ, 2559 และสำนักนโยบายและแผนการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน ดังนี้

1) การวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะ อาชีพในโรงเรียน

2) การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการสนับสนุนด้านการสอนทักษะ อาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

3) การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนการสอนทักษะอาชีพ

4) การระดมทรัพยากรของโรงเรียนพร้อมทั้งวางแผนร่วมกับหน่วยงาน ภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียน

5) โรงเรียนขอใช้สถานประกอบการให้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียน

สรุป การจัดสรรงบประมาณ หมายถึง การวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อ การเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการสนับสนุนด้าน การสอนทักษะอาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียน การสอนทักษะอาชีพ การระดมทรัพยากรของโรงเรียนพร้อมทั้งวางแผนร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้ง ภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียน โรงเรียนขอใช้สถาน ประกอบการให้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียน

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางและการพัฒนาแนวทาง

#### 1. ความหมายของแนวทาง

Good, (1982) ได้ให้ความหมายว่า แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางใน การ สร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่าง เพื่อการลอกเลียนแบบ เป็นสิ่งที่เป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็น หลักการ หรือแนวคิด หรือเป็นซุกของปัจจัยหรือเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Stoner, A. F. & Wankel. C., (1986) ซึ่งได้ให้ความหมายว่า การจำลองความจริงของ ปรัชญาการณ เพื่อทำให้ความเข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรัชญาการณต่าง ๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรัชญาการณและมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความชัดเจนของ นิยามและความสัมพันธ์

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายของแนวทาง ไว้ว่าหมายถึง ทางปฏิบัติที่วาง ไว้เป็นแนว

สรุปได้ว่า แนวทางหมายถึง การปฏิบัติที่วางไว้เพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

## 2. ความหมายของการพัฒนา

วิทยากร เชียงกุล (2527) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาที่แท้จริงควร หมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความ เจริญทาง ศิลปวัฒนธรรมและจิตใจและความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทาง วัตถุเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการได้รับการพัฒนาทางการศึกษา สิ่งแวดล้อมที่ดี พักผ่อนหย่อนใจและการพัฒนาวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่าง ๆ ด้วย ความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้งเราเรียกกันว่า “การพัฒนาคุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การ เพิ่มปริมาณสินค้าหรือรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า

พะยอม วงศ์สารศรี (2542) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือการดำเนินงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2547) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สนธยา พลศรี (2547) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้า ในลักษณะของแผนและโครงการ แล้วบริหารหรือจัดการให้ เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้จะเห็นได้ว่าความหมายของการพัฒนาทางการวางแผนกำหนดให้การพัฒนาเป็นกิจกรรมของมนุษย์และเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้า สรุป การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยมีจุดมุ่งเพื่อปรับเปลี่ยนส่งเสริม ให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะ การปฏิบัติการ มีการ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทาง หมายถึง หลักการ กระบวนการ หรือวิธีการ ปฏิบัติที่ดีที่นำมาใช้ในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อปรับเปลี่ยนให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพทำให้องค์กร หรือหน่วยงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ รวมไปถึงเกิดผลดีต่อผู้รับบริการ ชุมชน ลักษณะของการพัฒนา จากความหมายของการพัฒนา ดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ลักษณะของการพัฒนามีหลาย ประการ ซึ่งลักษณะสำคัญของการพัฒนานั้น

สนธยา พลศรี (2547) อธิบายไว้ ดังนี้

1. เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อมของ สิ่งใดสิ่ง หนึ่งให้ดีขึ้นหรือให้มีความเหมาะสม อันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงในด้าน ในด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้น หรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องเป็นการเปลี่ยนแปลง ทั้งระบบ ซึ่งเป็น ลักษณะตามความหมายทางด้านพัฒนาบริหารศาสตร์

2. มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอน และอย่าง ต่อเนื่องกัน โดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับ ไม่สามารถข้ามขั้นตอนใดขั้นตอน หนึ่งได้

3. มีลักษณะเป็นพลวัต คือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง แต่ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบรวดเร็วหรือช้า ๆ ปริมาณมากหรือน้อยก็ได้

4. เป็นแผนโครงการ คือเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใครด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อไร ใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยไม่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า

5. เป็นวิธีการ การพัฒนาเป็นมรรควิธีหรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตาม เป้าหมายที่กำหนด เช่น การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชุมชน ต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง

6. เป็นปฏิบัติการ คือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ไม่เป็นเพียงแนวความคิดหรือเป็นเพียงรายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ

7. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์เพื่อประโยชน์ของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็น สัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผนโครงการและคิดค้นวิธีการในการที่จะพัฒนาตนเองและสิ่งต่าง ๆ ได้ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตาม ถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้วจะไม่ใช้การพัฒนา แม้ว่าจะมีลักษณะอื่น ๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม

8. ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจ ทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุข เพราะการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั่นเอง

9. มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด คือสามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นการพัฒนาหรือไม่ ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพ ปริมาณ สิ่งแวดล้อม ความคงทนถาวร การประเมินผลจากผู้ที่เกี่ยวข้องว่ามีความเหมาะสมหรือพึงพอใจหรือไม่ และระดับใด เป็นต้น

10. สามารถเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนานอกจากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อมนุษย์ สังคมและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์แล้ว รูปแบบ กระบวนการและวิธีการพัฒนางานก็สามารถ เปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากมนุษย์และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้อง ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วย การพัฒนาใหม่ ๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

### 3. ลักษณะของแนวทางที่ดี

นักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ได้ให้แนวคิดและอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของแนวทางที่ดีดังต่อไปนี้

ปรีชา กองจินดา (2549) ได้กล่าวว่า ลักษณะของแนวทางที่ดี ควรมีดังนี้

1. เป็นไปตามโครงสร้างของหลักวิชาการในเรื่องแนวทางการปฏิบัติการปรับเปลี่ยนองค์กร พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรให้เป็นคนรอบรู้ การมีแบบแผนทางความคิด การมีทัศนคติร่วม การเรียนรู้กันแบบเป็นทีมและการคิดเชิงระบบ เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรอย่างเป็นไปได้และเหมาะสม

2. มีความเหมาะสมในเรื่องของแนวทางการพัฒนาองค์กรในด้านการปฏิบัติภายใต้บริบทของโรงเรียน

3. มีความเป็นไปได้ในเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติจริงภายใต้บริบทของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ได้อธิบายลักษณะของการพัฒนาแนวทางที่ดีไว้ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีแบบแผน มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ โดยเกี่ยวข้องกันกับการวางแผนการใช้กลยุทธ์เพื่อที่จะพัฒนาและการระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อที่จะใช้ในด้านของการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนานั้นเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ซึ่งเป็นความคิดที่มองรูปแบบการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้นในลักษณะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในลักษณะเกื้อกูลกัน

3. การพัฒนาองค์กรนั้นเป็นระบบของกระบวนการปฏิสัมพันธ์ซึ่งจะต้องกระทำอย่างสืบเนื่องใช้เวลานาน โดยกระบวนการพัฒนาองค์กรนั้นจะเป็นกระบวนการแก้ปัญหาซึ่งจะต้องดำเนินงานสืบเนื่องกันไม่ใช่แค่เพียงจะเป็นการแก้ปัญหาเพียงแค่ครั้งเดียวแล้วก็เลิกไปแต่จะต้องมีการปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ เสมอไป

4. การพัฒนานั้นต้องการที่จะให้ผู้มีอำนาจการเปลี่ยนแปลงได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่จะเน้นความต้องการด้านบุคคลที่สามซึ่งเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง

5. การพัฒนาจะต้องมีการมุ่งเน้นที่จะเพิ่มสมรรถนะสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์โดยทั่วไปจะต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สรุปได้ว่า แนวทางที่ดีนั้น จะต้องสามารถเป็นแบบอย่างให้เกิดการปฏิบัติที่สามารถ บรรลุจุดประสงค์หรือวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามแนวทางนั้นมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เป้าหมาย มีความเหมาะสมในการนำไปปรับใช้และมีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

#### 4. การพัฒนาแนวทาง

दनिय तेयनपुठु (2545) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเจตคติและประสบการณ์เพิ่มขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรมการศึกษาของพนักงาน การพัฒนาพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพขณะเดียวกันก็ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงานให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมถึงการปรับหรือพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ชนะในการแข่งขันได้ในที่สุด

मीशिय सयोराम (2548) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่า หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงและสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ความเป็นธรรมทางสังคม ความเสมอภาคทาง การเมือง การธำรงรักษาวัฒนธรรมอันดีงาม การจัดสรร และกระจายทรัพยากรด้วยวิธีการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอันที่จะสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การพัฒนา” หมายถึง กระบวนการ ของการเรียนรู้อย่างกระฉับกระเฉงจากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนาบุคคลทั้งบุคคล

อย่างเป็นระบบและเต็มไปด้วยวัตถุประสงค์ในด้านร่างกายจิตใจและจิตวิญญาณการพัฒนาธรรมโนทัศน์ของการพัฒนา (การเปลี่ยนแปลงและความเจริญงอกงาม) การฝึกอบรมการพัฒนาองค์กร (การเรียนรู้ทักษะ จำเพาะ)

### 5. องค์ประกอบของการพัฒนาแนวทาง

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอองค์ประกอบแนวทางการพัฒนา ดังนี้

Everard และ Morris (1990) ได้เสนอแนะองค์ประกอบของการพัฒนาแนวทางที่ดีจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. บริบทหรือเงื่อนไข
2. หลักการหรือแนวคิด
3. วัตถุประสงค์
4. กระบวนการดำเนินงาน

สุนันทา เลहनันท์ (2540) ได้เสนอองค์ประกอบของการพัฒนาแนวทางโดยเสนอว่าจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ แนวคิด
2. บริบทและเงื่อนไข
3. ยุทธศาสตร์
4. กระบวนการดำเนินงาน
5. ผลที่ได้รับจากการนำแนวทางไปใช้

มารุต พัฒผล (2557) ได้เสนอว่า แนวทางการพัฒนาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. หลักการของแนวทาง
2. วัตถุประสงค์ของแนวทาง
3. ระบบและกลไกของแนวทาง
4. วิธีดำเนินงานของแนวทาง
5. เงื่อนไขของแนวทาง

จากองค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาแนวทางประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ระบบกลไกดำเนินการ 4) วิธีดำเนินการ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

### 6. การวัดคุณสมบัติของแนวทาง

การวัดคุณสมบัติของแนวทางการปฏิบัติ ได้มีนักการศึกษากล่าวไว้ ดังนี้

พลีต บุศรคำ (2548) ได้สรุปว่า ความตรงตามเนื้อหาของแนวทาง หมายถึงค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม โดยหาดัชนีความสอดคล้องเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหาและหลักวิชาการความเหมาะสมของแนวทาง หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท โดยแปลค่าที่เหมาะสมของรายการในแบบสอบถามโดยใช้ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์ ความเป็นไปได้ของแนวทาง หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท โดยแปลค่าที่เป็นไปได้ของ

รายการในแบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้ค่าที่ ในการทดสอบความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรศักดิ์ ศิริ (2548) ได้สรุปว่า ความตรงตามเนื้อหาของแนวทาง หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ ความเหมาะสมของแนวทาง หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ทโดยแปลค่าที่เหมาะสมของรายการในแบบสอบถามโดยใช้ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความเป็นไปได้ของแนวทาง หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท โดยแปลค่าที่เป็นไปได้ของรายการในแบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ค่าที่ ในการทดสอบความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปรีชา กองจินดา (2549) ได้อธิบายไว้ว่า ความตรงตามเนื้อหาของแนวทาง หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องความเหมาะสมของแนวทาง หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องความเหมาะสมของแนวทาง หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท โดยแปลค่าที่เหมาะสมของรายการในแบบสอบถามโดยใช้ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความเป็นไปได้ของแนวทาง หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท โดยแปลค่าที่เป็นไปได้ของรายการในแบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ค่าที่ในการทดสอบความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การวัดคุณสมบัติของแนวทาง คือ การศึกษาแนวทาง โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความคิดเห็นด้านความถูกต้องตามหลักวิชาการของแนวทาง ซึ่งวัดได้จากค่าความสอดคล้อง ส่วนด้านความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางวัดได้จากแบบสอบถาม ชนิดมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านความเหมาะสม ใช้ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านความเป็นไปได้ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ค่าที่ในการทดสอบความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทาง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญ ทักษะและประสบการณ์ทุก ๆ ด้านโดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อทำซ้ำๆ ตามแบบอย่างหรือแนวคิดให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่โดยเน้นวิสัยทัศน์และทัศนคติของบุคคลความเป็นผู้นำ ความคิดความเข้าใจเชิงระบบและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดย การเกี่ยวข้องอย่างมากกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การขาดซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมเป็นการยากที่จะพัฒนาองค์กรได้

#### การบริหารงานตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการขับเคลื่อนตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (Deming Cycle) เป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เนื่องจากวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (Deming Cycle : PDCA) เป็นวงจรในการบริหารและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การ

ตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไขดำเนินการให้เหมาะสม (Act) ซึ่งมีผู้ให้หลักการดำเนินงานดังต่อไปนี้

บรรจง จันทมาศ (2546) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการทำงานของวงจรเดมมิงว่า เป็นขั้นตอนที่ทำอย่างต่อเนื่องไม่สิ้นสุด คือ Planning - Doing - Checking - Acting สำหรับรายละเอียดของการทำงานแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมแผนงาน (Planning) ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญต้องนำมาพิจารณา ได้แก่ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และกำหนดคุณลักษณะที่จะใช้ควบคุมลงไปด้วย 2) กำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดได้ 3) กำหนดวิธีการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) กำหนดว่าจะทำอะไร ที่ไหน โดยใคร เมื่อไหร่ ทำไม และด้วยวิธีใด คือ 5W 1H (What Where When Who Why and How)

ขั้นตอนที่ 2 ลงมือปฏิบัติตามแผนงาน (Doing) ได้แก่ 1) ทำการศึกษาและฝึกอบรมให้เข้าใจวิธีการทำงานในแต่ละครั้ง 2) ลงมือปฏิบัติตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้ 2) เก็บข้อมูลถึงคุณลักษณะทางคุณภาพ ตามวิธีการที่กำหนดไว้แล้ว

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Checking) เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน และประเมินผล เพื่อตรวจสอบดูว่างานที่ได้ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ เปรียบเทียบกับเป้าหมาย ตรวจสอบดูว่า ค่าที่วัดได้ และผลการทดสอบตรงตามมาตรฐานหรือไม่ และตรวจสอบว่าลักษณะจำเพาะทางคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายหรือไม่อย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Acting) จากผลของการตรวจสอบ ถ้าพบว่ามีปัญหาข้อบกพร่องชิ้นงานที่ได้ไม่ตรงกับเป้าหมายหรือไม่ได้ตามแผนให้ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาตามลักษณะที่ค้นพบ ได้แก่ 1) ต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ ถ้าผลงานที่ได้รับเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย 2) พัฒนาระบบหรือปรับปรุงวิธีการทำงานนั้น ๆ และ 3) การประชุมเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

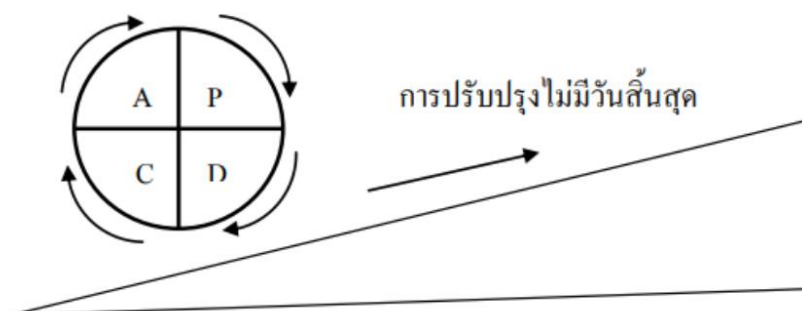
เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารในระดับสูงต้องมีบทบาทในการบริหารงานหลายด้าน และต้องมีการจัดการคุณภาพขององค์กร การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) หมายถึง วางแผนโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่หรืออาจเก็บรวบรวมข้อมูลขึ้นมาใหม่ นอกนั้นอาจทดสอบเพื่อเป็นการนำร่องก่อนก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทำ (Do) หมายถึง การลงมือทำ ลงมือเอาแผนไปทำ ซึ่งอาจทำในขอบข่ายเล็กๆ ดูก่อน เพื่อทดลองดูก่อน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) หมายถึง การตรวจสอบ หรือสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นว่ามี การเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใดและเป็นไปในทางใด

ขั้นตอนที่ 4 การแก้ไข (Act) หรือลงมือแก้ไข (Corrective Action) หมายถึง หลังจากที่ได้ศึกษาผลลัพธ์แล้ว อาจจะไม่เป็นไปตามที่ต้องการหรือมีปัญหาที่ต้องแก้ไข ก็ต้องดำเนินการแก้ไขตามที่จำเป็น หลังจากนั้นสรุปเป็นบทเรียนและพยากรณ์เพื่อเป็นพื้นฐานในการคิดหาวิธีการใหม่ๆ ต่อไป ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวสามารถแสดงได้ตามภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 วงล้อเดมมิง (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2554)

Deming (1993) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีกระบวนการผลิตและบริการที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 Plan คือ การกำหนดสาเหตุของปัญหา แล้วจากนั้นทำการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นที่ 2 Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วย่อย

ขั้นที่ 3 Check คือ การตรวจสอบเพื่อทราบว่าการบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาด หรือได้เรียนรู้อะไรมาบ้าง

ขั้นที่ 4 Act คือ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ซึ่งวงจรคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนในการทำงาน อาจเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริง ซึ่งจะทำให้ได้ข้อสรุปว่าต้องดำเนินการอย่างไร แก้ไขปัญหาอย่างไร เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้

Hitoshi (1995) กล่าวว่า การบริหารงานคุณภาพด้วยระบบวงจรคุณภาพ จัดเป็นกิจกรรมการปรับปรุงและการควบคุมที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปฏิบัติการแก้ไข ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) ในบรรดาขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน ควรพิจารณาการวางแผนเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการวางแผนเป็นส่วนที่ทำให้ส่วนอื่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าแผนการไม่เหมาะสมจะทำให้ส่วนอื่นไร้ประสิทธิภาพตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดี จะทำให้มีการแก้ไขน้อยและกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนที่ดีนั้นจำเป็นต้องจะมีการวิเคราะห์สถานการณ์ การจำแนกปัญหา การตั้งเป้าหมาย เข้าใจถึงข้อจำกัด ขอบเขต รวมถึงการนำมาพิจารณา มองถึงวิธีการปรับปรุงที่เป็นไปได้ ตัดสินใจถึงแผนปฏิบัติการ กำหนดวิธีการสำหรับตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ที่ได้

2. การลงมือปฏิบัติ (Do) เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการมาปฏิบัติอย่างถูกต้องจึงจำเป็นต้องมีขั้นตอนในการสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนการไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้นๆ การสร้างความมั่นใจว่ามีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การให้มีการศึกษาและการอบรมที่ต้องการเพื่อนำแผนการนั้นๆ มาปฏิบัติ และการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่เหมาะสม

3. การตรวจสอบ (Check) เมื่อทำการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ต้องมีการประเมินการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ และตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่ การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามแผนการ ความไม่เหมาะสมของแผนการ หรือจากทั้งสองประการรวมกัน เป็นเรื่องที่ต้องหาสาเหตุมาจากประการไหน เนื่องจากการปฏิบัติที่แตกต่างจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ถ้าความล้มเหลวมาจากแผนการไม่เหมาะสม อาจเป็นผลมาจากสาเหตุความผิดพลาดในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ การเลือกใช้เทคนิคผิด เนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและมีความรู้ในขั้นตอนการวางแผนไม่เพียงพอ การประเมินผลกระทบจากการปฏิบัติตามแผนผิดพลาดหรือประเมินความสามารถของบุคลากรที่ต้องนำมาใช้ผิดพลาดถ้าความล้มเหลวจากการไม่ปฏิบัติตามแผน อาจเป็นผลมาจากสาเหตุขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุง การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและมีความเข้าใจในแผนที่ไม่เพียงพอ การให้การศึกษาและการฝึกอบรมไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้นำและการประสานงานระหว่างการปฏิบัติ หรือประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้น้อยเกินไป

4. การปฏิบัติการแก้ไข (Act) ขณะเมื่อทำการปฏิบัติการแก้ไขมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแยกแยะให้ชัดเจนระหว่างปรากฏการณ์หรืออาการของปัญหาและการกำจัดสาเหตุ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า มีงานจำนวนมากที่ทำเป็นประจำในงานชนิดนี้ การกำจัดแค่อาการไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาที่มีอยู่ เป็นเพียงแค่การเลื่อนการแก้ปัญหาออกไปเท่านั้น ดังนั้น ถ้าความล้มเหลวจากการวางแผนไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการจึงไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหา ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการวางแผนโดยการหาปัจจัยที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของการวางแผน และทำการปฏิบัติการแก้ไข ความก้าวหน้าของการปรับปรุง ความก้าวหน้าของการปรับปรุงจะเกิดขึ้นได้โดยการกำจัดสาเหตุมิใช่กำจัดอาการ และเมื่อไม่สามารถบรรลุถึงเป้าที่วางไว้ ควรมีการวิเคราะห์หาเหตุและมีการทบทวนแผนการ ดังเช่นที่กล่าวมาในหัวข้อการตรวจสอบ สาเหตุมาจากตัววางแผนการที่ไม่เหมาะสมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น เพื่อทำการปรับปรุง ต้องมีการบ่งชี้สาเหตุแห่งความล้มเหลวอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงแผนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพเป็นรายปีและมีการทบทวนทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดังกล่าวมีความไว้วางใจและเหมาะสม

จากหลักการวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming Cycle) ที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) หากปฏิบัติครบทั้ง 4 ขั้นตอนนี้จะถือเป็น 1 รอบ หากทำซ้ำหลายๆ รอบ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้กับสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้มีคุณภาพได้ การปฏิบัติงานตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิงนี้จะทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดการพัฒนาคุณภาพของ

งานอยู่เสมอ ดังนั้น การนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นกา กำหนด ขอบข่ายและขั้นตอนการบริหารงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) จึงมีขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) เป็นการเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อจะทำงานให้สำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมาย จัดทำแผนตามเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามแผน (Do) เป็นการดำเนินงานต่อเนื่องจากการวางแผน โดยมีการอบรม ประชุมชี้แจง มอบหมายผู้รับผิดชอบ และให้การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร และดำเนินการนิเทศ แนะนำ กำกับ ติดตาม เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติตามแผน โดยจัดให้ มีการประเมินผลตามแผนที่กำหนด วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการเปรียบเทียบ ระหว่างเป้าหมายกับการดำเนินการตามแผน เพื่อจะทราบว่าต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) ได้แก่ การนำผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ ที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงแก้ไข และหากผลการดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็ต้องปรับเปลี่ยน วิธีการดำเนินงานใหม่ให้เหมาะสมในการวางแผนระยะต่อไป แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จ ตามเป้าหมายแล้ว ในการวางแผนครั้งต่อไปต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา และจัดทำรายงานไว้เป็นหลักฐาน

### การประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI) สรุปเป็น 3 ประเด็น คือ 1) ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น 2) จุดมุ่งหมาย ของการประเมินความต้องการจำเป็น และ 3) ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

#### 1. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้ สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพในปัจจุบัน (What is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (What should be) ที่มีระบบเพื่อจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยเป็นการระบุความต้องการ จำเป็น พิจารณาตัดสินความขัดแย้ง ตรวจสอบสภาพทั่วไปตามธรรมชาติและหาสาเหตุที่ทำให้เกิด ความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อเป็นข้อมูลใน การตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำแผนการดำเนินงานของ องค์กร

พรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2560) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่หรือสิ่งที่กำลัง เกิดขึ้นในปัจจุบัน กับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือต้องการให้บรรลุ แล้วจัดลำดับความสำคัญของความ แตกต่างดังกล่าว แล้วเลือกความแตกต่างที่สำคัญที่สุดมาดำเนินการต่อไป การประเมินความต้องการ

จำเป็นมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับคำถามและประเด็นการประเมิน โดยพิจารณาถึงงบประมาณ ทรัพยากร และระยะเวลา นอกจากนั้นควรพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินด้วย

Witkin (1995) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง และการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนการดำเนินการและการจัดการทรัพยากร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือการดำเนินการตามแผนและการจัดการทรัพยากร หรือหาวิธีแก้ไขปัญหามาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

## 2. จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

นิตา ชูโต (2548) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ ช่วยระบุปัญหาที่เป็นปัญหาที่แท้จริงทำให้เกิดการแก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นไปตามความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการและ/หรือองค์กร นอกจากนี้ ในการของงบประมาณสนับสนุนโครงการจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ หากมีการใช้เทคนิคการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ช่วยในการสำรวจปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องก่อน จะทำให้โครงการและ/หรือองค์กรได้รับความเชื่อถือ

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ ความพยายามให้ได้ข้อมูลที่ช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงาน ทำให้การพัฒนากิจกรรมหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงนั้น ทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

Witkin (1995) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อให้ทราบว่า มีความต้องการอะไรบ้างที่สำคัญที่สุดที่ต้องเติมให้เต็มหรือขจัดออก การประเมินความต้องการจำเป็นจะให้ข้อมูลทั้งความต้องการจำเป็น และวิธีการแก้ไขหรือขจัดปัญหา หรือสนองความต้องการจำเป็น ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นมีได้จำกัดอยู่เพียงแค่การนำผลไปใช้ในการวางแผน แต่ยังคงรวมถึงขั้นตอนการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยจากลำดับความความต้องการจำเป็น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ลำดับความความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา สอนองความต้องการจำเป็น หรือการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

## 3. ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวถึง เทคนิควิธีที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นที่สำคัญมีดังนี้

1. การสำรวจ ในการระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการกันส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจเรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Survey) วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต เมื่อกำหนดประเด็นวิจัยว่าจะประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทของความต้องการจำเป็นได้แล้ว จึงทำการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูล การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลขั้นตอนสำคัญสำหรับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการวิจัยสำรวจ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่า จะใช้นิยามความแตกต่างหรือนิยามการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย (Needs Prioritization)

2. การใช้แบบสอบถาม วิธีการที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถาม สามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ถือว่าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่และกว้าง และลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบ ความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นของบุคคลหรือระดับองค์การ

3. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ คือ การพูดคุยอย่างมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งนิยมใช้เป็นเครื่องมือวัดผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความรู้สึกเป็นส่วนใหญ่ เช่น เกี่ยวกับบุคลิกภาพ การปรับตัว เจตคติ ความสนใจ รวมทั้งคุณลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติในด้านวิธีการปฏิบัติ การใช้การสัมภาษณ์เพื่อวัดความสามารถในด้านความรู้ความคิดทางสติปัญญาก็สามารถใช้ได้ แต่ต้องระมัดระวังในกรณีที่ถูกสัมภาษณ์มีหลายคนและใช้คำถามคนละชนิดคนละเรื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการเปรียบเทียบคะแนน

ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1. และข้อ 2. และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น

เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น ในการหาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น ทำโดยการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูลที่คำนวณได้จากสูตร PNI แบบปรับปรุง หรือ PNI<sub>modified</sub> ปัจจุบันนิยมใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>)

ซึ่งเป็นสูตรที่ปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการหาผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยช่วงที่ไม่กว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณ ค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ PNI<sub>Modified</sub> หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการ  
จำเป็น

I (Importance) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินการที่คาดหวัง

D (Degree of success) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินการที่เป็นอยู่จริง

4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3. และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องกรจำเป็น

5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องกรจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4.

Stufflebeam และคณะ (1985) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินความต้องกรจำเป็น ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้ไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นเรียงลำดับตามลำดับตายตัว เนื่องจากแต่ละขั้นตอนสามารถเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันและเนื่องจากไม่สามารถหลีกเลี่ยงลักษณะของการเกิดเวียนเป็นวัฏจักรได้ ประกอบด้วย

1. การเตรียมการที่จะทำการประเมินความต้องกรจำเป็น
2. เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องกรจำเป็น
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องกรจำเป็น
4. รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องกรจำเป็น
5. การนำข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องกรมาประยุกต์ใช้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ขั้นตอนที่สำคัญในการประเมินความต้องกรจำเป็น ประกอบด้วย การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องกรจำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องกรจำเป็น การกำหนดวิธีการของการประเมินความต้องกรจำเป็น การจัดเรียงลำดับความต้องกรจำเป็น การรายงานผลการประเมินความต้องกรจำเป็น และการใช้ผลการประเมินความต้องกรจำเป็น การประเมินความต้องกรจำเป็นมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับคำถามและประเด็นการประเมิน โดยพิจารณาถึงงบประมาณ ทรัพยากร และระยะเวลา

### บริบทของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ได้ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญเพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้มีโอกาสอย่างทั่วถึง ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นและได้มาตรฐานตลอดจนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด พื้นที่รับผิดชอบให้บริการครอบคลุม 13 อำเภอ ประกอบด้วย 1.อำเภอเมืองมหาสารคาม จำนวน 4 โรงเรียน 2.อำเภอแกดำ จำนวน 2 โรงเรียน 3.อำเภอโกสุมพิสัย จำนวน 5 โรงเรียน 4. อำเภอกันทรวิชัย จำนวน 2 โรงเรียน 5.อำเภอ

เชียงใหม่ จำนวน 2 โรงเรียน 6.อำเภอเบรบือ จำนวน 7 โรงเรียน 7.อำเภอนาเชือก จำนวน 2 โรงเรียน 8.อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จำนวน 1 โรงเรียน 9.อำเภอวาปีปทุม จำนวน 3 โรงเรียน 10.อำเภอนาดูน จำนวน 2 โรงเรียน 11.อำเภอยางสีสุราช จำนวน 2 โรงเรียน 12.อำเภอกุดรัง จำนวน 2 โรงเรียน 13. อำเภอชื่นชม จำนวน 1 โรงเรียน รวมทั้งหมด 35 โรงเรียน

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 -2580 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษา ทักษะอาชีพและการมีของทำของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับนโยบายลงสู่การปฏิบัติ จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาทักษะอาชีพและการมีของทำของผู้เรียน (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2564) ดังนี้

1. นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

นโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาทักษะอาชีพและการมีของทำของผู้เรียน

นโยบายที่ 2 ด้านโอกาส

ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะทางด้านอาชีพ ตามความถนัดและ ศักยภาพที่จะพึ่งพาตนเองได้

นโยบายที่ 3 ด้านคุณภาพ

พัฒนาสถานศึกษาให้บริหารจัดการโดยนอมนำศาสตร์พระราชาและหลักธรรมาภิบาลสู่การเป็น 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม 1 อาชีพ

นโยบายที่ 5 ด้านทักษะพื้นฐานอาชีพ

1. ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต และทักษะพื้นฐานอาชีพเพื่อการมีงานทำ และรายได้

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีนวัตกรรมทางการบริหารจัดการ การจัดการ เรียนรู้ การส่งเสริมอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3. สถานศึกษาส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีนโยบาย ทางด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาทักษะอาชีพและการมีของทำของผู้เรียน โดยการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และจุดเน้นด้านทักษะพื้นฐานอาชีพเพื่อการมีงานทำ เพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา

2. การจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ได้ดำเนินการตามจุดเน้น ด้าน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ข้อ 1 การจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ ข้อ 1.1.4 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้และทักษะอาชีพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตและสร้างอาชีพ อาทิ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สุขภาวะ และทัศนคติที่ดีต่อการดูแลสุขภาพ ข้อ 2 การเรียนรู้ตลอดชีวิต ข้อ 2.1.1 ส่งเสริมการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้าสู่สังคมสูงวัย อาทิ อาชีพที่เหมาะสมรองรับ

สังคมสูงวัย หลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิต และหลักสูตรการดูแลผู้สูงวัย หลักสูตร BUDDY โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โรงเรียน และผู้เรียน หลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อส่งเสริมประชาสัมพันธ์สินค้าออนไลน์ระดับตำบล ประกอบกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ได้ปรับปรุงสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ (Occupations) โดยปรับสาระที่ 1 การดำรงชีวิตและครอบครัว มาตรฐาน ง 1.1 เข้าใจการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะกระบวนการทำงาน ทักษะการจัดการ ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน และทักษะการแสวงหาความรู้มีคุณธรรม และลักษณะนิสัยในการทำงาน มีจิตสำนึกในการใช้พลังงาน ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมเพื่อการดำรงชีวิต และครอบครัวและสาระที่ 2 การอาชีพมาตรฐาน ง 2.1 เข้าใจ มีทักษะที่จำเป็น มีประสบการณ์เห็นแนวทางในงานอาชีพใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาอาชีพ มีคุณธรรม และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพตั้งนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เห็นความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพที่ผู้เรียนควรมีทักษะที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่ ทักษะพื้นฐาน เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะเพื่อการทำงาน เป็นทักษะพื้นฐานในการทำงานของทุกอาชีพ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร และทักษะเฉพาะอาชีพ เป็นทักษะเบื้องต้นของอาชีพที่สนใจรวมทั้งคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่ออาชีพและการมีงานทำ ตามแนวทางทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ (Career Education) 2) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่ออาชีพและการมีงานทำบูรณาการ ตามแนวทางทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้และทักษะด้านงานอาชีพและการทำงานให้กับนักเรียนระดับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัยได้อย่างมีคุณภาพ เป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง 4) เพื่อนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาด้านงานอาชีพและการทำงานอย่างเป็นระบบ 5) เพื่อนำเสนอผลงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่ออาชีพและการมีงานทำ ตามแนวทางทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ จำนวน 35 โรงเรียน

3. สภาพปัญหาของการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน

จากการศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2564) สรุปได้ดังนี้

1. ด้านครู ครูผู้รับผิดชอบงานอาชีพขาดความชำนาญในงานที่ตนรับผิดชอบ โรงเรียนยังขาดหลักสูตรที่ใช้เฉพาะเจาะจงด้านอาชีพ ครูมีการโยกย้ายบ่อยจึงขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ครูผู้สอนอาชีพขาดความเข้าใจในแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานอาชีพในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีน้อย ครูผู้สอนงานอาชีพยังตระหนักและมีทักษะการประกอบอาชีพน้อย

2. นักเรียนมีปัญหาด้านพฤติกรรมที่หลากหลายรวมถึงการขาดความมีวินัยในตนเอง

3. ด้านกระบวนการพบว่า โรงเรียนขาดการวางแผนที่ดีในการดำเนินงานอาชีพ ขาดการกำกับติดตามดูแลอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ การประชาสัมพันธ์งานอาชีพในโรงเรียนมีน้อยและอยู่ในวงจำกัด ขาดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูผู้สอนงานอาชีพ ขาดการสรุปและประเมินผลโครงการและรายงานในลักษณะการวิจัย และขาดการสะท้อนคิดจากนักเรียนผู้ฝึกงานอาชีพ

4. การดำเนินการอาชีพที่ดำเนินงานในโรงเรียนยังไม่หลากหลาย กลุ่มนักเรียนที่ประกอบอาชีพมักจะเป็นกลุ่มเดิม ๆ ยังมีนักเรียนอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการฝึกด้านอาชีพอย่างจริงจัง อาชีพบางอาชีพมีระยะเวลาในการดำเนินงานไม่ต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

5. โรงเรียนยังขาดการนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงานอาชีพ และการนำเสนอ งานอาชีพของนักเรียนภายในโรงเรียนมีน้อยมาก

6. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานด้านอาชีพน้อย โรงเรียนยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีด้านอาชีพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีนโยบายทางการด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาทักษะอาชีพและการมีของทำของผู้เรียนอย่างชัดเจน แต่สภาพปัญหาของการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนมีหลายปัจจัย ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่/สื่อวัสดุ/อุปกรณ์/ครุภัณฑ์และด้านการบริหารจัดการ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย รายละเอียดดังนี้

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

วุฒิ วัฒนธวุติ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่เป็นโรงเรียนนำร่องการสอนอาชีพและเทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม

ทั้งสิ้น 188 โรงเรียน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี รวมทั้งสิ้น 376 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์เอกสารความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นองค์ประกอบ มี 6 องค์ประกอบ คือ 1. การกำหนดกระบวนการบริหารที่เหมาะสม 2. การกำหนดนโยบายระดับสูง 3. การส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตร 5. การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 6. การนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามหลักสูตร 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความถูกต้อง เหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

นงนุช ชุมภูเทพ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาระดับพื้นที่สูงและทุรกันดาร เขตภาคเหนือฝั่งตะวันตก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพบริบทพื้นที่สูงและทุรกันดาร ความต้องการจำเป็นเรื่องอาชีพและแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดารในเขตภาคเหนือด้านตะวันตก 2) เสนอรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียน และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียน วิธีดำเนินการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนขยายโอกาสที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน และนักเรียนการศึกษาแบบพหุศึกษา โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร จำนวน 3 แห่ง การประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ การใช้แบบสอบถาม เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารที่เสนอผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพบริบทของพื้นที่สูงและทุรกันดาร เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย ด้านบริบททางสังคมด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม ความต้องการจำเป็นของอาชีพ คือ อาชีพด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรมงานคหกรรม งานสร้างสรรค์ งานบริการ และงานด้านการตลาด แนวทางการส่งเสริมอาชีพประกอบด้วย หลักการส่งเสริม วิธีการส่งเสริม และการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ในเขตภาคเหนือด้านตะวันตก ประกอบด้วย หลักการส่งเสริมอาชีพทั่วไป ในชุมชน หลักการส่งเสริมอาชีพของนักเรียน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการกำหนดเป้าหมายการส่งเสริมอาชีพ 3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารที่นำเสนอมีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในระดับมาก

ศิริพร อรินแก้ว (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านบ่อแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา ประกอบด้วย การประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัย และด้าน

กระบวนการ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 44 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ และการประเมินด้านผลผลิต กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 208 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัญหาและปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 44 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา ของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู หัวหน้าวิชาการ หรือผู้รับผิดชอบโครงการในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 คน เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปอุปนัย ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำและตรวจสอบกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเลือกแบบเจาะจงจำนวน 5 คน เครื่องมือ คือ แบบตรวจสอบ 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบ 1) ผลการประเมินการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 2) ปัญหาและปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่สำคัญ คือ การประสานงานขอความร่วมมือในส่วนของปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินโครงการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ 3) การจัดทำกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการมี 9 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1. การศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพ 2. การสร้างความเข้าใจผู้เกี่ยวข้อง 3. การจัดระบบสร้างข้อมูลโรงเรียน 4. การวางแผนดำเนินการ 5. การประชาสัมพันธ์ 6. การประสานงานขอความร่วมมือ 7. การพัฒนาบุคลากร 8. การจัดการเรียนการสอน 9. การประเมินผลการใช้หลักสูตร ในแต่ละขั้นตอนมี 3 กระบวนการ คือ ขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นตอนการดำเนินการ และขั้นตอนการประเมินผล และ 4) ผลการตรวจสอบกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษาทุกกระบวนการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

โชคชัย อุดพรม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำนวน 191 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 23 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การ

ทดสอบ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA จากผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิย สุตีสุสติ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ คือ เป็นโรงเรียนสร้างโอกาส บูรณาการวิชาการ เพื่อส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสอดคล้องกับท้องถิ่น ยุทธศาสตร์เน้นโครงสร้างหลักสูตรที่พัฒนาเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพที่สนใจ ที่ใช้ได้จริง เห็นความสำคัญของการสร้างอาชีพสุจริตประเมินทางเลือกในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความรู้ความถนัดและความสนใจของตนเอง โดยโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินการระดับชั้นเรียนเหมือนกันจัดกิจกรรมตามสภาพของโรงเรียนและชุมชน เหมาะสมกับงบประมาณ โดยครูผู้สอนจึงมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการเรียนการสอน จากการศึกษาค้นพบ 4 ยุทธศาสตร์ คือ การสร้างเครือข่าย การพัฒนาผู้สอน การบริหารโดยให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วม และ การจัดการศึกษาที่ปฏิบัติจริงตามบริบทท้องถิ่น

รุ่งทิพย์ พรหมหลวงศรี (2562) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพผ่านเครือข่ายความร่วมมือสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า สภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพผ่านเครือข่ายความร่วมมือสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี การดำเนินงานของหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพผ่านเครือข่ายความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างการรับรู้ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมบทบาทของครูแนะแนวให้มีความเข้มแข็งสามารถชี้แนะ และให้คำแนะนำแก่นักเรียน สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ปกครองทราบแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ต่อของบุตรหลาน โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจด้านโลกของอาชีพ ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 การเตรียมความพร้อมกลุ่มความถนัดทางสาขาวิชาและอาชีพในการเรียนต่อระดับอุดมศึกษา โดยการส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการจัดทำ MOU กับสถาบันอุดมศึกษา ในภูมิภาค และเพื่อการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาให้โดยเฉพาะ GAT PAT ให้ตรงกับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยที่นักเรียนประสงค์ศึกษาต่อ การจัดแฟ้มสะสมผลงาน เพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา รูปแบบที่ 2 การศึกษาระบบทวิศึกษา โดยการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดหลักสูตรทักษะอาชีพควบคู่ไปกับวิชาสามัญ (ทวิศึกษา Dual Education) โดยการทำบันทึกข้อตกลงความ

ร่วมมือกับสถาบันอาชีวศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงและมีหลักสูตรตรงตามความต้องการ รูปแบบที่ 3 การจัดหน่วยฐานสมรรถนะอาชีพระยะสั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยส่งเสริมการจัดการศึกษา หลักสูตรระยะสั้นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ปรับแผนการเรียนไว้ในรายวิชา เพิ่มเติม ส่งเสริมด้านสารสนเทศด้านสมรรถนะหลักสูตรสาขาวิชาชีพเพื่อให้โรงเรียนได้เลือกใช้ในการ ปรับแผนการเรียนรายวิชาเพิ่มเติมได้สะดวกขึ้น รูปแบบที่ 4 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรระยะสั้นเพื่อ ทักษะอาชีพด้านต่างๆ ที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นทักษะที่จำเป็นในยุคอุตสาหกรรม ไทยแลนด์ 4.0 ในกิจกรรมชุมนุม กิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้โดยความร่วมมือกับหน่วยงานทั้ง ภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษามีแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุน สารสนเทศที่จำเป็น และเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพให้แก่ นักเรียนในหลายด้าน ได้แก่ ข้อมูลแหล่งเรียนรู้และวิทยากรด้านอาชีพ ความต้องการของ ตลาดแรงงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรระยะสั้น ส่งเสริมด้านอาชีพเพื่อให้ สถานศึกษาเลือกใช้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพตามรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา และนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

ธนพัฒน์ สุขอนันต์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายเพื่อ พัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 นโยบายใน การสนับสนุนการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) นั้นเป็นมิติใหม่ของการจัดการศึกษา ซึ่งพบว่าสภาพปัญหาและขั้นตอนการดำเนินงานของครูผู้สอน นักเรียน บุคลากร และผู้ปกครองยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการเรียนการสอน ผู้วิจัยจึง สนใจในการวิจัยเรื่องนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาทักษะ อาชีพของนักเรียน 2) ผลการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ครูเครือข่ายจำนวน 6 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คู่มือกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาทักษะ อาชีพของนักเรียน แบบประเมินทักษะอาชีพของนักเรียนให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาเรียนร่วม หลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทวิศึกษา) และแบบสัมภาษณ์ ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1. กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของ นักเรียนประกอบไปด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) กลยุทธ์การวางแผน 2) กลยุทธ์เครือข่าย 3) กลยุทธ์การมี ส่วนร่วม และ 4) กลยุทธ์การบูรณาการ เพื่อขับเคลื่อนครูเครือข่าย และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยมีคู่มือกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนเป็นกรอบในการดำเนินการ 2. ผลการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ทักษะที่เป็นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่น 2) การปรับตัว 3) ความ รับผิดชอบ 4) ศักยภาพในการสร้างงานที่มีคุณภาพ และ 5) การคำนึงถึงจริยธรรมของการทำงาน ส่วนผลการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตร อาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ทักษะอาชีพในภาพรวมอยู่ในอยู่ระดับมาก ข้อค้นพบการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์การ

บริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนนั้นสำเร็จได้เกิดจากการดำเนินการ 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การวางแผน กลยุทธ์เครือข่ายกลยุทธ์การมีส่วนร่วมและกลยุทธ์การบูรณาการซึ่งเกิดจากการดำเนินกลยุทธ์ดังกล่าว ดังนั้น โรงเรียนที่เข้าโครงการควรนำวิธีการไปใช้กับการจัดการเรียนรู้ในเรื่องอื่นๆ ที่เป็นประเด็นปัญหาาร่วมกันโดยใช้เครือข่ายที่การทำงานร่วมกันด้วยกลยุทธ์ต่างๆ ที่เหมาะสมกับสภาพปัญหานั้นๆ

สุวิษญา ชินธนาชุกิจ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อการมีงานทำโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวิธีดำเนินการวิจัยได้แก่ 1) ประเมินความต้องการจำเป็น กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 319 คน กำหนดประเด็นกลยุทธ์จากการ SWOT Matrix และสัมภาษณ์แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน 2) ยกร่างกลยุทธ์และตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ กับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 108 คน ผลการวิจัย พบว่า 1. ความต้องการจำเป็นในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ในภาพรวมค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.172 กำหนดประเด็นกลยุทธ์จากการ SWOT Matrix ได้ 6 ประเด็นกลยุทธ์ 20 กลยุทธ์ สัมภาษณ์แนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ได้ 6 ประเด็นกลยุทธ์ 22 กลยุทธ์ 69 กลวิธี และ 76 ตัวชี้วัด 2. กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ประกอบด้วย 5 ประเด็นกลยุทธ์ได้แก่ 1) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำให้มีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาบุคลากรในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมืออาชีพ 3) เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมั่นคงและยั่งยืน 5) สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

## 2. งานวิจัยในต่างประเทศ

Jansen (2013) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะชีวิตและอาชีพของวัยรุ่น ซึ่งพบว่า การศึกษาให้ความสำคัญกับทักษะการใช้ชีวิตที่ยืดหยุ่นในการทำงานของช่วงวัยรุ่น เพื่อการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินชีวิตที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการจัดการเวลาเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย กลุ่มวัยรุ่นสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ โดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่กำหนดไว้ตามเป้าหมาย นอกจากนี้หากนักเรียนมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะทางสังคมอย่างหนึ่งจะช่วยพัฒนาการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ แต่ในช่วงวัยรุ่นมีพัฒนาการด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจมีพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด การก่อคดีโจรกรรม เป็นต้น หากมีการส่งเสริมทักษะ อาจจะมีส่วนในการลดพฤติกรรมเสี่ยง และทำให้มีประสิทธิภาพในการเผชิญกับความยากลำบาก รวมถึงมีการบูรณาการกับอาชีพที่ทำกัน ในกลุ่มวัยรุ่น โดยนักวิจัยประยุกต์ใช้แบบสอบถามเชิงสถานการณ์ (Scenario Questionnaire) พบว่า ผู้เรียนมีความรู้และการใช้ทักษะชีวิตและอาชีพที่แตกต่างกัน นักวิจัยตั้งข้อสังเกตว่าการประยุกต์ใช้ทักษะการสื่อสารและการบริหารเวลาเกี่ยวข้อง

โดยตรงกับความยืดหยุ่น และนำผลการวิจัยใช้ในการพัฒนาชุมชนและดำเนินการความช่วยเหลือกลุ่มวัยรุ่นให้สามารถประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ

Bordean และ Sonea (2018) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของนักเรียนและทักษะการรับรู้ถึงการจ้างงาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในหลักสูตรระดับปริญญาตรีด้านการท่องเที่ยว และเพื่อประเมินผลกระทบถึงการรับรู้เกี่ยวกับอาชีพในอนาคต เป็นการศึกษาเชิงปริมาณตามการวิเคราะห์ของข้อมูลหลักที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา 114 คนที่กำลังศึกษาอยู่ในปีที่สองของการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่ใหญ่ที่สุดในประเทศโรมาเนีย เก็บรวบรวมและวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอย การทดสอบ ANOVA และ Post hoc Tukey ถูกนำมาใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างในค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของความพึงพอใจกับระดับเกรดของนักศึกษา และการเข้าเรียนหลักสูตรที่กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ จากนั้นทำการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อระบุความเชื่อมโยงระหว่างการรับรู้และเส้นทางอาชีพในอนาคตของนักศึกษา ผลปรากฏว่านักศึกษาที่มีระดับเกรดแตกต่างกันนั้นมีความพอใจไม่ต่างกัน นักศึกษามีการคาดการณ์ที่จะสนใจเริ่มต้นธุรกิจในอนาคต และทัศนคติต่อความเป็นผู้นำและการสร้างเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อความประสงค์ที่จะประกอบอาชีพในอนาคต

Clements and Kamau (2018) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเข้าใจถึงแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกผ่านทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายและความต้องการในการประกอบอาชีพถึงแม้ว่าตลาดแรงงานของบัณฑิตจบใหม่นั้นมีการแข่งขันสูง แต่นักศึกษาส่วนมากไม่ค่อยให้ความสนใจมากนัก การศึกษาครั้งนี้ ใช้ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ตามแบบจำลองความต้องการทรัพยากรในการทำงาน เพื่อตรวจสอบกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของนักศึกษา การทดสอบสมมติฐานโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง และการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการแบบซ่อนโมเดล จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรี 432 คน จากมหาวิทยาลัยในสหราชอาณาจักร 21 แห่งเข้าร่วมในการวิจัยนี้ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีแนวทางและเป้าหมายในการเรียนรู้สูงกว่ามีการรับรู้ถึงการจ้างงานในการประกอบอาชีพมากกว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกด้าน การพัฒนาทักษะและการสร้างเครือข่าย มีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายในอาชีพของนักศึกษา พฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานเชิงรุก 4 ประการ คือ การวางแผนอาชีพ การพัฒนาทักษะ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และการสร้างเครือข่าย ส่งผลต่อการทำงานและการจ้างงานของนักศึกษา ดังนั้น การศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยจึงควรส่งเสริมให้นักศึกษามีเป้าหมายในอาชีพและมีแนวทางในการประกอบอาชีพในอนาคต

Donald และคณะ (2018) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับการศึกษาและการจ้างงานในกรณีการเข้าสู่อาชีพจากการเรียนมัธยมศึกษาสู่ตลาดแรงงาน วัตถุประสงค์ในงานวิจัยเพื่อเพื่อทำความเข้าใจว่านักเรียนรับรู้ถึงอาชีพในอนาคตของตนอย่างไร และวิธีที่โรงเรียนได้เตรียมนักเรียนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานโลก อย่างไร การรับรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับผลประโยชน์เทียบกับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในการศึกษาทั้งระดับมัธยมศึกษา ในด้านรายได้การจ้างงาน และอุปสรรคที่คาดการณ์ไว้ตลอดจนวิธีการที่จะข้ามผ่านอุปสรรค เพื่อแสวงหาความยั่งยืนในอาชีพการงาน การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนปีสุดท้ายของระดับ

มัธยมศึกษา จำนวน 38 คน จากโรงเรียนทั่วสหราชอาณาจักรที่เข้าร่วม และแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 387 คน ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนรับรู้ถึงการลงทุนในการศึกษา จากค่าเล่าเรียนที่เพิ่มขึ้น หนี้ของนักเรียนและดอกเบี้ยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนค่าใช้จ่ายอื่นๆ เมื่อนักเรียนเข้าสู่การทำงาน มุมมองส่วนบุคคลคิดว่าจะมีโอกาสได้งานทำน้อยลง เนื่องจากมุมมองของตลาด การแข่งขันของงาน และความขัดแย้งด้านต้นทุน/ผลประโยชน์ของทรัพยากร จากผลการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ของนักเรียนที่จะจบออกไปทำงาน และการรับรู้ของตลาดแรงงานในอาชีพของนักเรียนที่อยากจะทำ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับมหาวิทยาลัยได้เตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับโลกและตลาดแรงงาน และสามารถให้คำแนะนำด้านอาชีพจากความต้องการของนายจ้างเพื่อโรงเรียนจะได้สนับสนุนและออกแบบหลักสูตรการประกอบอาชีพของนักเรียน และเสนอนโยบายการศึกษาด้านอาชีพเพื่ออนาคตของนักเรียน และการจ้างงานของผู้สำเร็จการศึกษาในอนาคต

จากที่ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าหน่วยงานทางการศึกษาของประเทศได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนางานและอาชีพระดับพื้นฐาน ระดับกึ่งฝีมือ และระดับฝีมือ ที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ หรือเพิ่มพูนรายได้ โดยให้มีการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษาที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะอาชีพสอดคล้องกับความต้องการความสนใจความถนัดของนักเรียน ความต้องการของตลาดงานให้สามารถก้าวสู่การศึกษาต่อ และการมีงานทำเพื่อที่จะได้มีทักษะทางอาชีพ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพจนประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต นำไปสู่นโยบายการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง และมีบริบทที่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละโรงเรียนและแต่ละภูมิภาคมีสภาพปัญหาและบริบทที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งปัญหาที่พบบ่อยเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากหลายปัจจัยเช่นกัน จึงจำเป็นต้องมีแนวทางในการบริหารจัดการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของแต่ละโรงเรียน โดยคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงในสังคม ตลอดจนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยคำนึงถึงวิธีดำเนินการ หลักการ และแนวทางปฏิบัติในสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ฝึกและพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อเตรียมผู้เรียนในการเข้าสู่การประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ มีองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท 2) การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน และ 6) การจัดสรรงบประมาณ

### บทที่ 3

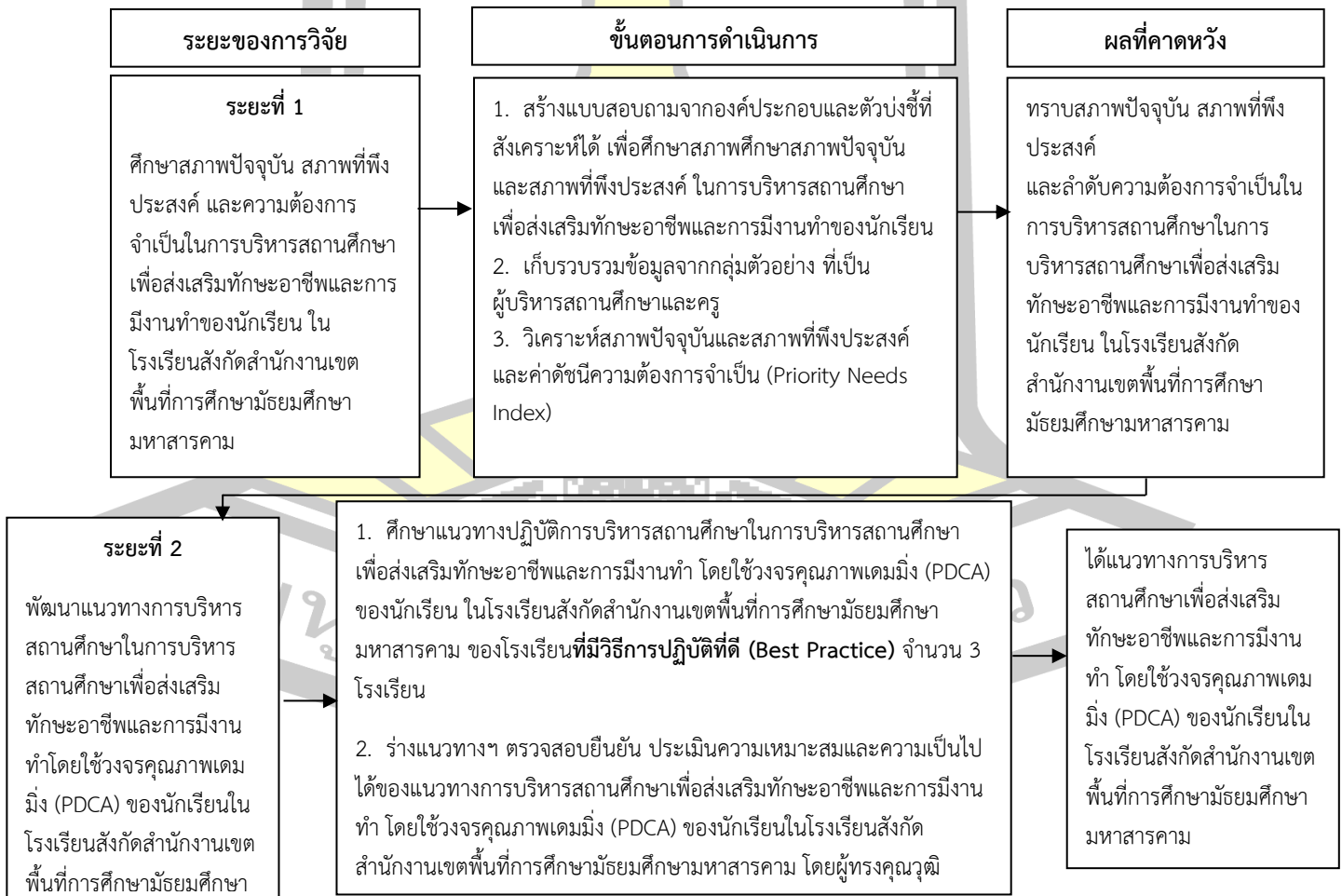
## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ระยะของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 3 สรุประยะของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม**

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวนทั้งหมด 35 โรงเรียน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 35 คน และครู จำนวน 1,673 คน รวมทั้งหมด 1,708 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) แล้วทำการสุ่มการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 32 คน และครู จำนวน 313 คน รวมทั้งหมด 345 คน โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสัดส่วนของประชากร

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

**3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ**

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ตามองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท 2) การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน และ 6) การจัดสรรงบประมาณ

3.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2551)

ให้คะแนน +1 หมายถึง สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

โดยผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

3.4.1 จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิจัยทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา หลักสูตรและการสอน หรือการบริหารการศึกษา

3.4.2 มีประสบการณ์ด้านการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในระดับบุคคลหรือหน่วยงาน

3.4.3 ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษา

ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ดังกล่าว มีรายนามต่อไปนี้

1. นางสาวชุติกัญจน์ รักรักดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. นายยงยุทธ วงษ์ผักเปีย ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนกันทรวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ-ธนบุรี

3. นางสาวฉัตรรัตน์ ทรนาม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. นางผกามาศ ถนอมวัฒนา ตำแหน่ง ครูโรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

5. นางลัดดาวัลย์ จันละคร ตำแหน่ง ครูโรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) วิทยาลัยพิษณุพนธ์

3.5 แก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตที่ศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.6 นำผลการตอบแบบสอบถามที่ได้จากการนำไปทดลองใช้ (Try Out) มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) โดยคัดเลือกข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกที่เข้าเกณฑ์ตั้งแต่ 0.27 – 1.00 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.311 – 0.868 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.317 – 0.883

3.7 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วในขั้นตอนที่ 3.6 มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) และได้นำไปแบบสอบถามฉบับจริงไปจัดพิมพ์ เพื่อใช้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ 0.70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.953 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.964

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถาม

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ เสนอผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.3 เก็บข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในรูปแบบของกูเกิลฟอร์ม (Google form) ผ่านลิงค์และคิวอาร์โค้ด (QR Code) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

#### 5. การจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

##### 5.1 การจัดการข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามจากข้อมูลกูเกิลฟอร์ม (Google form)

5.1.2 กำหนดรหัส จัดกลุ่มข้อมูล และบันทึกข้อมูล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

##### 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เป็นค่าความถี่และร้อยละ

5.2.2 ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วิเคราะห์โดยนำคะแนนจากการประเมินมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก

2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) โดยการนำค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ตามค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

6. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.1.2 ค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ตามวิธี Item Total Correlation

6.1.3 ค่าความเชื่อมั่นทั้ง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Co-Efficient) ของครอนบาค (Cronbach)

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.2.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2.2 การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) คำนวณโดยใช้สูตร  $PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$  (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ  $PNI_{\text{Modified}}$  หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ปรับปรุง

$I$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินการที่พึงประสงค์

$D$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินการปัจจุบัน

**ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้ วงจรคุณภาพเต็มมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม**

การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้ วงจรคุณภาพเต็มมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพ และการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเต็มมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามที่เป็นที่ยอมรับและมีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ รองผู้อำนวยการงานวิชาการหรือครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ ดำเนินการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน จากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน ระดับเหรียญทอง หรือรางวัลอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการบริหาร จัดการโรงเรียน ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับภาค หรือระดับประเทศ 3 โรงเรียน โดยการ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มี รายชื่อโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนกันทรวิชัย
2. โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์
3. โรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างซึ่งใช้ คำถามที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ/การดำเนินการเพื่อ ส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแนวทางปฏิบัติ/การดำเนินการเพื่อส่งเสริม ทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน

**2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ**

2.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างเป็นคำถามในการ สัมภาษณ์

2.2.2 ร่างเป็นข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

2.2.3 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ของแบบสัมภาษณ์ ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นและแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ รวมทั้งให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามส่งไปถึงโรงเรียนที่ให้ข้อมูลทั้ง 3 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นัดหมายวันเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการให้สัมภาษณ์ เช่น ด้วยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ระบบออนไลน์ และที่โรงเรียน ตามที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการสัมภาษณ์ โดยมีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงด้วยอุปกรณ์บันทึกเสียง

### 4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและการบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ มาเรียบเรียงข้อมูลตามประเด็นคำถาม แล้วจัดกลุ่มเนื้อหาของคำตอบ

4.2 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์จัดกลุ่มเนื้อหา (Content Analysis)

### 5. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการจัดกลุ่มเนื้อหาและการนับความถี่

**ขั้นตอนที่ 2** ร่างแนวทางและประเมินความเหมาะสมของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ใช้ข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในระยะที่ 1 คือ ค่าความต้องการจำเป็น และ การศึกษาจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาয়ร่างแนวทางทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2. ดำเนินการร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

### 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน

3.1.1 นำร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

3.1.2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

3.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็นสำคัญ และนำเสนอโดยการพรรณนา (Descriptive)

3.1.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.1.5 จัดทำคู่มือแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ฉบับสมบูรณ์

### 3.2 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามเกณฑ์ดังกล่าว มีรายนามดังต่อไปนี้

1. นายไพรรนต์ เหล่าสมบัติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงนารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการวุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ-ธนบุรี

2. นายวันส พรมสว่าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ-ธนบุรี

3. ดร.ชิตสกร พิกุลทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารและการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. ดร.เชิดชัย พลกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกัณฑ์วิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

5. ดร.วิชัย ลาธิ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ปร.ด. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษา) มหาวิทยาลัยมหิดล

6. ดร.นงลักษณ์ มีแก้ว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัดศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ปร.ด. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษา) มหาวิทยาลัยมหิดล

7. ดร.รณยุทธ นิลโคตร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการ วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารและพัฒนการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

8. ดร.สุทธิรักษ์ ประจงกุล ตำแหน่ง ครูโรงเรียนกันทรวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

9. นางสาวร้อยรัตน์ แก้วพิพัฒน์ธำรง ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการ วุฒิการศึกษา ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

#### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

##### 4.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับ น้อยที่สุด

##### 4.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษา

4.2.2 ศึกษาวิธีการออกแบบและสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

4.2.3 ร่างแบบประเมินตามประเด็นองค์ประกอบของแนวทางฯ

4.2.4 นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องสอดคล้องและเหมาะสม แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4.2.5 นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (ชุดเดิม) พิจารณาเกี่ยวกับความถูกต้อง เหมาะสม และความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC และปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะ

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ส่งหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงผู้ให้ข้อมูล

5.2 ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

6. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบประเมิน

6.2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้

4.51-5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับ มาก

2.51-3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับ ปานกลาง

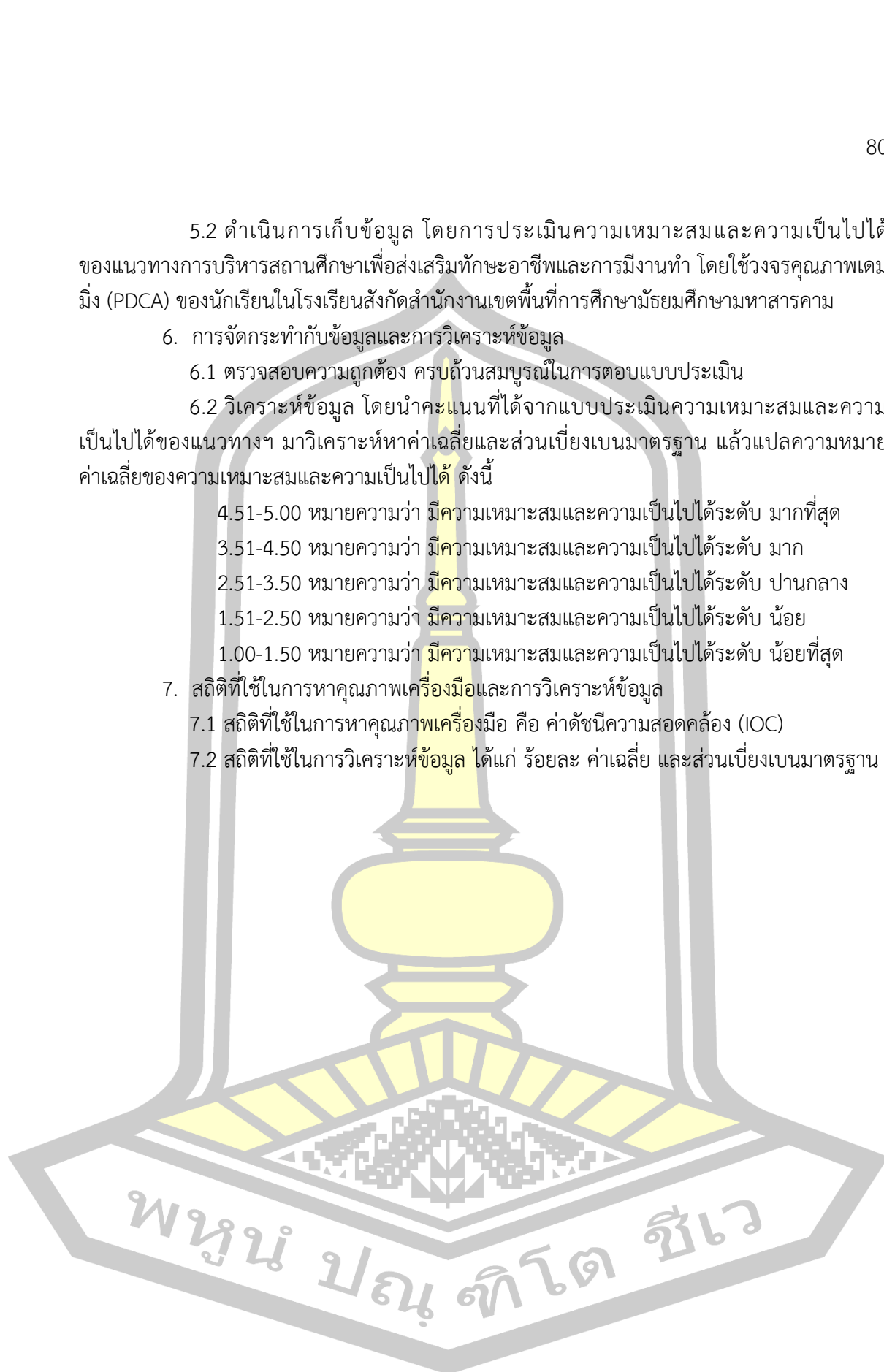
1.51-2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับ น้อย

1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับ น้อยที่สุด

7. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{\text{modified}}$	แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

#### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเป็น 2 ระยะ ตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม**

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นโดยจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ	32	9.28
ครู	313	90.72
รวม	345	100

จากตาราง 2 ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยตำแหน่ง ผู้อำนวยการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.28 ตำแหน่ง ครู 313 คน คิดเป็นร้อยละ 90.72 รวมคิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นโดยจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ  
จำเป็นของการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงาน  
ทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

การพัฒนาแนว ทางการบริหาร สถานศึกษาเพื่อ ส่งเสริมทักษะอาชีพ และการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน		
1. ด้านการสำรวจ ความต้องการและ ความสอดคล้องของ บริบท	2.76	1.37	ปาน กลาง	4.55	0.57	มากที่สุด	0.64	1
2. ด้านการพัฒนา หลักสูตรและ กิจกรรมการเรียนรู้	2.80	1.51	ปาน กลาง	4.56	0.58	มากที่สุด	0.63	2
3. ด้านการวัดผล และประเมินผล	2.95	1.51	ปาน กลาง	4.52	0.63	มากที่สุด	0.55	4
4. ด้านการสร้าง เครือข่ายความ ร่วมมือในการ ส่งเสริมและ สนับสนุน	2.81	1.39	ปาน กลาง	4.54	0.62	มากที่สุด	0.61	3
5. ด้านการพัฒนา บุคลากร	2.98	1.47	ปาน กลาง	4.50	0.63	มากที่สุด	0.51	6
6. ด้านการจัดสรร งบประมาณ	2.97	1.49	ปาน กลาง	4.52	0.63	มากที่สุด	0.53	5
โดยรวม	2.83	1.45	ปาน กลาง	4.54	0.60	มากที่สุด	0.61	

จากตาราง 3 พบว่าผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม  
ทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณา

เป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการพัฒนาบุคลากรและ ด้านการจัดสรรงบประมาณ

ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท ( $PNI_{\text{modified}} = 0.64$ ) ลำดับที่ 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.63$ ) ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.61$ ) ลำดับที่ 4 ด้านการวัดผลและประเมินผล ( $PNI_{\text{modified}} = 0.55$ ) ลำดับที่ 5 ด้านการจัดสรรงบประมาณ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.53$ ) และลำดับที่ 6 ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $PNI_{\text{modified}} = 0.51$ )

สรุปผลคือสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการจัดสรรงบประมาณ และด้านการพัฒนาบุคลากร

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ  
จำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ ของนักเรียนใน  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการสำรวจความ  
ต้องการและความสอดคล้องของบริบท

การพัฒนาแนว ทางการบริหาร สถานศึกษาเพื่อ ส่งเสริมทักษะอาชีพ และการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน		
<b>1. ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท</b>								
1) การศึกษานโยบาย แผนพัฒนายุทธศาสตร์ ของประเทศ จังหวัด และชุมชน	2.57	1.32	ปาน กลาง	4.54	0.57	มากที่สุด	0.77	1
2) การสำรวจความ ต้องการของสถาน ประกอบการ ผู้ประกอบการ ชุมชนและ นักเรียน	2.93	1.27	ปาน กลาง	4.57	0.56	มากที่สุด	0.56	6
3) การสำรวจแหล่ง เรียนรู้ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม วิถีชุมชน ตนเองสอดคล้องกับ ความสนใจผู้เรียน	2.75	1.37	ปาน กลาง	4.51	0.56	มากที่สุด	0.64	4
4) การสำรวจหา ผู้ประกอบการ กลุ่ม อาชีพอิสระ ปรชาชน ท้องถิ่น ที่มีความรู้ทาง ทักษะอาชีพ	2.71	1.37	ปาน กลาง	4.58	0.59	มากที่สุด	0.69	2
5) การสำรวจความ พร้อมของครูผู้สอนที่มี ความรู้ทางทักษะอาชีพ	2.72	1.43	ปาน กลาง	4.54	0.59	มากที่สุด	0.67	3

ตาราง 4 (ต่อ)

การพัฒนาแนว ทางการบริหาร สถานศึกษาเพื่อ ส่งเสริมทักษะอาชีพ และการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน		ระดับ การ ดำเนิน งาน	สภาพที่พึงประสงค์		PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.			
6) การวิเคราะห์ความ ต้องการและความ สนใจในการประกอบ อาชีพของนักเรียนที่ สอดคล้องกับบริบท ชุมชน	2.86	1.43	ปาน กลาง	4.55	0.53	มากที่สุด	0.59	5
โดยรวม	2.76	1.37	ปาน กลาง	4.55	0.57	มากที่สุด	0.64	1

จากตาราง 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน ( $\bar{X} = 2.93$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การศึกษานโยบายแผนพัฒนายุทธศาสตร์ของประเทศ จังหวัด และชุมชน ( $\bar{X} = 2.57$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสำรวจหาผู้ประกอบการ กลุ่มอาชีพอิสระ ปรากฏท้องถิ่น ที่มีความรู้ทางทักษะอาชีพ ( $\bar{X} = 4.58$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การสำรวจแหล่งเรียนรู้ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม วิถีชุมชนตนเองสอดคล้องกับความสนใจผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.51$ )

ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การศึกษานโยบายแผนพัฒนายุทธศาสตร์ของประเทศ จังหวัด และชุมชน (PNI<sub>modified</sub> = 0.77) และข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ได้แก่ การสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน (PNI<sub>modified</sub> = 0.56)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ  
 จำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจร  
 คุณภาพเต็มมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้

การพัฒนาแนวทางการ บริหารสถานศึกษาเพื่อ ส่งเสริมทักษะอาชีพ และการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน		
<b>2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้</b>								
1) การศึกษาหลักสูตร สถานศึกษาที่อิงตาม หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับ ปรับปรุงใหม่ 2560) ที่ เน้นทักษะอาชีพ	2.66	1.30	ปาน กลาง	4.75	0.61	มาก ที่สุด	0.79	1
2) มีหลักสูตรเพื่อพัฒนา ทักษะอาชีพ และการมี งานทำร่วมกับสถาบัน อาชีวศึกษาและ เครือข่ายร่วมพัฒนาตาม ความเหมาะสมของพื้นที่ เช่น การเรียนแบบสะสม หน่วยกิต การเรียนแบบ ระยะสั้น ทวิภาคี ทวิศึกษา เป็นต้น	2.80	1.30	ปาน กลาง	4.55	0.61	มาก ที่สุด	0.62	5
3) มีโครงสร้างหลักสูตร และกำหนดการสอน รายวิชาเพื่อพัฒนาทักษะ อาชีพและการมีงานทำ	2.94	1.30	ปาน กลาง	4.52	0.57	มาก ที่สุด	0.51	8

ตาราง 5 (ต่อ)

การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน		
4) มีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ	2.86	1.30	ปาน กลาง	4.44	0.57	มาก ที่สุด	0.54	6
5) การบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้	2.70	1.43	ปาน กลาง	4.58	0.56	มาก ที่สุด	0.70	2
6) การจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพในโรงเรียนอย่างหลากหลาย ตามความสนใจที่สามารถพัฒนาส่งเสริมไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต	2.72	1.43	ปาน กลาง	4.50	0.56	มาก ที่สุด	0.64	4
7) มีแนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อให้ นักเรียนได้รับความรู้ และมีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ	2.78	1.34	ปาน กลาง	4.61	0.55	มาก ที่สุด	0.66	3

ตาราง 5 (ต่อ)

การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน		
8) ส่งเสริมสนับสนุนจัดสิ่งไว้และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับทักษะอาชีพให้นักเรียนเกิดการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพความสามารถความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล	2.92	2.68	ปาน กลาง	4.51	0.63	มาก ที่สุด	0.54	7
โดยรวม	2.80	1.51	ปาน กลาง	4.56	0.58	มาก ที่สุด	0.63	2

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีโครงสร้างหลักสูตรและกำหนดการสอนรายวิชาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ ( $\bar{X} = 2.94$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 2.70$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาที่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงใหม่ 2560) ที่เน้นทักษะอาชีพ ( $\bar{X} = 4.75$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ ( $\bar{X} = 4.44$ )

ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ข้อที่มีความต้องการ

จำเป็นสูงสุด ได้แก่ การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาที่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงใหม่ 2560) ที่เน้นทักษะอาชีพ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.79$ ) และข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ได้แก่ มีโครงสร้างหลักสูตรและกำหนดการสอนรายวิชาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.51$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการวัดผลและประเมินผล

การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน		
<b>3. ด้านการวัดผลและประเมินผล</b>								
1) มีการกำหนดวิธีการ การนิเทศเพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ใน การพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำให้ เหมาะสมกับบริบทและ พื้นที่	2.88	2.68	ปาน กลาง	4.43	0.65	มาก ที่สุด	0.54	5
2) ปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกับเครือข่ายร่วม พัฒนาให้เหมาะสมกับ บริบทและพื้นที่	3.05	1.22	ปาน กลาง	4.58	0.65	มาก ที่สุด	0.50	7
3) มีแผนการนิเทศ ติดตามการส่งเสริม พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในการพัฒนาทักษะ อาชีพและการมีงานทำ	2.93	1.22	ปาน กลาง	4.55	0.63	มาก ที่สุด	0.55	4

ตาราง 6 (ต่อ)

การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความต้องกรจำเป็น
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
4) มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพและการมีงานทำ	2.86	1.33	ปานกลาง	4.45	0.63	มากที่สุด	0.56	3
5) มีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการเครื่องมือและปฏิทินการนิเทศให้เหมาะสมกับเนื้อหา บริบทและพื้นที่	3.05	1.33	ปานกลาง	4.51	0.60	มากที่สุด	0.48	8
6) มีคำสั่ง/ประกาศในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการนิเทศติดตามร่วมกับ เครือข่าย	2.93	1.29	ปานกลาง	4.60	0.60	มากที่สุด	0.57	2
7) มีเครื่องมือในการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ	2.78	1.34	ปานกลาง	4.61	0.55	มากที่สุด	0.66	1
8) มีการนิเทศสถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนา	2.92	2.68	ปานกลาง	4.51	0.63	มากที่สุด	0.54	6
<b>โดยรวม</b>	<b>2.92</b>	<b>1.47</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.53</b>	<b>0.62</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.55</b>	<b>4</b>

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปฏิบัติการนิเทศร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนาให้

เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่, มีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการเครื่องมือและปฏิทินการนิเทศให้เหมาะสมกับเนื้อหา บริบทและพื้นที่ ( $\bar{X} = 3.05$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีเครื่องมือในการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำ ( $\bar{X} = 2.78$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีเครื่องมือในการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำ ( $\bar{X} = 4.61$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการกำหนดวิธีการการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่ ( $\bar{X} = 4.43$ )

ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ มีเครื่องมือในการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.66$ ) และข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด มีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการเครื่องมือและปฏิทินการนิเทศให้เหมาะสมกับเนื้อหา บริบทและพื้นที่ ได้แก่ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.48$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ

จำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน

การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.		
<b>4. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน</b>							
1) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียนกับนักเรียน	2.57	1.32	ปานกลาง	4.54	0.57	มากที่สุด	1
2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียน	2.93	1.27	ปานกลาง	4.57	0.56	มากที่สุด	8

ตาราง 7 (ต่อ)

การพัฒนาแนวทางการ บริหารสถานศึกษาเพื่อ ส่งเสริมทักษะอาชีพ และการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน		
3) การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนกับผู้ปกครอง	2.75	1.37	ปาน กลาง	4.51	0.56	มาก ที่สุด	0.64	5
4) การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน	2.71	1.37	ปาน กลาง	4.58	0.59	มาก ที่สุด	0.69	3
5) การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนกับ ผู้ประกอบการ	2.72	1.43	ปาน กลาง	4.54	0.59	มาก ที่สุด	0.67	4
6) การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนกับหน่วยงาน ต่างๆ	2.86	1.43	ปาน กลาง	4.55	0.53	มาก ที่สุด	0.59	6
7) มีคำสั่ง/ประกาศ มอบหมายในการปฏิบัติ หน้าที่ร่วมกับเครือข่าย ร่วมพัฒนา เช่น สถาบัน อาชีวศึกษา ผู้ประกอบการ ภาค ประชาสังคม เป็นต้น	2.87	1.26	ปาน กลาง	4.54	0.63	มาก ที่สุด	0.58	7
8) การได้รับงบประมาณ สนับสนุนและส่งเสริม จากหน่วยงานต้นสังกัด	2.63	1.26	ปาน กลาง	4.53	0.63	มาก ที่สุด	0.72	2
โดยรวม	2.81	1.39	ปาน กลาง	4.54	0.62	มาก ที่สุด	0.61	3

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียน ( $\bar{X} = 2.93$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ( $\bar{X} = 2.57$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ ( $\bar{X} = 4.58$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ได้แก่ ( $\bar{X} = 4.51$ )

ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.77$ ) และข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ได้แก่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.56$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ

จำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน		
<b>5. ด้านการพัฒนาบุคลากร</b>								
1) การจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากร ที่ส่งเสริมทักษะด้าน อาชีพ	2.62	1.54	ปาน กลาง	4.54	0.63	มาก ที่สุด	0.73	1

ตาราง 8 (ต่อ)

การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ดำเนิน งาน		
2) การสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ที่เหมาะสม คุ่มค่า	3.10	1.54	ปานกลาง	4.52	0.63	มากที่สุด	0.46	4
3) การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ด้านทักษะอาชีพอยู่เสมอ	2.87	1.26	ปานกลาง	4.54	0.63	มากที่สุด	0.58	3
4) การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและนำผลการประเมินมาพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น	2.63	1.26	ปานกลาง	4.53	0.63	มากที่สุด	0.72	2
<b>โดยรวม</b>	<b>2.97</b>	<b>1.49</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.52</b>	<b>0.63</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.53</b>	<b>5</b>

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ที่เหมาะสม คุ่มค่า ( $\bar{X} = 3.10$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมทักษะด้านอาชีพ ( $\bar{X} = 2.62$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมทักษะด้านอาชีพ, การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ด้านทักษะอาชีพอยู่เสมอ

( $\bar{X} = 4.54$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ที่เหมาะสม คุ่มค่า ( $\bar{X} = 4.52$ )

ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมทักษะด้านอาชีพ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.73$ ) และข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ที่เหมาะสม คุ่มค่า ( $PNI_{\text{modified}} = 0.46$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการจัดสรรงบประมาณ

การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
<b>6. ด้านการจัดสรรงบประมาณ</b>								
1. การวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียน	2.66	1.30	ปานกลาง	4.75	0.61	มากที่สุด	0.79	1
2. การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	2.80	1.30	ปานกลาง	4.55	0.61	มากที่สุด	0.62	3
3. การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนการสอนทักษะอาชีพ	2.94	1.30	ปานกลาง	4.52	0.57	มากที่สุด	0.51	5

ตาราง 9 (ต่อ)

การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
4. การระดมทรัพยากรของโรงเรียนพร้อมทั้งวางแผนร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียน	2.86	1.30	ปานกลาง	4.44	0.57	มากที่สุด	0.54	4
5. โรงเรียนขอใช้สถานประกอบการให้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียน	2.70	1.43	ปานกลาง	4.58	0.56	มากที่สุด	0.70	2
<b>โดยรวม</b>	<b>2.98</b>	<b>1.47</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.50</b>	<b>0.63</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.51</b>	<b>6</b>

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการจัดสรรงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนการสอนทักษะอาชีพ ( $\bar{X} = 2.94$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียน ( $\bar{X} = 2.66$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการจัดสรรงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.75$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การระดมทรัพยากรของโรงเรียนพร้อมทั้งวางแผนร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.44$ )

ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการจัดสรรงบประมาณ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.79$ ) และข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ได้แก่ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนการสอนทักษะอาชีพ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.51$ )

## ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ตอนที่ 1 ศึกษาการออกแบบ สร้าง และประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) ในระยะที่ 1 มากำหนดคุณสมบัติของสถานศึกษาที่จะนำมาเป็นกรณีศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี ได้แก่ โรงเรียนเขียงยืนพิทยาคม โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ และโรงเรียนกันทรวิชัย โดยใช้การสัมภาษณ์

1. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อเป็นพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามจำนวน 3 แห่ง โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1. ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท 2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ 3. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน 4. ด้านการวัดผลและประเมินผล 5. ด้านการพัฒนาบุคลากร 6. ด้านการจัดสรรงบประมาณ

1.1 โรงเรียนกันทรวิชัย อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ปัจจุบันได้เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 930 คน ดังนี้

### 1) ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท

“...สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการและสภาพบริบทของพื้นที่ สถานศึกษามีการพัฒนาโดยจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เช่นการทำขนมไทยพื้นบ้าน การทำไม้กวาดดอกหญ้า ไม้กวาดก้านมะพร้าวซึ่งวัสดุมีอยู่ในท้องถิ่น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 10 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาได้มีการสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดรายวิชาหรือทักษะอาชีพสำหรับการเรียนการสอน ให้นักเรียนเลือกอาชีพที่ตนเองสนใจ และให้ลงมือปฏิบัติจนสามารถนำเสนอและจำหน่ายในตลาดนัดโรงเรียนได้...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 10 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

## 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้

“...สถานศึกษามีหลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่น เพราะผู้ปกครองประกอบอาชีพและดำเนินชีวิตเป็นไปตามบริบทของท้องถิ่น เช่น การทำขนมไทย การจักสาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 10 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...มีการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการการสอนทักษะอาชีพร่วมกับรายวิชาอื่นๆ มีการบูรณาการร่วมกันหลายรายวิชา สถานศึกษามีการบูรณาการแผนจัดการเรียนรู้ทักษะอาชีพ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ อาชีพ กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระศิลปะ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 10 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

## 3) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน

“...มีการส่งเสริมให้สถาบันอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นการช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลาย 1) ภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) วิทยากรจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน 3) อาจารย์จากวิทยาลัยสารพัดช่าง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 10 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...มีการประสานงานกับหน่วยงาน ต้นสังกัดสถานศึกษาในเครือข่ายเพื่อให้นักเรียนได้เข้าไปฝึกงานในสถานที่จริงโดยให้นักเรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติจริงที่ศูนย์การเรียนรู้ใกล้โรงเรียนโดยให้ครูผู้สอนรับผิดชอบในการฝึกประสบการณ์แก่นักเรียน...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 10 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

## 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล

“...สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทั้งในชั่วโมงเรียน และชั่วโมงกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ และเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมให้ความรู้เชิงปฏิบัติด้วย ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 10 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการจัดการเรียนให้นักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพที่หลากหลายและเหมาะสมกับนักเรียน ได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ เช่น วิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น ไปเยี่ยมชมการทำขนมพื้นบ้าน การทำไม้กวาดที่บ้านผู้ปกครอง ไปศึกษาที่ศูนย์เรียนรู้ใกล้สถานศึกษา ...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 10 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

## 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร

“...สถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะอาชีพ โดยสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู รวมทั้งให้ครูผู้สอนได้รับการเพิ่มพูน

ความรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพต่างๆ อย่างหลากหลายโดยวิธีการศึกษาดูงาน เรียนรู้จากวิทยากรหรือวิทยากรท้องถิ่น ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 10 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพโดยสถานศึกษามีการส่งเสริมในรูปแบบของการไปอบรม สัมมนา ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ เป็นต้น ...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 10 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

#### 6) ด้านการจัดสรรงบประมาณ

“...มีการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ มีการจัดสรรงบประมาณโดยจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนรายหัวให้นักเรียนที่ร่วมกิจกรรมอาชีพ อีกทั้งมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนการสอนอาชีพมีการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำอาชีพทุกอย่างตามกิจกรรมที่กำหนด หากโรงเรียนหาไม่ได้จะมีการขอความอนุเคราะห์จากชุมชนต่อไป ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 10 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...มีการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้เป็นวัตถุดิบโดยการนำดอกหญ้า และก้านมะพร้าวมาทำไม้กวาด นำวัสดุประเภทใบกล้วย ดอกอัญชันใบเตยมาทำขนมไทย ...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 10 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

1.2. โรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ปัจจุบันได้เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 1,664 คน ผลการสัมภาษณ์มีดังนี้

#### 1) ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท

“...สถานศึกษามีสำรวจความต้องการของสถาบันอาชีวศึกษา สถานประกอบการ พร้อมทั้งสำรวจหาแหล่งเรียนรู้ ชนบธรรมเนียม วิถีชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นการช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลาย อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดรายวิชาหรือทักษะอาชีพสำหรับการเรียนการสอนโดยสถานศึกษาจะให้นักเรียนเลือกที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับด้านใด ผ่านกิจกรรมชุมนุม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 11 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาได้มีการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้อง ความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับท้องถิ่น มีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการโดยคำนึงถึงนโยบายจาก กระทรวงศึกษาธิการ ที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นรอบๆ สถานศึกษา...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 11 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

## 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้

“...สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่ โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชนในการจัดการเรียนการสอน มีการให้นักเรียนเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การนำเอาวัสดุในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับนักเรียนและชุมชน ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 11 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...มีการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการการสอนทักษะอาชีพพร้อมกับรายวิชาอื่นๆ มีการบูรณาการร่วมกันหลายรายวิชา นำองค์ความรู้แต่ละรายวิชามาปรับใช้เพื่อให้นักเรียนเกิดองค์รวมของการเรียนรู้และสามารถปรับใช้ได้ทั้งหลักสูตรอาชีพและรายวิชาอื่นๆ ...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 11 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

## 3) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน

“...มีการประสานงานกับสถาบันอื่นๆ สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่หรือในจังหวัดเพื่อสร้างความร่วมมือในทางวิชาการเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ รวมทั้งการให้นักเรียนได้ช่วยเหลือผู้ประกอบการในการประกอบอาชีพดำเนินการโดยสถานศึกษาจะร่วมมือกับผู้ประกอบการในการให้นักเรียนเลือกสถานประกอบการที่จะไปฝึกงาน หลังจากนั้นสถานศึกษาจะทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานประกอบการนั้นๆ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 11 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...มีการประสานงานกับหน่วยงาน ต้นสังกัดสถานศึกษาในเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สถานศึกษามีการประสานกับหน่วยงานต้นสังกัดและเครือข่าย โดยจะเข้าไปร่วมจัดนิทรรศการด้านอาชีพในโอกาสต่างๆ ที่มีการประสานมา...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 11 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

## 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล

“...สถานศึกษามีการวัดผลและประเมินผลโดยให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทั้งการสอนในสาระวิชาและกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ นอกจากนี้ นักเรียนยังได้เรียนรู้จากการออกบูทนิทรรศการและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในงานต่างๆ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 11 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการวัดผลและประเมินผลให้นักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพที่หลากหลายและเหมาะสมกับนักเรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการแบ่งกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ กิจกรรมชุมนุม กิจกรรมชมรม มีการฝึกนักเรียนให้รู้จักการวางแผนในการผลิต การจัดจำหน่ายทางช่องทางต่างๆ ...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 11 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

#### 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร

“...สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพโดยสถานศึกษามีการสนับสนุนทั้งงบประมาณ ทั้งให้โอกาสครูและนักเรียนได้มีโอกาสแสดงความสามารถ ทั้งการจัดนิทรรศการ การส่งเข้าร่วมแข่งขันในกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ครูได้รับรางวัล เพื่อใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการต่อไป อีกทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนทักษะอาชีพ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งห้องเรียน อาคาร สถานที่ในการเรียนรู้ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 11 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ มีการมอบหมายงานสอนทักษะอาชีพความถนัดและเหมาะสมตรงตามความต้องการของครูผู้สอนมีวิธีการดำเนินการให้ครูแต่ละท่านสอนนักเรียนตามความสามารถและความถนัดของครูแต่ละคน หากขาดองค์ความรู้ก็สามารถสืบค้นจากอินเทอร์เน็ตหรือเข้ารับการอบรมเสริมความรู้...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 11 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

#### 6) ด้านการจัดสรรงบประมาณ

“...มีการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ มีการจัดสรรงบประมาณโดยจัดทำโครงการผ่านแผนปฏิบัติราชการของสถานศึกษา และมีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะอาชีพในสถานศึกษา โดยได้รับการสนับสนุนวัสดุบางรายการ สำหรับการจัดการสอนทักษะอาชีพจากชุมชน นอกจากนี้ยังร่วมออกบูทจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนในงานต่างๆ ด้วย ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 11 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...มีการวางแผนร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียนโดยมีการวางแผนร่วมกับหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้กับนักเรียนทั้งจากพัฒนาชุมชนจังหวัด เกษตรอำเภอ และภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังร่วมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดกิจกรรมนิทรรศการของสถานศึกษา ...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 11 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

1.3 โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ปัจจุบันได้เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 2,617 คน ผลการสัมภาษณ์มีดังนี้

1) ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท

“...สถานศึกษามีสำรวจและประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่เพื่อให้นักเรียนได้เข้าฝึกงานในสถานที่จริง โดยสถานศึกษาส่งหนังสือขอสนับสนุน ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการโดยมีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพเป็นผู้รับผิดชอบ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกับหน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษาในเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดนิทรรศการแสดงผลงาน และส่งเสริมนักเรียนแข่งขันทักษะทางวิชาการระดับเขตพื้นที่ และระดับชาติ...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 12 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้

“...สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่ โดยวิเคราะห์สภาพชุมชนความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน นักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา มีการสอนทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่นเพราะชุมชนประกอบอาชีพการเกษตร มีการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์และจักสาน ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มกราคม 2568: สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีหลักสูตรการสอนทักษะอาชีพที่มีความหลากหลายเหมาะสมกับนักเรียน เพราะสถานศึกษาได้สำรวจความต้องการของนักเรียนเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 12 มกราคม 2568: สัมภาษณ์)

3) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน

“...มีการส่งเสริมให้สถาบันอาชีวศึกษา สถานประกอบการ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นการช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลาย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มกราคม 2568: สัมภาษณ์)

“...มีการส่งเสริมให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงาน มีกระบวนการทำงานโดยมีการประชุม วางแผน ร่วมกับผู้ปกครอง...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 12 มกราคม 2568: สัมภาษณ์)

## 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล

“...สถานศึกษามีการวัดผลและประเมินผลโดยให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทั้งในเวลาเรียนและเวลาว่างร่วมกับคุณครูเป็นวิทยากรสอน อาชีพในชุมชน และจัดนิทรรศการแสดงผลงาน ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มกราคม 2568: สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการวัดผลและประเมินผลให้นักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้แบบ บูรณาการ มีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายทั้งในรายวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ศิลปะ สังคม ภาษาต่างประเทศ...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 12 มกราคม 2568: สัมภาษณ์)

## 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร

“...สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะ อาชีพนักเรียน มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีแผนจัดบุคลากรอบรมเพิ่มความรู้และไปศึกษาดู งานในแหล่งเรียนรู้ภายนอก ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มกราคม 2568: สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนทักษะ อาชีพ มีการจัดสถานที่ มีอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน สนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 12 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

## 6) ด้านการจัดสรรงบประมาณ

“...มีการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ มีการ ใช้วัสดุในท้องถิ่น และภูมิปัญญาชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียน ได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงแก้ปัญหาได้จริง ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะ อาชีพในโรงเรียน โดยร่วมกันสำรวจและระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาสนับสนุนในการจัดการเรียน การสอน ...”

(ครูหัวหน้าวิชาการสถานศึกษา, 12 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

2. ผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลและสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอตามขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

### 2.1 ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท

1) ขั้นตอนการวางแผน (Planning) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ทราบความต้องการหรือความคาดหวังของผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาและชุมชนที่มีต่อสถานศึกษาภายใต้ การศึกษาในยุควิถีใหม่และศึกษามาตรฐานการศึกษาของชาติ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้ง ศึกษาถึงศักยภาพของสถานศึกษาก่อนที่จะร่วมกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา จากนั้นร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย และกำหนดเป็นภารกิจของ สถานศึกษาแล้วจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของสถานศึกษาในระยะยาว คือธรรมนูญ สถานศึกษา หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาระยะสั้น คือ แผนปฏิบัติการประจำปีโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ลงนามและรับรอง แผนการดำเนินการที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

2) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Doing) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศผู้บริหาร สถานศึกษามีหน้าที่บริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน ควบคุม กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำและ อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดทำระบบประกันคุณภาพ ภายในและรับผิดชอบแผนงานและโครงการให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในบางแผนงาน/ โครงการผู้บริหารจำเป็นจะต้องดำเนินการเอง ถ้าเป็นโครงการ/แผนงานเกี่ยวกับด้านบริหารและด้าน บุคลากร

3) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการ เข้าร่วมรับฟังปัญหาและแนวทางการแก้ไขจากบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และ วิธีการแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

4) ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Action) พบว่าสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา สนับสนุน จัดอบรมเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษาเพื่อจะนำกลับมาพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาต่อไป

### 2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้

1) ขั้นตอนการวางแผน (Planning) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ใช้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากปีการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนเพื่อจัดทำ หลักสูตร ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด เลือกเนื้อหาในรายวิชาให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย ความสามารถของผู้เรียน มีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การเรียนการสอน

2) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Doing) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศมีการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นำผลการติดตามการใช้หลักสูตรมาปรับปรุง พัฒนาให้ทันสมัยสอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์

การเรียนการสอนในยุควิถีใหม่โดยนำหลักสูตรแกนกลางมาเป็นหลักในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการกำกับติดตามประเมินผลของบุคลากรให้ตรงตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ หลังจากนั้นพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งผู้สอน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เรียน ด้วยการสำรวจ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับท้องถิ่น มีการปรับเปลี่ยน จากหลักสูตรแกนกลางโดยคำนึงถึงบริบทของท้องถิ่นรอบ ๆ สถานศึกษา

4) ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Action) พบว่าสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาการจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในปีถัดไป

### 2.3 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน

1) ขั้นตอนการวางแผน (Planning) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการสนับสนุนสถานศึกษามีการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสเข้าไปฝึกงานในสถานที่จริง โดยให้นักเรียนได้เรียนรู้ การประกอบอาชีพรวมทั้งการให้นักเรียนได้ช่วยเหลือผู้ปกครองในการประกอบอาชีพ

2) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Doing) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาอื่น สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นการช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างหลากหลาย การส่งเสริมให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินการส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดรายวิชาหรือทักษะอาชีพสำหรับการเรียนการสอน

3) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ สถานศึกษามีการดำเนินการกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาทักษะอาชีพที่ได้จัดให้นักเรียน พร้อมทั้งผลสะท้อนจากสถาบันการศึกษาอื่น สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในภาพรวมของการจัดการเรียนการสอนจากสถานที่จริง

4) ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Action) พบว่าสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ สถานศึกษามีการนำผลสะท้อนจากสถาบันการศึกษาอื่น สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาปรับปรุงเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาในปีถัดไป

### 2.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล

1) ขั้นตอนการวางแผน (Planning) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศการนำผลการจัดการเรียนรู้ในรอบปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการปฏิบัติงานและจัดทำปฏิบัติ วิชาการของสถานศึกษา สำรวจความพร้อมของบุคลากรให้รับผิดชอบประจำวิชาตามความถนัด และความสามารถ ซึ่งผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย มีการวางแผนจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดอบรมให้กับบุคลากร เป็นการพัฒนาทักษะกระบวนการให้ชำนาญยิ่งขึ้น

2) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Doing) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง โดยให้การสนับสนุน

อบรมเทคนิคและวิธีการสอนหลากหลายรูปแบบให้กับบุคลากร จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการให้เข้ากับสถานการณ์การเรียนการสอนในยุควิถีใหม่ โดยอาศัยแหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกห้องเรียน สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของผู้เรียน รวมทั้งมีการส่งเสริมให้ ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

3) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ สถานศึกษามีการเข้าร่วมรับฟังปัญหาและแนวทางการแก้ไขจากบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และวิธีการแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

4) ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Action) พบว่าสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการส่งเสริมให้ผู้สอนได้รับการพัฒนา สนับสนุน จัดอบรมเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ การทำสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการ ปรับปรุงเนื้อหาที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

## 2.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1) ขั้นตอนการวางแผน (Planning) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ การนำผลการจัดการเรียนรู้ในรอบปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการปฏิบัติงานและจัดทำปฏิบัติ วิชาการของสถานศึกษา สสำรวจความพร้อมของบุคลากรให้รับผิดชอบประจำวิชาตามความถนัด และความสามารถ ซึ่งผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย มีการวางแผนจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดอบรมให้กับบุคลากร เป็นการพัฒนาทักษะกระบวนการให้ชำนาญยิ่งขึ้น

2) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Doing) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง โดยให้การสนับสนุน อบรมเทคนิคและวิธีการสอนหลากหลายรูปแบบให้กับบุคลากร จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการให้เข้ากับสถานการณ์การเรียนการสอนในยุควิถีใหม่ โดยอาศัยแหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกห้องเรียน สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของผู้เรียน รวมทั้งมีการส่งเสริมให้ ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

3) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ สถานศึกษามีการเข้าร่วมรับฟังปัญหาและแนวทางการแก้ไขจากบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และวิธีการแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

4) ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Action) พบว่าสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการส่งเสริมให้ผู้สอนได้รับการพัฒนา สนับสนุน จัดอบรมเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ การทำสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการ ปรับปรุงเนื้อหาที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

## 2.6 ด้านการจัดสรรงบประมาณ

1) ขั้นตอนการวางแผน (Planning) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศมีการวางแผนการใช้งบประมาณอย่างเพียงพอ และให้หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในสถานศึกษา อีกทั้งนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพ

2) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Doing) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ ตามโครงการที่พัฒนาทักษะอาชีพนักเรียนและจัดซื้อวัสดุฝึกสอน อีกทั้งมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนการสอนอาชีพจากทางหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน สถานประกอบการ และแหล่งเรียนรู้จากท้องถิ่น

3) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) พบว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ สถานศึกษามีการเข้าร่วมรับฟังปัญหาและแนวทางการแก้ไขจากบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และวิธีการแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

4) ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Action) พบว่าสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการนำผลการประเมินการใช้แผนงบประมาณมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาการในด้านการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมและเพียงพอในปีถัดไป

**ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)**

ผู้วิจัยนำผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล แล้วนำมายกร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งได้กำหนดกรอบสาระของร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เป็นแนวทางเชิงโครงสร้างความคิดที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน ครอบคลุมภารกิจทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ดังนี้

### 1. ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท

#### 1.1 การศึกษานโยบายแผนพัฒนายุทธศาสตร์ของประเทศ จังหวัด และชุมชน

1.2 การสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน

1.3 การสำรวจแหล่งเรียนรู้ ชนบทธรรมเนียม วัฒนธรรม วิถีชุมชน

1.4 การสำรวจหาผู้ประกอบการ กลุ่มอาชีพอิสระ ปรากฏท้องถิ่น ที่มีความรู้ทางทักษะอาชีพ

1.5 การสำรวจความพร้อมของครูผู้สอนที่มีความรู้ทางทักษะอาชีพ

1.6 การวิเคราะห์ความต้องการและความสนใจในการประกอบอาชีพของนักเรียนที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน

## 2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาที่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงใหม่ 2560) ที่เน้นทักษะอาชีพ

2.2 มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำร่วมกับสถาบันอาชีวศึกษา และเครือข่ายร่วมพัฒนาตามความเหมาะสมของพื้นที่ เช่น การเรียนแบบสะสมหน่วยกิต การเรียนแบบ ระยะสั้น ทวิภาคี ทวิศึกษา เป็นต้น

2.3 มีโครงสร้างหลักสูตรและกำหนดการสอนรายวิชาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ

2.4 มีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ

2.5 การบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

2.6 การจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพในโรงเรียนอย่างหลากหลาย ตามความสนใจที่สามารถพัฒนาส่งเสริมไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต

2.7 มีแนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ และมีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ

2.8 ส่งเสริมสนับสนุนจัดสิ่งเร้าและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับทักษะอาชีพให้นักเรียนเกิดการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ ความสามารถความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล

## 3. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน

3.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียนกับนักเรียน

3.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียน

3.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง

3.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3.5 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ประกอบการ

3.6 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานต่างๆ

3.7 มีคำสั่ง/ประกาศ มอบหมายในการปฏิบัติ หน้าที่ร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนา เช่น สถาบันอาชีวศึกษา ผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม เป็นต้น

3.8 การได้รับงบประมาณสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด

#### 4. ด้านการวัดผลและประเมินผล

4.1 มีการกำหนดวิธีการการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่

4.2 ปฏิบัติการนิเทศร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่

4.3 มีแผนการนิเทศ ติดตามการส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ

4.4 มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพและการมีงานทำ

4.5 มีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการเครื่องมือและปฏิทินการนิเทศให้เหมาะสมกับเนื้อหา บริบทและพื้นที่

4.6 มีคำสั่ง/ประกาศในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการนิเทศ ติดตามร่วมกับเครือข่าย

4.7 มีเครื่องมือในการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำ

4.8 มีการนิเทศสถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนา

#### 5. ด้านการพัฒนาบุคลากร

5.1 การจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมทักษะด้านอาชีพ

5.2 การสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ที่เหมาะสม คุ่มค่า

5.3 การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ด้านทักษะอาชีพอยู่เสมอ

5.4 การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและนำผลการประเมินมาพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น

#### 6. ด้านการจัดสรรงบประมาณ

6.1 การวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียน

6.2 การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

6.3 การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนการสอนทักษะอาชีพ

6.4 การระดมทรัพยากรของโรงเรียนพร้อมทั้งวางแผนร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียน

6.5 โรงเรียนขอใช้สถานประกอบการให้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียน

ผู้วิจัยนำมายกร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ระบบกลไกดำเนินการ 4) วิธีดำเนินการ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

## แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

### 1. หลักการ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมเกิดขึ้นอย่างมากมาย ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม ส่งผลต่อการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยด้วยวิธีการที่หลากหลายในทุกช่วงวัย เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคนในชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) บุคคลที่มีความรู้และมีทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปในสังคมได้ จึงจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต การศึกษาจึงเป็นส่วนที่สำคัญในการเตรียมบุคคลให้มีความรู้ มีกระบวนการคิด และทักษะชีวิต เพื่อเอาตัวรอดในสังคมได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย ให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพทั้งความรู้และทักษะชีวิต และทักษะอาชีพและการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน จึงเป็นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ระบบการศึกษาให้ความสำคัญ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะความสามารถการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมถึงทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่ง คือ เพื่อให้คนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย โดยนักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพทั้งความรู้ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการทำงานและอาชีพระดับพื้นฐาน ระดับกึ่งฝีมือ และระดับฝีมือที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคม เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนตามหลักการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนประกอบอาชีพในอนาคต และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ หรือเพิ่มพูนรายได้ โดยให้มีการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษาที่หลากหลายและทันสมัย เตรียมบุคคลสามารถเข้าสู่อาชีพ สามารถประกอบอาชีพหรือพัฒนาอาชีพของตนเองได้ โดยพิจารณาถึงความต้องการในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความคิดเป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน สั่งสมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รู้จักการแสวงหาโอกาสและช่องทางในการทำงาน และสำรวจตัวเองเพื่อก้าวสู่โลกของการทำงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ในด้านการเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพให้ผู้เรียนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนจบมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้ผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษามองเห็นภาพงานอาชีพต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง สำรวจความสนใจ ความถนัด และ

มองเห็นเส้นทางชีวิตในอนาคต เพื่อวางแผนในการศึกษาต่อ หรือเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ และได้ร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเตรียมคนให้มีทักษะและศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้านทักษะฝีมือ ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านนิสัยในการทำงาน (ขยัน อดทน กระตือรือร้น ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

สำหรับสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นำหลักสูตรลงสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน และสถานศึกษาสามารถออกแบบหลักสูตร ส่งเสริมการมีงานทำในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามสมควรกับความสามารถในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสถานศึกษาแต่ละแห่งที่มีสภาพแตกต่างกันทั้งบริบท ความต้องการของชุมชน และเศรษฐกิจในท้องถิ่น (สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) โดยให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ที่ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา เพื่อทักษะอาชีพและการมีงานทำ พัฒนา 3 ทักษะหลัก ได้แก่ โลกทัศน์อาชีพ การเสริมทักษะใหม่ (Up Skill) และการเพิ่มทักษะใหม่ที่จำเป็น (Re-Skills) ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) ผู้อยู่ในระบบการศึกษา (การศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวศึกษา) (2) ผู้อยู่นอกระบบการศึกษา (3) วัยแรงงาน และ (4) ผู้สูงอายุ เพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลและอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ (Digital Disruption) โดยเน้นเพิ่มบทบาทของ สกร.ในการ Re-Skills ด้านอาชีวศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามเป็นผู้นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการปฏิบัติ จึงกำหนดจุดเน้นเขตพื้นที่ตามวิสัยทัศน์ที่เป็นองค์กรคุณภาพ สืบสานศาสตร์พระราชา จัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในนโยบายที่ 5 ด้านทักษะพื้นฐานอาชีพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต และทักษะพื้นฐานอาชีพเพื่อการมีงานทำ และรายได้ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีนวัตกรรมทางการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสถานศึกษาส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2564) โดยให้โรงเรียนสามารถออกแบบหลักสูตร/กิจกรรมที่ส่งเสริมการมีงานทำในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามสมควรกับความสามารถในการบริหารจัดการของสถานศึกษา และให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ความต้องการของชุมชนและเศรษฐกิจในท้องถิ่น

ถึงแม้ว่าหลายหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนด้านการจัดการศึกษาทักษะอาชีพและการมีงานทำ แต่การดำเนินการในระดับโรงเรียนยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ได้รายงานปัญหาของการดำเนินด้านการจัดการศึกษาทักษะอาชีพและการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัด เช่น 1) ครูขาดความชำนาญในงานที่ตนรับผิดชอบ ครูมีการโยกย้ายบ่อย จึงขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ครูผู้สอนอาชีพขาดความเข้าใจในแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานอาชีพในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับ

ชุมชน 2) โรงเรียนยังขาดหลักสูตรที่ใช้เฉพาะเจาะจงด้านอาชีพ ขาดการวางแผนที่ดีในการดำเนินงานอาชีพ การกำกับติดตามดูแลอย่างต่อเนื่องมีน้อย จึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ และขาดการสะท้อนคิดจากนักเรียนผู้ฝึกงานอาชีพ การดำเนินการอาชีพในโรงเรียนยังไม่หลากหลาย กลุ่มนักเรียนที่ประกอบอาชีพมักจะเป็นกลุ่มเดิม ๆ ยังมีนักเรียนอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการฝึกด้านอาชีพอย่างจริงจัง โรงเรียนยังขาดการนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงานอาชีพ และสนับสนุนอย่างเพียงพอ 3) นักเรียนมีปัญหาด้านพฤติกรรมที่หลากหลายรวมถึงการขาดความมีวินัยในตนเอง และ 4) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานด้านอาชีพน้อย โรงเรียนยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีด้านอาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2564) การจัดการศึกษาด้านอาชีพของสถานศึกษายังมีปัญหาซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่าง ทั้งการสนับสนุนของผู้บริหาร และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญทางด้านทักษะอาชีพ และหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดการเสริมสร้างความรู้และทักษะอาชีพที่เป็นรากฐานสำคัญ (สำนักงานศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) ทั้งนี้ ยังพบว่างบประมาณไม่เพียงพอ แผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน กิจกรรมส่งเสริมอาชีพไม่หลากหลาย การผนวกการส่งเสริมอาชีพเข้าไปในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกสาระวิชายังไม่เหมาะสม และขาดครูผู้สอนวิชาชีพเฉพาะด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) การมีวิธีดำเนินการ หลักการ และแนวทางปฏิบัติในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จ ที่นำไปสู่แนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนได้ฝึกและพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อเตรียมผู้เรียนในการเข้าสู่การประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและควรมีกระบวนการขั้นตอนการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญและปัญหาในการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ฝึกและพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อเตรียมผู้เรียนในการเข้าสู่การประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการความสนใจความถนัดของนักเรียน ความต้องการของตลาดงานให้สามารถก้าวสู่การศึกษาต่อ และการมีงานทำเพื่อที่จะได้มีทักษะทางอาชีพ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพจนประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต จึงสนใจศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ว่าเป็นอย่างไร มีแนวทางใดบ้าง และอาจจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน ให้กับโรงเรียนอื่น ๆ กลุ่มจังหวัด หรือภูมิภาคอื่น ๆ ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

### 3. ระบบกลไกดำเนินการ

กลไกการดำเนินการของสถานศึกษาในการพิจารณาปรับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยยึดหลักการบริหารงานแบบ PDCA ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) P คือ Plan หมายถึง การวางแผน 2) D คือ Do หมายถึง การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 3) C คือ Check หมายถึง การตรวจสอบหรือการเปรียบเทียบ 4) A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

### 4. วิธีการดำเนินการ

ผู้รับผิดชอบดำเนินการนำแนวทางไปใช้มีขั้นตอนการดำเนินการตามกระบวนการดังต่อไปนี้

การดำเนินการตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท 2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ 3. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน 4. ด้านการวัดผลและประเมินผล 5. ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6. ด้านการจัดสรรงบประมาณ

#### 1. ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท

- 1.1 การศึกษานโยบายแผนพัฒนายุทธศาสตร์ของประเทศ จังหวัด และชุมชน
- 1.2 การสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน
- 1.3 การสำรวจแหล่งเรียนรู้ ชนบทธรรมเนียม วัฒนธรรม วิถีชุมชน
- 1.4 การสำรวจหาผู้ประกอบการ กลุ่มอาชีพอิสระ ประชาชนท้องถิ่น ที่มีความรู้ทางทักษะอาชีพ
- 1.5 การสำรวจความพร้อมของครูผู้สอนที่มีความรู้ทางทักษะอาชีพ
- 1.6 การวิเคราะห์ความต้องการและความสนใจในการประกอบอาชีพของนักเรียนที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน

#### 2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้

- 2.1 การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาที่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงใหม่ 2560) ที่เน้นทักษะอาชีพ
- 2.2 มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำร่วมกับสถาบันอาชีวศึกษา และเครือข่ายร่วมพัฒนาตามความเหมาะสมของพื้นที่ เช่น การเรียนแบบสะสมหน่วยกิต การเรียนแบบระยะสั้น ทวิภาคี ทวิศึกษา เป็นต้น
- 2.3 มีโครงสร้างหลักสูตรและกำหนดการสอนรายวิชาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ
- 2.4 มีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ

2.5 การบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

2.6 การจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพในโรงเรียนอย่างหลากหลาย ตามความสนใจที่สามารถพัฒนาส่งเสริมไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต

2.7 มีแนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ และมีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ

2.8 ส่งเสริมสนับสนุนจัดสิ่งเร้าและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับทักษะอาชีพให้นักเรียนเกิดการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ ความสามารถความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล

### 3. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน

3.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียนกับนักเรียน

3.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียน

3.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง

3.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3.5 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ประกอบการ

3.6 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานต่างๆ

3.7 มีคำสั่ง/ประกาศ มอบหมายในการปฏิบัติ หน้าที่ร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนา เช่น สถาบันอาชีวศึกษา ผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม เป็นต้น

3.8 การได้รับงบประมาณสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด

### 4. ด้านการวัดผลและประเมินผล

4.1 มีการกำหนดวิธีการการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่

4.2 ปฏิบัติการนิเทศร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่

4.3 มีแผนการนิเทศ ติดตามการส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ

4.4 มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพและการมีงานทำ

4.5 มีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการเครื่องมือและปฏิทินการนิเทศให้เหมาะสมกับเนื้อหา บริบทและพื้นที่

4.6 มีคำสั่ง/ประกาศในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการนิเทศ ติดตามร่วมกับเครือข่าย

4.7 มีเครื่องมือในการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำ

4.8 มีการนิเทศสถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนา

### 5. ด้านการพัฒนาบุคลากร

5.1 การจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมทักษะด้านอาชีพ

5.2 การสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ที่เหมาะสม คุ่มค่า

5.3 การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ด้านทักษะอาชีพอยู่เสมอ

5.4 การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและนำผลการประเมินมาพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น

## 6. ด้านการจัดสรรงบประมาณ

6.1 การวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียน

6.2 การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

6.3 การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนการสอนทักษะอาชีพ

6.4 การระดมทรัพยากรของโรงเรียนพร้อมทั้งวางแผนร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียน

## 5. เงื่อนไขความสำเร็จ

เงื่อนไขความสำเร็จ คือ แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้น โดยครอบคลุมในสถานศึกษา การบริหารควรมีจุดเน้นดังต่อไปนี้

5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ควรให้การสนับสนุนการนำแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยควรมีการช่วยเหลือ นิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลเพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำ มีความทันสมัย มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนและคอยอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการนำแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน โดยมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม สม่าเสมอ ในลักษณะกัลยาณมิตร

5.3 ผู้บริหารคณะครูและบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องตระหนักและเห็นความสำคัญ ตลอดจนให้ความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อนำแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

5.4 ผู้บริหารคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี จิตอาสา มุ่งมั่น ทุ่มเท และเสียสละเพื่อสร้างศักยภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในใฝ่

สัมฤทธิ์ และให้เกิดทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน

### ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม ไปปรับปรุงแก้ไข ได้แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม หลังจากนั้นดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ที่	แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	หลักการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์	4.60	0.49	มากที่สุด	4.40	0.49	มาก
3	กลไกดำเนินการ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4	4.1. วิธีการดำเนินการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
	4.2. วิธีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
	4.3. วิธีการดำเนินการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน	4.80	0.40	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	4.4. วิธีการดำเนินการวัดผลและประเมินผล	4.40	0.49	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
	4.5 วิธีการดำเนินการจัดระบบประเมิน	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
	4.6 วิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	4.80	0.40	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5	เงื่อนไขความสำเร็จ	4.20	0.40	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
โดยรวม		4.60	0.40	มากที่สุด	4.73	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กลไกดำเนินการ ด้านการสำรวจความต้องการ และความสอดคล้อง ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร และอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวัดผลประเมินผล เงื่อนไขความสำเร็จ

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร หลักการ กลไกดำเนินการ ด้านการวัดผลและประเมินผล เงื่อนไขความสำเร็จ ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้อง ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดสรรงบประมาณ และอยู่ในระดับมาก คือ วัตถุประสงค์



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

#### สรุปผล

1. ผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ดังนี้
  - 1.1 สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการจัดสรรงบประมาณ และด้านการวัดผลและประเมินผล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท
  - 1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา คือ

ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท และด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสรรงบประมาณ

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท ลำดับที่ 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน ลำดับที่ 4 ด้านการวัดผลและประเมินผล ลำดับที่ 5 ด้านการจัดสรรงบประมาณ และลำดับที่ 6 ด้านการพัฒนาบุคลากร

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ดังนี้

### 2.1. ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท

มีแนวทางดังนี้ มีการศึกษานโยบายแผนพัฒนายุทธศาสตร์ของประเทศ จังหวัด และชุมชน สำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน สำรวจแหล่งเรียนรู้ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม วิถีชุมชน สัมภาษณ์ผู้ประกอบการ กลุ่มอาชีพอิสระ ประชาชนท้องถิ่น ที่มีความรู้ทางทักษะอาชีพ ที่มีความพร้อมและความรู้ทางทักษะอาชีพ พร้อมวิเคราะห์ความต้องการและความสนใจในการประกอบอาชีพของนักเรียนที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน

### 2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้

ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาที่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงใหม่ 2560) ที่เน้นทักษะอาชีพ มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำร่วมกับสถาบันอาชีวศึกษาและเครือข่ายร่วมพัฒนาตามความเหมาะสมของพื้นที่ เช่น การเรียนแบบผสมหน่วยกิต การเรียนแบบระยะสั้น ทวิภาคี ทวิศึกษา เป็นต้น มีโครงสร้างหลักสูตร แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ มีการบูรณาการกิจกรรมและกำหนดการสอนรายวิชาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพในโรงเรียนอย่างหลากหลาย ตามความสนใจที่สามารถพัฒนา ส่งเสริมไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต มีแนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ และมีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ

### 2.3 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน

มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ระหว่างครูกับนักเรียน ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ระหว่างโรงเรียนกับผู้ประกอบการ และระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานต่างๆ มีคำสั่ง/ประกาศ มอบหมายในการปฏิบัติ หน้าที่ร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนา เช่น สถาบัน อาชีวศึกษา ผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม เป็นต้น มีการได้รับงบประมาณสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด

### 2.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล

มีการกำหนดวิธีการการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนา มีแผนการนิเทศ ติดตามการส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดที่

เกี่ยวข้อง การประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการเครื่องมือและปฏิทินการนิเทศให้เหมาะสม มีคำสั่ง/ประกาศในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการนิเทศ ติดตามร่วมกับ เครือข่าย มีเครื่องมือในการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่

#### 2.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร

มีการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมทักษะด้านอาชีพ มีการสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ที่เหมาะสม คุ่มค่า ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ด้านทักษะอาชีพอยู่เสมอ และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและนำผลการประเมินมาพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น

#### 2.6 ด้านการจัดสรรงบประมาณ

มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียน มีการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีการระดมทรัพยากรของโรงเรียนพร้อมทั้งวางแผนร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียน โรงเรียนสามารถขอใช้สถานประกอบการให้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียน

โดยผ่านกระบวนการพัฒนาด้วยวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม นำไปสู่การวางแผนการทำงานโดยการพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่ หลักสูตรการสอนทักษะอาชีพสอดคล้องกับอาชีพในท้องถิ่นและสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการการสอนทักษะอาชีพร่วมกับรายวิชาอื่นๆ มีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง ได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพที่หลากหลายและเหมาะสม มีการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการสนับสนุนด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียน มีการสนับสนุนอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนการสอนอาชีพ การระดมทรัพยากรโดยการวางแผนร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียน ครูผู้สอนได้รับการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพต่างๆ ที่หลากหลาย มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนทักษะอาชีพ มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

## อภิปรายผล

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยการศึกษานโยบายแผนพัฒนายุทธศาสตร์ของประเทศ จังหวัด และชุมชน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำสุด และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด แสดงว่า การศึกษานโยบายแผนพัฒนายุทธศาสตร์ของประเทศ จังหวัด และชุมชน มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน และควรให้ความสำคัญต่อการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท เพื่อเพื่อให้คนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย โดยนักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพทั้งความรู้ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Donald และคณะ (2018) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับการศึกษา และการจ้างงานในกรณีการเข้าสู่อาชีพจากการเรียนมัธยมศึกษาสู่ตลาดแรงงาน วัตถุประสงค์ในงานวิจัยเพื่อทำความเข้าใจว่านักเรียนรับรู้ถึงอาชีพในอนาคตของตนอย่างไร และวิธีที่โรงเรียนได้เตรียมนักเรียนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานโลก อย่างไร การรับรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับผลประโยชน์เทียบกับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องของการศึกษาทั้งระดับมัธยมศึกษา ในด้านรายได้การจ้างงาน และอุปสรรคที่คาดการณ์ไว้ตลอดจนวิธีการที่จะข้ามผ่านอุปสรรค เพื่อแสวงหาความยั่งยืนในอาชีพการงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Clements and Kamau (2018) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเข้าใจถึงแรงจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกผ่านทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายและความต้องการในการประกอบอาชีพ ถึงแม้ว่าตลาดแรงงานของบัณฑิตจบใหม่นั้นมีการแข่งขันสูง แต่นักศึกษาส่วนมากไม่ยอมให้ความสนใจมากนัก การศึกษาครั้งนี้ ใช้ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ตามแบบจำลองความต้องการทรัพยากรในการทำงาน เพื่อตรวจสอบกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของนักศึกษา

2. จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ในเรื่องของการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาที่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงใหม่ 2560) ที่เน้นทักษะอาชีพ แสดงให้เห็นว่าการศึกษาให้ความสำคัญกับทักษะการใช้ชีวิตที่ยืดหยุ่นในการทำงานของช่วงวัยรุ่น เพื่อการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินชีวิตที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการจัดการเวลาเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย กลุ่มวัยรุ่นสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ โดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่กำหนดไว้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับศิราพร อรินแก้ว (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านบ่อแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ การประเมินการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ

สำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา ประกอบด้วย การประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัย และด้านกระบวนการ ตลอดจนการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรในการพัฒนาครู จะทำให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผลการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่าจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้วยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาควบคู่กับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้มีการวัดและประเมินผล ตลอดจนพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมความเป็นเลิศ พันธกิจส่งเสริมและพัฒนากิจการงานวิชาการสอดคล้องกับนโยบายของทางกระทรวงศึกษาธิการ นำไปสู่การวิเคราะห์จัดทำแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. ระบบกลไกดำเนินการ 4. วิธีดำเนินการ มี 6 ด้าน 4.1. วิธีการด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท 4.2. วิธีการด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ 4.3. วิธีการด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน 4.4. วิธีการด้านการวัดผลและประเมินผล 4.5 วิธีการด้านการจัดสรรงบประมาณ 4.6 วิธีการด้านการพัฒนาบุคลากร 5. เงื่อนไขความสำเร็จ โดยยึดหลักการบริหารงานแบบ PDCA ตามแนวความคิดของ เดมมิ่ง (Deming in Mycoted. 2004) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้นโดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) สอดคล้องกับแนวคิดของ ถวัลย์ มาศจรัส (2546) ได้กล่าวว่าในช่วงของการปฏิรูปการศึกษา นวัตกรรมในการบริหารงานเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จเรื่องหนึ่งที่มีการนำเสนอมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลเป็นอย่างดีคือ กระบวนการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เนื่องจากวงจรคุณภาพเดมมิ่งเป็นทั้งปรัชญา นวัตกรรมและเป็นต้นธารภูมิปัญญา หรือเป็นศาสตร์ใหญ่ของวงจรกิจการในการบริหารในปัจจุบัน โดยการสร้างแนวทางการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับแนวคิดของ Everard (1990) ที่เสนอว่า องค์ประกอบแนวทางที่ดีต้องประกอบด้วยหลักการและแนวความคิด บริบท วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงาน และเงื่อนไข สอดคล้องกับ มารุต พัฒนาผล (2559) เสนอองค์ประกอบของแนวทาง ว่าคือหลักการ วัตถุประสงค์ของแนวทาง ระบบกลไก วิธีดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ และสอดคล้องกับ ชัยยุทธ บุญเต็ม (2564) ได้พัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ ของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ ระบบกลไกดำเนินการ วิธีดำเนินการ และเงื่อนไขความสำเร็จ นอกจากนี้ ผลการศึกษากิจการงานวิชาการของสถานที่เป็นที่ยอมรับและแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจัดทำเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ทั้งนี้เนื่องมาจาก

ดำเนินการสร้างแนวทางมีการจัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่านประกอบกับการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ และการสร้างแนวทางซึ่งเป็นไปตามกระบวนการวิจัย อีกทั้งกระบวนการต่างๆ ก่อนที่จะได้มาซึ่งแนวทางที่สมบูรณ์ ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้และความสามารถในด้านการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิย สุตีสุสติ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ คือ เป็นโรงเรียนสร้างโอกาส บูรณาการวิชาการเพื่อส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสอดคล้องกับท้องถิ่น ยุทธศาสตร์เน้นโครงสร้างหลักสูตรที่พัฒนาเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพที่สนใจ ที่ใช้ได้จริง เห็นความสำคัญของการสร้างอาชีพสุจริตประเมินทางเลือกในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความรู้ความถนัดและความสนใจของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ พรหมหลวงศรี (2562) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพผ่านเครือข่ายความร่วมมือสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า สภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพผ่านเครือข่ายความร่วมมือสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี การดำเนินงานของหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพผ่านเครือข่ายความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างการรับรู้ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมบทบาทของครูแนะแนวให้มีความเข้มแข็ง สามารถชี้แนะ และให้คำแนะนำแก่นักเรียนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพัฒน์ สุขอนันต์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 นโยบายในการสนับสนุนการจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) นั้นเป็นมิติใหม่ของการจัดการศึกษา

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาแนวทางตามกระบวนการที่ดี มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวทางให้ดีขึ้นและมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายบนพื้นฐานของหลักการและทฤษฎีที่ถูกต้อง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541) โดยแนวทางที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีหลักการและทฤษฎีรองรับ พร้อมทั้งได้รับการชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนได้รับการปรับปรุงแก้ไข สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ วุฒิ วัฒนธฤดี (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ พบว่า องค์ประกอบของการบริหารการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ มีความถูกต้อง เหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ และสอดคล้องกับ สุวิชญา ชินธนาชุกิจ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน

การศึกษาพิเศษพบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ทั้ง 6 ด้าน หน่วยงานที่จะนำแนวทางไปปรับใช้ควรศึกษาสภาพปัญหา บริบทในเขตพื้นที่การศึกษานั้นๆ ให้เหมาะสมกับหน่วยงานเสียก่อน ดังเช่น ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรคำนึงถึงบริบทของท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่สมบูรณ์ต่อไป

1.2 ควรส่งเสริมให้ชุมชนและภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน

1.3 ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

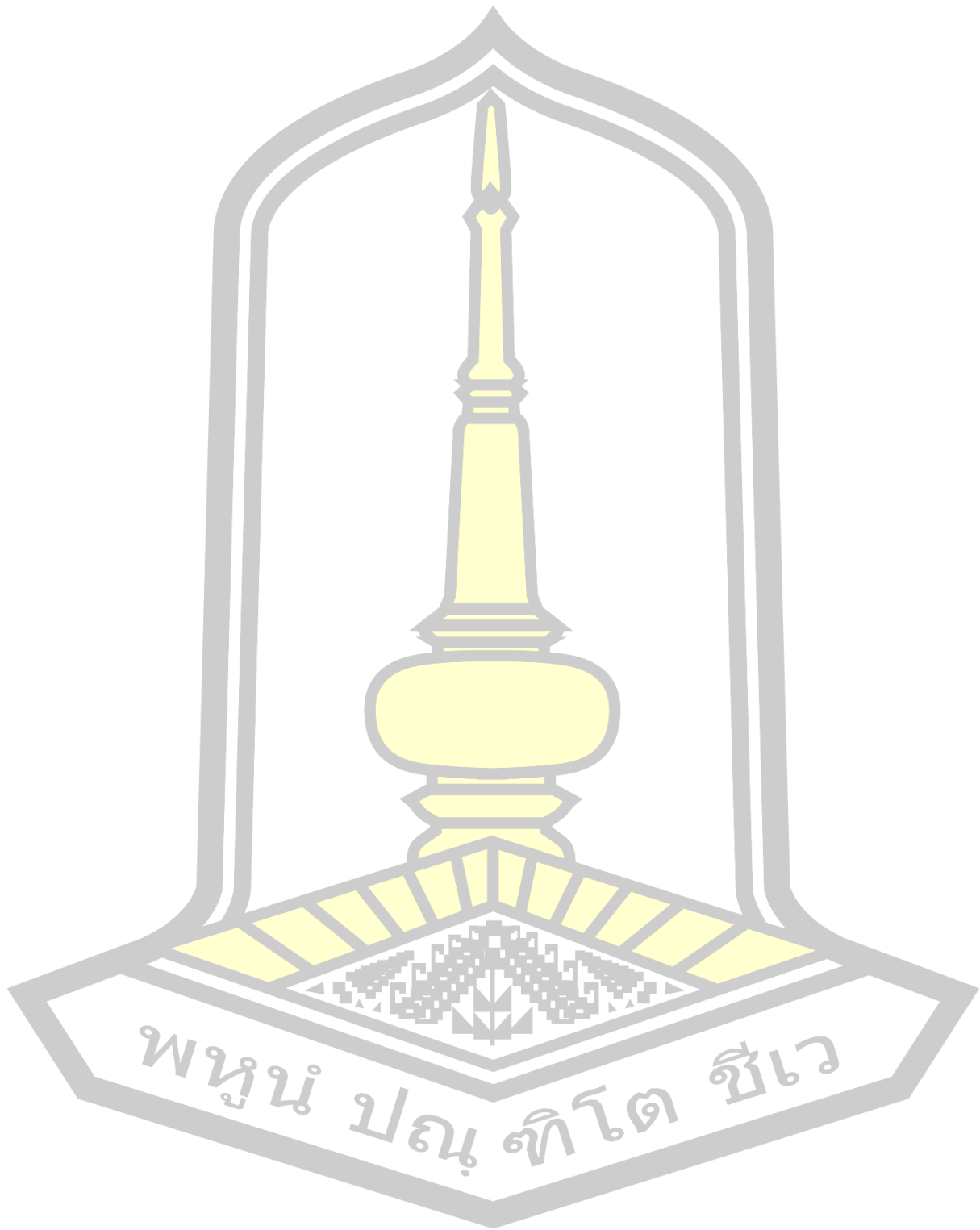
2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ สำหรับโรงเรียนในสังกัดอื่นๆ

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีทักษะอาชีพ และคุณลักษณะในการประกอบอาชีพโดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.3 ควรมีการศึกษามุ่งเน้นเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือของชุมชนและผู้ประกอบการในท้องถิ่น

พูน ปณ ติโต ชีเว

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิพย์ พับบลิชชั่น.
- กรมควบคุมโรค. (2565). *มาตรการเปิดเรียน On site ปลอดภัย อยู่ได้กับโควิด 19 ในสถานศึกษา เตรียมความพร้อมการเปิดภาคเรียนที่ 1/2565*. [ออนไลน์]. ได้จาก [https://stopcovid.anamai.moph.go.th/attach/w774/f20220429113324\\_SPyd5tkRsx.pdf](https://stopcovid.anamai.moph.go.th/attach/w774/f20220429113324_SPyd5tkRsx.pdf) [สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2565].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับที่ 3*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2546). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- \_\_\_\_\_. (2547). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- \_\_\_\_\_. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ).
- \_\_\_\_\_. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2559). *การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2565). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.moe.go.th/นโยบายและจุดเน้น-2565/>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2565].
- กองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์. (2563). *โควิด -19 และระบาดวิทยา*. [ออนไลน์]. ได้จาก <https://learningcovid.ku.ac.th/> [สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2565].
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2557). *การบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- แกมवास ดรณเดช. (2539). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2558). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 7. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

- คณะศ เทพสุวรรณ.(2564). การพัฒนาการบริหารโรงเรียนด้วยวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) และการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเทศบาลทุ่งหัวช้าง อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ครรรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษาออนไลน์.[ออนไลน์]. ได้จาก [http://www.drkanchit.com/general\\_articles/articles/general\\_24.html](http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html) [สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565].
- จรรยาภรณ์ ภูกลาง.(2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จันทราณี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- จำรัส นองมาก. (2546). ปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พัฒนาคุณภาพ วิชาการ.
- เจริญ ภัคดีวานิช. (2546). วุฒิสภาพกับการกลั่นกรองกฎหมาย. กรุงเทพฯ : เดือนตุลาคม.
- ชลิดา ลีนจี. (2564). การบริหารงานสมัยใหม่ในยุค New normal กับผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในประเทศไทย.วารสารรัชต์ภาคย์, 16(44),140.
- ชัยยุทธ บุญเต็ม.(2564). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอพิบูลมังสาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒน การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2545). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- \_\_\_\_\_. (2554). การนิเทศการศึกษา. ปัตตานี : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชาย โปธิสิตา. (2547). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชซิง.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2547). การบริหารงานวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- โชคชัย อุดพรหม. (2562). แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธนพัฒน์ สุขอนัน. (2563). กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- อึ้งศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2563). *6 เทคนิคการบริหารแบบใหม่ในยุค New Normal*. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- \_\_\_\_\_. (2553). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ธนา เพลสนงนภัส คู่ขวัญ เทียงกมล. (2551). *การวิจัยเชิงบูรณาการแบบองค์รวม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- นงนุช ชุมภูเทพ. (2560). *รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร เขตภาคเหนือฝั่งตะวันตก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมลว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เทียมฟ้า.
- นิพนธ์ กิณางค์. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก : ตรีกุลไทย.
- \_\_\_\_\_. (2544). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก : ภาควิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิตา ชูโต. (2548). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พรินต์โพร.
- บัณฑิต เหมือดอดทน. (2559). *การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้การบริหารคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle : PDCA) ของ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2551). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศ วะสี. (2542). *ยุทธศาสตร์ชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมนคราอมสิน.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2546). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- \_\_\_\_\_. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปราชญา กล้าผจญ และคณะ. (2545). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีชา กองจินดา. (2549). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- \_\_\_\_\_. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การบริหารงานวิชาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สหมิตออฟเซต.
- ปิย สุตีสุสดี. (2562). ยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ  
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดเชียงราย. *วารสาร  
มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 6(8) : 3938 – 3947.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). *หลักการบริหาร 14 ประการของ Fayol*. [ออนไลน์]. ได้จาก  
<https://drpiyanan.com/2019/04/06/14-principles-of-management-fayol/>.  
[สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565].
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2562). *นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่*.  
มหาสารคาม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2525). *วิทยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึง  
ปริญญาเอก*. กรุงเทพฯ : พงษ์เจริญการพิมพ์.
- พิสุทธิ์ จันทนเนตร. (2547). *การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัด กรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนครจำแนกตามขนาดโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์  
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพ็ญพักตร์ มิ่งวงศ์ธรรม. (2560). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของ  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพไลออต บุศราคำ. (2548). *การรายงานการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ*.  
พระนครศรีอยุธยา : โรงเรียนหนองขนาก “ตุงค์เรื่อง”.
- ไพศาล สุวรรณน้อย. (2563). *ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่*. กรุงเทพฯ.
- ภรณ์ ลัคนากิเศรษฐ์. (2563). *BACK TO SCHOOLยุค NEW NORMAL*. [ออนไลน์]. ได้จาก  
[https://www.educathai.com/knowledge/articles/362?fbclid=IwAR2VlQDYmsV5kGvsHb5FnXAqZjlf\\_i6vz4ctTyHr1wYYNcPmFLsBG1HbO0](https://www.educathai.com/knowledge/articles/362?fbclid=IwAR2VlQDYmsV5kGvsHb5FnXAqZjlf_i6vz4ctTyHr1wYYNcPmFLsBG1HbO0). [สืบค้น 31 กรกฎาคม  
2564].
- มารุต พัฒนาผล. (2557). *การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิด และความสุขในการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ :  
จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- รังสรรค์ พรหมมา. (2563). *แนวทางการบริหารสำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ ( New  
Normal ) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่  
เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- รังสรรค์ มณีเล็ก. (2547). *มิติใหม่ทางการศึกษา ทิศทางการจัดการศึกษาในอนาคต*. กรุงเทพฯ :  
วัฒนาพานิช.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คำสมัย.
- \_\_\_\_\_. (2556). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. พิษณุโลก : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

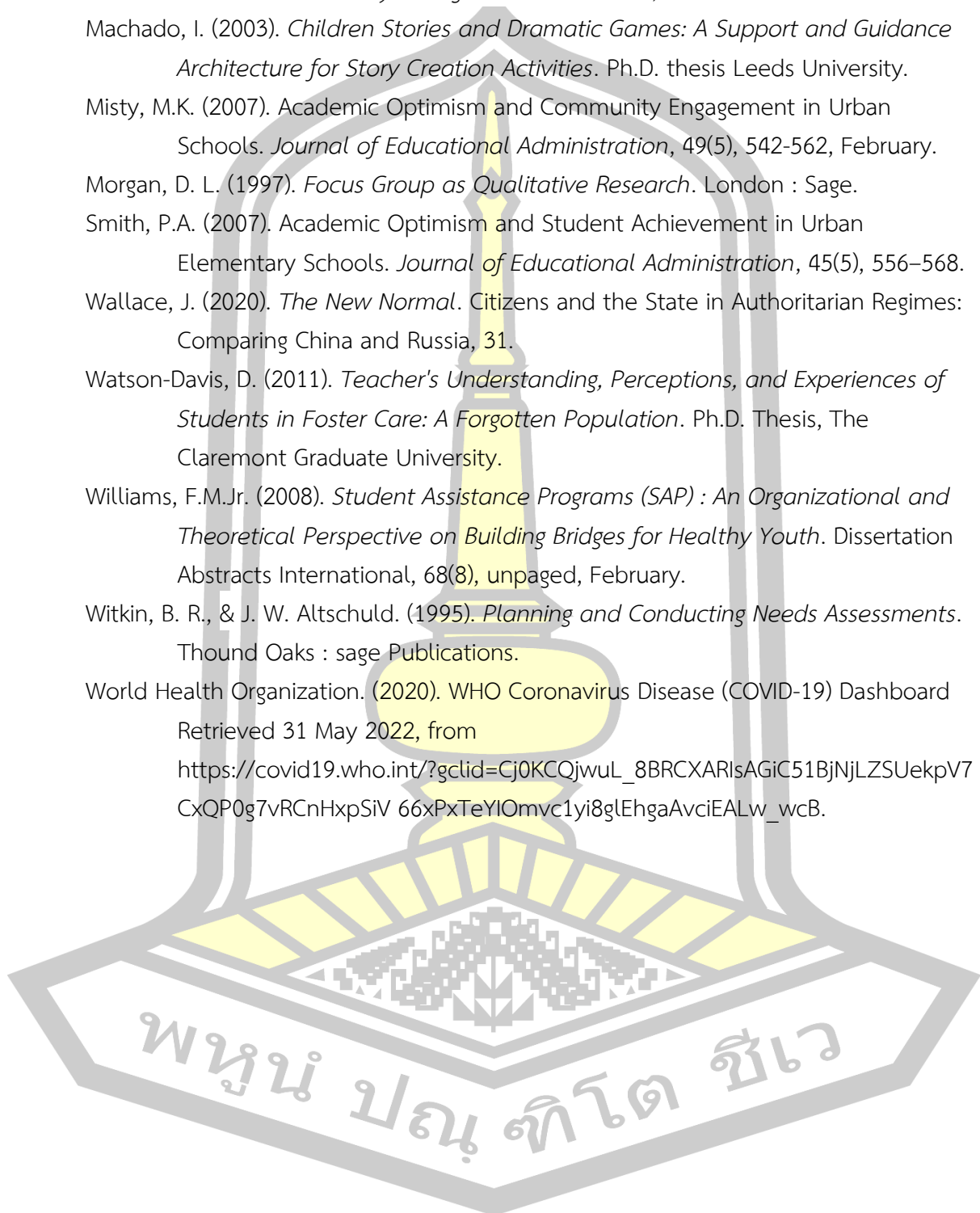
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
- \_\_\_\_\_. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่งรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุจิร ภูสาระ. (2545). *การพัฒนาหลักสูตร : ตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บั๊ก
- วชิระ ขวัญเพชร. (2561). *การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์จังหวัดชายแดนภาคใต้*. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- วารินทร์ แก้วอุไร. (2564). *การพัฒนาหลักสูตร*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- \_\_\_\_\_. (2558). *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล. (2563). *การประเมินการเรียนรู้ในฐานวิถีชีวิตใหม่*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- \_\_\_\_\_. (2563). *การออกแบบการเรียนรู้ในฐานวิถีชีวิตใหม่*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- \_\_\_\_\_. (2563). *ฐานวิถีชีวิตใหม่ทางการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วุฒิ วัฒนธฤติ. (2559). *การบริหารจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนการศึกษามาศำบัก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2563). *The New Normal กับการปรับตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลง ในยุค Digital Transformation*. [ออนไลน์]. ได้จาก <https://www.sasimasuk.com/17203943/the-new-normal-กับการปรับตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลง-ในยุค-digital-transformation> [สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2565].
- ศิราพร อรินแก้ว. (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านบ่อแก้วจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

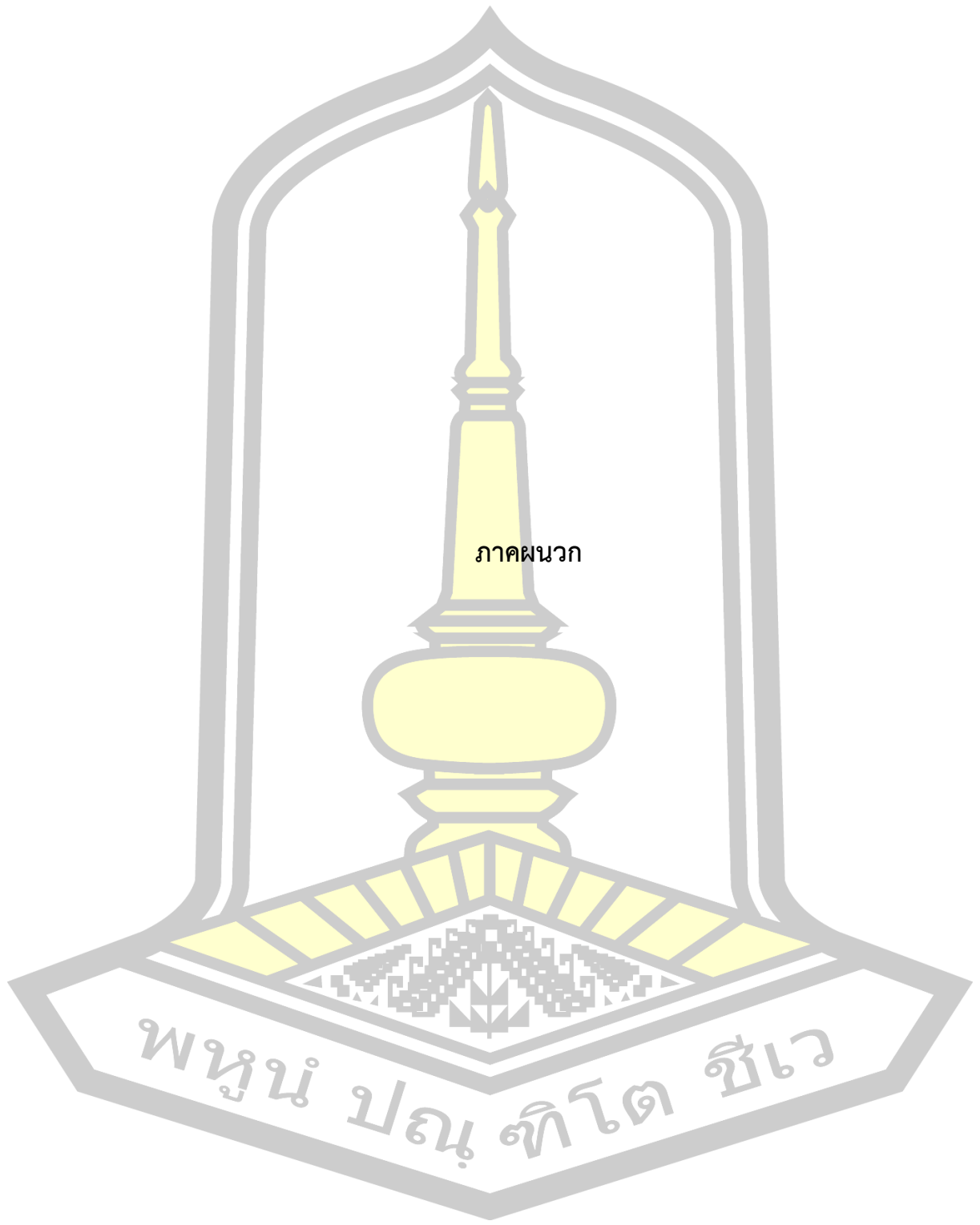
- ศิริพงษ์ เศาภายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บัค พอยท์.
- สงบ ลักษณะ. (2541). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา*. วารสารข้าราชการครู, 10(7), 25, สิงหาคม-กันยายน.
- สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจน์. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- สมนึก ภัททยธน. 2546. *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม. สิ้นธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). *ทรัพยากรทางการศึกษา สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระ บามสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : บัคพอยท์.
- สายเพ็ญ บุญทองแก้ว. (2563). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. (2564). *รายงานการสังเคราะห์ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564*. [ออนไลน์]. ได้จาก <http://www.mkarea3.go.th/> [สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2565].
- \_\_\_\_\_. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565 (ฉบับปรับปรุง 2565) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. [ออนไลน์]. ได้จาก <http://www.mkarea3.go.th/mk3/?p=4777> [สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2565].
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. (2564). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. [ออนไลน์]. ได้จาก: <https://www.ses26.go.th/>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 มีนาคม 2565].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2559). *การวางแผนเส้นทางการศึกษาสู่การประกอบอาชีพ*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2561). *แนวทางการเสริมทักษะและสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียน*. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาระบบการแนะแนวสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.

- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร : บุญศิริการพิมพ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ*. กรุงเทพฯ : รัชการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคน*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แนวทางการพัฒนาอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุนทร สินธพานนท์. (2563). *การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่*: กรุงเทพฯ.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- \_\_\_\_\_. (2559). *หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติทางการบริหารและพัฒนา การศึกษา*. ขอนแก่น : แอนนา.
- \_\_\_\_\_. (2562). *การบริหารสถานศึกษาสู่คุณภาพการศึกษายุคใหม่*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์แอนนา.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุนันทา เลहनันท์. (2540). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ : ดี.ดี บুকส์ไตร์.
- สุรศักดิ์ สิริ. (2548). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน*. พระนครศรีอยุธยา : โรงเรียนอยุธยาธรรม.
- สุวิชญา ชินธนาชุกิจ. (2563). *กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุวิมล มธรส. (2564). *การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค NEW NORMAL COVID-19*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(40),35.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณา สุดสมบูรณ์. (2550). *การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุขุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในประเทศไทย*. ดุขุภูนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โสธยา สือรี. (2563). *ทักษะภาวะผู้นำรับความปกติใหม่หลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- หวน พินรุพันธ์. (2549). *การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ*. นนทบุรี : พินรุพันธ์การพิมพ์.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อัญชญา ทิวสุขกาญจน์. (2564). *แนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อให้อุตคล้องกับฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อำรุง จันทวานิช. (2545). *วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.
- Bordean, O. N., & Sonea, A. (2018). Student satisfaction and perceived skills: any link to employability?. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(1) : 356–370.
- Clements, A. J., & Kamau, C. (2018). Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands–resources model. *Studies in Higher Education*, 43(12) : 2279–2293.
- Daft, R. L. (2002). *Management*. 6<sup>th</sup> ed. Mason, OH : South-Western.
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2018). Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market. *Career development international*.
- Everard, B. and Morris, G. (1990). *Effective school management*. 2nd ed. London : Hollen Street Press.
- Force, T., & Unesco,. (2020). BACK TO SCHOOL ในยุค NEW NORMAL. สืบค้น July31,2021
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. 3<sup>rd</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- Goodman, R. and others. (2003). *Using the Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) to Screen for Child Psychiatric Discipline in a Community Samples*. *Dissertation Abstracts International*, 65(10), 11178-A.
- Harris, P. R. (1990). *High Performance Leadership : Strategies for Maximum Career Productivity*. Illinois : Scoot, Foresman.  
[https://www.educathai.com/knowledge/articles/362?fbclid=IwAR2VlQDYmsV5kGvsHb5FnXAqZjlf\\_i6vz4ctTyHr1wYYNcPmFLsBG1HbO0](https://www.educathai.com/knowledge/articles/362?fbclid=IwAR2VlQDYmsV5kGvsHb5FnXAqZjlf_i6vz4ctTyHr1wYYNcPmFLsBG1HbO0).
- Jansen, A. N. B. (2013). *Lift Skills that Enable Resilience: A Profile of Adolescents from a Colored Community in Kimberley*, University of the free State.
- Joseph, K. (2012). Academic Optimism and Community Engagement in USA Schools,” *Journal of Educational Management*, 26(5), 77-78, October–December.
- Kenneth, T. (2010). The Influence of School Architecture on Academic Achievement,” *Journal of Educational Administration*, 38(4), 309-330, April-June.

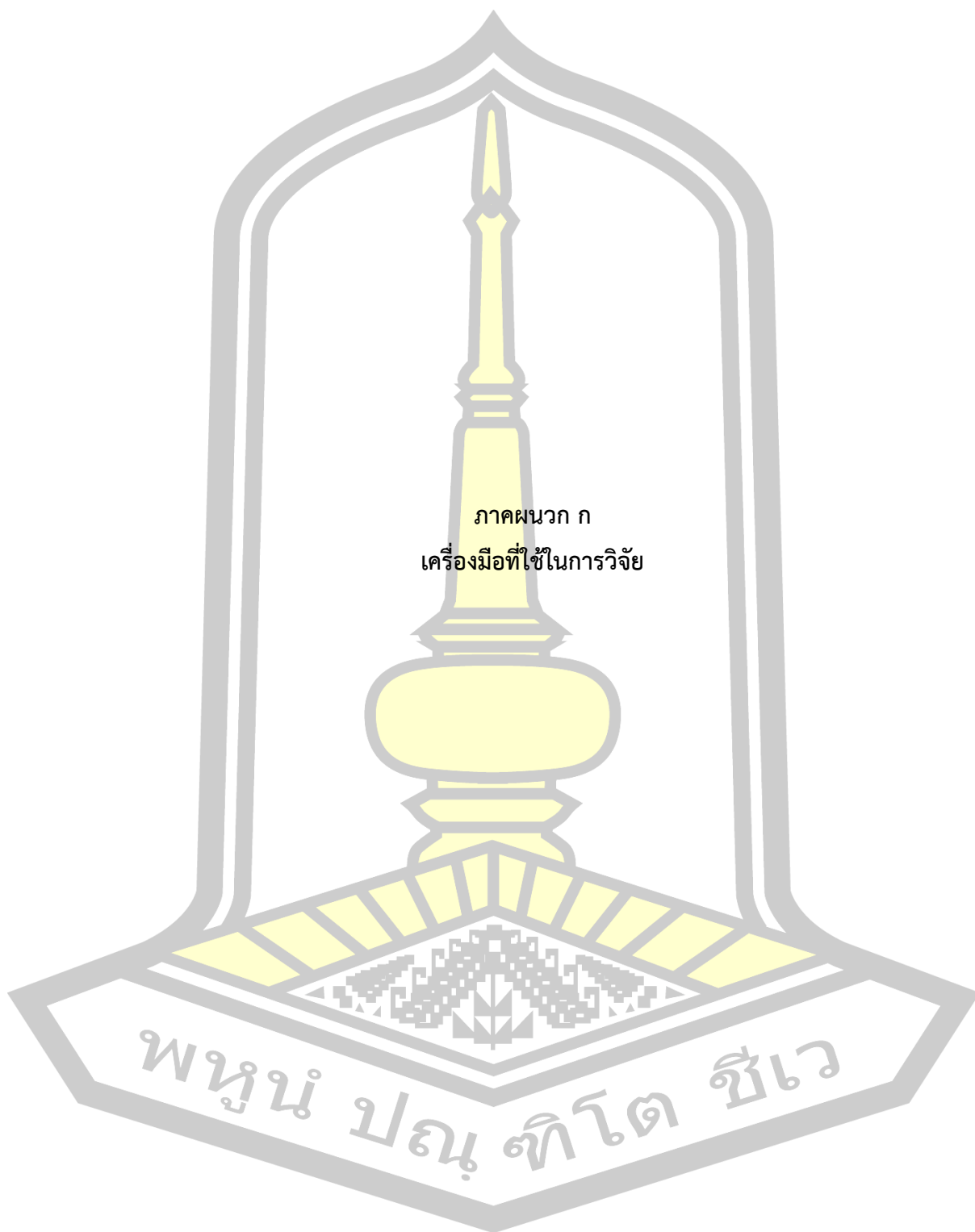
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3) : 607–610.
- Machado, I. (2003). *Children Stories and Dramatic Games: A Support and Guidance Architecture for Story Creation Activities*. Ph.D. thesis Leeds University.
- Misty, M.K. (2007). Academic Optimism and Community Engagement in Urban Schools. *Journal of Educational Administration*, 49(5), 542-562, February.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus Group as Qualitative Research*. London : Sage.
- Smith, P.A. (2007). Academic Optimism and Student Achievement in Urban Elementary Schools. *Journal of Educational Administration*, 45(5), 556–568.
- Wallace, J. (2020). *The New Normal*. Citizens and the State in Authoritarian Regimes: Comparing China and Russia, 31.
- Watson-Davis, D. (2011). *Teacher's Understanding, Perceptions, and Experiences of Students in Foster Care: A Forgotten Population*. Ph.D. Thesis, The Claremont Graduate University.
- Williams, F.M.Jr. (2008). *Student Assistance Programs (SAP) : An Organizational and Theoretical Perspective on Building Bridges for Healthy Youth*. Dissertation Abstracts International, 68(8), unpagged, February.
- Witkin, B. R., & J. W. Altschuld. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments*. Thound Oaks : sage Publications.
- World Health Organization. (2020). WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard Retrieved 31 May 2022, from [https://covid19.who.int/?gclid=Cj0KCOjwuL\\_8BRCXARIsAGiC51BjNjLZSUekpV7CxQP0g7vRCnHxpSiV\\_66xPxTeYIOmvc1yi8glEhgaAvciEALw\\_wcB](https://covid19.who.int/?gclid=Cj0KCOjwuL_8BRCXARIsAGiC51BjNjLZSUekpV7CxQP0g7vRCnHxpSiV_66xPxTeYIOmvc1yi8glEhgaAvciEALw_wcB).





ภาคผนวก

พหุ ประทีป ชัยเว



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามสำหรับการวิจัย**  
**เรื่อง การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง**  
**(PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม**  
**(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ( / ) ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งเขียน  
 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงต่อไป โดยพิจารณาแบบสอบถามว่า ข้อคำถามสอดคล้อง  
 ตรงตามเนื้อหา/วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด (Index of Item-Objective Congruence : IOC)  
 สำหรับการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษา  
 เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
 มหาสารคาม โดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังนี้  
 +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ  
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ  
 -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		-1	0	+1	
<b>ด้านการสำรวจความต้องการและความสอดคล้องของบริบท</b>					
1	การศึกษานโยบายแผนพัฒนายุทธศาสตร์ของประเทศ จังหวัด และชุมชน				
2	การสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน				
3	การสำรวจแหล่งเรียนรู้ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม วิถีชุมชน				
4	การสำรวจหาผู้ประกอบการ กลุ่มอาชีพอิสระ ปราชญ์ ท้องถิ่น ที่มีความรู้ทางทักษะอาชีพ				
5	การสำรวจความพร้อมของครูผู้สอนที่มีความรู้ทางทักษะ อาชีพ				
6	การวิเคราะห์ความต้องการและความสนใจในการประกอบ อาชีพของนักเรียนที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน				
<b>ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้</b>					
7	การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาที่อิงตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงใหม่ 2560) ที่เน้นทักษะอาชีพ				

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		-1	0	+1	
8	มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำร่วมกับสถาบันอาชีวศึกษาและเครือข่ายร่วมพัฒนาตามความเหมาะสมของพื้นที่ เช่น การเรียนแบบสะสมหน่วยกิต การเรียนแบบ ระยะสั้น ทวิภาคี ทวิศึกษา เป็นต้น				
9	มีโครงสร้างหลักสูตรและกำหนดการสอนรายวิชาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ				
10	มีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพ และการมีงานทำที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ				
11	การบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้				
12	การจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพในโรงเรียนอย่างหลากหลายตามความสนใจที่สามารถพัฒนาส่งเสริมไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต				
13	มีแนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ และมีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ				
14	ส่งเสริมสนับสนุนจัดสิ่งเร้าและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับทักษะอาชีพให้นักเรียนเกิดการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพความสามารถความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล				
<b>ด้านการวัดผลและประเมินผล</b>					
15	มีการกำหนดวิธีการการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่				
16	ปฏิบัติการนิเทศร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่				
17	มีแผนการนิเทศ ติดตามการส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ				
18	มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพและการมีงานทำ				
19	มีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการเครื่องมือและปฏิทินการนิเทศให้เหมาะสมกับเนื้อหา บริบทและพื้นที่				
20	มีคำสั่ง/ประกาศในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ใน				

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		-1	0	+1	
	การนิเทศ ติดตามร่วมกับ เครือข่าย				
21	มีเครื่องมือในการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพ และการปฏิบัติงาน				
22	มีการนิเทศสถานศึกษา ร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนา				
<b>ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุน</b>					
23	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียนกับนักเรียน				
24	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียน				
25	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง				
26	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน				
27	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ประกอบการ				
28	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานต่างๆ				
29	มีคำสั่ง/ประกาศ มอบหมายในการปฏิบัติ หน้าที่ร่วมกับเครือข่ายร่วมพัฒนา เช่น สถาบัน อาชีวศึกษา ผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม เป็นต้น				
30	การได้รับงบประมาณสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด				
<b>ด้านการพัฒนาบุคลากร</b>					
31	การจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมทักษะด้านอาชีพ				
32	การสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ที่เหมาะสม คุ่มค่า				
33	การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ด้านทักษะอาชีพอยู่เสมอ				
34	การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและนำผลการประเมินมาพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น				
<b>ด้านการจัดสรรงบประมาณ</b>					
35	การวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทักษะอาชีพในโรงเรียน				
36	การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการสนับสนุน				

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		-1	0	+1	
	ด้านการสอนทักษะอาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ				
37	การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนการสอนทักษะอาชีพ				
38	การระดมทรัพยากรของโรงเรียนพร้อมทั้งวางแผนร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียน				
39	โรงเรียนขอใช้สถานประกอบการให้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

พูน ปณ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม” ผู้วิจัยนางสาวธัญลักษณ์ บุตรทุมพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ดังนั้นความมุ่งหมายของแบบสอบถามฉบับนี้เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบไปด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) จำนวน 6 ด้าน มีข้อคำถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตามความเป็นจริงจาก 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติและมีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติและมีสภาพที่พึงประสงค์มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติและมีสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติและมีสภาพที่พึงประสงค์น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติและมีสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อพึงปฏิบัติและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ในการนี้ ผู้วิจัยต้องขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่ง









แบบบันทึกภาคสนามสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการบริหาร  
สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของ  
นักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

วัน/เดือน/ปี..... เวลา.....

ชื่อสถานศึกษา..... สังกัด.....

ผู้บันทึก.....

**ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านแนวนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ**

1. วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

.....

.....

.....

2. พันธกิจของสถานศึกษา

.....

.....

.....

3. กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม

.....

.....

.....

4. การส่งเสริม สนับสนุน

.....

.....

.....

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ทักษะอาชีพและการมีงานทำโดยใช้  
วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัด

1. หลักการและเหตุผล

.....

.....

2. วัตถุประสงค์

.....

.....

3. เป้าหมาย

.....

.....

4. กระบวนการดำเนินงาน

.....

.....

5. การวัดและประเมินผล

.....

.....

6. เงื่อนไขความสำเร็จ

.....

.....

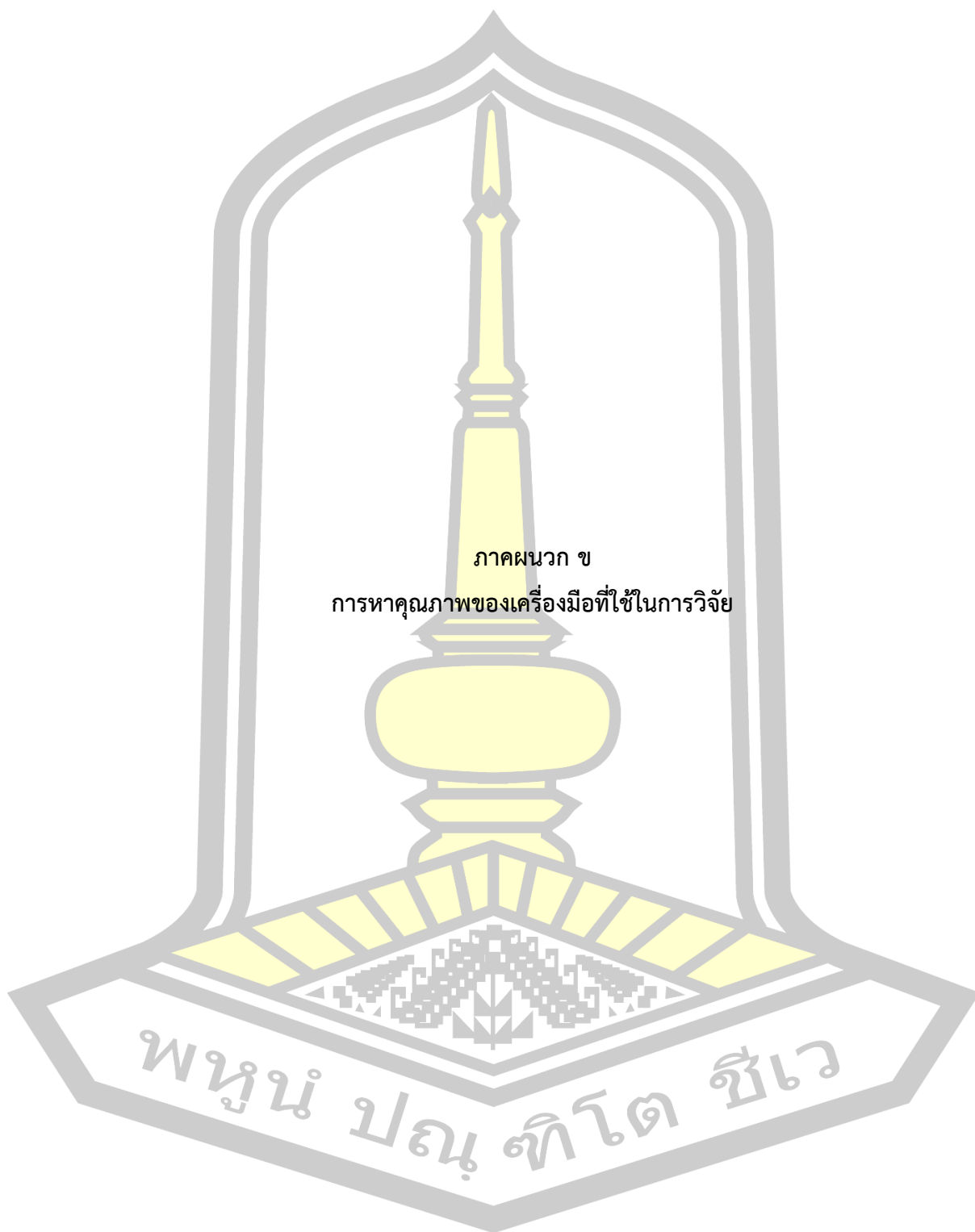
ตอนที่ 3 ประเด็นอื่นๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข  
การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประทีป ชัยเว

ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	0	1	0	1	3	0.60	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	0	0	-1	1	0.20	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
4	0	0	1	1	1	3	0.60	ใช้ได้
5	1	1	0	1	0	3	0.60	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
8	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
9	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
10	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
11	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	1	1	-1	1	0	2	0.40	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
18	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	0	1	1	0	1	3	0.60	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	0	1	4	0.80	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	1	1	1	-1	1	3	0.60	ใช้ได้
28	0	1	1	1	-1	2	0.40	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง

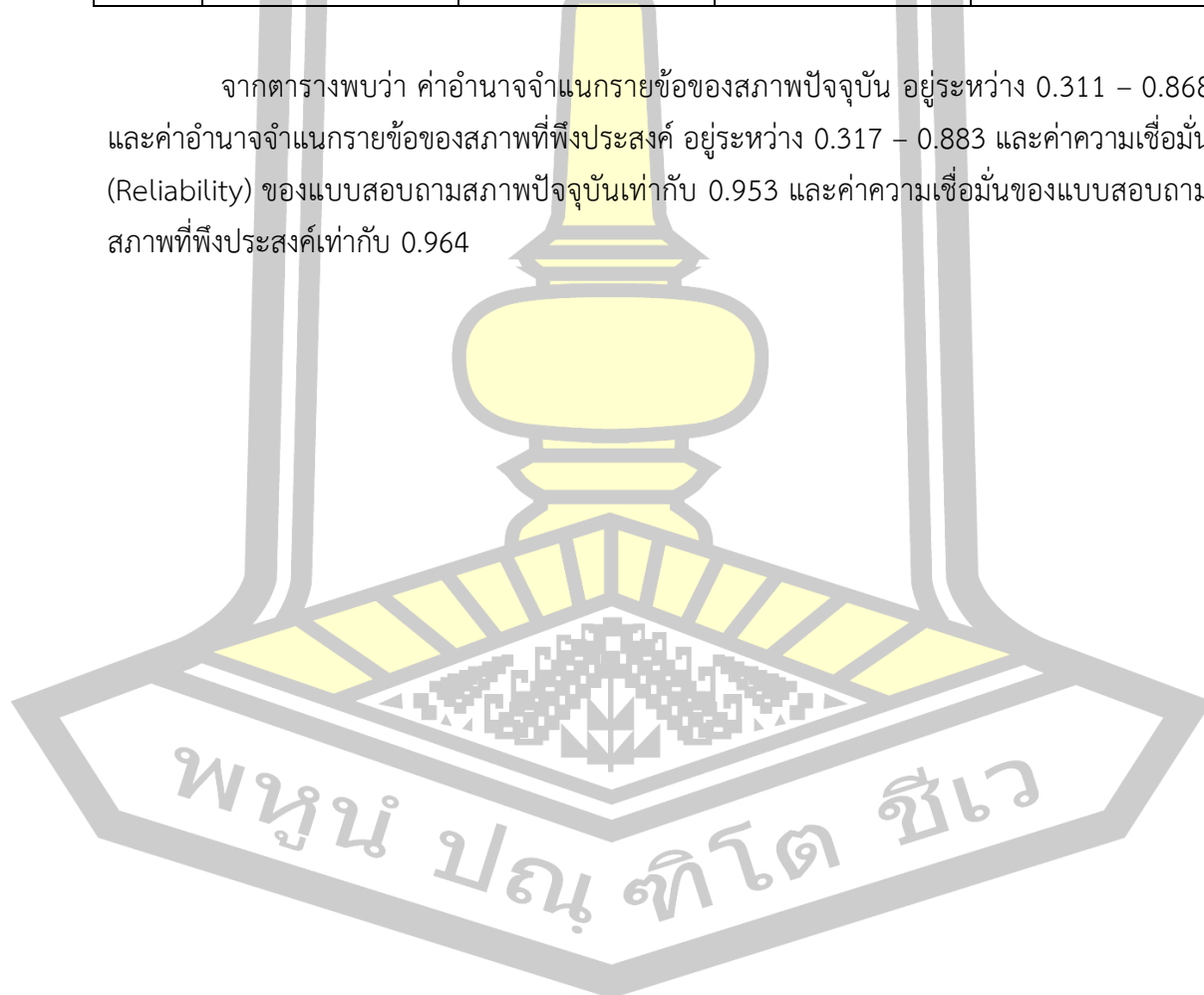
ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	-1	1	0	1	1	2	0.40	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
32	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
35	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	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	1	1	0	-1	2	0.40	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
43	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
45	1	-1	1	1	-1	1	0.20	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
46	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
47	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
48	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
49	0	1	-1	1	0	1	0.20	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
50	1	1	0	1	-1	2	0.40	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
51	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
52	1	-1	1	0	1	2	0.40	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
53	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
54	1	0	0	1	1	3	0.60	ใช้ได้

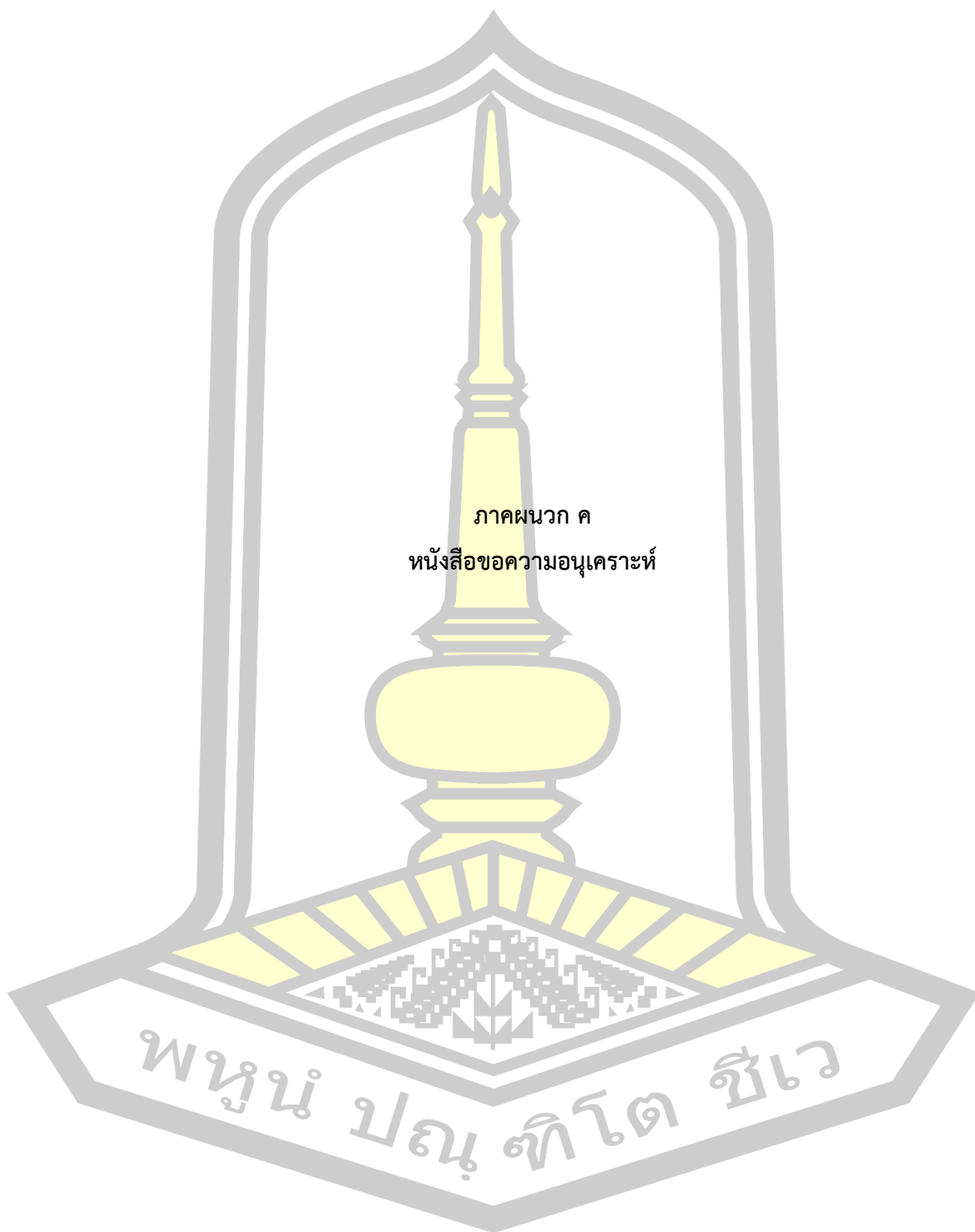
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก ( $r_{xy}$ )		ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ )	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	0.311	0.377	0.953	0.964
2	0.447	0.317		
3	0.569	0.366		
4	0.392	0.348		
5	0.453	0.453		
6	0.566	0.349		
7	0.470	0.556		
8	0.516	0.498		
9	0.576	0.608		
10	0.802	0.558		
11	0.868	0.720		
12	0.687	0.883		
13	0.607	0.709		
14	0.796	0.749		
15	0.761	0.788		
16	0.529	0.764		
17	0.755	0.631		
18	0.735	0.768		
19	0.646	0.736		
20	0.517	0.764		
21	0.633	0.555		
22	0.453	0.748		
23	0.342	0.501		
24	0.544	0.461		
25	0.738	0.560		
26	0.694	0.756		
27	0.631	0.509		
28	0.718	0.649		
29	0.462	0.579		

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก ( $r_{xy}$ )		ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ )	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
30	0.541	0.443		
31	0.580	0.454		
32	0.713	0.354		
33	0.723	0.490		
34	0.475	0.395		
35	0.583	0.482		
36	0.563	0.506		
37	0.617	0.428		
38	0.696	0.630		
39	0.650	0.579		

จากตารางพบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 0.311 – 0.868 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.317 – 0.883 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.953 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.964





ภาคผนวก ค  
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุ ประถมศึกษา ชีว



ที่ อว 0605.5(2)/ ว983

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 กุมภาพันธ์ 2568

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

**เรียน** ผู้อำนวยการโรงเรียนเข็ญยีนพิทยาคม

ด้วย นางสาวธัญลักษณ์ บุตรทุมพันธ์ นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธรวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสุอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์ 0-4374-3174  
เบอร์โทรศัพท์นิต 0858523982



ที่ อว 0605.5(2)/ ว983

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 กุมภาพันธ์ 2568

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

**เรียน** ผู้อำนวยการโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์

ด้วย นางสาวธัญลักษณ์ บุตรทุมพันธ์ นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4374-3174

เบอร์โทรศัพท์นิต 0858523982



ที่ อว 0605.5(2)/ ว983

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 กุมภาพันธ์ 2568

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

**เรียน** ผู้อำนวยการโรงเรียนกันทรวิชัย

ด้วย นางสาวฉลุลักษณ์ บุตรทุมพันธ์ นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและ  
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
"การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการมีงานทำ โดยใช้วงจรคุณภาพ  
เดมมิ่ง (PDCA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์  
โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่า  
คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์ 0-4374-3174  
เบอร์โทรศัพท์นิต 0858523982

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวธัญลักษณ์ บุตรทุมพันธ์  
วันเกิด วันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2536  
สถานที่เกิด จังหวัดมหาสารคาม  
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 88 หมู่ 1 ตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150  
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู  
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนกันทรวิชัย  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม  
ตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม  
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2554 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสารคามพิทยาคม  
อำเภอมือเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม  
พ.ศ. 2561 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.)  
สาขาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
พ.ศ. 2568 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.)  
สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว