

แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

ปวริศา ก๋าวงค์วิน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

ปวริศา ก๋าวงค์วิน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

A GUIDELINE FOR DUAL EDUCATION MANAGEMENT OF RAJAPRAJANUGROH 24 SCHOOL, PHAYAO PROVINCE

PAVARISA KAWONGWIN

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา**
ชื่อนักศึกษา	:	**ปวริศา ก๋าวงค์วิน**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ดร. ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.)

กรรมการ .....
(ศาสตราจารย์ ดร.พศิน แตงจวง)

กรรมการ .....
(ดร.ชาลี ภักดี)

กรรมการ .....
(ดร.ฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Paper	:	**A Guideline for Dual Education Management of Rajaprajanugroh 24 School, Phayao Province**
Student's Name	:	**Pavarisa Kawongwin**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Academic Year	:	**2024**
Advisor	:	**Phramaha Sakun Mahavīro, Asst.Prof.Dr.**

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee :

Chairman .....

(Dr. Prapatpong Senarith)

Member (Advisor) .....

(Phramaha Sakun Mahavīro, Asst.Prof.Dr.)

Member .....

(Prof.Dr.Phasina Tangchuang)

Member .....

(Dr. Chalee Pakdee)

Member .....

(Dr.Chatchai Sirikulpan)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา**
ชื่อนักศึกษา	:	**ปวริศา ก๋าวงค์วิน**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยาและ 2) เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน, รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน, ครูผู้รับผิดชอบงานหลักสูตรจำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวัดผลจำนวน 1 คน และครูผู้ดูแลนักเรียนทวิศึกษา 4 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ กรอบการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มโดยใช้ทฤษฎีระบบพื้นฐานของลูเนนเบิร์ก

ผลการวิจัยพบว่า :

1) สภาพการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการทวิศึกษาหลายประการ เช่น การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เรียนในหลักสูตรทวิศึกษาอาจส่งผลต่อการจัดการทรัพยากร ทำให้เกิดความขาดแคลนอุปกรณ์และบุคลากรในการสอน ขาดอุปกรณ์เฉพาะทางที่ทันสมัยสำหรับการเรียนการสอนวิชาชีพ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการในการจัดการเรียนการสอน และขาดความชัดเจนในการบริหารจัดการทวิศึกษา

2) แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา พบว่า ควรมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการทวิศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและตลาดแรงงาน แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาควรมุ่งเน้นการวางแผนที่รอบคอบ การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างครบถ้วน

คำสำคัญ แนวทาง, การบริหารจัดการ, ทวิศึกษา

ABSTRACT

Thematic Topic : **A Guideline for Dual Education Management of Rajaprajanugroh 24 School, Phayao Province**
Student's Name : **Pavarisa Kawongwin**
Degree Sought : **Master of Education**
Program : **Educational Administration**
Academic Year : **2024**
Advisor : **Phramahasakun Mahaviro, Asst. Prof. Dr.**

The objectives of this research were: 1) to study the current state of dual-education management at Rajaprajanugroh School 24, Phayao Province, and 2) to propose guidelines for the management of dual education at Rajaprajanugroh School 24, Phayao Province. The primary informants included one school director, four deputy directors, one curriculum officer, one assessment officer, and four teachers responsible for supervising dual-education students, totaling 11 participants. The research instruments used were interview frameworks and focus group discussions, based on Lunenburg's fundamental system theory.

The research findings revealed that :

1) Current State of Dual-Education Management at Rajaprajanugroh School 24, Phayao Province: Several issues and challenges were identified, including the increasing number of students in the dual-education program, which has strained resource management. This has resulted in shortages of teaching equipment and personnel, a lack of modern specialized tools for vocational training, insufficient staff to meet teaching demands, and unclear management processes for dual-education programs.

2) Guidelines for Dual-Education Management at Rajaprajanugroh School 24, Phayao Province: It was suggested that close collaboration with all stakeholders is essential to ensure smooth program management that meets the needs of both students and the labor market. Management strategies should emphasize careful planning, continuous evaluation and improvement, and the use of technology in administration to enhance efficiency and comprehensively address the needs of all parties involved.

Keywords: Guidelines, Management, Dual Education

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณรองอธิการบดีวิทยาเขตล้านนา คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาสกุล มหาวีโร,ผศ.ดร. ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนะแนวทาง ให้ข้อคิด กำลังใจ ในการทำสารนิพนธ์จนประสบผลสำเร็จ และได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบคุณ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอนในโรงเรียนราชประชา-นุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใย ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดี และประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วย

ปวริศา ก๋าวค์วิน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญ ..... ซ

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) 4

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 4

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 5

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 6

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **7**

2.1 นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 7

2.2 การจัดการศึกษาหลักสูตรทวิศึกษา 10

2.3 ทฤษฎีการบริหารและการจัดการศึกษา 18

2.4 การวิจัยเชิงคุณภาพ 39

2.5 การวิเคราะห์ SWOT Analysis 62

2.6 บริบทของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา 67

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 81

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย **86**

3.1 วิธีการศึกษา 86

3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย 86

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 87

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 89

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 89

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล 91

3.7 การนำเสนอข้อมูล 91

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**92**
4.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา	92
4.2 ผลการหาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา	107
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**121**
5.1 สรุปผลการวิจัย	121
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	127
5.3 ข้อเสนอแนะ	132
บรรณานุกรม	**135**
ภาคผนวก	**143**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก	144
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	148
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลงานวิจัย	157
ภาคผนวก ง ภาพประกอบการวิจัย	165
ภาคผนวก จ หนังสือตอบรับการลงตีพิมพ์บทความวิจัย	169
ประวัติผู้วิจัย	**171**

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566..... 68
ตารางที่ 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ปีการศึกษา 2566 69
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จำแนกตามเพศ อายุ บทบาท หน้าที่ในโรงเรียน และวุฒิการศึกษา..... 93

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)	4
ภาพที่ 2.1	รูปแบบพื้นฐานในการบริหารของ Lunenburg and Ornstein.....	31
ภาพที่ 2.2	แนวคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษาของของ Lunenburg and Ornstein.....	32
ภาพที่ 2.3	กระบวนการ PDCA	37
ภาพที่ 2.4	การเปรียบเทียบการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์กลุ่ม.....	51
ภาพที่ 2.5	แผนที่โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา.....	69
ภาพที่ 2.6	ตราสัญลักษณ์โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา.....	70

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรมและคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 20) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่เน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตตามความถนัดความสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ เพื่อนำมาใช้ป้องกันและแก้ปัญหา มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติจริงและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ต้องมีการจัดหลักสูตรตั้งแต่ระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานควบคู่กับการส่งเสริมวิชาชีพ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานควบคู่กับการส่งเสริมวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีวิชาชีพและทักษะทางอาชีพ โดยแบ่งระดับและประเภทการศึกษาขั้นพื้นฐาน ออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา 2) การศึกษาระดับประถมศึกษา 3) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ประเภท คือประเภทสามัญศึกษาและประเภทอาชีวศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, พ.ศ.2546, หน้า 23) ประเภทอาชีวศึกษาสำหรับการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบคู่ขนาน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่สนใจเรียนสายอาชีพการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพในอนาคต ตามประกาศของกระทรวงเรื่องการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) เป็นการจัดการศึกษารูปแบบทวิศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีวิชาชีพ ทักษะทางอาชีพ โดยความร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับอาชีวศึกษาศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สศศ.) มีนโยบายส่งเสริมให้คนพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต รวมถึงคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดได้ดำเนินการโดยจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลายจัดการศึกษาในสถานศึกษา ทำให้เกิดความรู้ด้านอาชีพจากการปฏิบัติจริงซึ่งการจัดการอาชีวศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มี 3 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 จบแล้วได้วุฒิ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ลักษณะที่ 2 จบแล้วได้วุฒิมัธยมศึกษาตอนปลายและถ้าขึ้นทะเบียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อเรียนอีกอย่างน้อย 1 ภาคเรียน จะได้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ลักษณะที่ 3 จบแล้วได้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นสถานศึกษาพี่เลี้ยง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 3-4) หากกระบวนการบริหารไม่เป็นระบบขาดความชัดเจนไม่ต่อเนื่อง ไม่ไปในทิศทางเดียวกันการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลายในสถานศึกษา (ทวิศึกษา) อาจส่งผลกระทบต่อการจบหลักสูตร

จากการศึกษาผลงานวิจัยของสุวิชญา ชินธนาชูกิจ (2567, หน้า 288-306), คติพงษ์ อ่อนไชย และคณะ (2565, หน้า 1-12), อรวรรณ คำงาม (2561, หน้า 100), ปัณชดา ไชยมงคล (2566, หน้า 73-74) ที่เกี่ยวข้องพบประเด็นสำคัญว่า การจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลายในสถานศึกษา (ทวิศึกษา) จำเป็นต้องมีคู่มือหรือตารางการเทียบโอนที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการเทียบโอน ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการอนุมัติจบได้ในภายหน้า ควรมีการดำเนินการวางแผนจัดตั้งคณะกรรมการ การจัดประชุม การจัดทำโครงสร้างของหลักสูตรกำหนดร่วมกัน การกำกับติดตาม การกำหนดสมรรถนะและมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ โครงการค่ายซ่อมเสริม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถาบันอาชีวศึกษาที่ร่วมทำ MOU การจัดทำข้อมูลติดตามนักเรียนที่จบหลักสูตรทวิศึกษา การกำหนดรายละเอียดการดำเนินการ ปฐมนิเทศผู้เรียนการประชุมปรึกษาเพื่อหาข้อปฏิบัติและแนวทางการบริหารการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อความเข้าใจทั้งผู้สอนและผู้เรียน รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสม การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำจะสามารถสร้างผู้เรียนให้มีทักษะอาชีพ มีคุณลักษณะตามที่สถานประกอบการต้องการเป็นผู้ประกอบการได้ในอนาคต ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สามารถนำไปบริหารเชิงกลยุทธ์พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำให้เกิดประสิทธิผล จากผลการวิจัยชี้วัดว่าการจัดการศึกษาทวิศึกษาจำเป็นต้องมีโครงสร้างและกระบวนการที่ชัดเจน ทั้งด้านการวางแผน การจัดการการกำกับติดตาม และการสนับสนุนผู้เรียนเพื่อสามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุด และตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เป็นโรงเรียนประเภทการศึกษาสงเคราะห์จัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส รับนักเรียนจำนวน 10 ประเภท มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาการ จากการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา พบว่า การจัดการศึกษายังไม่เป็นไปตามนโยบายและจุดเน้นของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา, 2565, หน้า 10) อย่างไรก็ตาม โรงเรียนยังได้ส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพให้แก่นักเรียนทุกคน เพื่อให้จบการศึกษาออกไปแล้วสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับในการสร้างอาชีพของตนเองได้ในอนาคต ทางโรงเรียนได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรทวิศึกษาร่วมกับวิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง จำนวน 3 แผนการเรียน ประกอบด้วย 1) แผนการเรียนอุตสาหกรรม สาขาช่างยนต์ (ปวช.) 2) แผนการเรียนอุตสาหกรรม สาขาไฟฟ้ากำลัง (ปวช.) และ 3) แผนการเรียนพาณิชยกรรม สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ (ปวช.) ซึ่งจากผลการดำเนินงานทวิศึกษา

ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ได้รับความสนใจจากนักเรียนเป็นอย่างมาก พร้อมทั้งโรงเรียนได้การดำเนินงานตามนโยบายแต่ยังขาดความชัดเจนในด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการงานทวิศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการตามโครงสร้างและรวมไปถึงการจัดเรียนการสอนทวิศึกษาต่อไปในอนาคต

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ ครูผู้เกี่ยวข้องกับงานทวิศึกษา พบว่า การดำเนินงานการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2566 มีจำนวนนักเรียนทวิศึกษาทั้งหมด 38 คน ประกอบด้วย 1) แผนการเรียนอุตสาหกรรม สาขาช่างยนต์ (ปวช.) จำนวน 11 คน 2) แผนการเรียนอุตสาหกรรม สาขาไฟฟ้ากำลัง (ปวช.) จำนวน 10 คน และ 3) แผนการเรียนพาณิชยกรรม สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ (ปวช.) จำนวน 17 คน จากการดำเนินงานพบปัญหาและอุปสรรคคือ (1) บางรายวิชานักเรียนมีคาบเรียนตรงกับนักศึกษาฯ ปวช.หรือมีอาจารย์ไม่เพียงพอ (2) สถานศึกษายังขาดความพร้อมอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ จึงความจำเป็นต้องนำนักเรียนไปเรียน ณ วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา ในวันอังคาร พฤหัสบดี และศุกร์ ของทุกสัปดาห์ เมื่อมีการจัดการศึกษาทวิศึกษาอย่างต่อเนื่องจนครบ 3 ปี (ม.4-6) อาจพบปัญหา (3) จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นและส่งผลทำให้รถโรงเรียนที่ใช้ในการรับส่งมีจำนวนไม่เพียงพอ (4) ครูผู้สอนอาจมีตารางที่ซ้ำซ้อนกันและใช้งบประมาณเพิ่มขึ้น (5) งบประมาณสนับสนุนการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในช่วงปิดภาคเรียนที่ 4 ของนักเรียน (6) งบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการทำโครงงานพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของนักเรียน

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ กลุ่มส่งเสริมวิชาการจึงสนใจศึกษา 1) สภาพการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เป็นอย่างไร และ 2) แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ควรเป็นอย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาให้กับสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพสูงขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

1.2.2 เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยได้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

1.4.1.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 4 คนครูผู้รับผิดชอบงานหลักสูตรจำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวัดผลจำนวน 1 คน ครูผู้ดูแลนักเรียนทวิศึกษา จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน

1.4.1.2 ผู้ให้ข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการทวิศึกษา จำนวน 3 คน และเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนทวิศึกษา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง จากผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบทวิศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบทฤษฎีระบบพื้นฐานของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยป้อน (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรที่เป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และข้อมูลที่ใช้ในการผลิตและการบริการ

2. กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) จากการใช้เทคโนโลยีและหน้าที่การบริหารการจัดการ ปัจจัยป้อนนำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง หรือแปรรูปในสถานศึกษา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เปลี่ยนแปลงหรือกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งทำให้นักเรียนกลายเป็นพลเมืองที่มีการศึกษา และสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมต่อไป

3. ปัจจัยผลผลิต (Outputs) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์และการบริการของสถานศึกษาผลิตและถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งผู้สำเร็จการศึกษาและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยผลผลิต หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการคัดเลือกปัจจัยป้อนระหว่างวงจรต่อไป ข้อสนเทศเช่นนี้อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งกระบวนการเปลี่ยนแปลง และผลผลิตในอนาคต

5. สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบสถานศึกษา ได้แก่ การกดดันทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ที่มากระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.4.3 ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้สถานที่คือ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้ศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2566 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2567

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการในแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

1.5.2 ได้ทราบแนวทางในการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

1.5.3 ได้มีฐานข้อมูลการวิจัยเพื่อนำเสนอผู้บริหารเพื่อบริหารจัดการเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการบริหารจัดการ หมายถึง วิธีการปฏิบัติเพื่อการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยาให้ประสบความสำเร็จ

ทวิศึกษา หมายถึง การเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ ผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความประสงค์จะเรียนในสายวิชาชีพ เมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษาครบตามหลักสูตรจะได้รับประกาศนียบัตรรับรองวุฒิการศึกษาทั้งในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พร้อมกัน 2 วุฒิ

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา หมายถึง โรงเรียนอยู่ประจำประเภทโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งอยู่เลขที่ 575 หมู่ 13 ตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา จัดการเรียนการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้มีการจัดตั้งเพื่อช่วยเหลือสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่มีฐานะยากไร้ ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม เปิดรับเด็กด้อยโอกาส 10 ประเภท คือ 1) เด็กถูกบังคับให้ขายแรงงานหรือแรงงานเด็ก 2) เด็กเร่ร่อน 3) เด็กที่อยู่ในธุรกิจทางเพศหรือโสเภณีเด็ก 4) เด็กที่ถูกทอดทิ้ง/กำพร้า 5) เด็กที่ถูกทำร้ายทารุณ 6) เด็กยากจน (มากเป็นพิเศษ) 7) เด็กในชนกลุ่มน้อย (ชนชาติพันธุ์) 8) เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับสารเสพติด 9) เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์หรือโรคติดต่อร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ และ 10) เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การจัดการศึกษาหลักสูตรทวิศึกษา

2.3 ทฤษฎีการบริหารและการจัดการศึกษา

2.4 การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.5 การวิเคราะห์ SWOT Analysis

2.6 บริบทของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.1 บทนำ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, หน้า 1-36) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 บัญญัติว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 28/2559 เรื่อง ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ตามนัยข้อ 3 กำหนดว่า “ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และตามหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 บัญญัติว่า “ให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดการผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว”

อนึ่ง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2560 - 2580) ประกาศ ณ วันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2561 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ดังนี้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศตามวิสัยทัศน์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ คือ

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคต จะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง”

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมาย “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุขเศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาลที่ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25-26 กรกฎาคม 2562 และนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และมาตรการและแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“สร้างคุณภาพทุนมนุษย์สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

7. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษาและอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้จรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

2.1.2 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และมุ่งสู่ Thailand 4.0 ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีวินัย มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ ดำเนินการวัดแววความถนัดทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวให้ผู้เรียนค้นหาตนเอง นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาต่อยอดไปสู่ความเป็นเลิศด้านทักษะอาชีพที่ตรงตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ในการพัฒนาทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และภาษาที่ 3 ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสังคมพหุวัฒนธรรม ยกระดับสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของทุกคนในชุมชน เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิต และผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

2.2 การจัดการศึกษาหลักสูตรทวิศึกษา

2.2.1 การจัดการศึกษาหลักสูตรทวิศึกษา

กรมอาชีวศึกษา (2558, หน้า 3-15) ได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาแบบทวิศึกษา หรือการจัดการศึกษาเรียนร่วมระหว่างหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยสืบเนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการผลิตผู้เรียนด้านอาชีวศึกษาให้มากขึ้น เพื่อจ้างงานทั้งภาคธุรกิจบริการ ภาคอุตสาหกรรม และภาคการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานที่กำลังขยายตัวในทุกภาคส่วน กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผลิตจำเป็นอย่างยิ่งต้องเร่งประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจให้นักเรียนได้หันมาสนใจเรียนทางด้านอาชีพ ซึ่งมีตลาดรองรับอย่างแน่นอนให้มากขึ้น แต่เนื่องจากสภาพปัจจุบันค่านิยมของผู้ปกครองและผู้เรียนมุ่งที่จะสนับสนุนการเรียนสายสามัญเพื่อเข้าสู่ระดับอุดมศึกษา ส่งผลให้ขาดกำลังคนในภาคแรงงานเป็นอย่างมากรัฐบาล จึงมีนโยบายที่จะให้มีการจัดการศึกษาหลักสูตรเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลายควบคู่กันไป เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีความรู้พื้นฐานด้านอาชีพและสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้สำเร็จ

การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพถือเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับตลาดสามารถผลิตกำลังคนในระดับฝีมือที่ได้มาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ตระหนักถึง ความสำคัญดังกล่าว จึงจัดให้มีการจัดการอาชีวศึกษาอย่างหลากหลายยิ่งขึ้นทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสทาง การศึกษาด้านวิชาชีพให้แก่ประชาชนวัยเรียนและวัยทำงาน

ตามความถนัดความสนใจและสามารถเข้าถึงการ อาชีวศึกษาได้ง่ายขึ้นโดยการขยายวิชาชีพและกลุ่มเป้าหมายเข้าสู่ระบบการจัดการอาชีวศึกษาให้ชัดเจน ทั่วถึงและรวดเร็วขึ้นเพื่อเป็นทางเลือกสำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความประสงค์จะเรียนควบคู่ทั้งสายสามัญและสายอาชีพเมื่อเรียนครบตามหลักสูตรผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาทั้งหลักสูตรมัธยมศึก ตอนปลายสายสามัญและหลักสูตรสายอาชีพไป พร้อมกันทั้งนี้ได้มีการกำหนดการจัดการเรียนการสอนโดยการทำความตกลงร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถานศึกษาที่เปิดสอนมัธยมศึกษากับสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

2.2.2 วัตถุประสงค์

การจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาต้านอาชีวศึกษาแก่ประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจ

2) เพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายไปสู่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในการเข้าสู่หลักสูตรอาชีวศึกษา

3) เพื่อเป็นทางเสือกสำหรับผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความประสงค์จะเรียนควบคู่ไปกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

2.2.3 ลักษณะการจัดการศึกษาหลักสูตรทวิศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตตามความถนัด ความสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ เพื่อนำมาใช้ป้องกันและแก้ปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยสัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 3 ระดับ คือ

1) การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

2) การศึกษาระดับประถมศึกษา

3) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับคือ

3.1) การศึกษาระตับมัธยมศึกษาตอนต้น

3.2) การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแบ่งระดับเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญศึกษา และประเภทอาชีวศึกษา

สำหรับการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้ถูกแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ประเภทสามัญศึกษา หน่วยงานที่รับผิดชอบคือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ประเภทอาชีวศึกษา หน่วยงานที่รับผิดชอบคือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากสภาวการณ์ปัจจุบันที่ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกคนในสังคมต้องพยายามปรับตัวให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ จึงทำให้สังคมหันมาให้ความสนใจกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการทั้งในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ประกอบกับรัฐบาล โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อต้องการให้นักเรียนสนใจเรียนสายอาชีพมากขึ้น เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถทำงานได้ทันที ดังนั้น เพื่อเป็นการสนองนโยบายดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดให้ดำเนินการเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 3 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 ขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จบแล้วได้วุฒิประกาศนียบัตร คือ

รูปแบบที่ 1 บุคลากรจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปสอนที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปแบบที่ 2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่งนักเรียนมาเรียนที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ลักษณะที่ 2 ขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียนหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายแต่เน้นวิชาชีพตามหลักสูตรจบแล้วได้วุฒิมัธยมศึกษาตอนปลายมี 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 นักเรียนเรียนรายวิชาเพิ่มเติมจากรายวิชาชีพหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เพื่อเทียบโอนเข้าสู่หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ.2556 และต้องลงทะเบียน เป็นนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเรียนตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) อีกอย่างน้อย 1 ภาคเรียน จึงจะได้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ.2556

รูปแบบที่ 2 นักเรียนเรียนรายวิชาเพิ่มเติมจากรายวิชาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เพื่อเป็นพื้นฐานการเรียนต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ลักษณะที่ 3 ขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่นำหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ.2556 มาจัดการเรียนการสอนจบแล้วได้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นสถานศึกษาพี่เลี้ยง ทั้งนี้ในการเปิดสอนนั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ การขอเปิดสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.4 การสมัครเข้าเป็นนักเรียน

ผู้เข้าเรียนตามโครงการการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอน ปลาย (ทวิศึกษา) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าและต้องมีคุณสมบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 กำหนด ดังต่อไปนี้

1) มีความประพฤติเรียบร้อย

2) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน

3) มีภูมิลำเนาเป็นหลักแหล่งหรือมีหลักฐานของทางราชการในลักษณะเดียวกันมาแสดง

4) มีความเคารพ เลื่อมใส ศรัทธาต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5) มีเจตคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

6) เป็นนักเรียนในสังกัดสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7) ผู้เข้าเรียนโครงการการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ รูปแบบ วิธีการเรียนเป็นอย่างดีและยอมรับการจัดการ อาชีวศึกษาตามแบบทวิศึกษาเป็นอย่างดี

2.2.5 การเป็นนักเรียน

1) ผู้เข้าเรียนขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนในสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พร้อมทั้งแสดงหลักฐานการสำเร็จการศึกษาตามวันและเวลาที่สถานศึกษากำหนด โดยชำระเงินค่าธรรมเนียมต่างๆ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษากำหนดแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เสร็จสิ้นก่อนวันเปิดภาคเรียน โดยมีผู้ปกครองซึ่งสถานศึกษาเชื่อถือมาให้คำรับรองและทำหนังสือมอบตัว

2) สถานศึกษาจัดการปฐมนิเทศให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้ทราบแนวทางและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการเรียน

3) สถานศึกษาออกบัตรประจำตัวให้แก่นักเรียน โดยบัตรประจำตัวต้องระบุเลขที่ ชื่อสถานศึกษา รหัสสถานศึกษา ชื่อ-นามสกุลนักเรียน รหัสประจำตัวนักเรียน เลขประจำตัวประชาชน วันออกบัตร วันหมดอายุ ลายมือชื่อหัวหน้าสถานศึกษา หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ทำการแทน และให้มีรูปถ่ายครึ่งตัวของนักเรียน หน้าตรง ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตาสีดำ แต่งเครื่องแบบนักเรียน ถ่ายไว้ไม่เกิน 6 เดือนติดลงในบัตร ให้มีลายมือชื่อของนักเรียน และประทับตราของสถานศึกษาที่มุมใดมุมหนึ่งของรูปถ่ายนักเรียน โดยให้ติดที่รูปถ่ายบางส่วน บัตรประจำตัวนี้ให้มีอายุเท่ากับระยะเวลาที่มีสภาพนักเรียนในสถานศึกษาแห่งนั้น แต่ต้องไม่เกิน 3 ปี นับแต่วันออกบัตร ถ้าบัตรประจำตัวหมดอายุ ในระหว่างที่ยังมีสภาพนักเรียนก็ให้สถานศึกษาต่ออายุบัตรเป็นปี ๆ ไป

2.2.6 โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

1) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2556 หลักสูตรการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มุ่งให้มีความสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ ปรัชญาการอาชีวศึกษา และมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้น ๆ ในการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นผลิตผู้มีความรู้ความเข้าใจและ ทักษะในระดับฝีมือ มีสมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานอาชีพได้จริง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของเศรษฐกิจและสังคม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ พร้อมกันนี้ยังเป็นหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาแล้วมีมติรับรองคุณวุฒิตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าอาจบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าคุณวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ในอัตราเงินเดือนต่าง ๆ โดยโครงสร้างหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกอบด้วยประเภทวิชา ดังนี้

1.1) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม
1.2) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
1.3) ประเภทวิชาศิลปกรรม
1.4) ประเภทวิชาคหกรรม
1.5) ประเภทวิชาเกษตรกรรม
1.6) ประเภทวิชาประมง
1.7) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
1.8) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ
1.9) ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังนี้

2.1) รายวิชาพื้นฐาน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สถานศึกษาจัดรายวิชาพื้นฐานตาม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมจำนวน 41 หน่วยกิต โดยวางแผนการจัดรายวิชาพื้นฐาน ดังนี้

2.1.1) รายวิชาพื้นฐานที่จะเทียบโอนผลการเรียนเข้าสู่รายวิชาในกลุ่มวิชาต่าง ๆ ของหมวดวิชาทักษะชีวิตตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 จำนวน 22 หน่วยกิต การจัดรายวิชาพื้นฐานกลุ่มนี้ให้พิจารณาถึงมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2.1.2) รายวิชาพื้นฐานที่จะเทียบโอนผลการเรียนเข้าสู่รายวิชาในหมวดวิชาเลือกเสรี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพุทธศักราช 2556 จำนวน 10 หน่วยกิต

การจัดรายวิชาพื้นฐานกลุ่มนี้ ให้พิจารณาถึงมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2.2) รายวิชาเพิ่มเติม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สถานศึกษาต้องจัดรายวิชาเพิ่มเติม รวมไม่น้อยกว่า 40 หน่วยกิต โดยวางแผนการจัดรายวิชาเพิ่มเติม ดังนี้

2.2.1) รายวิชาเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และหรือจุดเน้นของสถานศึกษา (ถ้ามี)

2.2.2) รายวิชาเพิ่มเติมในกรณีที่ต้องการวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในประเภทวิชาสาขาวิชาสาขางานใด ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ให้นำรายวิชาในหมวดวิชาทักษะวิชาชีพไม่น้อยกว่า 71 หน่วยกิต ไปจัดเป็นหลักสูตรสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนดรายวิชา ได้แก่ ชื่อรายวิชา จุดประสงค์ เนื้อหารายวิชา และชั่วโมงเรียน เป็นไปตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 การคิดค่าหน่วยกิตเป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คือ 40 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต แต่จำนวนหน่วยกิตรายวิชาต้องไม่น้อยกว่ารายวิชาในโครงสร้างของหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556

2.3) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามโครงสร้างเวลาเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คือ 360 ชั่วโมงต่อ 3 ปี โดยจัดให้เรียนทุกภาคเรียนปกติ ภาคเรียนละ 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

3) หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

3.1) กำหนดให้ผู้เรียนเรียนรายวิชาตามโครงสร้างและมาตรฐานหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 รวมไม่น้อยกว่า 76 หน่วยกิต ประกอบด้วย รายวิชาบังคับไม่น้อยกว่า 44 หน่วยกิต และรายวิชาเลือกไม่น้อยกว่า 32 หน่วยกิต รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 200 ชั่วโมง

3.2) รายวิชาบังคับไม่น้อยกว่า 44 หน่วยกิต สามารถเทียบรายวิชาและโอนผลการเรียนเข้าสู่หมวดวิชาทักษะชีวิตและหมวดวิชาเลือกเสรีในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ตามแนวทางการโอนผลการเรียน

3.3) กำหนดให้เรียนเพิ่มรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่ออาชีพ จำนวน 1 หน่วยกิต เพื่อให้สามารถเทียบโอนรายวิชาและจำนวนหน่วยกิตเข้าสู่หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ได้ครบตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดให้เรียนรายวิชาภาษาอังกฤษในหลักสูตร จำนวน 6 หน่วยกิต

3.4) กำหนดให้มีการเทียบโอนกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 200 ชั่วโมง เข้าสู่กิจกรรมเสริมหลักสูตรในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556

3.5) กำหนดเงื่อนไขการจบหลักสูตร ต้องเป็นไปตามเกณฑ์การสำเร็จการศึกษาของทั้งสองหลักสูตร

2.2.7 แนวคิดระบบการจัดการอาชีวศึกษาแบบทวิศึกษา

1) การวิเคราะห์ประเภทวิชา สาขาวิชา สาขางาน

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความจำเป็น และความต้องการของชุมชน จังหวัดและภูมิภาค เพื่อกำหนดประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางาน ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์อาชีพจากข้อมูลและ เอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ หรือผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ เพื่อกำหนดสมรรถนะอันเป็นคุณลักษณะของ ผู้สำเร็จการศึกษาที่ตลาดแรงงานต้องการ

2) การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา

หลังจากได้มีการวิเคราะห์ประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานเป็นที่เหมาะสมแล้ว คณะกรรมการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะมีการนำโครงสร้างหลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพมาบูรณาการเป็นหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหลักสูตรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามโครงการการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา)

3) การจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดการเรียนรู้ในสองสถานศึกษา โดยเรียนรายวิชาหมวดวิชาทักษะชีวิตในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและเรียนรายวิชาหมวดวิชาทักษะวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามแผนการเรียนที่บูรณาการตามตัวอย่างแผนการเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โครงการการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) และได้รับการบริการด้านการศึกษาจากรัฐอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์จริง ให้ความสำคัญกับห้องปฏิบัติการ ฟาร์ม เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุฝึก และครุภัณฑ์มาตรฐานตามที่สาขาวิชากำหนดและการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ให้มีการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งให้มีการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

4) การจัดหลักสูตรการอาชีวศึกษา

หลังจากจัดการเรียนการสอนในสองสถานศึกษาตามโครงการการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) แล้ว สถานศึกษาจะส่งผลการเรียนรายวิชาเมื่อเสร็จสิ้นปีการศึกษาซึ่งกันและกันตามข้อตกลง ในการนี้ สถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะต้องวางแผนดำเนินการเทียบและโอนผลการเรียนรายวิชาพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือรายวิชาบังคับของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เข้าสู่รายวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิตและหมวดวิชาเลือกเสรี พร้อมทั้งจัดการเรียนการสอนในหมวดวิชาทักษะวิชาชีพให้ครบตามโครงสร้างหลักสูตรตามเงื่อนไขของการตัดสินผลการเรียนเพื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 และนักเรียนต้องผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการศึกษารูปแบบทวิศึกษา เป็นการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้แก่ผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยจัดการเรียนการสอนร่วมกัน เป็นลักษณะการจัดการศึกษารูปแบบคู่ขนาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตตามความถนัด ความสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเทียบโอนหน่วยกิต รวมทั้งการฝึกงานในสถานประกอบการ เมื่อนักเรียนศึกษาครบหลักสูตรจะได้รับประกาศนียบัตรรับรองวุฒิ การศึกษา ทั้งในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพพร้อมกัน โดยกระทรวง ศึกษาธิการได้แบ่งระดับและประเภทการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ระดับ คือ ก่อนประถม ประถม และ มัธยม โดยมัธยมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย โดยในส่วน ของมัธยมศึกษาตอนปลาย นั้นกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ และให้สถานศึกษาดำเนินการตามความเหมาะสมของ สถานศึกษาที่เปิดสอน โดยในการเรียนแบบสะสมหน่วยกิต การโอนหน่วยกิตให้กับผู้ที่สนใจ หรือ ให้กับนักเรียนในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการนำผลการเรียน ที่เรียนมาขอโอนหน่วยกิตแล้วนับจำนวนหน่วยกิตสะสมภายหลังที่ได้สมัครเข้าเรียนและขึ้นทะเบียน เรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การโอนผล การเรียนเข้าสู่หลักสูตรการอาชีวศึกษา มีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เปรียบเทียบกับจุดประสงค์ รายวิชา สมรรถนะรายวิชาและคำอธิบายรายวิชา หมวดวิชาทักษะชีวิตในหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพ พุทธศักราช 2551 มีจุดประสงค์และเนื้อหาใกล้เคียงกัน ดังนั้น การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร สถานศึกษาจึงต้องมีการมุ่งให้ความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ ปรัชญาการอาชีวศึกษา และมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ หรือมาตรฐาน สมรรถนะของสาขาวิชานั้น ๆ ในการจัดการศึกษา ส่วนการจัดหลักสูตรควรจัดการศึกษาเรียนร่วม หลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้มีรายวิชาที่สามารถเทียบโอนผลการเรียนได้ตาม กำหนดเงื่อนไขหรือเกณฑ์การสำเร็จการศึกษา หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มุงให้มีความสัมพันธและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแหงชาติแผนการศึกษาแหงชาติปรัชญาการอาชีวศึกษาและมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้น ๆ ในการจัดการศึกษาโดยมุงเน้นผลิตกำลังคนระดับฝมือ ใหมีความรูความเขาใจและทักษะวิชาชีพ มีสมรรถนะที่สามารถ

ปฏิบัติงานอาชีพได้จริง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน สอดคล้องกับความตองการของเศรษฐกิจและสังคม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

2.3 ทฤษฎีการบริหารและการจัดการศึกษา

2.3.1 ความหมายของการบริหาร (Administration)

"การบริหาร" โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแตกต่างกัน ซึ่งได้ให้ความหมายสอดคล้องกันว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับ ทรัพยากร วิธีการ งบประมาณ อาคารสถานที่ ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) (Good, Carter 1973 ; Carroll and Gillen, 1987 ; Hersey Blanchard and Johnson, 2001 ; เจนจิรา ชูประเสริฐ, 2558 ; ณฐพร หลากสุขถม, 2560) ซึ่งระบบการบริหารการศึกษาของไทย เป็นระบบที่มีพัฒนาการควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอด เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาประเทศ ระบบการบริหารการศึกษาของไทยในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษา ฉบับแรกของไทย (ภารดี อนันต์นาวี, 2552 ; เจนจิรา ชูประเสริฐ, 2558) โดยมีการบริหารการศึกษาเป็นการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างเหมาะสมและอย่างเป็นระบบทางด้านการศึกษาอย่างประหยัดและทั่วถึงมีคุณภาพเป็นธรรมคุ้มค่าเกินการลงทุน อีกทั้งเป็นการพัฒนาคนในสังคมทุก ๆ ด้านให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม การบริหารจัดการศึกษาได้มีความสำคัญให้การบริหารงานในสถานศึกษา โดยถือว่าเป็นกระบวนการในการจัดการทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับกิจการทางการศึกษา โดยดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาภารกิจด้านการศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคล ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยทั้งมวล และวิธีการเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุก ๆ ด้าน ให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (เดชา แก้วภูมิแห่, 2554 ; เจนจิรา ชูประเสริฐ, 2558 ; อาทิตยา เวชกรณ์, 2560) ในส่วนของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การบริหารกิจกรรมทุกประเภทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้รับความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ให้บริหารจัดการงานทั้งหมดในสถานศึกษาโดยการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 2) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545) ที่มุ่งให้ภารกิจทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะกำหนดให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน ให้มีคุณภาพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษามีจุดหมายเพื่อบรรลุสิ่งที่ต้องการอย่างมีคุณภาพ มีขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ดำเนินการร่วมกัน ตามขอบข่ายและภารกิจงานที่สำคัญทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป และส่งผลให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (อภินันท์ ภูผาดาว, 2559, หน้า 17)

ความหมายของคำว่า “การบริหาร” มีนักวิชาการได้ให้นิยามอย่างหลากหลาย เช่น

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการในทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปในดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เช่น บุคคล งบประมาณ วัสดุ สิ่งของ เป็นอุปกรณ์ที่ใช้ในการบริหารงาน

กัลยากร หอมเพชร (2552, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหาร คือ การบูรณาการระหว่างศาสตร์และศิลป์ในการใช้วิธีการและการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะของตนเอง และทักษะด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการวางแผนการจัดการ หรือการจูงใจ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มุ่งเป้าหมายให้กับองค์การประสบผลสำเร็จโดยอาศัยสิ่งที่มีอยู่ คือ ทรัพยากรมนุษย์

สุวรรณ์ เพ็ชรสมบัติ (2554, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะใช้ศาสตร์และ ศิลปะ เพื่อจูงใจผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์การให้ร่วมใจดำเนินกิจกรรม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จทั้งในเชิงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ศศิพร รินทะ (2554, หน้า 20) ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมที่ทุกกลุ่มบุคคล ได้ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยองค์ประกอบอย่างน้อยอยู่สองประการ ได้แก่ ปัจจัยในการดำเนินงานของกิจกรรม หรือเรียกว่าปัจจัยการบริหารและกระบวนการดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการบริหารและเป็นกระบวนการในการประสานงานในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตาม กระบวนการบริหาร คือ การวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Doing) การประเมินผลหรือการตรวจสอบ (Checking) และการปรับปรุง (Action) ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร บริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับ ทรัพยากร วิธีการ งบประมาณ อาคารสถานที่ ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยใช้ทรัพยากรและปัจจัยต่าง ๆ ดำเนินการให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพมุ่งให้ภารกิจทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะกำหนดให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน ให้มีคุณภาพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.3.2 ความหมายของการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้หลายทัศนะ ซึ่งล้วนแต่ช่วยให้เข้าใจลักษณะกิจกรรมทางการศึกษา และภารกิจของผู้บริหารการศึกษาได้ชัดเจนขึ้น ดังเช่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, หน้า 4) ให้ความหมายของการบริหาร การศึกษาว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทักษะบทบาทและหน้าที่ทางการบริหาร กำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุจุดเป้าหมายได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรม โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารอย่างน้อย 4 อย่าง นั่นคือ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำการควบคุมสรรหาทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และนักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

กิติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะจัดดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษาอันได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครูนักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ความพยายามที่จะจัดดำเนินงานทุกอย่างเกี่ยวกับการศึกษา โดยมีผลผลิต คือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพในที่สุด

หวน พินธุพันธ์ (2550) นำความหมายของการบริหาร มารวมกับความหมายของการศึกษาแล้วสรุปความหมายของการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

ธร สุนธรายุทธ (2550, หน้า 7) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลจำนวนหลายคนร่วมมือกันดำเนินการในการพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคม มีความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจนั้น เพื่อต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน โดยการปฏิบัตินั้นควรมีทั้งในระบบและนอกระบบ การบริหารการศึกษาอาจหมายถึง การจัดการด้วย หรืออาจรวมเรียกว่า การบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคำเรียกรวม ๆ กันไปการบริหารการศึกษาหรือ การจัดการทางการศึกษา ถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) เช่น เดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ เช่น วิชา แพทย์ศาสตร์ หรือวิศวกรรม

วิทยาภรณ์ สุขสนธิวงศ์ (2552, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาหรือการบริหารของโรงเรียน จัดเป็นศาสตร์ทางสังคมหรือศาสตร์ประยุกต์ด้านการศึกษาที่มีวิวัฒนาการทางทฤษฎีมายาวนานมา ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1950 (พ.ศ.2490) เป็นต้นมา การบริหารการศึกษาในปัจจุบันนั้นจะมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายและทิศทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศเป็นกระบวนการที่ จะนำพาการศึกษาได้ไปสู่ความสำเร็จ

วิโรจน์ สารัตนะ (2557, หน้า 26) ให้ความหมายว่า ในปัจจุบันแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ เน้นการยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง เน้นการมีภาวะของผู้นำที่เข้มแข็ง เน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยเน้นผลลัพธ์ เน้นการพัฒนาเชิงป้องกัน และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เน้นการมีส่วนรวมและความมีการมุ่งมั่นของบุคลากร จากแนวคิดพื้นฐานในการบริหารจัดการ พบว่า การบริหารจัดการนั้นเป็นไปเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การรวมทั้งของสังคม ซึ่งจำเป็นต้องดำรงคงอยู่คู่องค์กรและสังคมตลอดไป

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากร และเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา การพัฒนาองค์การทางการศึกษา และสมาชิกของสังคม

ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และเป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

2.3.3 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

การบริหารองค์การ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและเพื่อความอยู่รอดขององค์การการเรียนรู้เรื่องการบริหารองค์การจะช่วยให้องค์การสามารถกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของงานบุคลากรตลอดจนกลไกการดำเนินงาน ได้อย่างเหมาะสม เพราะโดยปกติองค์การทุกประเภทต้องมีกิจกรรมการดำเนินงานและเป้าหมายเป็นหลัก ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ แต่ในหลักของการบริหารแล้วองค์การทุกองค์การย่อมมีหลักการบริหารส่วนใหญ่ที่เหมือนกันจะแตกต่างกันก็เฉพาะในส่วนปลีกย่อยเท่านั้น ดังนั้นการทำความเข้าใจกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของการบริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เพื่อประ โยชน์ในการบริหารองค์การ

การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

ทัศนะเกี่ยวกับการบริหารในยุคต้นสุดในปี 1911 เป็นทัศนะของ Frederic W. Taylor ซึ่งถือว่าเป็นบิดาแห่งการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ทัศนะของ Taylor ตั้งอยู่บนหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งเขาได้สรุปความสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2542, หน้า 3)

1. ความเป็นเลิศของการบริหารอยู่ที่การรู้อย่างแน่นอนว่าเราต้องการให้คนทำอะไร และดูแลว่าเขาได้ทำงานอย่างดีที่สุด และประหยัดค่าใช้จ่ายที่สุด

2. ไม่ควรนำแผนการบริหาร ซึ่งในระยะยาว ก่อให้เกิดความไม่พอใจทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมาใช้

3. สิ่งที่คนงานต้องการจากนายจ้างนอกเหนือจากสิ่งอื่น ๆ ก็คือ ค่าจ้างที่สูง และสิ่งที่นายจ้างต้องการจากคนงานมากที่สุดก็คือ ค่าใช้จ่ายในการผลิตต่ำ

หลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor มีดังนี้คือ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร, 2542, หน้า 13 - 14)

1. หลักเรื่องเวลา (Time Study Pinciple) ถือว่าการวัดความสามารถในการผลิตโดยการจับเวลาในการผลิต และการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งกล่าวไว้ว่าการวัดผลผลิตของการทำงานนั้น ถ้าจะวัดให้ถูกต้อง ต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน และควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของเวลาที่ควรใช้ในการทำงานแต่ละอย่างหรือประเภทด้วย

2. หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง (Price Rate Principle) กล่าวว่า ค่าจ้างสำหรับคนงานนั้นต้องเหมาะสมกับผลของงาน และอัตราค่าจ้างนั้นควรพิจารณา โดยยึดหลักเกณฑ์ ข้อ 1 นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานควรได้ทำงานที่เหมาะกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

3. หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ (Separation of Planning Performance Princjple) ฝ่ายวางแผนและฝ่ายปฏิบัติการควรแยกออกจากกัน ฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ด้านการวางแผนและประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงาน ทำงานได้อย่างคล่องตัวมีประสิทธิภาพ ไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงาน เป็นฝ่ายรับผิดชอบในการคิดและวางแนวทางในการทำงานฝ่ายบริหารควร

วางแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการของเวลาและข้อมูลอื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 1 และข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการผลิตการปฏิบัติงานนั้นจะต้องสะควกรวดเร็วขึ้นทันเหตุการณ์นอกจากนั้นการทำงานต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสม

4. หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Methods of Work Principle) ถือว่า วิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบ (ไม่ใช่ฝ่ายปฏิบัติงาน ในการจัดวิธีการทำงานแสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและดีที่สุดมาใช้และฝ่ายบริหารต้องฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสมในการทำงานตามเทคนิคนั้น ๆ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

5. หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร (Managerial Control Principle) ถือว่า ฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในดิ้นการบริหารซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการ และการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น และฝ่ายบริหารต้องเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

6. หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน (Functional Management Principle) หลักเกณฑ์ข้อนี้เสนอแนะว่า ควรจะได้พิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันระหว่าง แผนกการต่าง ๆ ในหน่วยงานนั้น ๆ โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

หลักการบริหารของ Fayol

บุคคลอีกผู้หนึ่งที่มีความสำคัญในกลุ่มการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ก็คือ Henri Fayol แต่ Fayol มีจุดสนใจที่ต่างจาก Taylor แต่มีเป้าหมายที่ตรงกันในการกำหนดวิธีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ Taylor ได้มีจุดสนใจที่งาน และประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ การศึกษาจึงมุ่งถึงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงงาน ส่วน Fayol กลับมีจุดสนใจอยู่ที่ตัวผู้บริหาร และหน้าที่งานที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติโดยมีหลักที่ยึดถืออยู่เป็นประจำ การศึกษาและสรุปผลเป็นความรู้ของ Fayo จึงมุ่งที่จะชี้ให้เห็นถึงหน้าที่สำคัญ (Functions) ของนักบริหาร และหลักบริหาร (Principles of Management) ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร ในทัศนะของ Fayol มีดังนี้คือ (ชาญชัย อาจินสมาจารย์, 2540, หน้า 11-12)

1. ผู้บริหารควรรู้จักคนงานของตนเป็นอย่างดี
2. ผู้บริหารจะต้องกำจัดความไร้สมรรถภาพให้หมดไป
3. ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับคนงาน
4. ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน
5. ผู้บริหารจะต้องสรุปผลงานขององค์การเป็นระยะ ๆ และใช้แผนภูมิแสดง
6. ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการประชุมหัวหน้างานระดับผู้ช่วยเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน
7. ผู้บริหารจะต้องก่อให้เกิดความสามัคคี พลัง ความคิดริเริ่ม และความจงรักภักดีของคนงานต่อองค์การ

หลักการบริหารของฟาโยล์ (Fayol's Principles of Management) มี 14 ประการ คือ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 42 - 44)

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) การทำงานควรมีการแบ่งงานกันทำตามแต่ละฝ่ายงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถ ความมั่นใจ และความถูกต้องแม่นยำในการทำงานที่จะช่วยให้ผลผลิตของงานเพิ่มสูงขึ้น

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) ในการทำงานผู้ที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติงานใดก็ควรจะได้รับการมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นไปได้ด้วยดี อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจึงควรไปด้วยกัน

3. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีระเบียบวินัยในการทำงานจึงต้องมีการออกกฎระเบียบ เพื่อให้มีการเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

4. ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามผู้ปฏิบัติควรเป็นผู้ได้รับการบังคับบัญชาสั่งการจากผู้บริหารเพียงคนเดียว เพื่อความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา

5. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) การทำงานในกลุ่มเดียวกันควรมีหัวหน้าในการดำเนินการเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

6. ประโยชน์ส่วนบุคคลถือว่าเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interests to General Interests) หลักการข้อนี้หมายความว่าในการทำธุรกิจใด ๆ ก็ตามผู้บริหารไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ของคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างทั่วถึง และไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง

7. การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ควรถือหลักความยุติธรรม โดยคำนึงถึงค่าครองชีพ สภาวะเศรษฐกิจ ความต้องการค้านแรงงาน สถานภาพของผู้ร่วมงานเพื่อความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายคือทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

8. การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางมิได้หมายความว่าอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การแต่เพียงอย่างเดียวแต่หมายถึง เมื่อมีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารคนใดแล้ว ก็ให้สามารถควบคุม บังคับบัญชาหรือสั่งการได้โดยให้ผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ว่าควรจะกระจายอำนาจ (Decentralization) หรือรวมอำนาจ (Centalization) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ บุคลิกภาพส่วนตัวและคุณค่าทางจริยธรรมของผู้บริหาร ความซื่อตรงของผู้ร่วมงาน ตลอดจนสภาวการณ์ของแต่ละธุรกิจ

9. สายการบังคับบัญชา (Chain of Common or Scalar Chain) สายการบังคับบัญชา เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งควรจัดให้มีช่วงของการบังคับบัญชาลดหลั่น (Hierarchy) ที่เหมาะสมไม่ควรห่างจนเกินไปเพราะจะก่อให้เกิดช่องว่างของสายการบังคับบัญชาได้

10. คำสั่ง (Order) ในการบริหารงานจำเป็นต้องมีการสั่งการที่จะต้องออกเป็นคำสั่งหรือกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรวางไว้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติรับทราบและปฏิบัติตาม

11. ความเสมอภาค (Equity) คือ หลักแห่งความยุติธรรมที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน รวมทั้ง มีความเมตตากรุณา ความจงรักภักดีต่อทุกคนโดยเสมอภาค

12. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of 'enure of Personne) หมายถึง การดำรงอยู่ในตำแหน่งของบุคลากรที่มีความต้องการเวลาในการเรียนรู้งานเพื่อที่จะสามารถทำงานให้ได้ดี พนักงานจึงไม่ควรให้ถูกปรับออกหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งก่อนเวลาอันสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงทั้งขององค์การและพนักงาน

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังดับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ เพื่อจะได้เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และเกิดความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงานทุกฝ่ายความคิดริเริ่มเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารทางธุรกิจ

14. ความสามัคคี (Esprit de Corps) ผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การเพราะความสามัคคีเป็นพลัง (Union is Strength) ก่อให้เกิดความกลมเกลียวปรองดองและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach)

Mary Parker Follett แสดงความไม่เห็นด้วยกับการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ กล่าวว่าปัญหาของการบริหารขององค์การใด ๆ รวมถึงโรงเรียนจะต้องมองไปที่มนุษยสัมพันธ์ และสนับสนุนให้สร้างและดำรงไว้ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ การสร้างมนุยสัมพันธ์องค์การใด ๆ สามารถสร้างได้โดยผ่านวิธีการดังต่อไปนี้

1. การแก้ไขความแตกต่างสามารถกระทำได้โดยผ่านทางการประชุมและความร่วมมือมากกว่าจะใช้กฎระเบียบที่เคร่งครัด

2. แนวความคิดของแต่ละกลุ่มสามารถสร้างขึ้นจากข้อเท็จจริงของสถานการณ์

3. กลุ่มคนแต่ละกลุ่มจะต้องเข้าใจทัศนะซึ่งกันและกัน

4. กลุ่มคนในองค์การใด ๆ จะมีเป้าหมายร่วมกัน และดำเนินงานด้วยความสามัคคีเพื่อให้เป้าหมายนั้น ประสบกับความสำเร็จ

Follett เป็นผู้บุกเบิกการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์เพราะเห็นว่า การทำงานนั้น "คน" เป็นผู้ทำ และคนต้องเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง จะเห็นว่าในหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าจะให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ Follett ได้เสนอขั้นตอนในการจัดองค์การไว้ 4 ขั้นดังนี้

1. มีการประสานงานด้วยการควบคุม โดยตรงของผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบนั้นก็คือการควบกุมและประสานงานให้มีประสิทธิภาพเป็นไปในแนวนอน หรือในระหว่างแผนกการต่าง ๆ ไม่ใช่เป็นการประสานงานจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง หรือจากผู้บริหารระดับสูงลงสู่ระดับล่าง

2. การประสานงานต้องทำเป็นอันดับแรกที่สุด นั่นหมายความว่าต้องมีการติดต่อประสานงานกันโดยตรงก่อนที่จะมีการวางนโยบาย ไม่ใช่หลังจากได้กำหนดนโยบายเรียบร้อยแล้วหรือเหลือบางส่วนของงานที่ทำยังไม่สำเร็จเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว

3. การประสานงานเป็นการประสานงานปัจจัยทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานหรือสถานการณ์นั้น ๆ นั่นก็คือตัวบุคคลแต่ละคนในแผนกการนั้น ๆ ไม่เพียงแต่ต้องปรับตัวเองให้เข้ากับคน

อื่นแต่บุคคลนั้น ๆ ก็มีอิทธิพลและบทบาทเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในแผนกการและหน่วยงานนั้นเช่นกัน

4. การประสานงานต้องเป็นขบวนการต่อเนื่อง ฉะนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีใหม่ ๆ วิธีการทำงาน มีข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และมีความรู้พอที่จะเป็นรากฐานในการพัฒนาองค์การและบุคคลในองค์การนั้น ๆ ไว้ด้วย

การบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science Approach)

แม้ว่าได้มีการศึกษามากมาย ในเรื่องของการนำมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารก็ตาม ได้มีผลการวิจัยต่อเนื่อง เพื่อที่จะพัฒนาและประยุกต์ทฤษฎีต่าง ๆ ที่จะช่วยอธิบายและทำนายพฤติกรรมของการบริหารเกิดขึ้น เช่น Chester I Bernard (1938) เป็นคนแรกที่พยายามทำให้การบริหารเป็นศาสตร์พฤติกรรม (Behevioral Science) ตำราการบริหารที่เขาเขียนชื่อ “หน้าที่ของผู้บริหาร (The Function of the Executive)” พูดถึงทฤษฎี การประสานงานและจัดองค์การรูปนัย (Formal Organization) เขาเห็นว่าองค์การเป็นระบบของกิจกรรมส่วนบุคคลที่ผสมผสานกันในหน่วยงานนั้น ๆ ได้วิเคราะห์วิธีขององค์การ (Organizational Life) ได้ประมวลทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการร่วมมือในองค์การรูปนัย โดยเขามององค์การในรูปของโครงสร้างที่แน่นอนและในลักษณะที่เป็นพลวัต แนวคิดของโครงสร้างนั้นพิจารณาความสำคัญของบุคคลแต่ละคน ระบบความร่วมมือองค์การรูปนัย และความซับซ้อนขององค์การรูปนัยและอรูปนัย (Informal Organization) ความสำคัญของแนวคิดที่เป็นพลวัด คือ การมีอิสระในความคิด (Free Will) การร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร อำนาจหน้าที่กระบวนการตัดสินใจ และความสมดุลในการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยที่มีอิทธิพลมากต่อการบริหาร ซึ่งใช้วิธีการทางพฤติกรรมศาสตร์ในการวิเคราะห์การบริหารอีกอย่างหนึ่ง เป็นของ Simon (1957) ในหนังสือพฤติกรรมการบริหาร (Administrative Behavior) ที่เขาเขียนขึ้น ได้ขยายแนวคิดของบาร์นาด (Barnard) โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุลขององค์การเป็นจุดเน้นของทฤษฎีการจูงใจทำงาน เขามององค์การในรูปของระบบการ แลกเปลี่ยน เพื่อเป็นการจูงใจให้ทำงาน การที่คนงานจะอยู่ทำงานในองค์การตราบเท่าที่เขาได้รับแรงจูงใจสูงกว่างานที่เขาจะทำลงไป โดยการบูรณาการความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ จิตวิทยาและสังคมวิทยา การให้แรงจูงใจเป็นการแสดงธรรมชาติของทฤษฎีค้านสหวิทยาการเขาเสนอว่า วิธีที่จะเข้าใจและช่วยเพิ่มพูนพฤติกรรมการบริหารมากที่สุดคือ การตัดสินใจ เขาเห็นว่าการบริหารเป็นศาสตร์ในเครือข่ายเกี่ยวข้องกับเรื่องของการตัดสินใจ (Decision Making Framework) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกขององค์การ และเขายังเป็นผู้เผยแพร่ความคิดทางการบริหาร โดยนำทฤษฎีการตัดสินใจเชิงคณิตศาสตร์มาใช้ความคิดหรือทฤษฎีดังกล่าว กล่าวถึงเรื่องการจำกัดขอบข่ายของการตัดสินใจ การนำผลการตัดสินใจมาใช้ การขยายขอบข่ายการตัดสินใจ และความเหมาะสมของการตัดสินใจนั้น ๆ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 26) กล่าวถึง แนวทฤษฎีการบริหารการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง แนวคิดทฤษฎีการบริหารในระยะเริ่มแรกนั้น มีลักษณะเป็นเพียงแนวคิดหรือข้อเสนอที่ไม่ชัดเจน โดยถือว่าเป็นยุคของการเริ่มแรกทางทฤษฎีรุ่นแรก ต่อมาได้เริ่มการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารขึ้นมาอย่างมีหลักการเป็นยุคทัศนะดังเดิม และมีวิวัฒนาการสู่ยุคทัศนะเชิงพฤติกรรม ยุคทัศนะเชิงปริมาณ และยุคทัศนะที่ร่วมสมัยในปัจจุบัน โดยได้แบ่งแยกทฤษฎีการบริหาร ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารทัศนะดังเดิม แบ่งได้เป็น 3 ทฤษฎี คือ

1.1 ทฤษฎีในการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ โดยมุ่งในการหาวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน

1.2 ทฤษฎีการบริหารจัดการที่มุ่งกำหนดแนวทางหลักการทางการบริหารไว้และมีความเชื่อว่า หากมีการฝึกอบรมก็จะทำให้สามารถเป็นนักบริหารที่มีความสามารถในการจัดการได้

1.3 ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ โดยมุ่งเน้นความมีเหตุผลในองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านขององค์กร

2. ทฤษฎีการบริหารทัศนะเชิงพฤติกรรม มีจุดเน้นอยู่ที่การศึกษา เพื่อให้มีความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร มีแนวคิดต่อบุคลากรในหน่วยงานว่า ไม่ได้ต้องการปัจจัยจูงใจด้านเศรษฐกิจหรือกายภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นมนุษย์สังคมที่ต้องการปัจจัยจูงใจด้านสังคมอีกด้วย ทัศนะดังกล่าวจะนำไปสู่ความเคลื่อนไหวเชิงมนุษยสัมพันธ์ และได้ตระหนักถึงความจำเป็นของการบริหารว่า ควรมีทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์เพิ่มขึ้นด้วย แต่ทฤษฎีต่าง ๆ เช่น ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Growth Motivation) นั้น ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติในการใช้การวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อสร้างทฤษฎีเฉพาะองค์กร

3. ทฤษฎีการบริหารทัศนะเชิงปริมาณ มีจุดเน้นอยู่ที่ตัวแบบในทางคณิตศาสตร์ สถิติ และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารเพื่อมีประสิทธิผล ประกอบด้วย 3 หลักการ ดังนี้

3.1 หลักการบริหารศาสตร์หรือการวิจัยในเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีการมุ่งหมายเพื่อให้มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิผลจากการใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ และวิธีการเชิงสถิติประกอบ

3.2 หลักการบริหารเชิงปฏิบัติการที่มุ่งจัดการเรื่องการผลิตและการให้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

3.3 หลักการระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหาร ซึ่งมุ่งแนวทางในการออกแบบสารสนเทศและเพื่อการนำไปใช้ โดยมีการสร้างระบบฐานข้อมูลที่อาศัยพึ่งพาและคอมพิวเตอร์เป็นพื้นฐาน

4. ทฤษฎีการบริหารทัศนะร่วมสมัย ซึ่งประกอบด้วย 2 หลักการ ดังนี้

4.1 หลักการบริหารเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยที่ป้อนเข้า กระบวนการ ปัจจัยป้อนออก และข้อมูลที่ย้อนกลับ ซึ่งในการบริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงลักษณะต่าง ๆ ของความเป็นระบบเปิดมาใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด

4.2 หลักการบริหารตามสถานการณ์ โดยมีความเชื่อที่ว่าไม่มีวิธีการทำงานใดดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์ ผู้บริหารต้องมีแนวทางทักษะเชิงมโนทัศน์ค่อนข้างสูง เพื่อมีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ทำให้มีความสามารถตัดสินใจเลือกหลักการหรือวิธีการที่เหมาะสมได้

พรพรรณ อรุณเวช (2557, หน้า 12-16) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารแบบระบบราชการ (Bureaucratic Management) ทฤษฎีนี้ในบางครั้ง เรียกว่า ทฤษฎีองค์การแบบระบบราชการเป็นทฤษฎีที่ Max Weber นักสังคมวิทยาและนักเศรษฐศาสตร์ชาวเยอรมันเป็นผู้คิด ตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 19 เขามีความเชื่อว่าบุคคลทั้งหลายมีทั้งขี้เกียจและขยันอยู่ในตนเอง การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลเหล่านี้ร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีนั้น จะต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” นั่นคือ จะต้องมีการจัดองค์การให้มีการลดหลั่นในการบังคับบัญชา โดยมีกฎเกณฑ์กำหนดแนวการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งของหน้าที่ตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง และมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยหลักคุณวุฒิและยึดใช้ความสามารถเป็นสำคัญ จากแนวคิดของ Max Weber จึงทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีองค์การแบบระบบราชการ หรือในการบริหารแบบระบบราชการขึ้น ทฤษฎีนี้ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ คือ

1.1 หลักกฎหมายและเหตุผล (Legal and Rational) คือ ในการทำงานทุกอย่างต้องเป็นไปตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ และคำนึงถึงการมีเหตุผลประกอบด้วย ทั้งนี้เพื่อให้งานนั้นสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

1.2 หลักสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือ มีการกำหนดตำแหน่งเรียงตามลำดับ จากสูงไปต่ำสุด เพื่อให้เป็นการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันไปตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

1.3 หลักระบบคุณธรรม (Merit System) ให้ความสำคัญว่าบุคคลในองค์การควรจะต้องมีสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกันในกลุ่มที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้แบบเดียวกัน เช่น ในการคัดเลือก การบรรจุ การในแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยไม่มีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง

1.4 หลักในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน (Formal) โดยมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีความชัดเจน ไม่มีการซ้ำซ้อนกัน

1.5 หลักการฝึกอบรม (Training) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับทั้งเก่าและใหม่ได้รับความรู้ถึงแนวคิด เทคนิควิธีการในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ ๆ ให้มากขึ้น

1.6 หลักในการไม่ยึดหลักบุคคล (Impersonal) การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในเรื่องเดียวกันหรือเหมือนกันทั้งหมด ไม่ควรเห็นแก่หน้าตนเองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ที่ใครจะได้รับให้ถือการปฏิบัติตามเอกสารหรือระเบียบแบบแผนนั้นเป็นสำคัญ เช่น ในการพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การบริหารงานในแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่มีระบบ มีเหตุผล โดยมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานได้อย่างแน่นอน เลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้ไว้อย่างเหมาะสม โดย Taylor วิศวกรชาวอเมริกัน คิดค้นวิธีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ขึ้นเมื่อ ค.ศ.1911 โดยมีความเชื่อว่าคนแต่ละคนมีลักษณะเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ทำให้

ผู้บริหารสามารถปรับปรุงหรือเพิ่มผลผลิตได้ โดยผู้บริหารควรจะต้องจัดแบ่งงาน แบ่งเวลา กำหนดหน้าที่ของแต่ละบุคคลและสังเกตการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดได้เพียงวิธีเดียวสำหรับใช้ในการเพิ่มผลผลิต โดยใช้จ่ายน้อยแต่ได้ผลมากที่สุด วิธีการบริหารงานของ Taylor จึงเป็นที่นิยมแพร่หลาย จน Taylor ได้รับสมญานามว่า “บิดาแห่งการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์” หลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของ Taylor มี 4 ประการ คือ

2.1 พัฒนาระบบการทำงานให้เป็นระเบียบแบบแผน

2.2 เลือกคนงานที่มีความรู้ความสามารถสูงมาทำงาน

2.3 ฝึกอบรมให้คนทำงานอย่างถูกต้องและถูกวิธี

2.4 จัดให้มีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดีระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร

3. ทฤษฎีการบริหารการจัดการ (Administrative Management)

Fayol นักบริหารและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศสมีแนวคิดและทฤษฎีการบริหารการจัดการขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1916 โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่เป็นสากล อันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกประเภทและทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ตีความหมายของการบริหารว่ามีส่วนประกอบของปัจจัย 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงานหลังจากนั้น จึงได้เสนอหลักการเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารไว้ 14 ประการ ได้แก่

3.1 จัดแบ่งงานตามความชำนาญอย่างมีสัดส่วน

3.2 กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน

3.3 สร้างวินัย เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น

3.4 สร้างเอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้ออกคำสั่ง

3.5 ให้มีเอกภาพในการอำนวยการ เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์

3.6 ให้ปฏิบัติยึดผลประโยชน์ส่วนตนรองจากประโยชน์ส่วนรวม

3.7 ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับค่าตอบแทน

3.8 ให้มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง

3.9 จัดให้มีสายการบังคับบัญชา

3.10 ให้มีระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานอยู่ในกรอบ

3.11 ให้มีความเสมอภาคในการจัดหน่วยงาน

3.12 ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

3.13 ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงาน

3.14 ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างทีมงาน

แนวทางการใช้หลักการทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับหลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ คือ เน้นถึงวิธีการทำงานที่ดีที่สุดและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกันตรงที่การบริหารงาน แบบการบริหารจัดการจัดการเน้นการทำงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์เน้นที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารนำเอาทฤษฎีทั้งสองประเภท

มาใช้ควบคู่กัน โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาจะช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

4. ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management) การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารงานตามหลักพฤติกรรม โดยมีการได้รับความสนใจอย่างจริงจัง เมื่อปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา บรรดานักจิตวิทยา นักมานุษยวิทยา และนักสังคมวิทยามีความสนใจในการทำงานของคนงานในด้านต่าง ๆ และเชื่อว่า คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานมากกว่าวิธีการจัดการ เพราะคนมีชีวิตจิตใจ เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน การที่คนจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้ นักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงได้ศึกษาเรื่องคนมากกว่าการจัดการ การบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ได้รับการยกย่องมาก และเป็นต้นกำเนิดของทฤษฎีนี้ชื่อว่า “การศึกษาฮอธอร์น” (Hawthorn Studies) ผู้ทำการศึกษา คือ Elton Mayo และคณะ

4.1 คนนั้นเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจิตใจ และต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4.2 ปริมาณการทำงานของคนมิได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย

4.3 รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขในการทำงาน มากกว่ารางวัลทางเศรษฐทรัพย์ โดยเฉพาะพนักงานชั้นสูง

4.4 การแบ่งการทำงานตามลักษณะเฉพาะ มิใช่ว่าจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เสมอไป

4.5 คนงานจะไม่มีปฏิกิริยาสนองตอบเป็นส่วนบุคคล หากแต่จะสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

หลังจากที่ได้มีการค้นพบครั้งนี้ ก็ก่อให้เกิดการค้นคว้าหาหลักการบริหารตามหลัก มนุษยสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง สรุปเป็นหลักการทั่วไปได้ ดังนี้

1. บุคคลไม่ใช่เครื่องจักร แต่มีความต้องการมีความคิดและมีความรู้สึกต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ และศึกษาทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาด้วย

2. ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ถูกต้องแล้วจะเป็นสิ่งที่ช่วยในการตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้อง

3. การจัดโครงสร้างของหน่วยงานไม่เข้มงวด เพราะต้องการความรวดเร็วและถูกต้อง

4. การบริหารยึดหลักการบริหารเป็นคณะ

5. การทำงานให้เน้นหาวิธีการทำงาน เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจตลอดจนความร่วมมือในการทำงานของบุคคลขึ้น เช่น ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6. การบริหารงานจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ความชำนาญพิเศษทุกรูปแบบ จึงจำเป็นต้องจัดองค์การเป็นแบบเปิด เพื่อขอรับข่าวสารและใช้ข่าวสารนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

7. องค์การนอกแบบเป็นองค์การที่มีบทบาทสำคัญในการประสานงานและริเริ่มงาน

8. ความพึงพอใจในการทำงานของคนจะนำไปสู่ผลงาน

9. วัฒนธรรมในองค์การจะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้องค์การเจริญหรือเสื่อมได้

10. องค์การเป็นสิ่งมีชีวิตและเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

5. การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบ เกิดจากแนวคิดทางการบริหารสมัยใหม่ (Modern Theory) ที่มีการบริหารงานมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น วิธีการแบบเดิมไม่สามารถอธิบายการทำงานและช่วยให้เกิดผลผลิตได้อย่างเต็มที่ แนวความคิดในยุดใหม่นี้จะเน้นในเรื่องเทคนิคทางการบริหารต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้ในการทำงาน เป็นยุคแห่งการสร้างเทคนิคทางการบริหาร (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 175) ซึ่งนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เริ่มจากความหมายของคำว่า ระบบ (Systems) ตามที่ Senge (1990) ได้ให้ความหมายของระบบไว้ว่า ระบบเป็นชุดขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กันซึ่งทำหน้าที่เป็นหน่วยหนึ่งเพื่อเป้าหมายเฉพาะ The American Heritage Dictionary (1991) ให้ความหมายของระบบในลักษณะ ดังนี้ 1) กลุ่มขององค์ประกอบที่ปฏิกิริยากัน มีปฏิสัมพันธ์กันและเป็นไปตามกัน ก่อรูปเป็นองค์รวมที่ผสมผสานกันอยู่ 2) กลุ่มขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กันตามหน้าที่ เช่น ร่างกายมนุษย์ กลุ่มของอวัยวะ กลุ่มของกลไกเครื่องจักร เครือข่ายของโครงสร้าง และช่องทางในการสื่อสาร 3) กลุ่มขององค์ประกอบหรือชิ้นส่วนที่สัมพันธ์กันอย่างมีโครงสร้าง 4) ชุดของความคิดหรือ หลักการที่มีปฏิสัมพันธ์กัน 5) หน่วยงาน หรือสังคมที่ก่อตั้งขึ้น 6) กลุ่มของวัตถุประสงค์ หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ 7) ชุดของปรากฏการณ์ที่รวมอยู่ด้วยกันเพื่อการจำแนกและ วิเคราะห์ 8) สภาพหรือสถานะของปฏิกิริยาที่เป็นลำดับและกลมกลืนกัน และ 9) วิธีการหรือกระบวนการ

นอกจากนี้นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของระบบที่สอดคล้องกัน คือ ระบบ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน ทำหน้าที่ในลักษณะเป็นหน่วยเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโดยรวมของระบบ ตลอดจนภาระหน้าที่ของตนเองอย่างประสานสัมพันธ์กับภาระหน้าที่ขององค์ประกอบอื่น ๆ และเป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีรูปแบบและมีขั้นตอนเฉพาะ (Kast and Rosenzweig, 1985; Robbins and Coulter, 1999, Lunenberg and Omstein, 1996; Hoy and Miskel, 1991; สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 181)

สรุปได้ว่า ระบบ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยส่วนย่อย ๆ หรือระบบ ย่อยที่มีความสัมพันธ์กันตามโครงสร้าง ทำหน้าที่ในลักษณะหน่วยเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายโดยรวมที่กำหนดไว้ ในส่วนของ ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ตามที่ Senge (1990) ได้ให้ความหมายว่า เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการมองสถานศึกษาเป็นระบบสังคมและเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และในการศึกษาองค์การจึงต้องศึกษาทั้งระบบโดยรวม (As a Whole) ซึ่งนำองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกองค์การและสิ่งแวดล้อมมาพัฒนา

ทฤษฎีระบบพื้นฐานของ Lunenburg and Ornstein (2000) เห็นว่า ทฤษฎีระบบพื้นฐาน (Basic Systems Theory) ในการบริหารงานขององค์การมี 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ปัจจัยป้อน (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรที่เป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และข้อมูลที่ใช้ในการผลิตและการบริการ

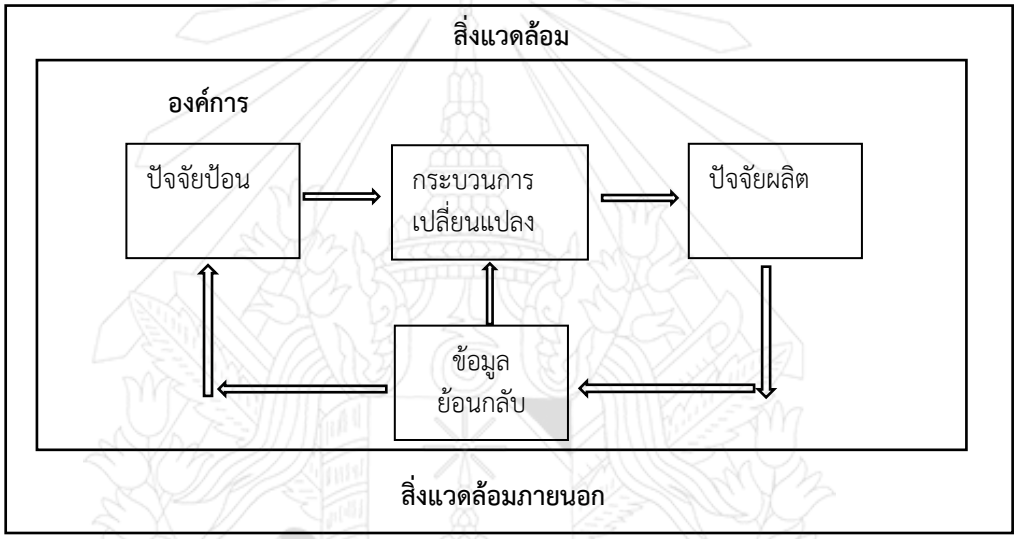
2. กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) จากการใช้เทคโนโลยีและหน้าที่การบริหารการจัดการ ปัจจัยป้อนนำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง หรือแปรรูปในสถานศึกษา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือ

กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งทำให้นักเรียนกลายเป็นพลเมืองที่มีการศึกษา และสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมต่อไป

3. ปัจจัยผลผลิต (Outputs) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์และการบริการขององค์การที่องค์การสถานศึกษาผลิตและถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งผู้สำเร็จการศึกษาและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยผลผลิต หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการคัดเลือกปัจจัยป้อนระหว่างวงจรต่อไป ข้อสนเทศเช่นนี้อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งกระบวนการเปลี่ยนแปลง และผลผลิตในอนาคต

5. สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบองค์การ ได้แก่ การกดดันทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ที่มากระทบต่อองค์การ รูปแบบระบบพื้นฐานจึงมี 5 องค์ประกอบ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 รูปแบบพื้นฐานในการบริหารของ Lunenburg and Ornstein
ที่มา : สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 182)

ดังนั้น การสร้างกรอบสังกัปให้ออกการเป็นระบบเปิด (Open Systems) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของทฤษฎีระบบ องค์การสถานศึกษาทั้งหมดเป็นองค์การระบบเปิด (Open Systems Organization)

แนวคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์การปฏิบัติงานขององค์การสถานศึกษาและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จากกรอบแนวคิดระบบเปิด (Open Systems Framework) เป็นสิ่งที่มีประโยชน์มาก การปฏิบัติงานของสถานศึกษาอาจจัดได้เป็นสามประเภท คือ ปัจจัยป้อน กระบวนการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยผลผลิต กรอบแนวคิดนี้ช่วยให้การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน หรือการบริหารการปฏิบัติงานขององค์การสถานศึกษาอย่างรวดเร็วและแม่นยำและยังช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นด้านสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบ

รูปแบบระบบพื้นฐาน (Basic Systems Model) มีการนำมาขยายให้เห็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานในองค์การสถานศึกษา แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบระบบการบริหารการจัดการในสถานศึกษา ดังภาพที่ 2.2 อธิบายได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แนวคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษาของของ Lunenburg and Ornstein
ที่มา : สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 184)

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 184) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของระบบพื้นฐาน (Basic Systems Model) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยป้อน (Inputs) สภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีบุคลากร งบประมาณ ทฤษฎี และความรู้ นอกจากนี้ยังมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ จากส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่นมาควบคุม การดำเนินงานของสถานศึกษา กลุ่มต่าง ๆ จากชุมชน เช่น นักเรียนและผู้ปกครองต้องการให้สถานศึกษามีหลักสูตรซึ่งเนื้อหาสอดคล้องและเป็นประโยชน์ในการเตรียม

ตัวสู่อาชีพอนาคต และเตรียมตัวเพื่อ ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปครูต้องการเงินเดือนสูงขึ้น สวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพ คณะกรรมการสถานศึกษาต้องการอัตราการได้คืนมาจากการลงทุนสูง และการศึกษามีคุณภาพ และชุมชนคาดหวังให้การศึกษาที่จัดให้บุตรหลานมีคุณภาพด้วย กลุ่มสนใจอื่น ๆ มีความคาดหวังจากโรงเรียนแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มและมักมีข้อขัดแย้งกันด้วย หน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือบูรณาการเป้าหมายที่หลากหลายเหล่านี้ให้เป็นแนวปฏิบัติที่ใช้การได้

2. กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformational Process) เป็นกิจกรรมที่องค์การสถานศึกษาทำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยป้อนจากสภาพแวดล้อมภายนอกให้ เป็นปัจจัยผลผลิต (Outputs) กระบวนการเปลี่ยนแปลงได้แก่ การดำเนินงานภายในสถานศึกษา และระบบการบริหารการจัดการ องค์ประกอบบางอย่างของการบริหาร/การจัดการดำเนินงานได้แก่ ความสามารถทางวิชาการของผู้บริหาร ทักษะการตัดสินใจและการสื่อสารและการทำแผนดำเนินงาน และความสามารถในการก้าวทันการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารปฏิบัติภายในโครงสร้างองค์การจะมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อปัจจัยผลผลิตของสถานศึกษา

3. ปัจจัยผลผลิต (Outputs) เป็นสิ่งคาดหวังที่ต้องการให้บรรลุหรือสิ่งที่ตามาจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือการจัดหาและการใช้ปัจจัยป้อนทั้งหลายจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เปลี่ยนแปลงปัจจัยป้อนเหล่านี้โดยผ่านกระบวนการบริหาร เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ การสร้างแรงจูงใจ การนำการตัดสินใจ การสื่อสาร การใช้การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการอื่น ๆ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไปเพื่อทำให้เกิดผลผลิตออกมา ในองค์การสถานศึกษาปัจจัยผลผลิต ได้แก่ นักเรียนและครู ยกตัวอย่างเช่น

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2) ความเจริญงอกงามของนักเรียน
3) การออกกลางคันของนักเรียน
4) การขาดเรียนของนักเรียน
5) เจตคติต่อโรงเรียนของนักเรียน
6) การปฏิบัติงานของครู
7) ความเจริญงอกงามของครู
8) การออกจากงานของครู
9) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร
10) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
11) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

จากภาพที่ 2.2 ที่กล่าวข้างต้น ในที่สุดแล้วสิ่งแวดล้อมภายนอกมีปฏิกิริยาต่อปัจจัยผลผลิตเหล่านี้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบข้อมูลย้อนกลับมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาในปัจจุบันและอนาคต ส่วนข้อมูลย้อนกลับในทางลบอาจนำมาใช้แก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องในแผนดำเนินงานของผู้บริหาร และในทางกลับกันจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตของสถานศึกษาอีกด้วย สำหรับสถานศึกษาที่มีการออกแบบระบบอย่างดี ส่วนรวมจะ

เป็นจุดเน้นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ (Restructuring) ซึ่งเป็นวิธีการ ระบบ (Systems Approach) ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงสถานศึกษาต่อไป

วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA

แนวคิดและความเป็นมาของระบบวงจร PDCA เป็นวงจรที่คิดค้นโดย วอลเตอร์ ชูวฮาร์ท ผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับแวดวงอุตสาหกรรมต่อมา PDCA เริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้นเมื่อ Wiliam Edward Deming ได้เผยแพร่ ให้เป็นกระบวนการทำงานจึงรู้จักในอีกชื่อหนึ่ง คือ “วงจรเดมมิ่ง” ซึ่งประกอบด้วย (P : Plan) การวางแผน (D : Do) การปฏิบัติตามแผน (C : Check) การตรวจสอบ และ (A : Action) การดำเนินการให้เหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติตาม PDCA นั้นจะปฏิบัติเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจาก P จนถึง A และเริ่มกลับมาปฏิบัติในขั้น ใหม่ทำวนอยู่อย่างนั้นเป็นวงจรแห่งความสำเร็จ (วีระพล บดีรัฐ, 2543, หน้า 7)

William Edward Deming เกิดเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม ค.ศ.1900 ที่เมือง Sioux รัฐ Lowa สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีทางวิทยาศาสตร์จากมหาวิทยาลัย Wyoming ปริญญาโททางวิทยาศาสตร์จากมหาวิทยาลัย Colorado และปริญญาเอก สาขาคณิตศาสตร์ฟิสิกส์ (Mathematical Physics) จากมหาวิทยาลัย Yale ในปี ค.ศ.1982 เริ่มทำงานกับกระทรวงเกษตร (Department of Agriculture) ในปี ค.ศ.1939 Deming ย้ายมาเป็นที่ปรึกษาด้านการสุ่มตัวอย่างของสำนักงานสำมะโนประชากร (Bureau of the Census) ปี ค.ศ.1946 เริ่มสอนหนังสือที่คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก (New York University : N.Y.U.) และสอนหนังสือจนถึงปี ค.ศ.1993 และตั้งแต่ปี ค.ศ.1950 Deming เริ่มรับเชิญเป็นวิทยากรและที่ปรึกยาให้กับอุตสาหกรรมในประเทศญี่ปุ่นผ่านสหภาพนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรญี่ปุ่น (Japanese Union of Scientists and Engineers : JUSE) ทำให้อุตสาหกรรมของญี่ปุ่นพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วปี ค.ศ.1951 เริ่มการมอบรางวัลคุณภาพ Deming (Deming Prize of Qualiy) ให้แก่ธุรกิจคำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งรางวัลที่ทรงเกียรติที่ธุรกิจต่าง ๆ ต้องการและเริ่มต้นก่อนรางวัลคุณภาพ (Malcolm Balding National Quality Award : MBNQA) หรือในสหรัฐอเมริกาหลายสิบปีจนกระทั่งปี ค.ศ.1980 Deming เริ่มเป็นที่รู้จักกว้างขวางในหมู่ชาวอเมริกันหลังร่วมรายการถ้าญี่ปุ่นทำได้ทำไมเราจะทำไม่ได้ (If Japan Can, Why Can't We?) ของสถานี โทรทัศน์เอ็นบีซี NBC (สมประสงค์ เสนารัตน์, 2551, ออนไลน์)

วีรวิชญ์ เลิศไทยตระกูล (2555, ออนไลน์) กล่าวถึงปรัชญา วงจร PDCA ว่า Dr. William Edwards Deming ได้พัฒนาวงจร PDCA ขึ้นมาจากแนวคิดของ Dr. W.A. Shewhart นักควบคุมกระบวนการเชิงสถิติ ที่ J Bell Laboratories ในสหรัฐอเมริกาที่ได้นำเสนอในหนังสือ Statistical วิธีการจากมุมมองของการควบคุมคุณภาพ (1930) ในระยะแรกรู้จัก วงจร PDCA ในนาม Shewhart Cycle จากนั้น Dr. William Edwards Deming ได้นำไปพัฒนาปรับใช้ในการควบคุมคุณภาพในวงการอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น จึงมีชื่อเรียกว่า วงจรเดมิ่ง (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, 2552, ออนไลน์) เริ่มแรกวงจร PDCA เน้นถึงความสัมพันธ์ของ 4 ฝ่าย ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพและความพึงพอใจของลูกค้า ได้แก่ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายผลิตฝ่ายขาย และฝ่ายวิจัย ความสัมพันธ์ทั้ง 4 ฝ่าย จะต้องดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพสินค้าตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยให้ถือว่าคุณภาพต้องมาก่อนสิ่งใด ต่อมาแนวคิด

เกี่ยวกับ วงจรเดมิ่ง ได้ถูกคัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหารงาน คือขั้นตอน การวางแผน (Plan) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Do) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) และขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Act)

โครงสร้างของวงจร PDCA ชนิกานต์ เธียรสูตร (2551, ออนไลน์) กล่าวว่า ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจรพีดีซีเอประกอบด้วย “การวางแผน” อย่างรอบคอบเพื่อ “การปฏิบัติ” อย่างค่อยเป็นค่อยไปแล้วจึง “ตรวจสอบ” ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิผลที่สุดก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เป็นต้นพร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน นอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การวางแผนช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตและช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในด้านแรงงาน วัตถุดิบ ชั่วโมง การทำงาน เงิน เวลา เป็นต้น โดยสรุปแล้วการวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตด้วยการผสานประสบการณ์ความรู้และทักษะอย่างลงตัว โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภทหลัก ๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 การวางแผนเพื่ออนาคต เป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือกำลังจะเกิดขึ้นบางอย่าง เราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้เลย แต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเราสำหรับสิ่งนั้น

ประเภทที่ 2 การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดในอนาคตได้ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

ขั้นตอนการปฏิบัติ (DO) ขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบด้วย เราไม่สมควรปล่อยให้ถึงวินาที่สุดท้าข เพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น หากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องการทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอน เพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอบนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอ การตราจสอบทำให้เราทราบว่าการปฏิบัติในขั้นที่สอง สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือเราต้องรู้ว่าจะตราจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป

ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Action) ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรก ก็ให้ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจะทำให้เป็นมาตรฐานพร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมาย

ได้เร็วกว่าเดิมหรือเสียดำใช้ง่ายน้อยกว่าเดิมหรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่หากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือผลที่ไม่บรรลวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่ราบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไปนี้ อาทิ มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้ ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้ หรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

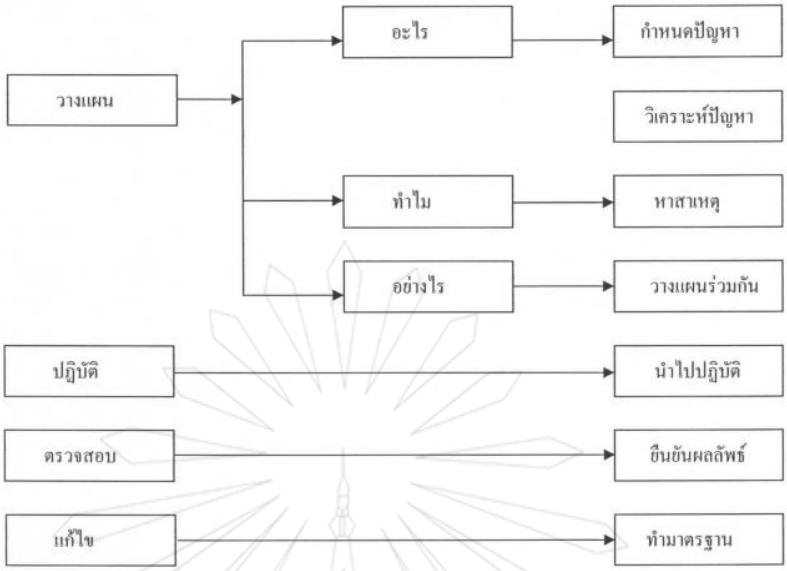
กล่าวคือ การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามวงจร PDCA เป็นการดำเนินงานโดยยึดหลักการตามขั้นตอน การวางแผน (Plan) การปฏิบัติการ (DO) ตรวจสอบ (Check) และการดำเนินงานให้เหมาะสม (Action) โดยปฏิบัติตามองค์ประกอบคุณภาพ 9 ด้าน คือ องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธานวัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย องค์ประกอบที่ 5 การบริการทางวิชาการแก่สังคม องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรมองค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณและองค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2552, หน้า 188 - 190) กล่าวถึง วงจรคุณภาพ PDCA เป็นวงจรควบคุมคุณภาพซึ่ง ดร.อล์ทเตอร์ ชิวฮาร์ท เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1939 และ Dr. William Edwards Deming เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่นเมื่อ ปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในชื่อวัฏจักร

Deming in Mycoted (2004, Online). Deming Cycle หรือวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle : PDCA) หรือวัฏจักรแห่งการบริหารคุณภาพและ ได้รับการขอมรับอย่างแพร่หลายสำหรับขั้นตอนที่สำคัญของวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) จะประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning - P)
ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Doing - D)
ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Checking - C)
ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Acting - A)

ซึ่งกระบวนการ PDCA สามารถแสดงให้เห็นได้ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กระบวนการPDCA

ที่มา : สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2552, หน้า 188)

นำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมาในรายละเอียดให้พร้อมในการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ แผนที่ดีควรมีลักษณะ 5 ประการ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (Realistio)
2. สามารถเข้าใจได้ (Understandable)
3. สามารถวัดได้ (Measurable)
4. สามารถปฏิบัติได้ (Behavioral)
5. สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ (Achievable)

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนที่ดีควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตปัญหาให้ชัดเจน วางแผน อะไร ทำไม อย่างไร ปฏิบัติ ตรวจสอบ แก้ไข กำหนดปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ วางแผนร่วมกัน นำไปปฏิบัติ ยืนยันผลลัพธ์ทำมาตรฐาน
2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
3. กำหนดวิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจนและถูกต้องแม่นยำที่สุด เท่าที่เป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติ (Doing) ประกอบด้วยการทำงาน 3 ระยะ คือ

1. การวางแผนกำหนดการ
   1.1 การแยกกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการกระทำ
   1.2 กำหนดเวลาที่คาดว่าต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง
   1.3 การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ

2. การจัดการแบบแมทริกซ์ การจัดการแบบนี้สามารถช่วยดึงเอาผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงจาก แหล่งต่าง ๆ มาได้ และเป็นวิธีช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ

3. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน

3.1 ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงงานทั้งหมดและทราบเหตุผลที่ต้องกระทำ

3.2 ให้ผู้ร่วมงานพร้อมในการใช้ดุลพินิจที่เหมาะสม

3.3 พัฒนาจิตใจให้รักการร่วมมือ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Checking) การตราจสอบทำให้รับรู้สภาพการณ์ของงานที่เป็นอยู่ เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผน ซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ

2. รวบรวมข้อมูล

3. การทำงานเป็นตอน ๆ เพื่อแสดงจำนวนและคุณภาพของผลงานที่ได้รับในแต่ละขั้นตอน เปรียบเทียบกับที่ได้วางแผนไว้

4. การรายงานจะเสนอผลการประเมิน รวมทั้งมาตรการป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว

4.1 รายงานเป็นทางการอย่างสมบูรณ์

4.2 รายงานแบบอย่างไม่เป็นทางการ

ขั้นตอนที่ 4 การแก้ไขปัญหา (Acting) ผลของการตรวจสอบหากพบว่าเกิดข้อบกพร่องขึ้นทำให้งานที่ได้ ไม่ตรงตามเป้าหมายหรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาตามลักษณะปัญหาที่ค้นพบ

1. ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ

2. ถ้าพบความผิดปกติใด ๆ ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกัน เพื่อมิให้ความผิดปกติ นั้นเกิดขึ้นซ้ำอีก ในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ผลงาน ได้มาตรฐานอาจใช้มาตรการดังต่อไปนี้

2.1 การย้ำนโยบาย

2.2 การปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงาน

2.3 การประชุมเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

จากกวงจรคุณภาพที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าวงจรคุณภาพ (PDCA) คือการพัฒนาการทำงานในรูปของกระบวนการ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ ผลลัพธ์ตามที่คาดหมายไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มดันใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก ซึ่งหลักการคังกล่าว หากนำมาปรับใช้กับสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพได้

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎีการบริหารและการจัดการศึกษา การประยุกต์ใช้พฤติกรรมศาสตร์ในการบริหารการศึกษา หลักพฤติกรรมศาสตร์สามารถนำมาใช้ในหลักการบริหารการศึกษา การบริหารประกอบด้วยความรู้เฉพาะ (Specialized Knowledge) ทักษะและความเข้าใจ ซึ่งแตกต่างกันไปตามกิจกรรมต่าง ๆ ประสบการณ์การสอนบางส่วนบวกกับ

การศึกษาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และการบริหารก็เพียงพอต่อการบริหารการศึกษา การดำเนินการบริหารตั้งอยู่บนทัศนะความจริงขององค์การที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของการบริหารอยู่ในพฤติกรรมศาสตร์ ดังนั้น ความเข้าใจในจิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา และการเมืองจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการเข้าใจธรรมชาติที่เป็นจริงของปัญหาของการบริหารองค์การทางการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการบริหารการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ (Innovation) เป็นสิ่งจำเป็นอย่างรีบด่วนเป็นกิจกรรมหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและเพื่อพัฒนาองค์กรให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จ ส่วนการบริหารและการจัดการ 2 คำนี้มีความหมายใกล้เคียงกันจนสามารถใช้แทนกันได้ แต่คำว่าการบริหารส่วนมากเป็นที่นิยมในการใช้ในภาครัฐและส่วนคำว่าการจัดการมักใช้ในภาคเอกชน โดยส่วนของการบริหารจัดการศึกษานั้น คือ การกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนให้บรรลุจุดเป้าหมายได้อย่างเด่นชัด เป็นรูปธรรมมีการบริหารอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำและการควบคุม สรรหาทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาระบบมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานและสถานศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกันของแต่ละแห่งให้เท่าเทียมกัน แสดงให้เห็นถึงภาระงานด้านการจัดการศึกษาของหน่วยงานและสถานศึกษาที่จะต้องหลอมรวมผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจของส่วนกลาง เพื่อจัดการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม และชุมชน ทั้งการนำแนวคิดของทฤษฎีทางการบริหาร ที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีหลักการเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในสถานศึกษา

2.4 การวิจัยเชิงคุณภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมประเด็นการศึกษาที่สำคัญแบ่งออกเป็น 4 สาระสำคัญ ได้แก่ ความเป็นมาของการวิจัยเชิงคุณภาพ ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 ความเป็นมาของการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในช่วงแรกนับตั้งแต่ทศวรรษ 1950 และชัดเจนมากขึ้นในปี ค.ศ. 1960 การวิจัยทางสังคมศาสตร์ตามแนวคิดแบบการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ โดยกลุ่มปฏิฐานนิยมแบบดั้งเดิม (Classical Positivism) ซึ่งอิงอยู่กับการใช้เหตุผลเชิงนิรนัย (Deductive Logic) เน้นการใช้ข้อมูล เชิงประจักษ์ การสร้างมาตรวัด การวิเคราะห์เชิงสถิติ และการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ มากกว่ากระบวนการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในแวดวงวิชาการ ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่า ฐานคติ ทางวิทยาศาสตร์ มีความเหมาะสมเพียงใดกับเนื้อหาทางสังคมศาสตร์ อาทิ คุณภาพของ ผลการค้นคว้าวิจัย มีลักษณะไม่ลึกซึ้งเท่าที่ควร เนื่องจากวิธีการวิจัยตามแนวปฏิฐานนิยม ไม่เน้นบริบท ทำให้ผลการศึกษาไม่เชื่อมโยงกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมของเรื่องที่ศึกษา เท่าที่ควร กระบวนทัศน์แนวปฏิฐานนิยม ละเลยความเป็นอัตวิสัยของมนุษย์ (Human Subjectivity) ทำให้ผลการศึกษาขาดความถูกต้องตรงประเด็นภายใน (Internal Validity) เนื่องจากความถูกต้องเชิงตรรกะในทัศนะของคนนอกหรือผู้วิจัย (Etic Point of

View) อาจคลาดเคลื่อนจากทัศนะของคนใน (Emic Point of View) อีกทั้งยังไม่สามารถจับลักษณะพลวัตของการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล / สถาบัน / สังคมได้ เนื่องจากการวิเคราะห์ ทางสถิติมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในภาพรวม มากกว่าความเป็นปัจเจกบุคคล ในฐานะผู้กระทำ (Actor) อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในการศึกษาแบบต่อเนื่องยาวนาน (Longitudinal Studies) ทำให้ไม่สามารถเข้าใจความเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัต เป็นต้น

จวบจนกระทั่งกลางทศวรรษ 1970 ที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์มาใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ร่วมกับเหตุผลเชิงทฤษฎี โดยกลุ่มหลังปฏิฐานนิยม (Post-Positivism) ได้เริ่มนำเอาแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ ต่อมาในช่วงกลางและหลังศตวรรษที่ 20 ได้เกิด การวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องของทั้งสองแนวทางโดยประเด็นปัญหาความแตกต่างกัน ในระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ มีลักษณะหลัก ๆ ดังนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2554, หน้า 17)

1. วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเหนือกว่า เนื่องจากเป็นแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach)

2. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพดีกว่า เพราะเหมาะสมที่จะใช้แสดงความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์

3. วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ส่งเสริมกันถ้าสามารถนำเอามาใช้ร่วมกัน โดยรักษาจุดแข็งและลดจุดอ่อนของแต่ละวิธีการให้น้อยลง

4. แนวทางวิจัยเชิงคุณภาพกับวิจัยเชิงปริมาณมีพื้นฐานด้านปรัชญาของศาสตร์ที่แตกต่างกัน นักวิชาการจึงควรใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น

ตอนปลายศตวรรษที่ 20 ประมาณปี ค.ศ. 1980 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ นักวิจัยเชิงคุณภาพ เริ่มระมัดระวังมากขึ้นในเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับความจริง (The Very Notion of Truth) โดยความเป็นจริงเป็นเรื่องจิตวิสัย (Subjectivity) ของผู้วิจัย หรือจิตวิสัยระหว่างบุคคล (Inter-Subjectivity) ของผู้วิจัยกับผู้ร่วมวิจัย ในช่วงท้ายสุดของศตวรรษที่ 20 จนถึงศตวรรษที่ 21 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ได้รับการฟื้นฟูขึ้นมาอีกครั้ง เนื่องจากรัฐบาลในหลายประเทศ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา ต้องการใช้งานวิจัยทางสังคมศาสตร์มาใช้ประโยชน์ต่อการกำหนด นโยบายที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงนำไปสู่การทบทวนวิธีการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่ไปกับ การเน้นบทบาทของงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ต้องทำไปด้วยกัน (Complementary)

พัฒนาการของการวิจัยเชิงคุณภาพ คำว่า “การวิจัยเชิงคุณภาพ” แปลโดยตรงจาก “Qualitative Research” เป็นคำที่ใช้อย่างแพร่หลายในซีกโลกตะวันตก ต่อมาเมื่อประมาณ ปี พ.ศ. 2520 กลุ่มนักวิจัยไทย ประมาณสิบกว่าท่าน ประกอบด้วย นักมานุษยวิทยา นักจิตวิทยาสังคม และนักศึกษาศาสตร์ ได้นำเข้ามาใช้ในภาษาไทย บางท่านเสนอให้ใช้คำว่า “การวิจัยเชิงคุณลักษณะ” แต่ในที่สุดก็ตกลงใช้ คำว่า “การวิจัยเชิงคุณภาพ” ตามราชบัณฑิตยสภา ที่มาของการวิจัยเชิงคุณภาพมีพัฒนาการเกิดขึ้นด้วยความจำเป็นบางอย่าง เนื่องจากวิธีการ วิจัยเชิงปริมาณ ไม่อาจแสวงหาความเป็นจริงหรือข้อเท็จจริงจากปรากฏการณ์บางอย่าง ได้ถูกต้องลึกซึ้งเพียงพอ อาทิ การตรวจนับหาความถี่บ่อยอาจไม่เข้าใจถึงความจริงแท้ ของปรากฏการณ์ทางสังคมวัฒนธรรมได้ นักวิจัยจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงคุณลักษณะเข้ามาอธิบาย จึงจะตีความได้อย่างลึกซึ้ง เช่น ภูมิหลังประวัติ ความเป็นมาของชุมชน ประสบการณ์เรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและ

ชุมชน บุคลิกภาพหรือ คุณลักษณะของผู้นำ นิทานพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ และวัฒนธรรม รวมถึงปรากฏการณ์ทางสังคมวัฒนธรรมอื่นที่มีความเป็นคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน อีกทั้งยังเป็นการเติมเต็มข้อมูลเชิงคุณลักษณะให้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อให้นักวิจัยสามารถตีความทำความเข้าใจปรากฏการณ์ได้ถูกต้องและลึกซึ้ง ด้วยเหตุนี้ การวิจัยเชิงคุณภาพ จึงสามารถกระทำโดยอิสระ หรืออาจผสมผสานวิธีการ (Mixed Methodology) เข้ากับการวิจัยเชิงปริมาณก็ได้

2.4.2 ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นคำที่มีความหมายกว้างที่ใช้ครอบคลุมรูปแบบวิธี การวิจัยประเภทหนึ่งที่มีคุณลักษณะบางอย่างบางประการร่วมกันที่ซึ่งไม่สามารถใช้วิธีการ ทางสถิติมาอธิบายหรือตีความให้เข้าใจได้อย่างถ่องแท้ มุ่งแสวงหาความเป็นจริง ในปรากฏการณ์ที่อาจทดสอบหรือตรวจสอบการศึกษาโดยคนอื่นได้เช่นกัน เพียงแต่ ปรากฏการณ์เหล่านั้นต้องการแนวความคิดและวิธีการศึกษาที่แตกต่างออกไป และที่เรียกว่า เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ก็เพราะไม่เน้นการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แม้ว่าจะมีการเสนอข้อมูลเชิงปริมาณรวมอยู่ด้วย ก็เป็นเพียงส่วนย่อยหรือส่วนประกอบเท่านั้น ไม่ได้หมายความว่าเป็นการวิจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวเลขหรือข้อมูลเชิงปริมาณ และก็ไม่ได้ หมายความว่าการวิจัยเชิงปริมาณไม่มีคุณภาพ ถ้าเป็นการวิจัยที่ดีที่ทำถูกต้องตามหลักวิชาของแต่ละแบบ ย่อมมีคุณภาพด้วยกันทั้งนั้น แต่ถ้าทำไม่ดีไม่ถูกต้องไม่เป็นที่ยอมรับแม้จะเรียกว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ ก็หาทำให้มีคุณภาพดีขึ้นตามชื่อไม่ (สุพรรณี ไชยอำพร, 2552) ทั้งนี้ ในการทำการวิจัยเชิงคุณภาพ คำถามวิจัย ไม่ได้อยู่ในกรอบหรือถูกกระทำให้เป็นการวัด หรือการสังเกตตัวแปรเชิงปฏิบัติการ แต่จะตั้งคำถามเกี่ยวกับประเด็นการศึกษาที่ซับซ้อน ภายใต้บริบท (Context) หรือวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในกลุ่มนั้น ๆ โดยมุ่งทำความเข้าใจ อย่างลึกซึ้งรอบด้านเป็นองค์รวม (Holistic Approach) มากกว่าการมุ่งหาคำตอบเพื่อทดสอบ สมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งนิรนัย (Deductive) มาจากทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งมักจะใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key-Informant) ด้วยเหตุนี้ การวิจัยเชิงคุณภาพ จึงมีความหมายครอบคลุมถึงการวิจัยในสนาม (Field Research) การศึกษาเชิงชาติพันธุ์วรรณนา (Ethnographic Study) การวิจัยทางมานุษยวิทยา (Anthropological Research) การวิจัยเชิงธรรมชาติ Naturistic Research) กลุ่มนักคิดปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interactionist) การศึกษารายกรณี (Case Study) การตีความ (Interpretive) ปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Approach) การศึกษาแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูลหรือทฤษฎีจากฐานล่าง (Grounded Theory Approach) การวิจัยเชิงชีวประวัติบุคคล (Biographic Approach) วิธีการเชิงประวัติศาสตร์ (Histological Porch) และวิธีการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Approach) ซึ่งในแต่ละวิธีต่างมุ่งเน้นการตีความ (Interpretation) เพื่อความเข้าใจ ปรากฏการณ์ทางสังคม (Social Phenomena) ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคลและชุมชนตามสภาพแวดล้อมที่ห่อหุ้มและมีอิทธิพลต่อความหมายของปรากฏการณ์ที่สนใจศึกษา (สุพรรณี ไชยอำพร, 2552 ; Bogdan and Biklen, 1992, อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธ์, 2556, หน้า 119)

2.4.3 รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการวิเคราะห์บูรณาการความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ อาจแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ (สุพรรณี ไชยอำพร, 2552, หน้า 15)

1. แบบที่ใช้การศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารเป็นสำคัญ ส่วนมากเป็นงานวิจัยทางประวัติศาสตร์ เป็นเรื่องของเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ในอดีต จึงจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากเอกสารเป็นพื้น งานวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะนักประวัติศาสตร์ มักจะเสนอรายงานหรือผลการศึกษาออกมาในรูปของการพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนั้น ผลงานของนักประวัติศาสตร์ก็ไม่ใคร่มีข้อมูลเชิงปริมาณมากนัก

2. แบบที่เน้นการออกเก็บข้อมูลในสนาม (Field Research) เป็นสำคัญ ได้มีการทำกันมากและท่ามานานในหมู่นักมานุษยวิทยาของโลกตะวันตก แต่เพียงมีการนำเข้ามาใช้ ศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในประเทศไทยเมื่อไม่นานมานี้ แม้กระนั้นได้ปรากฏว่า มีการยอมรับ และแพร่ขยายเข้าไปในวงการศึกษาระดับสูงของไทยอย่างรวดเร็ว และเป็นที่รู้จักกันอย่าง กว้างขวางในปัจจุบัน มีคนต้องการจะทำวิจัยเชิงคุณภาพกันมาก แต่ก็ยังติดขัดอยู่ตรงที่ว่า ไม่ใคร่จะเข้าใจในแนวความคิดและวิธีการวิจัยอย่างถูกต้องนัก โดยเฉพาะการทำวิจัยสนาม

สรุปได้ว่า การวิจัยทางมานุษยวิทยา (Anthropological Research) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการออกสนาม โดยในระยะเริ่มแรกตามธรรมเนียมปฏิบัติของนักมานุษยวิทยาสังคมวัฒนธรรม (Social / Cultural Anthropologist) นิยมทำการศึกษาชุมชนขนาดเล็กซึ่งมักจะเป็นสังคมของชนเผ่า (Tribal Society) และชุมชนของชาวบ้านนา (Peasant Community) การศึกษาแบบ นี้ในทางมานุษยวิทยาเรียกว่า “การศึกษาชุมชน” (Community Study) ซึ่งมีแนวความคิดและวิธีการของตนเองชัดเจน

2.4.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพใน 4 สาระสำคัญ ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้ข้อมูลสำคัญในงานวิจัยเชิงคุณภาพแต่ละประเภทมีหลักการและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแตกต่างกันตามความต้องการและความเหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะของข้อมูล แหล่งข้อมูล และลักษณะของกลุ่มเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.4.4.1 การศึกษาเอกสาร

การศึกษาเอกสารในงานวิจัยเชิงคุณภาพมีความแตกต่างกับงานศึกษาเอกสารของนักประวัติศาสตร์โดยทั่ว ๆ ไป เนื่องจากเน้นวิเคราะห์ข้อมูลภายใต้ บริบท (Context) ไม่ว่าจะเป็นบริบททางกายภาพ บริบททางครอบครัว สังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมืองการปกครอง แทนที่จะเน้นการนำเสนอตามลำดับเวลา (Chronological) เฉกเช่น งานทางประวัติศาสตร์ แต่มุ่งค้นหาคำตอบต่อคำถามที่ว่า ทำไม อย่างไร มากกว่าอะไร ดังนั้นในการศึกษารวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสาร จึงเน้นว่า เหตุการณ์ / ปรากฏการณ์ทางสังคมนั้น ๆ เกิดภายใต้สภาวะแวดล้อม หรือบริบทใด มีกระบวนการก่อเกิดคลี่คลายขยายตัวอย่างไร ด้วยเหตุผลใด และมีปฏิสัมพันธ์หรือส่งผลต่อ บุคคลในสังคมวัฒนธรรม ขณะนั้นอย่างไร อันจะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจ

ปรากฏการณ์ได้ ลึกซึ้ง และใกล้เคียงข้อเท็จจริงภายใต้วิธีการแบบภาพรวม (Holistic approach) และในทัศนะของคนใน (Emic) เอกสารที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา เช่น ประวัติชีวิต เรียงความ จดหมาย บันทึกประจำวัน สุภาษิต นิยายปรัมปรา (Myth) ตำนาน (Legend) และนิทานประเภทนิยาย (Fairy Tales) เป็นต้น ทั้งนี้การศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารเป็นวิธีการหลัก มีสิ่งที่ควรคำนึงอยู่ 3 ประการ คือ (สุพรรณี ไชยอำพร, 2552, หน้า 17)

1. การเข้าถึงเอกสาร ทั้งนี้ เพราะการบันทึกข้อมูลเอกสารในปัจจุบัน มีเป็นจำนวน มหาศาลและกระจายไปอยู่ในที่ต่าง ๆ นักวิจัยจึงต้องอดทนค้นคว้าว่าเอกสารที่ต้องการนั้นอยู่ที่ใด และสามารถนำมาใช้ศึกษาอ้างอิงได้หรือไม่ ทั้งนี้เพราะเอกสารหลายอย่าง เป็นความลับ เช่น เอกสารฟ้องร้อง หรือมีเจ้าของลิขสิทธิ์ การเข้าถึงหรือนำมาอ้างอิง อาจกระทำได้ยากหรือไม่อาจจะทำได้ นักวิจัยจึงต้องมีความอดทนที่จะค้นหา และพยายามเข้าถึงข้อมูลให้ได้ เอกสารบางอย่างเมื่อจะใช้ต้องขออนุญาต มิฉะนั้นอาจถูกฟ้องร้องได้

2. การตรวจสอบความถูกต้อง และการเลือกสรรข้อมูล เนื่องจากข้อมูลมีเป็นจำนวนมากนักวิจัยจึงต้องพยายามตรวจสอบให้ได้ความจริง โดยปกติเริ่มตรวจสอบตั้งแต่ จุดแรกคือดูว่าข้อมูลที่ได้มานั้นใครเป็นผู้บันทึก และผู้บันทึกมีความเกี่ยวพันหรือ มีผลประโยชน์รวมหรือมีอคติต่อเหตุการณ์ที่บันทึกหรือไม่ มีเหตุหรือหลักฐานในการบันทึก ชัดเจนเพียงใด ข้อความที่อ้างอิงนั้นนำมาจากต้นฉบับเดิมหรือเป็นการสรุปความมา ทั้งนี้เพราะการสรุปตีความใหม่อาจจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้แม้จะไม่ได้ตั้งใจ ผู้วิจัยจึงต้อง มีความระมัดระวังเป็นอย่างมาก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และถูกต้องมากที่สุด อีกทั้งยังจะต้องรู้จักเลือกสรรข้อมูลที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก ว่าข้อมูลใดเกี่ยวข้องกับเรื่องหรือประเด็นที่ศึกษาหรือไม่เกี่ยวข้อง มิฉะนั้นผู้วิจัยอาจจะไม่สามารถนำข้อมูลที่ได้มาเชื่อมโยงความสัมพันธ์หรือวิเคราะห์ได้หรือถ้าหากจะกระทำได้ก็อาจจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์

3. การอ้างอิงข้อมูล เนื่องจากการวิจัยเอกสาร อาศัยข้อมูลที่มีผู้บันทึกไว้ ดังนั้นในการนำมาใช้จึงจำเป็นต้องมีการอ้างอิง ซึ่งนอกจากจะเป็นการให้เกียรติแก่ผู้บันทึกแล้วยังช่วยให้ผู้อื่นที่สนใจสามารถติดตามศึกษาค้นคว้าในรายละเอียด สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลได้ ดังนั้นจึงถือเป็นจรรยาบรรณที่สำคัญประการหนึ่งของผู้เก็บรวบรวม ข้อมูลจากเอกสาร ทั้งนี้การอ้างอิง ไม่ว่าจะเป็นการอ้างอิงในเชิงอรรถหรือบรรณานุกรมจะต้องกระทำให้ถูกต้องเป็นระบบตามแบบสากล และควรใช้ให้เป็นระบบคือเป็นแบบเดียวกัน ทั้งเล่ม

2.4.4.2 หลักการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก จึงเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อน ผู้ที่ทำการสัมภาษณ์จะต้องใช้ความสามารถทั้งเรื่องของการใช้ศาสตร์และการใช้ศิลป์ กล่าวคือต้องอาศัยองค์ความรู้ต่าง ๆ เช่น หลักการการสัมภาษณ์ ทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษย์และหลักจิตวิทยาเป็นต้น นั่นคือความเป็นศาสตร์ อีกด้านหนึ่งต้องอาศัย ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะตัวของผู้สัมภาษณ์ ในการที่จะผสมผสานองค์ความรู้และความสามารถส่วนตัวในการจับประเด็น วิเคราะห์ และตัดสินใจนั่นคือความเป็นศิลป์ เพื่อให้การสัมภาษณ์บรรลุวัตถุประสงค์และมีคุณภาพมากที่สุดการสัมภาษณ์เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าใช้กันโดยทั่วไปในแขนงวิชาทางสังคมศาสตร์ เป็นรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ถาม และผู้ตอบ ภายใต้กฎเกณฑ์มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (สุภางค์ จันทวานิช, 2561, หน้า 74) ดังนั้น

การสัมภาษณ์จึงใช้ได้ทั่วไปโดยไม่จำกัดว่าผู้ให้ข้อมูลจะมีระดับการศึกษาสูงต่ำเพียงใด ลักษณะสำคัญของการสัมภาษณ์คือ มีความยืดหยุ่น ผู้สัมภาษณ์มีโอกาสอธิบายขยายความหรือซักถามคำถามเพิ่มเติมติดต่อกันเพื่อ ให้ผู้ตอบเข้าใจจุดประสงค์ของผู้สัมภาษณ์ ทั้งยังสามารถเปลี่ยนสถานการณ์หรือหาทางวกกลับเมื่อผู้พูดตอบไม่ตรงคำถาม ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ในขณะสัมภาษณ์สามารถสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้ตอบได้ ผู้สัมภาษณ์มีโอกาสสังเกตสีหน้าท่าทาง ความรู้สึกปฏิกิริยาที่ซ่อนเร้นไว้ในใจที่แสดงออกมาในขณะพูดและไม่พูด โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสัมภาษณ์ไว้ดังนี้

1) ความหมายของการสัมภาษณ์

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 135) การสัมภาษณ์ หมายถึง เป็นกระบวนการ (Procedure) ที่ออกแบบมาเพื่อรวบรวมข้อมูลจากบุคคล โดยผู้สัมภาษณ์คำพูดในการถามและผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ตอบคำถามด้วยคำพูด

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 163) การสัมภาษณ์ คือ การสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมาย (Interview is a Conversation with a Purpose) ฉะนั้น คำถามที่ใช้ถามต้องใช้ภาษาที่เหมาะสม มีการเตรียมการล่วงหน้า สิ่งที่ควรระวัง คือ อคติของผู้สัมภาษณ์

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2543, หน้า 70) กล่าวว่า การสัมภาษณ์เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนา ซักถามและโต้ตอบแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์มีการเก็บข้อมูลด้วยการ สังเกตบุคลิกภาพ กริยาท่าทาง การพูด เจตคติขณะที่สัมภาษณ์เพื่อนำมาพิจารณาสรุปผลตามปัญหาการวิจัยที่กำหนดไว้

นพ ศรีบุญนาค (2546, หน้า 37) การสัมภาษณ์ หมายถึง การสนทนาหรือการติดต่อโดยใช้ถ้อยคำ โดยปกติแล้วจะกระทำ โดยบุคคลสองฝ่าย โดยมีวัตถุประสงค์โดยเฉพาะเจาะจงบางอย่าง

วรรณี แกมเกตุ (2551, หน้า 249) และ ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์ (2557, หน้า 198) กล่าวว่า การสัมภาษณ์เป็นการรวบรวมข้อมูลแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) อาศัยการสนทนาซักถามระหว่างผู้สัมภาษณ์ และผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งผู้สัมภาษณ์ควรมีมนุษย์สัมพันธ์ค่อนข้างสูง จึงทำให้การสัมภาษณ์บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

สมชาย วรกิจเกษมสกุล (2554, หน้า 238) กล่าวว่า การสัมภาษณ์เป็นการสนทนาอย่างมีจุดประสงค์ระหว่าง ผู้เก็บข้อมูล และผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมและคุณลักษณะที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การสัมภาษณ์ หมายถึง เครื่องมือในการประเมินอย่างหนึ่ง ซึ่งดำเนินการโดยใช้การสนทนาระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้สัมภาษณ์ซึ่งทำหน้าในการประเมินความรู้และพฤติกรรมจากคำตอบของผู้ถูกสัมภาษณ์ ทั้งนี้ก็เพื่อวัตถุประสงค์หลักคือ จัดหาคนเข้าสู่องค์การสำหรับปฏิบัติหน้าที่ได้หน้าที่หนึ่ง การสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่นิยมมาก แต่ทำให้มีคุณภาพได้ยาก เนื่องจากมีเรื่องของ “อคติ” หรือ “ความโน้มเอียง” ของผู้สัมภาษณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังจะกล่าวถึงต่อไป

2) ประเภทของการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมาย ทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม รวมทั้งยังสามารถสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้ตอบทั้งสีหน้า ท่าทาง ความรู้สึก และปฏิกิริยาที่ซ่อนเร้นไว้ในใจที่แสดงออกมาในขณะสัมภาษณ์ ซึ่งการสัมภาษณ์สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) มีลักษณะคล้ายกับการใช้แบบสอบถาม เพราะมีการเตรียมข้อคำถามต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า คือมีทั้งคำถามที่ต้องการคำตอบเฉพาะเจาะจง และคำถามที่ตอบได้ตามความต้องการ เป็นวิธีการที่ค่อนข้างง่ายสำหรับนักสัมภาษณ์ แต่การสัมภาษณ์จะได้ผลเต็มที่ก็ต่อเมื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ได้เตรียมข้อมูลไว้ล่วงหน้า และผู้วิจัยก็ต้องเตรียมตัวมาเป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้วิจัยเชิงคุณภาพมักจะไม่ใช้วิธีการนี้เป็นหลัก เพราะไม่ช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมเพียงพอ โดยเฉพาะในแง่ของวัฒนธรรม ความหมาย และความรู้สึกนึกคิด สำหรับการวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา ผู้วิจัยต้องนำข้อมูลระหว่างกรณีมาเปรียบเทียบกัน เพราะฉะนั้นการสัมภาษณ์จะต้องใช้คำถามที่เหมือน ๆ กัน เพื่อให้แน่ใจว่าความแตกต่างของข้อมูลที่ได้รับไม่ใช่ผลสืบเนื่องมาจากข้อคำถามที่แตกต่างกัน (พัชรีวรรณ สมเชื้อ, 2549, หน้า 52 ; สุภางค์ จันทวานิช, 2554, หน้า 75-76)

2. การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีความยืดหยุ่นสูง เพราะมีการวางแนวข้อคำถามการสัมภาษณ์ไว้เพียงไม่กี่ข้อ และให้ผู้สัมภาษณ์ซักถามเพิ่มเติม (Probe) นอกเหนือจากแนวคำถามที่เตรียมไว้ เป็นการตะล่อมให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ข้อมูลสำคัญจนได้สาระสำคัญที่ต้องการตรงตามจุดประสงค์ การสัมภาษณ์แบบนี้อาจเรียกว่าเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) (นิศา ชูโต, 2548, หน้า 169 ; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ กรรณิการ์ สุขเกษม, 2551, หน้า 54-55 ; สุภางค์ จันทวานิช, 2554, หน้า 75-77) มักจะควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (พัชรีวรรณ สมเชื้อ, 2549, หน้า 52-54)

3. การสัมภาษณ์แบบพูดคุยกันเอง (Casual Interview) เป็นการโต้ตอบอย่างเป็นธรรมชาติเพราะเกิดจากการพูดคุยพบปะกันธรรมดา ซึ่งความคลาดเคลื่อนของข้อมูลอาจเกิดขึ้นสูงกว่าสองแบบข้างต้นเพราะไม่มีการจดและบันทึกเทปไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจะต้องรีบเขียนบันทึกทันทีหลังพูดคุยเสร็จสิ้น (นิศา ชูโต, 2548, หน้า 169)

3) ขั้นตอนของการสัมภาษณ์

ฉวีวรรณ ธงชัย (2550, หน้า 60) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนของการสัมภาษณ์มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการสัมภาษณ์ โดยเฉพาะแบบเป็นทางการ มีขั้นตอนต่อไปนี้

1. ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไปสัมภาษณ์ คือใคร มีจำนวนเท่าไรโดยเฉพาะในการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

2. เตรียมงานขั้นต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ รายชื่อ ที่อยู่ ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างทุกคน

3. วางแผนการสัมภาษณ์ โดยเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้ากำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ให้เหมาะสม

4. ซ้อมสัมภาษณ์บุคคลอื่นที่มิใช่ผู้ตอบก่อนเพื่อจะได้แก้ไขคำถามให้สมบูรณ์ถูกต้อง ควรมีตัวอย่างคำถามหลาย ๆ อันไว้ใช้สับเปลี่ยนกันตามความเหมาะสม

5. เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

6. ติดต่อกับผู้ถูกสัมภาษณ์โดยนัดหมายเวลาไว้ล่วงหน้า

ขั้นตอนที่ 2 เริ่มการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนต่อไปนี้

1. แนะนำตนเองต่อผู้ถูกสัมภาษณ์ ควรให้ความสำคัญและยกย่องผู้ถูกสัมภาษณ์

2. สร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเองด้วยการสนทนาทักทายด้วยอัธยาศัยดี

3. บอกวัตถุประสงค์ในการมาสัมภาษณ์พร้อมทั้งให้คำสัญญาว่าจะเก็บเป็นความลับ

4. ถ้าจำเป็นต้องจดบันทึก หรือใช้เครื่องบันทึกเสียง ต้องแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบ

5. พูดคุยเป็นการอุ่นเครื่องก่อนที่จะเริ่มสัมภาษณ์จริง ๆ

ขั้นตอนที่ 3 การสัมภาษณ์ นักวิจัยควรปฏิบัติดังนี้

1. ใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้า เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์

2. ควรเป็นนักฟังที่ตั้งใจฟังและติดตาม รู้จักป้อนคำถามให้เหมาะสมกับจังหวะของผู้ตอบ

3. ใช้ภาษาที่สุภาพเข้าใจง่าย ระวังเป็นพิเศษในกรณีที่ผู้วิจัยไม่รู้ภาษาของผู้ตอบดีพอ และในกรณีที่ต้องใช้ล่าม

4. ทำให้ผู้สัมภาษณ์รู้สึกว่าเรื่องที่จะเปิดเผยระหว่างการสัมภาษณ์เป็นเรื่องพิเศษเฉพาะตัว เพื่อที่จะทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เกิดความเต็มใจที่จะให้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ

5. โดยทั่ว ๆ ไปแล้วก่อนจะสัมภาษณ์ควรหาทางติดต่อกับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยผ่านผู้ที่รู้จักกับผู้ที่จะให้สัมภาษณ์หรือมีจดหมายแนะนำตัวผู้สัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นกันเองกับผู้สัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 4 บันทึกข้อมูลและสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ควรปฏิบัติดังนี้

1. จดบันทึกข้อมูลตามตามเป็นจริงและจดเฉพาะใจความสำคัญ

2. รีบทำบันทึกการสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์หลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นในทันที

3. รวบรวมข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์แนบไว้กับบันทึกการสัมภาษณ์ด้วย

4. ถ้าพิจารณาเห็นว่าการจดบันทึกทำให้ผู้ตอบมีปฏิกิริยาซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการสัมภาษณ์ ต้องงดการจดบันทึกแล้วใช้ความจำแทน

ขั้นตอนที่ 5 การอบรมผู้สัมภาษณ์

ในการวิจัยที่ใช้ผู้สัมภาษณ์จำนวนมากทำการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ โดยมีแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยควรอบรมผู้สัมภาษณ์ก่อนหน้าการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. อธิบายให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย และความจำเป็นที่ต้องสำรวจครั้งนี้ว่ามีอย่างไรบ้าง เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ทุกคนรับทราบและเข้าใจอย่างชัดแจ้ง

2. ให้ผู้สัมภาษณ์ทุกคนเข้าใจคำถามแต่ละข้อแต่ละตอนให้ถูกต้อง และต้องให้ทุกคนเข้าใจในลักษณะที่คล้าย ๆ กัน โดยนำแบบสัมภาษณ์มาชี้แจง ถ้าสามารถให้ทุกคนจำคำถามได้ทั้งหมดก็จะยิ่งดี อธิบายเทคนิคของการสัมภาษณ์แก่ผู้สัมภาษณ์

3. ให้ผู้สัมภาษณ์ทราบว่าจะนำข้อมูลประเภทไหนมาทำการวิเคราะห์อย่างไร ซึ่งอาจมีทั้งตัวเลขและข้อความ มิเช่นนั้นอาจเก็บข้อมูลผิดประเภทได้

4. ให้ศึกษาสภาพท้องถิ่น และลักษณะของสังคมที่จะไปสำรวจก่อน เช่นลักษณะภูมิประเทศ นิสัยใจคอ ภาษาและวัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อเป็นการเตรียมตัวสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและถูกต้อง

5. ให้พยายามปรับตัวให้เข้ากับหมู่คณะ มีความอดทนเสียสละ กินง่าย อยู่ง่าย และไม่เป็นคนสร้างปัญหากับหมู่คณะ

6. การรักษาระเบียบวินัยของหมู่คณะ การรักษาความประพฤติส่วนตัว การรักษาเวลา มารยาทในการติดต่อพูดจากับผู้ถูกสัมภาษณ์ หรือการใช้ภาษาให้ถูกเหมาะสมกับผู้ถูกสัมภาษณ์

7. การบริหารเรื่องการแบ่งกลุ่ม การแยกกลุ่ม การเลือกหัวหน้ากลุ่ม การนัดพบ การรับประทานอาหาร เครื่องดื่ม การจัดหายานพาหนะ การติดต่อ การนัดหมายเพื่อการรับส่ง เป็นต้น

4) วิธีการสัมภาษณ์

1. วิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นวิธีสัมภาษณ์ที่มีการจัดเตรียมข้อคำถามไว้เป็นชุดค าถามที่สมบูรณ์ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการ และทำการสัมภาษณ์หรือซักถามตามประเด็นข้อคำถามที่จัดไว้ แบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเหมาะกับการสัมภาษณ์ทั่วไป

2. วิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นวิธีสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์จัดเตรียมประเด็นสัมภาษณ์ไว้แบบกว้าง ๆ สามารถแทรก หรือเพิ่มเติมประเด็นเพื่อซักถามเมื่อต้องการให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพิ่มขึ้น สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2554, ออนไลน์)

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการเก็บข้อมูลและการรวบรวมรายละเอียดด้วยการจดบันทึกรายละเอียดทุกคำพูดโดยตรงของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ในการสัมภาษณ์จะต้องมีการเก็บข้อมูลอย่างมีระบบด้วยการบันทึกให้ละเอียด ผู้สัมภาษณ์มักจะต้องอนุญาตในการบันทึกเสียงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม ควรมีการแสดงจรรยาบรรณ (Code of Ethics)เช่น การปกปิดข้อมูลและชื่อผู้ให้ข้อมูลเป็นความลับ เป็นต้น และเพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกผ่อนคลายควรให้สิทธิ์ในการปรับเปลี่ยนหรือยกเลิกข้อมูลได้ สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2554, ออนไลน์)

6) หลักการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) วิธีการหนึ่งคือ การนำเนื้อหาที่ได้บันทึกมาทำการถอดความ ทั้งที่เป็นคำพูด อากัปกิริยา และท่าทีของผู้ให้สัมภาษณ์ในขณะทำการสัมภาษณ์ นำมาจัดระบบด้วยการแจกแจง ด้วยการตีความ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อนำมาสังเคราะห์และจัดกลุ่มข้อมูล ให้เป็นหมวดหมู่การนำข้อความของผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนมาบูรณาการและจัดเรียงให้เข้ากลุ่มเพื่อนำไปกำหนดเป็นปัจจัยในด้านต่าง ๆ ตามหลักการและทฤษฎีที่เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้วิจัยในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลได้สมเหตุสมผลและที่ถูกต้องโดยปราศจากอคติ ด้วยวิธีนี้มีวิธีเขียนรายงานผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยให้ใส่รหัสผู้ให้สัมภาษณ์กำกับไว้หรืออีกวิธีหนึ่ง คือ การค้นหาค่าความถี่ของค าหรือประโยคที่ปรากฏจากการถอดคำสัมภาษณ์โดยจัดทำเป็นตารางรวมของผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีประเด็นที่สำคัญจากนั้นรวมกลุ่มประเด็นให้เป็นปัจจัย สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2554, ออนไลน์)

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การสัมภาษณ์ คือ เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้วิธีการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้สัมภาษณ์ และผู้ให้ข้อมูล ฐานะผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจากความรู้และประสบการณ์ตรงของบุคคลที่ให้สัมภาษณ์เครื่องมือในการประเมินอย่างหนึ่ง ซึ่งดำเนินการโดยใช้การสนทนาระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้สัมภาษณ์ซึ่งทำหน้าในการประเมินความรู้และพฤติกรรมจากคำตอบของผู้ถูกสัมภาษณ์ ขั้นตอนการสัมภาษณ์มี 2 ขั้นตอน (1) การวางแผนการสัมภาษณ์ และ (2) การดำเนินการสัมภาษณ์และในส่วนของการดำเนินการสัมภาษณ์จะแบ่งเป็น 3 ช่วงคือช่วงส่วนนำ ส่วนเนื้อหา และส่วนปิดการสัมภาษณ์ เป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นหลัก จุดมุ่งหมายนั้นก็คือเพื่อรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ใช้ได้โดยทั่วไปไม่จำกัดคุณสมบัติของผู้ตอบ อีกทั้งยังมีลักษณะยืดหยุ่นเปิดโอกาสให้ผู้ซักถามขยายความหรือซักถามเพิ่มเติมได้ ตลอดจนสามารถสังเกตสีหน้าท่าทางของผู้ตอบไว้ด้วย การสัมภาษณ์แบ่งออกเป็นสองชนิด ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยมักใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการค่อนข้างมาก โดยใช้ควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการอาจจำแนกได้เป็น การสัมภาษณ์แบบเปิดกว้าง การสัมภาษณ์แบบมีจุดสนใจเฉพาะหรือแบบเจาะลึก การตะล่อมกล่อมเกลาหรือการซักล้วงข้อมูล และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ขั้นตอนที่สำคัญในการสัมภาษณ์คือ การแนะนำตัว การสร้างความสัมพันธ์ การบันทึกคำตอบ การใช้ภาษา ตลอดจนเวลาและสถานที่ที่ใช้สัมภาษณ์ วิธีตั้งคำถามแบบปลายเปิดและแบบปลายปิดจะมีผลต่างกันในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยควรเลือกใช้ให้ถูกต้องตามความเหมาะสมการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเป็นบทบาทของผู้วิจัยที่ต้องทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองอย่างละเอียด แบบเจาะลึกเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการตีความด้วยทักษะของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและด้วยเหตุผลเชิงหลักการและทฤษฎีและสามารถแสดงผลการวิจัยด้วยตรรกะทางทฤษฎีที่เป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.4.4.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับกลุ่มบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์อย่างเดียวหรือใกล้เคียงกัน เหมาะสำหรับการศึกษาที่มีความมุ่งหมายให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เช่น การค้นหาประเด็นของเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ยังไม่มีความรู้มาก่อน (Exploratory) การหาคำอธิบายสำหรับปรากฏการณ์บางอย่าง (Explanatory) การประเมินสถานการณ์ (Assessment) เป็นต้น กลุ่มของผู้เข้าร่วมสนทนาจะถูกเลือกมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรมีประมาณ 6-10 คน และมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นออกมา (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ กรรณิการ์ สุขเกษม, 2551, หน้า 56)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพวิธีหนึ่งที่ได้รับความนิยมมีการนำมาใช้โดยนักวิจัยด้านสังคมศาสตร์และนักมานุษยวิทยา ซึ่งได้ใช้วิธีการสนทนากลุ่มนี้มาเป็นเวลานาน แต่ไม่ได้ระบุไว้ว่าเป็น การสนทนากลุ่ม เช่น Bronislaw Malinowski หนึ่งในผู้นำด้านมานุษยวิทยาทางวัฒนธรรมได้เขียนไว้ในสมุดบันทึกของเขาเกี่ยวกับการสนทนาเป็นกลุ่มในหมู่ชาวเกาะ Trobriand แต่ไม่ได้อธิบายอย่างชัดเจนว่าเป็นการจัดทำการสนทนากลุ่มในรายงานการวิจัย และเมื่อปี 1943 William Foote White ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง Street Corner Society ได้มีการจ้างนักวิจัยให้สนทนากลุ่มกับสมาชิกแก๊งในบอสตัน แต่ไม่ได้ระบุชัดเจนว่ามีการใช้การสนทนากลุ่มใน วิธีการวิจัย (Madriz, 2003 p.366, อ้างถึงใน Liamputtong, 2011, p.9)

การใช้การสนทนากลุ่มในงานวิจัยของนักสังคมศาสตร์ที่ปรากฏชัดเจน เมื่อ Paul Lazarfeld และ Robert Merton จากมหาวิทยาลัยโคลัมเบียใช้วิธีการตรวจสอบผลกระทบของสื่อต่อทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการเข้าร่วมสงครามโลกครั้งที่สองของสหรัฐอเมริกา โดย Lazarfeld และ Merton เชิญกลุ่มบุคคลมาเพื่อรับฟังและตอบสนองต่อรายการวิทยุ ซึ่งได้รับการออกแบบมาเพื่อเสริมความเชื่อมั่นในการทำสงคราม (Merton, 1987, อ้างถึงใน Liamputtong, 2011, p.9)

จากนั้น การสนทนากลุ่ม ได้ถูกนำมาใช้ทั้งในด้านวิชาการและการประยุกต์ใช้ในหลากหลายศาสตร์ต่าง ๆ อีกมากมาย เนื่องจากการสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่ใช้ต้นทุนต่ำแต่มีประสิทธิภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในปัจจุบันได้นำมาใช้ในการวิจัยทางวิชาการ การวิจัยทางการตลาดและการวิจัยทางนโยบายและการเมือง (Puchta & Potter, 2004, p.4) นอกจากนั้นยังมีการนำการสนทนากลุ่มมาใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ และงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) โดยใช้การสนทนากลุ่มเป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ผู้ที่สนใจทั่วไปสามารถนำไปใช้เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพได้ประโยชน์สูงสุด

1) ความหมายของการสนทนากลุ่ม

เก็จกนก เอื้อวงศ์ และพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2556, หน้า 2-15) กล่าวว่า การสนทนากลุ่มเป็นการรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากการนั่งสนทนากับผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) เป็นกลุ่ม ผู้ร่วมสนทนากลุ่มจะได้มาจากการกัดเลือกตามเกณฑ์ที่นักวิจัยกำหนดซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้คำตอบตรงประเด็นและสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้มากที่สุด โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา

(Moderator) เป็นผู้ถามคำถามตามประเด็นการวิจัยให้กลุ่มตอบ ซึ่งทำให้คนในกลุ่มจะได้ยินคำตอบของคนอื่น ๆ และจะให้คำตอบเพิ่มเติมที่อาจเป็นคำตอบที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

Krueger (2008, อ้างถึงใน Merrian, 2009, pp.93-94) ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวม ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการสัมภาษณ์หรือการสนทนาของบุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในประเด็น ใดประเด็นหนึ่ง

Patton (2002, อ้างถึงใน Merian, 2009, p.94) กล่าวว่า การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนจะได้ฟังคำตอบของคนอื่น ๆ ในกลุ่ม และในขณะเดียวกันก็อาจให้ข้อมูลของตนเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นคำตอบที่ตนต้องการนำเสนอ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มอาจไม่เห็นด้วยกับความเห็นของเพื่อนสมาชิกก็ได้ ทั้งนี้ เพราะการสนทนากลุ่มไม่ต้องการความเห็นหรือคำตอบที่เป็นเอกฉันท์ ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จึงเป็นข้อมูลที่มีคุณภาพสูง โดยที่ผู้เข้าร่วมกลุ่ม 1 คน อาจเสนอความเห็นในมุมมองของตนภายในกลุ่มที่อาจมีความเห็นแตกต่าง ซึ่งเป็นข้อมูลที่อยู่ในบริบททางสังคมที่แท้จริง

ในปัจจุบันการสนทนากลุ่มเป็นที่นิยมและได้มีการนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยอย่างกว้างขวางหรือเป็นจำนวนมาก และมีการดำเนินการที่มีความแตกต่างกัน แต่นักวิจัยก็ยังคงใช้คำว่า “การสนทนากลุ่ม” จึงอาจทำให้เกิดความสับสนกันว่าการสนทนากลุ่มมีลักษณะเป็นอย่างไร และที่นักวิจัยนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เป็นการสนทนากลุ่มตามแนวคิดที่นักวิจัยเชิงคุณภาพใช้หรือไม่

Morgan (1998, pp.33-35) ได้อธิบายถึงลักษณะของการสนทนากลุ่ม และกลุ่มที่ไม่ถูกจัดไว้ว่าเป็นการสนทนากลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงลักษณะของการสนทนากลุ่มได้ชัดเจนขึ้น ดังนี้

1. การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มที่มีการพบปะกันเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ จะไม่ใช่การสนทนากลุ่ม เช่น กลุ่มครูนัดประชุมและมีสนทนากันเป็นกลุ่มเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี

2. ในการสนทนากลุ่มหรือการอภิปรายในกลุ่มจะทำให้ได้ข้อมูล ดังนั้น กลุ่มประเภทอื่น ๆ มารวมกลุ่มกันเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งโดยไม่ใช้การอภิปรายจึงไม่ใช่การสนทนากลุ่ม เช่น Nominal Groups หรือ Delphi Groups เป็นต้น

3. การสนทนากลุ่มต้องเป็นการดำเนินการที่มีการวางแผนอย่างรอบคอบที่จะเชิญผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ให้ข้อมูลที่เหมาะสม และเตรียมคำถามในการสนทนาเพื่อให้ได้คำตอบในการวิจัย โดยจะต้องมีผู้ดำเนินการที่รับผิดชอบในการดูแลให้กลุ่มได้สนทนาตรงประเด็นที่กำหนดไว้

นอกจากนั้น ยังมีการอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับการ สัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) ซึ่งนักวิชาการกล่าวว่ากลุ่มทั้ง 2 ประเภทมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยการสนทนากลุ่มเป็นการสนทนาอภิปรายโต้ตอบอย่างอิสระระหว่างสมาชิกในกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดสมาชิกทุกคนในกลุ่มเป็นศูนย์กลางของการสื่อสารภายในกลุ่ม และนักวิจัยจะมีบทบาทในการเอื้ออำนวย (Facilitator) หรือ บทบาทเป็นผู้ดำเนินการ (Moderator) ให้เกิดการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้ร่วมสนทนา ไม่ใช่เป็นเพียงผู้ถามคำถามและเป็น

ผู้ควบคุมกระแสหรือความเคลื่อนไหวของกลุ่มเท่านั้น ในขณะที่การสัมภาษณ์กลุ่มเป็นการถาม-ตอบระหว่างนักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์กับสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม โดยมีผู้สัมภาษณ์เป็นศูนย์กลางของการสื่อสารภายในกลุ่ม (Nyumba, Wilson, Dirrick & Mukherjee, 2018; ทวีศักดิ์ นพเกสร, 2548, หน้า 16) ลักษณะของความแตกต่างระหว่างกลุ่มสองประเภทแสดงดังภาพที่ 2.4



ผู้ดำเนินรายการ(การสนทนากลุ่ม) ผู้สัมภาษณ์(การสัมภาษณ์กลุ่ม)

ภาพที่ 2.4 การเปรียบเทียบการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์กลุ่ม
ที่มา : เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2562, หน้า 20)

นอกจากนี้ยังมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกลักษณะหนึ่ง คือ การสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งในปัจจุบันนี้มีการนำมาใช้มากขึ้น นักวิจัยหลายคนระบุว่าเป็นวิธีการสนทนากลุ่ม แต่หากพิจารณาถึงลักษณะและเป้าหมายของการดำเนินการแล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันเช่นกัน กล่าวคือ การสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญเดิมเป็นวิธีการที่ใช้ในการวิพากษ์หรือชื่นชมงานศิลปะ หรืออาหาร เครื่องดื่ม โดยผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ ต่อมา Eisner (1976) เป็นผู้นำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินนำเสนอเป็น “Connoisseurship Model” โดยให้แนวคิดว่าในการประเมินเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้ที่จะประเมิน ตัดสินหรือชื่นชมกับคุณลักษณะหรือคุณภาพของเรื่องนั้น ๆ ได้จำเป็นต้องเป็นผู้รู้หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง ดังนั้น การสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ จึงเป็นการดำเนินการที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญที่แท้จริงในสาขานั้น ๆ เพื่อที่จะประเมินปรากฏการณ์หรือ นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นว่ามีความเหมาะสมหรือมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด จึงเห็นได้ว่า วิธีการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ มีความแตกต่างจากการสนทนากลุ่มในประเด็น ดังนี้

1. การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำหรับการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ ต้องเน้นที่เป็นผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องนั้นโดยตรง ในขณะที่การสนทนากลุ่มเป็นกลุ่มทั่วไปที่มี ความคิดเห็นหรือประสบการณ์ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะตอบคำถามการวิจัยได้ โดยเน้นให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีคุณสมบัติสำคัญ ๆ ที่คล้ายคลึงกัน (Homogenous Group)

2. การสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ เป็นการเน้นการพิจารณาตัดสินคุณค่าหรือการสรุปความเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในขณะที่การสนทนากลุ่มเป็นการให้ความเห็นและอภิปรายทั่วไป ไม่ต้องการการประเมินตัดสินหรือการสรุปลงความเห็น

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2561, ออนไลน์) กล่าวว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึงการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มประมาณ 6-10 คน ซึ่งเลือกมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

ชื่นสุมล บุนนาค (2553, หน้า 100 - 101) กล่าวว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) คือ รูปแบบ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทหนึ่งของการทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ ต้องการล่วงรู้ข้อเท็จจริงระหว่างกลุ่มในเรื่องที่เฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้ทราบถึงประสบการณ์รสนิยม ความเชื่อความรู้และการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มของผู้ร่วมสนทนาโดยใช้วิธีการกระตุ้นให้เกิดทัศนะ และความคิดเห็นที่หลายหลายจากผู้ดำเนินการสนทนาภายในเวลาที่กำหนดไว้ ดังนั้นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จึงต้องใช้ผู้ดำเนินการสนทนาที่มีความชำนาญสูง เพื่อจะทำหน้าที่แนะนำเรื่องที่จะพูดคุยและคอยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสนทนา ให้ตอบโต้เพื่อแสดงความรู้สึกที่แท้จริงความต้องการ หรือความรู้สึกส่วนลึกที่ซ่อนอยู่ภายในออกมา

ธรรมชาติ ทองแดง (2561, ออนไลน์) กล่าวว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถให้คำตอบในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้ โดยจัดให้มีกลุ่มสนทนาประมาณ 6-12 คน ซึ่งกลุ่มที่จะมีลักษณะโต้ตอบโต้แย้งกันดีที่สุดคือ 7-8 คน และจะต้องมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิด และแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม เป็นวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ มาร่วมแสดงความคิดเห็น วิพากย์ วิจารณ์ และลงประชามติกันโดยตรง จึงมีลักษณะเฉพาะเจาะจงซึ่งมีความแตกต่างกับกลุ่มในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งนักวิจัยที่จะนำการสนทนากลุ่มมาใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย อาจต้องพิจารณาให้ถูกต้องเหมาะสมว่า แนวทางที่ตนใช้เป็นการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์กลุ่มหรือการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ให้ข้อมูล ในการแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น และมีผู้ดำเนินการสนทนาที่มีประสบการณ์และสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมากที่สุด

2) ความสำคัญของการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มจะใช้ได้ดีในงานวิจัยที่มักจะมีช่องว่างของความเห็นที่มีความแตกต่างกันของกลุ่มคน หรือต้องการศึกษาปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนหรือเรื่องที่มีความหมายหรือความเข้าใจที่หลากหลาย ดังนั้น การสนทนากลุ่มจึงเป็นวิธีการที่มีความสำคัญสำหรับการเก็บข้อมูลวิจัย และถือได้ว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะมีต้นทุนต่ำ ทั้งต้นทุนด้านเวลา และงบประมาณ เช่น ในการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องหนึ่ง อาจต้องสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีละคนจำนวนถึง 10 คน หรือต้องเข้าไปสังเกตการณ์และเข้าไปใช้ชีวิตอยู่ในสนาม หรือชุมชนเป็นเวลาหลายเดือน แต่หากใช้การสนทนากลุ่มและกำหนดประเด็นคำถามให้เหมาะสมจะสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย ได้ในระยะเวลาที่จำกัดและประหยัดงบประมาณในการวิจัย

การใช้การสนทนากลุ่มจึงถือเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพซึ่งช่วยให้นักวิจัยได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างครบถ้วน ครอบคลุม เป็นข้อมูลที่มีความหลากหลาย มีความลึกซึ้งและเชื่อถือได้

นักวิชาการหลายท่าน เช่น วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสวงดี (2536, หน้า 36) ทวีศักดิ์ นพเกสร (2548, หน้า 18) และ Baral, Uprety, and Lamichhane (2016, Online) ได้กล่าวถึงความสำคัญและคุณค่าของการสนทนากลุ่มสอดคล้องกัน ดังนี้

1. การสนทนากลุ่มเป็นการสนทนาระหว่างนักวิจัยหรือผู้ดำเนินการกลุ่มกับสมาชิกกลุ่ม ในเรื่องที่ผู้เข้าร่วมการสนทนาเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้น จึงทำให้สามารถได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจงที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึกตามการรับรู้ของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม นอกจากนั้น หากประเด็นต่าง ๆ ยังไม่ชัดเจนและเพียงพอ ผู้วิจัยอาจมีการซักถามเพิ่มเติมเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. การสนทนากลุ่มช่วยให้เกิดข้อมูลที่ได้เป็นการผ่านการถกเถียงโต้ตอบกันเองของสมาชิกในกลุ่มสนทนา ทำให้มั่นใจในความถูกต้อง แม่นยำ มีความน่าเชื่อถือ และมีความหลากหลายของข้อมูล ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยในการตรวจสอบข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนาด้วยกันเอง (Triangulation)

3. การสนทนากลุ่มเป็นปฏิกิริยาของผู้ร่วมสนทนากลุ่มต่อประเด็นสนทนาและต่อกันและกัน ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมและคุณค่าต่าง ๆ ของสังคมของผู้ร่วมสนทนาที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกัน ผลการสนทนาจึงอาจใช้เป็นตัวแทนของชุมชนหรือของเรื่องนั้น ๆ ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวแทนที่สะท้อนภาพของปรากฏการณ์หรือสังคมได้

4. การสนทนากลุ่มเป็นการดำเนินการภายใต้บรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันช่วยทำให้การสนทนาของกลุ่มเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา ไม่ตึงเครียด ลดภาวะการเขินอาย สมาชิกกล้าคุย กล้าแสดงความคิดเห็น หรือกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นที่แตกต่าง และการโต้แย้งจึงเป็นคำตอบที่เป็นความคิดเห็นที่แท้จริงตามความรู้สึก และประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

5. การสนทนากลุ่มเป็นการดำเนินการที่ให้นักวิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มเอง ซึ่งแม้ว่าแนวคำถามที่จัดเตรียมไว้อาจยังไม่ครอบคลุมประเด็นปัญหาได้ดีเท่าที่ควร เมื่อดำเนินการสนทนากลุ่มไปแล้ว นักวิจัยสามารถคิดหรือสร้างคำถามขึ้นมาได้ เป็นคำถามที่เป็นลักษณะตะล่อมกล่อมเกลา (Probe Question) เพื่อทำให้เข้าใจประเด็นหรือได้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

6. การสนทนากลุ่มสามารถนำมาใช้เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีการเดียวในโครงการวิจัย หรืออาจใช้เป็นวิธีการเสริมในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยที่ใช้ควบคู่กับวิธีการอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร การสำรวจโดยการใช้แบบสอบถาม หรือในการศึกษากรณีศึกษา เป็นต้น ซึ่งการสนทนากลุ่มอาจนำมาใช้ได้ทั้งตั้งแต่ก่อน ระหว่าง หรือช่วงสุดท้ายของการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

7. การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมตามสภาพและบรรยากาศที่เป็นธรรมชาติ นักวิจัยสามารถใช้การสังเกตการแสดงออกทั้งที่เป็นถ้อยคำ หรือภาษาท่าทางของผู้เข้าร่วม

การสนทนากลุ่ม ทั้งน้ำเสียง การแสดงท่าทาง ซึ่งการแสดงออกดังกล่าวช่วยให้นักวิจัยได้เข้าใจและตีความความหมายหรือสิ่งพฤติกรรมการแสดงออกเกิดขึ้น ในกลุ่มได้ชัดเจนและลึกซึ้งมากขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากสามารถประหยัดเวลา และงบประมาณในการวิจัย โดยเฉพาะหากดำเนินการได้ครบถ้วนและถูกต้องจะช่วยให้นักวิจัยสามารถได้ ผลการวิจัยที่เป็นตัวแทนซึ่งสะท้อนภาพของปรากฏการณ์หรือสังคมเป็นผลการวิจัยที่ได้จากข้อมูลที่มีคุณภาพมีความหมายมีความลึกซึ้งและเชื่อถือได้

3) ประเภทของการสนทนากลุ่ม

แม้ว่าการสนทนากลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะ แต่นักวิชาการก็พยายามจัดแยกประเภทของการสนทนากลุ่มไว้เพื่อให้มีความชัดเจน โดย Morgan (1998, อ้างถึงใน Liamputtong, 2011, p.2) ได้กล่าวถึง ประเภทของการสนทนากลุ่ม โดยจำแนกประเภทอย่างกว้าง ๆ ไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. การสนทนากลุ่มที่มีโครงสร้าง ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใช้มากในการวิจัย การตลาดที่จะมีโครงสร้างของคำถามชัดเจนเฉพาะเจาะจง

2. การสนทนากลุ่มที่ไม่เคร่งครัด ไม่มีโครงสร้าง คำถามที่แน่นอนตายตัว ส่วนใหญ่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ อย่างไรก็ดี ในปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้การสนทนากลุ่มในงานวิจัยเชิงคุณภาพมากมาย ซึ่งทำให้มีการจำแนกประเภทและลักษณะการใช้การสนทนากลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ ตามลักษณะและความต้องการของนักวิจัย

Nyumba et al. (2018 pp.20-32) ได้แบ่งประเภทของการสนทนากลุ่มไว้ดังนี้

1. การสนทนากลุ่มแบบกลุ่มเดี่ยว (Single Focus Group) เป็นการจัดสนทนากลุ่มซึ่งการอภิปรายเชิงโต้ตอบในประเด็นที่กำหนดของกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาทั้งหมดและคณะผู้อำนวยความสะดวกเป็นกลุ่มเดียวในที่เดียว การสนทนากลุ่มประเภทนี้เป็นที่นิยมใช้มากที่สุดและถือเป็นลักษณะแบบดั้งเดิม การสนทนากลุ่มแบนกลุ่มเดียวมีการใช้กันอย่างแพร่หลายโดยนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาต่าง ๆ

2. การสนทนากลุ่มแบบสองทาง (Two-way Focus Group) เป็นรูปแบบการสนทนากลุ่มโดยใช้กลุ่มสอง กลุ่มโดยกลุ่มหนึ่งจะอภิปรายแลกเปลี่ยนกันในประเด็นที่กำหนด ในขณะที่อีกกลุ่มจะเป็นผู้สังเกตการสนทนาของกลุ่มแรก โดยปกติแล้วการสนทนากลุ่มแบบนี้จะดำเนินการด้านหลังกระจกแบบทางเดียว กลุ่มผู้สังเกตการณ์และผู้ดำเนินการกลุ่มสามารถสังเกตและจดบันทึกการโต้ตอบและการอภิปรายกลุ่มแรกได้โดยอีกกลุ่มจะมองไม่เห็น การมีโอกาสได้ยินและสังเกตการโต้ตอบในการสนทนาของอีกกลุ่ม จะช่วยให้กลุ่มที่สองได้ข้อสรุปที่แตกต่างได้ การดำเนินการสนทนากลุ่มแบบสองทางนี้ ต้องคำนึงถึงเรื่องจริยธรรมในคน เนื่องจากเป็นการสังเกตแบบปกปิดไม่ให้อีกกลุ่มหนึ่งเห็น นักวิจัยจึงควรเสนอขอการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในคนและจัดทำเอกสารการให้การยินยอม (Content Form) จากกลุ่มที่ถูกสังเกตด้วย

3. การสนทนากลุ่มแบบผู้ดำเนินการกลุ่ม 2 คน (Dual Moderator Focus Group) เป็นการจัดสนทนากลุ่ม โดยให้มีผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม 2 คนที่ทำงานร่วมกันในกลุ่ม โดยแต่ละคนจะมีบทบาทที่แตกต่างกัน การแบ่งบทบาทจะทำให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินการกลุ่มจะมีความราบรื่น และเก็บประเด็นสำคัญได้ทั้งหมด

4. การสนทนากลุ่มแบบผู้ดำเนินการกลุ่ม 2 คนมีประเด็นโต้แย้งกัน (Dueling Moderator Focus Group) เป็นการจัดสนทนากลุ่มโดยให้มีผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม 2 คนซึ่งถูกกำหนดบทบาทให้มีความเห็นได้งแย้งกันใน ประเด็นที่สนทนาการดำเนินการเช่นนี้จะช่วยให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลและได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

5. การสนทนากลุ่มแบบผู้ดำเนินการกลุ่มมาจากผู้เข้าร่วมกลุ่ม (Respondent Moderator Focus Group) การสนทนากลุ่มนี้จะมีการรับสมัครสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนาขึ้นมาเป็นผู้ดำเนินการกลุ่มชั่วคราว การให้สมาชิกมานำกลุ่มจะทำให้เกิดกระบวนการของกลุ่มที่จะส่งผลต่อการให้คำตอบซึ่งจะช่วยให้มีโอกาสได้คำตอบที่หลากหลาย และเป็นคำตอบที่แท้จริงมากขึ้น

6. การสนทนากลุ่มแบบกลุ่มขนาดเล็ก (Mini Focus Group) นักวิจัยมักจะเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผู้เข้ามีส่วนร่วมที่มีศักยภาพจำนวนน้อยและยากที่จะเข้าถึง แต่การออกแบบการวิจัยจำเป็นต้องมีการสนทนากลุ่มในประเด็นนี้ ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้นักวิจัยสามารถประชุมกลุ่มเล็ก ๆ ระหว่างสองถึงห้าคน กลุ่มดังกล่าวมักประกอบด้วยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความรอบรู้ในเรื่องนั้น ๆ

7. การสนทนากลุ่มแบบออนไลน์ (Online Focus Groups) การสนทนากลุ่มแบบออนไลน์ไม่ได้เป็นการสนทนากลุ่มที่แตกต่างจากแบบเดิม ๆ เพียงแต่มีการนำอินเทอร์เน็ตมาปรับใช้ในการสนทนาแบบเดิมเป็นการประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมที่มีการใช้การประชุมทางโทรศัพท์ (Conference Calling) การใช้ห้องสนทนา (Chat Rooms) และการสื่อสารแบบออนไลน์อื่น ๆ การสนทนากลุ่มแบบนี้ดูจะมีความทันสมัย และมีชีวิตชีวากว่าการสนทนากลุ่มแบบเผชิญหน้าได้ แต่อย่างไรก็ตามแนวทางนี้จะใช้ได้เฉพาะผู้ที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตเท่านั้น และอาจมีปัญหาทางเทคนิคเกิดขึ้นได้ขณะสนทนา ได้แก่ ปัญหาการเชื่อมต่อของสัญญาณ

4) ขั้นตอนในการสนทนากลุ่ม การสนทนากลุ่มมีขั้นตอนดังนี้

1. เลือกบุคคลที่เข้าร่วมการสนทนาโดยทั่วไปไม่ควรเกิน 12 คน เพราะหากมีผู้ร่วมสนทนามากเกินไปผู้ร่วมสนทนาจะไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และเป็นการยากที่ผู้ดำเนินการสนทนาจะสร้างบรรยากาศให้การสนทนาน่าสนใจ

2. เตรียมสถานที่ในการสนทนาและพาผู้เข้าร่วมสนทนาทุกคนมายังสถานที่

3. ผู้ดำเนินการสนทนาต้องแจ้งจุดมุ่งหมายในการวิจัย จุดมุ่งหมายของการบันทึกเสียงและการจดบันทึกต่างๆ ให้ผู้เข้าร่วมสนทนาทราบ (เพื่อให้สามารถสรุปได้ดี มักมีการบันทึกเสียงและ/หรือจดบันทึก พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในการสนทนาด้วยเริ่มการสนทนาโดยยึดแนวทางการสนทนาที่วางไว้ และต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของเวลาที่ใช้สนทนาในแต่ละประเด็น โดยเปิดโอกาสให้มีการร่วมซักถาม และตอบข้อสงสัย

4. เมื่อจบการสนทนาแสดงความขอบคุณต่อผู้ร่วมสนทนา

5) องค์ประกอบในการสนทนากลุ่ม

1. บุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ลักษณะสำคัญของผู้ดำเนินการสนทนาต้องเป็นผู้รู้ถึงความต้องการหรือวัตถุประสงค์การวิจัย และมีบุคลิกที่ดี สามารถสร้างบรรยากาศในการสนทนาในกลุ่มได้ดี

1.2 ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note Taker) จะต้องรู้วิธีในการจดบันทึกข้อมูลได้อย่างดี รวมถึงการสังเกตการแสดงสีหน้าหรือความรู้สึกของผู้ร่วมสนทนาเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์

1.3 ผู้ช่วย (Assistant) เป็นผู้ช่วยเหลือทั่วไปในการจัดสนทนา การเตรียมสถานที่ และการบันทึกเสียง เป็นต้น

2. แนวทางการจัดสนทนา

2.1 อุปกรณ์ที่ใช้ (Field Instruments) เป็นสิ่งใช้ในการจัดสนทนา เช่น เทปเปล่า เครื่องบันทึกเสียง (อาจเป็นเทป หรือเครื่องเล่น MP3 หรือ MP4) สมุดบันทึกปากกา ดินสอ สำหรับผู้สนทนาและผู้ช่วย

2.2 แบบฟอร์มคัดเลือกผู้สนทนา (Screening Form) เพื่อความสะดวกในการจัดกลุ่มผู้สนทนาให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น อายุ อาชีพ เป็นต้น

3. การสร้างบรรยากาศ (Refreshment เช่น การเตรียมของว่าง เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในการสนทนา

4. ของสมนาคุณ (Remuneration) เพื่อเป็นการตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมสนทนาได้สละเวลามาและเป็นการแสดงความมีน้ำใจของผู้วิจัยที่แสดงความขอบคุณ

5. สถานที่และระยะเวลา (Location and Time) ควรเป็นสถานที่ที่สะดวกแก่ผู้วิจัยและผู้สนทนา มีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่พลุกพล่าน ระยะเวลาในการสนทนาโดยทั่วไปมักใช้เวลาไม่เกิน 2 ชั่วโมงต่อกลุ่ม

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มในปัจจุบันสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท ซึ่งในแต่ละประเภทอาจมีลักษณะย่อยที่แตกต่างกัน แต่ลักษณะหลักของการดำเนินการสนทนากลุ่มจะมีลักษณะทั่ว ๆ ไปที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยเป็นการสนทนาที่มีประเด็นในการสนทนาที่เฉพาะเจาะจง เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงออกอย่างอิสระตามความคิดเห็น ความรู้สึก หรือประสบการณ์ของตน โดยเน้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายใต้บรรยากาศที่เป็นกันเอง

6) การเตรียมการจัดสนทนากลุ่ม

การจัดการสนทนากลุ่ม มีนักวิชาการกล่าวถึงการเตรียมการจัดสนทนากลุ่มที่สำคัญ ดังนี้ (วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสวงดี, 2536, หน้า 7; Escalada & Heng, 2014, Online)

1. การกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา เมื่อผู้วิจัยกำหนดเรื่องที่จะศึกษาวิจัยแล้ว จะต้องกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหรือตัวแปรที่จะต้องทำความเข้าใจ รวมทั้งศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือบริบทที่ต้องการศึกษา เพื่อนำมาสร้างแนวคำถามหรือกรอบคำถามในการสนทนากลุ่ม โดยนำคำถามที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นประเด็นย่อย ๆ จัดลำดับไว้ประเด็นคำถามที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 3-6 ประเด็น สำหรับรายละเอียดในการจัดทำแนวคำถามในการสนทนากลุ่มจะกล่าวถึงในหัวเรื่องต่อไป

2. การกำหนดและคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาหรือผู้ให้ข้อมูล จะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์หรือมีข้อมูลในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการ และยังต้องมีคุณสมบัติสำคัญ ๆ ที่คล้ายคลึงกัน

(Homogenous Group) เพื่อช่วยให้ผู้ร่วมสนทนารู้สึกสะดวกใจในการสนทนา และกลุ่มสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ขนาดของกลุ่มควรมีจำนวน 7-8 คน ซึ่งเป็นขนาดของกลุ่มที่สามารถอภิปรายตอบโต้กันดีที่สุด เป็นขนาดของกลุ่มที่ช่วยทำให้การสนทนาที่มีลักษณะเปิดกว้างเหมาะสมในการจัดประเด็นซักถาม ซึ่งหากกลุ่มใหญ่เกินไปก็จะทำให้การควบคุมกลุ่มเป็นไปได้ยาก หรือกลุ่มเล็กเกินไปก็อาจมีบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความเห็นของกลุ่มได้

3. การกำหนดบุคลากรในการจัดการสนทนากลุ่ม ควรประกอบด้วย

3.1 ผู้ดำเนินการ (Moderator) เป็นผู้นำการสนทนาให้เป็นไปตามประเด็นหรือแนวคำถามที่ตั้งไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ลึกซึ้งและตรงประเด็น ผู้ดำเนินการจะต้องรู้และมีความเข้าใจในประเด็นปัญหาวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และวิธีการควบคุมประเด็นในการสนทนา ดังนั้นการที่นักวิจัยสามารถเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มได้เอง ก็จะทำให้ดำเนินการได้ตรงประเด็นและค้นหาข้อมูลได้ลึกซึ้ง แต่หากนักวิจัยไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการเอง อาจเลือกผู้ดำเนินการที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มและต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นวิจัยอย่างชัดเจน

3.2 ผู้จดบันทึกคำสนทนา (Note Taker) เป็นผู้จดบันทึกการสนทนาโดยจดทุกคำพูดและจดอากัปกิริยาท่าทางของผู้ร่วมสนทนา รวมทั้งเขียนผังการนั่งของสมาชิกให้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม

3.3 เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป เป็นผู้คอยดูแลเอื้ออำนวยความ สะดวก บริการน้ำดื่ม ขนม บันทึกเทป และดูแลไม่ให้มีการรบกวนสมาชิกในกลุ่ม

4. การจัดเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกเสียง ซึ่งได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง หรือ MP3 หรือ MP4 โดยจะต้องบันทึกเสียงไว้ตลอดการสนทนา การบันทึกเสียงจะช่วยเก็บข้อมูลรายละเอียดของการสนทนา คำตอบที่เกิดจากการถกเถียงและแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหากันการบันทึกเสียงที่ดีคือการใช้เครื่องบันทึก 2 เครื่อง เพื่อป้องกันการสูญหายและจะทำให้เสียงมีความชัดเจน

5. การกำหนดสถานที่จัดสนทนากลุ่ม ควรเป็นสถานที่ที่สมาชิกทุกคนรู้จักมีความเป็นส่วนตัว เงียบ ไม่มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก และไม่ถูกรบกวนจากสิ่งต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบกับการสนทนากลุ่มและข้อมูลที่จะได้รับจากผู้เข้าร่วมสนทนา

6. การจัดเตรียมของกำนัลหรือของที่ระลึกให้แก่ผู้เข้าร่วมสนทนาเป็นการแสดงความขอบคุณผู้เข้าร่วม สนทนาที่เสียสละเวลามาร่วมสนทนากลุ่มและเพื่อเป็นของที่ระลึกในการเตรียมของกำนัลหรือของที่ระลึกต้อง คำนึงถึงความเหมาะสม ในบางกรณีอาจต้องให้เป็นค่าตอบแทน และค่าพาหนะสำหรับผู้เข้าร่วมสนทนาที่มี ค่าใช้จ่าย หรือค่าเสียเวลา แต่ในบางกรณีโดยเฉพาะหากเป็นกรณีสนทนากลุ่มในชุมชนและเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับชุมชนหรือการพัฒนาชุมชน นักวิจัยหลายคนอาจเลือกการให้ของที่ระลึกมากกว่าการให้เป็นค่าตอบแทน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับบริบทและการพิจารณาความเหมาะสมของนักวิจัยด้วย

7. การกำหนดระยะเวลาในการสนทนากลุ่ม ระยะเวลาในการสนทนากลุ่มควรใช้เวลาไม่เกิน 2 ชั่วโมงซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สมาชิกจะไม่เหนื่อยล้าเกินไป เวลาอาจจะมากหรือน้อยกว่านี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มแต่ละกลุ่ม ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันทั้งในด้านอายุ ประสบการณ์ หรือประเด็นที่สนทนา หรือผู้เข้าร่วมกลุ่มที่มีความพร้อมแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า การเตรียมการจัดสนทนากลุ่ม มีรายละเอียดอยู่ 7 ขั้นตอน คือ การกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา การกำหนดและคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาหรือผู้ให้ข้อมูล การกำหนดบุคลากรในการจัดการสนทนากลุ่ม การจัดเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกเสียง การกำหนดสถานที่จัดสนทนากลุ่ม การจัดเตรียมของกำนัลหรือของที่ระลึกให้แก่ผู้เข้าร่วมสนทนา และการกำหนดระยะเวลาในการสนทนากลุ่ม

7) แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

แนวคำถามหรือประเด็นในการสนทนากลุ่มเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสนทนากลุ่ม นักวิจัยจำเป็นต้องกำหนดแนวคำถามที่มีความเหมะสมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือคำตอบที่ผู้วิจัยต้องการ โดยแนวคำถามในการสนทนากลุ่มควรประกอบด้วยคำถามใน 3 ลักษณะ คือ คำถามนำ คำถามหลักซึ่งเป็นคำถามที่มุ่งตอบคำถามการวิจัย และคำถามเพื่อสรุป คำถามทั้ง 3 ลักษณะนี้มีรายละเอียด ดังนี้ (วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสวงดี, 2536, หน้า 8; Escalada & Heng, 2014, Online)

1. คำถามนำ เป็นคำถามที่จะนำผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเข้าสู่ประเด็นการสนทนา เป็นคำถามเปิดกว้าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมสนทนารู้สึกสบาย ๆ ในช่วงเริ่มต้นสนทนา โดยส่วนใหญ่จะไปนำไปสู่ประเด็นการวิจัยที่ต้องการคำตอบโดยตรง เช่น อาจเกริ่นนำว่า “วันนี้ เราจะมาคุยกันใน เรื่องเกี่ยวกับ การดำเนินการตามโครงการ DLITY ในโรงเรียน พอกล่าวถึงเรื่องนี้ท่านคิดอย่างไร” หรือ “วันนี้เราจะคุยเรื่องการออกกำลังกาย การออกกำลังที่ท่านชอบที่สุดคืออะไร”

2. คำถามหลัก เป็นคำถามที่สอดคล้องกับคำถามการวิจัย อาจประกอบด้วยคำถามหลัก (Min Questions) และคำถามรอง (Sub Questions) ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เป็นรายละเอียดที่ต้องการขยายคำถามหลักเพื่อให้ผู้วิจัยได้เข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ชัดเจนขึ้น รวมทั้งคำถามที่จะใช้เพื่อให้ ผู้เข้าร่วมสนทนาได้ขยายความหรือบอกเล่าบางสิ่งบางอย่างที่มักไม่เปิดเผยง่าย ๆ เป็นการ "ล้วง คำตอบ" เรียกว่า เป็นคำถามแบบตะล่อมกล่อมเกลา (Probe Questions) เช่น “คุณครูสอนโดยใช้ DLTV อย่างไร” “คุณครูเตรียมการอย่างไร” “สิ่งที่ได้ดำเนินการมีสิ่งใดที่ถือว่าเป็นจุดแข็ง และสิ่งที่ใดที่เป็นจุดอ่อน” “หากจะต้องปรับปรุงการดำเนินการ คุณครูคิดว่าควรปรับปรุงใน ด้านใดบ้าง” และ “คุณครูคิดว่าหน่วยงานต้นสังกัดควรเข้ามาสนับสนุนอย่างไร”

3. คำถามเพื่อการสรุป เป็นคำถามที่ผู้วิจัยใช้เพื่อตรวจสอบว่า มีประเด็นที่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มอาจยังไม่มีโอกาสได้กล่าวถึง หรืออยากเติมเต็มข้อมูลที่มีความสำคัญในการสนทนากลุ่ม เช่น “จากที่เราคุยกันมา มีท่านใดที่อยากเสนอประเด็นหรือมุมมองอื่น ๆ อะไรอีกบ้างไหม” หรือ “มีใครอยากเพิ่มเติมเนื้อหาในเรื่องใดอีกบ้างไหม” หรือ “ในเรื่องข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงตามที่เราคุยกันมา มีใครอยากเสนอมุมมองเพิ่มเติมไหม”

สำหรับการสร้างแนวคำถามในการสนทนากลุ่มนั้น สิ่งที่ควรคำนึงถึงเป็นเรื่องแรก คือควรเป็นคำถามที่ตรงกับคำถามการวิจัยหรือสิ่งที่ต้องการคำตอบ และควรเป็นคำถามเปิดที่ง่าย ตรงไปตรงมา เป็นคำถามที่ใช้ในการถามสมาชิกทุกคน โดยสมาชิกทุกคนสามารถให้ข้อมูลและบอกความรู้สึกได้ ไม่ใช่เพื่อถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง และในแต่ละคำถามไม่ควรถามในหลาย ๆ ประเด็น ควรถามเพียงประเด็นเดียว รวมทั้งไม่เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบเพียงว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” เท่านั้น นอกจากนั้นควรเป็นคำถามที่ไม่ทำให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มเกิดความรู้สึกถูก

คุกคามหรือรู้สึกอึดอัดที่จะตอบคำถาม และการใช้คำถามควรพิจารณาภาษาให้ เหมาะสมกับคุณลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม ทั้งในด้านความรู้และบริบททางวัฒนธรรมด้วย

สรุปได้ว่า แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม ควรเป็นแนวคำถามที่มีความเหมะสมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วยคำถามใน 3 ลักษณะ คือ คำถามนำหรือคำถามเกริ่นนำ คำถามหลักซึ่งเป็นคำถามที่มุ่งตอบคำถามการวิจัย และคำถามเพื่อสรุปตามประเด็นที่นักวิจัยต้องการ

8) การดำเนินการสนทนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการสนทนากลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการดำเนินการ ดังนี้ (เก็จกนก เอื้อวงศ์ และพิชิต ฤทธิ์จรูญ 2556, หน้า 2-15; Escalada & Heng 2014, Online)

ระยะที่ 1 ก่อนเริ่มการสนทนากลุ่ม

ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มควรมีข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เช่น อายุ อาชีพ ลักษณะงาน การศึกษา หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการสนทนากลุ่ม

ระยะที่ 2 ระหว่างการสนทนากลุ่ม

1. ผู้ดำเนินการต้องเริ่มต้นในการสร้างสัมพันธภาพทั้งระหว่างผู้ดำเนินการกับผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม และผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มด้วยกันเอง เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ใกล้ชิดเป็นกันเอง โดยขอให้สมาชิกได้แนะนำตนเองซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมการสนทนารู้จักกันเองและผู้ดำเนินการจะได้มีข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมสนทนาเพิ่มเติม

2. ผู้ดำเนินการอธิบายวัตถุประสงค์และขอบข่ายของการสนทนากลุ่ม ตลอดจนกระบวนการและวิธีที่จะดำเนินการสนทนากลุ่ม การรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล สิทธิของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม และสอบถามความสมัครใจในการร่วมสนทนา

3. การร่วมกันกำหนดและปฏิบัติตามกติกาในการสนทนา เช่น การพูดทีละคน การแสดงความคิดเห็นได้ แม้จะมีความเห็นที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ

4. การขออนุญาตบันทึกเทประหว่างการสนทนากลุ่มจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

5. การเริ่มต้นการสนทนาด้วยคำถามนำ ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นคำถามย่อยก่อนเข้าสู่การสนทนา (Small Talk) เป็นประเด็นการสนทนาในเรื่องทั่ว ๆ ไป ที่จะนำผู้เข้าร่วมสนทนาเข้าสู่เรื่องราวที่จะสนทนา ควรเป็นคำถามที่ไม่ทำให้ผู้เข้าร่วมสนทนารู้สึกอึดอัด เป็นการสร้างความคุ้นเคย แต่ควรเป็นประเด็นซึ่งสามารถจะเชื่อมโยงไปสู่ประเด็น หลักได้

6. เมื่อเข้าสู่ประเด็นหลัก ผู้ดำเนินการจะขอให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายอย่างอิสระเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา โดยผู้ดำเนินการใช้คำถามที่เตรียมไว้ ทั้งคำถามหลัก คำถามรอง และคำถามตะล่อมกล่อมเกลา ซึ่งอาจใช้คำพูดการถามเพื่อแสดงความอยากรู้ในเรื่องที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มนำเสนอ ทั้งนี้ผู้ดำเนินการอาจใช้กลยุทธ์การเอื้ออำนวยกลุ่มที่หลากหลาย เช่น การกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ได้พูดคุยกันเองซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นการพูดกับผู้ดำเนินการกลุ่มเท่านั้น การให้กำลังใจบุคคลที่เขินอายหรือไม่กล้าพูด และพยายามลดบทบาทของผู้ที่ครอบงำกลุ่มโดยการใช้ทั้งคำพูดและภาษาท่าทาง โดยอาจดำเนินการดังนี้ เปิดโอกาสให้สมาชิกคนอื่น ๆ พูดหรือเข้าไปแทรกแซงอย่างสุภาพ หรือหาโอกาสที่จะหยุดและให้คำแนะนำว่าประเด็น ดังกล่าวจะคุยกันในรายละเอียดในช่วงหน้า รวมทั้งการแสดงความสนใจในสิ่งที่ผู้เข้าร่วม

สนทนากลุ่มพูดเพื่อเป็นการสนับสนุนพฤติกรรมและให้การเสริมแรงสมาชิกคนอื่น ๆ ในกรณีการใช้คำถามแบบเจาะลึกควรทำโดยไม่เป็นการชี้นำผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

7. บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้ง ผู้ดำเนินการต้องมีวิธีการและสามารถจัดการกับความขัดแย้งในกลุ่มควบคุมหรือตัดประเด็นที่คาดว่าจะนำไปสู่ความขัดแย้งและให้โอกาสแก่สมาชิกที่ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น โดยต้องแสดงความเป็นกลางในประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นแตกต่างกันหรือมีความขัดแย้งกัน

8. ผู้ดำเนินการไม่แสดงตัวว่าเป็นผู้รู้ดีในประเด็นที่สนทนา และไม่เข้าไปแก้ไขความรู้ความเข้าใจของสมาชิก หากสมาชิกขอให้แสดงความคิดเห็น ควรหลีกเลี่ยงการเสนอความเห็นอย่างสุภาพ

9. ผู้ดำเนินการควรใช้การตั้งประเด็นเพื่อให้เกิดการโต้เถียง อภิปรายเพื่อให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ประเด็นคำถามที่ใช้อาจมีการปรับประเด็นหรือการจัดลำดับของหัวข้อใหม่ได้

ระยะที่ 3 ระยะการจบการสนทนากลุ่ม

ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มใช้คำถามเพื่อการสรุปการสนทนา และกล่าวขอบคุณในความร่วมมือของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคน มีการมอบของที่ระลึก และขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนาอีกครั้ง หากผู้วิจัยพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีการนัดหมายเพิ่มเติม

สรุปได้ว่า การดำเนินการสนทนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ก่อนเริ่มการสนทนากลุ่ม ระยะที่ 2 ระหว่างการสนทนากลุ่ม และระยะที่ 3 ระยะการจบการสนทนากลุ่ม

9) คุณลักษณะสำคัญในการเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในการสนทนากลุ่มขึ้นอยู่กับผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มเป็นปัจจัยสำคัญ ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ (Krueger, 2008, Online; Escalada and Heng, 2014, Online; Baral, Uprety and Lumichtune, 2016, Online)

1. ต้องมีความคุ้นเคยกับเรื่องหรือประเด็นในการสนทนา โดยหากเป็นนักวิจัยควรจะต้องศึกษาค้นคว้าและมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นที่สนทนา แต่หากไม่ใช่นักวิจัยต้องเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์และคุ้นเคยกับประเด็น หรือทำความเข้าใจประเด็นที่สนทนาเป็นอย่างดี

2. เป็นบุคคลที่มีความสุภาพ จริงใจ ยืดหยุ่น มีความละเอียดอ่อนต่อบุคคลทั้งหญิงและชาย และคำนึงถึงความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม ซึ่งคุณลักษณะนี้มีส่วนที่จะเสริมสร้างบรรยากาศในการสนทนากลุ่มเป็นไปด้วยดี มีความเป็นกันเอง ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในกลุ่ม

3. เป็นบุคคลที่เคารพและให้เกียรติผู้เข้าร่วมการสนทนา ไม่แสดงออกในลักษณะการตัดสิน การผูกขาด การพูดเพียงคนเดียว หรือแสดงอาการดูถูกผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

4. เป็นบุคคลที่เป็นอิสระจากอคติทั้งหลาย ไม่แสดงความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องที่สมาชิกพูด และไม่ชี้นำความคิดของสมาชิกในกลุ่ม

5. เป็นผู้เอื้ออำนวย ในการนำกลุ่มต้องการทักษะเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม สิ่งสำคัญคือต้องรู้ว่าจะมีวิธีจัดการในกลุ่มอย่างไร หากมีคนที่เข้ามาครอบงำกลุ่ม หรือมีความขัดแย้งในกลุ่ม

6. เป็นผู้มีทักษะในการใช้คำถามที่ควรเป็นคำถามเปิด มีความชัดเจน ตรงประเด็น รวมทั้งใช้คำถามที่ สามารถจะซักใช้ไล่เลียงข้อมูลต่าง ๆ หรือเป็นคำถามตะล่อมกล่อมเกลาได้เป็นอย่างดี

7. มีความสามารถด้านภาษาที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม เพราะการสนทนากลุ่มไม่สามารถดำเนินการได้โดยผ่านล่ามหรือโดยบุคคลที่สาม ไม่ว่าเขาจะมีทักษะหรือไม่ก็ตาม ดังนั้น ในกรณีที่มีการใช้ภาษาท้องถิ่น ผู้ดำเนินการควรมีความสามารถในการใช้ภาษาของท้องถิ่นนั้นได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่ในการดำเนินการสนทนากลุ่มจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญข้างต้น เพราะหากไม่มีคุณลักษณะดังกล่าว อาจเป็นปัจจัยที่จะขัดขวางการดำเนินการสนทนากลุ่ม และอาจนำไปสู่ความไม่สำเร็จของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม หรือการได้ข้อสรุปที่ไม่เป็นเหตุเป็นผล ดังนั้นนักวิจัยหรือผู้จะทำหน้าที่ดำเนินการสนทนากลุ่มจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของคุณลักษณะที่กล่าวนี้ อย่างไรก็ตามหากพบว่ายังมีคุณลักษณะไม่ครบถ้วน หรือมีสิ่งที่จำเป็นต้องฝึกฝน นักวิจัยอาจต้องได้รับการฝึกอบรม หรือการหาประสบการณ์ในการเข้าร่วมกลุ่มหรือเป็นผู้ช่วยในการสนทนากลุ่มเพื่อเป็นการพัฒนาตน หรือฝึกทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการสนทนากลุ่ม

10) ข้อจำกัดของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม

แม้การสนทนากลุ่มจะเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีประโยชน์และมีคุณค่ามาก แต่การสนทนากลุ่มอาจมีข้อจำกัดในบางประการ โดย Morgan (1998, pp.60-63) ระบุว่ามีบางกรณีที่ควรหลีกเลี่ยงการใช้การสนทนากลุ่ม ได้แก่ การสนทนากลุ่มในบางประเด็น เช่น ประเด็นที่เป็นปัญหาของสังคมที่ไม่สามารถจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาได้จริง หรือการสนทนากลุ่มที่ผู้เข้าร่วมการสนทนาอาจรู้สึกอึดอัดหรือรู้สึกไม่สบายใจกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม หรือการสนทนากลุ่มเมื่อประเด็นการสนทนาไม่หมาะสมกับสมาชิกในกลุ่ม หรือการสนทนากลุ่มในโครงการวิจัยที่ต้องการการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติมากกว่าการใช้การสนทนากลุ่ม ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ นักวิจัยจำเป็นต้องเข้าใจลักษณะของการดำเนินการสนทนากลุ่ม และข้อจำกัดต่าง ๆ ของการสนทนากลุ่ม รวมทั้งเข้าใจถึงปัญหาการวิจัยหรือคำถามที่ต้องการคำตอบการวิจัยว่ามีลักษณะที่อ่อนไหว หรือเป็นประเด็นขัดแย้งที่อาจยังหาข้อยุติได้ นอกจากนั้น ยังต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มว่าอาจมีความเปราะบางในบางประเด็น

Baral, Uprety and Lamichhune (2016, Online) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของการสนทนากลุ่มว่า การสนทนากลุ่มจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้ดำเนินการกลุ่มเป็นสำคัญ หากผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มขาดประสบการณ์ อาจเผชิญกับปัญหาในการดำเนินการและการดูแลสมาชิกที่พยายามเข้ามามีอิทธิพลในกลุ่ม ข้อจำกัดที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ประเด็นในการสนทนากลุ่มบางประเด็นที่อ่อนไหวอาจทำให้ผู้เข้าร่วมลังเลที่จะเข้ามาสนทนา รวมทั้งในข้อจำกัดเกี่ยวกับขนาดของกลุ่มที่เล็กเกินไปหรือผู้เข้าร่วมที่มีลักษณะที่แตกต่างหลากหลายทำให้ข้อค้นพบอาจไม่เพียงพอที่จะอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ข้อจำกัดในบางประการในการสนทนากลุ่มจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้ดำเนินการกลุ่มเป็นสำคัญ หากผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มขาดประสบการณ์ อาจเผชิญกับปัญหาในการดำเนินการและการดูแลสมาชิกที่พยายามเข้ามามีอิทธิพลในกลุ่ม ข้อจำกัด

ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ประเด็นในการสนทนากลุ่มบางประเด็นที่อ่อนไหวอาจทำให้ผู้เข้าร่วมลังเลที่จะเข้ามาสนทนา

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม เป็นวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับกลุ่มบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์อย่างเดียวหรือใกล้เคียงกัน เหมาะสำหรับการศึกษาที่มีความมุ่งหมายให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นักวิจัยนิยมนำมาใช้ในการวิจัยจำนวนมาก เนื่องจากเป็นวิธีการทางคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ สามารถประหยัดเวลาและงบประมาณ การสนทนา กลุ่มจะประสบความสำเร็จจะต้องมีผู้ดำเนินการกลุ่มที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม แต่ก็ยังมีข้อจำกัดในการนำไปใช้ คือ อาจใช้ไม่ได้กับประเด็นที่มีความอ่อนไหวหรือ ประเด็นที่เป็นเรื่องที่มีความเป็นส่วนตัวสูง หรือประเด็นที่ไม่สามารถหาคำตอบหรือทางแก้ไขปัญหาได้ รวมถึง ข้อจำกัดในการดำเนินการต่าง ๆ หากดำเนินการไม่เหมาะสม ก็ส่งผลกระทบต่อการสนทนาและผลการวิจัยที่ไม่น่าเชื่อถือหรือไม่ตอบคำถามการวิจัย ดังนั้น บทบาทของนักวิจัยหรือผู้ดำเนินการกลุ่มจึงมีความสำคัญมากที่สุดที่ จะบริหารจัดการหรือเตรียมความพร้อมทุกด้านเพื่อให้การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพในการดำเนินการ

2.5 การวิเคราะห์ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นวิธีการเทคนิคหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรทราบถึงสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจและยอมรับสภาพต่าง ๆ ขององค์กรมากขึ้น และสามารถนำไปการเตรียมความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรตามสถานการณ์ในอนาคต โดยผู้วิจัยได้นำเทคนิค SWOT นี้ มาใช้เพื่อวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร รวมทั้งนำมาเป็นกรอบการวิจัยในครั้งนี้

2.5.1 ความหมายของ SWOT

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร (2544, หน้า 1-27) ได้ให้ความหมายของคำว่า SWOT เป็นคำย่อมาจากคำว่า Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี

2. จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายในองค์ที่เป็นลบและด้อยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือ หมายถึง การดำเนินงาน ภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี

3. โอกาส (Opportunities) หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินของ องค์กร

4. อุปสรรค (Threats) หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความหมายของ SWOT หมายถึง เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์กรตามองค์ประกอบทั้ง 4 อย่าง ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เพื่อนำไปวางแผนการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรตามสถานการณ์ในอนาคต

2.5.2 กระบวนและขั้นตอนการวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรเป็นกลยุทธ์ที่องค์กรสามารถสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมสำหรับองค์กรของตนเอง ซึ่งวิธีการและเทคนิคในการวิเคราะห์สภาวะขององค์กรและกระบวนการ กำหนดกลยุทธ์มีหลายวิธีด้วยกัน หนึ่งในวิธีการเหล่านี้ คือ กระบวนการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ดังนี้ (นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544, หน้า 1-27; ปรีดี โชติช่วง, 2539, หน้า 14-19)

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานและภายในหน่วยงาน

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลกระทบต่อองค์กรมีปัจจัยที่สำคัญในการวิเคราะห์ดังนี้ (General Environment) (สมยศ นาวีการ, 2544, หน้า 24-25; สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2553, หน้า 136)

1.1.1 สภาพแวดล้อมภายนอก คือปัจจัยที่อยู่ภายนอกและไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมระยะสั้นของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกจะมีอยู่สองส่วน คือ สภาพแวดล้อมการดำเนินงานและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน (Task Environment) จะประกอบด้วยปัจจัยที่กระทบและถูกกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รัฐบาล ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ ชุมชน คู่แข่งขัน และกลุ่มผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป (General Environment) จะประกอบด้วยปัจจัยที่ไม่กระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานระยะสั้นปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจระยะยาวได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี การเมือง และกฎหมาย

1.1.2 ผลกระทบต่อหน่วยงาน ได้แก่ ด้านบวก คือสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งต้องคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และการแข่งขันเพื่อการแสวงหาประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเหล่านี้ เช่น การพัฒนาของคอมพิวเตอร์ การเปลี่ยนแปลงของประชากร และการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติ และการแข่งขันจากต่างประเทศ ซึ่งการ เปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจจะทำให้ความต้องการของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไป ด้านลบ คือ สภาพแวดล้อม ภายนอกที่คุกคามต่อการดำเนินงานขององค์การ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและการแข่งขัน

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ที่มีผลกระทบต่อองค์กรมีตัวแปรที่สำคัญในการวิเคราะห์ คือ (Corporate Resource) (วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, 2546, หน้า 127-128; สมยศ นาวีการ, 2544, หน้า 24-25)

1.2.1 สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ได้แก่ โครงสร้างวัฒนธรรม และทรัพยากรขององค์กร โครงสร้างจะแสดงให้เห็นถึงการรวมกลุ่มงาน ความสัมพันธ์ทางอำนาจ หน้าที่การไหลเวียนของงาน (Work Flow) การติดต่อสื่อสารภายใน (Informal Communication) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) จะหมายถึง ความเชื่อ ความคาดหวัง และค่านิยมร่วมกันโดยทั่วไป จะปรากฏขึ้นมาเป็นบรรทัดฐานที่ระบุถึงพฤติกรรมที่ยอมรับกันของบุคคลตั้งแต่ผู้บริหารลงมาจนถึงพนักงานระดับล่างสุดส่วนทรัพยากรขององค์กรองค์การ (Corporate Resource) จะหมายถึงทรัพย์สินทุกอย่างภายในองค์กร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัตถุดิบ เทคโนโลยี และทักษะ เป็นต้น

1.2.2 ผลกระทบต่อหน่วยงาน ได้แก่ ด้านบวก คือการดำเนินงานภายในองค์การที่ต้องวิเคราะห์การดำเนินงานภายใน เช่น การบริหารการเงิน การตลาด การวิจัยและพัฒนาเพื่อการพิจารณาถึงจุดแข็งของการดำเนินงานภายในเหล่านี้เป็นระยะ และใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของการดำเนินงานเหล่านี้อยู่เสมอด้านลบ คือ การดำเนินงานภายในองค์กรที่ไม่สามารถกระทำได้ดี เช่น การบริหาร การเงิน การตลาดการวิจัยและพัฒนา จะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิสัยทัศน์ หรือกำหนดทางเลือก

การกำหนดวิสัยทัศน์ หรือกำหนดทางเลือก เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถกำหนดด้วยขั้นตอนของการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทางเลือกขององค์กรร่วมกัน ได้แก่ ความสนับสนุนของผู้นำ และการเพิ่มข้อมูลจากบุคคลภายนอกองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์

กำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ภายหลังการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อมาวิเคราะห์ถึงผลด้านลบของแต่ละด้านของปัจจัยเพื่อนำส่วนที่ควรปรับปรุงและพัฒนา นำไปสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

การวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาองค์กร โดยการกำหนดการแก้ไขปัญหาวิกฤตก่อน และเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา รวมไปถึงความสัมพันธ์ของแต่ละปัญหาต่าง ๆ ด้วยโดยกำหนดออกเป็นแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ซึ่งแผนระยะสั้นมุ่งแก้ไขปัญหาที่เป็นรูปธรรมส่วนแผนระยะยาวเป็นการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอน ๆ ที่ต้องใช้ระยะเวลาในการแก้ไขและพัฒนา

ขั้นตอนที่ 5 สร้างความเข้าใจร่วมกันทุกระดับ

การสร้างความเข้าใจร่วมกันในประโยชน์ของการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมไปถึงการสร้างการยอมรับในส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดีของการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัญหาที่แท้จริงและเป็นแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดมากที่สุด โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

สรุปได้ว่า กระบวนและขั้นตอนการวิเคราะห์ SWOT มีอยู่ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานและภายในหน่วยงาน 2) กำหนดวิสัยทัศน์ หรือกำหนดทางเลือก 3) กำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ 4) วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และ 5) สร้างความเข้าใจร่วมกันทุกระดับ

2.5.3 คุณลักษณะของกระบวนการวิเคราะห์ SWOT

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร (2544, หน้า 9-16) กล่าถึง คุณลักษณะของกระบวนการวิเคราะห์ SWOT ประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมทุกระดับ

ผู้นำหลักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมสูงสุดในการกำหนดกลยุทธ์ของกลุ่ม ผู้นำหลัก จะเป็นผู้คิดริเริ่มค้นหาปัจจัยและตัดสินใจ ตลอดจนสามารถเสนอกลยุทธ์ทางเลือกได้ ข้อสรุปดังกล่าว สอดคล้องกับงานของ Milliken and Vollrath (1991) Wheelen and Hunger (1992) และ Bell and Evert (1977) (อ้างในนันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544, หน้า 10) ที่ระบุว่า ผู้นำหลักของ องค์กรจะเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการพัฒนากลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

2) กระบวนการเรียนรู้

กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เป็นเวทีการเรียนรู้ระหว่างผู้นำระดับต่าง ๆ 3 ลักษณะ ได้แก่ ประการแรก ผู้นำหลักสามารถถ่ายทอดข้อมูลสู้ผู้นำระดับกลาง ประการที่สอง ผู้นำ ระดับกลางได้เรียนรู้ประสบการณ์จากผู้นำหลัก และประการสุดท้าย ผู้นำทุกกลุ่มได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน กระบวนการเรียนรู้เกิดจากการที่ผู้เข้าร่วมต้องคิดอย่างจริงจัง ต้องเสนอความคิดของตนต่อกลุ่ม ต้องอภิปรายโต้แย้ง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และที่สำคัญต้องตัดสินใจเลือกทิศทางและกลยุทธ์ของกลุ่ม

3) การใช้เหตุผล

กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งเอื้อให้เกิดการใช้เหตุผลในการคิดและตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ ผู้เข้าร่วมต้องใช้ความคิด และอภิปรายถึงเหตุผลต่าง ๆ ในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้เกิดความรอบคอบในการกำหนดกลยุทธ์หลายครั้งที่กลุ่มมีการโต้แย้งอภิปราย และแบ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายค้าน กระทั่งต้องใช้คะแนนเสียงเป็นตัวชี้ขาดการเลือกข้อสรุปหนึ่ง ๆ

4) การใช้ข้อมูล

การใช้ข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้เข้าร่วมจะต้องใช้ข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ หรือผู้เข้าร่วมมีข้อมูลร้อยหรือไม่มีกลยุทธ์ที่ได้จะไม่มีฐานของความจริงของกลุ่ม โอกาสที่จะกำหนดกลยุทธ์ผิดพลาดเป็นไปได้ยาก

ข้อมูลที่ใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาจาก 3 แหล่ง ดังนี้ 1) จากประสบการณ์การทำงานของผู้เข้าร่วม 2) จากผลการศึกษาวิเคราะห์องค์กร และ 3) จากแหล่งข้อมูลภายนอก เช่น วิทยากรที่เชิญมาให้ความรู้และเพิ่มเติมข้อมูล เป็นต้น

ข้อมูลที่นำมาใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT นั้นต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง โดยข้อมูลจากทั้งสามแหล่งจะตรวจสอบความถูกต้องซึ่งกันและกัน ยิ่งไปกว่านั้นข้อมูลนั้น ๆ ต้องเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อกลุ่มทั้งบวกและลบ ข้อมูลที่สำคัญและถูกต้องนี้ทำให้เกิดผลดีต่อกระบวนการ SWOT 3 ประการคือ 1) เอื้อให้เกิดการมองการณ์ไกลได้ดี 2) กำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์สอดคล้องกับสถานการณ์และ 3) ระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง

5) การกระตุ้นให้คิดและเปิดเผยประเด็นที่ซ่อนเร้น

กระบวนการวิเคราะห์ SWOT อำนวยให้เกิดการคิดวิเคราะห์สูง เพราะผู้เข้าร่วมจะเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ ผู้เข้าร่วมจะเป็นผู้กระทำการต่าง ๆ ในแต่ละขั้นตอน หากผู้เข้าร่วมทำไม่ได้ในขั้นตอนใดก็ไม่สามารถข้ามไปได้ดังนั้นกระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความคิด การวิเคราะห์ และการอภิปรายโต้เถียงเพื่อบรรลุถึงการตัดสินใจร่วมกัน

ด้วยเหตุแห่งการใช้ความคิดและการโต้แย้ง กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงสร้างสรรค์ให้เกิดการคิด การมองและความเข้าใจแง่มุมใหม่ โดยผู้เข้าร่วมอาจจะยังไม่เคยคิดหรือเห็นแง่มุมใหม่นี้มาก่อน ซึ่งก่อให้เกิดการเปิดเผยประเด็นที่ซ่อนเร้นของกลุ่มหรือคลี่คลายสถานการณ์ที่ ซับซ้อนให้เห็นได้ชัดเจนขึ้น (ไม่ใช่เป็นประเด็นซ่อนเร้นโดยความตั้งใจของใคร แต่เป็นประเด็นซ่อนเร้นโดยสถานการณ์) ความขัดแย้งดังกล่าวมีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

6) การเป็นเจ้าของพันธะสัญญา

จากการที่ผู้เข้าร่วมเป็นผู้คิด วิเคราะห์ ใช้เหตุผลอภิปรายแลกเปลี่ยน จนกระทั่งนำไปสู่การตัดสินใจของเขาเองในการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ของกลุ่ม กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงช่วยสร้างให้ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแผนงานและเกิดความผูกพันต่อการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การเป็นเจ้าของที่สังเกตเห็นได้ชัดเจนประการหนึ่ง คือ การกล่าวถึงแผนโดยใช้คำว่า แผนของเรา ของผู้เข้าร่วม

อย่างไรก็ดี การปฏิบัติตามแผนยังต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไข หรือมีตัวแปรบางอย่างที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนนั้น ๆ ได้ ดังนั้น กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงควรใช้อย่างต่อเนื่องเป็นประจำเพื่อให้เกิดการปรับแผนให้ทันต่อสถานการณ์และเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลง

7) การปฏิบัติทันที

จากการที่กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เปิดเผยให้เห็นจุดอ่อนที่เป็นปัญหาซึ่งผู้เข้าร่วมพิจารณาว่าเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข เมื่อเสร็จสิ้นการวางแผนผู้เข้าร่วมจะลงมือปฏิบัติแก้ไขปัญหานั้น ๆ ทันที หรือบางครั้งอาจจะไม่รอจนสิ้นสุดกระบวนการ เขาตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้น ๆ เลย จึงอาจกล่าวได้ว่ากระบวนการวิเคราะห์ SWOT ทำให้เกิดผลทางการปฏิบัติทันที

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของกระบวนการวิเคราะห์ SWOT สามารถบ่งบอกถึงการมีส่วนร่วมทุกระดับ การเกิดกระบวนการเรียนรู้ การใช้เหตุผล การใช้ข้อมูล กระตุ้นให้คิดและเปิดเผยประเด็นสำคัญ การเป็นเจ้าของพันธะสัญญา และเกิดการปฏิบัติได้ทันที

2.5.4 ปัญหาในการทำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์ SWOT ขององค์กรมีข้อที่ควรคำนึง 4 ประการ ดังนี้ (Goodstein et al., 1993, อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544, หน้า 7) ดังนี้

1. องค์กรต้องกำหนดก่อนว่าองค์กรต้องการที่จะทำอะไร
2. การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคต้องกระทำในช่วงเวลาขณะนั้น
3. องค์กรต้องกำหนดปัจจัย (Key Success Factors) ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้ถูกต้อง
4. องค์กรต้องประเมินความสามารถของตนให้ถูกต้อง

นอกจากข้อที่ควรคำนึงยังมีปัญหาที่ควรระวัง ดังนี้ (Boseman et al., 1986 อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, หน้า 6)

1. การระบุจุดอ่อนต้องกระทำอย่างซื่อสัตย์ และบางครั้งจุดอ่อนเฉพาะอย่างเป็นของเฉพาะบุคคล

2. การจัดการกับกลไกการป้องกันตนเองต้องกระทำอย่างรอบคอบ

3. แนวโน้มการขยายจุดแข็งที่เกินความเป็นจริง

4. ความใกล้ชิดกับสถานการณ์ทำให้มองสถานการณ์ขององค์กรไม่ชัดเจน

5. การกำหนดบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลต้องระบุให้ชัดเจน

6. ข้อมูลไม่เพียงพอ และข้อมูลสิ่งแวดล้อมภายนอกเบี่ยงเบน นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกอาจเป็นโอกาสหรืออุปสรรคก็ได้

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต (Vision) หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 2 ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กรทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถด้านต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรที่เหมาะสมต่อไป

2.6 บริบทของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

2.6.1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อโรงเรียน ราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ที่ตั้ง บ้านเลขที่ 575 หมู่ 13 บ้านน้ำริน ตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา มีเนื้อที่ 179 ไร่ 40 ตารางวา หมายเลขโทรศัพท์ 0-5446-8129 หมายเลขโทรสาร 0-5446-8129 e-mail: py2chun130@gmail.com Website : www.rpk24.ac.th

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ได้ก่อตั้งตามพระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช โดยมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ.2536

ในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ของกรมป่าไม้บริเวณ ป่าแม่น้ำแวน –ขุนห้วยไคร้ และได้รับบริจาคที่ดินจากชาวบ้านห้วยงิ้วจำนวน 22 ราย นำโดย นายสมบูรณ์ฟองแก้ว กำนันตำบลทุ่งรวงทอง มีพื้นที่ทั้งสิ้น 179 ไร่ 40 ตารางวาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา จัดตั้งขึ้นเพื่อสงเคราะห์เด็กเยาวชนในครอบครัวที่มีฐานะยากไร้ทางเศรษฐกิจและสังคม ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เป็นโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์รับนักเรียนสหศึกษา (ชาย – หญิง) ประเภทอยู่ประจำ

เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปี่ที่ 6 สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ (กองการศึกษาพิเศษเดิม) กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในขณะนั้น

ในการก่อสร้างเบื้องต้น พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์สำหรับการก่อสร้างอาคารเรียนแบบ 206 ล (ปรับปรุง 29) และได้รับเงินงบประมาณ (งบกลาง) จำนวน 1 หลัง อาคารหอนอนแบบมาตรฐาน 26 จำนวน 1 หลัง บ้านพักครู 1 หลังโรงครัว 1 หลังและ หอประปาถังสูง 1 ชุด คิดเป็นเงิน 7,500,000 บาท (เจ็ดล้านห้าแสนบาทถ้วน) สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์สำหรับการก่อสร้างอาคารหอนอนแบบมาตรฐาน 26 จำนวน 1 หลัง เป็นเงินจำนวน 1,000,000 บาท (หนึ่งล้านบาทถ้วน) ดำเนินการก่อสร้างเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2536 โดยกองพลพัฒนาที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 จนแล้วเสร็จและเปิดรับนักเรียนเข้าศึกษา ตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม ปีการศึกษา 2537 เป็นต้นมา (โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา, 2565, หน้า 1-2)

2.6.2 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

1. เพื่อดำเนินการตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร โดยให้การช่วยเหลือเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาสในครอบครัวผู้มีฐานะยากไร้ทางเศรษฐกิจและสังคม ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

2. เพื่อช่วยเหลือเยาวสตรีในพื้นที่ภาคเหนือ ที่มีเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคม มีความล่อแหลมที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการประกอบอาชีพไม่พึงประสงค์ ให้ได้รับการศึกษาที่ดี

3. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนในด้านทักษะความรู้ และทักษะวิชาชีพทางด้านพาณิชยกรรม เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม เพื่อการนำไปประกอบอาชีพ เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ

4. เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนของประเทศ

2.6.3 ข้อมูลเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปีการศึกษา 2566 มีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกดังนี้ (ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2566)

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566

ประเภทบุคลากร	จำนวน	เพศ		ระดับการศึกษาสูงสุด		
		ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี
ผู้อำนวยการ	1	-	1	-	-	1
รองผู้อำนวยการ	4	3	1	-	-	4
ข้าราชการครู	59	19	40	-	45	14
พนักงานราชการ	29	15	14	-	27	2
ครูธุรการ	1	-	1	-	1	-
ลูกจ้างประจำ	4	3	1	5	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	11	5	6	10	2	-
รวมทั้งหมด	**109**	**46**	**63**	**15**	**75**	**21**

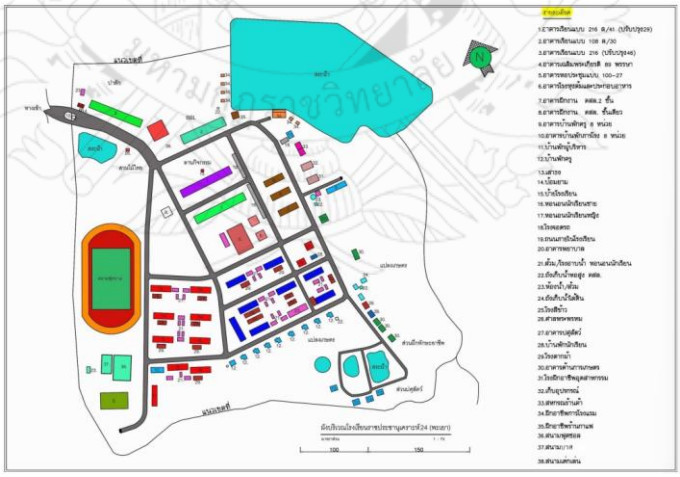
2.6.4 ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน

ปีการศึกษา 2566 มีนักเรียนจำแนกดังนี้ (ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2566)

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ปีการศึกษา 2566

ลำดับ	ระดับชั้น	เพศชาย			เพศหญิง			รวม
		ประจำ	ไป-กลับ	รวม	ประจำ	ไป-กลับ	รวม	
1	ประถมศึกษาปีที่ 1	10	0	10	6	0	6	16
2	ประถมศึกษาปีที่ 2	11	0	11	6	0	6	17
3	ประถมศึกษาปีที่ 3	14	0	14	12	0	12	26
4	ประถมศึกษาปีที่ 4	17	0	17	15	0	15	32
5	ประถมศึกษาปีที่ 5	22	0	22	26	0	26	48
6	ประถมศึกษาปีที่ 6	33	0	33	21	0	21	54
7	มัธยมศึกษาปีที่ 1	70	0	70	92	0	92	162
8	มัธยมศึกษาปีที่ 2	58	0	58	55	0	55	113
9	มัธยมศึกษาปีที่ 3	56	0	56	73	0	73	129
10	มัธยมศึกษาปีที่ 4	52	0	52	73	0	73	125
11	มัธยมศึกษาปีที่ 5	59	0	59	54	0	54	113
12	มัธยมศึกษาปีที่ 6	36	0	36	80	0	80	116
	รวมทั้งหมด	**438**	**0**	**438**	**513**	**0**	**513**	**951**

2.5 แผนผังโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา



ภาพที่ 2.5 แผนผังโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

ที่มา : โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา (2565, หน้า 3)

ตราสัญลักษณ์ประจำโรงเรียน



ภาพที่ 2.6 ตราสัญลักษณ์โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา
ที่มา : โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา (2565, หน้า 5)

เป็นตราพระมงกุฎเปล่งรัศมีครอบรัชกาลที่ 9 โดยโรงเรียนได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ใช้ตราของมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์โดยอนุโลมโดยที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเป็นองค์ชนูปถัมภ์ของโรงเรียน

ตราสัญลักษณ์ประจำโรงเรียนเป็นเครื่องหมายรูป พระมหามงกุฎ มีความหมายดังนี้

ราช หมายถึง พระราชา

ประชา หมายถึง ประชาชน

ราชประชานุเคราะห์ หมายถึง พระราชาและประชาชน ที่ซึ่งอนุเคราะห์ ซึ่งกันและกันในการจัดตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ซึ่งมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในประราชบรมชูประถัมภ์ ได้ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเป็นโรงเรียนราชประชานุเคราะห์แห่งที่ 24 ของประเทศไทย

คำขวัญ

รักศักดิ์ศรี มีคุณธรรม นำวิชาการ สืบสานงานตามพระราชดำริ

อัตลักษณ์โรงเรียน

จงรักภักดี มีคุณธรรม น้อมนำแนวทางพระราชดำริ

เอกลักษณ์

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เคียงคู่คุณธรรม น้อมนำความพอเพียง

สีประจำโรงเรียน

น้ำเงิน – เหลือง

อักษรย่อของโรงเรียน

“ร.ป.ค. 24”

ต้นไม้ประจำโรงเรียน

ต้นมะขามป้อม

2.6.6 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้โอกาสทางการศึกษา บริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เรียนมีสมรรถนะอาชีพและทักษะการดำรงชีวิตบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้โอกาสทางการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีสมรรถนะอาชีพ และทักษะการดำรงชีวิตบนพื้นฐานของความเป็นไทย
4. พัฒนาครูให้มีสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ (Goals)

1. สถานศึกษามี อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและ ปลอดภัย
2. สถานศึกษาให้โอกาส สำหรับผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา
3. สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง
4. ผู้เรียนมีคุณธรรม มีสมรรถนะอาชีพ และทักษะการดำรงชีวิตบนพื้นฐานของความเป็นไทย
5. ครูมีสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคุณธรรม มีสมรรถนะอาชีพ และทักษะการดำรงชีวิตบนพื้นฐานของความเป็นไทย

มาตรการ

1. พัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความกตัญญู และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามอัตลักษณ์แห่งตน
3. ส่งเสริมผู้เรียนมีทักษะวิชาการ สมรรถนะอาชีพ และทักษะการดำรงชีวิต
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และอัตลักษณ์ตามความมุ่งหวัง เพื่อให้เป็นพลเมืองดี ดำรงชีวิตบนพื้นฐานของความเป็นไทย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 96 ของผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

2. ร้อยละ 96 ของผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความกตัญญู และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามอัตลักษณ์แห่งตน

3. ร้อยละ 96 ของผู้เรียนมีสมรรถนะอาชีพตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

4. ร้อยละ 96 ของผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และอัตลักษณ์ตามเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนด

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากร

วัตถุประสงค์

1. ส่งเสริม สนับสนุน ครู ให้มีสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรการ

1. สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากร พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. พัฒนาแนวทางการจัดทำ ID Plan ให้มีความชัดเจนและกำกับติดตามให้ครูพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนด รวมทั้งจัดทำรายงานการพัฒนาตนเอง

3. พัฒนาความรู้ความเข้าใจการจัดทำข้อตกลงการพัฒนางาน (Performance Agreement) และ กำกับติดตามให้ครูปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่กำหนดไว้

4. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแนวทางการประเมินข้อตกลงการพัฒนางานและจัดให้มีการ ประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง

5. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และกำกับ ติดตามการจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

6. สนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนและจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

7. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะการสื่อสาร การใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

8. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการพิจารณาและกำหนดตำแหน่ง

9. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมตามจรรยาบรรณมาตรฐาน วิชาชีพ

10. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาประจำ

11. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

12. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 90 ของครูที่มีการพัฒนาเองและพัฒนาวิชาชีพ
2. ร้อยละ 90 ของครูมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
3. ร้อยละ 90 ของครูมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
4. ร้อยละ 90 ของครูและบุคลากรที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูและบุคลากรนำระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ปฏิบัติงาน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรการ

1. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนความมั่นคงทางการเมือง และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
2. พัฒนาครูเพื่อให้สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning
4. ส่งเสริมให้ครูสร้าง พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. พัฒนารูปแบบการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง
6. สนับสนุนให้ครูศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน
7. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายใน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
8. กำกับ ติดตามให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา
9. จัดให้มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อปรับปรุงพัฒนา
10. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. โรงเรียน มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน
2. ร้อยละ 90 ของครูที่สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ (Active Learning)
3. ร้อยละ 90 ของครูที่นำระบบเทคโนโลยีมาใช้การจัดการเรียนการสอน
4. ร้อยละ 90 ของครูมีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง
5. ร้อยละ 90 ของครูที่นำวิจัยในชั้นเรียน มาแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

6. ร้อยละ 90 ของครูจัดบรรยากาศ สภาพ แวดล้อมภายในห้องเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

7. ร้อยละ 90 ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา

8. โรงเรียนมีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน

9. ร้อยละ 90 ของครูและบุคลากรที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและ ปลอดภัย

มาตรการ

1. ปรับปรุง พัฒนา อาคารเรียน อาคารประกอบ สิ่งก่อสร้างอื่น ๆ และสภาพแวดล้อมให้มีสภาพพร้อมใช้งาน

2. จัดระบบการดูแลรักษาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครู บุคลากร และผู้เรียนมีส่วนร่วม

3. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านงานอาชีพเพื่อการมีงานทำ และแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น

4. กำหนดแนวทาง และวางแผนบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้มีความชัดเจน

5. รณรงค์ให้ครู บุคลากร และผู้เรียนนำกิจกรรม 5 ส. มาใช้ในการดูแลห้องปฏิบัติการ ห้องเรียน ห้องสำนักงาน หอนอน และบ้านพัก

6. จัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อให้ครู บุคลากรและผู้เรียนร่วมกันประหยัดทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และ สาธารณูปโภค

7. ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคโดยนำพลังงานสะอาดมาทดแทน

8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้วยกระบวนการ Zero Waste

9. กำกับ ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้

10. ดำเนินการตามมาตรการสถานศึกษาปลอดภัย

11. สนับสนุนการให้บริการยานพาหนะที่ปลอดภัยเพื่อบริการผู้เรียน ครู และบุคลากร

12. ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน ของ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

13. จัดระบบนิเทศ กำกับติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. สถานศึกษาได้รับการรับรองเป็นสถานศึกษาปลอดภัย (ผ่านเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาปลอดภัย)

2. สถานศึกษาได้รับการรับรองเป็นสถานศึกษาปลอดขยะ (Zero waste) (ผ่านเกณฑ์การประเมิน สถานศึกษา Zero waste)

3. สถานศึกษาได้รับการรับรองเป็นสถานศึกษาที่สามารถลดการใช้พลังงาน (ผ่านเกณฑ์การประเมิน สถานศึกษา ลดการใช้พลังงาน)

4. ร้อยละ 95 ของผู้เกี่ยวข้องที่มีความพึงพอใจต่ออาคารสถานที่สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 5 การสร้างโอกาส สำหรับผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา

วัตถุประสงค์

สถานศึกษาให้โอกาส สำหรับผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ภาคีเครือข่าย มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

มาตรการ

1. จัดทำฐานข้อมูลเด็กด้อยโอกาสในโรงเรียน ให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

2. พัฒนากระบวนการคัดกรอง การค้นหาเด็กตกหล่น การติดตามเด็กออกกลางคันเพื่อป้องกัน เด็กหลุดออกจากระบบการศึกษา

3. พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

4. พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. เสริมสร้างศักยภาพภาคีเครือข่ายเพื่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 90 โรงเรียนมีฐานข้อมูลเด็กด้อยโอกาสที่ครอบคลุมมีประสิทธิภาพและบูรณาการ เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น

2. ร้อยละ90 โรงเรียนมีกระบวนการคัดกรอง ค้นหาเด็กตกหล่นติดตามเด็กออกกลางคันที่มีประสิทธิภาพ

3. ร้อยละ 90 โรงเรียน มีระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

4. ร้อยละ 90 โรงเรียนมีกระบวนการจัดการเรียนรวมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ร้อยละ 90 ของภาคีเครือข่ายที่มีการร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสอย่าง เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

ค่านิยมขององค์กร

1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2. มีกลยุทธ์ในการทำงาน

3. การมีส่วนร่วม
4. มีการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
5. มีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. มีความโปร่งใส เชื่อมั่น ไว้วางใจกัน
7. บริการด้วยใจ (Service mind)

อัตลักษณ์

"จงรักภักดี มีคุณธรรม น้อมนำแนวทางพระราชดำริ"

คำนิยามอัตลักษณ์

จงรักภักดี หมายถึง ผูกใจรักด้วยความเคารพนับถือหรือรู้คุณอย่างยิ่ง ประกอบด้วย

ชาติ หมายถึง มีความรัก ความสำนึก และภาคภูมิใจในความเป็นไทย นิยมไทย มีความผูกพันหวงแหนในมาตุภูมิ บ้านเกิดเมืองนอน คือ ผืนแผ่นดินไทย ปฏิบัติตนตามหน้าที่และสิทธิในฐานะพลเมืองดี บำเพ็ญประโยชน์ต่อชาติบ้านเมือง ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของชาติ ส่งเสริมสนับสนุนหรือช่วยเหลือ สร้างความเจริญก้าวหน้าความมั่นคงและรักเกียรติภูมิของชาติ

ศาสนา หมายถึง ประพฤติปฏิบัติตน กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม ชอบด้วยกฎหมาย โดยการไม่กระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ช่วยรักษาและทะนุบำรุงพุทธศาสนาประเพณีและวัฒนธรรม

สถาบันพระมหากษัตริย์ หมายถึง การแสดงออกซึ่งความรักและปรารถนาดีต่อพระเจ้าแผ่นดินผู้เป็น พระประมุขของประเทศ มีหน้าที่ปกครองประชาชนพลเมืองในประเทศนั้นให้อยู่ดีมีสุขตามกฎหมายตามครรลองคลองธรรมจารีตประเพณีวัฒนธรรมของชาตินั้นๆ เช่น ประเทศไทยมีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงเป็นพระประมุข ทรงปกครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม ตามหลักทศพิธราชธรรมทรงให้แนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของปวงชนชาวไทย นำความเจริญรุ่งเรืองความผาสุกมาสู่พสกนิกร

มีคุณธรรม หมายถึง เอกลักษณ์ของผู้เรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 ต้องเป็นคนที่มีคุณธรรม ดังนี้

1. ขยัน หมายถึง ผู้ที่มีความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องในเรื่องที่ถูก ที่ควรสู้งานมีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รักงานที่ทำ ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง

2. ประหยัด หมายถึง ผู้ที่ดำเนินชีวิตความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตน คิดก่อนใช้คิดก่อนซื้อ เก็บออมถนอมใช้ทรัพย์สินสิ่งของอย่างคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือยฟุ้งเฟ้อ รู้จักทำบัญชี รายรับ-รายจ่าย ฝากเงิน ไว้ธนาคารโรงเรียนอยู่เสมอ

3. ซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อเวลา ต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียง หรืออคติ ไม่ใช้เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองปฏิบัติอย่างเต็มที่และถูกต้อง

4. มีวินัยในตนเอง หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษา สถาบัน องค์กร และประเทศ โดยที่ตนยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ และตั้งใจยึดมั่นในระเบียบแบบแผนข้อบังคับ และข้อปฏิบัติรวมถึงการมีวินัยทั้งต่อตนเอง และสังคม

5. สุภาพ หมายถึง ผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพ และกาลเทศะ มีสัมมาคารวะ เรียบร้อยไม่ก้าวร้าว รุนแรง หรือวางอำนาจข่มผู้อื่นทั้งโดยวาจา และท่าทางเป็นผู้มีมารยาทดีงามวางตนเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย

6. สะอาด หมายถึง ผู้ที่รักษาร่างกาย ที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องตามสุขลักษณะฝึกฝนจิตไม่ให้ขุ่นมัว มีความแจ่มใสอยู่เสมอ ปราศจากความมัวหมองทั้งกาย ใจ และสภาพแวดล้อมมีความผ่องใสเป็นที่เจริญตาทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น

7. สามัคคี หมายถึง ผู้ที่เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้บทบาทของตนทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลัง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้การงานสำเร็จลุล่วง สามารถ แก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งได้ เป็นผู้มีเหตุมีผล ยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิดและความเชื่อ พร้อมที่จะปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติ และสมานฉันท์

8. มีน้ำใจ หมายถึง ผู้ให้และอาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น เห็นอก เห็นใจ และเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ และผู้ที่มีความเดือดร้อน มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกาย และสติปัญญาลงมือปฏิบัติการเพื่อบรรเทาปัญหา หรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

น้อมนำแนวทางพระราชดำริ หมายถึง เอกลักษณ์ของผู้เรียน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 ต้องน้อมนำแนวทางพระราชดำริมาใช้ในชีวิตประจำวัน ดังนี้

1. สนองงานพระราชดำริ หมายถึง นักเรียนใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเดินสายกลางในการดำรงชีวิตตาม 3 ห่วง 2 เงื่อนไข คือ พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน และความรู้/คุณธรรม นอกจากนี้ยังร่วมกิจกรรมงาน/โครงการตามพระราชดำริตามที่โรงเรียนได้จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

2. สนองพระบรมราโชบาย 12 ประการ หมายถึง นักเรียนประพฤติตามพระบรมราโชบายที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 พระราชทานให้ครูและนักเรียนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ นำไปเป็นแนวปฏิบัติมี 12 ประการ ดังนี้

2.1 รู้จักรักษาความสะอาดทั้งกายและใจ
2.2 รู้จักช่วยเหลือตนเอง
2.3 เป็นเด็กดี มีความเมตตา กรุณา
2.4 มีความซื่อสัตย์ สุจริต
2.5 ตรงต่อเวลา
2.6 มีความกตัญญูกตเวที
2.7 มีความขยันหมั่นเพียร
2.8 มีความประพฤติเรียบร้อยอ่อนน้อมถ่อมตน
2.9 มีความโอบอ้อมอารี

2.10 รู้จักสามัคคี อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

2.11 ปลูกผักส่วนครัวเลี้ยงสัตว์ และนำไปจำหน่าย

2.12 รู้จักมัธยัสถ์อดออม ฝากเงินไว้ในบัญชีธนาคารเพื่ออนาคตของตนเอง

3. ส่งเสริมอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการในการทำงานร่วมกันมีรายได้ระหว่างเรียน และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เอกลักษณ์

"องค์กรแห่งการเรียนรู้ เคียงคู่คุณธรรม น้อมนำความพอเพียง"

คำนิยามเอกลักษณ์

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 เป็นองค์กรที่ยกระดับคุณภาพทางการศึกษา ด้วยการจัดการเรียนรู้ โดยมีนำเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Learning Technology) เปิดโอกาสให้แก่บุคลากรในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ดี สามารถแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมร่วมกันเพื่อสร้างการเรียนรู้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินพันธกิจและการบรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน

เคียงคู่คุณธรรม หมายถึง โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 นำหลักคุณธรรม คือ ขยัน ประหยัดซื่อสัตย์มีวินัยในตนเอง สุภาพ สะอาด สามัคคีมีน้ำใจ มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ

น้อมนำความพอเพียง หมายถึง โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน และมีความรู้/คุณธรรม มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ

2.6.7 ภารกิจของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

การบริหารจัดการสถานศึกษาของรัฐมีภารกิจและหน้าที่ คือ ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า "ธรรมาภิบาล" ซึ่งมีหลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งได้แก่ การดำเนินงาน ด้านบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน และการบริหารงานแผนงานและงบประมาณ เพื่อเป้าหมาย การจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ได้แบ่งบทบาทหน้าที่ภาระงานไว้ 5 ฝ่าย ดังนี้

ฝ่ายที่ 1 ฝ่ายบริหารแผนงานและงบประมาณ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ

งานสำนักงานและเลขานุการฝ่ายบริหารแผนงานและงบประมาณ งานแผนงานฝ่ายบริหารแผนงานและงบประมาณ งานสารสนเทศฝ่ายบริหารแผนงานและงบประมาณ งานควบคุมภายในฝ่ายบริหารแผนงานและงบประมาณ งานระดมทรัพยากรและลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารการบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ งานธนาคารและสหกรณ์โรงเรียน งานประกันคุณภาพการศึกษา งานสารสนเทศโรงเรียน งานแผนงาน งานจัดทำแผนและเสนอขอ

งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ งานตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้จ่าย และผลการดำเนินงาน

ฝ่ายที่ 2 ฝ่ายบริหารวิชาการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ

งานสำนักงานและเลขานุการฝ่ายบริหารวิชาการ งานแผนงานฝ่ายบริหารวิชาการ งานสารสนเทศ ฝ่ายบริหารวิชาการ งานควบคุมภายในฝ่ายบริหารวิชาการ งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา งานจัดการเรียนการสอน งานนิเทศการศึกษา งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา งานพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ งานห้องสมุด งานบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน งานโรงเรียนแกนนำ การจัดการเรียนรวม งานแนะแนวการศึกษา งานรับนักเรียน งานประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น งานส่งเสริมความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน งานโครงการตามแนวพระราชดำริ งานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน งานโครงการพิเศษอื่น ๆ

ฝ่ายที่ 3 ฝ่ายบริหารงานบุคคล ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ

งานสำนักงานและเลขานุการฝ่ายบริหารงานบุคคล งานแผนงานฝ่ายบริหารงานบุคคล งานสารสนเทศ ฝ่ายบริหารงานบุคคล งานควบคุมภายในฝ่ายบริหารงานบุคคล งานธุรการสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานประสานเขตพื้นที่ งานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง งานสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง งานทะเบียนประวัติบุคลากร งานลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ งานประกันสังคม งานวินัยและรักษาวินัย การลาทุกประเภท การออกจากราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

ฝ่ายที่ 4 ฝ่ายบริหารทั่วไป ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ

งานสำนักงานและเลขานุการฝ่ายบริหารทั่วไป งานแผนงานฝ่ายบริหารทั่วไป งานสารสนเทศฝ่ายบริหารทั่วไป งานควบคุมภายในฝ่ายบริหารทั่วไป งานสมาคมผู้ปกครอง และศิษย์เก่า งานระบบรักษาความปลอดภัย งานโภชนาการ งานปฏิคม งานยานพาหนะ งานส่งเสริมชุมชนสัมพันธ์ งานมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ งานอาคารสถานที่ งานสาธารณูปโภค งานโสตทัศนูปกรณ์ และงานเวรประจำวัน

ฝ่ายที่ 5 ฝ่ายกิจการนักเรียน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ

งานสำนักงานและเลขานุการฝ่ายกิจการนักเรียน งานแผนงานฝ่ายกิจการนักเรียน งานสารสนเทศ ฝ่ายกิจการนักเรียน งานควบคุมภายในฝ่ายกิจการนักเรียน งานเครื่องแต่งกายและอุปโภคนักเรียน งานส่งเสริมสุขภาพนักเรียน งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานทักษะการดำรงชีวิต งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม งานระเบียบวินัยนักเรียนประจำ งานหอนอนนักเรียนประจำ และงานกิจการนักเรียน

2.6.8 แนวคิดหลักในการพัฒนาสถานศึกษา

โรงเรียนมีแนวคิดในการนำนโยบาย การจัดการศึกษาทั้งของรัฐบาลและต้นสังกัดมาประยุกต์เป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้หลักการบริหารการจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) หลักการประกันคุณภาพการศึกษา หลักการของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น และใช้หลักการบริหารระบบงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB) นอกจากนี้ยังใช้หลักการพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเสมือนบ้าน และส่งเสริมงานตามโครงการพระราชดำริ โดยใช้แผนกลยุทธ์เป็นหลักในการพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดอ่อนของโรงเรียน

ลักษณะของการบริหาร / การดำเนินงาน

โรงเรียนได้บริหารงานตามโครงสร้างการบริหารตามฝ่าย หมวดงาน ซึ่งถือเป็นงานหลักและงานประจำแล้วในการดำเนินกิจกรรม / โครงการ ต่าง ๆ มุ่งเน้นการพัฒนาตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ โดยมีการติดตามจากการดำเนินงานในแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดทิศทางในการพัฒนาไว้ในแผนกลยุทธ์ การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 ซึ่งใช้เป็นแผนงบประมาณระยะปานกลาง (MTEF) นอกจากนี้โรงเรียนได้พัฒนาให้บุคลากรทุกคนเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเน้นผลการปฏิบัติสู่คุณภาพตามมาตรฐานกรมสามัญศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

จากการนำระบบวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (P-D-C-A) มาใช้ในการพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้มีการพัฒนาขึ้นจนได้รับการรับรองมาตรฐานโรงเรียนได้ดำเนินการทุกขั้นตอน ดังนี้

1) ด้านการวางแผน (Plan)

มีการวางแผนร่วมกันในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตโดยผู้บริหาร ครู – อาจารย์ บุคลากรอื่น นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน โดยใช้การสำรวจสภาพปัญหาความต้องการ เพื่อนำมาเป็นนโยบาย หรือจุดเน้นของโรงเรียนที่จะต้องพัฒนาหรือแก้ไขในจุดนั้น ๆ ก่อนสำหรับ คุณภาพมาตรฐาน ตามตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ที่กำหนดโดยกรมสามัญศึกษา (ในการประเมินภายใน) ได้มีการวางแผนร่วมกันว่า ต้องการให้ได้ระดับคุณภาพจากเกณฑ์ที่โรงเรียนตั้งขึ้น และจะพัฒนาให้สูงขึ้นจากเดิมได้อย่างไร โดยในเรื่องของการวางแผนนั้นกำหนดเป็นรูปธรรมไว้ในแผนกลยุทธ์พัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติงานประจำปี

2) ด้านการดำเนินงานตามแผน (Do)

เป็นการนำแผนที่วางร่วมกันจากหลายฝ่ายดังกล่าวข้างต้น ลงสู่การปฏิบัติ โดยมีการกำหนดเป็นปฏิทินปฏิบัติงาน และดำเนินงานตามปฏิทินที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังมีกระบวนการนิเทศกำกับติดตามและให้คำแนะนำในการดำเนินงานจากฝ่ายบริหารอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ปฏิบัติจะรายงานให้ทราบเป็นระยะๆ

3) ด้านการตรวจสอบ ติดตาม (Check)

โรงเรียนมีคณะกรรมการนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงาน ตามแผนและการเก็บรวบรวมข้อมูล อันเป็นร่องรอยของความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินงาน มีการแนะนำและสะท้อนให้เห็นลู่ทางในการพัฒนางานจากผลการประเมินโดยคณะกรรมการภายในโรงเรียน

4) ด้านการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Action)

หลังจากที่มีการประเมินภายในโดยคณะกรรมการของโรงเรียนแล้ว ได้มีการประชุมสรุปเป็นปัญหา อุปสรรค แนวทางในการพัฒนามาตรฐานในอนาคต จุดเด่น จุดด้อย ของแต่ละมาตรฐานนำเสนอผลการประเมินตนเองไว้ในรูปแบบของเอกสาร (SSR) เผยแพร่ผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้รับทราบ เพื่อร่วมกำหนดการวางแผนในการพัฒนาต่อไป อย่างต่อเนื่อง

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริพงศ์ ธิดาราม (2558) แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรแบบทวิศึกษาของโรงเรียน คือ ด้านการเตรียมการวางแผนการเพื่อใช้หลักสูตรใหม่ ควรศึกษาสภาพสังคม ท้องถิ่น สภาพการณ์ปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย พันธกิจ คุณลักษณะที่พึงประสงค์สื่อและแหล่งเรียนรู้ ด้านการเตรียมจัดการอบรมครู ควรจัดอบรมชี้แจงทำความเข้าใจกับครู โดยให้ครูร่วมรับฟังแนวทางการจัดการเรียนการสอนแบบทวิศึกษาจากต้นสังกัดและจากวิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์ ด้านการจัดบุคลากรเข้าสอน วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์ช่วยดูแลด้านครูในสาขาวิชาที่เปิดสอนคือ ช่างยนต์ และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ช่วยสนับสนุนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษานั้น ๆ มาช่วยสอนโรงเรียนบ้านโคกวิทยาคม ส่วนในสายวิชาสามัญครูโรงเรียนบ้านโคกวิทยาคม สอนตามปกติโดยให้ตรงตามความต้องการของหลักสูตรทวิศึกษา ด้านการจัดตารางสอนประชุมปรึกษากับวิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์ โดยดูจากความพร้อมของครูวิทยาลัยอุตรดิตถ์ จึงได้ตารางดังนี้ วันจันทร์ วันอังคาร วันพุธ สอนวิชาพื้นฐาน วันพฤหัสบดี วันศุกร์ สอนวิชาเพิ่มเติมสายอาชีพ ด้านการจัดบริการวัสดุอุปกรณ์หลักสูตรและสื่อการเรียน ควรประชุมกับวิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ทางด้านสื่อสาขาช่างยนต์ ด้านการประชาสัมพันธ์การจัดประสบการณ์การเรียนกับชุมชน เชิญประชุมชี้แจงผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการจัดสภาพแวดล้อม อาการสถานที่ และด้านการเลือกกิจกรรมเสริมหลักสูตร จัดการเรียนให้เหมาะสมกับหลักสูตรทวิศึกษา ในสาขาวิชาที่เปิดสอน ช่างยนต์ จัดการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการ ส่วนวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ เรียนที่ห้องคอมพิวเตอร์ด้านการจัดโครงการประเมินผลการใช้หลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินหลักสูตร ควรมีการติดตามประเมินหลักสูตร ก่อนใช้ ระหว่างใช้ และหลังใช้ เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพต่อไป

ชลธาร สมาธิ (2560) ผลการวิจัย พบว่า 1) ศึกษาการพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า มีปัญหาในด้านการวิเคราะห์ประเภทวิชา สาขาวิชา สาขางาน เนื่องจาก (1) ยังไม่มีการสำรวจสถานประกอบการขอ้มูลพื้นฐานความจำเป็นและความต้องการของชุมชน (2) สาขาวิชาไม่ได้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน และ (3) ไม่ได้เตรียมความพร้อมของวิทยากรจากวิทยาลัยการอาชีพแม่ฮ่องสอน 2) ผลการพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัด

แม่ฮ่องสอน พบว่าได้คู่มือมีองค์ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพในโรงเรียนสบเมยวิทยาคม ตอนที่ 2แนวทางการจัดโครงสร้างหลักสูตรของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม และตอนที่ 3 แนวทางการจัดการเรียนการสอน 3) ผลการหาประสิทธิภาพของการพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.86, S.D. - 0.08) ด้านที่มีระดับสูงสุดคือ ค้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.87, S.D. =0.10 รองลงมา คือ ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = 4.87, S.D. =0.21) ลำดับต่อมา คือ ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.10) และด้านที่มีระดับน้อยที่ สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. =0.18)

อรวรรณ คำงาม (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และสถิติ F-test ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัญหาการจัดการศึกษาเรียน ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปางตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการโอนผลการเรียน และด้านที่มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษา 2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาจัดการศึกษาเรียนร่วม หลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกสถานภาพตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3. แนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาได้มีแนวทางจัดการศึกษาทั้งหมด 9 ด้าน คือ 1) ด้านการวิเคราะห์ประเภทวิชา สาขาวิชา สาขางาน 2) ด้านการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษา 5) ด้านการวัดผลประเมินผล 6) ด้านการโอนผลการเรียน 7) ด้านการสำเร็จการศึกษา 8) ด้านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ และ 9) ด้านการประกันคุณภาพหลักสูตร

เชี่ยวชาญ ดวงใจดี, วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2562) ศึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรทวิศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรทวิศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการหลักสูตร มี 4 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย (1) ระบบการจัดการหลักสูตร (2) ระบบการวัดและประเมินผล (3) ระบบการวางแผนหลักสูตร (4) ระบบการประกันคุณภาพหลักสูตร 2) การดำเนินการหลักสูตร 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การจัดการความร่วมมือ 5) การจัดทำหลักสูตรทวิศึกษา 6) การพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา 7) การบริหารทรัพยากรและงบประมาณ 2. ผลการยืนยันองค์ประกอบแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรทวิศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

สุวิชญา ชินธนาชูกิจ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็น กำหนดประเด็นกลยุทธ์และแนวทางในการจัดการศึกษา 2) สร้างกลยุทธ์การจัดการศึกษา 3 ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โรงเรียนกาศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอน 1) ประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำนวน 319 คน กำหนดประเด็นกลยุทธ์จากการ SWOT Matrix และสัมภาษณ์แนวทางผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน 2) ยกร่างกลยุทธ์และตรวจสอบร่างกลยุทธ์ ด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการจัดการศึกษา เพื่อการมีงานทำในภาพรวม เท่ากับ 0.172 กำหนดเป็น 6 ประเด็นกลยุทธ์ 20 กลยุทธ์ สัมภาษณ์แนวทางได้ 6 ประเด็น กลยุทธ์ 22 กลยุทธ์ 69 กลวิธี 76 ตัวชี้วัด 2) กลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ 5 ประเด็นกลยุทธ์ คือ 2.1) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำให้มีประสิทธิภาพ 2.2) พัฒนาบุคลากรในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมืออาชีพ 2.3) เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมีประสิทธิภาพ 2.4) ส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อการมีงานทำอย่างมั่นคงและยั่งยืน 2.5 สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมีประสิทธิภาพ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สาธกา ตาลชัย, ณัฏฐชัย จันทชุม และจำเนียร พลหาญ (2564) ศึกษาความต้องการจำเป็นของรูปแบบการจัดการศึกษาระบบทวิศึกษา พบว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ (1) การจัดการศึกษาระบบทวิศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านระบบและกลไก ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ด้านการกำหนดผู้เกี่ยวข้อง และน้อยที่สุดคือ ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินการ (2) การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการศึกษาระบบทวิศึกษา พบว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 2) รูปแบบการจัดการศึกษาระบบทวิศึกษา โดยผลสรุปจาก

คณะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันว่า ควรมีการปรับองค์ประกอบให้เหลือ 3 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด 3) การทดลองใช้รูปแบบ พบว่า มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้กับบริบทชุมชนแวดล้อมในโรงเรียน เนื่องจากการจัดการศึกษารูปแบบทวิศึกษา เป็นมิติใหม่ของการจัดการศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษามีโอกาสหางานทำได้มากขึ้น สามารถตอบสนองการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า (1) จำนวนและร้อยละของผู้เข้าร่วมการทดลองเป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.50 เพศชาย ร้อยละ 42.50 สถานภาพเป็นครู ร้อยละ 55.00 ผู้บริหาร ร้อยละ 45.00 (2) ผลการประเมินมีความรู้ความเข้าใจ ก่อนเข้าร่วม มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.32 หลังเข้าร่วม มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.07 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.25 (3) ผู้เข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.32

ภาสกร ฝั้นอ้าย, ณัฐิยา ตันตรานนท์ (2565) ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารหลักสูตรทวิศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารหลักสูตรทวิศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.31, S.D. = 1.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษาเป็นด้านที่มีปัญหาการบริหารจัดการมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 1.14) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ - 3.48, S.D. = 1.13) และด้านการจัดหลักสูตรการอาชีวศึกษา ($\bar{X}$ = 3.44, S.D. = 1.49) ตามลำดับ ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะในการบริหารหลักสูตรทวิศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม ได้แก่ การจัดอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนการสร้างความเข้าใจให้ตรงกับวิชาเรียน การพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้และความสามารถตรงกับสายอาชีพ มีคุณสมบัติตามมาตรฐาน การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนรู้ภาคปฏิบัติให้เพียงพอและครบตามจำนวนนักเรียนการบริหารหลักสูตรทวิศึกษาโดยร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่มีความเข้าใจง่ายและตรงกับจุดประสงค์ เน้นการปฏิบัติงานได้จริง รวมไปถึงการนำหลักการ 4M มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพและเกิดความยั่งยืน

ธิติมาวดี สกุลศิลป์ศิริ, สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ และมารุต พัฒผล (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา สร้างแนวทาง และประเมินแนวทางการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วม ฯ (ทวิศึกษา) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา กลุ่มเป้าหมายได้มาโดยวิธีเลือกเฉพาะเจาะจง 70 คน คือ ผู้บริหารครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความต้องการจำเป็น แบบสอบถาม แบบประเมินความพึงพอใจ แบบสัมภาษณ์ ทุกเครื่องมือครอบคลุมการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคลการบริหารงบประมาณ และการบริหารสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการจำเป็น สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) สร้างแนวทางการบริหารจัดการศึกษาฯ จัดอภิปรายกลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ ร่างแนวทางการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมฯ เอกสารประกอบ และแบบบันทึก สร้างแนวทางการบริหารจัดการตามวิธีระบบ ครอบคลุมการบริหาร 5 ด้าน วิเคราะห์

ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ร่างแนวทางการบริหารจัดการศึกษาฯมีความเหมาะสมระดับมาก การจัดทำแนวทางการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมฯ 1 ชุด 26 กิจกรรม 3) ประเมินแนวทางการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมฯ โดยสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แนวทางการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมฯ 2) เอกสารประกอบการสัมมนา 3) แบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา การวิจัยพบว่าผลการประเมินทุกด้าน มีความถูกต้อง เหมาะสมเป็นไปได้ และมีประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 วิธีการศึกษา
3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.7 การนำเสนอข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษา

3.1.1 ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เช่น แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2566 - 2570 แผนปฏิบัติงานประจำปี 2566 สรุปรายงานประเมินภายใน (SAR) ปีการศึกษา 2565 การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา และการวิเคราะห์ปัจจัย สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เกี่ยวกับการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 ศึกษาในภาคสนาม (Field Study) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยใช้กรอบการสัมภาษณ์ จากกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 11 คน

3.1.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการทวิศึกษาที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปี ผู้ร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 9 คน

3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย โดยคัดเลือกจากตัวบุคคลที่สามารถเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน 11 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 4 คน ครูผู้รับผิดชอบงานหลักสูตรจำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวัดผลจำนวน 1 คน ครูผู้ดูแลนักเรียนทวิศึกษา จำนวน 4 คน รวมทั้งหมด 11 คน โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ดังนี้ (1) ทำงานด้านการศึกษาและ/หรือ (2) มีประสบการณ์ทำงานด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ปี ผลการคัดเลือกผู้ให้การสัมภาษณ์จำนวน 11 คน ประกอบไปด้วย ด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 4 คน ครูผู้รับผิดชอบงานหลักสูตรจำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวัดผลจำนวน 1 คน ครูผู้ดูแลนักเรียนทวิศึกษา จำนวน 4 คน รวมทั้งหมด 11 คน โดยการคัดเลือกผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยใช้หลักการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้การสัมภาษณ์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

3.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 9 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จำนวน 1 คน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จำนวน 1 คน, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จำนวน 1 คน, ครูผู้สอนทวิศึกษา จำนวน 3 คน, และอาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จำนวน 3 รูป/คน โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ดังนี้ (1) ทำงานด้านการศึกษาและ/หรือ (2) มีประสบการณ์ทำงานด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ปี ผลการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญได้ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ซึ่งจำแนกตามความเชี่ยวชาญ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุ-เคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เป็นเครื่องมือการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ประมวลผลจากการศึกษาทางการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.3.1 แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การสัมภาษณ์แบบเปิดกว้างสำหรับข้อมูลที่หลากหลาย แบบไม่เป็นทางการ ไม่จำกัดคำตอบ ไม่เคร่งครัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งลักษณะและเนื้อหาตลอดจนขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพการการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

2.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานและภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการทวิศึกษา

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

3.3.2 แบบคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มใช้ประเด็นคำถาม คือ ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เป็นเครื่องมือการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ประมวลผล มีรายละเอียดดังนี้

1. การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยใช้หลักการเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีภูมิหลังคล้ายคลึงกันในการบริหารจัดการทวิศึกษาเพื่อพัฒนาผลการดำเนินงาน โดยตรงเพื่อให้เกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็น

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสนทนากลุ่ม จำนวน 3 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน กลุ่มครูและบุคลากร 3 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 3 คน รวมทั้งหมด 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่มครั้งนี้คือ

2.1 กลุ่มผู้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ได้แก่ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) จำนวน 1 ท่านคือผู้วิจัยเอง ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note – Taker) จำนวน 2 ท่านและผู้บริการทั่วไปจำนวน 1 ท่านรวม 4 ท่าน

2.2 แนวทางการสนทนากลุ่ม เรื่องการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชา-นุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาปัญหาการดำเนินงาน การบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 เป็นกรอบในการกำหนดโครงสร้างแนวคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างคู่มือการสนทนากลุ่ม ตามโครงสร้างแนวคำถามที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วยคำถามหลักและคำถามขยายที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ของกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 นำคู่มือการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถามก่อนหลังในคำถามหลักรวมถึงความเหมาะสมและเป็นไปได้ของคำถามขยาย

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขคู่มือการสนทนากลุ่มตามข้อเสนอแนะจนสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้จริง

3.3.3 วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ผู้วิจัยได้นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา ได้แก่

1. แบบบันทึกข้อมูล
2. เครื่องบันทึกเสียง
3. กล้องถ่ายรูป

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดโครงสร้างและขอบเขตเนื้อหาให้ครอบคลุมข้อมูลทุกส่วนที่ต้องการสอบถาม

3.4.2 นำข้อมูลจากกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างคำถามในการวิจัย

3.4.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษารองเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการแนะนำ มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สมบูรณ์โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

3.4.5 ผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะจากการแนะนำของผู้เชี่ยวชาญพร้อมจัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการ ดังนี้

3.5.1 ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารโดยทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เช่น แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงานประจำปี สรุปรายงานประเมินภายใน (SAR) การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ สภาพการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา และการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เกี่ยวกับการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

3.5.2 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เป็นการสัมภาษณ์โดยสนทนาตัวต่อตัวแบบเผชิญหน้า ผู้สัมภาษณ์จะเริ่มต้นจากการแนะนำวัตถุประสงค์ของการมาสัมภาษณ์ และพยายามสร้างความเป็นกันเองกับผู้ถูกสัมภาษณ์มากที่สุด ถึงแม้ว่าผู้ถูกสัมภาษณ์จะเป็นผู้ร่วมงานก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 4 คน ครูและบุคลากร 6 คน รวมทั้งหมด 11 คน

3.5.2.1 การเตรียมการ การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เตรียมแบบบันทึก หนังสือยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ (Informed Consent Form) เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับทราบและยินยอมเป็นถูกสัมภาษณ์

3.5.2.2 การดำเนินการ การสัมภาษณ์ตามโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดกว้างสำหรับข้อมูลที่หลากหลาย แบบไม่เป็นทางการ ไม่จำกัดคำตอบ ไม่เคร่งครัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพการการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

3.5.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้คำถามสนทนา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็น และความรู้สึกอย่างเป็นอิสระ โดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่มไว้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบการศึกษาที่วางไว้ โดยการวิเคราะห์ตามกรอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสรุปเหตุการณ์หรือกฎเกณฑ์ตลอดจนหลักการต่าง ๆ ของการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา และแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 9 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จำนวน 1 คน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จำนวน 1 คน, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ จำนวน 1 คน, ครูผู้สอนทวิศึกษา จำนวน 3 คน, และอาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จำนวน 3 รูป/คน

3.5.3.1. การเตรียมตัวทำงานภาคสนาม

3.5.3.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุเคราะห์การเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มจากรองอธิกาบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล และขอเชิญผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มพร้อมทั้งติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาที่บุคลากรผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อขออนุญาตบุคคลดังกล่าว

3.5.3.1.2 จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ได้แก่ สมุดบันทึก เทปบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป ของที่ระลึกและคู่มือการสนทนากลุ่ม

3.5.3.1.3 ซักซ้อมทำความเข้าใจในหลักการ วิธีการและขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้ดำเนินการ ผู้จดบันทึกการสนทนาและผู้บริการทั่วไปมีความพร้อมในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยอยู่ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5.3.2. การดำเนินการสนทนากลุ่ม

3.5.3.2.1 ผู้วิจัยจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสนทนากลุ่มให้พร้อมก่อนผู้เข้าร่วมสนทนาจะเดินทางมาถึง

3.5.3.2.2 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเมื่อผู้เข้าร่วมสนทนาเดินทางมาถึงโดยผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดสนทนาทุกคนพยายามพูดคุยและซักถามอย่างเป็นมิตรเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีก่อนเริ่มต้นสนทนา

3.5.3.2.3 เมื่อสนทนาเสร็จสิ้นลงผู้วิจัยแสดงความขอบคุณ ผู้ร่วมสนทนาทุกคน และดูแลอำนวยความสะดวกจนผู้ร่วมสนทนาเดินทางกลับ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ไม่มีโครงสร้าง โดยสรุปเขียนแบบบรรยายพรรณนา

3.6.2 การวิเคราะห์ผลของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเขียนสรุปแบบบรรยายพรรณนา

3.7 การนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาที่เรียบร้อยแล้ว ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์แบบตาราง และแบบบรรยายขยายความตามแนวคิดและข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ การนำเสนอรายงานในวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 บท คือ

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการ

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการวิจัยได้ทำเป็นบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยต่อไป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

4.2 ผลการหาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

4.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

4.1.1 ผลการศึกษาเอกสารตำรา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ได้แก่ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (2565-2566) แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2566-2570) แผนปฏิบัติการประจำปี 2566 และรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ผลการประเมิน SAR ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2564) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ พบว่า

1) ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2565 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ผู้เรียนร้อยละ 89.56 มีระดับผลการเรียนระดับดีขึ้นไป (เกรด 2 ขึ้นไป) จำแนกพิจารณารายกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สุขศึกษาและพลศึกษา (ร้อยละ 98.40), การงานอาชีพ (ร้อยละ 96.50) และศิลปะ (ร้อยละ 95.30) ตามลำดับ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำสุด 3 ลำดับ คือ ภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 73.59), คณิตศาสตร์ (ร้อยละ 80.41) และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 88.55) และผู้เรียนร้อยละ 98.03 มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ในปีการศึกษา 2566 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาลดลงเหลือร้อยละ 89.04 มีระดับผลการเรียนระดับดีขึ้นไป จำแนกพิจารณารายกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ศิลปะ (ร้อยละ 97.06), สุขศึกษาและพลศึกษา (ร้อยละ 96.96) และการงานอาชีพ (ร้อยละ 96.33) ตามลำดับ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำสุด 3 ลำดับ คือ ภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 73.62), คณิตศาสตร์ (ร้อยละ 74.90) และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 87.76) และผู้เรียนร้อยละ 92.56 มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีความรู้อยู่ในระดับที่สูงในปีการศึกษา 2565 และลดลงในปีการศึกษา 2566 นอกจากนั้นข้อเสนอแนะจุดควรพัฒนา พบว่า ควรมีการพัฒนาหรือส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

เพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคต ทั้งทักษะทางวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ ตามความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก พร้อมเสริมด้วยทักษะที่สำคัญและจำเป็นในอนาคต

2) ผลการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในปีการศึกษา 2564 ด้านผลการจัดการศึกษา มีข้อเสนอแนะคือ ผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้และทักษะการปฏิบัติงานเพื่อสร้างอาชีพ และควรได้รับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และจุดเด่นของสถานศึกษา คือ งานอาชีพ ควรให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกทักษะด้านอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ มีการพูดสื่อสาร การคิดวิเคราะห์การบริการ การปฏิบัติงานจริงตามสภาพในขณะเรียนหรือการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนมีอาชีพติดตัวและสามารถเป็นพื้นฐานในการสร้างอาชีพของตนเองต่อไปได้ในอนาคต

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน 11 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยนำเสนอดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 11 คน ได้นำเสนอในรูปแบบ ค่าร้อยละตามรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จำแนกตามเพศ อายุ บทบาทหน้าที่ในโรงเรียน และวุฒิการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	7	63.63
หญิง	4	36.36
2. อายุ		
20-29 ปี	2	18.18
30-39 ปี	3	27.27
40-49 ปี	3	27.27
50 ปีขึ้นไป	3	27.27
3. บทบาทหน้าที่ในโรงเรียนฯ		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	9.09
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4	36.36
ครูผู้รับผิดขอบงานหลักสูตร	1	9.09
ครูผู้รับผิดชอบงานวัดผล	1	9.09
ครูผู้ดูแลนักเรียนทวิศึกษา	4	36.36

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จำแนกตามเพศ อายุ บทบาทหน้าที่ในโรงเรียน และวุฒิการศึกษา (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	จำนวน	ร้อยละ
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาโท	6	54.54
ปริญญาตรี	5	45.45
รวม	**9**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ พบว่า

1) ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 63.63รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36

2) ผู้ให้สัมภาษณ์มีอายุ 20-29 ปี มากที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมามีอายุ 30–39 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 อายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และน้อยที่สุด มีอายุ 40-49 ปี มีจำนวนระดับละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

3) ผู้ให้เป็นครูผู้ดูแลนักเรียนทวิศึกษาและรองผู้อำนวยการโรงเรียนมากที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานหลักสูตร, ครูผู้รับผิดชอบงานวัดผล เท่ากัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09

4) ผู้ให้สัมภาษณ์จบการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 54.54 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45

ตอนที่ 2 ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน หัวหน้างานหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้างานวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน และครูผู้ดูแลนักเรียนทวิศึกษา จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม พ.ศ. 2567 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยการสัมภาษณ์ครอบคลุมเนื้อหาหลักตามกรอบทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยป้อน (Inputs) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ผลผลิต (Outputs) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อประกอบการนำเสนอผลการวิจัยดังกล่าว

1. ด้านปัจจัยป้อน (Inputs)

1.1 ด้านการบริหารจัดการทวิศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นด้านการบริหารจัดการทวิศึกษา โดยผลสัมภาษณ์กล่าวไปในทำนองเดียวกันว่า การบริหารจัดการทวิศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา มีจุดเด่นที่สำคัญในการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนทั้งสายสามัญและสายอาชีพควบคู่กัน ทำให้นักเรียนมีทางเลือกในการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพที่หลากหลาย และเป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในท้องถิ่น โดยโรงเรียนได้พยายามแก้ไขปัญหาและพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง เช่นการจัดระบบติดตามผลการเรียน การให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน อย่างไรก็ตาม ยังมีความท้าทายในการจัดตารางเรียนให้สอดคล้องกันระหว่างรายวิชาสามัญและวิชาชีพ รวมถึงการประสานงานระหว่างครูผู้สอนจากทั้งสองสถาบัน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ โรงเรียนยังต้องดูแลให้นักเรียนสามารถรับมือกับภาระการเรียนที่เพิ่มขึ้น โดยไม่กระทบต่อผลการเรียนและสุขภาพจิต ส่วนครูได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นที่แตกต่างไป กล่าวคือ ด้านการบริหารจัดการทวิศึกษาความยังไม่ชัดเจน ขาดระบบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องการวัดและประเมินผล

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

“....การบริหารจัดการทวิศึกษามีแนวโน้มที่ดี แต่ยังมีประเด็นที่ต้องพัฒนา โดยเฉพาะในด้านการวัดและประเมินผล ระบบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และการรายงานผล เพื่อให้การจัดการทวิศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...” (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

“...การบริหารจัดการทวิศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะและความสามารถของนักเรียนให้พร้อมต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการศึกษาต่อในอนาคต แต่โรงเรียนเรายังไม่ชัดเจน ในเรื่องการวัดและประเมินผล...” (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

“...ยังไม่ชัดเจน ขาดระบบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องการวัดและประเมินผล...” (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2567)

1.2 ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษา โดยผลสัมภาษณ์กล่าวไปในทำนองเดียวกันว่า บุคลากรในโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการทวิศึกษาทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การประสานงานการแนะแนวและให้คำปรึกษาการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะ และการสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยการบริหารจัดการทวิศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกฝ่ายในอนาคต โดยเฉพาะการประสานงานระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อให้การจัดการทวิศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนควรเพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสอนให้ตรงสายมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้พร้อมต่อการเข้าสู่

ตลาดแรงงานและการศึกษาต่อในอนาคต ส่วนหัวหน้างานและครูได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นที่แตกต่างไป กล่าวคือ ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษาความเพียงพอและการจัดสรรหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งควรได้รับการพิจารณาและแก้ไขในอนาคตเพื่อให้การบริหารจัดการทวิศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

"...บุคลากรของโรงเรียนมีบทบาทและความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษาในหลายด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน การประสานงาน การแนะแนวและให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะ การสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก..." (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

"...บุคลากรบางส่วนเท่านั้นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในอนาคตควรให้มีการจัดการเรียนการสอนบางส่วนในโรงเรียน..."(การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

"...มีความเกี่ยวข้องในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนในบางวิชา เช่น คอมพิวเตอร์ ในกรณีที่จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นหลายระดับชั้น ในอนาคตควรมีการเปิดหลักสูตรทวิศึกษาต่อไปมีวางแผนการเปิดวิชาที่เหมาะสมและน่าสนใจให้นักเรียนได้มากขึ้น..." (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2567)

1.3 ด้านงบประมาณ

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นด้านงบประมาณเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษาเป็นทิศทางเดียวกันว่า การบริหารงบประมาณสำหรับทวิศึกษาของโรงเรียนเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียนทั้งสายสามัญและสายอาชีพ แม้ว่าจะมีความท้าทายด้านงบประมาณ แต่ทางโรงเรียนได้บริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของนักเรียน ทั้งนี้ มีบางส่วนที่เห็นว่าการจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอ ควรมีการสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อจัดหาวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรการเรียนการสอนที่เพียงพอและทันสมัยเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทวิศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มหัวหน้าและครูบางท่าน มีความคิดเห็นแตกต่างไป กล่าวคือ ด้านงบประมาณที่ได้มีความเพียงพอของงบประมาณในการสนับสนุนการบริหารจัดการทวิศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

"...การบริหารจัดการงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยมีการบริหารจัดการงบประมาณในหลายด้านการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน การประสานงานและความร่วมมือ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ การจัดหาอุปกรณ์และทรัพยากรการเรียนการสอน การประเมินและติดตามผลการดำเนินงาน การสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและสวัสดิการ..." (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

"...ควรมีการัดจรูปแบบที่เพียงพอและเหมาะสมกับนักเรียน ตามที่ทางฝ่ายบริหารและครู ผู้สอนและครูที่ดำเนินการดูแลนักเรียนได้ร่วมประชุมกันแล้ว..." (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

"...งบประมาณที่เกี่ยวข้องมีความเหมาะสม ในอนาคตอยากให้โรงเรียนเพิ่มค่าอาหารให้นักเรียนและให้ความอนุเคราะห์เกี่ยวกับชุดฟอร์มไปเรียนของนักเรียนด้วยจะดีมากเพราะนักเรียนบางคนก็ยากจนจริง ๆ..." (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2567)

1.4 ด้านวัสดุ/อุปกรณ์

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นด้านวัสดุ/อุปกรณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษาเป็นทิศทางเดียวกันว่า การบริหารจัดการทวิศึกษาด้านวัสดุ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย โดยมีการจัดหาและจัดสรรอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอในปัจจุบัน แต่ยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มเติมในอนาคต ความเห็นที่แตกต่างกันระหว่างผู้ให้ข้อมูล โดยบางคนเห็นว่าอุปกรณ์ที่มีอยู่ในปัจจุบันเพียงพอ แต่บางคนกลับเห็นว่ายังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในบางสาขาวิชา เช่น สาขาวิชาชีพที่ต้องการอุปกรณ์เฉพาะทางที่ทันสมัย ข้อเสนอแนะให้มีการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการเรียนการสอน และให้มีการจัดหาอุปกรณ์เพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนในอนาคต แม้ว่าการบริหารจัดการด้านวัสดุ/อุปกรณ์ในปัจจุบันจะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ แต่ยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาต่อไปในด้านการจัดหาอุปกรณ์เฉพาะทางและการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มครูบางท่าน มีความคิดเห็นแตกต่างไป กล่าวคือความเพียงพอของอุปกรณ์ บางท่านมองว่ายังมีความขาดแคลน ควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติม เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

"...การบริหารจัดการวัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย การจัดหาและจัดสรรอุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา การฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์..." (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

"...ควรมีการัดจรูปแบบที่เพียงพอและเหมาะสมกับนักเรียน ตามที่ทางฝ่ายบริหารและครู ผู้สอนและครูที่ดำเนินการดูแลนักเรียนได้ร่วมประชุมกันแล้ว..." (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

"...ให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนทวิศึกษา..." (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2567)

1.5 ด้านความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นด้านวัสดุ/อุปกรณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษาเป็นทิศทางเดียวกัน ว่าความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทวิศึกษาในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการทวิศึกษา โดยความร่วมมือนี้ช่วยให้นักเรียนได้รับการศึกษาและการฝึกปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงสุด ปัจจุบันมีการได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ อย่างดี แต่ยังมีความต้องการให้มีการสนับสนุนเพิ่มเติมในบางด้าน เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน มีบางความคิดเห็นระบุว่าขาดการสนับสนุนจากบางภาคส่วนซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานทวิศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น และพัฒนาความร่วมมือในระยะยาวเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การศึกษาและนักเรียนความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การบริหารจัดการทวิศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีความท้าทายในการขยายความร่วมมือและการสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ โดยผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มครูผู้สอนบางส่วนมองว่าวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่นั้นยังไม่เพียงพอและจำเป็นต้องมีการพัฒนา จัดหาเพิ่มเติมในอนาคต เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและครอบคลุมทุกด้านของการพัฒนานักเรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

“...ความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนและพัฒนาการบริหารจัดการทวิศึกษา เพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาและการฝึกปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงสุด...” (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

“...ควรได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ และการสนับสนุนให้มากขึ้น...” (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

“...ความร่วมมือทุกด้าน ของครู และบุคลากรการสนับสนุน อยากให้สนับสนุนเรื่องอุปกรณ์การเรียน...” (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2567)

2. ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process)

2.1 การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการทวิศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ ในประเด็นด้านการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการทวิศึกษาเป็นทิศทางเดียวกันว่า โรงเรียนมีการวางรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการบริหารจัดการทวิศึกษาในปัจจุบัน โดยเน้นการวางแผนอย่างรอบคอบและการประสานงานระหว่างสายสามัญและสายอาชีพ การเตรียมความพร้อมในอนาคตควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนานวัตกรรมและการสร้างความยั่งยืน เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการติดตามผล รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ อย่างยั่งยืน แม้ว่าการเตรียมความพร้อมในปัจจุบันจะมีการวางแผนที่ดี แต่ยังมีข้อเสนอแนะให้มีการพัฒนาระบบการจัดการและการประสานงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อลดความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โรงเรียนมีการเตรียมความพร้อม

ในการบริหารจัดการทวิศึกษาในระดับที่ดี แต่ยังคงต้องมีการพัฒนานวัตกรรมและการสร้างความยั่งยืนในอนาคตเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

"...การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการทวิศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต โดยมีแนวทางการเตรียมความพร้อมดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมในปัจจุบัน 2) แนวทางในอนาคต..." (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

"...มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับดี ในอนาคตควรให้มีการติดตามความก้าวหน้าการจัดการเรียนการสอนเป็นระยะเพื่อติดตามผลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ ในส่วนของคณะทำงานก็ควรมีการติดต่อประสานงานกันให้ดีและบ่อยขึ้น..." (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

"...โรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมที่ดี ในอานาคตอยากให้มีการวางแผนการบริหารจัดสรรอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ให้ดีขึ้น..." (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2567)

2.2 การจัดการเรียนการสอนทวิศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ ในประเด็นด้านการจัดการเรียนการสอนทวิศึกษาในการบริหารจัดการทวิศึกษาเป็นทิศทางเดียวกันว่า การจัดการเรียนการสอนทวิศึกษาในปัจจุบันมีการบูรณาการระหว่างสายสามัญและสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีการดำเนินการเพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีความพร้อมสำหรับอนาคต แนวทางการพัฒนาในอนาคตควรมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนมากขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสำหรับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ควรมีการปรับปรุงรายวิชาบางส่วนให้เหมาะสมกับการเรียนในโรงเรียนเพื่อลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนการจัดการเรียนการสอนทวิศึกษาในบางสาขาวิชามีปัญหาเรื่องสื่อการสอนที่ไม่เพียงพอ ผู้ให้ข้อมูลหลายคนเห็นว่าควรมีการวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการจัดหาอุปกรณ์เพิ่มเติม การจัดการเรียนการสอนทวิศึกษาในปัจจุบันดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในบางส่วนเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนและความท้าทายในอนาคต

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

"...การจัดการเรียนการสอนทวิศึกษาของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่นักเรียน โดยปัจจุบันโรงเรียนมีการดำเนินการดังนี้ 1) การจัดการเรียนการสอนทวิศึกษาในปัจจุบัน 2) แนวทางการจัดการเรียนการสอนทวิศึกษาในอนาคต..." (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

“...การจัดการเรียนการสอนบางสาขาวิชาอาจพบปัญหาเกี่ยวกับสื่อการสอนที่ไม่เพียงพอ ในอนาคตก็ควรมีการวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน...” (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

“...มีการจัดการเรียนที่ดี มีประสิทธิภาพอนาคต อยากเพิ่มบุคลากรให้ตรงกับรายวิชา...” (การสัมภาษณ์ ครู,1 กรกฎาคม 2567)

2.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานทวิศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ ในประเด็นด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานทวิศึกษาเป็นทิศทางเดียวกันว่า โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับ และติดตามการดำเนินงานทวิศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีคณะกรรมการนิเทศภายในที่ทำหน้าที่ติดตามการจัดการเรียนการสอนทวิศึกษาเป็นประจำ และจัดประชุมครูผู้สอนทวิศึกษาทุกเดือนเพื่อรับทราบปัญหาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาในอนาคต ทั้งนี้ ควรมีการพัฒนาการนิเทศ กำกับ ติดตามให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ และพัฒนาเครื่องมือประเมินผลที่มีความเฉพาะเจาะจงกับหลักสูตรทวิศึกษา พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียนอื่นๆ ที่จัดทวิศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

“...การนิเทศ กำกับ และติดตามการดำเนินงานทวิศึกษา เป็นขั้นตอนสำคัญในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปัจจุบันโรงเรียนมีการดำเนินการดังนี้ 1.การนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานทวิศึกษาในปัจจุบัน : การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การกำกับดูแลการดำเนินงานของครูและบุคลากร การติดตามผลการดำเนินงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการติดตามผล 2. แนวทางการนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงานทวิศึกษาในอนาคต : การพัฒนาระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ การนิเทศและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาครูและบุคลากรในการประเมินผล การใช้เทคโนโลยีในการติดตามและรายงานผล การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน...” (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

“...ควรมีการนิเทศติดตามเป็นระยะสม่ำเสมอ...” (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

“...ทุกฝ่ายช่วยกันดูแลและสนับสนุนในการเรียนทวิศึกษา...” (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2567)

2.4 การประเมินการบริหารจัดการทวิศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ ในประเด็นด้านการประเมินการบริหารจัดการทวิศึกษาในการบริหารจัดการทวิศึกษาเป็นทิศทางเดียวกันว่า การประเมินการบริหารจัดการทวิศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษา โรงเรียนมีการ

ประเมินภายในที่ครอบคลุมทั้งด้านการเรียนการสอนและการประสานงานกับภาคส่วนต่างๆ การมีส่วนร่วมจากหน่วยงานภายนอกมีความสำคัญมากในการปรับปรุงการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีความท้าทายเกี่ยวกับการขาดการประเมินและรายงานผลที่ชัดเจนจากบางส่วน ข้อเสนอแนะให้พัฒนาระบบการประเมินที่ครอบคลุมและโปร่งใสยิ่งขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยและมีความถูกต้อง นอกจากนี้ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องตามผลการประเมินการประเมินการบริหารจัดการทวิศึกษาในปัจจุบันมีการดำเนินการอย่างครอบคลุม แต่ยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาเพิ่มเติมโดยเฉพาะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการประเมิน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและตลาดแรงงานได้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

“...การประเมินการบริหารจัดการทวิศึกษา เป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการดำเนินการดังนี้ 1) การประเมินการบริหารจัดการทวิศึกษาในปัจจุบัน : การประเมินภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภายนอก การประเมินจากผู้ปกครองและนักเรียน 2) แนวทางการประเมินการบริหารจัดการทวิศึกษาในอนาคต : การพัฒนาระบบการประเมินผลที่ครอบคลุมและโปร่งใส การใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง...” (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

“...มีการประเมินวางแผนแบบครบวงจร และการติดตามประเมินผลจากองค์ต้นสังกัด...” (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

“....ขาดการประเมินและรายงานผลที่ชัดเจน....” (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2567)

3. ด้านปัจจัยผลผลิต (Outputs)

3.1 เกรดเฉลี่ยรายวิชาชีพของแต่ละภาคเรียนของนักเรียนรายบุคคล ไม่ถึง 2.00

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ ในประเด็นด้านผลสัมฤทธิ์รายวิชาชีพของแต่ละภาคเรียนของนักเรียนรายบุคคล ไม่ถึง 2.00 เป็นทิศทางเดียวกันว่า ปัญหาเกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.00 เป็นปัญหาที่ต้องให้ความสำคัญและแก้ไขอย่างเร่งด่วนซึ่งการดำเนินการเมื่อเกรดเฉลี่ยรายวิชาชีพของนักเรียนรายบุคคลในแต่ละภาคเรียนไม่ถึง 2.00 ต้องทำการประเมินและวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้นักเรียนมีเกรดต่ำรวมถึงการปรับปรุงการสอนและเนื้อหาวิชาให้เหมาะสม แนวทางการแก้ไขโรงเรียนมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยหลายวิธี เช่นการจัดการเรียนซ่อมเสริม การให้คำปรึกษาและการสนับสนุนเพิ่มเติม การติดตามผลการเรียนอย่างใกล้ชิด และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนการจัดการเรียนซ่อมเสริมและการติดตามผลการเรียนเป็นแนวทางสำคัญในการแก้ไขปัญหาเกรดเฉลี่ยต่ำ โดยผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มครูผู้สอนบางส่วนมองว่า ผลสัมฤทธิ์รายวิชาชีพของแต่ละภาคเรียนของนักเรียนรายบุคคล ไม่ถึง 2.00 ควรมีการวางแผนและติดตามนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาเกรดเฉลี่ยรายวิชาชีพต่ำกว่า 2.00 เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมากจากผู้ให้ข้อมูล ควร

มีแนวทางการประเมิน การปรับปรุงการสอนการเสริมการเรียน และการติดตามผลการเรียนอย่างใกล้ชิดเพื่อแก้ไขปัญหานี้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

"...หากเกรดเฉลี่ยรายวิชาชีพของนักเรียนรายบุคคลในแต่ละภาคเรียนไม่ถึง 2.00 มีความจำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเร่งด่วน ดังนี้ 1) การประเมินและวิเคราะห์ปัญหา 2) การปรับปรุงการสอนและเนื้อหาวิชา 3) การให้คำปรึกษาและการสนับสนุนเพิ่มเติม 4) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) การติดตามและประเมินผล 6) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน..." (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

"...ควรหาสาเหตุวางแผนติดตามนักเรียนและสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่ไม่ถึง 2..." (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

"...นำนักเรียนที่ได้เกรดเฉลี่ย ต่ำว่า 2.00 มาพัฒนาสอนเสริม.." (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2565)

3.2 เกรดเฉลี่ยวิชาสามัญของแต่ละภาคเรียนบางรายวิชาของนักเรียนแต่ละคนไม่ถึง 2.00

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ ในประเด็นด้านผลสัมฤทธิ์เกรดเฉลี่ยวิชาสามัญของแต่ละภาคเรียนบางรายวิชาของนักเรียนแต่ละคนไม่ถึง 2.00 เป็นทิศทางเดียวกัน ว่าปัญหาเกรดเฉลี่ยวิชาสามัญต่ำกว่า 2.00 เป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยควรเริ่มจากการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้นักเรียนมีเกรดต่ำ เช่น ความยากของเนื้อหาวิชาและทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน แนวทางการแก้ไขด้วยวิธีต่างๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาส่วนบุคคล การเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนการจัดการเรียนซ่อมเสริม และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ควรมีการติดตามผลการเรียนอย่างใกล้ชิดและจัดการเรียนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำ รวมถึงการประสานงานกับโรงเรียนและผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ปัญหาเกรดเฉลี่ยวิชาสามัญต่ำกว่า 2.00 เป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยการวิเคราะห์สาเหตุ การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การเสริมทักษะที่จำเป็น และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาผลการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

"...หากเกรดเฉลี่ยวิชาสามัญในแต่ละภาคเรียนของนักเรียนบางคนไม่ถึง 2.00 ควรดำเนินการแก้ไขและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเร่งด่วน..." (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

"...ให้ติดต่อทางโรงเรียนดำเนินการตามระเบียบ ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงพฤติกรรม และการเรียนของนักเรียนร่วมด้วย..." (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

"...นำนักเรียนที่ได้เกรดเฉลี่ย ต่ำว่า 2.00 มาพัฒนาสอนเสริม..." (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2565)

4. ด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

4.1 การพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ ในประเด็นด้านการพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษาในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยาเป็นทิศทางเดียวกันว่า หลักสูตรทวิศึกษาปัจจุบันเน้นการบูรณาการระหว่างสายสามัญและสายอาชีพ โดยมีการวางแผนรายปีและการประสานงานกับสถาบันอาชีวศึกษาเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน แนวทางการพัฒนาหลักสูตรในอนาคตโดยมุ่งเน้นการสร้างความยั่งยืนและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน นอกจากนี้ควรมีการวางแผนให้ละเอียดขึ้นและเพิ่มตัวเลือกด้านการเรียนรู้ให้หลากหลายตามความสนใจของนักเรียน แม้ว่าหลักสูตรทวิศึกษาในปัจจุบันจะมีการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ แต่ยังมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงการวางแผนหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมากยิ่งขึ้น โดยควรเน้นที่การพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทางและการปรับปรุงเนื้อหาวิชาให้ทันสมัย การพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษามีการดำเนินการอย่างดีในปัจจุบัน แต่ยังคงมีความจำเป็นในการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะในการนำเทคโนโลยีมาใช้และการสร้างความยั่งยืนในหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและตลาดแรงงานในอนาคต

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

"...หากโรงเรียนพิจารณาว่าควรเปิดหลักสูตรทวิศึกษา (Dual Education Program) ต่อไป ควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) การประเมินและวิเคราะห์หลักสูตรปัจจุบัน 2) การพัฒนาหลักสูตรและการปรับปรุง 3) การเสริมสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ 4) การวางแผนและการจัดการ 5) การติดตามและการประเมินผล 6) การประชาสัมพันธ์และการรับสมัคร..." (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

"...การพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษาควรดำเนินการด้วยการวางแผนที่รอบคอบ มุ่งเน้นการบูรณาการความรู้และทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสอน และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ..." (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

"...การพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษาควรมีความยืดหยุ่น บูรณาการเนื้อหาและทักษะวิชาชีพ สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี มีการประเมินผลอย่างรอบด้าน และควรได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยมีส่วนร่วมของครูเพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด..." (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2565)

4.2 การเพิ่มสาขาวิชาเรียนหรือสายการเรียน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ ในประเด็นด้านการเพิ่มสาขาวิชาเรียนหรือสายการเรียนทวิศึกษาในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยาเป็นทิศทางเดียวกันว่า การเพิ่มสาขาวิชาเรียนหรือสายการเรียนเป็นกลยุทธ์ที่ดีในการตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและตลาดแรงงาน โดยการเพิ่มสาขาวิชาจะช่วยให้นักเรียนมีทางเลือกที่หลากหลายและมีความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น การเพิ่มสาขาวิชาควรเริ่มต้นจากการศึกษาความต้องการของนักเรียนและการสำรวจตลาดแรงงาน เพื่อให้สามารถวางแผนและพัฒนาหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อเสนอแนะให้เพิ่มสาขาวิชาที่มีความต้องการสูง เช่น การบัญชี การโรงแรม คอมพิวเตอร์กราฟิก และอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ การเพิ่มสาขาควรดำเนินการโดยมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการประชาสัมพันธ์และการรับสมัครนักเรียนในสาขาวิชาใหม่ๆ การเพิ่มสาขาวิชาเรียนหรือสายการเรียนเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพนักเรียนและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน การดำเนินการควรเริ่มจากการสำรวจความต้องการและวางแผนการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมพร้อมทั้งการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและทรัพยากรการเรียนการสอน

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

“...การเพิ่มสาขาวิชาให้หลากหลายอาจเป็นกลยุทธ์ที่ดีในการตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและตลาดแรงงาน โดยควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) การศึกษาความต้องการและการสำรวจตลาด 2) การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร 3) การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ 4) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 5) การประชาสัมพันธ์และการรับสมัคร 6) การติดตามและประเมินผล 7) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่หลากหลาย...” (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

“...ควรเพิ่มสาขาให้มากขึ้น เช่นคหกรรม แต่ก็ขึ้นอยู่กับความสนใจของนักเรียนด้วย...” (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

“...ควรเพิ่มสาขา บัญชี โรงแรม คอมพิวเตอร์กราฟิก อิเล็กทรอนิกส์...” (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2565)

5. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

5.1 อุปสรรคในการบริหารจัดการทวิศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ ในประเด็นด้านอุปสรรคในการบริหารจัดการทวิศึกษาในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยาเป็นทิศทางเดียวกัน ว่า การจัดการทวิศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาทักษะและความสามารถของนักเรียน ทั้งในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและการศึกษาต่อในอนาคต ผู้ให้ข้อมูลหลายท่านเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยี และการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น สถานประกอบการ มีความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาทวิศึกษา แต่ควรมีการสนับสนุนเพิ่มเติมในด้านงบประมาณและทรัพยากร โดยผู้ให้

สัมภาษณ์กลุ่มครูผู้สอนบางส่วนมองว่า การวัดผลยังขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกันระหว่างสถานศึกษา การสื่อสารและการประสานงานในกระบวนการบริหารจัดการทวิศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

"...อุปสรรคที่อาจทำให้การบริหารจัดการทวิศึกษาของโรงเรียนไม่บรรลุเป้าหมายอาจรวมถึง 1) ข้อจำกัดทางการเงิน 2) การขาดทรัพยากรและอุปกรณ์ 3) ปัญหาด้านบุคลากร 4) การขาดการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้เสีย 5) ปัญหาการบริหารจัดการ 6) ปัญหาทางด้านนักเรียน..." (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

"...การบริหารจัดการและจำนวนคนในการดูแลนักเรียนรวมทั้งถ้านักเรียนมีปัญหาใดๆ ทุกภาคส่วนและฝ่ายต่างๆควรหาทางออกร่วมกันไม่ควรปล่อยให้ทางครูผู้สอนหรือครูผู้ดูแลรับผิดชอบอย่างเดียว..." (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

"...หลักสูตรมีการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถวางแปนล่วงหน้าได้ในระยะยาว..." (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2565)

5.2 แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้สัมภาษณ์ ในประเด็นด้านแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยาเป็นทิศทางเดียวกันว่า แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาควรมีการวางแผนที่รอบคอบและดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมทั้งการวางแผนหลักสูตร การจัดการทรัพยากรและอุปกรณ์ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ มีการเน้นถึงความสำคัญของการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการตามผลการประเมิน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะและการพัฒนาให้ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการและการนิเทศติดตามผล นอกจากนี้ ควรมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการทวิศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและตลาดแรงงาน แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาควรมุ่งเน้นการวางแผนที่รอบคอบ การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างครบถ้วน

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

"...แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาของโรงเรียนควรมีวิธีการดังนี้ 1) การวางแผนและพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการทรัพยากรและอุปกรณ์ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ 5) การติดตามและประเมินผล 6) การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ 7) การสนับสนุนและให้คำปรึกษา 8) การใช้เทคโนโลยี..." (การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร, 25 มิถุนายน 2567)

“...มีการบริหารจัดการที่มีการวางแผนอย่างรอบด้านนำข้อที่ควรแก้ไขมาพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย...” (การสัมภาษณ์ หัวหน้างาน, 28 มิถุนายน 2567)

“...ประสานงานกับหน่วยงานตลอดและครูผู้ควบคุมอย่างสม่ำเสมอ...” (การสัมภาษณ์ ครู, 1 กรกฎาคม 2565)

4.1.4 ผลจากการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis)

ผลจากการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis) ของการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา พบว่า

4.1.3.1 จุดแข็ง (Strengths)

1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดทักษะด้านอาชีพ โดยมีการบูรณาการระหว่างการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ ซึ่งโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการวิชาสามัญและอาชีพ ทำให้นักเรียนได้รับความรู้ทั้งสองด้านอย่างครบถ้วน

2) ด้านความร่วมมือกับวิทยาลัยการอาชีพ โรงเรียนมีความร่วมมือกับวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำในการจัดทำหลักสูตรทวิศึกษา ทำให้มีการสนับสนุนในด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.3.2 โอกาส (Opportunities)

1) ความต้องการจากตลาดแรงงาน ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะด้านจากสายอาชีพ ทำให้การพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษาเป็นที่ต้องการมากขึ้น

2) นโยบายสนับสนุนจากภาครัฐ นโยบายจากภาครัฐที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะอาชีพในกลุ่มนักเรียนเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน

4.1.3.3 จุดอ่อน (Weaknesses)

1) ความขาดแคลนทรัพยากรและบุคลากร โรงเรียนยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย

2) การจัดการตารางเรียน นักเรียนมีปัญหาในการจัดการตารางเรียนที่ตรงกับตารางของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค ทำให้เกิดความซับซ้อนในการจัดการเรียนการสอน

3) การดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรยังขาดแนวทางและกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน

4.1.3.4 อุปสรรค (Threats)

1) จำนวนผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น หากจำนวนนักเรียนในหลักสูตรทวิศึกษาเพิ่มขึ้นอาจส่งผลให้เกิดปัญหาเรื่องการจัดการทรัพยากร เช่น รถรับส่งนักเรียนไม่เพียงพอ หรือการขาดแคลนครูผู้สอน

2) ความไม่พร้อมด้านงบประมาณ โรงเรียนประสบปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอในการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis) การบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 มีจุดแข็งด้านการบูรณาการหลักสูตรสายสามัญและสายอาชีพ และความร่วมมือกับวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ โอกาสสำคัญคือความต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะด้าน

และนโยบายภาครัฐที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะอาชีพ จุดอ่อน ได้แก่ การขาดทรัพยากร บุคลากรเฉพาะทาง และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมถึงปัญหาตารางเรียนที่ซับซ้อน อุปสรรคสำคัญคือจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นและงบประมาณจำกัด ข้อเสนอแนะคือการพัฒนาทรัพยากร บุคลากร แนวทางการดำเนินงาน และสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อรองรับการขยายตัวและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการอย่างยั่งยืน

4.2 ผลการหาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการหาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชา-นุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ด้วยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชา-นุเคราะห์ 24 จังหวัดเชียงใหม่ ในวันที่ 28 สิงหาคม 2567 ตั้งแต่เวลา 11.00 น. เป็นต้นไป สถานที่ ณ ห้องประชุมนักธุรกิจน้อย โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่ามีแนวทางการจัดการดังนี้

การหาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า การนำแนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ (System Approach) มาใช้ในการจัดการศึกษา โดยแนวคิดนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบหลักอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input : I) 2) ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process : P) 3) ด้านผลผลิต (Output : O) 4) ด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback : F) และ 5) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment : E) มีรายละเอียดแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ดังนี้

4.2.1 แนวทางการจัดการด้านปัจจัยป้อน (Input)

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ควรมีกระบวนการวางแผนด้านปัจจัยนำเข้า เนื่องจากเป็นด้านที่มีความสำคัญกับการบริหารจัดการทวิศึกษา ดังข้อมูลต่อไปนี้

4.2.1.1 การกำหนดหลักสูตร

1) หลักสูตรที่ใช้ในการศึกษาทวิศึกษาควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป โดยควรมีการวิเคราะห์แนวโน้มของตลาดแรงงานและการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการเพื่อกำหนดเนื้อหาหลักสูตรให้ตรงกับทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน

2) การกำหนดหลักสูตรควรเน้นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้เชิงทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ทางทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้ โดยควรกำหนดจำนวนชั่วโมงการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการให้เหมาะสมกับแต่ละสาขาวิชา และมีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ

3) การกำหนดหลักสูตรควรเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการและสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้เนื้อหาการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และช่วยให้นักเรียนที่จบหลักสูตรมีทักษะที่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง

4) หลักสูตรควรมีเนื้อหาที่ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่เพียงพอในการประกอบอาชีพหลังจากจบการศึกษา การเรียนรู้ทางวิชาการจะช่วยเสริมสร้างพื้นฐานความรู้ที่มั่นคง ขณะที่การฝึกฝนทักษะวิชาชีพจะทำให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการทำงานจริง

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างบทสนทนากลุ่มที่สำคัญประกอบการวิจัยดังนี้

"...หลักสูตรควรครอบคลุมทั้งวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ..." (การสนทนากลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา, 28 สิงหาคม 2567)

"...หลักสูตรควรปรับปรุงให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ..." (การสนทนากลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัย, 28 สิงหาคม 2567)

"...หลักสูตรควรมีการฝึกปฏิบัติจริงในสถานประกอบการเป็นส่วนสำคัญ เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน..." (การสนทนากลุ่ม ครูผู้สอน, 28 สิงหาคม 2567)

4.2.1.2 การประเมินความพร้อมของสถานศึกษา

จัดให้มีการประเมินความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการทวิศึกษา ดังนี้

1) การประเมินความพร้อมของสถานศึกษาควรรวมถึงการประเมินความสามารถในการบริหารจัดการ เช่น การจัดการทรัพยากร การจัดทำแผนการสอน การนิเทศ และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของหลักสูตรทวิศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความพร้อมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ

2) การประเมินคุณภาพและความพร้อมของบุคลากรในการสอนและการนิเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้สอนมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เพียงพอในการถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับนักเรียน นอกจากนี้ควรมีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและมาตรฐานวิชาชีพ

3) สถานศึกษาควรประเมินความพร้อมด้านงบประมาณ รวมถึงได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เช่น สถานประกอบการ ภาครัฐ และชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหลักสูตรและการฝึกปฏิบัติ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสถานศึกษา

4) ควรประเมินทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่ เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์การเรียนการสอน และเทคโนโลยีที่ใช้ในการสอน ว่ามีความพร้อมและ

เพียงพอต่อการรองรับนักเรียนในหลักสูตรทวิศึกษาหรือไม่ รวมถึงการประเมินความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างบทสนทนากลุ่มที่สำคัญประกอบการวิจัยดังนี้

"...การประเมินด้านการบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เรารู้ว่าเราพร้อมที่จะจัดการศึกษาทวิศึกษาหรือไม่ และควรมีการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหลักสูตร..." (การสนทนากลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา, 28 สิงหาคม 2567)

"...บุคลากรของเราต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถสอนและนิเทศนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการประเมินความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ..." (การสนทนากลุ่ม อาจารย์มหาวิทยาลัย, 28 สิงหาคม 2567)

"...ความพร้อมของสถานศึกษาไม่ใช่แค่ภายในเท่านั้น แต่ยังต้องพิจารณาถึงการสนับสนุนจากภายนอกด้วย เช่น ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการฝึกงานของนักเรียน..." (การสนทนากลุ่ม ครูผู้สอน, 28 สิงหาคม 2567)

4.2.2 แนวทางการจัดการด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process)

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า แนวทางการจัดการด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลง ให้มีหลักสูตรทวิศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากร และการวัดและประเมินผล ดังข้อมูลต่อไปนี้ ดังข้อมูลต่อไปนี้

4.2.2.1 หลักสูตรทวิศึกษา

1) การบูรณาการระหว่างการเรียนรู้ในห้องเรียนและการฝึกปฏิบัติเป็นหลักสูตรทวิศึกษาที่มุ่งเน้นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้ในห้องเรียนและการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์จริงในการทำงาน และสามารถนำทฤษฎีที่เรียนมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำหลักสูตรควรคำนึงถึงการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมระหว่างการเรียนและการฝึกงาน เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

2) การกำหนดมาตรฐานและการประเมินผลการฝึกปฏิบัติ ควรกำหนดมาตรฐานในการฝึกปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้นักเรียนได้รับการฝึกฝนตามมาตรฐานวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การประเมินผลการฝึกปฏิบัติควรทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวัดผลจากผลงานจริงของนักเรียนในสถานประกอบการ การประเมินนี้ควรรวมถึงการให้ข้อเสนอแนะจากผู้ฝึกสอนและสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

3) หลักสูตรทวิศึกษาควรสร้างความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรและการฝึกปฏิบัติ การทำงานร่วมกันจะช่วยให้นักเรียนได้รับการฝึกฝนในทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาด และสร้างโอกาสในการจ้างงานหลังจากจบการศึกษา

4) หลักสูตรทวิศึกษาควรได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยสถานศึกษาควรสำรวจและติดตามแนวโน้มของตลาดแรงงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและตรงกับทักษะที่จำเป็นในอนาคต

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างบทสนทนากลุ่มที่สำคัญประกอบการวิจัยดังนี้

"...หลักสูตรทวิศึกษาต้องออกแบบให้มีความสมดุลระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ..." (การสนทนากลุ่ม อาจารย์มหาวิทยาลัย, 28 สิงหาคม 2567)

"...การกำหนดมาตรฐานในการฝึกปฏิบัติและการประเมินผลที่ชัดเจน จะช่วยให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง..." (การสนทนากลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา, 28 สิงหาคม 2567)

"...หลักสูตรทวิศึกษาควรมีการปรับปรุงเนื้อหาและวิธีการสอนให้ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพในอนาคต..." (การสนทนากลุ่ม ครูผู้สอน, 28 สิงหาคม 2567)

4.2.2.2 การพัฒนาครูและบุคลากร

1) การพัฒนาทักษะและความรู้ของครูในสาขาวิชาชีพเฉพาะเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากครูต้องมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้พวกเขามีความพร้อมในการสอนและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

2) การส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมควรครอบคลุมทั้งทักษะทางวิชาชีพและการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม เพื่อให้ครูได้รับความรู้และประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมจริง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถนำประสบการณ์เหล่านี้มาใช้ในการพัฒนาการสอนและการฝึกปฏิบัติให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้มั่นใจว่าการพัฒนาเหล่านั้นมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ การประเมินควรครอบคลุมทั้งด้านทักษะการสอน ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน และความสามารถในการจัดการชั้นเรียนและนิเทศการฝึกปฏิบัติ

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างบทสนทนากลุ่มที่สำคัญประกอบการวิจัยดังนี้

"...ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีและวิศวกรรม เพื่อให้สามารถสอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของตลาด..." (การสนทนากลุ่ม อาจารย์มหาวิทยาลัย, 28 สิงหาคม 2567)

"...ครูควรได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการสอนทวิศึกษา และเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี..." (การสนทนากลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา, 28 สิงหาคม 2567)

"...การสร้างเครือข่ายระหว่างครูกับผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมจะช่วยให้ครูมีโอกาสเรียนรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์ตรง และสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาปรับใช้ในการสอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขามีทักษะและความรู้ที่เพียงพอในการสอนและการนิเทศนักเรียนในหลักสูตรทวิศึกษา..." (การสนทนากลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษและครูผู้สอน, 28 สิงหาคม 2567)

4.2.2.3 การวัดและประเมินผล

1) การกำหนดเกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้การวัดผลสามารถสะท้อนความรู้และทักษะของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง การวัดผลควรครอบคลุมทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ รวมถึงการประเมินทักษะการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

2) การประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย จะช่วยให้ครอบคลุมทั้งความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของนักเรียน การประเมินควรประกอบด้วยการสอบข้อเขียน การประเมินผลงานปฏิบัติการสังเกตพฤติกรรม และการประเมินจากสถานประกอบการที่นักเรียนฝึกงาน ซึ่งจะช่วยให้ได้ภาพรวมที่ชัดเจนของความสามารถของนักเรียน ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนได้ตลอดเวลา มีการประเมินตั้งแต่ระยะแรกของการศึกษาและดำเนินต่อเนื่องไปจนถึงการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ จะช่วยในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ต้องปรับปรุง และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ เน้นการพัฒนาผู้เรียนมากกว่าการวัดผลเพียงอย่างเดียว โดยการประเมินควรให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของนักเรียน การประเมินในลักษณะนี้จะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด

3) การกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานสำหรับนักเรียนที่ผ่านการเรียนในหลักสูตรทวิศึกษาควรมีการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อให้การเทียบโอนเป็นไปอย่างยุติธรรมและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ นักเรียนที่ผ่านการเทียบโอนควรมีความสามารถที่เทียบเท่ากับผู้ที่เรียนในหลักสูตรปกติ และสามารถนำหน่วยกิตที่ได้รับไปใช้ในการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินคุณภาพและความสอดคล้องของหลักสูตรในการเทียบโอน เพื่อให้มั่นใจว่าความรู้และทักษะที่นักเรียนได้รับครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อหรือการทำงาน การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ ในกระบวนการเทียบโอน เพื่อให้การเทียบโอนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การจัดทำระบบสนับสนุนการเทียบโอน เช่น การให้คำปรึกษาและข้อมูลที่

ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการและเกณฑ์ในการเทียบโอน เพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจกระบวนการและเตรียมตัวได้ดีขึ้น

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างบทสนทนากลุ่มที่สำคัญประกอบการวิจัยดังนี้

"...การวัดผลควรใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้การประเมินผลสามารถสะท้อนถึงความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง..." (การสนทนากลุ่ม อาจารย์มหาวิทยาลัย, 28 สิงหาคม 2567)

"...การประเมินผลควรทำอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มการเรียนรู้ จนถึงการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ เพื่อให้นักเรียนสามารถรับรู้ถึงความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา การประเมินควรมีความหลากหลาย เช่น การสอบข้อเขียน การประเมินจากผลงานปฏิบัติ และการประเมินจากสถานประกอบการ เพื่อให้ได้ผลที่ครอบคลุมทุกมิติของความสามารถของนักเรียนและมุ่งเน้นที่การพัฒนาผู้เรียน โดยการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองต่อไป..." (การสนทนากลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน, 28 สิงหาคม 2567)

"...การเทียบโอนหน่วยกิตควรมีเกณฑ์และมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนมีความสามารถที่เทียบเท่ากับผู้ที่เรียนในหลักสูตรปกติ และสามารถใช้หน่วยกิตในการศึกษาต่อหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรในการเทียบโอนก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยให้มั่นใจว่านักเรียนได้รับการศึกษาที่ครอบคลุมและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ต่อในการศึกษาหรือการทำงานได้ ดังนั้นควรการจัดทำระบบสนับสนุนการเทียบโอน เช่น การให้คำปรึกษาและข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับเกณฑ์ในการเทียบโอน จะช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าใจกระบวนการและเตรียมตัวได้ดีขึ้น..."(การสนทนากลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน, 28 สิงหาคม 2567)

4.2.3 แนวทางการจัดการด้านปัจจัยผลผลิต (Output)

ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551และตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยได้เสนอแนะดังข้อมูลต่อไปนี้

4.2.3.1 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในหลักสูตรทวิศึกษาควรได้รับการประเมินโดยอ้างอิงจากมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนมีทักษะและความสามารถที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์นี้ควรรวมถึงการทดสอบความรู้ทางทฤษฎีและทักษะการปฏิบัติที่จำเป็นในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ

4.2.3.2 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนควรสะท้อนถึงความสามารถในการนำทักษะที่ได้รับไปใช้ในการทำงานจริง การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะที่นำไปใช้ได้จริง การวัดผลสัมฤทธิ์ควรครอบคลุมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงและการปรับตัวในที่ทำงาน

4.2.3.3 นอกจากทักษะทางวิชาชีพแล้ว ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนควรพิจารณาถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนหลังจบการศึกษา โดยพิจารณาถึงโอกาสในการหางานทำ ความมั่นคงในอาชีพ และความสามารถในการสร้างรายได้ การประเมินในมิติที่กว้างขวางขึ้นนี้จะช่วยให้เห็นภาพรวมของความสำเร็จที่แท้จริงของนักเรียนในระยะยาว

4.2.3.4 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนควรได้รับการประเมินในหลายมิติ เช่น ความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ ทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมในการทำงาน การประเมินในลักษณะนี้จะช่วยให้เห็นถึงพัฒนาการของนักเรียนในทุกด้าน และสามารถนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างบทสนทนากลุ่มที่สำคัญประกอบการวิจัยดังนี้

“...ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนควรได้รับการประเมินตามมาตรฐานวิชาชีพที่ชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนมีทักษะและความรู้ที่เพียงพอในการประกอบอาชีพหลังจบการศึกษา...” (การสนทนากลุ่ม อาจารย์มหาวิทยาลัย, 28 สิงหาคม 2567)

“...ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนควรสะท้อนถึงความสามารถในการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการทำงานในสถานประกอบการจริง การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาในกระบวนการประเมินผล และควรประเมินในหลายมิติ ไม่ใช่แค่ความรู้ทางวิชาการแต่รวมถึงทักษะการทำงาน การสื่อสาร และจริยธรรมในการทำงานด้วย...” (การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัย, 28 สิงหาคม 2567)

“...พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในแง่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตหลังจบการศึกษา เช่น ความสามารถในการหางาน ความมั่นคงในอาชีพ และการสร้างรายได้ เพื่อให้เห็นถึงความสำเร็จในระยะยาวของนักเรียน...” (การสนทนากลุ่ม ครูผู้สอน, 28 สิงหาคม 2567)

4.2.4 แนวทางการจัดการด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า การรวบรวมข้อมูลย้อนกลับจากผู้เรียนและสถานประกอบการ การปรับปรุงหลักสูตร และการนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยมีข้อมูลดังนี้

4.2.4.1 การรวบรวมข้อมูลย้อนกลับ

1) การรวบรวมข้อมูลย้อนกลับจากผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการสอนและการจัดการหลักสูตร ข้อมูลย้อนกลับจากผู้เรียนสามารถช่วยให้ผู้สอนและผู้บริหารทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงของหลักสูตร รวมถึงความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการเรียนการสอน การรวบรวมข้อมูลควรทำอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกด้านของการเรียนรู้

2) ข้อมูลย้อนกลับจากสถานประกอบการที่นักเรียนไปฝึกงานเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญที่ช่วยในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การนำข้อมูลนี้มาใช้จะช่วยให้สถานศึกษาทราบถึงความสามารถของนักเรียนในการปฏิบัติงานจริง และความสอดคล้องของหลักสูตรกับความต้องการของตลาดแรงงาน การสร้างช่องทางที่มีประสิทธิภาพสำหรับการรวบรวมข้อมูลย้อนกลับจากสถานประกอบการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น

4.2.4.2 การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

การวิเคราะห์และนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับควรถูกนำมาวิเคราะห์อย่างละเอียดเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์ควรพิจารณาทั้งข้อเสนอแนะจากผู้เรียนและสถานประกอบการ โดยการปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานจะช่วยให้การศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2.4.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม

การสร้างระบบการติดตามและประเมินผลข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้สามารถตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบจากการปรับปรุงตามข้อมูลย้อนกลับได้ ระบบนี้ควรครอบคลุมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างบทสนทนากลุ่มที่สำคัญประกอบการวิจัยดังนี้

“...ข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับไม่ควรถูกละเลย แต่ควรนำมาวิเคราะห์และใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน ...” (การสนทนากลุ่ม อาจารย์มหาวิทยาลัย, 28 สิงหาคม 2567)

“...การรวบรวมข้อมูลย้อนกลับจากผู้เรียนจะช่วยให้เรารู้ว่าผู้เรียนพึงพอใจกับการเรียนการสอนหรือไม่ และควรปรับปรุงในด้านใดบ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และการรวบรวมข้อมูลย้อนกลับจากสถานประกอบการจะช่วยให้เราทราบว่านักเรียนมีความพร้อมในการทำงานมากน้อยเพียงใด และหลักสูตรของเราสอดคล้องกับความต้องการของตลาดหรือไม่...” (การสนทนากลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา, 28 สิงหาคม 2567)

“...เราควรมีระบบที่ชัดเจนในการติดตามและประเมินผลข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้สามารถตรวจสอบและปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง...” (การสนทนากลุ่ม ครูผู้สอน, 28 สิงหาคม 2567)

4.2.5 แนวทางการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า การปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ โดยมีข้อมูลดังนี้

4.2.5.1 การปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ โดยสถานศึกษาและหลักสูตรการศึกษาควรมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ควรได้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องและนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร

4.2.5.2 สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ควรเอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของนักเรียน ทั้งในด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรที่ใช้ในการสอน ควรมีการจัดเตรียมห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการฝึกฝนทักษะวิชาชีพ รวมถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา

4.2.5.3 การจัดการเรียนการสอนควรคำนึงถึงการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยควรส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การลดของเสีย และการนำแนวคิดด้านความยั่งยืนมาใช้ในหลักสูตรการสอน เพื่อให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้

4.2.5.4 ควรมีการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและสังคม การมีส่วนร่วมของชุมชนจะช่วยให้การเรียนรู้มีความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมจริงและตอบสนองต่อความต้องการในระดับท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างบทสนทนากลุ่มที่สำคัญประกอบการวิจัยดังนี้

“...เราต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ เพื่อให้นักเรียนมีทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน...” (การสนทนากลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย, 28 สิงหาคม 2567)

“...การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและสังคม...” (การสนทนากลุ่ม , 28 สิงหาคม 2567)

“...การเรียนรู้ที่ยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมควรเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการรักษาสิ่งแวดล้อม เราต้องสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและสนับสนุนการพัฒนาทักษะของนักเรียน โดยการจัดเตรียมห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการฝึกฝนวิชาชีพ...” (การสนทนากลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน, 28 สิงหาคม 2567)

สรุปผลการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา” ในด้านการศึกษาสภาพการบริหารจัดการและแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โดยใช้รูปแบบทฤษฎีบริหารเชิงระบบ 5 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยป้อน กระบวนการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และสิ่งแวดล้อม พบว่า

1) แนวทางการจัดการด้านปัจจัยป้อน (Input) ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านผู้เรียน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร เพื่อให้การจัดการศึกษาทวิศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบททางสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1) ด้านหลักสูตร ควรมีการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำหลักสูตรทวิศึกษา ทั้งสองสถานศึกษาเพื่อหารือร่วมกันในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรทวิศึกษา ออกแบบหลักสูตรที่ผสมผสานระหว่างการเรียนการสอนใน

โรงเรียนและการฝึกปฏิบัติจริงในวิทยาลัยเทคนิค ประชุมเพื่อขออนุมัติหลักสูตรกับคณะกรรมการสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจกับครูผู้สอนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตรทวิศึกษา กำกับติดตามผลการนำหลักสูตรไปใช้โดย มีการจัดทำโครงการประเมินหลักสูตร ผลการใช้หลักสูตร อย่างต่อเนื่อง

1.2) ด้านผู้เรียน ควรมีคัดเลือกนักเรียนที่มีความสนใจและความพร้อม โดยพิจารณาจากผลการเรียน ความถนัด ความสนใจของนักเรียน ความประพฤติ และประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานจริงของนักเรียนก่อนการคัดเลือก

1.3) ด้านบุคลากร ควรมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยพิจารณาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง คัดเลือกบุคลากรที่มีความเข้าใจในแนวทางและเป้าหมายของการศึกษาทวิศึกษา และพัฒนาทักษะวิชาชีพเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรทวิศึกษา โดยการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวและนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงขึ้น โดยจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีและวิธีการสอนที่ทันสมัยในช่วงปิดภาคเรียน และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการศึกษาข้อมูลตลาดแรงงาน

1.4) ด้านงบประมาณ ควรวางแผนจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณในการออกฝึกปฏิบัติของนักเรียนทวิศึกษา การบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้การดำเนินการทวิศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 เป็นไปได้ตามเป้าหมายและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและตลาดแรงงาน

1.5) ด้านทรัพยากร ควรมีการจัดสรรทรัพยากรการศึกษาที่เพียงพอและเหมาะสมโดยจัดหา วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่ใช้ในแต่ละสาขาหรือขอการสนับสนุนจากต้นสังกัดและวิทยาลัยเทคนิคที่ร่วมทำ MOU ส่วนวัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องมือปฏิบัติงานที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งควรนำนักเรียนทวิศึกษาไปเรียน ณ สถานศึกษาที่ร่วม MOU เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติกับเครื่องมือ จนเกิดทักษะและประสบการณ์ อีกทั้งยังเป็นการเปิดโลกทัศน์ สร้างสัมพันธภาพระหว่าง นักเรียนและครูทั้ง 2 สถาบันการศึกษา และจัดทำปฏิทินการขอใช้รถในการรับส่งนักเรียน โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการรับ-ส่งนักเรียน สนับสนุนการฝึกปฏิบัติจริงของนักเรียนในสถานประกอบการ

2) แนวทางการจัดการด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษา การคัดเลือกนักเรียนทวิศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากร การวัดและประเมินผล การสร้างเครือข่าย การจัดสรรทรัพยากรการศึกษา เพื่อสร้างเชื่อมั่นต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน สังคมได้อย่างแท้จริง มีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1) การพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษา ควรตอบสนองต่อความต้องการทั้งด้านจากตลาดแรงงานและนักเรียน โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างโรงเรียนและวิทยาลัยเทคนิคเพื่อหารือและออกแบบหลักสูตรที่ผสมผสานระหว่างการเรียนการสอนในโรงเรียนและการฝึกปฏิบัติจริงในวิทยาลัยเทคนิคหรือสถานประกอบการ การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรต้องให้ความสำคัญกับทักษะที่จำเป็นในแต่ละสาขาวิชา พร้อมขออนุมัติจากคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้มีความถูกต้อง

ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จัดทำโครงการประเมินหลักสูตรเพื่อตรวจสอบผลการใช้งานที่เกิดขึ้นในระหว่างการศึกษาและการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้สามารถใช้หลักสูตรนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2) การคัดเลือกนักเรียนทวิศึกษา ควรมีการคัดเลือกนักเรียนที่มีความสนใจและความพร้อมในการเรียนทวิศึกษา โดยพิจารณาจากผลการเรียน ความถนัด ความสนใจ ความประพฤติ และประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานจริงของนักเรียนก่อนการคัดเลือก การคัดเลือกที่เหมาะสมจะช่วยให้การศึกษาเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

2.3) การจัดการเรียนการสอน ควรประสานช่วงเวลาในการจัดการเรียนการสอนระหว่างโรงเรียนและวิทยาลัยเทคนิคเพื่อหารือและออกแบบตารางสอนให้เกิดความชัดเจน และกระบวนการสอนควรเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ Problem-Based Learning (PBL) ซึ่งเน้นการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาให้กับนักเรียน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบ e-learning และ AI เข้ามาช่วยในการสอน ทำให้กระบวนการเรียนรู้มีความยืดหยุ่นและสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในเนื้อหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้

2.4) การพัฒนาครูและบุคลากร ควรพัฒนาทักษะวิชาชีพเฉพาะด้านของครู ครูจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรทวิศึกษา โดยการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวและนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรเน้นการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน รวมถึงการนิเทศการสอนของครูโดยการจับคู่นิเทศระหว่างครูผู้สอนในโรงเรียนกับครูผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพเฉพาะอย่างน้อย 3 วันต่อภาคเรียนเพื่อให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาทั้งด้านการสอน การใช้เทคโนโลยี และการฝึกปฏิบัติ เพื่อพัฒนาวิธีการสอนให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

2.5) การวัดและประเมินผล โรงเรียนต้องกำหนดเกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ โดยการวัดผลจะต้องครอบคลุมทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ การประเมินผลจะต้องสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะของนักเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด และการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานการเทียบโอนหน่วยกิตให้ชัดเจน โดยนักเรียนที่เรียนในหลักสูตรทวิศึกษาต้องมีทักษะและความรู้ที่เทียบเท่ากับหลักสูตรปกติและสามารถนำหน่วยกิตที่ได้รับไปใช้ในการศึกษาต่อหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6) การสร้างเครือข่าย โรงเรียนควรจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสถานศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค และสถานประกอบการ ซึ่งช่วยให้การฝึกงานและการเรียนการสอนมีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถปรับปรุงกระบวนการได้ตามความจำเป็น รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ

2.7) การจัดสรรทรัพยากรการศึกษา ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่เหมาะสมกับแต่ละสาขาวิชาชีพที่สอนในหลักสูตรทวิศึกษา โดยการขอสนับสนุนจากต้นสังกัดและวิทยาลัยเทคนิคที่ร่วมทำ MOU รวมถึงการจัดสรรเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติใน

สถานศึกษาหรือสถานประกอบการที่ร่วม MOU และควรจัดทำปฏิทินการขอใช้รถรับส่งนักเรียนไปยังสถานประกอบการหรือสถานศึกษาที่ร่วม MOU เพื่อให้นักเรียนได้รับการฝึกปฏิบัติในสถานที่จริง โรงเรียนควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการรับ-ส่งนักเรียนเพื่อความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทาง

3) แนวทางการจัดการด้านปัจจัยผลผลิต (Output)

แนวทางการจัดการด้านปัจจัยผลผลิต (Output) ในการศึกษาทวิศึกษา ควรมุ่งเน้นที่การสร้างผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้สามารถนำทักษะไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา แนวทางการจัดการด้านปัจจัยผลผลิต (Outputs) มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ต้องมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินได้ว่า นักเรียนมีทักษะที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานหรือไม่การประเมินนี้ควรรวมถึงการทดสอบทักษะการปฏิบัติและความรู้ทางทฤษฎีในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ

3.2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ควรมีการวัดผลลัพธ์ของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น การประเมินความรู้ทางทฤษฎี การประเมินทักษะในการปฏิบัติงาน และการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหา การวัดผลลัพธ์นี้ควรทำอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทั้งระหว่างและหลังจากการฝึกปฏิบัติ และควรใช้เครื่องมือวัดผลที่หลากหลาย เช่น การสอบปากเปล่า การประเมินผลงานที่นักเรียนสร้างขึ้น การทดสอบฝีมือ และการประเมินจากผู้ประกอบการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่แท้จริง

3.3) การติดตามผลลัพธ์หลังการสำเร็จการศึกษา โดยการติดตามผลการทำงานของนักเรียน ควรมีการติดตามและประเมินผลลัพธ์หลังจากนักเรียนจบการศึกษาเช่น การสำรวจความพึงพอใจของผู้ว่าจ้าง การติดตามเส้นทางอาชีพของนักเรียน และการประเมินว่าผลลัพธ์ที่นักเรียนได้รับนั้นตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือไม่ และควรสร้างเครือข่ายศิษย์เก่า ซึ่งจะช่วยให้สามารถติดตามผลลัพธ์ของการเรียนรู้ในระยะยาวได้ นอกจากนี้ยังสามารถใช้ข้อมูลจากศิษย์เก่าในการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการในอนาคต

3.4) การสนับสนุนการนำผลลัพธ์ไปใช้ในชีวิตจริง สำหรับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ควรมีการสนับสนุนให้นักเรียนนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพจริง โดยการจัดกิจกรรมเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ เช่น งานแนะแนวอาชีพ การฝึกงาน และการแนะนำการประกอบธุรกิจส่วนตัว และการส่งเสริมการศึกษาต่อ ควรมีการสนับสนุนให้นักเรียนที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น การแนะนำโอกาสในการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม

4) แนวทางการจัดการด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

แนวทางการจัดการด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในการศึกษาทวิศึกษาควรมุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาปรับปรุง การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและหลักสูตรตามข้อมูลที่ได้รับ การสร้างช่องทางสื่อสารสำหรับการให้และรับข้อเสนอแนะ การติดตามผลการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไป

อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานได้อย่างเต็มที่ มีข้อเสนอแนะดังนี้

4.1) การรวบรวมข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบ ควรจัดทำระบบการรวบรวมข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้เรียน ผู้สอน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การรวบรวมข้อมูลควรทำอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกด้านของการจัดการศึกษา และควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลย้อนกลับ เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสะท้อนความเป็นจริง

4.2) การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุง ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อสามารถระบุประเด็นที่ต้องการปรับปรุงได้อย่างชัดเจน การวิเคราะห์ควรพิจารณาจากข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้เห็นภาพรวมของการจัดการศึกษา ควรใช้ข้อมูลย้อนกลับในการระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงของการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการจัดการด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3) การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและหลักสูตร ควรปรับปรุงหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน นำข้อมูลย้อนกลับจากผู้เรียนและสถานประกอบการมาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน และเพื่อให้นักเรียนได้รับการเตรียมความพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรตามข้อมูลย้อนกลับ ข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับจากการประเมินผลการสอนควรนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือการปรับปรุงวิธีการสอน เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

4.4) การสร้างช่องทางสื่อสารสำหรับข้อมูลย้อนกลับ ควรมีการเปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายสำหรับผู้เรียน ผู้สอน และสถานประกอบการในการให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เช่น ผ่านทางระบบออนไลน์ อีเมล หรือการประชุมสัมมนา และควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่เน้นการให้และรับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์และโปร่งใส เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา

4.5) การติดตามผลการปรับปรุงจากข้อมูลย้อนกลับ ควรมีการติดตามผลการปรับปรุงที่ทำขึ้นจากข้อมูลย้อนกลับ เพื่อประเมินว่าการปรับปรุงนั้นมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาหรือไม่ และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการจัดการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และควรรายงานผลการปรับปรุงและการพัฒนาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อมูลย้อนกลับให้ผู้เรียน ผู้สอน และสถานประกอบการได้รับทราบ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและการตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับ

5) แนวทางการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

แนวทางการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ในการศึกษาทวิศึกษา ควรมุ่งเน้นการปรับตัวตามแนวโน้มและกระแสโลก การพัฒนาความร่วมมือกับภาคส่วนภายนอก การจัดการทรัพยากรทางสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน การส่งเสริมความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์และประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.1) การปรับตัวตามแนวโน้มและกระแสโลก ควรมีการติดตามและวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาด้าน AI, Internet of Things (IoT), เทคโนโลยีสารสนเทศ, และอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อให้หลักสูตรการศึกษาทวิศึกษาสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวโน้มเหล่านี้ โดยเพิ่มเนื้อหาหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่กำลังเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน

5.2) การพัฒนาความร่วมมือกับภาคส่วนภายนอก ควรสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสนับสนุนทางวิชาการและการฝึกปฏิบัติจริง นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลจากภาคอุตสาหกรรมมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และควรจัดทำ MOU กับสถานประกอบการและองค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการสนับสนุนและการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและภาคอุตสาหกรรม

5.3) การจัดการทรัพยากรทางสิ่งแวดล้อม ควรมีการส่งเสริมแนวคิดการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนในการจัดการศึกษา เช่น การลดการใช้พลังงาน การจัดการของเสีย และการใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมระดับประเทศและนานาชาติ และควรสอดแทรกเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในหลักสูตร เพื่อให้นักเรียนมีความรู้และตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสิ่งแวดล้อม

5.4) การส่งเสริมความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ควรส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาทักษะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เพื่อให้นักเรียนสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นในการปรับตัว เช่น การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

5.5) การวิเคราะห์และประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ควรมีการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินการของสถานศึกษา เช่น การจัดการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากร เพื่อให้สามารถควบคุมและลดผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม และควรมีการติดตาม ปรับปรุงการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผลกระทบมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสิ่งแวดล้อมและความต้องการของชุมชน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุ-เคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการทวิศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ จำนวน 11 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน, รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน, ครูผู้รับผิดชอบงานหลักสูตรจำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวัดผลจำนวน 1 คน และครูผู้ดูแลนักเรียนทวิศึกษา จำนวน 4 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 รูป/คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน, รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน, อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จำนวน 3 รูป/คน, และครูผู้สอน จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปเขียนแบบบรรยายและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

1) จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา โดยพิจารณาจากรายงานประเมินคุณภาพภายในและภายนอกของโรงเรียน แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการ พบว่า การจัดการทวิศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่หลากหลาย ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2) จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พบข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการทวิศึกษา ดังนี้ (1) การจัดการหลักสูตรทวิศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

ทักษะของนักเรียน แต่ยังพบปัญหาในการจัดการตารางเรียนและการประสานงานระหว่างครูผู้สอนสายสามัญและสายอาชีพ (2) การจัดการบุคลากร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการทวิศึกษา แต่บางส่วนเห็นว่าควรมีการพัฒนาทักษะเฉพาะทางเพิ่มเติม และเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการในการจัดการเรียนการสอน (3) การจัดการทรัพยากรและอุปกรณ์ ซึ่งโรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ แต่ยังขาดอุปกรณ์เฉพาะทางที่ทันสมัยสำหรับการเรียนการสอนวิชาชีพ โดยเสนอให้มีการจัดหาวัสดุเพิ่มเติมในอนาคต (4) ความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เป็นการร่วมมือจากชุมชนและสถานประกอบการในพื้นที่ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอนทวิศึกษา แต่ยังต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติมในด้านงบประมาณและการฝึกงานในสถานประกอบการ

3) สรุปผลการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis) พบว่า โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา มีจุดแข็งในด้านการบูรณาการสายสามัญและสายอาชีพ โรงเรียนมีการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนได้รับทักษะที่หลากหลายและพร้อมสำหรับการทำงานในตลาดแรงงาน ความร่วมมือกับวิทยาลัยการอาชีพ ซึ่งโรงเรียนมีความร่วมมือที่แข็งแกร่งกับวิทยาลัยการอาชีพในพื้นที่ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสายอาชีพ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรอย่างเต็มที่ในการจัดการทวิศึกษา ซึ่งตลาดแรงงานมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน ทำให้การเรียนการสอนในสายอาชีพมีโอกาสเติบโต รวมถึงรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการเรียนการสอนสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ทันทีหลังจบการศึกษา อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการทวิศึกษายังมีจุดอ่อนที่สำคัญคือทรัพยากรและบุคลากรที่จำกัด ซึ่งยังขาดแคลนอุปกรณ์และบุคลากรเฉพาะทางที่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอนสายอาชีพ รวมถึงการจัดการตารางเรียนระหว่างสายสามัญและสายอาชีพที่เป็นปัญหาซับซ้อน ทำให้การเรียนการสอนบางครั้งไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และโรงเรียนยังเผชิญกับอุปสรรคจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการจัดหาอุปกรณ์และพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษา นอกจากนี้การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เรียนในหลักสูตรทวิศึกษาอาจส่งผลต่อการจัดการทรัพยากร ทำให้เกิดความขาดแคลนอุปกรณ์และบุคลากรในการสอน

5.1.2 สรุปผลการหาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาควรใช้แนวคิดการบริหารเชิงระบบ (System Approach) ที่เน้นการบูรณาการทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน รูปแบบทฤษฎีบริหารเชิงระบบ 5 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยป้อน กระบวนการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) แนวทางการบริหารจัดการด้านปัจจัยป้อน (Input) ประกอบด้วย

1.1) การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำหลักสูตรทวิศึกษา ทั้งสองสถานศึกษาเพื่อหารือร่วมกันในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรทวิศึกษา ออกแบบหลักสูตรที่ผสมผสานระหว่างการเรียนการสอนในโรงเรียนและการฝึกปฏิบัติจริงในวิทยาลัยเทคนิค ประชุมเพื่อขออนุมัติหลักสูตรกับคณะกรรมการสถานศึกษา และสร้าง

ความเข้าใจกับครูผู้สอนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตรทวิศึกษา กำกับติดตาม ผลการนำหลักสูตรไปใช้ โดย มีการจัดทำโครงการประเมินหลักสูตร ผลการใช้หลักสูตร อย่างต่อเนื่อง

1.2) การคัดเลือกนักเรียนที่มีความสนใจและความพร้อม โดยพิจารณาจากผลการเรียน ความถนัด ความสนใจของนักเรียน ความประพฤติ และประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานจริงของนักเรียนก่อนการคัดเลือก

1.3) การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยพิจารณาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง คัดเลือกบุคลากรที่มีความเข้าใจในแนวทางและเป้าหมายของการศึกษาทวิศึกษา และพัฒนาทักษะวิชาชีพเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรทวิศึกษา โดยการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวและนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงขึ้น โดยจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีและวิธีการสอนที่ทันสมัยในช่วงปิดภาคเรียน และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการศึกษาข้อมูลตลาดแรงงาน

1.4) การจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรและการจัดสรรงบประมาณในการออกฝึกปฏิบัติของนักเรียนทวิศึกษาการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การดำเนินการทวิศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 เป็นไปได้ตามเป้าหมายและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและตลาดแรงงาน

1.5) การจัดสรรทรัพยากรการศึกษาที่เพียงพอและเหมาะสม โดยจัดหา วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่ใช้ในแต่ละสาขาหรือขอการสนับสนุนจากต้นสังกัดและวิทยาลัยเทคนิคที่ร่วมทำ MOU ส่วนวัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องมือปฏิบัติงานที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งควรนำนักเรียนทวิศึกษาไปเรียน ณ สถานศึกษาที่ร่วม MOU เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติกับเครื่องมือ จนเกิดทักษะและประสบการณ์ อีกทั้งยังเป็นการเปิดโลกทัศน์ สร้างสัมพันธภาพระหว่าง นักเรียนและครูทั้ง 2 สถาบันการศึกษา และจัดทำปฏิทินการขอใช้รถในการรับส่งนักเรียน โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการรับ-ส่งนักเรียน สนับสนุนการฝึกปฏิบัติจริงของนักเรียนในสถานประกอบการ

2) แนวทางการบริหารจัดการด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ประกอบด้วย

2.1) การพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษา ควรตอบสนองต่อความต้องการทั้งด้านจากตลาดแรงงานและนักเรียน โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างโรงเรียนและวิทยาลัยเทคนิค เพื่อหารือและออกแบบหลักสูตรที่ผสมผสานระหว่างการเรียนการสอนในโรงเรียนและการฝึกปฏิบัติจริงในวิทยาลัยเทคนิคหรือสถานประกอบการ การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรต้องให้ความสำคัญกับทักษะที่จำเป็นในแต่ละสาขาวิชา พร้อมขออนุมัติจากคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้มีความถูกต้องตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จัดทำโครงการประเมินหลักสูตรเพื่อตรวจสอบผลการใช้งานที่เกิดขึ้นในระหว่างการศึกษาและการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้สามารถใช้หลักสูตรนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2) การคัดเลือกนักเรียนทวิศึกษา ควรมีการคัดเลือกนักเรียนที่มีความสนใจและความพร้อมในการเรียนทวิศึกษา โดยพิจารณาจากผลการเรียน ความถนัด ความสนใจ ความประพฤติ และประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานจริงของนักเรียนก่อนการคัดเลือก การคัดเลือกที่เหมาะสมจะช่วยให้การศึกษาเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

2.3) การจัดการเรียนการสอน ควรประสานช่วงเวลาในการจัดการเรียนการสอนระหว่างโรงเรียนและวิทยาลัยเทคนิคเพื่อหารือและออกแบบตารางสอนให้เกิดความชัดเจน และกระบวนการสอนควรเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ Problem-Based Learning (PBL) ซึ่งเน้นการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาให้กับนักเรียน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบ e-learning และ AI เข้ามาช่วยในการสอน ทำให้กระบวนการเรียนรู้มีความยืดหยุ่นและสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในเนื้อหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้

2.4) การพัฒนาครูและบุคลากร ควรพัฒนาทักษะวิชาชีพเฉพาะด้านของครู ครูจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรทวิศึกษา โดยการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวและนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรเน้นการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน รวมถึงการนิเทศการสอนของครูโดยการจับคู่นิเทศระหว่างครูผู้สอนในโรงเรียนกับครูผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพเฉพาะอย่างน้อย 3 วันต่อภาคเรียนเพื่อให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาทั้งด้านการสอน การใช้เทคโนโลยี และการฝึกปฏิบัติ เพื่อพัฒนาวิธีการสอนให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

2.5) การวัดและประเมินผล โรงเรียนต้องกำหนดเกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ โดยการวัดผลจะต้องครอบคลุมทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ การประเมินผลจะต้องสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะของนักเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด และการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานการเทียบโอนหน่วยกิตให้ชัดเจน โดยนักเรียนที่เรียนในหลักสูตรทวิศึกษาต้องมีทักษะและความรู้ที่เทียบเท่ากับหลักสูตรปกติและสามารถนำหน่วยกิตที่ได้รับไปใช้ในการศึกษาต่อหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6) การสร้างเครือข่าย โรงเรียนควรจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสถานศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค และสถานประกอบการ ซึ่งช่วยให้การฝึกงานและการเรียนการสอนมีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถปรับปรุงกระบวนการได้ตามความจำเป็น รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ

2.7) การจัดสรรทรัพยากรการศึกษา ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่เหมาะสมกับแต่ละสาขาวิชาชีพที่สอนในหลักสูตรทวิศึกษา โดยการขอสนับสนุนจากต้นสังกัดและวิทยาลัยเทคนิคที่ร่วมทำ MOU รวมถึงการจัดสรรเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาหรือสถานประกอบการที่ร่วม MOU และควรจัดทำปฏิทินการขอใช้รถรับส่งนักเรียนไปยังสถานประกอบการหรือสถานศึกษาที่ร่วม MOU เพื่อให้นักเรียนได้รับการฝึกปฏิบัติในสถานที่จริง โรงเรียนควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการรับ-ส่งนักเรียนเพื่อความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทาง

3) แนวทางการบริหารจัดการด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย

3.1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ต้องมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินได้ว่า นักเรียนมีทักษะที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานหรือไม่ การประเมินนี้ควรรวมถึงการทดสอบทักษะการปฏิบัติและความรู้ทางทฤษฎีในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ

3.2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ควรมีการวัดผลลัพธ์ของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น การประเมินความรู้ทางทฤษฎี การประเมินทักษะในการปฏิบัติงาน และการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหา การวัดผลลัพธ์นี้ควรทำอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทั้งระหว่างและหลังจากการฝึกปฏิบัติ และควรใช้เครื่องมือวัดผลที่หลากหลาย เช่น การสอบปากเปล่า การประเมินผลงานที่นักเรียนสร้างขึ้น การทดสอบฝีมือ และการประเมินจากผู้ประกอบการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่แท้จริง

3.3) การติดตามผลลัพธ์หลังการสำเร็จการศึกษา โดยการติดตามผลการทำงานของนักเรียน ควรมีการติดตามและประเมินผลลัพธ์หลังจากนักเรียนจบการศึกษาเช่น การสำรวจความพึงพอใจของผู้ว่าจ้าง การติดตามเส้นทางอาชีพของนักเรียน และการประเมินว่าผลลัพธ์ที่นักเรียนได้รับนั้นตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือไม่ และควรสร้างเครือข่ายศิษย์เก่า ซึ่งจะช่วยให้สามารถติดตามผลลัพธ์ของการเรียนรู้ในระยะยาวได้ นอกจากนี้ยังสามารถใช้ข้อมูลจากศิษย์เก่าในการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการในอนาคต

3.4) การสนับสนุนการนำผลลัพธ์ไปใช้ในชีวิตจริง สำหรับการส่งเสริมการประกอบอาชีพควรมีการสนับสนุนให้นักเรียนนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพจริง โดยการจัดกิจกรรมเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ เช่น งานแนะแนวอาชีพ การฝึกงาน และการแนะนำการประกอบธุรกิจส่วนตัว และการส่งเสริมการศึกษาต่อ ควรมีการสนับสนุนให้นักเรียนที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น การแนะนำโอกาสในการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม

4) แนวทางการจัดการด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย

4.1) การรวบรวมข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบ ควรจัดทำระบบการรวบรวมข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้เรียน ผู้สอน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การรวบรวมข้อมูลควรทำอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกด้านของการจัดการศึกษา และควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลย้อนกลับ เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสะท้อนความเป็นจริง

4.2) การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุง การวิเคราะห์เชิงคุณภาพและปริมาณ ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อสามารถระบุประเด็นที่ต้องการปรับปรุงได้อย่างชัดเจน การวิเคราะห์ควรพิจารณาจากข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้เห็นภาพรวมของการจัดการศึกษา และการระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง ควรใช้ข้อมูลย้อนกลับในการระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงของการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการจัดการด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3) การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานควรนำข้อมูลย้อนกลับจากผู้เรียนและสถานประกอบการมาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงานและเพื่อให้นักเรียนได้รับการเตรียมความพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรตามข้อมูลย้อนกลับ ข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับจากการประเมินผลการสอนควรนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เช่น

การฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือการปรับปรุงวิธีการสอน เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

4.4) การสร้างช่องทางสื่อสารสำหรับข้อมูลย้อนกลับ เป็นการเปิดช่องทางสำหรับข้อเสนอแนะ ควรมีการเปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายสำหรับผู้เรียน ผู้สอน และสถานประกอบการในการให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เช่น ผ่านทางระบบออนไลน์ อีเมล หรือการประชุมสัมมนา และการส่งเสริมวัฒนธรรมการให้และรับข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่เน้นการให้และรับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์และโปร่งใส เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา

4.5) การติดตามผลการปรับปรุงจากข้อมูลย้อนกลับ ควรมีการติดตามผลการปรับปรุงที่ทำขึ้นจากข้อมูลย้อนกลับ เพื่อประเมินว่าการปรับปรุงนั้นมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาหรือไม่ และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการจัดการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และควรรายงานผลการปรับปรุงและการพัฒนาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อมูลย้อนกลับให้ผู้เรียน ผู้สอน และสถานประกอบการได้รับทราบ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและการตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับ

5) แนวทางการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ประกอบด้วย

5.1) การปรับตัวตามแนวโน้มและกระแสโลก ควรมีการติดตามและวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาด้าน AI, Internet of Things (IoT), เทคโนโลยีสารสนเทศ, และอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อให้หลักสูตรการศึกษาทวิศึกษาสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวโน้มเหล่านี้ โดยเพิ่มเนื้อหาหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่กำลังเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน

5.2) การพัฒนาความร่วมมือกับภาคส่วนภายนอก ควรสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสนับสนุนทางวิชาการและการฝึกปฏิบัติจริง นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลจากภาคอุตสาหกรรมมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และควรจัดทำ MOU กับสถานประกอบการและองค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการสนับสนุนและการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและภาคอุตสาหกรรม

5.3) การจัดการทรัพยากรทางสิ่งแวดล้อม ควรมีการส่งเสริมแนวคิดการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนในการจัดการศึกษา เช่น การลดการใช้พลังงาน การจัดการของเสีย และการใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมระดับประเทศและนานาชาติ และควรสอดแทรกเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในหลักสูตร เพื่อให้นักเรียนมีความรู้และตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสิ่งแวดล้อม

5.4) การส่งเสริมความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ควรส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาทักษะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เพื่อให้นักเรียนสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นในการปรับตัว เช่น การสนับสนุน

ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

5.5) การวิเคราะห์และประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ควรมีการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินการของสถานศึกษา เช่น การจัดการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากร เพื่อให้สามารถควบคุมและลดผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม และควรมีการติดตาม ปรับปรุงการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผลกระทบมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสิ่งแวดล้อมและความต้องการของชุมชน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 สภาพการบริหารจัดการทวิศึกษาในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

จากผลการวิจัยพบว่า มีจุดแข็งและจุดอ่อนที่น่าสนใจหลายประการ ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพและความท้าทายในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะวิชาชีพควบคู่ไปกับการเรียนสายสามัญในรูปแบบทวิศึกษา แต่ยังคงมีปัญหาในด้านการจัดการที่ต้องพัฒนา โดยเฉพาะการจัดตารางเรียน การจัดสรรทรัพยากร และการประสานงานระหว่างสถาบันการศึกษา หากมีการพัฒนาในประเด็นเหล่านี้ การจัดการทวิศึกษาจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ซึ่งปัญหาที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิชญา ชินธนาชูกิจและคณะ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีกลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ 5 ประเด็นกลยุทธ์ คือ 1) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำให้มีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาบุคลากรในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมืออาชีพ 3) เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อการมีงานทำอย่างมั่นคงและยั่งยืน 5) สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ชี้ให้เห็นว่าการจัดการศึกษาทวิศึกษาจำเป็นต้องมีระบบการประสานงานที่ชัดเจนและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ คำงาม (2561) ได้ศึกษาศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสำนักงานคณะกรรมการ อาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง พบว่า ด้านที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการโอนผลการเรียน และด้านที่มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ 1) ด้านการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบปัญหาจัดการศึกษาเรียนร่วม หลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ซึ่งปัญหาดังกล่าวทำให้โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยาจัดการเรียนการสอนทวิศึกษาตามนโยบายการศึกษาแห่งชาติ นโยบายเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พุทธศักราช 2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่เน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ ดังนั้นโรงเรียนจึงมีแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นการประสานงานระหว่างสถาบันการศึกษาสายสามัญและอาชีวศึกษา แสดงถึงความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการฝึกประสบการณ์อาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

5.2.2 แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการทวิศึกษาในโรงเรียนนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และส่งเสริมการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และสิ่งแวดล้อม ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการเข้าสู่สังคมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

5.2.2.1 แนวทางการบริหารจัดการด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงานทวิศึกษาที่โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร บุคลากร ทรัพยากรการเรียนการสอน และการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ทำให้โรงเรียนมีแนวทางการบริหารจัดการด้านปัจจัยนำเข้าในการจัดการทวิศึกษาซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างแรงงานที่มีคุณภาพในอนาคต การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะและความรู้เฉพาะทางและการจัดสรรทรัพยากรการเรียนการสอนที่เหมาะสม ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการทวิศึกษา การสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ยังช่วยให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนได้มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษาที่ผสมผสานระหว่างทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดหาอุปกรณ์ฝึกปฏิบัติที่ทันสมัย และมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถานประกอบการ เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านทรัพยากร การฝึกงาน และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการสอนและความรู้เฉพาะทาง เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพงศ์ ธิดาราม (2558) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรแบบทวิศึกษาของโรงเรียน พบว่า การจัดการศึกษาระบบทวิศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่เน้นการเตรียมการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษา โดยควรมีการศึกษาสภาพสังคมและท้องถิ่นอย่างรอบด้านก่อนการนำหลักสูตรใหม่มาใช้ และควรจัดอบรมครูเพื่อเตรียมความพร้อมในด้านการสอนแบบทวิศึกษา นอกจากนี้ งานวิจัยของ สุวิชญา ชินธนาชูกิจ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การ

พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ยังสนับสนุนแนวคิดในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยเน้นการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณ และการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5.2.2.2 แนวทางการบริหารจัดการด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process)

จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานทวิศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ได้ให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียนรู้ โดยผสมผสานทักษะวิชาการและวิชาชีพเข้าด้วยกัน ผ่านการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ การจัดการตารางเรียนที่ยืดหยุ่น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถจัดสรรเวลาในการเรียนวิชาการและการฝึกปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอีกหนึ่งแนวทางสำคัญที่ช่วยลดความทับซ้อนของการเรียน ทำให้โรงเรียนมีแนวทางการบริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงในการจัดการทวิศึกษาควรมุ่งเน้นการบูรณาการการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริง การจัดการตารางเรียนที่ยืดหยุ่น การฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และการประเมินผลการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งวิชาการและทักษะวิชาชีพ การพัฒนาทักษะบุคลากรให้ทันสมัยและการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการเปลี่ยนแปลงของระบบทวิศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนสำหรับตลาดแรงงานในอนาคต ผลการวิจัยยังพบว่าการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการจริงมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการทำงาน และพัฒนาทักษะตามความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ การประเมินผลการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการและการฝึกปฏิบัติ จำเป็นต้องใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายเพื่อให้ครอบคลุมทักษะทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติมาวดี สกุลศิลป์ศิริ, สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ และมารุต พัฒผล (2565) ศึกษาการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มกำลังคนอาชีวศึกษาที่มีศักยภาพพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน จะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จะสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สพฐ. และ สอศ. เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสนับสนุนแนวทางการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการทวิศึกษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ศึกษาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ที่ระบุถึงการเพิ่มศักยภาพแรงงานในอุตสาหกรรม โดยเน้นการใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูงในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสู่ประเทศไทย 4.0 กระบวนการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการจึงจะต้องสามารถที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดที่แตกต่าง การคาดการณ์และมองหาโอกาสทางธุรกิจ ตลอดจนความกล้าหาญในการริเริ่มและคว้าโอกาสทางธุรกิจได้ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องใน

การวางแผนระบบการศึกษาที่สามารถพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกันทั้งระบบและสนองตอบความต้องการ

5.2.2.3 แนวทางการบริหารจัดการด้านผลผลิต (Output)

จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการด้านผลผลิตในการดำเนินงานทวิศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีการพัฒนาทั้งทักษะวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งทำให้นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ได้จริงในตลาดแรงงาน นอกจากนี้ การประเมินผลผลิตควรครอบคลุมถึงทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาควรมีทักษะเฉพาะทางที่ตรงกับความต้องการของตลาด เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยยังเน้นถึงความสำคัญของการสร้างบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง การพัฒนาทักษะด้านช่างหรือบริการให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความต้องการในตลาดแรงงาน นอกจากนี้ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชี่ยวชาญ ดวงใจดี และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2562) ที่ศึกษาแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรทวิศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลายศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรทวิศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน เช่น การบริหารจัดการหลักสูตร การวางแผนหลักสูตร การประกันคุณภาพ การจัดการความร่วมมือ และการประเมินผลผลิต ซึ่งเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะทางและคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนเพื่อเตรียมพร้อมสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ศึกษาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ พบว่า มีแนวคิดการพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษาที่มีทักษะเฉพาะทางเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมสำคัญ ซึ่งการตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานเป็นเป้าหมายสำคัญในการจัดการทวิศึกษา ดังนั้นจึงเป็นการบริหารจัดการด้านผลผลิตจึงเป็นแนวทางการจัดการทวิศึกษาที่เน้นพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน การฝึกฝนทักษะเฉพาะทางและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนมีคุณภาพและพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพ การติดตามและประเมินผลผลิตอย่างต่อเนื่อง เช่น การติดตามอัตราการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงหลักสูตรและการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพสูงในอนาคต

5.2.2.4 แนวทางการจัดการด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในการดำเนินงานทวิศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ให้ความสำคัญกับการรวบรวมข้อมูลจากนักเรียน ครู บุคลากร และสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวถือเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเก็บข้อมูลจากนักเรียนผ่านแบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึกหลังจากสำเร็จการศึกษา เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้นักเรียนสามารถสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาการและการฝึกปฏิบัติ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลจากครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการรับข้อมูลจากสถานประกอบการเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อทักษะของนักเรียน ยังเป็นข้อมูล

ที่สำคัญในการปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสกร ฝั้นอ้าย และณัฐิยา ตันตรานนท์ (2565) ซึ่งได้ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารหลักสูตรทวิศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการพัฒนาหลักสูตรที่มีคุณภาพจำเป็นต้องใช้ข้อมูลย้อนกลับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูผู้สอนและผู้เรียน นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการประเมินความพึงพอใจของสถานประกอบการที่นักเรียนเข้าฝึกงาน เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ คำงาม (2561) ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสำนักงานคณะกรรมการ อาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ที่ระบุถึงปัญหาในการโอนผลการเรียนและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งการใช้ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการจัดการด้านข้อมูลย้อนกลับจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลจากนักเรียน ครู และสถานประกอบการช่วยให้สามารถระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สามารถติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของนักเรียนได้อย่างมีระบบ การสร้างวัฒนธรรมการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการ Feedback มีประสิทธิภาพสูงสุด

5.2.2.5 แนวทางการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานทวิศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการออกแบบห้องเรียนและพื้นที่ฝึกปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความสะดวกสบายในการเรียนรู้ รวมถึงการบูรณาการการเรียนการสอนในห้องเรียนกับการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อเตรียมความพร้อมของนักเรียนในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน การจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน เช่น การจัดการขยะและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่โรงเรียนให้ความสำคัญ นอกจากนี้ การสอนเนื้อหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานและการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนยังเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยปลูกฝังจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมในนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมควรบูรณาการเข้าไปในหลักสูตรการเรียนการสอน โรงเรียนยังควรสร้างความร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการดูแลสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น เทคโนโลยีประหยัดพลังงาน ยังเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาระทรวงศึกษาธิการ (2561) ศึกษาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ที่กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนและการบูรณาการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นทักษะที่สำคัญในการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการและการพัฒนาอาชีพในอนาคต การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของนักเรียน การสร้าง

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้ การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน และการปลูกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมผ่านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยให้นักเรียนมีทักษะและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม การใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการทำงานร่วมกับชุมชนยังช่วยส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการรักษาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนในโรงเรียน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะทั่วไปสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการทวิศึกษา ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษาให้ทันสมัย ควรปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการเพิ่มเนื้อหาการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีที่สำคัญในสายอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสามารถปรับตัวได้กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ควรมีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยสอดคล้องกับแนวโน้มของอุตสาหกรรม การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีและการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน

3) การจัดหาและปรับปรุงทรัพยากรการเรียนการสอน ควรมีการจัดสรรทรัพยากรที่ทันสมัยและเพียงพอสำหรับการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ เช่น อุปกรณ์ที่ใช้ในวิชาชีพที่นักเรียนเลือกศึกษา การมีทรัพยากรที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับเทคโนโลยีปัจจุบันจะช่วยให้นักเรียนสามารถฝึกทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

4) การสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการ ควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการในท้องถิ่นหรือภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดให้มีโครงการฝึกงานในสถานประกอบการจริง เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกทักษะในสภาพแวดล้อมการทำงานที่แท้จริง และสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะให้ตรงกับความต้องการของนายจ้าง

5) การพัฒนาระบบการประเมินผลที่ครอบคลุม ควรมีการพัฒนาระบบการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติวิชาชีพ โดยระบบการประเมินควรสะท้อนถึงความสามารถและทักษะที่นักเรียนได้รับในระหว่างการศึกษา รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระยะยาว เช่น การติดตามผลการทำงานของนักเรียนหลังจากจบการศึกษา เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

6) การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยโรงเรียนควรประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อขอรับการสนับสนุนเพิ่มเติมในด้านงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาทวิศึกษา การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาและเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้รับทรัพยากรที่มีคุณภาพ

7) การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของผู้สำเร็จการศึกษา โรงเรียนควรมีระบบติดตามและประเมินผลนักเรียนหลังจากจบการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และความก้าวหน้าในตลาดแรงงาน ข้อมูลนี้จะช่วยในการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต

5.3.2 ข้อเสนอการนำไปใช้

เพื่อให้แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยาสามารถนำไปใช้ได้จริงและมีประสิทธิภาพสูงสุด ควรพิจารณาข้อเสนอการนำไปใช้ดังต่อไปนี้

1) การนำหลักสูตรทวิศึกษาไปปฏิบัติ โรงเรียนควรจัดทำแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษา โดยเน้นการบูรณาการระหว่างทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ รวมถึงการวางแผนการฝึกงานในสถานประกอบการจริง เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกทักษะที่เหมาะสมกับอาชีพที่เลือก การจัดการตารางเรียนควรคำนึงถึงความยืดหยุ่นและความสอดคล้องระหว่างสายสามัญและสายอาชีพ

2) การอบรมและพัฒนาบุคลากร โรงเรียนควรจัดอบรมและฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทวิศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรมีทักษะที่ทันสมัยและสามารถถ่ายทอดความรู้ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมควรเน้นที่การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการพัฒนาทักษะเฉพาะทางที่สอดคล้องกับสาขาอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ

3) การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ โรงเรียนควรสร้างความร่วมมือระยะยาวกับสถานประกอบการในท้องถิ่นและภูมิภาค เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกงานและมีประสบการณ์การทำงานจริง โรงเรียนสามารถจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การฝึกงานมีคุณภาพและตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม การจัดการเรื่องการฝึกงานและประเมินผลควรมีความโปร่งใสและชัดเจน

4) การจัดหาและพัฒนาทรัพยากรการเรียนการสอน เป็นการจัดหาอุปกรณ์และทรัพยากรการเรียนการสอนที่ทันสมัยและตรงตามความต้องการของแต่ละสายอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนควรทำการสำรวจและประเมินความต้องการของนักเรียนและครูในด้านทรัพยากรการเรียนการสอน และจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์เฉพาะทาง เพื่อให้การฝึกปฏิบัติของนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น การใช้ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (e-Learning) เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนทวิศึกษา และสร้างโอกาสในการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นให้กับนักเรียน นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและการจัดการข้อมูลยังช่วยให้การติดตามผลและการประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โรงเรียนควรมีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินความสำเร็จของการนำแนวทางทวิศึกษาไปใช้ ข้อมูลจากการประเมินนี้ควรใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การจัดหาทรัพยากร และ

การจัดการตารางเรียนให้เหมาะสม รวมถึงการติดตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในระยะยาว เช่น การจ้างงานหลังจบการศึกษา และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

7) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โรงเรียนควรสนับสนุนให้นักเรียนมีแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการจัดหลักสูตรทวิศึกษาที่เปิดโอกาสให้นักเรียนเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะได้ตลอดช่วงชีวิตการทำงาน

5.3.3 ข้อเสนอแนะการทำวิจัย

1) ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาในโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และนำมาใช้พัฒนาแนวทางการจัดการในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2) ควรมีการวิจัยต่อเนื่องเพื่อศึกษาผลกระทบระยะยาวของการเรียนในระบบทวิศึกษาต่อการพัฒนาทักษะของนักเรียนหลังจากสำเร็จการศึกษา เช่น การวัดความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ความก้าวหน้าในสายงาน และผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น การศึกษาผลระยะยาวจะช่วยยืนยันถึงความสำเร็จของการจัดการทวิศึกษาในระยะยาว

3) การวิจัยควรสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และสถานประกอบการในพื้นที่ การสร้างความร่วมมือจะช่วยให้โรงเรียนมีทรัพยากรที่เพียงพอและมีโอกาสในการฝึกงานที่มากขึ้น การศึกษาวิธีการสร้างเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นหัวข้อที่น่าสนใจในการวิจัยเพิ่มเติม

4) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวโน้มและความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต เพื่อให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนานักเรียนให้ตรงกับทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ การวิจัยเรื่องนี้จะช่วยให้การจัดการทวิศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการทำงานจริง

5) การใช้ทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Participatory Theory) ในการหาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษาจะสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และภาคธุรกิจหรือสถานประกอบการที่ร่วมมือในการฝึกงาน

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กรมอาชีวศึกษา. (2558). *ศึกษานิเทศก์และสำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา.* กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *กฎกระทรวงว่าด้วยเรื่องการแบ่งระดับและประเภทการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2561). *แนวทางการเสริมทักษะและสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียน.* สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). *การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อพิมพ์กรุงเทพฯ.

ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัย: หลักการ แนวคิด และเทคนิคการเขียนรายงานการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

ทวีศักดิ์ นพเกษร. (2548). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เล่ม 1.* นครราชสีมา : โชคเจริญมาร์เก็ตติ้ง.

ธร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

นพ ศรีบุญนาค. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สูตรไพศาล.

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร. (2544). *SWOT การวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจชุมชน.* อุบลราชธานี : ฝ่ายผลิตและเอกสาร สำนักวิทยาบริการ มหาวิทยาลัยอุบราชธานี.

นิศา ชูโต. (2548). *การวิจัยเชิงคุณภาพ.* กรุงเทพฯ : พริ้นต์โพร.

บุญชม ศรีสะอาด และ สุริทอง ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พยอม วงศ์สารศรี. (2542). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.

พรพรรณ อรุณเวช. (2557). *การบริหารสภาพการจัดการศึกษาสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรี.* จันทบุรี : คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2552). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : มนตรี จำกัด.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัตนะ บัวสนธ์. (2556). *การวิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 4) ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณี แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2546). *การวางแผนกลยุทธ์ : ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชัน.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.* กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธ์.

วีระพล บดีรัฐ. (2543). *PDCA วงจรสู่ความสำเร็จ.* กรุงเทพฯ : ประชาชน จำกัด.

วีระสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสวงดี. (2536). *การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมยศ นาวีการ. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ : บรรณกิจเทรดดิ้ง.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2552). *การประเมินผล.* กรุงเทพฯ : วัฒนาพาณิช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *แนวทางการประเมินตามสภาพจริง.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2552). *การสร้างและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2558). *แนวทางการจัดการศึกษา เรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา).* กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานงานอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2565-2570.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ฉบับประชาชน : พลิกโฉมประเทศไทยก้าวไปด้วยกัน.* กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.).

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *การพัฒนาทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ: การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคตกาล.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สามลดา.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2554). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

_____. (2560). *การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

สุพรรณี ไชยอำพร. (2552). *การวิจัยเชิงคุณภาพ: แนวความคิด วิธีการ และการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ : แผนกการพิมพ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์แนวคิดและทฤษฎี.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภางค์ จันทวานิช. (2554). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ.* พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.

_____. (2561). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หวน พินธุพันธ์. (2550). *การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ.* นนทบุรี: พินธุพันธ์การพิมพ์.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/งานวิจัย

กัญญาพัชร จำปาทอง. (2559). *แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนเรื่องทักษะอาชีพผ่านสื่อโทรทัศน์ในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กัลยากร หอมเพชร. (2552). *ทักษะการบริหารกับผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

เก็จกนก เอื้อวงศ์ และพิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2556). *หน่วยที่ 2 วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา.* ในประมวลสาระ ชุดวิชา 23721 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา (หน่วยที่ 1-5. น. 2-15 ถึง 2-118). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เจนจิรา ชูประเสริฐ. (2558). *การศึกษาสภาพและปญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36*. งานนิพนธการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชลธาร สมาธิ, สมเกตุ อุทธโยธา และ บุญเลิศ คำปัน. (2561). *การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคมจังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

เชี่ยวชาญ ดวงใจดี,วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2562). *แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรทวิศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย.* วิทยานิพนธ์คณะศึกษาศาสตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณฐพร หลากสุขถม. (2560). *แนวทางการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในจังหวัดอ่างทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เดชา แก้วภูมิแห่. (2554). *สภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อป้องกันปัญหายาเสพติดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543). *รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล.* โครงการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2543.

บดินทร์ นารถโคษา,ไชยา ภาวะบุตร,และ วัฒนา สุวรรณไตรย์. (2564). *ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปัณชดา ไชยมงคล (2566). *แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ปิยะมาศ ชำนาญ. (2564). *กลยุทธ์การบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาภาคใต้.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

พัชรีวรรณ สมเชื้อ. (2549). *การวิเคราะห์กระบวนการประเมินผลการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ : การวิจัยพหุกรณีศึกษาของครูต้นแบบและการวิจัยเชิงปริมาณ.* วิทยานิพนธ์ คม. สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยาภรณ์ สุขสนธิวงศ์. (2552). *การส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ในชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการศึกษา, มหาวิทยาลัยสยาม.

ศศิพร รินทะ (2554). *การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล: กรณีศึกษาโรงเรียนเมืองคง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. รายงานการศึกษาอิสระ. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิริพงศ์ ธิดาราม. (2558). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรแบบทวิศึกษาของโรงเรียนบ้านโคกวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุวรรณ์ เพ็ชรสมบัติ. (2554). *การศึกษาสภาพการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อภินันท์ ภูผาดาว. (2559). *การพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมนักเรียนในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรวรรณ คำงาม. (2561). *ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

อาทิตยา เวชกรณ์. (2558). *แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

3) วารสาร

กนก ยนต์ชัย, วัลลภา อารีรัตน์ และ ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรทวิศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารบริหารการศึกษา*, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 75-84.

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2562). การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารศึกษาศาสตร์.* มสธ, 12(1), 17-30.

คติพงษ์ อ่อนไชย, สถิรพร เชาวน์ชัย และวิทยา จันทร์ศิลา. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *Journal of Modern Learning Development*. มหาวิทยาลัยนเรศวร, 7(2), 1-12.

ฉวีวรรณ ธงชัย. (2548). การพัฒนาแนวปฏิบัติทางคลินิก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารสภาการพยาบาล*, 20(2), 63-76.

ชื่นสุมล บุนนาค. (2553). หลักการทำสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเจาะใจผู้บริโภค. *วารสาร. บริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. 7(2), 99 – 109.

ธิติมาวดี สกุลศิลป์ศิริ,สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ และมารุต พัฒผล. (2565). การบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(6), 352-368.

บุษกร เชี่ยวจินดากานต์. (2561). เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา. *วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์*, 13(25), 111-117.

ปรีดี โชติช่วง. (2539). SWOT กุญแจการวิเคราะห์งาน. *วารสารพัฒนาชุมชน*, 35(6), 14-19.

ภาสกร ฝั้นอ้าย และณัฐิยา ตันตรานนท์. (2565). กระบวนการบริหารหลักสูตรทวิศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 7(2), 147–162.

สาธกา ตาลชัย, ณัฏฐชัย จันทชุม และจำเนียร พลหาญ (2564). รูปแบบการจัดการศึกษาระบบทวิศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 9 (2), 469-488.

สิรีธร ดีผาย, พรทิพย์ ไชยโสและ วารุณี ลัภนโชคดี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนในโครงการการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 12(1), 158-165.

สุวิชญา ชินธนาชูกิจ, อนุชา กอนพ่วง, ปกรณ์ ประจัญบาน และสถิรพร เชาวน์ชัย. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ,* 6(9), 232-247.

สุวิชญา ชินธนาชูกิจ. (2567). โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารมณีเชษฐาราม,* 7(3), 288-306.

เอนก หมื่นคำสี,ประเวศ เวชชะและไพรภ รัตนชูวงศ์. (2564). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) ที่สอดคล้องกับการศึกษา 4.0. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์,* 36-51.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กโทรนิกส์

ชนิกานต เธียรสูตร. (2551). *วงจร PDCA คืออะไร?.* ค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2567, เข้าถึงได้จาก http://eduserv.ku.ac.th/km/index.php?option=com_content&task=view&id=137& Itemid=68.

วีรวิชญ์ เลิศไทยตระกูล (2555). *ปรัชญาของวงจร PDCA*. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2567, เข้าถึงได้จาก http://business.east.spu.ac.th/admin/waaa_file/A37322PDCA.pdf.

สมประสงค์ เสนารัตน์. (2551). PDCA *เครื่องมือในการจัดการคุณภาพสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), เดมมิ่งกับหลักการบริหารคุณภาพ 14 ข้อ.* ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2567, เข้าถึงได้จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php? bookID=185&pageid=27&read=true&count=true.

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). (2552). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้สัมฤทธิ์ผล*. ค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2567, เข้าถึงได้จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1641&read=true&count=true.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2554). *คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา.* ค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2567, เข้าถึงได้จาก. http://www.supatta.haysamy.com/learn2_1.html.

5) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา. (2565). *รายงานประจำปีของสถานศึกษา (SAR) โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* เอกสารอัดสำเนา.

_____. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2565 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* เอกสารอัดสำเนา.

_____. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2566-2570 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* เอกสารอัดสำเนา.

_____. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2566 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* เอกสารอัดสำเนา.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 – 2558).* เอกสารอัดสำเนา.

2. ภาษาอังกฤษ

Baral, S., Uprety, S. & Lamichhane, B. (2016). *Focus group discussion*. Retrieved from https://www.herd.org.np/uploads/frontend/Publications/PublicationsAttachments1/1485497050-Focus%20Group%20Discussion_0.pdf.

Barnard, Chester I. (1938). *The Function of Excutive*. Cambridge : Massachusetts.

Bell, D., & Evert, K. (1997). Effective strategies for the future of rural communities. *Economic Development Review*, 15(1), 59.

Bogdan, R., & Biklen, S. (1992). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods.* (2nd ed.). MA.: Allyn and Bacon.

Boseman et al. (1986). *SWOT*. Retrieved from http://pirun.ku.ac.th/~b5003142/swo.ppt.

Carroll, J. & Gillen, J. (1987).Are the classical management functions useful in describing managerial work? *The Academy of Management Review*, 12(1), 38-51.

Deming in Mycoted. (2004). *Plan Do Check Act (PDCA)* (Online). Available http://www.mycoted.com/creativity/techniques/pdca.php.

Eisner, E. (1976). Education connoisseurship and criticism: Their form and function in education evaluation. *Journal of Aesthetic Education*.

Escalada, M. & Heng, K.L. (2014). *Focus group diseussion*. Retrieved from https://www.researchgate.net/plublication/242589494.

Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education.* New York : Mc Graw -Hill.

Goodstein, L.D. et al. (1993). *Applied Strategic Planning: A Comprehensive guide*. New York: McGraw-Hill.

Hersey, P., K.H, Blanchard and D.E. Johnson. (2001). *Management of Organizational Behavior : Leading Human Resources*. 8th ed. New Jersey : Prentice Hall.

Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (1991). *Educational Administration : Theory Research and*. Practice: 4thed. New York : Harper Collins.

Kast, F.E. and Rosenzweig. J.E. (1985). *Organization and Management: A System and.* Contingency Approach. 4th Edition. New York: McGraw Hill.

Krueger, R. A. (2008). *Designing and Conducting Focus Group Interview*. Retrieved from http://www.eiu.edu/~ihec/Krueger-FocusGroupInterviews.pdf.

Liamputtong, P. (2011). *Focus group methodology: Principle and practice*. Thousand Oask: SAGE Publications.

Lunenburg, F.C.& Ornstein A.C. (1996). *Educational administration: Concepts and practices*. (2nd ed.). California: Wadsworth Publishing.

Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allan C. (2000). *Educational Administration : Concepts and Practices.* 3rd ed. New York : Maple-VailBook.

Madriz, E. (2003), *Focus groups in feminist research*. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.) Collecting and Interpreting Qualitative Materials (2nd ed.). London : Sage.

Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation.* San Francisco: Jossey-Bass.

Merton, R.C. (1987). A Simple Model of Capital Market Equilibrium with Incomplete Information. *Journal of Finance*, 42, 483-510.

Milliken, F. J., & Vollrath, D. A. (1991). Strategic decision-making tasks and group effectiveness: Insights from theory and research on small group performance. *Human Relations*, 44(12), 1229-1253.

Morgan, D. L. (1998). *The focus group guidebook.* California: Sage Publications.

Nyumba,T.O., Wilson K.,Derrick, C. J. & Mukherjee N. (2018). The use of focus group discussion methodology: Insights from two decades of application in conservation. *Methods in Ecology and Evolution*. 9, 20-32.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative evaluation and research methods*. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Puchta, C. and Potter, J. (2004) *Focus group practice.* Thousand Oask : SAGE Publications.

Robbins, S.P. & Coulter, M. (1999). *Management.* (6th ed). New Jersey : Prentice-Hall.

Senge, Peter M. (1990). The Leadre's new work : Buliding learning organization. *Sloan Management Review,* 32(1), 7-23.

Simon, Herbert A. (1957). *Administrative Behavior*. 2nd ed. New York : The Free Press.

Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (1992). *Strategic management and business policies*. Addison-Wesley Publishing Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ลำดับที่	ชื่อผู้ให้ข้อมูล	ตำแหน่ง
กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารและคณะครูผู้เกี่ยวข้องการบริหารจัดการทวิศึกษา		
1.	นางวิลาวัลย์ สมฤทธิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24
2.	นายปิยะ นามบ้าน	รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24
3.	นายไพรวัลย์ โมกศิริ	รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24
4.	นางสาวณทิพรดา ภูมิชัย	รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24
5.	นางสาวนิศาธร กองมงคล	รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24
กลุ่มที่ 2 ครูและบุคลากร		
6.	นายชิดชนก โลกคำลือ	หัวหน้างานหลักสูตรสถานศึกษา
7.	นางบุญทวี กาวิระชัย	หัวหน้างานวัดผลและประเมินผล
8.	นายสกลศักดิ์ มีธรรม	ครูผู้ดูแลนักเรียนทวิศึกษา
9.	นายณัฏฐชัย มาตา	ครูผู้ดูแลนักเรียนทวิศึกษาสาขาคอมพิวเตอร์
10.	นายอภิลักษ์ กันคำ	ครูผู้ดูแลนักเรียนทวิศึกษาสาขาช่างยนต์
11.	นายณัฐดนัย คำคง	ครูผู้ดูแลนักเรียนทวิศึกษาสาขาช่างไฟฟ้า

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

ลำดับที่	ชื่อผู้ให้ข้อมูล	ตำแหน่ง
กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารและคณะครูผู้เกี่ยวข้องการบริหารจัดการทวิศึกษา		
1	นางวิลาวัลย์ สมฤทธิ์	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา
2	นายไพรวัลย์ โมกศิริ	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา
3	นางสาวณทิพรดา ภูมิชัย	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา
4	ว่าที่ร้อยตรีดิเรก เหมืองทอง	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ
5	นางสาวนิศาธร กองมงคล	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา
6	นางสาวจิรสุตา เมืองอินทร์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา
กลุ่มที่ 2 อาจารย์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา		
7	พระมหาสกุล มหาวีโร,ผศ.ดร.	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
8	ดร.ชาลี ภักดี	อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
9	ดร.ชวิน คำบุญเรือง	อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา



ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
งานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา”

วันที่ 28 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567
สถานที่ ห้องประชุมนักธุรกิจน้อย โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลายมือชื่อ	เบอร์ติดต่อ
1.					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8.					
9					

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์

สารนิพนธ์เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

****

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างสำหรับการทำสารนิพนธ์เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ของหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ข้อมูลต่าง ๆ ที่ศึกษานี้เป็นการศึกษาในเชิงวิชาการ จะไม่มีผลสะท้อนกลับในแง่ลบแก่ท่านผู้ให้สัมภาษณ์แต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ให้คำตอบในการตอบแบบสัมภาษณ์อย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง ทั้งนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดียิ่ง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

ส่วนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs)

1.1 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยาเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.2 ท่านคิดว่าบุคลากรของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

1.3 ท่านคิดว่างบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุ-เคราะห์ 24 จังหวัดพะเยาเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.4 ท่านคิดว่าด้านวัสดุ/อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทวิศึกษาเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.5 ท่านคิดว่าด้านความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ในการสนับสนุนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process)

2.1 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการทวิศึกษา (Plan) เป็นอย่างไรบ้าง และในอนาคตควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2.2 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการจัดการเรียนการสอนทวิศึกษา (Do) เป็นอย่างไรบ้าง และในอนาคตควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2.3 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานทวิศึกษา (Check) เป็นอย่างไรบ้าง และในอนาคตควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2.4 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการประเมินการบริหารจัดการทวิศึกษา (Act) อย่างไร และให้หน่วยงาน สถานประกอบการหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมอย่างไร

.....

.....

.....

3. ปัจจัยผลผลิต (Output)

3.1 ท่านคิดว่าเกรดเฉลี่ยรายวิชาชีพของแต่ละภาคเรียนของนักเรียนรายบุคคล ไม่ถึง 2.00 ควรทำอย่างไร

.....

.....

.....

3.2 ท่านคิดว่าเกรดเฉลี่ยวิชาสามัญของแต่ละภาคเรียนบางรายวิชาของนักเรียนแต่ละคน ไม่ถึง 2.00 ควรทำอย่างไร

.....

.....

.....

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

4.1 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านควรพัฒนาหลักสูตรทวิศึกษาต่อไปควรทำอย่างไร

.....

.....

.....

4.2 ท่านคิดว่าควรเพิ่มสาขาให้หลากหลายหรือไม่ ถ้าได้ควรทำอย่างไร

.....

.....

.....

5. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

5.1 ท่านคิดว่าอุปสรรคที่ทำให้การบริหารจัดการทวิศึกษาของโรงเรียนท่านไม่บรรลุเป้าหมายคืออะไร

.....

.....

.....

5.2 ท่านคิดว่าแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษาของโรงเรียนท่านควรมีวิธีการเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์

นางสาวปวริศา ก๋าวงค์วิน
นักศึกษา ปริญญาโท
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

แบบบันทึกสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

งานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา”

วันที่ 28 เดือน สิงหาคม พ.ศ.2567

สถานที่ ณ ห้องประชุมนักธุรกิจน้อย โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

ผู้ดำเนินการสนทนา.....

คำชี้แจง

1. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ฉบับนี้มีความประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา เพื่อนำแนวทางที่ได้ไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยาต่อไป
2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา ประกอบด้วย ประเด็นสนทนา คือ ความคิดเห็นของท่านที่มีต่อร่างแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โดยการนำแนวการบริหารตามรูปแบบทฤษฎีเชิงระบบ มาเป็นกรอบคิดในการวางกรอบและขั้นตอนในการหาแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

<u>หัวข้อการสนทนา</u>

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา”

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชา-นุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา

2.1 แนวทางการบริหารจัดการตามทฤษฎีเชิงระบบ : ปัจจัยนำเข้า (Inputs)

2.1.1 การกำหนดหลักสูตร

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

2.1.2 การประเมินความพร้อมของสถานศึกษา

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

2.1.2.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

2.1.2.2 ด้านครูและบุคลากร

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

.....

2.1.2.3 ด้านงบประมาณ

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

.....

2.1.2.4 ด้านวัสดุ อุปกรณ์

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

.....

2.2 แนวทางการบริหารจัดการตามทฤษฎีเชิงระบบ : กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process)

2.2.1 การออกแบบหลักสูตร

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

.....

2.2.2 การพัฒนาครูและบุคลากร

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

2.2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

2.2.4 การวัดและประเมินผล

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

2.3 แนวทางการบริหารจัดการตามทฤษฎีเชิงระบบ : ปัจจัยผลผลิต (Output)

2.3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

2.4 แนวทางการบริหารจัดการตามทฤษฎีเชิงระบบ : ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

2.4.1 การประเมินหลักสูตร

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

2.4.2 การนิเทศ กำกับ ติดตาม

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

2.4.3 การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

2.5 แนวทางการบริหารจัดการตามทฤษฎีเชิงระบบ : ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

2.5.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ท่านมีความคิดเห็นว่า

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าร่างแนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ตามทฤษฎีเชิงระบบมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้จดบันทึก

(นางสาวปวริศา ก๋าวงค์วิน)

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ภาคผนวก ค
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลงานวิจัย

หนังสือยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ
(Informed Consent Form)

ชื่อเรื่องวิจัย **แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา**

ชื่อผู้วิจัย **นางสาวปวริศา กำวงค์วิน**

ชื่อผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์ นางวิลาวัลย์ สมฤทธิ์

คำยินยอมของผู้เข้าร่วมการวิจัย

ข้าพเจ้า นางวิลาวัลย์ สมฤทธิ์ ได้ทราบรายละเอียดของโครงการวิจัยตลอดจนเป็นประโยชน์และข้อเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อข้าพเจ้าจากผู้วิจัยแล้วอย่างชัดเจน ไม่มีสิ่งใดปิดบังซ่อนเร้น และยินยอมให้ทำการสัมภาษณ์ในโครงการที่มีชื่อข้างต้น โดยข้าพเจ้ารู้ว่าถ้ามีปัญหาหรือข้อสงสัยเกิดขึ้น ข้าพเจ้าสามารถสอบถามผู้วิจัยได้และข้าพเจ้าสามารถไม่เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเลยได้เฉพาะในรูปที่เป็นสรุปผลการวิจัยเท่านั้น

ลงชื่อ.....(ผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์)

นางวิลาวัลย์ สมฤทธิ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า
ตำบลพระสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทร. ๐ ๕๓๒๗ ๐๙๗๕-๖ โทรสาร. ๐ ๕๓๘๑ ๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๕/๐๖๓๘

๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เจริญพร นางวิลาวัลย์ สมฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา

ด้วย นางสาวปวริศา กำวงศ์วิน นักศึกษาปริญญาโท รหัสนักศึกษา ๖๕๒๐๕๔๐๔๓๒๐๒๘ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พิจารณาเห็นว่า บุคลากรในสังกัดของท่าน จำนวน ๓ ท่าน คือ นายไพรวัลย์ โมกศิริ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา, นางสาวนิศาธร กองมงคล และ นางสาวจิรสุตา เมืองอินทร์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันพุธ ที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๗ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุมนักธุรกิจน้อย โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ วิทยาเขตล้านนา
โทร. ๐๕๓ ๒๗๐ ๙๗๕-๖ ต่อ ๑๑๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า
ตำบลพระสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทร. ๐ ๕๓๒๗ ๐๙๗๕-๖ โทรสาร. ๐ ๕๓๘๑ ๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๕/๐๖๔๔

๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เจริญพร ดร.ชวิน คำบุญเรือง

ด้วย นางสาวปวริศา กำวงค์วิน นักศึกษาปริญญาโท รหัสนักศึกษา ๖๕๒๐๕๔๐๔๓๒๐๒๘ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พิจารณาเห็นว่า บุคลากรในสังกัดของท่าน จำนวน ๓ ท่าน คือ นายไพรวัลย์ โมกศิริ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา, นางสาวนิศาธร กองมงคล และ นางสาวจิรสุดา เมืองอินทร์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันพุธ ที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๗ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุมนักธุรกิจน้อย โรงเรียนราชประชานุ-เคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ วิทยาเขตล้านนา
โทร. ๐๕๓ ๒๗๐ ๙๗๕-๖ ต่อ ๑๑๕

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ๐๕๓-๒๗๐-๙๗๕ ต่อ ๑๑๕

ที่ อว ๗๙๑๕/๐๒๕๖ **วันที่** ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.

ด้วย นางสาวปวริศา กำวงค์วิน นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๕๒๐๕๔๐๔๓๒๐๒๘ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) งานสารนิพนธ์ของ นางสาวปวริศา กำวงค์วิน ในวันพุธ ที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๗ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุมนักธุรกิจน้อย โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตล้านนา

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ๐๕๓-๒๗๐-๙๗๕ ต่อ ๑๑๕

ที่ อว ๗๙๑๕/ ๐๒๕๗ **วันที่** ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เจริญพร ดร. ชาลี ภักดี

ด้วย นางสาวปวริศา กำวงค์วิน นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๕๒๐๕๔๐๔๓๒๐๒๘ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) งานสารนิพนธ์ของ นางสาวปวริศา กำวงค์วิน ในวันพุธ ที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๗ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุมนักธุรกิจน้อย โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตล้านนา

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ๐๕๓-๒๗๐-๙๗๕ ต่อ ๑๑๕

ที่ อว ๗๙๑๕/๐๑๘๐ **วันที่** ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน พระครูวิทิตศาสนาทร, ผศ.ดร.

ด้วย นางสาวปวริศา ก่าวงค์วิน นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๕๒๐๕๔๐๔๓๒๐๒๘ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **"แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี **พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.** เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยของ นางสาวปวริศา ก่าวงค์วิน ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตล้านนา

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ๐๕๓-๒๗๐-๙๗๕ ต่อ ๑๑๕

ที่ อว ๗๙๑๕/ ๐๑๗๙ **วันที่** ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.

ด้วย นางสาวปวริศา ก่าวงค์วิน นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๕๒๐๕๔๐๔๓๒๐๒๘คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **"แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี **พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.** เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยของ นางสาวปวริศา ก่าวงค์วิน ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตล้านนา

ภาคผนวก ง
ภาพประกอบการวิจัย





สัมภาษณ์ผู้บริหาร ณ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา
ในวันที่ 17-28 มิถุนายน 2567





สัมภาษณ์คณะครู ณ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา
ในวันที่ 1 กรกฎาคม 2567





การสนทนากลุ่ม ณ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา
ในวันที่ 28 สิงหาคม 2567

ภาคผนวก จ
หนังสือตอบรับการลงตีพิมพ์บทความวิจัย

JLR วารสารล้านนาวิจัยปริทรรศน์
JOURNAL OF LANNA RESEARCH REVIEW
ISSN.2822-0811 (Online)

วัดผ้าขาว เลขที่ ๓๖ ถนนราชมรรคา
ตำบลพระสิงห์ อำเภอเมืองเชียงใหม่
จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐

ที่ ๐๐๘ /๒๕๖๗

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาและตอบรับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารล้านนาวิจัยปริทรรศน์

เรียน คุณปวริศา กำวงค์วิน

ตามที่ คุณปวริศา กำวงค์วิน ได้ส่งบทความวิจัยเรื่อง **"แนวทางการบริหารจัดการทวิศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา"** เพื่อตีพิมพ์ในวารสารล้านนาวิจัยปริทรรศน์ ซึ่งเป็นวารสารกำลังพัฒนาเพื่อเข้าสู่ระบบ Thai Citation Index (TCI)

ในการนี้ กองบรรณาธิการวารสารล้านนาวิจัยปริทรรศน์ ได้พิจารณาบทความของท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีผู้ประเมินบทความจำนวน ๒ ท่าน และจะได้ตีพิมพ์บทความของท่านเพื่อเผยแพร่ในวารสารล้านนาวิจัยปริทรรศน์ ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘) ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.อุเทน ลาพิงค์)
บรรณาธิการวารสารล้านนาวิจัยปริทรรศน์

นายบุญนำ สุนามถาวร
เลขานุการวารสาร
โทร. ๐๘๑-๐๒๑๐-๒๔๑
boonnam.sun@mbu.ac.th

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวปวริศา ก๋าวงค์วิน
วัน เดือน ปีเกิด	14 กุมภาพันธ์ 2533
สถานที่เกิด	165/2 บ้านป่าม่วง ตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง 52150
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	575 หมู่ 13 ตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา 56150
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนแม่ทะวิทยา จังหวัดลำปาง
พ.ศ. 2558	พนักงานราชการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2563	ครู โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2566-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	ปริญญาตรี (ค.บ. 5 ปี) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง