

ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
อารีย์ อัสวณูภาพ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2559

ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2559

อารีย์ อัครนุภาพ. (2559). *ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์,
อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา, รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนางรงค์.

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยระดับผู้เรียน ปัจจัยระดับห้องเรียน และปัจจัยระดับสถานศึกษากับประสิทธิผลทางการศึกษา
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาปัจจัย
พหุระดับ ประกอบด้วยปัจจัยระดับผู้เรียน ปัจจัยระดับห้องเรียน และปัจจัยระดับสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขต
กรุงเทพมหานคร และ 4) เพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร การดำเนินการ
วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษา
จำนวน 5 ท่าน และ ขั้นที่ 2 การสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และ
ผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 1,064 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
จำนวน 2 ฉบับ สำหรับผู้บริหารและครูผู้สอน และผู้เรียน ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .995 และ .974
ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์พหุระดับ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยระดับผู้เรียน และ
ปัจจัยระดับห้องเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยระดับสถานศึกษาด้าน
การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัจจัยระดับ
ผู้เรียนด้านทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แรงจูงใจของผู้เรียน และการมีส่วนร่วม
ของผู้ปกครอง ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยระดับห้องเรียนในด้านสมรรถนะของผู้สอน
และด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยระดับ
สถานศึกษาด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

THE MULTILEVEL FACTORS AFFECTING THE EDUCATIONAL EFFECTIVENESS OF
VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTES UNDER VOCATIONAL EDUCATION
COMMISSION IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA



Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

December 2016

Aree Ussavanuphap. (2016). *The Multilevel Factors Affecting the Educational Effectiveness of Vocational Education Institutes under Vocational Education Commission in the Bangkok Metropolitan Area*. Dissertation, Ed.D. (Educational Administration).
Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee:
Assoc. Prof. Dr. Puongrat Kesonpat, Dr. Rachan Boontima, Assoc. Prof.
Dr. Achara Wattananarong.

This research aimed to study 1) the level of educational effectiveness, 2) the relationship between three level factors: the student, classroom, and institute level, 3) the multilevel analysis consisted of these three level factors, 4) and to construct the multilevel model which affected the educational effectiveness of Vocational Education Institutes under Vocational Education Commission in Bangkok metropolitan area. The research procedure had two phases: the first phase was to interview five experts who dealt with vocational education; the second phase was to study the questionnaires. The samples consisted of one thousand and sixty-four administrators, teachers and vocational certificate students from government vocational education institutes in Bangkok. The instruments used in this study consisted of two questionnaires: one for administrators and teachers, and the other for students, with a reliability value of .995 and .974, respectively. The data were analyzed by using mean, standard deviation, coefficient of variation, pearson product - moment correlation coefficient and multilevel analysis.

The results of the research were found that 1) the level of educational effectiveness of vocational education institutes under Vocational Education Commission in the Bangkok metropolitan area was at a high level; 2) the student level factors and the classroom level factors had a relationship with educational effectiveness of vocational education institutes under Vocational Education Commission in the Bangkok metropolitan area at the statistically significant level of .01. The institute level factor in the aspect of promoting professional development also had a relationship with educational effectiveness at the statistically significant level of .05; and 3) the student level factors in the aspect of the skills and characteristics of students in the twenty-first century, the motivation of students, and the parental involvement affected the educational effectiveness of vocational education institutes at the statistically significant level of .01. The classroom level factors in the aspect of the competencies and professional skills of teachers, and the institute level factors in the aspect of promoting professional development affected the educational effectiveness of vocational education institutes at the statistically significant level of .05.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
ของ
อารีย์ อัสวณภาพ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่ เดือน พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ คณะกรรมการสอบปากเปล่า
..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภาภิจ)
..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา) (รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)
..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนากนรงค์) (อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนากนรงค์)
..... กรรมการ
(ดร. สุทศศรี วงษ์สมาน)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ดูแลจากคณาจารย์หลายท่าน ที่ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์รัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนานรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่คอยให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภาภิจ และ ดร. สุทธศรี วงษ์สมาน ได้กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า พร้อมให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้การจัดทำปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษมันต์ วัฒนานรงค์ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู ดร.บุญส่ง จำปาโพธิ์ และ ดร.อนันท์ งามสะอาด ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง อาจารย์ ดร.ธีรวัช ธาตาดันติโชค อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ดร.สุวัฒน์ นิยมไทย ดร.พรรณนร บุญประเสริฐผล และ ดร.จรินทร์ มลิณทสุต ที่กรุณาให้สัมภาษณ์เพื่อประกอบการทำปริญญานิพนธ์

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ดร. เกอร์ฮาร์ด เมลส์ ที่ได้อนุเคราะห์โปรแกรมช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้สามารถดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ได้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณาสับสนุนทุนในการวิจัยเพื่อจัดทำปริญญานิพนธ์

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณในน้ำใจไมตรีจากอาจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล และน้องมติ รวมทั้งพี่ๆ และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้กำลังใจ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง บิดามารดา และพี่น้องทุกคนของข้าพเจ้า ที่มีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้าได้ศึกษาและดำเนินงานปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จ

อารีย์ อัครนุภาพ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	9
ความมุ่งหมายของการวิจัย	10
ความสำคัญของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	11
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	11
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	11
ตัวแปรที่ศึกษา	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
กรอบแนวคิดในการวิจัย	16
สมมุติฐานการวิจัย	22
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	24
ความหมายของคำว่าประสิทธิผล	25
ตัวบ่งชี้และลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล	26
ประสิทธิผลของอาชีวศึกษา	54
การบริหารอาชีวศึกษา	62
ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารอาชีวศึกษา	63
ยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา	70
มาตรฐานอาชีวศึกษา	74
กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	80
การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	86
งานวิจัยด้านอาชีวศึกษา	88
ปัจจัยระดับผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	94
ทักษะและคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21	94
แรงจูงใจ	109
การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	112

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	118
สมรรถนะของผู้สอน	118
ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน	128
ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน	128
คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน	134
การพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน.....	135
ปัจจัยระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	137
สมรรถนะของผู้บริหารหรือผู้นำ.....	137
การวางแผนและนโยบายการบริหาร.....	168
วัฒนธรรมของโรงเรียน.....	170
บรรยากาศของโรงเรียน.....	174
การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ	176
การวิเคราะห์พหุระดับ.....	177
ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ.....	177
วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ	178
เทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับ.....	179
3 วิธีดำเนินการวิจัย	186
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	186
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	188
การเก็บรวบรวมข้อมูล	191
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	191
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	194
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	194
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	195
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร.....	196

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา.....	198
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และ ระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	201
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	204
ผลการสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร.....	212
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	215
สรุปผลการวิจัย.....	216
อภิปรายผลการวิจัย	219
ข้อเสนอแนะ	230
บรรณานุกรม	233
ภาคผนวก	261
ภาคผนวก ก	262
ภาคผนวก ข	285
ภาคผนวก ค	288
ภาคผนวก ง	297
ประวัติย่อผู้วิจัย	300

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตัวบ่งชี้และลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล	52
2 ทักษะและคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21	108
3 สมรรถนะของครูผู้สอน	124
4 สมรรถนะของผู้นำ ผู้บริหาร.....	166
5 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ.....	196
6 ข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	197
7 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	197
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และระดับของ ประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา	198
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และระดับของ ประสิทธิผลทางการศึกษา ด้านพุทธิพิสัยของผู้เรียน จำแนกเป็นรายข้อ	199
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และระดับของ ประสิทธิผลทางการศึกษา ด้านจิตพิสัยของผู้เรียน จำแนกเป็นรายข้อ	200
11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และระดับของ ประสิทธิผลทางการศึกษา ด้านทักษะพิสัยของผู้เรียน จำแนกเป็นรายข้อ	201
12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับ สถานศึกษา กับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร.....	202
13 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง	204
14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	205
15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร รายห้องเรียน.....	207

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่21 ที่มีผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	209
17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร รายสถานศึกษา	211



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	21
2 สถาปัตยกรรมของการปรับปรุงโรงเรียน	35
3 กรอบการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน	36
4 รูปแบบของประสิทธิผลทางการศึกษา	38
5 ความเชื่อมโยงระหว่างระบบการอาชีวศึกษากับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	84
6 ทักษะใหม่สำหรับงานในศตวรรษที่ 21	101
7 The enGauge 21st Century Skills	104
8 ทักษะในศตวรรษที่ 21 (21 st Century Skills)	106
9 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg	112
10 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง	140
11 โมเดลภูเขาน้ำแข็งของสมรรถนะ	158
12 โมเดลของการวิเคราะห์พหุระดับ กรณีที่มีสามระดับ	185
13 โมเดลของปัจจัยระดับผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	206
14 โมเดลของปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของ สถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	208
15 โมเดลของปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่มีต่อประสิทธิผลทาง การศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	210
16 โมเดลของปัจจัยระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	212
17 โมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	213
18 โมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	218

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พลเมืองของประเทศมีคุณภาพ การจะผลิตบุคคลให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของประเทศและเป็น พลเมืองโลกที่มีคุณภาพได้ จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นแนวทางในการ ดำเนินงานพัฒนา จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่แผนฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ถึง แผนฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) จึงได้เน้นคนเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา และสร้าง คนที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: ก-ง) การ อาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศ ด้วยการ อาชีวศึกษาช่วยเตรียมบุคคลด้านฝีมือ โดยใช้กระบวนการฝึกฝน หรือการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เรียนมี ความรู้ ทักษะ และเจตคติ สามารถปฏิบัติงานเพื่อประกอบอาชีพและดำรงตนอยู่ในสังคมได้ (มานะ อารณฺ์ประเสริฐ. 2554: 45) การอาชีวศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อเศรษฐกิจและสังคมใน แต่ละระดับ ในระดับมหภาคการอาชีวศึกษาช่วยให้เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโต มีผลต่อ ตลาดแรงงานในการลดปัญหาคนว่างงาน ช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันในสังคม และเป็นประโยชน์ ต่อบุคคลในนานาประเทศ ในระดับกลางการอาชีวศึกษาช่วยเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบริษัท ร้านค้า เพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติงาน ช่วยกลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้ความรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การมี งานทำ และในระดับจุลภาคการอาชีวศึกษาช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงาน การหารายได้ สร้างความ มั่นคงในสถานะทางอาชีพ มีการพัฒนาอาชีพ ช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับชีวิต และเป็นแรงจูงใจ ให้กับบุคคลแต่ละคน (European Centre for the Development of Vocational Training. 2011: 7-8)

จากสถานการณ์ความต้องการแรงงานกำลังคนของประเทศ พบว่าต้องการแรงงานใน ระดับกลางมากกว่าระดับสูง ด้วยประเทศไทยขาดแคลนกำลังคนในระดับกลางอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2554: 6-7) แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552 - 2559 (2552: 26; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2555ก: ก) ได้กำหนดนโยบายในการผลิต และพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และมีเป้าหมายให้เพิ่มสัดส่วนผู้เรียน อาชีวศึกษามากขึ้น โดยกำหนดสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาต่อสามัญศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอน

ปลายเป็น 60 : 40 ในปี 2559 การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา จึงได้มีบทบาทที่สำคัญต่อประเทศมากขึ้น ด้วยเป็นความต้องการของตลาดที่ต้องการกำลังคนในภาคอุตสาหกรรม และการบริการ

จากข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) มีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทยอย่างมีคุณภาพ โดยมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552ก) นอกจากนี้ตามแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 1-2) มีเป้าหมายให้คนไทยและการศึกษาไทยมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีคุณภาพระดับสากล และเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ รวมทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) ได้กำหนดนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางภาษาต่างประเทศ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553 ก: 24-25) ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยที่จะช่วยให้การอาชีวศึกษามุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายการศึกษาแห่งชาติ และภาวะความต้องการของสังคมได้ สามารถผลิตกำลังคนอาชีวะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด กำลังแรงงานต้องมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาศักยภาพครู พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ใหม่ มีการเตรียมความพร้อมต่อประชาคมอาเซียน โดยเทียบเคียงมาตรฐานกับสากลและประเทศในกลุ่มอาเซียน สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา (สิริรักษ์ รัชชศานติ. 2554)

สถาบันการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงมีหน้าที่หลักจะต้องพัฒนาอาชีวศึกษา ให้สามารถผลิตและพัฒนาากำลังคนให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและรองรับประชาคมอาเซียน ต้องมีการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ การยกระดับคุณภาพผู้เรียน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการส่งเสริมความร่วมมือทุกภาคส่วน (ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์. 2555: ไม่ปรากฏเลขหน้า) ดังนั้นผู้บริหารอาชีวศึกษาต้องมีสมรรถนะ มีศักยภาพที่จะขับเคลื่อนการอาชีวศึกษาให้ก้าวหน้า สอดคล้องเหมาะสมกับนโยบายและบริบทโลก

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญที่สถานศึกษาอาชีวศึกษาจะต้องจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล สอดคล้องกับความต้องการของประเทศชาติ ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสามารถของสถานศึกษาที่จะสามารถเพิ่มการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ประโยชน์ที่สุด ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะ

สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา (Sihono, Teguh; & Yusof, Rohaila. 2012: 142) ทั้งนี้ลักษณะของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นอกจากต้องคำนึงถึงนโยบายการศึกษาแล้ว มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ปัจจัยระดับสถานศึกษา ปัจจัยระดับห้องเรียน และปัจจัยระดับผู้เรียน (ครีเมอร์ส; และ ครีอาคีเดส (Creemers, Bert P. M.; & Kyriakides, Leonidas. 2012: 22-47)

ปัจจัยระดับสถานศึกษานี้ สถานศึกษาต้องมีบทบาทในการให้ความรู้และฝึกอบรมผู้เรียนในการพัฒนาศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันในอนาคตได้ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำอาชีวศึกษาจะมีบทบาทที่ทำให้อาชีวศึกษาประสบความสำเร็จได้ ผู้นำอาชีวศึกษาต้องมีทักษะครบชุดที่จะเผชิญกับความท้าทาย โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์ และความกล้า (Summers, Michael D. 2001: 24)

ความท้าทายที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 (Johnson, David W.; & Johnson, Roger T. 2010: 206-213) มี 4 ประการ คือ (1) การพึ่งพากันในระดับโลก มีความร่วมมือแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน และสร้างกฎเกณฑ์ระหว่างประเทศในโลกยุคใหม่ ต้องใช้สถานศึกษาเป็นที่ปลูกฝังความคิดนี้ โลกมีความหลากหลายและพหุนิยม (2) จำนวนประเทศที่เป็นประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น ต้องมีทักษะการเป็นพลเมืองในโลกยุคดิจิทัล (3) ความต้องการผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการให้เหตุผลขั้นสูง (4) การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์แบบออนไลน์ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดพลเมืองในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายนี้

ทักษะศตวรรษที่ 21 (Dede, Chris. 2010: 51) เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงาน ความเป็นพลเมือง และการตระหนักต่อตนเอง ในศตวรรษที่ 21 นวัตกรรมเทคโนโลยีได้มีบทบาทอย่างสูง เกิดสภาพการเรียนรู้ใหม่ มีเครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการนำสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

จากการล่มสลายของเศรษฐกิจโลก (Hargreaves, Andy. 2010: 327-328) จำเป็นต้องพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 เพื่อขับเคลื่อนไปสู่เศรษฐกิจแบบนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ และจากการเปลี่ยนแปลงแรงงานคนจากยุคเบบี้บูม (baby-boomer) ไปสู่คนในเจนเนอเรชันเอ็กซ์และวาย ที่มีแนวทางชีวิตและภาวะผู้นำเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตรงไปตรงมา ทำงานเป็นทีม เน้นงาน และมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี ผู้นำเป็นผู้ที่มีผลต่อความสำเร็จในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (p.329) สถานศึกษาต้องตอบสนองต่อสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างทันที มี

การทำงานเป็นเครือข่ายร่วมกับสถานศึกษาอื่น การบริหารสถานศึกษาจะไม่ทำงานเป็นเอกเทศ แต่จะเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสถานศึกษาอื่น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ยั่งยืนและยิ่งใหญ่กว่าเดิม (pp. 344-345) นอกจากนี้ทักษะศตวรรษที่ 21 ต้องการโรงเรียนศตวรรษที่ 21 (p.346)

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญคือผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการนำองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน (เสนห์ จุฑาโต. 2552: 3) ด้วยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ จะสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นนี้ได้เหมาะสม (ไพฑูริย์ สินลารัตน์. 2554ก: 122) การกำหนดนโยบายทางการบริหาร และแผนพัฒนาสนับสนุนของผู้บริหาร นับเป็นส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานของสถานศึกษา

ในขณะที่สถานศึกษายังมีปัญหาทั้งด้านผู้เรียน ผู้สอน และโลกมีการแข่งขัน เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นความท้าทายของผู้บริหารยุคใหม่อย่างยิ่ง ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จะมีสมรรถนะอย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมต่อการจัดระบบการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา ด้วยผู้นำโรงเรียนเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Leithwood, Kenneth; & Louise, Karen Seashore. 2012: 1) และยังมีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งในด้านแรงจูงใจ ความรู้และทักษะ และสภาวะในการทำงาน (p.15) ผู้นำต้องมีทักษะเฉพาะ มีกลยุทธ์ และมีความปรารถนาที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่สิ่งใหม่ และก้าวหน้า (Clampitt, Phillip G.; & Dekoch, Robert J. 2011: 5-6) ยุคที่โลกมีการเชื่อมต่อเป็นเครือข่าย ผู้นำต้องเป็นผู้ที่เข้าใจโลกของดิจิทัล และผลกระทบที่มีต่อการศึกษา (Kimmelman, Paul L. 2010: 64)

จากการวิจัยคุณลักษณะผู้นำที่ชื่นชอบ จากบุคคลภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมทั่วโลก จำนวนกว่า 75,000 คน (Viviano, Thomas. 2012: 51; citing Kouzes, J.R.; & Posner, B.Z. 2007: 30) พบว่าคุณลักษณะที่ชื่นชอบ 4 อันดับแรก คือ ความซื่อสัตย์ การมองไปข้างหน้า การสร้างแรงบันดาลใจ และความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้ยังคงเป็นคุณลักษณะที่ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหวังว่าผู้นำทางการศึกษาในปัจจุบันจะมี

ในด้านปัจจัยระดับห้องเรียน ห้องเรียนที่มีคุณภาพนับเป็นส่วนที่สำคัญที่ช่วยเสริมคุณภาพการศึกษา ด้วยห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่บทเรียนที่มีประสิทธิภาพ และบทเรียนที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ความสำเร็จ (Arredondo, Jane. 2011:1) จากการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมของห้องเรียนจะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ (Hardiman,

Mariale. 2012: 60) ดังเช่น โครงการของกลุ่มสร้างอนาคต ที่เป็นความร่วมมือระหว่างสำนักงานสถาปัตยกรรมและสร้างสิ่งแวดล้อม และสถาบันสถาปัตยกรรมของสหราชอาณาจักร (Building futures. 2004: 6-9; citing Blandford, Sonia. 2006: 42) ได้ระบุว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในทางการเรียน ด้วยผู้เรียนมีความต้องการสถานที่ในการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียน และยังเป็นสถานที่ที่ผู้สอนได้พัฒนาวิชาชีพ

คุณภาพของครูนับเป็นปัจจัยที่สำคัญเช่นกัน จากการศึกษาของบริษัทที่ปรึกษาแมคคินซีพบว่าปัจจัยที่ทำให้ประเทศฟินแลนด์ได้รับการยอมรับว่าจัดการศึกษาได้มีคุณภาพคือ ครูมีคุณภาพสูง มีความรู้และทักษะในการสอนสูง มีการจัดฝึกอบรมครูให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีที่สุด มีการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนให้มีคุณภาพสูง มีการจัดชั้นเรียนให้เล็ก และให้ครูสอนไม่มากชั่วโมงเกินไป (วรภรณ์ สามโกเศศ; และคนอื่นๆ. 2553: 85, 90) การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู (วรภรณ์ สามโกเศศ. 2555) และปัจจัยที่ทำให้โปรแกรมอาชีวศึกษาประสบความสำเร็จคือ คุณภาพครู การสอนที่หลากหลาย การจัดการห้องเรียน ห้องเรียนแบบมีปฏิสัมพันธ์ (Parker, Erin Leigh. 2008: abstract) แต่เมื่อมาพิจารณาถึงครูอาชีวศึกษาของไทย จากรายงานวิจัยพบว่ามีปัญหาการขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา ครูขาดความรู้ พื้นฐานการวิเคราะห์ การสื่อสารใช้ภาษาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่ดีพอ วัสดุการสอนและเครื่องมือไม่ได้คุณภาพและไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน (อร่ามศรี อาภาอดุล; และคนอื่นๆ. 2555: 125-126)

ในด้านปัจจัยระดับผู้เรียน ผู้เรียนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง ใฝ่เรียนรู้ และรู้จักการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จึงเป็นเรื่องสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553ก: 9) ในศตวรรษที่ 21 สังคมต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2554: 3) การเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและการทำงานในอนาคต เป็นความท้าทายของนักการศึกษา (Jacobs, Heidi Hayes. 2010: 11) ที่ต้องคำนึงถึง โดยเฉพาะผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ต้องเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน นอกจากต้องมีสมรรถนะทักษะในทางวิชาชีพ ยังจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อเตรียมพร้อมต่อการทำงาน ด้วยภาษาอังกฤษได้รับการยอมรับว่าเป็นภาษาสากลของโลกที่ใช้เพื่อการสื่อสาร เป็นสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการศึกษาต้องได้รับ

วิสัยทัศน์ประเทศไทยปี พ.ศ. 2570 ส่วนหนึ่งได้กำหนดให้คนไทยสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี (อาคม เติมพิทยาไพสิฐ. 2552: ไม่ปรากฏเลขหน้า) นั่นคือ คนไทยต้องมีความรู้ มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร หาความรู้ และประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้ในปี 2558 ประเทศไทยได้เข้าร่วมประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) เพื่อสร้างสันติภาพอย่างยั่งยืนมั่นคง และแบ่งปันความเจริญรุ่งเรืองให้กับภูมิภาคอาเซียน มีการเน้นคนเป็นศูนย์กลาง มีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาอาเซียน และสนับสนุนให้พลเมืองของสมาชิกอาเซียนมีความเชี่ยวชาญในภาษาอังกฤษ เพื่อให้พลเมืองของอาเซียนสามารถสื่อสารกันได้โดยตรง และสามารถเข้าร่วมกับชุมชนนานาชาติได้อย่างกว้างขวาง (The ASEAN Secretariat. 2008: 3; 2009: 1, 3) มีการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับอาเซียน (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, สำนักอาเซียน. 2552: ไม่ปรากฏเลขหน้า) ประเทศไทยในฐานะหนึ่งในสมาชิกอาเซียน จึงต้องมีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ มีการปรับตัวให้มีศักยภาพรองรับกับโอกาสใหม่ทางเศรษฐกิจ การค้า ที่จะร่วมกันในข้างหน้า ผลิตบุคลากรที่พร้อมจะเข้าสู่ตลาดแรงงานของประชาคมอาเซียนอย่างมีคุณภาพ ด้วยแรงงานที่มีคุณภาพจะเป็นที่ต้องการของหน่วยงานและสถานประกอบการต่างๆ และจะมีโอกาสเคลื่อนย้ายไปประกอบอาชีพในกลุ่มประเทศอาเซียน ดังนั้นประเทศที่แรงงานมีคุณภาพและมีฝีมือสูงกว่าจะได้เปรียบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553ข: 55) แต่จากการศึกษาความพร้อมในการผลิตช่างฝีมือหรือแรงงานฝีมือของสถานศึกษาอาชีวศึกษาไทย เพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (นพดล สุตันติวณิชกุล. 2557: 158; 162) พบว่าส่วนใหญ่มีอยู่ในระดับน้อยทั้งในด้านการเคลื่อนย้ายเข้าสู่ตลาดแรงงานของประชาคมอาเซียน การใช้ภาษาอังกฤษสื่อสาร และการค้นคว้าหาความรู้จากอินเทอร์เน็ตได้ รวมทั้งครูอาจารย์ส่วนใหญ่ยังมีความพร้อมอยู่ในระดับน้อยทั้งในด้านการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์และผู้บริหารทุกระดับกับกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นอกจากนี้ความพร้อมในการกำหนดนโยบายและการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการผลิตช่างฝีมือหรือแรงงานฝีมือ ในการรองรับเข้าสู่การเปิดเสรีด้านต่างๆของกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ยังมีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย

การที่ผู้เรียนอาชีวศึกษาจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเข้าสู่ตลาดแรงงานในประชาคมอาเซียนได้ ต้องมีกรอบมาตรฐานคุณวุฒิที่แสดงถึงเกณฑ์ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ของบุคคล เพื่อใช้ในการเทียบโอนคุณวุฒิ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์; และคนอื่นๆ. 2552: 16) ที่จะป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพ แต่ในปัจจุบันผู้เรียนอาชีวศึกษามีคุณภาพไม่สอดคล้องกับความคาดหวัง

ของสถานประกอบการ มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งการขาดความพร้อมในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ครูผู้สอนมีปริมาณและคุณภาพไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2555: 27) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา

จากรายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ในด้านการจัดการศึกษาขั้นอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน พบว่า สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษายังน้อยกว่าประเภทสามัญ และจำนวนผู้ว่างงานยังมีมากกว่าจำนวนที่ขาดแคลนมาก แสดงให้เห็นว่าถึงจะมีผู้จบการศึกษาที่มีระดับคุณวุฒิทางการศึกษาที่นายจ้างต้องการ แต่ยังขาดคุณภาพหรือมีคุณลักษณะอื่นๆ ที่ไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556ก: 64) และจากการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มสถานการณ์เกี่ยวกับการอาชีวศึกษาและความต้องการของอุตสาหกรรม รวมทั้งจากงานวิจัยเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2554ก: 7-11; 2552ข: ข; 2554ข: 8) พบว่าสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาผลิตกำลังคนได้ไม่ตรงกับสาขาที่ตลาดหรือสถานประกอบการต้องการ ผู้จบด้านอาชีวศึกษามีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ขาดความสามารถด้านสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะด้านสายงาน (Functional Competencies) โดยเฉพาะความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ ทักษะในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา รวมทั้งขาดคุณลักษณะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การมีวินัย นอกจากนี้สถานศึกษามีปัญหาในการจัดการบริหารการเรียนการสอน ขาดความพร้อมในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และงบประมาณ ครูผู้สอนมีปริมาณและคุณภาพไม่สอดคล้องกับภารกิจ ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษาหรือที่เรียกว่า วีเน็ต (V-Net) ในสมรรถนะการสื่อสารรู้เรื่องด้วยภาษาอังกฤษของผู้เรียนอาชีวศึกษา ประจำปี 2554 พบว่าผู้เรียนอาชีวศึกษามีผลคะแนนสอบไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน ผู้เรียนในระดับประเทศได้คะแนนเฉลี่ย 5.21 ส่วนผู้เรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้คะแนนเฉลี่ย 5.77 ส่วนสมรรถนะวิชาชีพ มีทั้งผู้ที่ผ่านเกณฑ์ประเมินและไม่ผ่านเกณฑ์ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ [องค์การมหาชน]. 2555) และจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา ประจำปี 2555 ผู้เรียนอาชีวศึกษายังคงสอบไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งในด้านภาษาอังกฤษและ

ด้านสมรรถนะวิชาชีพ สถานศึกษาอาชีวศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพการศึกษา (เดลินิวส์. 2557: ออนไลน์; อ้างอิงจาก ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์)

ในประเด็นผู้เรียนจำนวนมากที่ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ สาเหตุนี้มีต้นเหตุจากปัญหาหลายปัจจัย ได้แก่ การเรียนการสอนภาษาอังกฤษของไทยอยู่ในฐานะภาษาต่างประเทศ ไม่ใช่ภาษาที่สอง (Markee, Numa. 2012) หรือปัญหาการไม่ได้รับความสนับสนุน การขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้แก่ผู้เรียน นับเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้สมรรถนะในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียนไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (Nakar, Sonal. 2012: 107; Noom-ura, Sripatham. 2013: 143)

จากสถิติการติดตามภาวะผู้มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2556 (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. 2558: ออนไลน์) พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 2,351 คน คิดเป็นร้อยละ 62 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่ติดตามได้ มีผู้ศึกษาต่อ 1,623 คน มีงานทำ 481 คน และรองานว่างงาน 32 คน แม้ว่าจะมีจำนวนผู้ว่างงานไม่มาก แต่จากสถานการณ์ความต้องการตลาดแรงงานอาชีวศึกษามีมาก จึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาว่าทำไมถึงมีผู้ว่างงาน

มีการวิจัยถึงอนาคตภาพของอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (ดวงนภา มกรานุรักษ์. 2554: ก-ข, 202-203, 206-207) พบว่ามีการเสนอแนะว่า ครูผู้สอนต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการสอน จัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีจรรยาบรรณของความเป็นครู มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ก้าวทันกระแสโลกาภิวัตน์ ส่วนผู้สำเร็จการศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทางทักษะวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถในการพูด อ่าน เขียนได้มากกว่า 2 ภาษา มีทักษะชีวิต มีนิสัยอุตสาหกรรมคือ ขยัน ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ พร้อมรับการฝึกพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อเป็นบันไดความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ

มีการพยายามปฏิรูปการศึกษาในไทยมานาน แต่ประสบความสำเร็จน้อย ด้วยปัญหาที่มาจากระบบการศึกษาที่เอววิชาเป็นที่ตั้ง ไม่ได้เอาชีวิตการอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นที่ตั้ง และจากปัญหาการบริหารที่รวมศูนย์อำนาจ ขาดการเอาใจใส่ หรือ ขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละระดับอย่างจริงจัง รวมทั้งขาดกลยุทธ์ในการวางแผนและดำเนินการที่สอดคล้องต่อสถานการณ์ นับเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้การศึกษาของไทยยังขาดคุณภาพ (วราภรณ์ สามโกเศศ; และ

คนอื่น ๆ. 2553: ณ – ณ; อ้างอิงจากประเวศ วะสี) ในขณะที่ประเทศไทยต้องเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปีพ.ศ. 2558 การมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหาร

จากเดิมบทบาทของผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้จัดการสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายและภาระงานขององค์กรด้วยแนวคิดและเป้าหมายจากส่วนกลาง ได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังบุคคลอื่น ผู้บริหารอาชีวศึกษาต้องมีความรับผิดชอบในชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีการวางแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์สำหรับสำหรับอนาคต (Volmari, Kristiina; Helahorpi, Seppo; & Frimodt, Rasmus. 2009: 17-22, 40-42) โดยที่ความรับผิดชอบหลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือต้องช่วยให้เกิดการสอนอย่างเยี่ยมยอดในทุกห้องเรียน (Darling-Hammond, Linda. 2010: 45) ด้วยผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการเรียนและสังคมของผู้เรียน (Robinson, Viviane M.J.; Lloyd, Claire A.; & Rowe Kenneth J. 2013: 47) แต่ด้วยในปัจจุบันการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษายังมีปัญหา การหาแนวทางวิธีการในการพัฒนาการบริหารและพัฒนาการอาชีวศึกษา จึงจำเป็นต้องรีบศึกษา และด้วยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอน และผู้เรียนอาชีวศึกษาเป็นผู้ที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารอาชีวศึกษาของสถานศึกษา การหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของอาชีวศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการอาชีวศึกษามีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และช่วยผู้เรียนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ชุมชน ประชาคมอาเซียน และโลก และด้วยโครงสร้างของข้อมูลมีหลายระดับ เพื่อให้การวิเคราะห์มีความถูกต้องเหมาะสม จึงต้องใช้รูปแบบการวิเคราะห์หลายระดับ

คำถามการวิจัย

คำถามการวิจัย มีดังนี้

1. ประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับอะไร
2. ปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร หรือไม่ อย่างไร
3. ปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษา มีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา

4. โมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษากับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์และสำคัญต่อการวิจัย ดังนี้

1. ได้ทราบถึงระดับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และทราบถึงปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่จะเป็นองค์ความรู้ในการพิจารณากำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการบริหาร การจัดการศึกษา และการบริหารจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. ได้สารสนเทศข้อมูลในด้านลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลทางการศึกษา ที่จะนำไปวิเคราะห์หาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. ได้ทราบถึงสภาพปัญหา อุปสรรค ของผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหารจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

4. หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ เป็นแนวทางในการพัฒนาและกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของคนในศตวรรษที่ 21 และเพื่อการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ มาจากสถานศึกษาของรัฐบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 19 แห่ง ที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 25,935 คน ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 87 คน

2. ครูผู้สอนนิวิชาะดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 1,103 คน

3. ผู้เรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 24,745 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ มาจากจากสถานศึกษาของรัฐบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,064 คน ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 19 แห่ง รวม 19 คน

2. ครูผู้สอนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากสถานศึกษา 19 แห่ง แห่งละ 5 ห้องเรียน รวม 95 คน

3. ผู้เรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากสถานศึกษา 19 แห่ง แห่งละ 5 ห้องเรียน ห้องเรียนละ 10 คน รวม 950 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยระดับผู้เรียน ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 แรงจูงใจของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

1.2 ปัจจัยระดับห้องเรียน ประกอบด้วยสมรรถนะของผู้สอน ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน และการพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน

1.3 ปัจจัยระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะของผู้บริหาร/ ผู้นำ การวางแผน และนโยบายการบริหาร การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ วัฒนธรรมของวิทยาลัย และบรรยากาศของวิทยาลัย

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ พฤติพิสัยของผู้เรียน จิตพิสัยของผู้เรียน และทักษะพิสัยของผู้เรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพทางการศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่สามารถจัดการเรียนการสอนวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ ได้ตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และนโยบายการศึกษาแห่งชาติ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยพิจารณาประสิทธิภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้เรียนมีคะแนนเกรดเฉลี่ยผ่านเกณฑ์การประเมินจากการเรียนวิชาชีพ และวิชาที่เกี่ยวข้องตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

1.2 ด้านพฤติพิสัยของผู้เรียน หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่เรียน ทั้งความรู้ในเนื้อหาวิชาชีพและภาษาอังกฤษ สามารถบูรณาการความรู้ทางวิชาชีพกับวิชาที่เกี่ยวข้องได้ มีการนำความรู้ไปใช้ คือ สามารถประกอบวิชาชีพตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ เมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปประกอบวิชาชีพได้ และมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่ผู้เรียนรู้จักคิดสร้างสรรค์ รู้จักการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา มีการคิดที่หลากหลายวิธี และรู้จักเลือกใช้วิธีคิดได้เหมาะสมกับสถานการณ์

1.3 ด้านจิตพิสัยของผู้เรียน หมายถึง ทศนคติหรือความคิดของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนรู้วิชาชีพและวิชาที่เกี่ยวข้องตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4 ด้านทักษะพิสัยของผู้เรียน หมายถึง การที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้ มีความสามารถคิดค้นนวัตกรรมได้ มีความสามารถในการสื่อสารและปฏิบัติงานด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ สามารถประเมินความน่าเชื่อถือของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้

2. **ปัจจัยพระระดับ** หมายถึง กลุ่มของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ในการศึกษา มีปัจจัย 3 ระดับ คือ ปัจจัยระดับผู้เรียน ปัจจัยระดับห้องเรียน และปัจจัยระดับสถานศึกษา

3. **ปัจจัยระดับผู้เรียน** หมายถึง ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แรงจูงใจของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง รายละเอียดดังนี้

3.1 **ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21** หมายถึง การที่ผู้เรียนมีทักษะความรู้และคุณลักษณะที่คนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมี เพื่อช่วยให้การดำเนินงานสามารถบรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ ทักษะในการทำงานเป็นความสามารถของผู้เรียนในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มได้ รู้จักการวางแผน จัดระบบในการทำงานได้ และสามารถประเมินความสามารถในการทำงานของตนเองได้ ทักษะการสื่อสารเป็นความสามารถของผู้เรียนที่สามารถถ่ายทอดและนำเสนอความคิดเรื่องราวต่างๆให้ผู้รับสารเข้าใจได้ มีหลักวิธีในการสื่อสาร สามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารได้สองภาษา คือ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทักษะในการเรียนรู้ คือ การที่ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนให้สำเร็จการศึกษา และสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียน ใฝ่เรียนรู้ คือ การที่ผู้เรียนมีความต้องการใช้และพัฒนาทักษะความรู้ภาษาอังกฤษเพื่อในการสื่อสาร หรือเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาได้ มีความรับผิดชอบ มีวินัย คือ การที่ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของสถานศึกษา มีการวางแผน ตั้งเป้าหมายในการเรียน สามารถกำกับตนเองให้เรียนรู้ด้วยตนเองได้ และรู้จักการจัดลำดับการทำงาน จัดเวลาในการเรียนได้ การมีคุณธรรมจริยธรรม คือ การที่ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์ มีความประพฤติดีทั้งกาย วาจา และความคิด มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นและส่วนรวมในทางที่ดี และมีความเชื่อมั่นในหลักแห่งความดีงามว่าทำได้ดี

3.2 **แรงจูงใจของผู้เรียน** หมายถึง สิ่งที่เสริมแรง กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพยายาม เกิดกระตือรือร้นที่จะเรียน เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ทั้งในสาขาวิชาชีพและวิชาภาษาอังกฤษ โดยประกอบด้วยแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

3.3 **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง** หมายถึง ความร่วมมือของผู้ปกครองที่มีต่อสถานศึกษา ในการส่งเสริมสนับสนุน เอาใจใส่ติดตามดูแลการเรียนของผู้เรียน มีการสร้างเครือข่าย

ระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้เรียน และผู้ปกครอง ให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ และมีการดำเนินงานเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

4. ปัจจัยระดับห้องเรียน หมายถึง สมรรถนะของผู้สอน ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน การพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน รายละเอียดดังนี้

4.1 สมรรถนะของผู้สอน หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้สอน ในการปฏิบัติงาน และจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะที่สำคัญ คือ การใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา มีการเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพในสาขาที่ได้ปฏิบัติการสอน มีการสื่อสารสองทางระหว่างครูผู้สอน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงาน สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ และสามารถร่วมมือกับครูผู้สอนท่านอื่นในการทำงานเป็นทีม

4.2 ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีวิชาครู มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและวิธีการสอน มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ประสบการณ์ในวิชาชีพที่สอน มีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร ได้ปฏิบัติการสอนตรงตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และมีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

4.3 ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถบริหารจัดการห้องเรียนให้มีคุณภาพทั้งทางด้านกายภาพ มีห้องเรียนที่มีสภาพที่น่าเรียน มีการจัดสภาพห้องเรียนเหมือนสภาพสิ่งแวดล้อมที่ผู้เรียนต้องพบเมื่อออกไปทำงาน มีการใช้ครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน ในด้านกระบวนการ มีกระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษา ค้นคว้า สืบค้นข้อมูล และมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ผู้เรียนสามารถนำเสนอข้อมูลในลักษณะที่เหมาะสมกับระดับปัญญาความรู้ของผู้เรียน และด้านคุณภาพของผู้เรียน ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่สอน

4.4 คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน หมายถึง ความดีงามของผู้สอนในการประพฤติปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีความเมตตากรุณา ปราศจากอคติต่อผู้เรียน เอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน มีการวางตนอย่างเหมาะสม

4.5 การพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน หมายถึง การที่ผู้สอนได้พัฒนาเพิ่มความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้า ทันสมัย จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการพัฒนาตนเอง เข้าร่วมเครือข่ายทางวิชาชีพครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในหน่วยงานและผู้เชี่ยวชาญ

ในสายงาน และได้เรียนรู้วิชาชีพจากสถานประกอบการ เมื่อมีนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ มีการแลกเปลี่ยนนิเทศการสอนกับเพื่อนครู มีการประเมินตนเองและนำผลมาปรับปรุงพัฒนา

5. ปัจจัยระดับสถานศึกษา หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร ผู้นำ การวางแผนและนโยบายการบริหาร การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ วัฒนธรรมของวิทยาลัย บรรยากาศของวิทยาลัย รายละเอียดดังนี้

5.1 สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีการแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำศรัทธาให้กับบุคลากรในหน่วยงาน มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ในหลักการบริหารสถานศึกษา ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สามารถจูงใจ รู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ มีเหตุผล สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์ ประเด็นปัญหา วิจัย คิดหาวิธีแก้ปัญหาได้หลายวิธี มีความคิดสร้างสรรค์และนำความรู้ที่ได้ไปกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ มีการแจ้งเรื่องที่สำคัญที่บุคลากรในหน่วยงานควรทราบ ได้ทราบอย่างรวดเร็ว ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ สามารถสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน รับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน มีการสังสรรค์กับบุคคลในหน่วยงานตามโอกาสอันควร เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และสามารถควบคุมอารมณ์ได้

5.2 การวางแผนและนโยบายการบริหาร หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินงานในทางบริหารสถานศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ได้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ของการอาชีวศึกษา และสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการวิเคราะห์แนวโน้มสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถคาดการณ์อนาคตขององค์กร มีการวิเคราะห์ปัญหาสภาพแวดล้อมและนโยบายการศึกษาของชาติ และนโยบายของรัฐบาล เพื่อกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และแผนงานล่วงหน้าที่มีระยะเวลาพอเพียงในการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผน มีกระบวนการจัดทำแผนอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดอาชีวศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา มีนโยบายในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนให้มีครูภัณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐานในทุกวิชาที่เปิดสอนตามหลักสูตร เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายวางแผนการบริหารหรือการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

5.3 การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การให้ความสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตรงตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน โดยสามารถเลือกหน่วยงานที่จะไปพัฒนาวิชาชีพได้ โดยเป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด

5.4 วัฒนธรรมของวิทยาลัย หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในวิทยาลัย และมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานหรือแบบแผนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย ที่จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ มีความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นๆ ทั้งในประเทศและประเทศในอาเซียน เพื่อการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา

5.5 บรรยากาศของวิทยาลัย หมายถึง สภาพแวดล้อมของวิทยาลัยที่เอื้อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ บุคลากรภายในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมิตรในสถานที่ทำงาน มีความสบายใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความจริงใจและเห็นใจครูผู้สอน สถานศึกษามีความสะอาดเรียบร้อย มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในด้านองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบรวมกับการเข้าร่วมสัมมนาระดับนานาชาติ และนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลทางการศึกษา สรุปได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 เกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลทางการศึกษา นักการศึกษา คือ ครีเมอร์ส; และ ครีอาคีเตส (Creemers, Bert P. M.; & Kyriakides, Leonidas. 2012: 22-47) ฮอย; มิสเกล; และ ทาร์เทอร์ (Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. 2013: 302, 305-309) ได้ระบุถึงตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาส่วนหนึ่ง คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เช่นเดียวกับเชอร์เร็นส์ (Scheerens, Jaap. 1992) ลูเนนเบิร์ก; และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg, Fred C.; & Ornstein; Allan C. 2008: 346-347) ฮาร์ดี้; และ อัลคอร์น (Hardie, Angus; & Alcorn, Margaret.

2000: 104) ที่ได้ระบุว่าเกณฑ์การประสบความสำเร็จของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนมีผลการสอบที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ ธร สุนทรายุทธ (2551: 459) ที่เห็นว่าเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง ดังนั้นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลทางการศึกษา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งเป็นส่วนของความรู้และทักษะจากด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย

1.2 ด้านพุทธิพิสัยของผู้เรียน ครีเมอร์ส; และ ครีอาคีเดส (Creemers, Bert P. M.; & Kyriakides, Leonidas. 2012: 22-47) มีความเห็นว่าเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลทางการศึกษาส่วนหนึ่ง คือ พุทธิพิสัยของผู้เรียน โดย แอนเดอร์สัน (Anderson, Lorin. 1990, citing Overbaugh, Richard C.; & Schultz, Lynn. 2012: online) ได้ระบุถึง ทฤษฎีของบลูม ส่วนหนึ่ง คือ การมีความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2555: 67-119); เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550: 102-133); และ Masters, L. Ann; & Wallace, Harold (2011: vi-viii) ที่มีความเห็นว่าทักษะการคิด สามารถคิดวิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหาได้ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นสิ่งสำคัญต่อผู้เรียน

1.3 ด้านจิตพิสัยของผู้เรียน ตามแนวคิดของ ครีเมอร์ส; และ ครีอาคีเดส (Creemers, Bert P. M.; & Kyriakides, Leonidas. 2012: 23) และ ธร สุนทรายุทธ (2551: 459) เห็นว่าเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลทางการศึกษาส่วนหนึ่งคือ การที่ผู้เรียนมีทัศนคติในทางบวก

1.4 ด้านทักษะพิสัยของผู้เรียน ตามแนวคิดของ ครีเมอร์ส; และ ครีอาคีเดส (Creemers, Bert P. M.; & Kyriakides, Leonidas. 2012: 23) และ ลูเนนเบิร์ก; และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg, Fred C.; & Ornstein, Allan C. 2008: 346-347) เห็นว่า การที่ผู้เรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นเกณฑ์หนึ่งในการวัดประสิทธิผลทางการศึกษา

2. ปัจจัยระดับผู้เรียน ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะและคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 พบว่าทักษะที่สำคัญ ประกอบด้วย ทักษะในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (ถนอมพร เลาหจรัสแสง. 2554) ทักษะการสื่อสาร ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้ทั้งในสภาพแวดล้อมออนไลน์และไม่ใช่ออนไลน์ รวมทั้งสามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารได้สองภาษา คือ ภาษาประจำชาติของตนเองและภาษาอังกฤษที่เป็นภาษาสากล (ถนอมพร เลาหจรัสแสง. 2554: ไม่ปรากฏเลขหน้า; สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. 2553: 9; Larson, Lotta C.; & Miller, Teresa northern. 2011: 121-123; Ministry of Education, Malaysia. 2012: 16) ทักษะทางนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำมาค้นคว้า หาความรู้ได้ (จีระ หงส์ลดารมภ์. 2555: 67-119; วิจารณ์ พานิช. 2554: 28-49; Partnership for 21 ST

Century Skills. 2009: 4) ทักษะในการเรียนรู้ มีการวางแผน ตั้งเป้าหมายในการเรียน (ถนอมพร เลหาจรัสแสง. 2554: ไม่ปรากฏเลขหน้า) มีคุณธรรมจริยธรรม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์; และคนอื่นๆ. 2553ข: 1, 6-10; จีระ หงส์ลดารมภ์. 2555: 150-155, อ้างอิงจาก ดนัย จันทรเจ้าฉาย) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาการ มีความรู้เชี่ยวชาญมากกว่าหนึ่งสาขาวิชา และสามารถนำมาบูรณาการได้ (Gardner, Howard. 2010: 9-23)

แรงจูงใจของผู้เรียน ศึกษาแนวคิดของภารตี อนันต์นาวิ (2552: 113) บีบี; มอทเทค; และ รอย (Beebe, Steven A.; Mottet, Timothy P.; & Roach, K. David. 2004: 104-107) เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ดาฟท์ (Daft, Richard L. 2011: 200) โดยมีแนวคิดว่าการแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลทางการศึกษา ด้วยเป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เกิดการประพฤติปฏิบัติตามความมุ่งหมายที่กำหนด แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ศึกษาแนวคิดของแผนการศึกษาของเบิร์กไชร์ (Dean, Joan. 2001: 114; citing Berkshire Education Department. 1993: 3) ลิม (Lim, Soo-Yin. 2003: 138-150) วอลเฟนเดล (Wolfendale, Sheila. 2000: 2) ที่มีแนวคิดที่ว่าผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษา

3. ปัจจัยระดับห้องเรียน จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะของผู้สอน พบว่าสมรรถนะของผู้สอนที่สำคัญ คือ 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้สอนต้องมีความรู้และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประมวลผลความรู้ สืบค้นข้อมูล หรือ ติดต่อสื่อสาร (กิดานันท์ มลิทอง. 2548: 12, 117; Seng, Tan Oon. 2010: 9, 11) 2) การสื่อสาร จากแนวคิดของเอเบิร์ต; และ คูลเยอร์ (Ebert, Edward S.; & Culyer, Richard C. 2008: 10-22) มีความเห็นว่าทักษะการสื่อสารที่ผู้สอนต้องมี คือ การสื่อสารกับผู้เรียน การสื่อสารกับผู้ปกครอง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับชุมชน และ 3) การทำงานเป็นทีม เป็นความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติ (ธีระเดช รุ่งมงคล. 2555: 11-12, 34-36; European Commission. 2013: 45-46)

นอกจากนี้ผู้สอนต้องมีความรู้ทางวิชาชีพคือ มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน และรู้วิธีการสอน มีทักษะทางวิชาชีพคือ มีวิชาครู สามารถจัดการห้องเรียน และประเมินผลผู้เรียน มีคุณธรรมทางวิชาชีพคือ มีความรับผิดชอบ มีความยุติธรรม และการพัฒนาทางวิชาชีพคือ มีการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ตลอดชีวิต (ราชกิจจานุเบกษา. 2556, 4 ตุลาคม: 67; ราชกิจจานุเบกษา. 2548, 5 กันยายน: 7; ฌนัท ธาตุทอง. 2552: 305-323; กฤษณ์ วัฒนธรรค์. 2556: 105; อ้างอิงจาก

คณะทำงานเพื่อพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาและนักการศึกษา; SEAMEO Innotech. 2010: 1-2, 76; Goodwin, A. Lin. 2012: 32; Rebore, Ronald W. 2009: 187-188)

4. ปัจจัยระดับสถานศึกษา จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะของผู้นำ ผู้บริหาร ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การสื่อสาร ที่ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถสื่อสารด้วยการเขียน การพูด โดยใช้สื่อต่างๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับ (Trotter, Alan; & Ellison, Linda. 1997: 50) 2) การวางแผน กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ เข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้ (สำนักงาน ก.พ. 2553ข: 2; 6 - 29) 3) การมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการเป็นผู้นำ กำหนดเป้าหมายให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น 4) การทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างทีม และรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม ที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการ (สำนักงาน ก.พ. 2552: 29-61) 6) มีทักษะการคิด สามารถคิดวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา (สำนักงาน ก.พ. 2553ค: 3, 7-72) มีความคิดสร้างสรรค์ (Greenstein, Laura. 2012: 74; citing Bronson, Po; & Merryman, Ashley. 2010) 7) มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน (สำนักงาน ก.พ. 2553ค: 3; 7-72; Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. 2013: 432)

การวางแผนและนโยบายการบริหาร ศึกษาจากแนวคิดของพวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543: 79, 83-84) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2552: 104-107; 130) เฟรด เจ. บริฟ และคนอื่นๆ (Brieve, Fred J. 1973: 8) บูช; และ โคลแมน (Bush, Tony; & Coleman, Marianne. 2000: 71) ที่มีแนวคิดว่าการวางแผนและการกำหนดนโยบายการบริหาร เป็นกระบวนการที่มีการจัดทำอย่างเป็นระบบ ที่จะนำไปปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ศึกษาจากแนวคิดของแมคมอาฮอน (McMahon, Agnes. 1999: 102-103) ลูเนนเบิร์ก; และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg, Fred C.; & Ornstein; Allan C. 2008: 503-504, 263) ที่ได้เสนอว่า ผู้บริหารต้องสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน เพื่อช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา

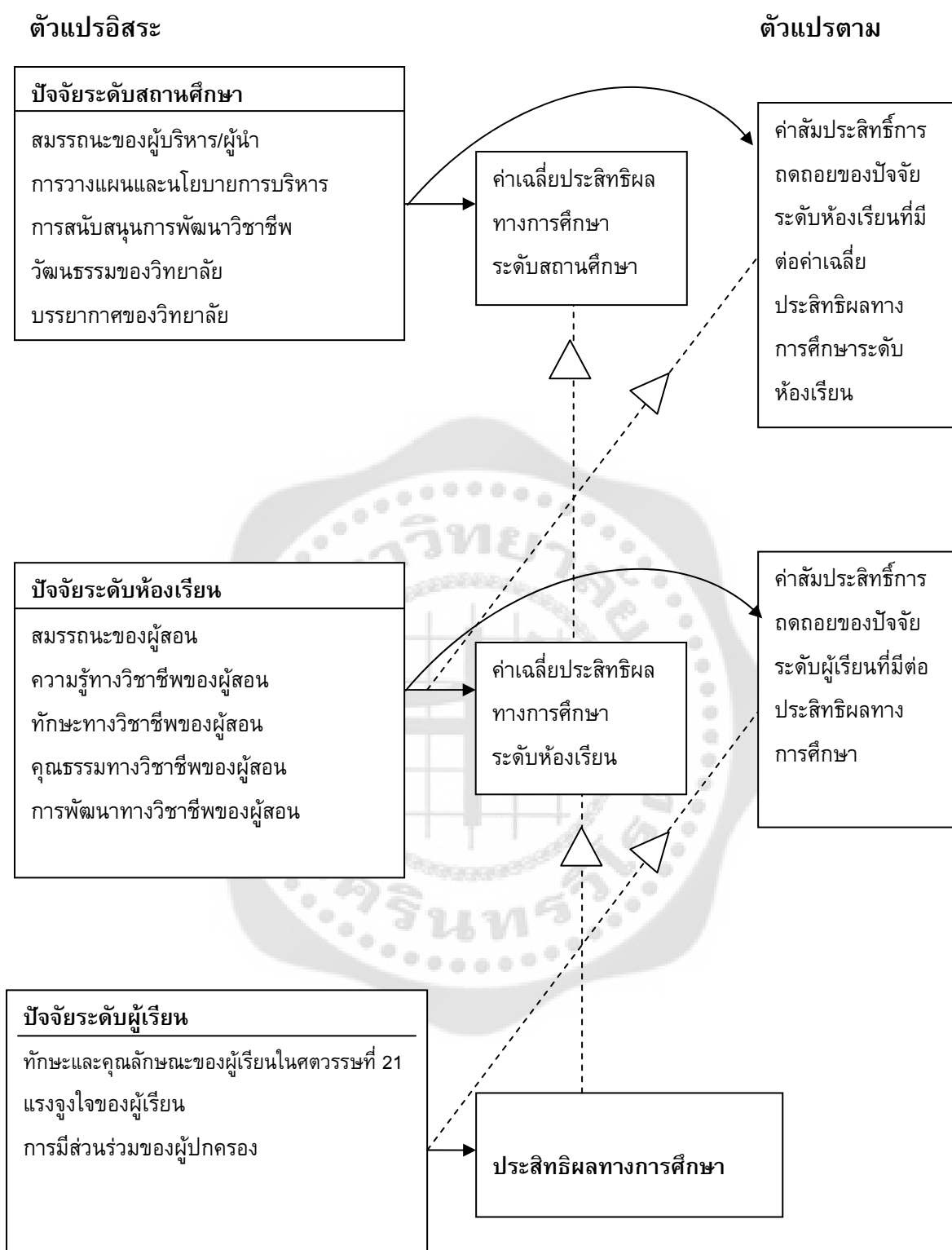
วัฒนธรรมของวิทยาลัย ศึกษาจากแนวคิดของ สมชาย เทพแสง (2555: 204) ลิธวูด (Leithwood, Kenneth. 2007: 144) ดาฟท์ (Daft, Richard L. 2011: 390-395) โจส (Jose Agustin Ortiz Elias. 2007: 328) ฮอย; มิสเกล; และ ทาร์เทอร์ (Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. 2013: 180-181) ที่มีความเห็นว่า วัฒนธรรมโรงเรียนช่วยเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะเมื่อบรรยากาศในโรงเรียนเป็นมิตร ทั้งนี้โรงเรียนที่มีประสิทธิผล จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

บรรยากาศของวิทยาลัย ศึกษาจากแนวคิดของ ฮอย, แอนนิต้า; และ ฮอย, เวย์น (Hoy, Anita Woolfolk; & Hoy, Wayne Kolter. 2003: 287-289) ลูเนนเบอร์ก์; และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg, Fred C.; & Ornstein, Allan C. 2008: 82) ที่มีแนวคิดว่างบรรยากาศโรงเรียน เป็นสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มีทั้งบรรยากาศเชิงบวก และบรรยากาศเชิงลบ

จากแนวคิดที่กล่าวมา ทั้งในส่วนของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ สามารถจัดแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 3 ระดับ ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับโครงสร้างที่เป็นธรรมชาติของตัวแปร ผู้วิจัยจึงได้อาศัยแนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับของราชนันท์ บุญธิมา (2542: 57) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวางโครงสร้างของตัวแปรแบบพหุระดับ 3 ระดับ ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย มีดังนี้

1. ปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทางการศึกษา
2. ปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

1.1 ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ

1.2 ตัวบ่งชี้และลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

1.3 ประสิทธิภาพของอาชีวศึกษา

2. การบริหารอาชีวศึกษา

2.1 ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารอาชีวศึกษา

2.2 ยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา

2.3 มาตรฐานอาชีวศึกษา

2.4 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ

2.5 การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.6 งานวิจัยด้านอาชีวศึกษา

3. ปัจจัยระดับผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3.1 ทักษะและคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21

3.2 แรงจูงใจ

3.3 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

4. ปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

4.1 สมรรถนะของผู้สอน

4.2 ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน

4.3 ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน

4.4 คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน

4.5 การพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน

5. ปัจจัยระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

5.1 สมรรถนะของผู้บริหารหรือผู้นำ

5.2 การวางแผนและนโยบายการบริหาร

- 5.3 วัฒนธรรมของโรงเรียน
- 5.4 บรรยากาศของโรงเรียน
- 5.5 การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ
- 6. การวิเคราะห์พหุระดับ
 - 6.1 ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ
 - 6.2 วัตถุประสงค์การวิเคราะห์พหุระดับ
 - 6.3 เทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับ

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

1.1 ความหมายของคำว่าประสิทธิผล

ริดเลย์ และแมคบีธ (Riley, Kathryn; & MacBeath, John. 2003: 178-179) ได้ระบุว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นรูปแบบหนึ่งของโรงเรียนที่ดี โรงเรียนที่ดีคือโรงเรียนที่ให้โอกาสต่อความเจริญเติบโตไม่เพียงแต่ผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงครูและผู้นำโรงเรียน

ทั้งนี้เมื่อนักการศึกษาที่ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือโรงเรียนได้แก่

ราชบัณฑิตยสถาน (2551: 146) ให้ความหมายคำว่าประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมาย และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

จันทราณี สงวนนาม. (2553: 187) ได้ระบุถึงคำว่า effectiveness เกิดจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ชร สุนทรายุทธ (2551: 459) ได้ให้ความหมายคำว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

เฮ็ค (Heck, Ronald H.; citing Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. 2013: 299) ให้ความหมายคำว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ควรเป็นโรงเรียนที่ผลิตผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อประยุกต์ใช้แก่ผู้เรียน และบุคลากรในโรงเรียนควรช่วยกันมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงการเรียนรู้อของผู้เรียน

ไฟร์สโตน (Firestone, William A. 1991: 3-4) ได้นำเสนอความคิดเห็นของนักวิชาการในเรื่องความหมายของคำว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1. เอ็ดมอนด์ส (Edmonds, R. R. 1979: 16) เห็นว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะช่วยผลักดันให้ผู้เรียนได้มีทักษะความรู้อย่างเชี่ยวชาญ
 2. ยูชแมน; และ ซีชอร์ (Yuchtman, E.; & Seashore, S. E. 1967) เสนอว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลควรเน้นที่ทรัพยากร
 3. ริชาร์ดส (Richards, Craig E.) เห็นว่าการให้ความหมายคำว่าประสิทธิผล มีการเปลี่ยนแปลง 3 แบบ คือ (1) มีการเปลี่ยนจากในเรื่องผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน มาเป็นลักษณะขององค์กรที่ใช้ทำนายผลลัพธ์ (2) มีการเปลี่ยนจากเกณฑ์ดั้งเดิม มาเป็นเกณฑ์ที่ปรับปรุง ถ้าโรงเรียนดีขึ้น จะได้รับพิจารณาว่ามีประสิทธิผล แม้มีผู้เรียนที่ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น (3) การเปลี่ยนแปลงที่ใหญ่ที่สุด คือ จากการให้คำจำกัดความในเรื่องความเสมอภาค มาเป็นการให้คำจำกัดความในเรื่องประสิทธิภาพในการผลิตที่เป็นเลิศ ที่ครอบคลุมผู้เรียนทั้งหมด ขยายเนื้อหาวิชาที่ใช้สอน รวมทั้งทักษะการแก้ไขปัญหาและทักษะการคิดในระดับสูง
 4. นิวแมน (Newmann, Fred M.) ไม่เห็นด้วยที่จะให้ความหมายอย่างกว้างๆ ในเรื่องเนื้อหาวิชาที่ใช้สอน ความเข้าใจของผู้เรียน การบูรณาการความรู้ และความสามารถในการใช้ภาษาอย่างระมัดระวัง แต่เห็นว่าควรให้ความหมายคำว่าประสิทธิผล ในด้านการคงมีของพฤติกรรมและทัศนคติ เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง การทนต่อการแบ่งผิว ผลทางการเมือง
 5. มอร์ทิมอร์ (Mortimore, Peter) ไม่เห็นด้วยกับความคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่ผู้เรียน โดยรายงานการศึกษาประสิทธิผลของประเทศอังกฤษ พบว่ามีการใช้ตัวแปรที่หลากหลาย รวมทั้งการทดสอบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ การทำความเข้าใจ ทัศนคติต่อโรงเรียน ความสนใจ และ พฤติกรรม
 6. เบอรี่; และ กิ้นส์เบิร์ก (Berry: & Ginsberg) วิพากษ์ไม่เห็นด้วยกับการให้คำจำกัดความประสิทธิผลของโรงเรียน ที่เน้นการสอนทักษะพื้นฐานเป็นตัวสะท้อนถึงการทดสอบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ แต่เห็นว่าควรเป็นการรับรู้ของผู้เรียน และองค์ประกอบขององค์กร โรงเรียนที่มีประสิทธิผลไม่ควรปฏิบัติต่อครูผู้สอนเหมือนคนงานที่มีทักษะกึ่งชำนาญ แต่ควรปฏิบัติต่อครูในฐานะที่เป็นมืออาชีพ ที่เป็นศูนย์กลางของความรู้ที่สำคัญในกระบวนการสอน
- บุช; และ โคลแมน (Bush, Tony; & Coleman, Marianne. 2000: 47) มีความเห็นต่อคำประสิทธิผลว่าเกี่ยวข้องกับปัจจัยห้องเรียน ที่มีผลโดยตรงต่อการสอนและการเรียน แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ที่การบริหารจัดการโดยรวมและทัศนคติความเชื่อของโรงเรียนหรือวิทยาลัย
- ฮอย; มิสเกล; และ ทาร์เทอร์ (Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. 2013: 301-303) มีความเห็นว่ามีผู้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันไปแล้วแต่สถานะของบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้น และสภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องเผชิญกับความท้าทายเบื้องต้น 3 ประการ คือ

1. การพัฒนาคำจำกัดความในการทำงานที่มีประสิทธิผล
 2. การเผชิญกับการยกระดับของคำจำกัดความของคำว่าประสิทธิผล
 3. การตอบสนองต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีคำจำกัดความในเรื่องประสิทธิผลที่แตกต่างกัน
- โดยสรุป ประสิทธิภาพของสถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาที่สำเร็จตรงกับเป้าหมายที่กำหนด สามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

1.2 ตัวบ่งชี้และลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงผลของการบริหารหรือจัดการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีนักการศึกษาหลายท่านได้ระบุถึงลักษณะองค์ประกอบที่ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม. (2553: 188-189) ได้ระบุถึงองค์ประกอบที่ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล คือ

1. ระบบต่างๆ ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีมาตรฐานทางวิชาการสูง มีการจูงใจ รู้จักใช้วิธีสอนที่หลากหลาย
2. มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิผล สิ่งที่สำคัญ คือ มีผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ
3. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา มีความคิดเห็นเป็นเอกภาพต่อคำว่าประสิทธิผลหรือความสำเร็จ

ฮอย; มิสเกล; และ ทาร์เทอร์ (Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. 2013: 302, 305-309) ได้ระบุถึงตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า เป็นตัวกำหนดข้อจำกัดหรือความสามารถของกระบวนการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่ปฏิบัติของระบบ ได้แก่ ตัวบังคับทางสภาพแวดล้อม ทรัพยากรการลงทุนและทรัพยากรมนุษย์ พันธกิจและนโยบายของคณะกรรมการ วัสดุและวิธีการ อุปกรณ์
2. ผลลัพธ์ของการปฏิบัติ ประกอบด้วย ปริมาณการบริการของโรงเรียน และผลิตผลของผู้เรียน นักการศึกษา และคุณภาพของผลลัพธ์แต่ละตัว ปัจจัยทางผลลัพธ์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา ความคาดหวัง การสำเร็จการศึกษา และอัตราการออกจากโรงเรียน สำหรับครู ได้แก่ ความพึงพอใจ สำหรับผู้บริหาร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การทำงานประมาทสมดุลงค์ ความผูกพันต่อโรงเรียนและสังคม แนวคิดต่อความสำเร็จของโรงเรียน

3. เกณฑ์ในเรื่องการเปลี่ยนแปลง เป็นเกณฑ์ทั้งปริมาณและคุณภาพ ความต่อเนื่องของกระบวนการภายใน และโครงสร้างที่เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยนำออก เช่น โครงสร้างและเนื้อหา

ของหลักสูตร สภาพบรรยากาศระหว่างบุคคล ระดับแรงจูงใจของผู้เรียน ครูและผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพและปริมาณของการสอน ความเชื่อถือ และทัศนคติที่ดีในทางวิชาการ

แซมมอนส์; และคนอื่นๆ (Mortimore, Peter; & MacBeath, John. 2003: 236; citing Sammons, P.; et al. 1996) ได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่

ความเป็นผู้นำมืออาชีพ การแบ่งปันวิสัยทัศน์และเป้าหมาย สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ การเน้นที่การเรียนรู้และการสอน การมีความคาดหวังที่สอน การมีแรงเสริมในทางบวก การตรวจสอบความก้าวหน้า สิทธิและความรับผิดชอบของผู้เรียน การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน

เลอไวน์ และ เลอซอท (Teddle, Charles; & Reynolds, David. 2000: 142-143; citing Levine, D.U.; & Lezotte, L.W. 1990) ได้ระบุถึงลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. มีภาวะผู้นำที่โดดเด่น คือ มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีการสนับสนุนครูผู้สอน ทุ่เมเวลาและพลังงานในการปรับปรุงโรงเรียน ตรวจสอบกิจกรรมของโรงเรียน จัดหาทรัพยากร

2. การจัดการและสนับสนุนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ

3. เน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน ให้มีทักษะในการเรียนรู้

4. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียน

5. มีความคาดหวังในการปฏิบัติการที่สูงและตามความต้องการของผู้เรียน

6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนที่เหมาะสม

7. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียน

8. การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม

แซมมอนส์; ฮิลล์แมน; และมอททิมอร์ (Teddle, Charles; & Reynolds, David. 2000: 142-143; citing Sammons, P.; Hillman, J. & Mortimore, P. 1995) ได้ระบุถึงปัจจัยของลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. มีผู้นำมืออาชีพ ที่มีการนำอย่างมืออาชีพ ใช้กลยุทธ์ในการมีส่วนร่วม มีความมั่นคงและมุ่งมั่น

2. มีการสอนตามวัตถุประสงค์ มีบทเรียนตามโครงสร้าง

3. การเน้นที่การสอนและการเรียนรู้ เน้นที่วิชาการ และมีการเน้นที่ความสำเร็จ

4. สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ มีสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบเรียบร้อยและสวยงาม

5. มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม

6. การเสริมแรงในทางบวก

7. การคาดหวังอย่างสูง มีการสื่อสารความคาดหวัง ให้มีความท้าทายทางสติปัญญา

8. ความคาดหวังและสิทธิของผู้เรียน เช่น การเห็นคุณค่าของตนเอง ความรับผิดชอบ การควบคุมงาน

9. การตรวจสอบความก้าวหน้า ในด้านความก้าวหน้าของผู้เรียนและการประเมินการปฏิบัติการของผู้เรียน

10. การเป็นองค์กรการเรียนรู้ เป็นโรงเรียนที่พัฒนาคณะทำงาน

11. การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียน

ออสตัน (Ouston, Janet. 1999: 171) ได้ระบุถึงลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามที่บาร์เบอร์และคนอื่นๆ (Barber, M.; Stoll L.; Mortimore, P.; & Hillman, J. 1995) ได้นำเสนอ ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำอย่างมีอาชีพที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น และมีส่วนร่วม (2) การแบ่งปันวิสัยทัศน์และเป้าหมาย (3) สิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ (4) การเน้นที่การสอนและการเรียนรู้ (5) การมีความคาดหวังที่สูงอย่างชัดเจน (6) การเสริมแรงในทางบวก (7) การตรวจสอบความก้าวหน้า (8) สิทธิและความรับผิดชอบของผู้เรียน (9) การสอนอย่างมีความมุ่งมั่น (10) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (11) การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียน

เชอร์เรนส์ (Scheerens, Jaap. 1992) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ประสบการณ์ของครู ค่าใช้จ่ายของผู้เรียน การสนับสนุนของผู้ปกครอง

2. กระบวนการ ประกอบด้วย 2 ระดับ คือ

2.1 ระดับโรงเรียน ได้แก่ ระดับนโยบายการเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำทางการศึกษา ความเห็นสอดคล้องกันและการมีส่วนร่วมในการวางแผนของครู คุณภาพของหลักสูตรโรงเรียนในด้านเนื้อหาที่ครอบคลุมและโครงสร้าง บรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ความสามารถในการประเมินผล

2.2 ระดับห้องเรียน ได้แก่ เวลาในการปฏิบัติงาน (รวมการบ้าน) โครงสร้างการสอน โอกาสในการเรียนรู้ ความคาดหวังระดับสูงต่อความก้าวหน้าของผู้เรียน ระดับของการประเมินผล และตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน การเสริมแรง

3. ผลลัพธ์ ได้แก่ ความสำเร็จของผู้เรียน การปรับเรื่องผลสัมฤทธิ์ก่อนหน้า ความฉลาด

SES

4. บริบท ได้แก่ ความสำเร็จของแรงกระตุ้นจากผู้บริหารในระดับที่สูงกว่า การพัฒนาการศึกษาให้กับผู้เรียน ตัวแปรร่วม ได้แก่ ขนาดโรงเรียน องค์ประกอบของร่างกายผู้เรียน ประเภทของโรงเรียน เมืองหรือชนบท

เซอร์เรนส์ และ ครีเมอร์ส (Creemers, Bert P. M. 1994: 21; citing Scheerens; & Creemers. 1989) ได้นำเสนอพหุระดับแสดงรูปแบบโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. ปัจจัยระดับโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า โครงสร้าง กระบวนการบริหาร
 2. ปัจจัยระดับห้องเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กลยุทธ์การสอน
 3. ปัจจัยระดับผู้เรียนแต่ละบุคคล ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ การบรรลุผลทางการศึกษา
- ปัจจัยระดับโรงเรียน ส่งผลต่อปัจจัยระดับห้องเรียน และปัจจัยระดับห้องเรียนส่งผลต่อปัจจัยระดับผู้เรียนแต่ละบุคคล ทั้งนี้ตัวแปรพื้นฐาน คือ ฐานะทางเศรษฐกิจสังคม และความถนัด มีผลต่อปัจจัยระดับห้องเรียนและปัจจัยระดับผู้เรียนแต่ละบุคคล

ครีเมอร์ส (Creemers, Bert P. M. 1994: 21; 105) ได้ระบุว่ารูปแบบโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการศึกษา คือ นโยบายการศึกษา การจัดการศึกษา องค์การโรงเรียน การสอน โดยที่ปัจจัยระดับห้องเรียน ปัจจัยระดับโรงเรียนและปัจจัยระดับอื่นๆ มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ทั้งนี้ส่วนประกอบสำคัญของสภาวะที่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนเกี่ยวกับคุณภาพการสอน มีดังนี้

1. ด้านการศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.1 กฎและข้อตกลงเกี่ยวกับการสอนในห้องเรียน โดยเฉพาะวัสดุที่ใช้ในหลักสูตร วิธีการจัดกลุ่ม พฤติกรรมของครู
 - 1.2 นโยบายการประเมินผลและระบบของโรงเรียนในการตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียน การป้องกันปัญหาในการเรียน หรือการแก้ไขปัญหาในแรกเริ่ม โดยรวมถึงการสอบโดยปกติ การสอนซ่อมเสริม การให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน และการให้ความช่วยเหลือการบ้าน
2. ด้านองค์กร ประกอบด้วย
 - 2.1 นโยบายโรงเรียนในด้านวิสัยทัศน์ที่มีต่อกัน และการดูแลแนะนำครูผู้สอน หัวหน้าแผนก และครูใหญ่ จากผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า
 - 2.2 วัฒนธรรมโรงเรียน รวมถึงการสนับสนุนให้มีประสิทธิผล
3. ด้านเวลา ประกอบด้วย
 - 3.1 การพัฒนาและการจัดตารางเวลาสำหรับวิชาและหัวข้อ
 - 3.2 กฎและข้อตกลงเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ รวมทั้งนโยบายโรงเรียนเกี่ยวกับการบ้าน การขาดเรียนของผู้เรียน และการยกเลิกบทเรียน

3.3 การรักษาสรรยาภาสความเป็นระเบียบและเจียบของโรงเรียน

4. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ ประกอบด้วย

4.1 การพัฒนาและการมีหลักสูตร แผนการทำงานของโรงเรียน หรือแผนกิจกรรม

4.2 การเห็นด้วยกับพันธกิจของโรงเรียน

4.3 กฎและข้อตกลงเกี่ยวกับการดำเนินการและทำตามหลักสูตร

เลอไวน์ และเลอซอท (Creemers, Bert P. M. 1994: 115-116; citing Levine; & Lezotte. 1990) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 400 เรื่อง และได้สรุปรายการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย วัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่มีผลดี การเน้นที่การหาความรู้ของผู้เรียนในเรื่องทักษะการเรียนรู้ ส่วนกลาง การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเหมาะสม การให้คำแนะนำพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ภาวะผู้นำที่โดดเด่น การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง กระบวนการจัดการการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ความคาดหวังต่อการปฏิบัติการในระดับสูงและความต้องการเพื่อผู้เรียน และสิ่งอื่นๆ ที่เป็นไปได้ว่าเกี่ยวข้อง

มอททิมอร์; และคนอื่นๆ (Creemers, Bert P. M. 1994: 116; citing Mortimore, P.; et al. 1989) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศสหราชอาณาจักร พบว่ามี 12 ปัจจัย ดังนี้ (1) การมีภาวะผู้นำอย่างมุ่งมั่นของบุคลากรโดยครูผู้สอนที่เป็นหัวหน้า (2) การมีส่วนร่วมของรองหัวหน้า (3) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน (4) ความต่อเนื่องคงที่ของครู (5) ช่วงเวลาตามโครงสร้าง (6) การสอนที่ท้าทายสติปัญญา (7) สภาพแวดล้อมที่การทำงานเป็นศูนย์กลาง (8) การเน้นการจำกัดในช่วงเวลา (9) การขยายการสื่อสารระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน (10) การเก็บรักษาการบันทึก (11) การมีส่วนร่วมของครู (12) บรรยากาศในทางบวก

ลูเนนเบิร์ก; และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg, Fred C.; & Ornstein; Allan C. 2008: 346-347) ได้นำเสนอตัวบ่งชี้ที่ใช้ตัดสินโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ในการสอบมาตรฐานของผู้เรียน
2. การสอบตามสมรรถนะขั้นต่ำของผู้เรียน
3. จำนวนผู้เรียนในการศึกษาต่อ หรือทำงาน
4. อัตราในการมาของครูผู้สอนกับผู้เรียน
5. อัตราในการพักและการออกจากการเรียน
6. รางวัลของผู้เรียนในทางวิชาการ หรือการแข่งขันทางวิชาชีพ
7. รางวัลสำหรับโปรแกรมโรงเรียนที่ดีเด่น

8. จำนวนร้อยละของผู้เรียนในการเข้าศึกษาวิชาการศึกษาขั้นสูง และหรือได้เกรดมากกว่า 3 ในการทดสอบหาระดับการเรียนรู้

แดทนาว; แลสกี; สตริงฟิลด์; และเทตตี้ (Datnow, Amanda; Lasky, Sue; Stringfield, Sam; & Teddlie, Charles. 2006: 15-19) ได้ร่วมกันศึกษางานวิจัยและได้สรุปกระบวนการโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. กระบวนการของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล มี 5 ด้าน คือ
 - 1.1 การเป็นผู้นำที่มั่นคงและมีเป้าหมาย
 - 1.2 นำบุคคลอื่นๆ มาร่วมในกระบวนการ
 - 1.3 การเป็นผู้นำเชิงวิชาการ
 - 1.4 มีการตรวจสอบบ่อยๆ
 - 1.5 การเลือกและการเปลี่ยนบุคคลากร
2. การพัฒนาและรักษาจุดเน้นที่การเรียนรู้ จากรายงานพบว่าโรงเรียนที่เน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน จะเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในการผลิตผลลัพธ์ในการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้เน้นการเรียนรู้ องค์ประกอบของการพัฒนาจุดเน้นการเรียนรู้ มีดังนี้
 - 2.1 การเน้นที่วิชาการ
 - 2.2 การขยายเวลาการเรียนรู้ของโรงเรียน
3. การสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนในทางบวก ประกอบด้วย
 - 3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
 - 3.2 การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบ
 - 3.3 การเน้นการเสริมแรงในทางบวก
4. การสร้างความคาดหวังที่สูงและเหมาะสมสำหรับทุกคน มีการสร้างความหวังที่สูงให้กับผู้เรียน พร้อมกับสื่อสารความคาดหวังนั้นให้กับผู้เรียนและสมาชิกในหน่วยงานทราบ ควรมีการสื่อสารด้วยวาจาและเสริมแรงทางพฤติกรรม
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าทุกระดับ การที่จะให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ให้นำข้อมูลระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและให้ผลย้อนกลับแก่ผู้เรียนที่ต้องการเรียนซ่อมเสริมและต้องการให้สอนใหม่
6. กระบวนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งปริมาณ ระยะเวลาสอน โอกาสในการเรียนรู้ เวลาที่จัดสรร การจัดการชั้นเรียน การสอนทั้งชั้น การสอนเป็นกลุ่ม การสอนรายบุคคล

7. การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในทางที่เหมาะสม จากงานวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีผลทางบวกกับระบบโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมโดยตรงกับงานโรงเรียน จะมีผลที่เป็นประโยชน์ ในขณะที่การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมหลักสูตรพิเศษ มีผลเล็กน้อย

8. การพัฒนาทักษะบุคลากร ผลคือเหมาะที่จะปฏิบัติ เป็นส่วนของกิจกรรมโรงเรียน มีโรงเรียนเป็นฐาน

9. การเน้นที่สิทธิและความรับผิดชอบของผู้เรียน มีหลักฐานว่าการให้ผู้เรียนรับผิดชอบต่องานตนเองมากขึ้น และการควบคุมสถานการณ์ในการเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น อาจเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ในทางบวก

ฮาร์ดี้; และ อัลคอร์น (Hardie, Angus; & Alcorn, Margaret. 2000: 104) ได้ระบุถึงเกณฑ์การประสบความสำเร็จของโรงเรียน คือ การมีผู้เรียนเพิ่มขึ้น มีผลการสอบที่ดีขึ้น ผู้เรียนได้รับการจ้างงานหรือศึกษาต่อเพิ่มขึ้น มีการปรับปรุงการเข้าเรียนและการตรงต่อเวลา มีการปรับปรุงพฤติกรรมและทัศนคติ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้น มีการเพิ่มคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียนและบุคลากร และโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

สตร๊วจ (Stewart, Vivien. 2012: 41-62) ได้ระบุถึงปัจจัยความสำเร็จทางการศึกษาของประเทศที่ได้รับการยอมรับจากนานาชาติว่าประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ความสำเร็จของการศึกษาประเทศสิงคโปร์ ประกอบด้วย

1.1 การมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ ผู้นำสิงคโปร์มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับบทบาททางการศึกษาที่ควรจะเป็นในประเทศ มีการพัฒนาทรัพยากรที่เรียกว่าทุนมนุษย์ มีการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจ

1.2 การมุ่งมั่นต่อระบบการให้อำนาจและสถานะทางสังคมสูงสุดกับบุคคลที่มีความสามารถสูงสุด มีเส้นทางที่หลากหลายในการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพ สร้างความเชื่อให้กับประชากรว่าการศึกษาเป็นเส้นทางสู่ความก้าวหน้า

1.3 มีมาตรฐานการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีมาตรฐานที่สูง ผู้เรียนต้องทำงานหนักเพื่อบรรลุถึงหลักชัย ผู้เรียนมีพื้นฐานที่ดีและรู้ภาษา 2 ภาษา ทำให้ได้รับตำแหน่งที่ดีไม่ว่าจะเลือกเส้นทางอาชีพอะไร

1.4 หลักสูตร การสอน และระบบการประเมินผล สถาบันพัฒนาหลักสูตรผลิตหลักสูตรที่มีคุณภาพสูง ที่ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรม เพื่อที่จะสอนได้ดี

1.5 การมีอาจารย์ใหญ่และครูที่มีคุณภาพสูง มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี

1.6 ความเชื่อมโยงและต่อเนื่อง เมื่อมีการพัฒนานโยบายใหม่ รัฐมนตรี

กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันการศึกษาแห่งชาติ ผู้อำนวยการกลุ่มโรงเรียน อาจารย์ใหญ่และครูจะทำงานร่วมกันในการนำนโยบายมาปฏิบัติและมีการประเมินว่าดีไหม

1.7 มีความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำและเต็มใจที่จะอธิบายการกระทำหรือได้รับการวิจารณ์ ใช้การจัดการ

1.8 การกำหนดทิศทางไปสู่อนาคตและโลก ใช้มาตรฐานสากล มีการศึกษาระบบต่างๆ และนำมาปรับใช้กับหลักสูตรของประเทศ มีการใช้วิจัยการสอนในชั้นเรียน บุคลากรทุกคน รวมทั้งผู้เรียนต้องตระหนักถึงความเป็นไปของโลก มีทักษะข้ามวัฒนธรรม และพร้อมต่ออนาคต

2. ความสำเร็จของการศึกษาประเทศแคนาดา ประกอบด้วย

2.1 ใช้กลยุทธ์ของรัฐ มีการขับเคลื่อนมาจากรัฐบาลประจำรัฐ ทำให้มีการกระจายทรัพยากรอย่างยุติธรรม และสามารถสร้างโปรแกรมปฏิรูปในระยะยาวได้

2.2 การประสานงานร่วมมือกับสหพันธรัฐและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ

2.3 การเน้นที่ปริมาณและเนื้อหาการสอน มีการเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับห้องเรียน ทั้งระดับรัฐ โรงเรียนประจำตำบล และระดับห้องเรียน มีกลยุทธ์เชื่อมโยงจากนโยบายบนลงล่าง กับความสามารถข้างขึ้นบน เพื่อสร้างผลลัพธ์

2.4 มีวิธีไปสู่การเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ มีการสนองตอบให้สิ่งที่ดีกับครู มีผู้สมัครที่มีคุณภาพดี มีสภาพการทำงานที่ดี และให้เงินเดือนตามมาตรฐานสากล มีการพัฒนาครู มีการขับเคลื่อนยกระดับจากการทดสอบครู

3. ความสำเร็จของการศึกษาประเทศฟินแลนด์ ประกอบด้วย

3.1 ความมุ่งมั่นสู่ความเท่าเทียม มีระบบการป้องกันไม่ให้เด็กถูกทิ้งตั้งแต่เริ่มแรก

3.2 การมีครูที่เป็นเลิศ การสอนที่มีคุณภาพ ครูต้องจบปริญญาโท หลายคนที่มีวุฒิสูงขึ้น ทำให้เลือกอาชีพได้ มีการลงทุนเงินในการจัดอบรมครู พัฒนาโปรแกรมการเตรียมครูที่มีการวิจัยเป็นฐาน และให้ครูมีอำนาจหน้าที่และเป็นอิสระในโรงเรียน ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาในโรงเรียน ประยุกต์การแก้ปัญหาที่มีหลักฐาน และวิเคราะห์ผลกระทบ

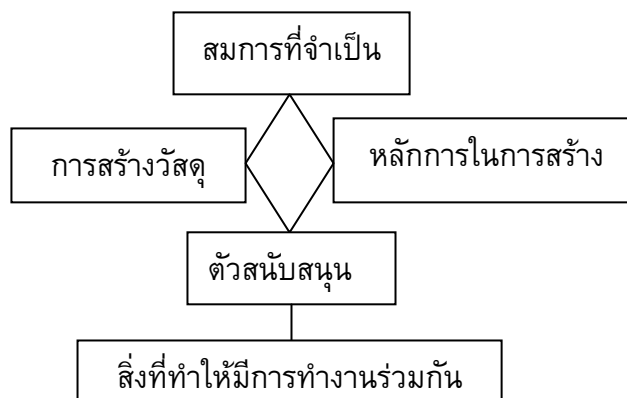
3.3 มีหลักสูตรที่กว้างและเป็นรายบุคคล มีฐานจากการพัฒนาเด็กและทฤษฎีการเรียนรู้ที่ทันสมัย ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสงสัยและทำงานกับปัญหาที่แท้จริง ผู้เรียนมีความรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งแต่การเรียนเริ่มต้น เน้นความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการเรียนรู้เป็นรายบุคคล

3.4 การนับถือในความเป็นมืออาชีพ ที่รู้ว่าจะไรดีที่สุดสำหรับสำหรับผู้เรียน โรงเรียนทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย เพื่อปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้

เมอร์ฟี (Murphy, Joseph. 2013: 27-31) ได้นำเสนอสถาปัตยกรรมของการปรับปรุงโรงเรียน โดยระบุว่า การปรับปรุงโรงเรียนเป็นสมการที่มาจาก การเน้นวิชาการและการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนพร้อมร่วมกัน และจะปฏิบัติงานได้ดีที่สุดเมื่ออยู่ในแวดล้อมของแต่ละสาระสมการการปรับปรุงโรงเรียน มีดังนี้

1. การสร้างวัสดุ ประกอบด้วย

- 1.1 คุณภาพการสอน ประกอบด้วย ครูที่มีประสิทธิภาพ และมีวิธีการสอนที่มีคุณภาพ
 - 1.2 หลักสูตร ประกอบด้วย เนื้อหาที่ครอบคลุม เวลา
 - 1.3 สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ส่วนบุคคลสำหรับผู้เรียน ประกอบด้วย ความปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เป็นระเบียบ การมีโอกาสในการมีส่วนร่วม
 - 1.4 สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สำหรับนักการศึกษา ประกอบด้วย วัฒนธรรมในการทำงานอย่างมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมและการเป็นเจ้าของ การแบ่งปันการเป็นผู้นำ
 - 1.5 ภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย การเน้นวิชาการ การพัฒนาวัฒนธรรม การสนับสนุน
 - 1.6 การเชื่อมโยงการเน้นการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางกับชุมชนของโรงเรียน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์กับผู้ปกครอง การเชื่อมโยงกับตัวแทนและองค์กรของชุมชน
 - 1.7 การตรวจสอบความก้าวหน้าและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ ประกอบด้วย เป้าหมายที่มีการปฏิบัติเป็นฐาน การใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบ การแบ่งปันความรับผิดชอบ
- #### 2. หลักการในการสร้าง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในงานปรับปรุงโรงเรียน เหมือนงานอื่นๆ
3. ตัวสนับสนุน เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนองค์กร เครื่องมือนี้จะรวมวัสดุที่มีคุณภาพกับหลักการสร้างเข้ากับการผลิต เครื่องมือนี้ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางการเงิน ทุนทางสังคม และอื่นๆ
 4. สิ่งที่ทำให้มีการทำงานร่วมกัน จากการศึกษาโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทและเป็นศูนย์กลางในการปรับปรุงโรงเรียน

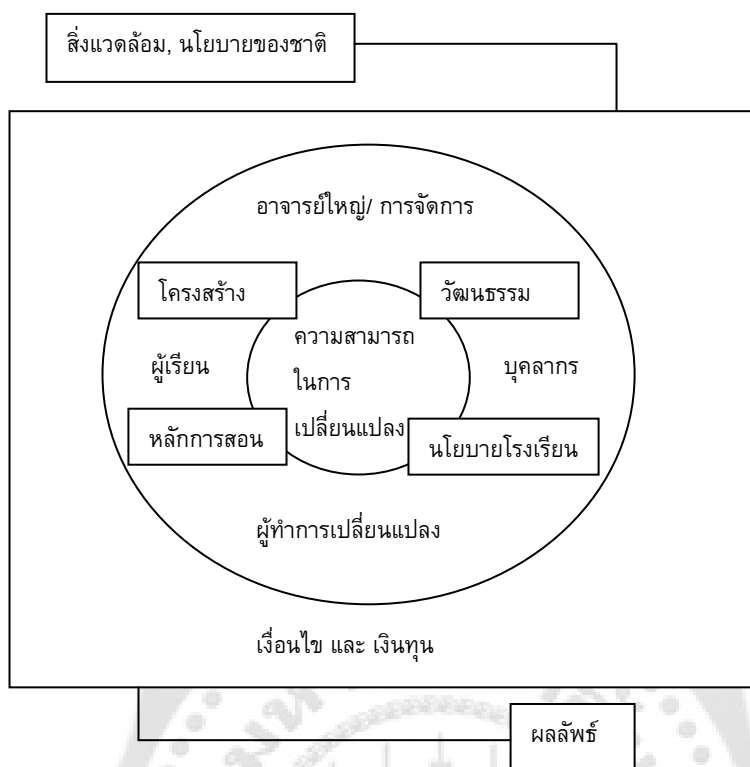


ภาพประกอบ 2 สถาปัตยกรรมของการปรับปรุงโรงเรียน

ที่มา: Murphy, Joseph. (2013). *The Architecture of School Improvement: Lessons Learned*. p. 28.

ฮอบกินส์ และลาเจอร์เวจ (Hopkins, David; & Lagerweij, Nijs. 1996: 72-73) ได้นำเสนอกรอบการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1. นโยบายนวัตกรรมการของโรงเรียน
2. ผู้นำโรงเรียน ผู้สนับสนุนจากภายในและภายนอกโรงเรียน มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่มีปัญหา
3. โครงสร้างองค์กรของโรงเรียน
4. วัฒนธรรมโรงเรียน
5. องค์กรการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ หลักสูตรและการสอน
6. สมาชิกของทีม ค่านิยม และความสนใจ
7. ภูมิหลัง และระดับการพัฒนาของผู้เรียน
8. ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน
9. โรงเรียนในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ
10. เงื่อนไข วิธี และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก



ภาพประกอบ 3 กรอบการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน

ที่มา: Hopkins, David; & Lagerweij, Nijs. (1996). The School Improvement Knowledge Base. In *Making Good Schools: Linking School Effectiveness and School Improvement*. p. 72.

ครีเมอร์ส; และ ครีอาคีเดส (Creemers, Bert P. M.; & Kyriakides, Leonidas. 2012: 22-47) ได้นำเสนอลักษณะรูปแบบของประสิทธิผลทางการศึกษา มี 5 ลักษณะ ดังนี้

1. อิทธิพลที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นแบบพหุระดับ ที่มีปัจจัย 4 ระดับ คือ

1.1 ปัจจัยระดับผู้เรียน ประกอบด้วยตัวแปรทางพื้นฐานทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมทางสังคม และตัวแปรพื้นฐานทางจิตวิทยา

1.2 ปัจจัยระดับห้องเรียน เป็นพฤติกรรมการสอนของครูที่สังเกตได้ ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ การแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โครงสร้างเนื้อหาวิชา การถามคำถาม การให้แบบอย่างในการสอน การประยุกต์ใช้ การจัดการเวลา บทบาทของครูในการสร้างห้องเรียนให้มีสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และการประเมินผลของห้องเรียน

1.3 ปัจจัยระดับโรงเรียน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียน และมีอิทธิพลต่อปัจจัยระดับห้องเรียนโดยเฉพาะการปฏิบัติการสอน ปัจจัยระดับโรงเรียนด้วยการพัฒนาและการประเมินนโยบายต่อการสอน และการสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่โรงเรียน จึงเป็นที่คาดว่าปัจจัยระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อสถานการณ์การสอนและการเรียนรู้ สถานการณ์การสอนและการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทที่ผู้สอนและผู้เรียน ได้รับอิทธิพลจากบริบททางการศึกษา ปัจจัยระดับโรงเรียนประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ นโยบายโรงเรียนในการสอนและการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการสอน นโยบายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ การประเมินนโยบายโรงเรียนเพื่อการสอนและการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการสอน การประเมินสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้

1.4 ปัจจัยระดับระบบ หมายถึงอิทธิพลของระบบการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและประเมินนโยบายการศึกษาในระดับชาติหรือภูมิภาค ปัจจัยระดับระบบประกอบด้วย นโยบายระดับชาติและการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอนและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ การประเมินนโยบายการศึกษาระดับชาติ สภาพแวดล้อมทางการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะความสามารถในการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาค่านิยมในทางบวกเพื่อการเรียน

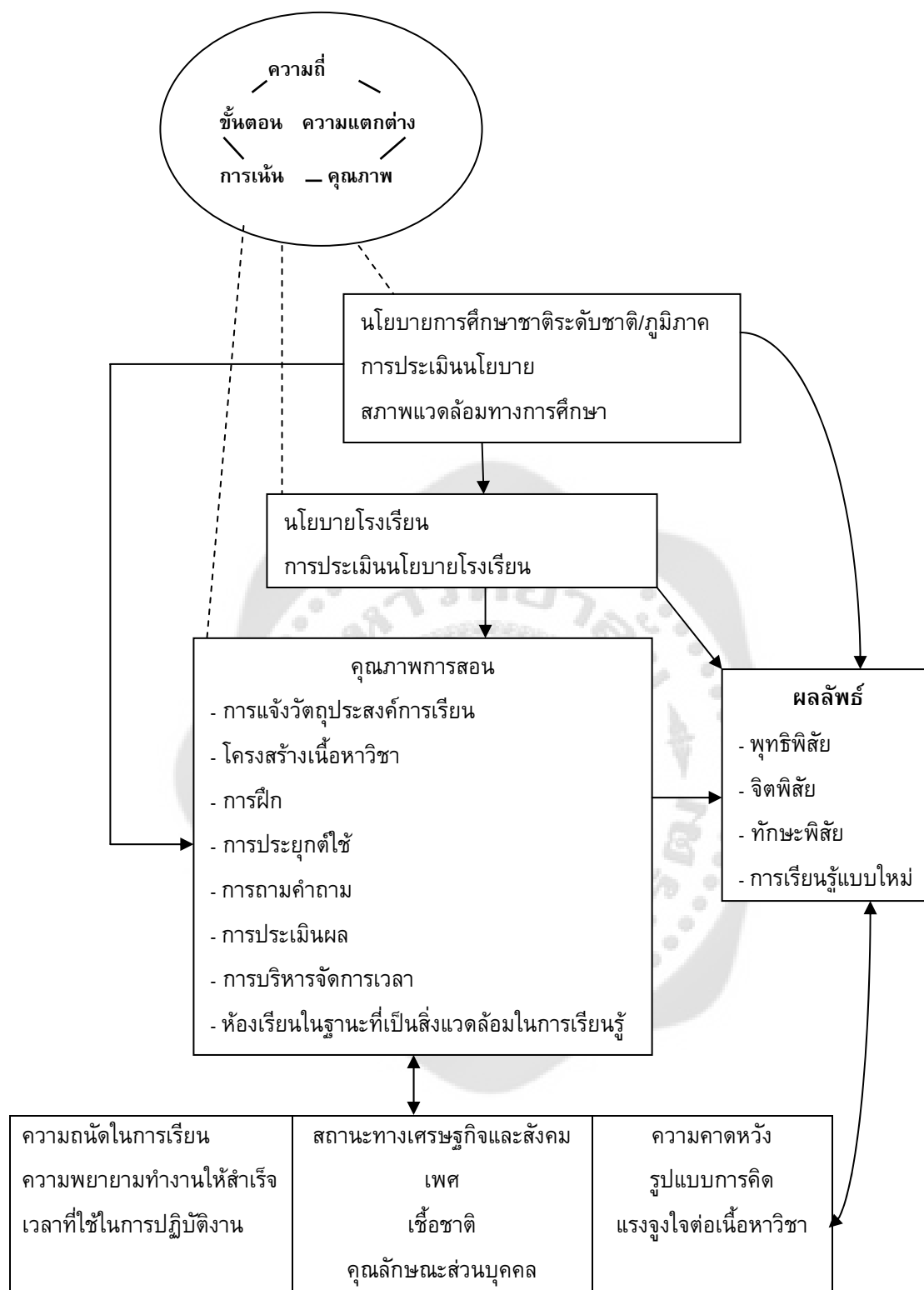
ปัจจัยอื่นๆ เช่น ค่านิยมของสังคมเพื่อการเรียนรู้ ความสำคัญของบทบาททางการศึกษาในการสร้างความคาดหวังของผู้สอนและผู้เรียน การพัฒนาแนวคิดของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยในแต่ละระดับจะเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่ผู้เรียน ปัจจัยในระดับโรงเรียนและระดับระบบมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียน ด้วยปัจจัยนี้มีผลต่อสถานการณ์การสอนและการเรียนรู้

3. ต้องมีการวัดผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ในระดับโรงเรียนและระดับระบบในหลายทางมากกว่าปัจจัยในระดับห้องเรียน ต้องมีการวัดนโยบายเกี่ยวกับการสอนและการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการสอน โรงเรียนและระบบการศึกษาที่สามารถระบุจุดอ่อนและพัฒนานโยบายที่เกี่ยวกับการสอนและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ จะสามารถปรับปรุงงานของปัจจัยในระดับห้องเรียนและสถานะของความมีประสิทธิภาพ

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยประสิทธิผลบางปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ไม่เป็นเส้นตรง แต่จะเป็นความสัมพันธ์เส้นโค้ง

5. ต้องมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสิทธิผลที่หลากหลาย



ภาพประกอบ 4 รูปแบบของประสิทธิผลทางการศึกษา

ที่มา: Creemers, Bert P. M.; & Kyriakides, Leonidas. (2012). *Improving Quality in Education: Dynamic Approaches to School Improvement*. p. 23.

เรโนลด์ส; และคนอื่นๆ (Reynolds, David; et al. 1997: 128-130) ได้ระบุถึงปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนในสหราชอาณาจักรมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมืออาชีพ มี 3 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้
 - 1.1 มีวัตถุประสงค์ที่เข้มแข็ง รวมทั้งการบริหารจัดการที่กระตือรือร้น การเน้นการรับบุคคลที่เหมาะสมตรงกับโรงเรียน และวัตถุประสงค์ของทีมบริหารจัดการโรงเรียน
 - 1.2 การแบ่งปันตำแหน่งภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของรองอาจารย์ใหญ่ในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการโรงเรียน การวางแผนหลักสูตร และการปรึกษากับครูในการปฏิบัติและตัดสินใจทางนโยบาย
 - 1.3 บทบาทของอาจารย์ใหญ่ ในฐานะที่เป็นผู้นำในอาชีพ การมีส่วนร่วมและมีความรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน รวมทั้งหลักสูตร กลยุทธ์การสอน และตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน
2. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน บุคลากรมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน
3. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ บรรยากาศที่ผู้เรียนทำงาน ประกอบด้วย
 - 3.1 บรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย
 - 3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้สนใจ
4. การเรียนรู้และการสอนที่มีคุณภาพสูง
 - 4.1 การขยายเวลาในการเรียนรู้ สัดส่วนเวลาในบทเรียนที่จัดให้ในการเรียนรู้ สัดส่วนเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่ากิจกรรมการบริหารและการบำรุงรักษา
 - 4.2 การเน้นวิชาการ
 - 4.3 การครอบคลุมหลักสูตร
5. การคาดหวังที่สูง เป็นแรงกระตุ้นของครูในการช่วยผู้เรียน ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อผู้เรียนแต่ละคนและทั้งชั้นเรียน มีอิทธิพลต่อเนื้อหาบทเรียน
6. การเสริมแรงในทางบวก
7. การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน มีกลไกในการตรวจสอบการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของผู้เรียน ดังนี้
 - 7.1 การตรวจสอบการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 7.2 การประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการประเมินผลโปรแกรมเพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

8. ความรับผิดชอบและสิทธิของผู้เรียน

9. การสอนที่มีความมุ่งหมาย การเตรียมบทเรียนล่วงหน้า ทำให้มีผลลัพธ์ในทางบวก และควรสนับสนุนให้ผู้เรียนมีอิสระและความรับผิดชอบในการจัดการงานของตนเอง

เคลลี (Kelly, Anthony. 2001: 42-43) ได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนและวิทยาลัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ เป็นผู้นำที่เข้มแข็งและความมุ่งมั่น มีการสนับสนุนบุคลากรและผู้เรียน ใช้วิธีการมีส่วนร่วม เป็นผู้นำทางการสอน มีการตรวจสอบบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการ กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศในทางบวก
2. การสอน มีการสอนอย่างเข้มแข็งและความมุ่งมั่น มีบทเรียนตามโครงสร้าง มีความ ยึดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ
3. การเรียนรู้ ขยายเวลาในชั้นเรียน เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ มีสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ มี โครงสร้างและการจัดองค์การที่ดี
4. เป้าหมาย การแบ่งปันการมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ มีวัตถุประสงค์ที่เป็นเอกภาพ มี การประสานงานร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน
5. ความมีวินัย เข้มแข็ง มีความยุติธรรม และโปร่งใส มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ รู้สึกไหวตัวและไวต่อความรู้สึก ผู้เรียนเห็นคุณค่าตัวเองสูง ผู้เรียนได้รับมอบหมายให้มีความ รับผิดชอบ มีพฤติกรรมในการเสริมแรงที่ดี
6. ความคาดหวัง มีความคาดหวังที่สูงต่อผู้เรียน และต่อบุคลากร มีบรรยากาศที่ท้าทาย ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ
7. การตรวจสอบและการติดตาม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ มีการ ติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ
8. การพัฒนาบุคลากร มีการคัดเลือกรับบุคลากรอย่างรอบคอบ มี มีจิตวิญญาณของ การเรียนรู้สถาบัน ใช้วิธีการประสานงาน
9. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การเป็นหุ้นส่วนระหว่างบ้านกับโรงเรียนอย่างแข็ง ข้น มีการสื่อสารที่ดี

แมคบีธ (MacBeath, John. 2006: 175) ได้ระบุว่าในประเทศสหรัฐอเมริกา มีโปรแกรม ชื่อว่า คีย์ส (KEYS) สำหรับให้โรงเรียนประเมินผลด้วยตนเอง เพื่อช่วยปรับปรุงโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ โปรแกรมนี้ประกอบด้วยเครื่องมือและกระบวนการจากงานวิจัยที่มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผล ของโรงเรียนจำนวน 35 ผลงาน ที่ช่วยให้โรงเรียนได้ทบทวนความก้าวหน้าของตนเองใน 5 ด้าน ดังนี้

1. ความเข้าใจร่วมกัน และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในระดับสูง
2. การสื่อสารแบบเปิด และการแก้ไขปัญหาแบบร่วมมือกัน
3. การเรียนรู้ส่วนบุคคลและมีอาชีพ
4. การประเมินผลการสอนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
5. ทรัพยากรที่ช่วยสนับสนุนการสอนและการเรียนรู้

เรโนลด์; เทตต์; สตริงฟิลด์; และ ครีเมอร์ส (Reynolds, David; Teddlie, Charles; Stringfield, Sam; & Creemers, Bert. 2002: 21, 267, 271) ได้สังเคราะห์งานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในประเทศต่างๆ 9 ประเทศ (World Class Schools: International perspectives on school effectiveness) โดยได้พิจารณาจากข้อมูลและจัดการศึกษาออกเป็น 12 มิติ ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของผู้เรียน จำนวนของผู้สอนและบุคลากร รายละเอียดของโรงเรียนและพื้นที่ที่ผู้เรียนมา องค์กรของรัฐหรือเอกชน
2. ชีวิตหนึ่งวันในโรงเรียน ได้แก่ เหตุการณ์ในชีวิตของผู้เรียนในหนึ่งวัน ประสิทธิภาพในโรงเรียนที่มีต่อผู้เรียน
3. รูปแบบการสอนของครูผู้สอน ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนในห้องเรียน เทคนิคการสอน
4. หลักสูตร ได้แก่ สิ่งที่สอน สอนเมื่อไร
5. อิทธิพลของผู้ปกครอง ได้แก่ การติดต่อกับโรงเรียน การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วม
6. อาจารย์ใหญ่ ได้แก่ รูปแบบของภาวะผู้นำ องค์กรของโรงเรียน
7. ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อผู้เรียน ได้แก่ คาดหวังของผู้เรียน ระบบการประเมินผล ระบบระเบียบวินัย
8. เป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ เป้าหมายทางวิชาการ เป้าหมายทางสังคม
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ได้แก่ การติดต่อระหว่างสมาชิกบุคลากร การส่งผ่านข้อมูลแก่ผู้เรียน
10. ทรัพยากรของโรงเรียน ได้แก่ แหล่งกำเนิดของทรัพยากร จำนวนของทรัพยากรภายนอก ความสำคัญของทรัพยากรภายนอก
11. ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ในท้องถิ่น ได้แก่ รูปแบบของการติดต่อ ความสำคัญของการติดต่อ

12. ภาพพจน์ของโรงเรียน ได้แก่ การนำเสนอโรงเรียนต่อชุมชน ภาพพจน์ที่จำเป็นต่อการดำรงอยู่ของโรงเรียน

เรโนลด์; และ เทดดี (Reynolds, David; Teddlie, Charles. 2000; citing Reynolds, David; Teddlie, Charles; Stringfield, Sam; & Creemers, Bert. 2002: 271) ได้นำเสนอกระบวนการของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. กระบวนการปฏิบัติของผู้ที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การมีความมั่นคงและมีความมุ่งมั่น การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในกระบวนการ การแสดงตนเป็นผู้นำในทางสอน การตรวจสอบตนเองเป็นประจำ การเลือกและเปลี่ยนบุคลากร

2. กระบวนการสอนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การขยายเวลาในห้องเรียน การจัดกลุ่มได้อย่างประสบความสำเร็จ การสอนที่เป็นตัวอย่างที่ดี การปรับการปฏิบัติให้เหมาะกับห้องเรียน โดยเฉพาะ

3. การพัฒนาและการบำรุงรักษา ที่เน้นการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเน้นวิชาการ การขยายเวลาในการเรียนรู้ที่โรงเรียน

4. การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนในทางบวก ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย การเน้นแรงเสริมในทางบวก

5. การสร้างความคาดหวังที่สูงและเหมาะสมกับทุกคน ประกอบด้วย ผู้เรียน บุคลากร

6. การเน้นสิทธิและความรับผิดชอบของผู้เรียน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ สิทธิที่ถูกต้อง

7. การตรวจสอบความก้าวหน้าในทุกระดับ ประกอบด้วย ระดับโรงเรียน ระดับห้องเรียน ระดับผู้เรียน

8. การพัฒนาทักษะของบุคลากรที่โรงเรียน ประกอบด้วย ในฐานที่ตั้งโรงเรียน การรวมกับการพัฒนาวิชาชีพที่ได้ปฏิบัติ

9. การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย การกันไม่ให้มีผลกระทบในทางลบ การสนับสนุนให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครอง

มอทิมอร์; และคนอื่นๆ (Mortimore, P.; et al. 1988; citing Smith, Roger. 1995: 25-26) ได้เสนอแนะโรงเรียนที่ต้องการมีประสิทธิผลและมีทัศนคติความเชื่อในทางบวก ต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีพลังอำนาจ

2. รองอาจารย์ใหญ่ต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญทั้งหมด

3. ครูผู้สอนทุกคนจำเป็นต้องรู้สึกว่าพวกเขาเป็นเจ้าของในการตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่อพวกเขาโดยตรง

4. ต้องมีความตรงกันและมีความต่อเนื่องตลอดทั้งโรงเรียนในเรื่องต่างๆ เช่น รูปแบบของระเบียบวินัย นโยบายการบ้าน การบริหารทรัพยากร โครงสร้างตารางเวลา เป็นต้น

5. มีการจัดโครงสร้างระยะเวลาของการสอนที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

6. การสอนที่แท้จริง ต้องทำหายสติปัญญาของผู้เรียนทั้งหมด

7. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนต้องเน้นที่งาน เช่น ผู้เรียนจะตระหนักว่าการเรียนรู้เป็นมาตรฐานมากกว่าเป็นการคาดหวัง

8. มีการสื่อสารอย่างมากระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

9. การจัดบันทึกและการประเมินผลต้องมีเหตุผลและปฏิบัติได้ในทุกสิ่งที่เป็น และมีการสื่อสารแจ้งผู้ปกครองเมื่อจำเป็น และในทางที่ผู้ปกครองจะเข้าใจ

10. มีบรรยากาศในทางบวก มีการเน้นที่การชื่นชมมากกว่าการวิจารณ์

11. การควบคุมในชั้นเรียน ต้องสามารถควบคุมได้ ปฏิบัติต่อผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยความยุติธรรม

12. มีการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนและนอกโรงเรียน เป็นการให้ประสบการณ์แก่ผู้เรียน และเป็นวิธีให้ความรู้ทางเนื้อหาวิชาการของหลักสูตรลงในบริบทที่แตกต่างกัน

สมิทซ์ (Smith, Roger. 1995: 231) ได้สรุปลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. มีผู้นำที่ดีในการให้วิสัยทัศน์ที่กว้าง และสามารถจูงใจผู้อื่น

2. มีตัวแทนอย่างเหมาะสมจากบุคลากรที่ไม่ใช่หัวหน้า ในจำนวนที่มากกว่าหัวหน้า ในการมีส่วนร่วมพิจารณานโยบาย

3. มีความชัดเจนในการกำหนดโครงสร้างบุคลากรตามที่กำหนด

4. มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติดี มีทั้งประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ

5. มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ที่ประยุกต์ด้วยความเอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง

6. มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการประเมินผลและเก็บบันทึกที่ชัดเจน

7. วิธีการระบุและพัฒนาจุดแข็งของผู้เรียนโดยเฉพาะ ช่วยสนับสนุนความคาดหวังที่สูงของครูผู้สอนและผู้เรียน

8. มีหลักสูตรที่มีเหตุผลและปฏิบัติได้ มีการพิจารณาประสบการณ์ของผู้เรียนในฐานะที่เป็นสิ่งเดียวและแสดงถึงความกังวลต่อการพัฒนาผู้เรียนในสังคม

9. มีทัศนคติความเชื่อในทางบวก เป็นระเบียบแต่มีบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลาย

10. มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม

11. มีทักษะในการใช้และบริหารจัดการทรัพยากรวัสดุ

12. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น และการสนับสนุนจากภายนอก

13. มีความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาและพัฒนาอย่างเป็น

ธรรมชาติ

แผนกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและแผนกวิจัยการเรียนรู้ กระทรวง

ศึกษาธิการ ประเทศแคนาดา (Student Achievement Division; & Learning and Research

Division. 2013: 4, 9-41) ได้นำเสนอกรอบประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนให้มีการปรับปรุง

โรงเรียนและผู้เรียนประสบความสำเร็จ โดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีความคาดหวังที่สูงต่อ

ผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การประเมินผลเพื่อ ในฐานะ และของการเรียนรู้

1.1 ผู้นำในระดับมณฑลเชื่อมโยงการประเมินผล รายงานนโยบายการปฏิบัติกับหลักของความเสมอภาค ให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและครอบครัว มีการสนับสนุนอาจารย์ใหญ่และนักการศึกษาในการเข้าสู่อาชีพระดับสูง

1.2 การเชื่อมโยงประเมินผลกับหลักสูตร และพัฒนาโดยนักการศึกษาเพื่อบอกขั้นตอนต่อไปของการเรียนรู้และการสอน

1.3 ผู้เรียนและนักการศึกษา สร้างความเข้าใจร่วมกัน และมีการทำเป้าหมายการเรียนรู้และเกณฑ์ความสำเร็จให้ชัดเจน

1.4 มีการสื่อสารเกี่ยวกับการเรียนรู้ให้ผู้เรียน นักการศึกษา และผู้ปกครองได้ตรวจสอบและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.5 ให้ผู้เรียนมีทักษะในการประเมินผลตนเอง เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง และสื่อสารการเรียนรู้ของตนเองในบริบทของหลักสูตร และการวางแผนการเรียนรู้รายบุคคล

2. ภาวะผู้นำของโรงเรียน และของห้องเรียน

2.1 มีภาวะผู้นำทางการสอน ช่วยส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ ในระดับโรงเรียน มีการวางแผนการปรับปรุงโรงเรียน ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน การใช้ การตรวจสอบที่อยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ ประเมินผลจากข้อมูลที่หลากหลาย มีการสื่อสารความก้าวหน้าในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้กับผู้ปกครอง และชุมชนของ

โรงเรียน มีทีมปรับปรุงโรงเรียนที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาและตรวจสอบเป้าหมายในการวางแผนปรับปรุงโรงเรียน

2.2 มีการออกแบบกระบวนการและการปฏิบัติเพื่อให้มีความเข้าใจหลักสูตร และแก้ไขการสอนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการสอน มีการเรียนรู้แบบมีอาชีพอย่างต่อเนื่อง มีทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนรู้

2.3 บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีพฤติกรรมในทางบวก มีความปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ดี

3. การมีส่วนร่วมของผู้เรียน

3.1 มีการรวมการสอนและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการใช้ปัญญาของผู้เรียน และสะท้อนจุดแข็ง ความจำเป็น ความชอบในการเรียนรู้ และการมองวัฒนธรรมของผู้เรียน

3.2 ผู้เรียนแสดงทักษะในการถ่ายโอนที่หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สนับสนุน ภาวะผู้นำ และความเป็นพลเมืองของโลก

4. หลักสูตร การสอน และการเรียนรู้

4.1 มีความคาดหวังที่สูงต่อการสนับสนุนความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ มีความก้าวหน้า และสามารถบรรลุผลสำเร็จ

4.2 มีการเน้นอย่างชัดเจนต่อระดับของการบรรลุผลสำเร็จในด้านการรู้หนังสือและการคำนวณตัวเลข

4.3 การสอนและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบบูรณาการที่มีนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ ในบริบทของโลก

4.4 มีการเรียนรู้ลึกต่อการเรียนรู้เชิงประจักษ์ ที่เกี่ยวข้องและมีความหมายต่อการสืบค้นของผู้เรียน

4.5 มีทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้สำหรับผู้เรียน

5. โปรแกรม และการวางแผนเส้นทาง

5.1 โปรแกรมการวางแผนชีวิต อาชีพ และการศึกษาตรงกับความต้องการในการเรียนรู้ ความสนใจ และความปรารถนาของผู้เรียนทั้งหมด

5.2 โอกาสในการมีประสบการณ์เรียนรู้ของจริง และการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ มีในทุกชั้นเรียนและโปรแกรม

6. การเป็นหุ้นส่วนระหว่างชุมชน โรงเรียน และบ้าน

6.1 สภาพโรงเรียนมีบทบาทในการสนับสนุนผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ ความเป็นอยู่ที่ดี และการประสบความสำเร็จ

6.2 ผู้เรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมและเป็นหุ้นส่วนที่มีคุณค่าในการเรียนรู้ของผู้เรียน

6.3 โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน

6.4 มีการจัดเตรียมทรัพยากร โอกาสในการเรียนรู้ และการสนับสนุนที่ช่วยให้ผู้ปกครองได้สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการสนทนาร่วมกันระหว่างผู้ปกครอง ผู้สอนและผู้เรียน

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555: ค-ท; 21-22) ได้วิจัยอิทธิพลของปัจจัยความสำเร็จของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการระดมทรัพยากร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้เรียน 2) ตัวแปรปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย 2.1) คุณภาพผู้เรียน ได้แก่ การที่ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีสุขภาพแข็งแรง จิตใจแจ่มใส 2.2) การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและงานวิชาการ 2.3) การบริหารการจัดการ ได้แก่ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา การบริหารงบประมาณและการบริการ การบริหารงานอาคารสถานที่ 2.4) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน 2.5) บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู คุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุน การบริหารงานบุคลากร 2.6) ความดีเด่นของสถานศึกษา ได้แก่ โครงการ/ กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา ผลงานจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมดีเด่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพผู้เรียนได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ การบริหารการจัดการ บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ปัจจัยด้านความดีเด่นของสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน และปัจจัยด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ทั้งนี้ปัจจัยที่สนับสนุนให้สถานศึกษาได้รับการคัดเลือกเป็นสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ประกอบด้วย 1) การมีระบบการบริหารจัดการที่ดีในหลายรูปแบบ เช่น การบริหารจัดการโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ หลักการ

มีส่วนร่วมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หลักการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา 3) การกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสามารถในการกระตุ้นชี้นำ ผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ 5) การพัฒนาตนเองของครู 6) ความร่วมมือจากหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553: 94-109, 118, 147, 191-192) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วยปัจจัยภายใน 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วย บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา นโยบายและการปฏิบัติ โครงสร้างโรงเรียน รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านนักเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะ/ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เจตคติของนักเรียน ทั้งนี้ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยย่อยด้านรางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติ ส่วนปัจจัยภายนอก 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจของประเทศ สภาพการเงินของคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย ความร่วมมือจากองค์กรภายนอก การมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยด้านการเมือง ประกอบด้วย นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา นโยบายของคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงเรียนสาธิต และปัจจัยด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่า ประกอบด้วย ลักษณะความร่วมมือ บทบาทการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งนี้ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยย่อยด้านบทบาทการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรสภาพเศรษฐกิจของประเทศ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งนี้ประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม โดยระดับประสิทธิผลด้านความสามารถในการธำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ ประเพณีที่ดั่งามของชาติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระดับประสิทธิผลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการบูรณาการ

นิติดา บุรณจันทร์ (2550: 69-70) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารของกูเซสและ โพสเนอร์ (Kouzes, J. M.; & Posner, B. Z.1995) และ ประสิทธิผลขององค์กรจากแนวคิดของแคมเมอร์อน Cameron, K. S. 1986: 87-112) 9 ด้าน ดังนี้ 1) ประสิทธิผลองค์กรด้านความพึงพอใจของผู้เรียนด้านการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำด้านการท้าทายและกล้าเผชิญกับกระบวนการ ด้าน

การเป็นต้นแบบให้กับผู้ร่วมงานในองค์กร และด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจ สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพองค์กรด้านนี้ 2) ประสิทธิภาพองค์กรด้านการพัฒนาการทางวิชาการของผู้เรียน พบว่าวุฒิ การศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กรด้านนี้ 3) ประสิทธิภาพ องค์กรด้านการพัฒนาการทางวิชาชีพของผู้เรียน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำด้านการทำ ทายและกล้าเผชิญกับกระบวนการ ด้านการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร ด้านการ สร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน และด้านการเป็นต้นแบบให้กับผู้ร่วมงานใน องค์กร สัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กรด้านนี้ 4) ประสิทธิภาพองค์กรด้านการพัฒนาการส่วนบุคคลของ ผู้เรียน พบว่า ภาวะผู้นำด้านการทำทายและกล้าเผชิญกับกระบวนการ ด้านการกระตุ้นให้เกิด วิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร และด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กรด้าน นี้ 5) ประสิทธิภาพองค์กรด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์และผู้บริหาร พบว่าภาวะผู้นำ ด้านการทำทายและกล้าเผชิญกับกระบวนการ ด้านการสร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับ ผู้ร่วมงาน และด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กรด้านนี้ 6) ประสิทธิภาพ องค์กรด้านการพัฒนาการทางวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ พบว่าอายุมีผลต่อประสิทธิผลด้านนี้ 7) ประสิทธิภาพองค์กรด้านการเป็นระบบเปิดและความสัมพันธ์ต่อชุมชน พบว่าขนาดของโรงเรียนมีผล ต่อประสิทธิผลด้านนี้ โดยที่ภาวะผู้นำด้านการทำทายและกล้าเผชิญกับกระบวนการ ด้านการบำรุง ขวัญและกำลังใจ ที่มีคะแนนสูงสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กรด้านนี้ 8) ประสิทธิภาพองค์กรด้าน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร พบว่าวุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียนสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพองค์กรด้านนี้ โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และโรงเรียนขนาดกลางมี แนวโน้มการให้คะแนนสูงกว่า ส่วนภาวะผู้นำด้านการสร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับ ผู้ร่วมงาน ด้านการเป็นต้นแบบให้กับผู้ร่วมงาน และด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจ สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพองค์กรด้านนี้ 9) ประสิทธิภาพองค์กรด้านสุขภาพองค์กร พบว่าภาวะผู้นำด้านการทำ ทายและกล้าเผชิญกับกระบวนการ ด้านการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร ด้านการ สร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน และด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจ สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพองค์กรด้านนี้

ถาวร เสงี่ยมยอด (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรที่บ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน อันดับแรกคือ การให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ ต่อสิ่งที่เรียนเป็น รองลงมาคือ ความคิดที่มีต่อวิชาการ ความสนใจในชั้นเรียน ความสัมพันธ์กับครู

เจตคติต่อการบ้าน การบูรณาการทางสังคมในห้องเรียน ความสนใจในสิ่งที่เรียน และความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน ตามลำดับ

2. ตัวแปรของปัจจัยระดับนักเรียนที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก คือ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมากที่สุด คือ การเอาใจใส่ของผู้ปกครองต่อการเรียน รองลงมา คือ ความตั้งใจในการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนของรัฐบาล

3. ตัวแปรของปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก คือ ความตั้งใจที่จะย้ายที่ทำงานของครู ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก โดยมีค่าอิทธิพลเรียงจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ จำนวนครูที่นับถือศาสนาพุทธ และจำนวนครูที่นับถือศาสนาอิสลาม

4. ตัวแปรของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก คือ พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารหลักสูตรของโรงเรียน ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน จำนวนครูในโรงเรียน และจำนวนนักเรียนที่นับถือศาสนาอิสลาม

อุษณีย์ จำเมือง (2553: 9-11, 335-360) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อโรงเรียนประกอบด้วยปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียน ปัจจัยด้านการเรียนการสอน ปัจจัยด้านชุมชนและพัฒนาสังคม ปัจจัยด้านคุณธรรม และตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความพึงพอใจในงานของครู และความสำเร็จในการผลิตนักเรียนในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง คนมีความสุข ผลการวิเคราะห์พบว่าทุกองค์ประกอบส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์ประกอบด้านคุณธรรม รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียน ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการเรียนการสอน ส่วนปัจจัยด้านประสิทธิผล พบว่า องค์ประกอบด้านความพึงพอใจของครู มีค่าเฉลี่ยมากกว่าองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการผลิตนักเรียน โดยตัวแปรในการผลิตนักเรียนเป็นคนดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือตัวแปรในการผลิตนักเรียนเป็นคนมีความสุข และลำดับสุดท้ายคือ ตัวแปรในการผลิตนักเรียนเป็นคนเก่ง

พระมหาปัญญา แล่นปีว (2555: 9-11, 144-145) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปัจจัยที่ศึกษา มีดังนี้

1. ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำทางวิชาการ

2. ปัจจัยคุณลักษณะของครู ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนทางสังคม คุณภาพการสอนของครู เจตคติของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

4. ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้บริหาร พฤติกรรมของครู

5. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ปัจจัยสังคม ปัจจัยเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

6. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางตรง คือ ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะของครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554: 111-118) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี ปัจจัยและผลการศึกษา มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำแบบสหายอด

2. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ประกอบด้วย การอบรมเลี้ยงดู การติดต่อสื่อสาร การอาสาสมัคร การเรียนรู้ ที่บ้าน การตัดสินใจ และการร่วมมือกับชุมชน

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ประกอบด้วย จิตวิญญาณของความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และความสามารถเฉพาะด้าน

4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ประกอบด้วย การเป็นคนดี การเป็นคนเก่ง และการเป็นคนมีความสุข

5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน คุณลักษณะความเป็นครู และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าอิทธิพลเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

สุดาพร ทองสวัสดิ์; และ สุจิตรา จรจิตร (2556: 339, 341-342) ได้สังเคราะห์งานวิจัยระดับดุษฎีนิพนธ์ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2547-2555 จำนวน 14 เรื่อง ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ดีความ และสรุปผลได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย และมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร และมีการใช้กระบวนการบริหารที่ดี

2. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้างทีมงานหรือบริหารด้วยทีมงาน ดำเนินการบริหารอย่างมีระบบที่ดี บริหารจัดการและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีพฤติกรรมการบริหารที่ดี และนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหาร

3. ปัจจัยด้านครูที่มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีชีวสังคมที่ดี และมีความเป็นมืออาชีพในด้านการสอน รวมทั้งมีการบริหารการสอนที่ดีด้วยการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสอน และการพัฒนาพฤติกรรมกรเรียนการสอน ผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน

4. ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน เป็นการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียน และให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน

โดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยระดับโรงเรียน ปัจจัยระดับห้องเรียน และปัจจัยระดับผู้เรียน โดยตัวบ่งชี้ของลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามความคิดของนักการศึกษามากที่สุด คือ สมรรถนะ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำ ด้วยผู้บริหารเป็นผู้นำที่จะผลักดันนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จตามแผนและนโยบายการศึกษาของชาติที่กำหนดไว้ ส่วนสมรรถนะพฤติกรรมของผู้สอน เป็นปัจจัยรองลงมาที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้สอนเป็นส่วนหนึ่งของผู้ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผู้เรียนที่เป็นผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองเป็นปัจจัยรองลงมาที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สรุปแล้วทั้งผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน และผู้ปกครอง เป็นผู้มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 (ต่อ)

		Kelly, A. 2001	MacBeath, J. 2006	Smith, R. 1995	Student Ach. Division, Canada	สำนักทดสอบทางการศึกษา 2555	บัญชา ชลาภิรมย์ 2553	ถาวร เล็งเอียด 2550	สุภัทรา วีระวุฒิ 2554	สุตาพร ทองสวัสดิ์สุจิตรา จรจิตร	จันทราณี สงวนนาม 2553	อุษณีย์ จำเมือง 2553	รวม	อันดับ
ปัจจัยระดับโรงเรียน	สมรรถนะ/ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำ	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	20	1
	การวางแผน/ นโยบายการบริหาร				/	/				/			11	5
	การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ	/	/		/	/							8	7
	การสนับสนุนการสอน				/								4	10
	วัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียน	/				/	/	/					13	4
	ประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน												1	13
	การสื่อสารแบบเปิด/มีประสิทธิภาพ		/	/	/								3	11
	ระบบข้อมูลสารสนเทศ					/							1	13
	ความร่วมมือ/การมีส่วนร่วมของบุคลากร		/	/	/	/		/					7	8
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร												1	13
	ภาพลักษณ์ของโรงเรียน												2	12
	การสร้างความคิดหวังที่สูง	/	/										3	11
ปัจจัยระดับห้องเรียน	สมรรถนะ/ พฤติกรรมผู้สอน	/		/		/	/		/	/	/		18	2
	ทรัพยากรในการสนับสนุนการเรียนรู้		/		/	/	/						6	9
	สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้				/	/						/	11	5
	การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน	/			/								8	7
	หลักสูตรการสอน			/	/	/							8	7
	การประเมินผลการสอน/การเรียนรู้		/	/	/								4	10
	การสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน				/								1	13
	ความพึงพอใจในงานของผู้สอน					/		/				/	3	10
ปัจจัยระดับผู้เรียน	พื้นฐานทางจิตวิทยา เจตคติ	/				/	/	/					9	6
	พื้นฐานทางเศรษฐกิจ												2	12
	พื้นฐานทางวัฒนธรรมสังคม												2	12
	ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง	/		/	/	/	/	/	/	/			16	3
	คุณธรรมจริยธรรม					/			/			/	4	10
	สิทธิความรับผิดชอบของผู้เรียน	/											3	11
	พฤติกรรมในการเรียนของผู้เรียน				/			/					3	11

1.3 ประสิทธิภาพของอาชีวศึกษา

คณะกรรมการสหภาพยุโรป (European Commission. 2012: 40-47) ได้ระบุถึง การออกแบบระบบอาชีวศึกษาและฝึกอบรมที่ดีเยี่ยม ดังนี้

1. กลยุทธ์อาชีวศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ต้องการวิธีที่นำไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ต้องมีนโยบายสนับสนุนให้มีสถาบันอาชีวศึกษาที่พึ่งตนเองได้
2. การจัดอบรมอาชีวศึกษาในทุกระดับต้องร่วมกับกลยุทธ์เศรษฐกิจของท้องถิ่น ภูมิภาคและชาติ
3. มีการเชื่อมโยงกับทักษะที่ขึ้นอยู่กับทักษะการตรวจสอบและการคาดการณ์ มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับบริษัท
4. เจ้าหน้าที่ ศูนย์เทคโนโลยี และสถาบันการศึกษา มีการร่วมมือในท้องถิ่น และเครือข่ายนานาชาติ มีเส้นทางความก้าวหน้า
5. ครูและผู้ฝึกมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพร่วมกับบริษัท มีการร่วมมือกันตามมาตรฐานการอบรมอาชีวศึกษา เพื่อให้ตรงกับผลลัพธ์ที่คาดหวังตามที่กำหนด และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ

การออกแบบระบบการฝึกอบรมอาชีวศึกษาที่เป็นเลิศ : บทเรียนจากการฝึกปฏิบัติ

1. การทำให้การฝึกอบรมอาชีวศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์พัฒนาเศรษฐกิจ
2. มีการฝึกอบรมอาชีวศึกษาสำหรับคุณวุฒิระดับสูง และเชื่อมโยงกับระบบการศึกษาและฝึกอบรมอื่น
3. ให้สถาบันการฝึกอบรมอาชีวศึกษามีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระ
4. การอาชีวศึกษาร่วมมือกับตลาดแรงงาน องค์กรนายจ้าง สมาคมการค้าในการจัดเนื้อหาการอบรม
5. ให้รางวัลแก่อาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศ
6. ขยายการใช้เครื่องมือ มีการร่วมมือในประเด็น เช่น นวัตกรรมที่เกี่ยวกับตลาดแรงงาน โครงการเรียนรู้บนฐานการทำงาน การประกันคุณภาพ ข้อมูลสมรรถนะของครูผู้สอนอาชีวศึกษา
7. เพิ่มโอกาสการขับเคลื่อนทางอาชีวศึกษา โดยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรในแต่ละประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานและการหาทักษะใหม่

มิสโก; และ ฮาลลiday-ไวน์ส (Misko, Josie; & Halliday-Wynes, Sian. 2009) ได้ดำเนินการวิจัยและรายงานถึงความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบัน Technical and Further Education (TAFE) จำนวน 9 แห่ง ในประเทศออสเตรเลีย ดังนี้

1. ตรงต่อความต้องการของอุตสาหกรรม
2. ตรงต่อความต้องการของผู้เรียน
3. เข้าใจตลาดที่เกี่ยวข้อง
4. การจัดการทรัพยากรบุคคล
5. เรียนรู้ความสำเร็จจากกลุ่มอื่นๆ

ฟาราเดย์; โอเวอร์ตัน; และ คูเปอร์ (Faraday, Sally; Overton, Carole; & Cooper, Sarah. 2011: 55) ได้ระบุถึงควมมีประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ในการสอน 2) รูปแบบการสอน 3) ทักษะและกลยุทธ์ในการสอน 4) บริบทในการสอน 5) การสะท้อนความคิดของครู

สภามาตรฐานทางทักษะแห่งชาติ ประเทศออสเตรเลีย (National Skills Standards Council. 2013: 26) ได้ระบุถึงหลักการพัฒนามาตรฐานเพื่อสนับสนุนระบบกรอบคุณวุฒิ (AVQS) ดังนี้

1. คุณภาพ ผู้เรียนมีทักษะ ความรู้ และผลลัพธ์ของการเรียนรู้มีการประเมินและรับรอง
2. ความโปร่งใส มีมาตรฐานสนับสนุนการอาชีวศึกษาที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ มีการให้ข้อมูลในการตัดสินใจสำหรับผู้เรียน อุตสาหกรรม วิชาชีพ รัฐบาล ผู้กำหนดกฎระเบียบ และองค์กรจัดฝึกอบรมที่ได้ลงทะเบียน
3. ความรับผิดชอบ มีมาตรฐานให้ระบบที่องค์กรจัดฝึกอบรมต้องรับผิดชอบต่อผู้เรียน ลูกจ้าง อุตสาหกรรม และผู้ออกกฎระเบียบที่ตอบสนองต่อการประเมินความเสี่ยงขององค์กรและตลาด

ศาสตราจารย์ ดร.ฟรายดริช ฮูเบิร์ต เอสเซอร์ (Esser, Friedrich Hubert. 2013: 1-4) ประธานสถาบันการฝึกอบรมและการอาชีวศึกษา ประเทศเยอรมัน ได้กล่าวถึงปัจจัยหลักที่ทำให้ระบบการฝึกอบรมและการอาชีวศึกษาของประเทศเยอรมันประสบความสำเร็จ คือ

1. มีความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างรัฐ และการค้า และอุตสาหกรรม ในการกำหนดนโยบายทางอาชีวศึกษา
2. มีการเรียนรู้กระบวนการทำงานในที่ทำงานจริง ด้วยการเชื่อมโยงทฤษฎีการเรียนรู้ที่โรงเรียนอาชีวศึกษา และฝึกอบรมในบริษัท

3. มีการยอมรับกฎเกณฑ์มาตรฐานแห่งชาติในระดับสูง สำหรับการฝึกอบรมและการอาชีวศึกษา โดยผู้ฝึกอบรมทั้งในบริษัทและโรงเรียนอาชีวศึกษามีคุณภาพ

4. มีการสื่อสารระหว่างงานวิจัยทางวิชาการ นโยบาย และการฝึกปฏิบัติ ที่เป็นพื้นฐานให้การฝึกอบรมและการอาชีวศึกษา มีการวิจัย การพัฒนา และการแนะนำ

5. การฝึกอบรมและระบบทวิภาคี ได้รับการสนับสนุนการเงินจากการค้าและอุตสาหกรรมในภาคเอกชน

กฤษมันต์ วัฒนานรงค์ (2553: 143-175) ได้นำเสนอการบริหารจัดการอาชีวศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การพิจารณาองค์รวมของหน้าที่อาชีวศึกษา ระบบการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้เตรียมงานอาชีวศึกษาได้พิจารณา พัฒนา ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนงานวางแผนตรวจสอบการประเมินการปฏิบัติงาน

2. การเน้นที่ลูกค้า และเกี่ยวข้องกับโลกของการทำงาน ลูกค้าในที่นี้ไม่ได้หมายถึงลูกค้าภายในและภายนอก ลูกค้าภายนอก ได้แก่ ผู้เรียน บริษัท สถานประกอบการ และสังคม ส่วนลูกค้าภายในขององค์กร คือ คณะทำงาน การจัดการอาชีวศึกษาที่ดี จะมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีการนำความภาคภูมิใจและความจำเป็นที่ต้องการในอนาคตของลูกค้า มาพิจารณาในการวางแผนพัฒนาและจัดอบรมให้การศึกษา ให้เหมาะกับลูกค้าแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการจัดให้การอาชีวศึกษามีคุณภาพสูง และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องมีการตรวจสอบและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น นำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและนโยบาย

4. การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า จัดทำกลยุทธ์ในการจัดการข้อมูล ติดตามและประเมินความสำเร็จของเป้าหมายอย่างเป็นระบบ

5. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นวัตกรรมและการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานและโครงสร้างขององค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

6. คนเป็นทรัพยากร วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม ที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากลยุทธ์

7. กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ กำหนดกระบวนการหลักบนพื้นฐานของพันธกิจ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายของกลยุทธ์ มีการจัดทรัพยากรที่พอเพียงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกระบวนการ

8. เกี่ยวข้องกับโลกการทำงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พัฒนาการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการทำงาน สร้างความร่วมมือกับสถาบันการฝึกอบรม

9. ความรับผิดชอบต่อสังคม กำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมในแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ และสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ดิวิอี (กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. 2556: 78-79; อ้างอิงจาก Dewey, John) ได้เสนอความคิดเห็นการจัดอาชีวศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จมีคุณภาพ ดังนี้

1. จัดสิ่งแวดล้อมของผู้เรียนในขณะที่เรียน ให้เหมือนกับสิ่งแวดล้อมที่ผู้เรียนจะพบเมื่อออกไปทำงาน
2. เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือเครื่องจักรกลที่ใช้ในการฝึก ต้องให้เหมือนเครื่องจักรที่ใช้ในโรงงานเมื่อออกไปทำงานหลังจากจบการฝึกวิชาชีพ
3. การฝึกผู้เรียนให้มีลักษณะอุปนิสัยและความคิดในการทำงาน ต้องให้สอดคล้องกับงานที่จะทำ หลังจากจบการฝึกวิชาชีพ
4. บุคคลที่ฝึกวิชาชีพสนใจในงาน มีทักษะการปฏิบัติงานและความสามารถทางสติปัญญาอย่างสูงสุดเท่าที่บุคคลหรือผู้เรียนแต่ละคนมีอยู่
5. การฝึกอาชีพ ควรฝึกให้กับคนที่ต้องการและมีใจรักอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพื่อผลการมีงานทำเท่านั้น เพราะจะทำให้เสียหายนะยาวได้
6. การฝึกที่จะมีผลดีทางด้านทักษะ ต้องจัดสภาพการณ์ให้ส่งเสริมการคิดในการทำงาน และผู้เรียนควรรู้ความหมายของการฝึกทักษะต่างๆ
7. ผู้สอนอาชีวศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะประสบการณ์ในวิชาชีพนั้นอย่างเชี่ยวชาญ
8. งานแต่ละอาชีพที่ทำการฝึก จะต้องมีความมาตรฐานและเกณฑ์ในการตรวจสอบได้ด้วยตนเอง เพื่อผู้เรียนจะได้ใช้ตรวจสอบให้ถึงมาตรฐานของระดับอาชีพ
9. ให้คำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานในการจัดฝึกอาชีพ
10. การจัดฝึกอาชีพ ต้องคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับชุมชนที่ประกอบอาชีพนั้น รวมทั้งต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอ ให้สอดคล้องกับความต้องการและความเปลี่ยนแปลงของสังคมและของผู้เรียน
11. การจัดการหลักสูตรวิชาชีพ ควรเชิญผู้เกี่ยวข้องกับอาชีพนั้นเข้ามาร่วมด้วย
12. การฝึกอาชีพ ต้องสร้างลักษณะพิเศษของอาชีพนั้น แล้วเน้นการฝึกให้ตรงกับลักษณะพิเศษของอาชีพนั้น

13. การบริหารอาชีวศึกษาที่ได้ผล ต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

14. ถ้าขาดงบประมาณในการฝึกอาชีพ ทำให้ต้องตัดการฝึก เพื่อลดคุณภาพลง ไม่ควรทำ แต่ควรจะล้มเลิกการฝึกนั้นไปเลย

โพรสเซอร์ (กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. 2556: 81-89; อ้างอิงจาก Prosser, Charles, A.) ได้เสนอแนวทางในการจัดอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้ฝึก จะต้องจำลองจากสภาพแวดล้อมที่จะต้องทำงาน นั่นคือ แบบชนิด จำนวนการใช้และการจัดวางวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ จะต้องเหมือนหรือจำลองจากสภาพที่จัดในสถานที่ทำงานจริง

2. การฝึกอบรมวิชาชีพ จะต้องเหมือนการปฏิบัติการในวิชาชีพจริง ทั้งเครื่องมือ เครื่องจักร รวมทั้งผู้สอนต้องมีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ และต้องมีประสบการณ์การทำงานในสภาพจริงมาก่อน

3. มีการฝึกอบรมบุคคลแต่ละคนโดยตรง โดยเฉพาะนิสัยการคิดที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดวิธีแก้ปัญหาตามหลักวิทยาศาสตร์ และฝึกทักษะซ้ำจนสร้างเป็นนิสัยให้กับผู้เรียน

4. ให้ผู้ฝึกอบรมแต่ละคนสามารถประเมินความสนใจ ความถนัด และสติปัญญาอันแท้จริง ทั้งนี้อาชีพแต่ละอาชีพ อาจมีความจำเป็นต้องคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเท่านั้น ในการเข้ารับการฝึก

5. การเข้ามามีการฝึกอาชีพ อาชีวศึกษา ไม่ใช่สำหรับใครก็ได้ หรือสำหรับคนทุกคน แต่มุ่งเฉพาะผู้ที่สามารถจะไปประกอบอาชีพในสาขานั้นได้ ควรคัดเลือกบุคคลตามความสนใจและความถนัด และบนพื้นฐานว่าบุคคลนั้นจะสามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ หลังจากได้รับการฝึกแล้ว

6. การจัดประสบการณ์ในการฝึกอบรม เพื่อสร้างนิสัยในการทำงานและการคิด ต้องฝึกจนพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการจ้างงาน

7. ครูผู้สอนอาชีวศึกษาต้องมีประสบการณ์ในการใช้ทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาสอนให้กับผู้เรียน

8. ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่อาชีพแต่ละอาชีพกำหนด เพื่อให้ได้รับการจ้างงานจากนายจ้าง ดังนั้นการอาชีวศึกษาจึงต้องเตรียมคนให้ตรงกับความต้องการของผู้จ้างงาน

9. การอาชีวศึกษาจะต้องตระหนักถึงเงื่อนไขในการฝึกอบรมแต่ละคนให้ตรงกับความต้องการของตลาด

10. กระบวนการในการสร้างนิสัยในการทำงานของผู้เรียน ต้องเป็นการอบรมที่ปฏิบัติกับงานจริง ไม่ใช่เป็นการฝึกหัด หรือใช้ของจำลองในการปฏิบัติงาน

11. แหล่งการฝึกอบรมที่เชื่อถือได้ในสายอาชีพ ก็คือการศึกษาอยู่ในประสบการณ์อาชีพ นั้น การวิเคราะห์งานอาชีพ เป็นวิธีพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตร โดยที่ความสำคัญคือ การมีส่วนร่วมของตัวแทนคณะกรรมการที่ปรึกษาทางอาชีพ มาช่วยวางแผนหลักสูตร ผู้สอนที่มีความสามารถ จะต้องใช้ทั้งทรัพยากรในการสร้างเนื้อหาวิชาที่ละเอียด

12. งานทุกอาชีพ มีเนื้อหาวิชาของตนเอง โปรแกรมการสอนจะมีความสัมพันธ์กับขั้นการพัฒนาทักษะ การใช้คณิตศาสตร์กับหลักการทางวิทยาศาสตร์ในทางสาขาวิชา ควรตรงต่อความต้องการที่จำเป็นของผู้เรียน และให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาให้เป็นคนทำงานที่มีความสามารถ

13. การจัดการฝึกอบรม ควรจัดให้ตรงต่อความต้องการของกลุ่มผู้เรียน และสัมพันธ์กับความต้องการในการนำไปใช้ทำงานของผู้เรียน รวมทั้งผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว จะได้นำไปใช้ประโยชน์กับงานที่กำลังทำอยู่ขณะนั้น

14. การพิจารณาถึงความสำเร็จในการเรียนวิชาชีพ ควรจะพิจารณาถึงวิธีการสอนระดับคะแนนเกรด ไอคิว หรือคุณลักษณะอื่นๆ ของผู้เรียน เช่น ความสนใจ ความถนัด และความสามารถ เพื่อแนะนำการเข้าสู่การฝึกอาชีพที่ได้ผล หรือแนะนำไม่ให้เข้าสู่อาชีพที่ไม่เหมาะสมกับผู้เรียน

15. การบริหารอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพ เมื่อมีความยืดหยุ่นและมีการปรับปรุงเนื่องจากสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

16. การจัดอาชีวศึกษาเพื่อเตรียมบุคคลเข้าทำงาน จะมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการศึกษาสายสามัญทั่วไป ค่าใช้จ่ายนั้นมาจากเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ สถานที่ และชั้นเรียนที่มีขนาดเล็กกว่าชั้นเรียนปกติในวิชาสามัญ ไม่ควรจัดการฝึกอาชีพในสภาพที่สถานะทางเศรษฐกิจไม่พร้อม และตัดงบประมาณความช่วยเหลือ จะทำให้การฝึกอาชีพไม่ได้ผล

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ผู้เรียนเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญ (วีระพันธ์ สิทธิพงศ์. 2541: 43) ที่ จะพิจารณาได้ว่าการจัดการศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่ จากประเทภพพฤติกรรมตามเกณฑ์การเรียนรู้ (พิสนุ พองศรี. 2557: 36 – 43; วีระพันธ์ สิทธิพงศ์. 2541: 327) แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นพฤติกรรมด้านสมองหรือความรู้ ความจำ โดยการประเมินการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัยเป็นการวัดระดับความรู้ ความสามารถของผู้เรียนจากการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน (ชาลิต ชูกำแพง. 2550: 89)

2. ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นพฤติกรรมด้านการปฏิบัติ การใช้ เครื่องมือ ในการประเมินการปฏิบัติงาน จะวัดที่ผลของงาน (product) ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และกระบวนการปฏิบัติงาน (process) (ชาลิต ชูกำแพง. 2550: 131)

3. จิตพิสัย (Affective Domain) เป็นพฤติกรรมด้านจิตใจ เจตคติ เห็นคุณค่า ทั้งนี้ ชาลิต ชูกำแพง (2550: 105) มีความเห็นว่า จิตพิสัย เป็นคุณลักษณะแฝงภายในบุคคลที่เกี่ยวกับ อารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจ

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556: 11, 19 - 20) ได้ระบุว่าผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นเกณฑ์บ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้และผลของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจาก กระบวนการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ทั้งนี้ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามระดับคุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช) จากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ทักษะในขอบเขตสำคัญและบริบท ต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน สามารถประยุกต์ทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปสู่ บริบทใหม่ๆ สามารถให้คำแนะนำและแก้ปัญหาเฉพาะด้าน ในกรณีที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้อื่น มีส่วน ร่วม และหรือมีการประสานงานกลุ่มหรือหมู่คณะ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยรายละเอียดองค์ประกอบระดับคุณวุฒิ ดังนี้

1. ด้านความรู้ มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ วิธีการ ทฤษฎีในสาขาวิชาชีพ เฉพาะ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง และในภาษาอังกฤษวิชาชีพ

2. ด้านทักษะ มีทักษะในการเชื่อมโยงความรู้เพื่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มี ทักษะด้านความปลอดภัย มีการสื่อสารด้วยภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาของประเทศในกลุ่ม อาเซียน เพื่อประโยชน์ในวิชาชีพ มีทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ และ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานในบริบทใหม่ มีจิตสำนึกด้าน ความปลอดภัย มีความรับผิดชอบและความป็นอิสระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ สามารถให้คำแนะนำ และรับผิดชอบต่อผู้อื่นได้ มีจิตวิทยาในการทำงานและการสื่อสาร ใช้ภาษาอังกฤษเฉพาะทางวิชาชีพ ในการปฏิบัติงาน และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความตระหนักในการทำงานอย่าง ปลอดภัย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2558: 9, 11, 15-18) ได้กำหนดมาตรฐานด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา โดยระบุเกณฑ์ที่ใช้ในการประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษา ในด้านจำนวนผู้เรียนระดับปวช. ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยสะสม 2.00 ขึ้นไป เทียบร้อยละกับจำนวนผู้เรียนที่ลงทะเบียนเรียนทั้งหมด รวมถึงมีการพิจารณาถึงร้อยละของผู้เรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ตั้งแต่ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติขึ้นไป ทั้งในประเภทวิชาทั่วไป และกลุ่มวิชาภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ยังมีการพิจารณาคุณภาพผู้เรียน 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะวิชาชีพ

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 (ราชกิจจานุเบกษา. 8 พฤศจิกายน 2556: 13-14) ได้ระบุถึงเกณฑ์ในการตัดสินผลการเรียนเพื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ คือ ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินผ่านรายวิชาในหมวดวิชาต่างๆ และได้จำนวนหน่วยกิตสะสมครบถ้วน ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา แต่ละประเภทวิชา และสาขาวิชา รวมทั้งได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00 และผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนด

ซาวิกและคาเซฟ (Savic, Marko; & Kashef, Mohamad. 2013: 994) มีความเห็นว่า จิตพิสัย เป็นลักษณะอารมณ์ของพฤติกรรมในระหว่างการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วย อารมณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทศนคติ และการรับรู้ในคุณค่า สิ่งที่สำคัญต่อจิตพิสัย คือ แรงจูงใจในระหว่างกระบวนการเรียนรู้ ที่มีผลต่อเป้าหมายและทัศนคติที่เกี่ยวกับความล้มเหลวหรือความสำเร็จในการศึกษา

แอนเดอร์สัน (Anderson, Lorin. 1990, citing Overbaugh, Richard C.; & Schultz, Lynn. 2012: online) ได้ระบุถึงทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูมเดิม ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมิน เพื่อสะท้อนถึงการทำงานในศตวรรษที่ 21 ได้มีการปรับทฤษฎีของบลูมใหม่ ประกอบด้วย ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การประเมินผล และการสร้างสรรค์

โดยสรุป การบริหารจัดการอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิผล สามารถพิจารณาได้จากผลลัพธ์ในการศึกษาของผู้เรียนที่มีพฤติกรรมตามเกณฑ์การเรียนรู้ ทั้งในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ดังนั้นผู้บริหารอาชีวศึกษาจึงต้องมีคุณภาพ มีนโยบายสนับสนุนครูผู้สอนให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกับสถานประกอบการ มีเครือข่ายทั้งระดับท้องถิ่นและระดับนานาชาติ มีการจัดรางวัลให้กับอาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาผู้เรียน

ตามมาตรฐานกรอบคุณวุฒิ มีการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และมีเครื่องมืออุปกรณ์ให้ผู้เรียนฝึกเหมือนกับที่ผู้เรียนต้องออกไปปฏิบัติงานจริง

2. การบริหารอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษา (Vocational Education) เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมบุคคลเข้าสู่อุปการประกอบอาชีพ หรือเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในสายอาชีพได้มีความก้าวหน้า มีระดับฝีมือที่สูงขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้มีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของคำว่า การอาชีวศึกษา ว่า เป็นกระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

เกษมสันต์ วัฒนานรงค์ (2556: 19) มีความเห็นว่า การอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมคนให้สามารถทำงานได้ และพัฒนาผู้ทำงานอยู่แล้วให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อันมีผลต่อสภาพของงานหรือลักษณะของงาน

เกษมสันต์ วัฒนานรงค์ (2556: 49) ได้รับหลักการอาชีวศึกษาของบาร์โลว์ (Barlow: 1984) และนำเสนอ ดังนี้

1. เป็นสิทธิของทุกคนที่จะต้องการและนำความรู้อาชีวศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนที่จะต้องจัดหลักสูตรวิชาชีพให้ผู้เรียนที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของผู้เรียน

2. อาชีวศึกษาเป็นกระบวนการศึกษาตลอดชีวิต กระบวนการนี้สามารถแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้ข้อมูลและพื้นฐานอาชีพ

ขั้นที่ 2 ค้นคว้าและเลือกอาชีพที่ต้องการ

ขั้นที่ 3 เข้าสู่อุปการประกอบอาชีพที่ต้องการ

ขั้นที่ 4 พัฒนาและซ่อมเสริมทักษะ

3. การจัดโปรแกรมอาชีวศึกษา ต้องไม่ให้มีขีดจำกัดของการพัฒนาวิชาชีพ และต้องให้สอดคล้องกับจุดหมายร่วมกันกับการศึกษาสายสามัญหรือการศึกษาทั่วไปด้วย

โดยสรุป การอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้คนมีความรู้ ทักษะ ฝีมือทางวิชาชีพ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2.1 ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารอาชีวศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้ง ความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดีและสมบูรณ์ (จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2555: 23) โดย ลิธวู้ด; ฮาลินเจอร์; และ เอ็ค (Leithwood, Kenneth. 2011: 42; Hallinger, Philip; & Heck, Ronald H. 2011: 57) มีความเห็นว่าผู้นำโรงเรียนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และบุคคลระดับ ผู้นำที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษาในสถานศึกษา และถ้า เป็นหน่วยงานทางด้านอาชีวศึกษา ผู้นำที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารอาชีวศึกษา

2.1.1 ผู้บริหารการศึกษา

วิโรจน์ สารัตนะ (2555: 2, 81-82, 90, 135, 138) ให้ความหมายคำว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ หน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญมี 4 ประการ คือ

1. การจูงใจ นำกระบวนการจูงใจมาใช้ในการบริหารงานให้จุดมุ่งหมายของบุคคล และองค์การบรรลุผล
2. ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้ การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุจุดหมาย
3. การติดต่อสื่อสารทางการบริหาร การติดต่อสื่อสารที่ดีช่วยนำไปสู่ความสำเร็จ ของการบริหารงาน
4. การบริหารกลุ่ม ในองค์กรประกอบด้วยกลุ่มในการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์และมี อิทธิพลต่อกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดหมาย

หวน พินธุพันธ์ (2556: 2-3; 15) ได้ระบุว่าการบริหารการศึกษาเป็นการ ดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความคิด ความสามารถและเป็น คนดี โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ทำให้หน่วยงานได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้วยการอาศัยความ ร่วมมือให้ผู้อื่นปฏิบัติ

ดาร์ลิง-แฮมมอนด์ (Darling-Hammond, Linda. 2010: 45) แห่งมหาวิทยาลัย สแตนฟอร์ด ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบหลักของผู้นำโรงเรียนคือ การช่วยให้เกิดการสอนอย่าง เยี่ยมยอดในทุกห้องเรียน ผู้นำโรงเรียนในทศวรรษหน้า มีสิ่งที่ต้องปฏิบัติ 3 ประการ คือ

1. การจัดให้ครูมีเวลาที่จะปฏิบัติงานร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตรและการ ประเมินผล
2. การออกแบบและการใช้โปรแกรมพัฒนาอาชีพอย่างเข้มข้น

3. การช่วยครุหาอาชีพอื่น ถ้าไม่สามารถปรับปรุงได้หลังจากได้รับการสนับสนุนตามวัตถุประสงค์

ศาสตราจารย์เฟรด ลูธานส์ (Luthans, Fred. 2008: 452-453) ได้เสนอแนะกิจกรรมในการบริหาร ดังนี้

1. การวางแผนและการประสานงาน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การกำหนดรายละเอียดงานที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงาน การมอบหมายงานและให้คำสั่งปฏิบัติงาน การประสานงานกิจกรรมงานของแต่ละกลุ่ม เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างสะดวก และการจัดระบบงาน

2. การฝึกอบรมและการพัฒนา ประกอบด้วย การจัดอบรม สัมมนา การให้คำแนะนำถึงบทบาทหน้าที่ที่สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติ และการช่วยสมาชิกในกลุ่มปฏิบัติงานได้พัฒนาตามแผนพัฒนาส่วนบุคคล

3. การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ประกอบด้วย การระบุปัญหา การเลือกทางเลือกหรือกลยุทธ์ การจัดการวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น การตัดสินใจว่าจะทำอะไร และการพัฒนากระบวนการใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

4. การสร้างแรงจูงใจและเสริมแรง ประกอบด้วย การจัดสรรรางวัลในการปฏิบัติงานขององค์กร การรับฟังข้อเสนอแนะ และการให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านบวก

5. การสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม เช่น ชุมชน

แบรดเบอร์รี่; และ เกรเวส (Bradberry, Travis; & Greaves, Jean. 2012: 1-3) ได้ระบุว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่ต้องมีทักษะความรู้ 2 ส่วน คือ

1. ทักษะความรู้ที่นำบุคคลนั้นเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำ เป็นทักษะแกน ดังนี้
 - 1.1 กลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ความมีไหวพริบ การวางแผน ความกล้าหาญที่จะเป็นผู้นำ
 - 1.2 การปฏิบัติการ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การสื่อสาร ความสามารถในการจูงใจผู้อื่น
 - 1.3 ผลลัพธ์ ประกอบด้วย ความกล้าเสี่ยง การเน้นที่ผลลัพธ์ ความกระฉับกระเฉง
2. ทักษะที่ผู้นำต้องใช้ในการนำบุคคลอื่น คือ การเป็นผู้นำที่รู้จักการปรับเปลี่ยนเป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้นำมีความกระฉับกระเฉง เข้ากับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย การตระหนักในตนเอง การจัดการด้วยตนเอง การตระหนักต่อสังคม การจัดการความสัมพันธ์

2.2 ความยุติธรรมขององค์กร ประกอบด้วย การตัดสินใจอย่างยุติธรรม การแบ่งปันข้อมูล การตระหนักต่อผลลัพธ์

2.3 คุณลักษณะ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความเชื่อถือได้ ความแตกต่างของค่านิยม

2.4 พัฒนาการ ประกอบด้วย การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาผู้อื่น

ริเลย์; และ แมคบีธ (Riley, Kathryn; & MacBeath, John. 2003: 179-180) ได้ระบุถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. มีการศึกษาดี และสามารถแก้ไขปัญหาได้
2. มีประสบการณ์มากเหมือนครู
3. เข้าใจความสามารถของเด็กที่สามารถทำได้ในแต่ละช่วงวัย
4. เข้าใจง่ายแต่มั่นคง
5. รู้วิธีดูแลอาคาร สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และจัดสถานที่ปลอดภัยสำหรับเด็ก
6. มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และไม่ตำหนิผู้อื่น
7. สามารถทำให้เด็ก ผู้ใหญ่ และชุมชน มีความรู้สึกมั่นใจเกี่ยวกับสิ่งที่ปฏิบัติในโรงเรียน
8. มีพฤติกรรม เป็นตัวอย่างที่ดี
9. ไม่มีการแบ่งเชื้อชาติสีผิว
10. ติดต่อกับชุมชนท้องถิ่น ให้ชุมชนทราบสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
11. ปฏิบัติต่อเด็กทุกคนเท่าเทียมกัน
12. ให้ประโยชน์ต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

วีระยุทธ ชาทะกาญจน์ (2556: 52-56) ได้สรุปผลการวิจัยหลักแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา (Critical Success Factors) เพื่อใช้เป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการทางการศึกษา มี 17 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของการศึกษา เป็นสภาพการณ์ทางด้านประชากร สังคม เศรษฐกิจ ที่สัมพันธ์กับระบบการศึกษา และส่งผลกระทบ หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบการจัดการศึกษา

2. ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร ที่ทันเหตุการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

3. โอกาสในการได้รับการศึกษา ที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติและทักษะต่างๆ จากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

4. คุณภาพครู เป็นความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของครู โดยแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ภาระงาน และการสอน กระบวนการพัฒนาคุณภาพ และการควบคุมคุณภาพของครู

5. คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความพร้อมในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ กระบวนการพัฒนาคุณภาพและการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

6. คุณภาพหลักสูตร ที่มีสาระมาตรฐานการเรียนรู้เหมาะสมกับความสามารถ ความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของชุมชน

7. การกระจายอำนาจทางการศึกษา เป็นการกระจายอำนาจและการตัดสินใจในการบริหารการศึกษาของหน่วยงานส่วนกลางไปให้หน่วยงานทางการศึกษาในท้องถิ่นและสถานศึกษา ได้มีอำนาจและตัดสินใจ เพื่อการบริหารการศึกษาได้อย่างคล่องตัว

8. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชนและประชาชนทั่วไป

9. การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัด ศักยภาพ และความสนใจของผู้เรียน มีกิจกรรมที่เน้นกระบวนการคิด ปฏิบัติจริง และนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

10. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการวางแผน การควบคุม และการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

11. ประสิทธิภาพทางการศึกษา เป็นความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. การพัฒนาทักษะอาชีพ เป็นกิจกรรมการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพตามความต้องการในสาขาต่างๆ

13. การพัฒนาสุขภาพ ครอบครัว ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชน

14. การพัฒนาศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และนันทนาการ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และการปฏิบัติที่ถูกต้องในการดำรงชีวิต แนวทาง ข้อปฏิบัติที่ดั่งามในสังคม

15. การพัฒนาความเป็นพลเมืองและพลโลก เพื่อเสริมสร้างความสงบสุขในครอบครัวและสังคม

16. คุณภาพผู้จบการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ เจตคติและทักษะต่าง ๆ ของผู้จบการศึกษาในแต่ละระดับ ที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและการพึ่งพาตนเองของผู้จบการศึกษา

17. ความพึงพอใจในการจัดการศึกษา เป็นระดับการยอมรับในคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผลการจัดการศึกษา

โดยสรุป ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรหรือสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการวางแผนกลยุทธ์ มีกระบวนการดำเนินการด้วยทักษะวิชาชีพของผู้บริหาร ได้แก่ การสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ สร้างเครือข่าย การตัดสินใจ มีการพัฒนาความรู้ของตนเอง พร้อมด้วยการมีคุณธรรมจริยธรรม

2.1.2 ผู้บริหารอาชีวศึกษา

ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (2552: 2 - 3) ได้กำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน โดยให้จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ โดยให้ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ ได้ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง มีศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการวิจัย บำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี พละนามัย และส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน ดังนั้น จึงนับเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต้องปฏิบัติ

วิเวียโน (Viviano, Thomas. 2012: 53-54) ได้ระบุถึงสิ่งที่ผู้บริหารทางเทคนิควิชาชีพเพื่อการศึกษา ควรสนับสนุนผู้สอนได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานของคณะกรรมการมาตรฐานอาชีพการสอนแห่งชาติ (National Board for Professional Teaching Standards. 2012) ดังนี้

1. ด้านความรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารมีพันธะที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้สอนนำรูปแบบในการเรียนรู้ ใช้สอนผู้เรียน

2. ด้านความรู้เนื้อหาวิชา ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าผู้สอนทางเทคนิควิชาชีพมีความรู้ในเนื้อหาวิชาชีพและวิธีการสอน

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้สอนจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมในทางที่จะส่งเสริมค่านิยม และความรักในการเรียนรู้

4. ด้านการยอมรับความหลากหลาย ผู้บริหารสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการสอน และยอมรับรูปแบบการสอนที่หลากหลาย

5. ด้านความก้าวหน้าในความรู้ทางเนื้อหาวิชาชีพ ผู้นำต้องแน่ใจว่าผู้สอนจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ที่แตกต่างตามการสอน ความคิดในการเรียนรู้ ประสิทธิภาพในการเรียนรู้

6. ด้านการประเมินผล ผู้นำและผู้สอนให้ใช้กลยุทธ์ในการประเมินผลที่หลากหลายตรงต่อความต้องการของผู้เรียน

7. ความพร้อมในการทำงานสถานประกอบการ ควรสร้างแรงบันดาลใจให้ครูสนับสนุนทักษะการทำงานและความเป็นพลเมือง โดยมีการสอนที่ได้มาตรฐาน

8. การจัดการและความสมดุลระหว่างบทบาทของชีวิตที่แตกต่าง รูปแบบผู้นำสำหรับผู้สอนทางเทคนิควิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีความตระหนักในตนเอง คุณลักษณะ ความเป็นผู้นำ ค่านิยมความเป็นพลเมือง การมีคุณธรรม และพฤติกรรมที่สังคมยอมรับ

9. การพัฒนาทางสังคม ผู้บริหารพัฒนาให้ผู้สอนมีความมั่นใจในตนเอง คุณลักษณะ ความเป็นผู้นำ ค่านิยมความเป็นพลเมือง

10. การปฏิบัติการแสดงความคิด ช่วยผู้สอนพัฒนาศิลปะการให้ความคิดเห็นต่อการสอน ทั้งกับเพื่อนร่วมงานหรือฝ่ายบริหาร

11. การมีส่วนร่วมกับหุ้นส่วน ผู้บริหารทางเทคนิควิชาชีพเพื่อการศึกษาต้องการให้ผู้สอนมีส่วนร่วมกับการธุรกิจและอุตสาหกรรมในท้องถิ่น และกับสถาบันสำหรับผู้จบโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนและให้มีความเชื่อมโยงระหว่างสถานประกอบการกับวิทยาลัย

12. การสนับสนุนกระบวนการศึกษา ผู้นำในฐานะที่เป็นต้นแบบ ควรกระตุ้นให้ผู้สอนสนับสนุนกระบวนการศึกษา โดยการริเริ่มการสอนใหม่เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสาขาการสอนของตนเอง

13. การมีส่วนร่วมกับชุมชนและครอบครัว ผู้นำควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้สอนทางเทคนิควิชาชีพ ในการที่จะคงการติดต่อกับครอบครัว เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมของผู้เรียน

คอตเตอร์ (Zirkle, Christopher J.; Parker, Rebecca A.; & McCaslin, N.L. 2005: 67; citing Kotter. 1996: 25) ให้ความหมายคำว่าภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นชุดของ กระบวนการที่สร้างองค์กรและมีการปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำจะกำหนดได้ว่าอนาคตควรจะมีลักษณะไหน และจะวางแผนให้บุคคลตรงกับวิสัยทัศน์นั้น พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นแม้ว่าจะมีอุปสรรค ดังนั้นผู้นำอาชีพศึกษาต้องการให้แต่ละบุคคลประสานงาน ร่วมกับบุคคลอื่น เช่น ผู้ปกครอง ผู้เรียน นักการศึกษา และตัวแทนนักธุรกิจ ในการสร้างวิสัยทัศน์ และสร้างโปรแกรมอาชีพศึกษาที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

เซอร์เคิล, ปากเกอร์; และ แมคแคสลิน (Zirkle, Christopher J.; Parker, Rebecca A.; & McCaslin, N.L. 2005: 67; 73) มีความเห็นว่าการเป็นผู้นำทางอาชีพศึกษาต้องหา เวลาในการตรวจสอบ วิเคราะห์ อภิปราย และประเมินประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการปฏิบัติ รวมทั้งต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้ฐานความรู้ที่ผู้นำอาชีพศึกษาต้องพัฒนามีดังนี้

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ทางอาชีพศึกษา
2. การกำหนดวัฒนธรรมทางอาชีพศึกษา
3. การจัดระบบสภาพที่ปรึกษาทางอาชีพศึกษา
4. การจัดเครื่องอำนวยความสะดวกสำหรับอาชีพศึกษา
5. การระบุแหล่งเงินสำหรับอาชีพศึกษา
6. การรวมวิชาการ เทคนิค และทักษะการทำงานได้ด้วยฐานการสอน
7. การจัดองค์กรทางวิชาชีพของผู้เรียน
8. การเตรียมความพร้อมปลอดภัยให้ผู้เรียน
9. การพัฒนาสถานที่ฝึกอบรมประจำสถานที่ทำงาน
10. การเปลี่ยนผ่านผู้เรียนสู่ทางเลือกหลังการจบมัธยมศึกษา
11. การทำงานร่วมกับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่
12. การนำความเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการศึกษาทางอาชีพศึกษา
13. ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการพัฒนานโยบาย

มอส; โจแฮนเซน; และ เพรสคิล (McMurty, Jerry R. 2005: 122-124; citing Moss, J.; Johansen, B-C.; & Preskill, H. 1991: 7-22) มีความเห็นว่าทักษะที่ผู้นำทางวิชาชีพและ เทคนิคศึกษาต้องมี คือ

1. ทักษะทางเครือข่าย เป็นทักษะที่สำคัญ ด้วยผู้นำต้องทำงานกับสาธารณชน หลากหลาย ต้องสร้างหุ้นส่วนทั้งทางปฏิบัติและการคิด

2. ทักษะทางองค์กร ต้องออกแบบโครงสร้างองค์กรที่ตรงกับความรับผิดชอบและการประเมินผล การจัดระบบเพื่อเก็บข้อมูล

3. ทักษะการสร้างทีม เพื่อทำงานกับกลุ่มต่างๆ

4. ทักษะการตัดสินใจ ผู้นำที่ดีจะสามารถตัดสินใจได้ดี รวมทั้งจะต้องรู้ว่าจะแปลความและใช้ข้อมูลอย่างไร

โดยสรุป ผู้บริหารอาชีวศึกษานับเป็นผู้บริหารการศึกษา นอกจากทักษะเทคนิคที่ผู้บริหารการศึกษาทั่วไปต้องมีแล้ว ผู้บริหารอาชีวศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะทักษะวิชาชีพ

2.2 ยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2558) ได้กำหนดภารกิจและนโยบายในการขับเคลื่อนงานอาชีวศึกษา ดังนี้

1. เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ รักษาเป้าหมายผู้เรียนในระดับปวช. ลดปัญหาการออกกลางคัน เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าเรียนสายอาชีพด้วยระบบโควตา

2. ขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ขยายกลุ่มเป้าหมายในการเรียนอาชีวะ มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ตามนโยบายรัฐบาล และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพิ่มช่องทางในการเรียนอาชีวศึกษา

3. ยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษา

3.1 ระดับสถานศึกษา และระดับห้องเรียน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาระบบการนิเทศ ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน พัฒนาคูรู สร้างเครือข่ายครู สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ จัดหาสื่อ/ หนังสือ วัสดุฝึก อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ

3.2 ระดับผู้เรียน ยกระดับความสามารถของผู้เรียน เพื่อให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีความสามารถในการแข่งขันทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ (Function Competency) โดยใช้ V-NET การประเมินด้านมาตรฐานวิชาชีพ และการประเมินระดับห้องเรียน เสริมสร้างทักษะอาชีพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เสริมสร้างทักษะชีวิต ความสามารถด้านนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ การเป็นผู้ประกอบการ พัฒนาทักษะการคิด

3.3 การเตรียมผู้เรียนสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยเพิ่มจำนวนสถานศึกษา English Program (EP) Mini English Program (MEP) ทุกจังหวัด ใช้หลักสูตร/ สื่อต่างประเทศ สนับสนุนการฝึกงานกับบริษัทต่างประเทศทั้งในประเทศและต่างประเทศ ยกระดับทักษะ

ภาษาอังกฤษในงานอาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาประเทศคู่ค้า จัดระบบ Sister School ทุกประเทศในอาเซียน

4. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ในด้านงบประมาณ ให้มีการจัดตามความจำเป็นพื้นฐาน ความเสมอภาค และตามนโยบาย ในด้านบริหารงานบุคคล สร้างเครือข่ายครู/ สมาคมวิชาชีพ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของ สถาบันการอาชีวศึกษา มีการสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อ พัฒนาการจัดอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนการศึกษา พ.ศ. 2555-2558 ใน ด้านอาชีวศึกษา (2555: 9, 12-18) ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้มีการพัฒนาผู้เรียน ระดับอาชีวศึกษาให้เป็นมืออาชีพที่สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล
2. จัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา และการฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ทั้ง ในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการจัดระบบการสร้างประสบการณ์ระหว่างเรียนอย่างเหมาะสม เช่น โครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน โครงการจัดศูนย์ฝึกอาชีพในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะให้ตรงกับตลาดแรงงาน และบ่มเพาะผู้ประกอบการใหม่
3. การเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน มีการสร้างความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง สถาบันการศึกษากับภาคเอกชน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอตาม ความต้องการของภาคผลิตและบริการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2555ข: 7) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การ อาชีวศึกษา 7 ข้อ ดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับทุกประเภท มุ่งเป้าหมายนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. สร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม
3. ปฏิรูปครู ยกระดับครูและวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง
4. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้ สอดคล้องกับตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
5. พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การศึกษาทัดเทียมนานาชาติ
6. สนับสนุนการพัฒนาเพื่อสร้างทุนปัญญาชาติ
7. เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2555ข: 7, 167-169) ได้กำหนดกรอบแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายความสำเร็จที่เน้นการพัฒนาคุณภาพเป็นสำคัญ ในมิติหลัก 4 ด้าน คือ

มิติที่ 1 การสร้างโอกาสทางการศึกษา “เรียนฟรี มีงานทำ มีรายได้ระหว่างเรียน” ประกอบด้วย

1. พัฒนาศูนย์อบรมอาชีวศึกษา
2. เทียบโอนประสบการณ์สายอาชีพ จบปวช. ได้ใน 8 เดือน
3. จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา
4. จัดตั้งและขยายศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน Fix It Center
5. ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน สนับสนุน OTOP
6. ขยายให้มีผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น
7. ลดการออกกลางคัน
8. ขยายโอกาสในการศึกษาด้านอาชีวศึกษาถึงระดับปริญญาตรีสายปฏิบัติการ
9. สอนวิชาชีพ เพื่อคนพิการในสถานศึกษา
10. สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
11. จัดอาชีวศึกษาและพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ในกลุ่มพื้นที่ชายแดนภาคใต้

มิติที่ 2 การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน สถานศึกษา การเรียนการสอน และครู “ปรับการเรียน เปลี่ยนการสอน ปฏิรูปการสอบ ให้ทันกับยุคสมัย อย่างมีคุณภาพ” ประกอบด้วย

ด้านคุณภาพผู้เรียน

1. เร่งยกระดับ คุณภาพผู้เรียนให้พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. ปรับปรุงหลักสูตรอาชีวศึกษาทุกระดับ
4. ยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยอิงผลการประเมินระดับชาติ (V-Net)
5. พัฒนาแนวทางการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง
6. ร่วมมือกับภาคเอกชน ในการเรียนการสอน และฝึกงานในสถานประกอบการ
7. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ การบริการสังคม จิตอาสาและ

กีฬา

ด้านคุณภาพสถานศึกษา

1. พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

2. ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษา โดยอิงผลการประเมินของสมศ.

ด้านคุณภาพการเรียนการสอน

1. วิจัยปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้สู่การเป็นผู้ประกอบการ
2. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของผู้เรียนและครูสอน
3. ส่งเสริมนวัตกรรม การจัดการอาชีวศึกษา
4. จัดการเรียนการสอน English Program และ Mini English Program
5. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อการเรียนการสอน

ด้านคุณภาพครู

1. กำหนดมาตรฐานสมรรถนะครูอาชีวศึกษา
2. พัฒนาครู โดยใช้เครือข่าย/สมาคมวิชาชีพ
3. พัฒนาระบบนิเทศภายใน
4. เร่งยกระดับวิทยฐานะ

มิติที่ 3 การสร้างประสิทธิภาพในด้านการบริหารจัดการ “การบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับ เชื่อมัน มีเอกภาพ ใช้เทคโนโลยีสนับสนุน” ประกอบด้วย

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูล สนับสนุนการวางแผน และการพัฒนาคุณภาพ
 2. นำระบบ ICT มาใช้เพื่อการบริหารจัดการ
 3. บริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีการดูแลและแก้ปัญหาครูจ้างสอน และไปประกอบวิชาชีพ สร้างขวัญ กำลังใจ และจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร
 4. ป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา
 5. จัดสรรงบประมาณ/ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ครุภัณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน
- สถานศึกษาขนาดเล็ก
6. กระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ

มิติที่ 4 ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา “เพิ่มทักษะวิชาชีพ ด้วยความร่วมมือในและต่างประเทศ” ประกอบด้วย

1. จัดตั้งกองทุนอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาและฝึกอบรมวิชาชีพ
2. เพิ่มการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทุกระดับ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งในและต่างประเทศ
3. ขยายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในรูปแบบต่างๆ ในการพัฒนานักศึกษา พัฒนาครู พัฒนาการเรียนการสอน
4. ร่วมกับประเทศในอาเซียน พัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษา

2.3 มาตรฐานอาชีวศึกษา

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ วันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2555: 4) ได้ให้ความหมายคำว่ามาตรฐานการอาชีวศึกษา เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพและมาตรฐานในการจัดการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา

มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ.

2555: 4-6) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การจัดการอาชีวศึกษา มี 7 มาตรฐาน 35 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ในด้านร้อยละของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยสะสม 2.00 ขึ้นไป

ระดับความพึงพอใจของสถานประกอบการ หน่วยงาน ชุมชน ที่มีต่อคุณภาพผู้เรียน ร้อยละของผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

ร้อยละของผู้เรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ตั้งแต่ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติขึ้นไป

ร้อยละของผู้เรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ตั้งแต่ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติขึ้นไปในกลุ่มวิชาภาษาอังกฤษ

ร้อยละของผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ หรือหน่วยงานที่คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษารับรอง

ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรเทียบกับแรกเข้า

ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ หรือศึกษาต่อภายใน 1 ปี

ระดับความพึงพอใจของสถานประกอบการ หน่วยงาน ชุมชน ที่มีต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

มาตรฐานที่ 2 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา มีจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ระดับคุณภาพในการใช้และพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะรายวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการหรือประชาคมอาเซียน

ระดับคุณภาพในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชา

ระดับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนรายวิชา

ระดับคุณภาพในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนรายวิชา

ระดับคุณภาพในการฝึกงาน

มาตรฐานที่ 3 ด้านการบริหารการจัดการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาหรือวิทยาลัย

ระดับคุณภาพในการจัดทำแผนการบริหารจัดการสถานศึกษา

ระดับคุณภาพในการพัฒนาสถานศึกษาตามอัตลักษณ์

ระดับคุณภาพในการบริหารงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูล สารสนเทศของสถานศึกษา

ระดับคุณภาพในการบริหารความเสี่ยง

ระดับคุณภาพในการจัดระบบดูแลผู้เรียน

ระดับคุณภาพในการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ของสถานศึกษาและการ

ใช้อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ

ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และคอมพิวเตอร์

ระดับคุณภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ระดับคุณภาพในการบริหารการเงินและงบประมาณ

ระดับคุณภาพในการระดมทรัพยากรในการจัดการอาชีวศึกษากับเครือข่ายทั้งในประเทศ

และ หรือต่างประเทศ

มาตรฐานที่ 4 ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ มี 1 ตัวบ่งชี้

ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการการบริการวิชาการและวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 5 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย มีจำนวน 2 ตัว

บ่งชี้

ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการโครงการ สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย

ของผู้เรียน

ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย

ของครู

มาตรฐานที่ 6 ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ระดับคุณภาพในการปลูกฝังจิตสำนึกด้านการรักชาติ เทิดทูนพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม

ระดับคุณภาพในการปลูกฝังจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ระดับคุณภาพในการส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

ระดับคุณภาพในการปลูกฝังจิตสำนึกด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรฐานที่ 7 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ระดับคุณภาพในระบบการประกันคุณภาพภายใน

ระดับคุณภาพในการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555

ส่วนที่ 2 การฝึกอบรมวิชาชีพ มี 1 มาตรฐาน 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 8 ด้านการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ใน

ด้านระดับคุณภาพในการจัดทำแผนการบริหารจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน

ระดับคุณภาพในการจัดทำแผนการบริหารจัดการการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน

ระดับคุณภาพในการใช้และพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะรายวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สถานประกอบการ

ระดับคุณภาพในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชา

ระดับคุณภาพในการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน

ระดับคุณภาพในการระดมทรัพยากรในการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน

ร้อยละของครูผู้สอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันที่ได้รับการพัฒนา

ระดับคุณภาพในการบริหารการเงินและงบประมาณ

ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันที่มีผลการฝึกอบรม 2.00 ขึ้นไป

ระดับความพึงพอใจของผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่มีต่อการนำความรู้ ความสามารถไปใช้

ประโยชน์

กฤษมณฑ์ วัฒนารงค์ (2556: 98-107) ระบุว่าคณะทำงานเพื่อพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาและนักการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 3 ด้าน 29 มาตรฐาน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านผู้เรียนวิชาชีพ ประกอบด้วย

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีความเมตตา กรุณา เสียสละ เพื่อส่วนรวม มีความประหยัด มีจรรยาบรรณและมีความตระหนักในวิชาชีพของตน

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตย

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ เคารพ รับฟังคำแนะนำจากพ่อแม่ ญาติและผู้ใหญ่ เคารพในสิทธิเสรีภาพของตนเอง และของผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่เป็นปัญหาของสังคม ร่วมพัฒนาสถานศึกษาและท้องถิ่น

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม อนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การเห็นคุณค่าของสิ่งแวดล้อม ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีความคิดรวบยอด รู้จักพิจารณาเปรียบเทียบความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีความคิดสร้างสรรค์ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เทคโนโลยีสิ่งประดิษฐ์

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรอาชีวศึกษา
ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในหมวดวิชาชีพไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านมาตรฐานวิชาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสาร มีทักษะในการทำงานเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ มีความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีระบบในการทำงาน

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีความสนใจ กระตือรือร้นในการเรียนรู้ สามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ได้ สรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้ถูกต้อง

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะและวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีความรักและร่วมพัฒนาท้องถิ่น ชื่นชมและสืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมกับวิชาชีพที่เรียน

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีมารยาท รู้กาลเทศะ รู้ความถนัด ความสามารถของตนเอง และพยายามปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี

มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีระบบการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีม มีความรักภูมิใจในวิชาชีพที่เรียน มีจรรยาบรรณต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีต่อวิชาชีพที่เรียน

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ร่างกายแข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

มาตรฐานที่ 11 ผู้เรียนปลอดภัยจากสิ่งเสพติดให้โทษ และสิ่งมอมเมา

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ไม่เสพ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา

มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีความชื่นชม ร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

2. มาตรฐานด้านกระบวนการ ประกอบด้วย

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/ โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการอาชีวศึกษา

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีโครงสร้างบริหารงาน มีปรัชญา แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีระบบข้อมูล สารสนเทศถูกต้อง ตรงกับความต้องการ ทันต่อการใช้งาน

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และสถานประกอบการ ในการพัฒนาการอาชีวศึกษา

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีการประสานงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสถานประกอบการในการร่วมกันจัดการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานประกอบการมีบทบาทในการพัฒนาอาชีวศึกษา มีการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี มีการสร้างรายได้ สร้างงานให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย สะอาด เป็นระเบียบ จัดโรงฝึกงาน ห้องปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เหมาะสมต่อการศึกษาวិชาชีพ

มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ผู้สอน ตามความจำเป็นและเหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผู้สอนมีความรู้ ความสามารถตรงตามสาขาวิชาชีพ และได้รับการพัฒนาในวิชาชีพที่สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง มีการทำงานเป็นทีม

มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ตามความต้องการของผู้เรียน ตลาดแรงงานและท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ พัฒนาหลักสูตรวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและท้องถิ่น โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน ตลาดแรงงานและท้องถิ่น จัดการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติงานจริง

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการปฏิบัติจริง ให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพได้

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ จัดกิจกรรมและการเรียนการสอนตามมาตรฐานวิชาชีพ ให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ ให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้เรียน มีการประเมินพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริงและวิธีการหลากหลาย

3. มาตรฐานด้านปัจจัย ประกอบด้วย

มาตรฐานที่ 19 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการทำงาน มีความเมตตา กรุณารับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข สิ่งเสพติด

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ จัดการศึกษาให้ทันกับสภาพเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นประชาธิปไตย บริหารงานอย่างเป็นระบบและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 21 ผู้สอนมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็น

แบบอย่างที่ดี

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผู้สอนมีความเอื้ออาทร เข้าใจ เอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน มีการวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติและบุคลิกภาพ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 22 ผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมี

ประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผู้สอนรู้เป้าหมายของหลักสูตรและการจัดการอาชีวศึกษา มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอน และนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพ

มาตรฐานที่ 23 ผู้สอนมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และ

สร้างสรรค์องค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผู้สอนมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอน มีความสามารถในการศึกษา วิจัย พัฒนาเทคโนโลยีสิ่งประดิษฐ์ และนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์แก้ไขปัญหา

มาตรฐานที่ 24 ผู้สอนมีคุณวุฒิ/ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมี

ครูเพียงพอ

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผู้สอนมีคุณวุฒิ ความรู้ ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ และมีครูผู้สอนตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน ตลาดแรงงาน และท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทางอาชีวศึกษา
ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีหลักสูตรและเนื้อหาของหลักสูตรที่เหมาะสม ตรงกับเป้าหมายการอาชีวศึกษา ความต้องการของผู้เรียน ตลาดแรงงานและท้องถิ่น มีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ทางอาชีวศึกษา

มาตรฐานที่ 26 สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนการสอนวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีอาคารเรียน โรงฝึกงาน ห้องปฏิบัติการ สถานที่ปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกแต่ละสาขาวิชาชีพอย่างถูกต้องเหมาะสมและพอเพียง มีวัสดุฝึก อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้สัดส่วนอย่างเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน

มาตรฐานที่ 27 ชุมชน/ ผู้ปกครอง สถานประกอบการ มีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการอาชีวศึกษา

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ชุมชน/ ผู้ปกครอง เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษาของสถานศึกษา สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ฝึกงาน อบรม

มาตรฐานที่ 28 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ งบประมาณดำเนินการต่อนักศึกษาเต็มเวลา งบประมาณบำรุงรักษา ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการต้องบดำเนินการทั้งหมด (ไม่รวมเงินเดือนบุคลากร)

มาตรฐานที่ 29 สถานศึกษามีการจัดงบประมาณในการบริหารการศึกษา

ตัวบ่งชี้ ได้แก่ จำนวนเงินที่ใช้ในศูนย์วิทยบริการต่อผู้เรียนเต็มเวลา ร้อยละของงบประมาณด้านวัสดุฝึกต้องบดำเนินการ ร้อยละของงบประมาณที่ใช้ในกิจกรรมของผู้เรียน

2.4 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ

2.4.1. ความหมายของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ

มีหน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษาให้ความหมายคำว่า กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ หรือ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ดังนี้

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2552ก: 4) มีความเห็นว่า คุณวุฒิวิชาชีพ เป็นการรับรองระดับความรู้ความสามารถหรือระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ที่ผ่านการประเมินตามข้อกำหนดของมาตรฐานอาชีพ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์และคนอื่นๆ (2552: 21-22) ให้ความหมายคำว่า กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework: NQF) ว่าเป็นกรอบที่อธิบายถึงระดับคุณวุฒิใน

ระบบการศึกษาที่อยู่บนฐานของผลลัพธ์การเรียนรู้ และสามารถนำมาเปรียบเทียบกับคุณวุฒิที่มาจากระบบการศึกษาที่แตกต่างกันได้ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ

ในปีพ.ศ. 2555 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555ข: 52) ให้ความหมายคำว่า กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เป็นกรอบที่เชื่อมโยงคุณวุฒิทางการศึกษาตามเกณฑ์ระดับการเรียนรู้ในแต่ละระดับ / ประเภท (และสาขาวิชา) กับคุณวุฒิวิชาชีพตามเกณฑ์ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของกลุ่มอาชีพต่างๆ

ในปีพ.ศ. 2556 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556ข: 9-10) ได้ระบุว่า กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เป็นกรอบแนวทางการเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ของระดับคุณวุฒิการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ/ ประเภทการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามสาขาวิชา/ วิชาชีพ กับระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ผ่านการทดสอบ วัดและประเมินผล และการเทียบโอน ตามระดับคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ส่วนคำว่า ระดับคุณวุฒิ หมายถึง เกณฑ์บ่งชี้คุณลักษณะของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เชื่อมโยงระหว่างทักษะความรู้ และความสามารถเชิงวิชาการตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ/ ประเภทการศึกษากับ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์หรือสมรรถนะจากการปฏิบัติงาน (สมรรถนะแกนกลาง และสมรรถนะวิชาชีพ) ตามความต้องการของแต่ละกลุ่มสาขาวิชา/ วิชาชีพ

ชนะ กสิภร (มปป: 204) ให้ความเห็นว่า คุณวุฒิวิชาชีพเป็นคุณวุฒิที่วัดสมรรถนะว่าทำอะไรได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556ค: 23, 25) ระบุว่าประเทศในภูมิภาคอาเซียนได้ตกลงที่จะกำหนดกรอบคุณวุฒิอาเซียน เพื่อเป็นกรอบแกนกลางที่จะทำให้เกิดการเทียบเคียงคุณวุฒิระหว่างประเทศ ที่จะส่งผลให้เกิดการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพิ่มการรับรองคุณวุฒิ ส่งเสริมและผลักดันการเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้และการเคลื่อนย้ายของผู้เรียน และส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทั้งนี้ระดับของกรอบคุณวุฒิอาเซียน ประกอบด้วยผลลัพธ์การเรียนรู้ 3 ส่วน คือ ความรู้และทักษะ (Knowledge and Skills) การประยุกต์ใช้ (Application) และความเป็นอิสระ (Autonomy)

สภากรอบคุณวุฒิออสเตรเลีย (Australian Qualifications Framework Council. 2013: 8) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกรอบคุณวุฒิ ว่าช่วยอำนวยความสะดวกต่อการศึกษาและการฝึกอบรมที่หลากหลายทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเพื่อสร้างความมั่นใจต่อคุณวุฒิของบุคคลที่มาจากภาคการศึกษาและการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ให้สามารถย้ายการศึกษาหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานได้

โดยสรุป กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ เป็นกรอบที่ช่วยเทียบมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อ
บ่งชี้ถึงสมรรถนะระดับความรู้ ความสามารถของผู้ที่สำเร็จการศึกษา

2.4.2 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ

ราชกิจจานุเบกษา (2555, 12 มีนาคม: 13-14) ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2554 กำหนดให้คุณภาพของผู้สำเร็จ
การศึกษาอาชีวศึกษาทุกระดับคุณวุฒิ ต้องมี 3 ด้าน คือ

1. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ
พฤติกรรมลักษณะนิสัยและทักษะทางปัญญา

2. ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้
กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน

3. ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ
ในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สู่อาชีพ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์; และคนอื่นๆ (2552: 162-163) มีความเห็นว่าผลลัพธ์จาก
การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิในระดับอาชีวศึกษา ควรประกอบด้วย

1. ความรู้และความเข้าใจ ในการพัฒนาแนวคิดในสาขาที่เรียนเพื่อประกอบ
อาชีพ

2. ทักษะเชิงปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหาอย่าง
สร้างสรรค์

3. สมรรถนะ ใน 3 ด้าน คือ

ด้านทักษะส่วนบุคคล มีความสามารถในการบริหารจัดการด้วยตนเองภายใต้
การแนะนำในการทำงาน มีทักษะในการทำงานเป็นทีม บริหารจัดการ วางแผน มีความเป็นผู้นำ

ด้านทักษะการสื่อสาร สามารถใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศในการ
วิเคราะห์ปัญหา หาข้อมูล และการนำเสนอ เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีความรับผิดชอบในการเรียน การ
ทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

4. จริยธรรมต่อสังคมและต่อวิชาชีพ รู้จักเคารพความคิดเห็นและทักษะของผู้อื่น
มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณวิชาชีพ

5. ทักษะปฏิบัติเฉพาะทาง มีความรู้และเข้าใจในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับสาขาวิชาที่เรียน

วีระพันธ์ สิทธิพงศ์ (2540: 30-31) ได้เสนอความคิดเรื่องมาตรฐานอาชีวศึกษาว่า การจัดอาชีวศึกษาควรให้ความสำคัญกับผลลัพธ์สุดท้าย คือผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะในการทำงาน มากกว่าเน้นกระบวนการที่ไม่มีความยืดหยุ่น ควรมีระบบการตรวจวัดสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาที่สอดคล้องกับการทำงานในตำแหน่งต่างๆ มาตรฐานการอาชีวศึกษาควรสอดคล้องกับระดับสมรรถนะที่อุตสาหกรรมกำหนด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555ข: 45) ได้สรุปการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิการอาชีวศึกษา ที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นมาตรฐาน หรือมีผลลัพธ์การเรียนรู้ใน 3 ด้าน คือ

1. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัย และทักษะทางปัญญา

2. ด้านสมรรถนะและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้การปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน

3. ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ สมรรถนะที่ประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพ ตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพตามระดับสาขาวิชา

การกำหนดสมรรถนะของผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ใช้รูปแบบของผลลัพธ์การเรียนรู้ในด้านความรู้ ทักษะ และกิจนิสัยในการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณวุฒิ 5 ชั้น ได้แก่ ชั้นพื้นฐาน ชั้นนำไปปฏิบัติ ชั้นประยุกต์ ชั้นพัฒนา ชั้นก้าวหน้า

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2552ข: 7) ได้กล่าวถึงการกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นการแบ่งตามระดับความยากง่ายและความซับซ้อนของงานในแต่ละหน้าที่ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพไทย (Thai Vocational Qualifications, TVQ) แบ่งออกเป็น 7 ระดับ คือ

ระดับ 7 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้ชำนาญพิเศษ ผู้บริหารระดับสูง ถึงระดับอาวุโส

ระดับ 6 ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารระดับกลาง

ระดับ 5 ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารระดับต้น

ระดับ 4 ผู้ควบคุมดูแล หรือหัวหน้างาน นักเทคนิค

ระดับ 3 ผู้ชำนาญงาน หรือ หัวหน้างาน

ระดับ 2 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือเฉพาะทาง

ระดับ 1 ผู้ปฏิบัติงานอาชีพที่ใช้ทักษะฝีมือพื้นฐาน

ชนะ กลิการ์ (มปป: 204-205) ได้แบ่งคุณวุฒิวิชาชีพ (TVQ) ออกเป็น 7 ระดับ ดังนี้

TVQ 1 มีทักษะพื้นฐาน

TVQ 2 มีทักษะเฉพาะทางง่าย ๆ อย่างเดียว ไม่ต้องใช้ความรู้มาก

TVQ 3 ทำงานประจำง่าย ๆ และงานไม่ประจำบ้าง ประยุกต์ใช้ความรู้ในการเป็นหัวหน้า

งาน

TVQ 4 ทำงานประจำ และไม่ประจำมากขึ้น ใช้ความรู้ทักษะมากขึ้น ทำงานเป็นทีม พัฒนาตัวเองได้ เป็นผู้บริหารระดับล่าง เป็นนักเทคนิค

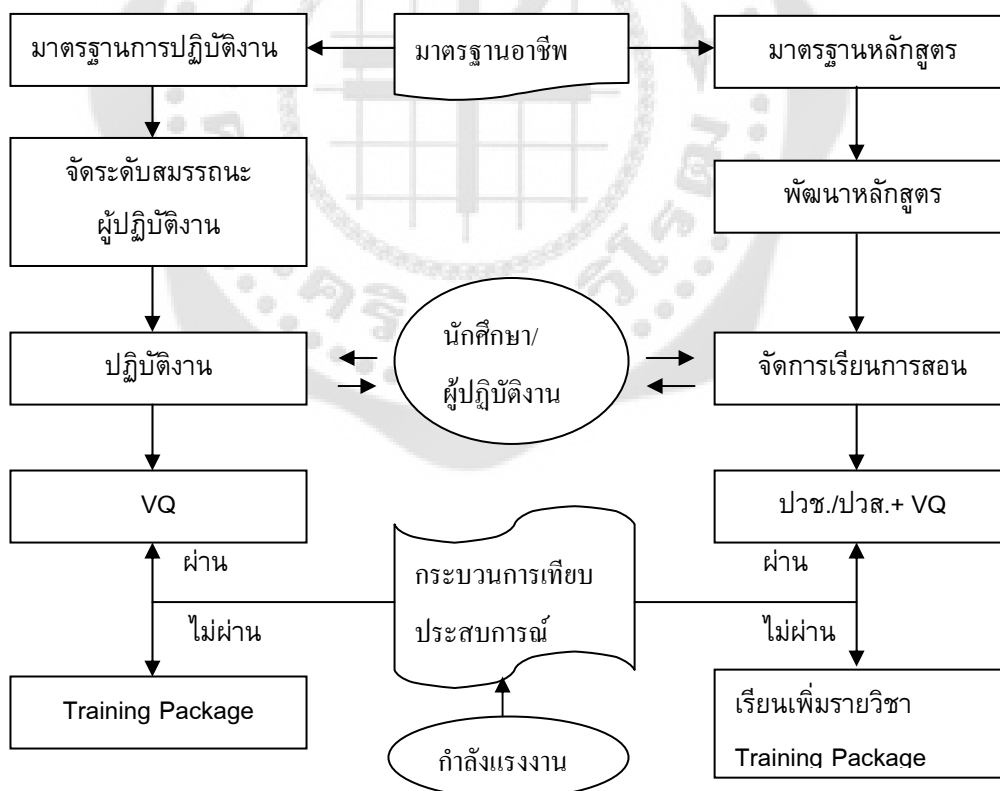
TVQ 5 ควบคุมงานได้ ส่งเสริมการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้บริหารระดับกลาง เป็นนักเทคโนโลยี

TVQ 6 ระดับมืออาชีพ เป็นผู้เชี่ยวชาญ และเป็นผู้บริหารระดับสูง

TVQ 7 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้บริหารระดับอาวุโส

ทั้งนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. มีคุณวุฒิวิชาชีพ เทียบได้กับ TVQ 3

ความเชื่อมโยงระหว่างระบบการอาชีวศึกษากับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ



ภาพประกอบ 5 ความเชื่อมโยงระหว่างระบบการอาชีวศึกษากับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

ที่มา: สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552).

2.4.3 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของต่างประเทศ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์; และคนอื่นๆ (2552: 196-197) ได้ระบุว่าในประเทศอังกฤษ ทางสายวิชาชีพ จะต้องผ่านคุณวุฒิ NVQ หรือคุณวุฒิทางวิชาชีพแห่งชาติในสกอตแลนด์ เรียกว่า SVQ มี 5 ระดับ ดังนี้

ทักษะที่กำลังในงานวิชาชีพ คือ ทักษะพื้นฐาน

ทักษะที่จำเป็นหนึ่งของวิชาชีพ (Semi-Skill)

ทักษะระดับช่างฝีมือ (Craftsman)

ระดับผู้จัดการระดับกลาง เจ้าหน้าที่เทคนิค (Technician)

ระดับมืออาชีพ เป็นระดับผู้จัดการอาวุโส (Professional)

ไพฑูรย์ สินลารัตน์; และคนอื่นๆ (2552: 235) ได้กล่าวถึงกรอบคุณวุฒิยุโรปที่ใช้ในระดับอาชีวศึกษา มีจุดประสงค์ในการรองรับการเคลื่อนย้ายประชากรเพื่อการศึกษา การฝึกอบรม ในต่างประเทศ การจ้างงาน และการแข่งขัน

สภากรอบคุณวุฒิออสเตรเลีย (Australian Qualifications Framework Council. 2013: 11) ระบุว่า ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ผู้สำเร็จการศึกษาจะทำได้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ลึกของความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะ ความซับซ้อนของความรู้

2. ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ความคิดวิเคราะห์ ความรู้ทางเทคนิค ทักษะการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ ได้แก่ การมีความรับผิดชอบ บริบทของงานที่อาจจะคาดเดาได้หรือไม่ได้ และอาจเป็นงานกิจวัตรประจำวันหรือไม่ก็ได้

คุณวุฒิทางการศึกษาด้านวิชาชีพของออสเตรเลีย (Australian Qualifications Framework Council. 2013: 14-15) ระดับประกาศนียบัตร มี 3 ระดับ ดังนี้

ประกาศนียบัตร ระดับ 1 มุ่งหมายให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้พื้นฐาน มีความเข้าใจงานในด้านเฉพาะ มีทักษะในการปฏิบัติงานประจำวัน มีทักษะในการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับกิจกรรม และการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเบื้องต้น

ประกาศนียบัตร ระดับ 2 มุ่งหมายให้ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะในการเข้าถึงข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง มีทักษะความรู้และการสื่อสารเพื่อการประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่คาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้น มีทักษะในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานประจำวัน

ประกาศนียบัตร ระดับ 3 มุ่งหมายให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ทักษะในการสื่อสารเพื่อแปลความหมายข้อมูล มีทักษะความรู้และการสื่อสารเพื่อการประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่คาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นและไม่ทราบล่วงหน้า มีทักษะเทคนิคในการปฏิบัติงานทั้งงานประจำวันและงานที่ไม่ประจำวันบางงาน

ประกาศนียบัตร ระดับ 4 มุ่งหมายให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้และทักษะเฉพาะในหลากหลายบริบทเพื่อปฏิบัติงานและเรียนรู้ต่อ มีทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อระบุ วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลจากหลากหลายแห่ง มีทักษะความรู้และการสื่อสารเพื่อการประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่คาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นและไม่ทราบล่วงหน้าจะเกิดขึ้น มีทักษะเทคนิคในการปฏิบัติงานทั้งงานประจำวันและงานที่ไม่ประจำวัน มีทักษะในการสื่อสารเพื่อนำงานที่ปฏิบัติ

โดยสรุป กรอบมาตรฐานคุณวุฒิเป็นสิ่งที่ใช้รับรองระดับความรู้ หรือเปรียบเทียบระดับความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานของการวัดระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของกลุ่มอาชีพ องค์ประกอบของผลลัพธ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย ความรู้และทักษะเพื่อประกอบวิชาชีพ และ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ

2.5 การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 2552: 13, 15; พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551) มี ดังนี้

1. การศึกษาในระบบปกติ เป็นการเรียนทั้งวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาเป็นหลัก และฝึกงานในสถานประกอบการ
2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาวិชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในระยะเวลาการศึกษา วิธีการศึกษา และระดับวัย หรือระดับการศึกษาของบุคคลที่เข้าศึกษา
3. การศึกษาระบบทวิภาคี การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาด้วยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ รายวิชาที่เรียนในสถานศึกษา ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมิน หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการเรียน รายวิชาที่ฝึกในสถานประกอบการ หรือหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ครูฝึกเป็นผู้ประเมิน ผู้ควบคุมการฝึกเป็นผู้อนุมัติผลการเรียน

หลักสูตรที่เปิดสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีดังนี้

1. หลักสูตรปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือปฏิบัติการ
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
4. หลักสูตรระยะสั้น

ประเภทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 14 ประเภท ดังนี้

1) วิทยาลัยเทคนิค	2) วิทยาลัยอาชีวศึกษา
3) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	4) วิทยาลัยพณิชยการ
5) วิทยาลัยสารพัดช่าง	6) วิทยาลัยการอาชีพ
7) วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการต่อเรือ	8) วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม
9) วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว	10) วิทยาลัยประมง
11) กาญจนภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวง	12) วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ
13) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์	14) วิทยาลัยการอาชีวศึกษา

สถานศึกษารัฐบาลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขต
กรุงเทพมหานคร ที่เปิดสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีทั้งหมด 8 ประเภท รวม 19
แห่ง ดังนี้

1. วิทยาลัยเทคนิค ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
วิทยาลัยเทคนิคดุสิต วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชารม วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา วิทยาลัย
อาชีวศึกษารนบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ
3. วิทยาลัยพณิชยการ ประกอบด้วย วิทยาลัยพณิชยการเซตุนพ วิทยาลัยพณิชยการ
บางนา วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี
4. วิทยาลัยสารพัดช่าง ประกอบด้วย วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร และวิทยาลัยสารพัด
ช่างนครหลวง
5. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ
6. วิทยาลัยการอาชีพ ประกอบด้วย วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ วิทยาลัยการ
อาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก
7. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ
8. กาญจนภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวง

2.6 งานวิจัยด้านอาชีวศึกษา

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2551: บทคัดย่อ, 261-265) ได้ดำเนินการวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพและนำเสนอแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก พบว่าวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การดำเนินงานโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การกระจายอำนาจ 5) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบุคลากร 6) การส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา 7) การทำงานเป็นทีม 8) การยึดประโยชน์ของผู้รับบริการ 9) การปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 2) วิสัยทัศน์ 3) พันธกิจ 4) เป้าหมาย 5) กลยุทธ์ของแผน ประกอบด้วย กลยุทธ์สร้างความเติบโตสำหรับองค์กรที่มีจุดแข็งและได้รับโอกาสจากภายนอกมาสนับสนุน กลยุทธ์รักษาเสถียรภาพสำหรับองค์กรที่มีอุปสรรคจากภายนอก แต่ภายในองค์กรมีจุดแข็ง กลยุทธ์พลิกฟื้นสำหรับองค์กรที่ภายในมีจุดอ่อน แต่มีโอกาสจากภายนอก และ กลยุทธ์ตัดทอนสำหรับองค์กรที่สถานการณ์ภายในมีจุดอ่อน และมีอุปสรรคจากภายนอก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2552: 124-125; 150-153) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน และวิเคราะห์การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พบว่ามีปัญหาผู้บริหารไม่ให้ความสนใจในการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง ขาดการสนับสนุนเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน การฝึกอบรมในสถานประกอบการไม่เป็นรูปแบบเดียวกัน สถานประกอบการเห็นผู้เรียนที่เข้าฝึกอาชีพเป็นพนักงานในสถานประกอบการ ไม่ให้ความสำคัญในการฝึกอาชีพ และผู้เรียนบางคนมีภูมิภาวะต่ำ ไม่มีความอดทนและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรการในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน ดังนี้

1. ปฏิรูปสถานศึกษา

1.1 ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องตรงตามความต้องการของแต่ละกลุ่มอาชีพ

1.2 พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน

1.3 สร้างความเข้มแข็งในการดูแลและติดตามนักศึกษาที่ออกฝึกปฏิบัติงาน

1.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานศึกษาและสถานประกอบการ

- 1.5 ปรับปรุงรูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน
- 1.6 จัดตั้งองค์กรที่ส่งเสริมและกำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน
- 1.7 ปรับปรุงระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการเรียนการสอน เช่น ระเบียบการเงิน ระเบียบการบริหารงานบุคคล
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากสถานประกอบการ
- 2.1 สร้างความตระหนักและแรงจูงใจที่สถานประกอบการจะได้รับจากการให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน
- 2.2 ฝึกอบรมครูฝึกหรือพี่เลี้ยงในสถานประกอบการเกี่ยวกับการดูแลนักศึกษา
- 2.3 สร้างรูปแบบการฝึกทักษะที่เหมาะสมกับนักศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพตามต้องการ
- 2.4 สร้างฐานข้อมูลในการรับนักศึกษาเพื่อเข้าฝึกปฏิบัติงาน
- 2.5 เร่งผลักดันกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน โดยให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อผลประโยชน์ต่อสถานประกอบการ
3. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 3.1 พัฒนาผู้เรียนด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถ และด้านเจตคติ
- 3.2 พัฒนาทักษะพื้นฐานหลักในด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี การประยุกต์ใช้ตัวเลขการจัดการและการทำงานเป็นทีม
- 3.3 พัฒนาด้านอาชีพการทำงาน เช่น ความปลอดภัย คุณภาพ และการเพิ่มผลผลิต
- 3.4 ให้ผู้เรียนรู้จักสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพและสาขาที่ผู้เรียนเรียนในสถานศึกษา
4. ส่งเสริมให้องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน
- 4.1 ส่งเสริมให้มีการพัฒนามาตรฐานในการฝึกปฏิบัติงาน
- 4.2 ส่งเสริมให้มีรูปแบบการประเมินเป็นมาตรฐานอาชีพ
- 4.3 ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และฐานข้อมูลด้านมาตรฐานอาชีพ
- 4.4 เป็นหน่วยงานกลางรับผิดชอบ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน
- 4.5 มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการกับการทำงาน ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ

4.6 สร้างความตระหนักและความจำเป็นในการบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานในองค์กรวิชาชีพ

5. พัฒนาและวิจัยการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน

5.1 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการของประเทศไทยและต่างประเทศ

5.2 ส่งเสริมให้เกิดการวิจัยเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน โดยความร่วมมือภายในประเทศและต่างประเทศ

5.3 จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงานในประเทศไทย

ขวัญชัย พานิชการ (2554: บทคัดย่อ; 120; 121) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และจัดสนทนากลุ่ม จากงานวิจัยได้ข้อสรุปว่า สถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง ควรเป็นสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณแบบ ที่มีการรวมสถานศึกษาหลายแห่งและกระจายการจัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด โดยเปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ ควรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่กระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชาหรือหน่วยงานย่อย และควรมี 6 พันธกิจ คือ 1) จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี 2) การบริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา 3) การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงด้านอาชีวศึกษา 4) การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม 5) การทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น 6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ลือชัย แก้วสุข (2554: บทคัดย่อ; 277-282) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ด้วยการใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ มีความจำเป็นต้องพัฒนาเป็นลำดับแรกคือ การสนับสนุนห้องปฏิบัติการจากสถานประกอบการ การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน มีบุคลากรผู้สอนที่เชี่ยวชาญ ได้รับความร่วมมือในการรับนักศึกษาฝึกงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน ต้องมีการพัฒนาการประเมินผลและการเผยแพร่ผลการประเมิน ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน ต้องพัฒนาการนำผลการประเมินไปปรับปรุง สภาพความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ พบว่ามีความต้องการทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขามากที่สุด และต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสติปัญญาและทักษะด้านพฤติกรรมให้

มากขึ้น ทั้งนี้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

1. กลยุทธ์การวางแผนเชิงรุก ประกอบด้วย การกำหนดแผนการผลิตกำลังคนเชิงรุก การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิตกำลังคน การกำหนดเวลาในการปรับปรุงแผนและวิธีการดำเนินงาน
2. กลยุทธ์นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี ประกอบด้วย ไตรภาคีสารสนเทศกำลังคน ไตรภาคีในการพัฒนาทักษะกำลังคน ไตรภาคีในการผลิตกำลังคน
3. กลยุทธ์ปรับกระบวนการทัศน์ ในการประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินประสิทธิภาพภายนอกอย่างต่อเนื่อง การนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การแจ้งผลการดำเนินงานหลังสำเร็จการศึกษา

จินตนา จันทร์เจริญ (2553: บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วยการเทียบเคียงสมรรถนะ ด้วยการใช้แบบสอบถาม สัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพเชิงยุทธศาสตร์ทั้งองค์กร ที่มีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาที่อยู่เหนือผู้รับใบอนุญาต และมีคณะกรรมการยุทธศาสตร์คุณภาพที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการ ทำให้การสั่งการรวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ICT และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย ยุทธศาสตร์ประกอบด้วยยุทธศาสตร์เตรียมการ ยุทธศาสตร์ดำเนินการ ยุทธศาสตร์ประเมินผลรายงาน

พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา (2553: 34) ได้ดำเนินการวิจัยและเสนอรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงการอาชีวศึกษาในประเทศไทย ว่าประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ ทิศทางการเปลี่ยนแปลง กระบวนการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง กลวิธีการเปลี่ยนแปลง บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง หน้าที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงสำเร็จ 2) กลยุทธ์การขับเคลื่อนอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน การบริการวิชาชีพสู่สังคม นวัตกรรมและการวิจัย ภาวะผู้นำและการจัดการ 3) กลยุทธ์การใช้นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาโดยใช้วงจร P-D-C-A ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล การปรับปรุง

สฤษดี บุตรเนียร; และ ไพบุลย์ ข่างเรียน (2552: 83-84) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อบริการการเจริญเติบโต

ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปราจีนบุรี และได้นำเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้

1. จัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านอาชีวศึกษา
 2. เพิ่มการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
 3. ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่นและมีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการ
 4. เสริมสร้างและพัฒนาครูผู้สอนให้มีศักยภาพในการสอนเพิ่มมากขึ้น
 5. เพิ่มการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของสถาบันอาชีวศึกษา รวมถึงการจัดให้สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอน การฝึกอบรม ให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาอย่างเพียงพอ
 6. จัดอุปสรรคด้านกฎ ระเบียบ ด้านการจัดการอาชีวศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และการมีมาตรการในการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับฝีมือแรงงานไทยอย่างเป็นระบบ
 7. การส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเทียบเท่าสากล
 8. การส่งเสริมและสนับสนุนให้อาชีวศึกษามีมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- ภักดี รัตนมุขย์; ถวิล ลดาวัลย์; มนูญ ศีวารมย์; และ ประจิตร มหาหิง (2555: 66-76) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 8 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นตัวแปรแฝงภายนอก ส่วนตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย ตัวแปรปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากรและทีมงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และปัจจัยด้านลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมมากที่สุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากรและทีมงาน และพบว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากกว่าอิทธิพลทางตรง ส่วนตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรส่งผลทางอ้อมต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด

พูยาเต จากมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรีเวอร์ส สเตรท ประเทศไนจีเรีย (Puyate, Suobere T. 2008: 62, 68-69) ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อหาข้อจำกัดต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานโปรแกรมอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยทางด้านผู้เรียนคือ ผู้เรียนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของอาชีวศึกษา และรู้สึกว่าการอาชีวศึกษามีความหมายต่อวิทยาลัยเทคนิคเท่านั้น ปัจจัยด้านเครื่องอำนวยความสะดวก คือ วัสดุในการเรียนการสอนไม่มีการจัดหาให้พอเพียง ขาดอุปกรณ์ ปัจจัยในด้านครูผู้สอน คือ การขาดครูผู้สอนที่มีประสบการณ์และเป็นมืออาชีพ ครูผู้สอนขาดแรงจูงใจ ปัจจัยด้านรัฐบาลและผู้ปกครอง คือ การขาดความร่วมมือจากผู้ปกครอง ขาดความสนับสนุนจากรัฐบาล พูยาเตได้เสนอแนะว่า ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องสร้างให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญ นอกจากนี้การฝึกอบรมอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะไม่เกิดขึ้นได้ ถ้าไม่มีการจัดเตรียมเครื่องอำนวยความสะดวกที่พอเพียง เช่น ตำราเรียน ห้องเรียน การปฏิบัติการ ห้องสมุด เครื่องมือ อุปกรณ์ อื่นๆ และครูผู้สอนที่เป็นผู้ปฏิบัติการหลักในการถ่ายทอดความรู้ ควรได้รับแรงจูงใจ เช่น รางวัล เครื่องส่งเสริม การสนับสนุน เช่นเดียวกับทัศนคติของรัฐบาลต่อการศึกษานับเป็นปัจจัยหลักต่อประสิทธิผลของระบบการศึกษา

อเมด (Ahmed, Hashim. 2011: abstract) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการสร้างความสามารถให้กับครูผู้สอนและผู้ฝึกอบรมอาชีวศึกษาในประเทศชูดาน กรณศึกษาในรัฐคาร์ทุม ผลการศึกษา พบว่า ควรมีการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาฝึกอบรมกับโลกของการทำงาน และควรมีการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการเรียนการสอน เพื่อให้การศึกษามีความทันสมัย

คิลเมค (Klimek, Christopher Ludwik. 2010: 156) ได้วิจัยศึกษาการออกแบบการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมในประเทศออสเตรเลีย และนำเสนอรูปแบบของระบบการศึกษาที่ออกแบบสำหรับสถาบันเทคนิคและการศึกษาต่อเนื่อง (TAFE) ดังนี้

1. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จาก อุตสาหกรรม รัฐบาล ผู้เรียน และสถาบันเทคนิคอาชีวศึกษา
2. ทัศนคติ จาก ความเชื่อในด้านการศึกษาของครู การฝึกอบรม มหาวิทยาลัย
3. การออกแบบหลักสูตร จาก ชุดการฝึกอบรม ชุดที่ไม่ใช่การฝึกอบรม เส้นทางการฝึกอบรม
4. สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดหลักสูตร คือ ความจำเป็นในการฝึกอบรมของภาคอุตสาหกรรม การฝึกปฏิบัติการออกแบบ ความจำเป็นในการฝึกอบรมของผู้เรียน การริเริ่มความจำเป็นในการฝึกอบรม
5. คุณภาพของผู้เรียน จาก กระบวนการ เกณฑ์ และการเลือกผู้เรียน ผู้ที่ออกจากโรงเรียน วิทยาลัยบรรลุลูกภาวะ

6. คุณภาพของครู จาก คุณสมบัติของบุคลากร ภาวะผู้นำในด้านนวัตกรรม เป็น ผู้กระทำการเปลี่ยนแปลง
7. กลยุทธ์การสอน จาก การปฏิบัติการสอน การถ่ายทอดโปรแกรม การบูรณาการ
8. ทิศทางของการเรียนรู้ จาก การเรียนแบบโครงการเป็นฐาน การให้ผลสะท้อนกลับ
9. การประเมินผล จาก สมรรถนะ การให้ผลย้อนกลับแก่ผู้เรียน การประเมินผลตนเอง การประเมินผลเพื่อน การประเมินผลเพื่อให้เกรด
10. คุณลักษณะผู้จบการศึกษา จาก การมีความสามารถในการทำงาน มีทักษะตามที่ กำหนด
11. ประเด็นข้อเสนอแนะ จาก การประกันคุณภาพ ภาระการทำงานของครู การบริหาร

3. ปัจจัยระดับผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3.1 ทักษะและคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 3-4) ได้ระบุถึงสมรรถนะสากลสู่ความเป็นพลเมืองโลก (Global Competencies to Global Citizenship) ของคนรุ่นใหม่ 6 สมรรถนะ คือ

1. โลกทัศน์สากล (Global Mindset) สามารถเรียนรู้ พัฒนาและติดต่อสื่อสารในฐานะ พลเมืองโลกได้
2. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) มีความสามารถทาง ภาษาสากล เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ และการเรียนรู้
3. ความรู้ด้านวัฒนธรรม (Cultural Knowledge) เพื่อให้เกิดการยอมรับและสร้าง สันติภาพระหว่างบุคคล
4. การเรียนรู้อย่างก้าวหน้า (Proactive Learning) ทำให้เรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างไม่มีที่ สิ้นสุด ด้วยเครื่องมือทางเทคโนโลยี ประสบการณ์ และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ
5. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ทำให้มีความอดทน สามารถปรับ ตนเองเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
6. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ทำให้มีการเคารพและปฏิบัติตาม สิทธิที่มี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจให้ดีขึ้นมาก

โดยสรุป ในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ คนยุคใหม่มิใช่เป็นพลเมืองของประเทศใดประเทศหนึ่ง ตามอาณาเขตพื้นที่เท่านั้น แต่เป็นพลเมืองของโลกที่สามารถแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และ ติดต่อสื่อสารถึงกันได้ง่าย คนรุ่นใหม่ควรมีทักษะและคุณลักษณะอย่างไรเพื่อให้สามารถดำรงชีวิต ได้ มีนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศให้ทัศนะ ดังนี้

3.1.1 ทักษะและคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของนัก

การศึกษาไทย

การจะมีทักษะในการเรียนรู้และดำรงชีวิต ในยุคศตวรรษที่ 21 มีนักการศึกษาไทย ให้ข้อคิด ดังนี้

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (2552: 27-34) ได้ทรงมีพระราชดำรัสถึงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรากฐานที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จของคน ดังนี้

1. ความสามารถในการด้านภาษาและการใช้ภาษาอย่างมีวิจารณญาณ จะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทักษะอื่น

2. การศึกษาเนื้อหาวิชาการที่สำคัญ ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ปรัชญา ศิลปะ เพื่อเป็นฐานของความรู้อื่น

3. การบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน มีการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริง มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการศึกษา

4. การพัฒนาจิตใจ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคนอื่นๆ (2553: 1, 6-10) มีความเห็นว่าลักษณะคนที่มีคุณภาพเป็นเงื่อนไขแรกที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คุณลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์ในสังคมไทย ควรประกอบด้วย

1. มีความรู้สูง เห็นความสำคัญของการศึกษา มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. มีทักษะในการทำงานที่เน้นการผลิต สร้างสรรค์นวัตกรรม
3. มีทักษะในการสื่อสาร มีการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง โดยเฉพาะการมีความคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะทางเทคโนโลยีขั้นสูง

4. รักชาติ รักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมของชาติ

5. ตระหนักรู้เท่าทันอิทธิพลต่างประเทศ และเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน

6. มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ วินัย ซื่อสัตย์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 22) เห็นว่าทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้ที่จำเป็นในงาน ความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะการคำนวณ และทักษะการจัดการฐานข้อมูล

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ (2553: 9) เห็นว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รู้จักการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ

ถนนพร เลาหจรัสแสง (2554) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญ ที่คนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถเรียนรู้และดำรงชีวิตได้ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบและพึ่งพาตนเองในการเรียนรู้ (Autonomous Learning) เป็นความสามารถของผู้เรียนในการวางแผน ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง รู้จักวิธีการไปถึงเป้าหมายอย่างยืดหยุ่น ตลอดจนมีวินัยในการเรียนรู้ของตนเอง โดยที่ไม่ต้องให้ผู้อื่นมาบังคับ รวมทั้งมีความเป็นผู้ใหญ่ภายในตนเอง ทักษะนี้ ถือว่ามีความสำคัญมากเป็นอันดับแรก และเป็นทักษะที่ต้องการได้รับการปลูกฝังจากครูผู้สอน จากระบบการศึกษา สังคม สิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะจากครอบครัว

2. ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Collaborators) หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความสามารถในการประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีทักษะของการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี สามารถสื่อสารกับผู้อื่นในการดำเนินงานต่างๆ ได้ รวมทั้งการเป็นผู้ฟัง และผู้ร่วมปฏิบัติงานที่ดี โดยผู้เรียนควรได้รับการฝึกให้มีทักษะในการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Collaborative Learning) และมีทักษะพื้นฐานด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะในการสืบเสาะค้นหา (Enquirers) หมายถึง การที่ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการเป็นนักสำรวจที่ดี ชอบที่จะศึกษาค้นคว้าสิ่งต่างๆ เพื่อพิสูจน์สมมติฐานของตน โดยการสังเกตเปรียบเทียบความเหมือน ความแตกต่าง รวมทั้ง การสืบค้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ ทักษะสำหรับการสืบเสาะค้นหานี้ครอบคลุมถึงทักษะในการเลือกสรร คัดกรองสารสนเทศที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถค้นหาสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างเที่ยงตรง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

4. ทักษะพื้นฐานด้านไอซีที (ICT skills) เป็นทักษะพื้นฐานในด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ หรือโปรแกรมสำนักงาน สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสื่อสารโทรคมนาคมหรือไอซีที (ICT) ในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถดูแลรักษาเครื่องมือและ/หรือระบบต่างๆ ได้ในระดับพื้นฐาน (maintenance)

5. ทักษะในการใช้ภาษาสากล (Second Language Skills) หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการใช้ภาษาที่สอง ที่ไม่ใช่ภาษาแม่ หรือภาษาหลักของสังคมที่อาศัยอยู่ ในระดับที่สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ภาษาสากลที่ถือว่าสำคัญมากที่สุด คือ ภาษาอังกฤษ เพราะถือเป็นภาษาสากลที่มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลายมากที่สุดในโลกอินเทอร์เน็ต ดังนั้น ในการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนสำหรับการเรียนรู้ในยุคสมัยนี้นั้น ควรมีการเตรียมพร้อมผู้เรียนในด้านภาษาอังกฤษ

6. ความสนใจในวัฒนธรรม (Engaged with Cultural) และความตระหนักถึงความเป็นไปในโลก (World Awareness) คุณลักษณะข้อนี้ หมายถึง การที่จะต้องปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่ใส่ใจและเห็นคุณค่าในวัฒนธรรมของตนเอง อย่างน้อยในระดับที่เพียงพอที่จะทำให้รู้จักตนเอง รู้จัก “ราก” หรือประวัติศาสตร์ของตนเอง และสังคมที่อาศัยอยู่ (self-identity) ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างกับสังคมและโลกรอบตนเองได้ โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเชื่อมต่อกันบนโลก ความแตกต่างทางวัฒนธรรม นับวันจะน้อยลงทุกที การที่พลเมืองในสังคมใด สามารถคงวัฒนธรรมที่ดีของตนเองไว้ได้ ใน ขณะเดียวกันก็สามารถเปิดรับวัฒนธรรมและความเป็นไปในทางที่ดีของโลกภายนอกได้ด้วยนั้น สังคมนั้นก็จะได้เปรียบสังคมที่ไม่รู้จักเห็นคุณค่าในวัฒนธรรมของตนเอง และคอยที่จะรับเอา วัฒนธรรมของคนอื่นเข้ามาอย่างเดียว

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2555: 67-119) ได้ระบุว่า ทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ ประกอบด้วย

1. ทุณมนุษย์ ที่มีสมรรถนะ หรือ ทักษะ
2. ทุณทางปัญญา สามารถคิด วิเคราะห์ และหาทางออกเพื่อแก้ไขปัญหา เป็น การมองยุทธศาสตร์หรือการมองอนาคต
3. ทุณทางคุณธรรมและจริยธรรม มีศีล สมာธิ ปัญญา ยึดมั่นในความถูกต้อง
4. ทุณแห่งความสุข มีความสุขในการทำงาน
5. ทุณทางสังคม มีเครือข่ายที่มีคุณค่าต่อการทำงาน
6. ทุณแห่งความยั่งยืน โดยยึดมาจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความ พอประมาณ มีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกัน
7. ทุณทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาค้นคว้าวิจัย หาข้อมูลความรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ
8. ทุณอัจฉริยะ เป็นแนวคิดจากสิงคโปร์ว่าคนที่ประสบความสำเร็จต้องมี 3 อย่าง พร้อมกัน คือ ทักษะ ความรู้ ทศนคติ
9. ทุณทางความรู้ อยู่บนพื้นฐานความรู้ที่มาจากความเป็นจริง และตรงประเด็น ตรงความต้องการของผู้รับบริการ
10. ทุณทางความคิดสร้างสรรค์ แนวคิดของการสร้างความคิดสร้างสรรค์ คือ มี วิธีการเรียนรู้ ฝึกการคิดเป็น วิเคราะห์เป็น รู้จักเรียนรู้ข้ามศาสตร์ รู้จักการคิดเป็นระบบ และต้องการ ทำสิ่งใหม่ๆ
11. ทุณทางนวัตกรรม คือ มีความคิดใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ และนำมา ผสมผสานความรู้
12. ทุณทางวัฒนธรรม มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศอื่นๆ และ สามารถบริหารจัดการความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ดี
13. ทุณทางอารมณ์ รู้จักควบคุมและบริหารอารมณ์

ดนัย จันทรเจ้าฉาย (อ้างอิงจาก จีระ หงส์ลดารมภ์. 2555: 150-155) มีความเห็นว่าคนไทยในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะ และคุณธรรม ดังนี้

1. ทักษะในการทำงาน มีความรู้ มีความเข้าใจ ในงานอย่างแท้จริง
2. ทักษะในด้านนวัตกรรม สามารถคิดสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมจากองค์ความรู้ใหม่
3. ทักษะชีวิต เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น
4. การมีคุณธรรม จริยธรรม การสร้างคน ควรเริ่มสร้างคนให้เป็นคนดีก่อน แล้วจึงพัฒนาให้เป็นคนเก่ง เพื่อให้ความดีเป็นภูมิคุ้มกันต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550: 102-133) ให้ทรรศนะลักษณะของคนที่เป็นผู้นำที่มีปัญญาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. รู้จักแสวงหาความรู้ ความจริง ช่างสงสัย เป็นนักตั้งคำถาม และมีอุดมการณ์
2. มีความสามารถในการคิด ได้แก่ คิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) คิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) คิดเชิงสังเคราะห์ (Synthesis-Type Thinking) คิดเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Thinking) คิดเชิงมโนทัศน์ (Conceptual Thinking) คิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คิดเชิงประยุกต์ (Applicative Thinking) คิดเชิงองค์รวม (Holistic Thinking) คิดเชิงบูรณาการ (Integrative Thinking) คิดเชิงอนาคต (Futuristic Thinking)
3. มีความสามารถในการถ่ายทอดความคิด เผยแพร่ผลงานที่มีอิทธิพลต่อความคิดของนักคิด นักการศึกษารุ่นต่อไป มีความเข้าใจในชีวิต โลก ธรรม มีวิสัยทัศน์ มีความเสียสละเพื่อสังคม

4. มีความสามารถในการควบคุมตน มีเหตุผล มีใจเปิดกว้าง รับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรม

วิจารณ์ พานิช (2554: 28-49) ได้ให้ทรรศนะในด้านทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วยทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา การสื่อสารและความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม
2. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
3. ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วยทักษะด้านสารสนเทศ สามารถเข้าถึงแหล่งสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว มีการประเมินความน่าเชื่อถือของสารสนเทศ รู้จักการใช้สารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ ในด้านทักษะทางสื่อ สามารถสร้างสื่อและสื่อสารออกไปได้หลายทาง

4. ทักษะความเป็นนานาชาติ มีความร่วมมือกับประเทศอื่นที่สนใจการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

5. ทักษะอาชีพและทักษะชีวิต มีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีความริเริ่มและกำกับดูแลตนเองได้ มีทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม การมีผลงานและมีความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

วิจารณ์ พานิช (2554: 19) ได้ระบุว่าทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ 3R x 7C ดังนี้

3R ได้แก่ การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) การคิดเลขเป็น (Arithmetics)

7C ได้แก่ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking & Problem Solving)

ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity & Innovation)

ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding)

ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork & Leadership)

ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information & Media Literacy)

ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing & ICT Literacy)

ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & Learning Skills)

3.1.2 ทักษะและคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของนักการศึกษาชาวต่างประเทศ

เซอร์ไมเคิล บาเบอร์ ผู้อำนวยการการวางแผนกลยุทธ์ทางการศึกษา บริษัท แมคคินซี แอนด์ คอมปะนี ประเทศอังกฤษ และอดีตหัวหน้าทีปรีกษาโทนี แบลร์ อดีตนายกรัฐมนตรีประเทศอังกฤษ กล่าวถึงการศึกษาหัวข้อ How the world's best performing systems come out on top and how the world's most improved systems keep getting better? ในงานมหกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ประจำปี 2554 ว่า การศึกษาในทศวรรษหน้าจะต้องนำองค์ความรู้

ต่าง ๆ ที่มีมาปฏิบัติและยกระดับการศึกษาให้ทุกคน โดยมีโมเดลการพัฒนา คือ E (K+T+L)
(ประชาชาติธุรกิจ. 2554: 42) ดังนี้

K คือ Knowledge ต้องให้ผู้เรียนมีความรู้เพียงพอที่จะสามารถอ่านออกเขียนได้
มีความรู้หลากหลาย

T คือ Thinking มีการบูรณาการวิธีคิดลงไปในวิชาต่างๆ ต้องให้ผู้เรียนรู้วิธีการ
คิดที่หลากหลาย เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเผชิญกับสถานการณ์โลกภายนอกที่หลากหลาย เช่น
การคิดที่รวดเร็วเมื่อเกิดความจำเป็นเฉพาะหน้า การคิดเป็นทีม การคิดแบบมีตรรกะ การคิด
สร้างสรรค์ เป็นต้น

L คือ Leadership ความเป็นผู้นำ ไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นผู้นำ แต่ต้องม
ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อคนอื่น การทำงานเป็นทีมจะช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำ

E คือ Ethical เป็นค่านิยมเชิงศีลธรรม ที่จะควบคุมทั้งหมด เพื่อให้สามารถอยู่
ร่วมกับผู้อื่นได้

เฮาเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Gardner, Howard. 2010: 9-23) ได้ระบุคุณลักษณะของ
คนในศตวรรษที่ 21 ที่ควรเป็น คือ

1. จิตเชี่ยวชาญในสาขาวิชา (Disciplined Mind) มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ
มากกว่าหนึ่งสาขาวิชา และสามารถบูรณาการวิชาการทั้งหมดเข้าด้วยกัน
2. จิตสังเคราะห์ (Synthesizing Mind) รู้จักการสังเคราะห์ข้อมูล และการใช้
ประโยชน์จากงานสังเคราะห์
3. จิตสร้างสรรค์ (Creative Mind) การสร้างสรรค์เป็นผลมาจากการรับรู้
(cognitive feat) ที่ต้องมีความรู้ที่จำเป็น และมีกระบวนการในการรับรู้ที่เหมาะสม นอกจากนี้การมี
บุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์ นับเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับนักสร้างสรรค์ รวมทั้งการมีแรงจูงใจที่
จะเริ่มงานใหม่ ไม่กลัวความล้มเหลว และนำข้อผิดพลาดมาใช้เป็นโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างมีคุณค่า
4. จิตเคารพนับถือ (Respectful Mind) โลกจะดีขึ้นถ้าผู้คนมีความเคารพนับถือ
กัน อุปสรรคต่อการมีจิตเคารพนับถือ คือ การไม่อดทนและความมีอคติ
5. จิตมีจริยธรรม (Ethical Mind) ผู้คนชื่นชมงานที่ดี และต้องการให้งานบรรลุผล
สำเร็จ นั่นคือการต้องการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

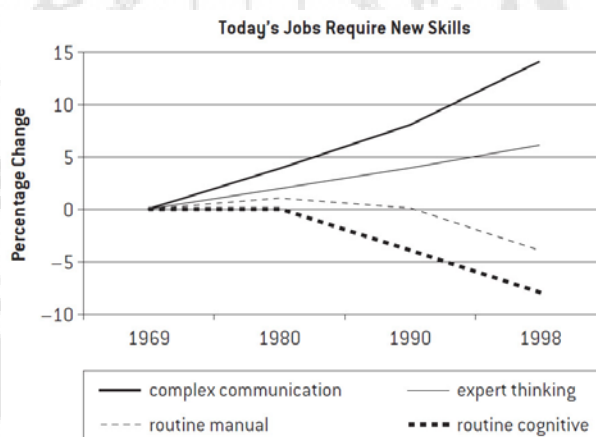
ทั้งนี้ จิตทั้ง 5 จะมีความสัมพันธ์กัน เช่น การสังเคราะห์จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความ
เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง การสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรู้ความสามารถทางเนื้อหา
วิชาการ และมีความสามารถในการสังเคราะห์

จากการศึกษาของ The Conference Board of Canada's Employability Skills และ The US Bureau of Labor's SCANS (Giroux, R.F. 2011) พบว่าสมรรถนะหลักที่จะช่วยส่งเสริมให้คนประสบความสำเร็จในการทำงาน นั้น การสื่อสาร (Communication) ถือเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลัก

ทรอทเทอร์; และ เอลลิสัน (Trotter, Alan; & Ellison, Linda. 1997: 50) ได้ระบุไว้ว่า สมรรถนะหลักของบุคคลในศตวรรษที่ 21 ต้องมีส่วนหนึ่ง คือ สามารถค้นคว้าหาข้อมูล มีความเข้าใจในเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความร่วมมือ

มาสเตอร์; และ วอลแลค (Masters, L. Ann; & Wallace, Harold R. 2011: vi-viii) ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็น คือ การคิดวิเคราะห์ การสร้างทีม

ทริลลิง; และ ฟาเดล (Trilling, Bernie; & Fadel, Charles. 2011: 8) มีความเห็นว่า ในโลกของยุคความรู้ ต้องการทักษะใหม่ที่ผสมผสาน งานที่ต้องการทักษะการคิดและทักษะประยุกต์ เช่น การคิดแบบผู้เชี่ยวชาญและการสื่อสารที่ซับซ้อน



ภาพประกอบ 6 ทักษะใหม่สำหรับงานในศตวรรษที่ 21

ที่มา: Trilling, Bernie; & Fadel, Charles. (2011). *21 st Century Skills: Learning for Life in Our Time*. p. 8

ทริลลิง; และ ฟาเดล (วิจารณ์ พานิช. 2555: 4-7; อ้างอิงจากทริลลิง; และ ฟาเดล. 2009) ได้ระบุถึงปัจจัยสำคัญด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ

1. การเรียนรู้ในโลกแห่งความจริง (Authentic Learning) มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ที่แท้จริงอยู่ในโลกแห่งความจริง

2. การสร้างรูปแบบทางจิตใจ (Mental Model Building) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงกระบวนการทัศน์
3. แรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) แรงขับที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงต้องเกิดขึ้นจากภายในของตัวคนก่อน
4. พหุปัญญา (Multiple Intelligence) ด้วยบุคคลแต่ละคนมีสติปัญญาที่แตกต่างกัน
5. การเรียนรู้สังคม (Social Learning) การเรียนรู้เป็นกิจกรรมทางสังคม

ลอว์สัน; และ มิลเลอร์ (Larson, Lotta C.; & Miller, Teresa Northern. 2011: 121-123) ได้สรุปถึงทักษะในศตวรรษที่ 21 ว่า โดยทั่วไปจะเน้นที่ผู้เรียนสามารถทำอะไรได้กับความรู้ และจะประยุกต์สิ่งที่ได้เรียน ในบริบทที่เป็นจริงได้อย่างไร โดยใจความหลักครอบคลุมถึงทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ ทักษะความชำนาญทางเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

1. การสื่อสารและความร่วมมือ ผู้เรียนควรที่จะมีส่วนร่วมในการสื่อสารได้ทั้งในสภาพแวดล้อมทางออนไลน์และไม่ใช่ออนไลน์ การสื่อสารในสภาพแวดล้อมที่ไม่ใช่ออนไลน์ ทักษะที่ควรส่งเสริม คือ การแก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสวน หรือ การวิจัยในหัวข้อเฉพาะ ถ้าเป็นการสื่อสารออนไลน์ ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการอภิปรายเสมือน (virtual discussions) มีการใช้เครื่องมือในการสื่อสาร
2. ความชำนาญทางเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีในการวิจัย การจัดระบบงาน การประเมิน และการสื่อสารข้อมูล
3. ความคิดสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการคิดสร้างสรรค์ในเนื้อหาต่างๆ นี้ครอบคลุมถึงระดับแนวคิดของบลูม (Bloom's Taxonomy) ในขณะที่ผู้เรียนต้องเผชิญกับปัญหาในชีวิตจริง ผู้เรียนต้องสามารถระบุปัญหาหลัก สร้างทางเลือกในการแก้ไขปัญหา สามารถระบุและใช้เกณฑ์ในการประเมินที่เหมาะสม สามารถถ่ายโอนกระบวนการความคิดไปยังสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย

โลว์ เปก เคม (2553) ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ประเทศสิงคโปร์ ได้กล่าวในงานสัมมนา ASEAN Business Forum 2010 ว่า ประเทศสิงคโปร์ต้องการคนมีศักยภาพ มีภาวะผู้นำ เข้าใจความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม แต่แรงงานฝีมือในประเทศสิงคโปร์มีไม่เพียงพอ การมีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะเป็นโอกาสให้แรงงานฝีมือจากประเทศต่าง ๆ เข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์ แต่ทั้งนี้จะต้องเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ พูดภาษาอังกฤษได้

ประเทศมาเลเซียได้ประกาศวิสัยทัศน์การศึกษาใหม่ ภายใต้ Malaysia Education Blueprint ปี 2013 – 2025 (Ministry of Education, Malaysia. 2012: 16) โดยกำหนดคุณลักษณะผู้เรียน 6 ประการ คือ

1. มีความรู้ในวิชาหลัก รวมทั้งมีความรู้เกี่ยวกับประเทศของตน ประเทศในเอเชียและโลก มีการพัฒนาทักษะความรู้ในด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา
2. มีทักษะในการคิด เรียนรู้การค้นหาคำรู้ตลอดชีวิต
3. มีทักษะในการเป็นผู้นำ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับผู้อื่น
4. มีความเชี่ยวชาญในการพูดเขียนสองภาษา คือ มีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาประจำชาติของตนเอง และภาษาอังกฤษที่เป็นภาษาสากลนานาชาติ
5. มีคุณธรรมจริยธรรม
6. มีจิตสำนึกในชาตินิยม

เบวินส์; และคนอื่นๆ (Bevins, P. Scott; Carter, Karen; Jones, Virginia R.; Moye, Johnny J.; & Ritz, John M. 2012: 10-11) มีความเห็นว่าการจะเตรียมผู้เรียนอาชีวศึกษาให้มีความรู้และความสามารถในการทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 นั้น ต้องคำนึงถึงความจำเป็นของเศรษฐกิจและงานที่ผู้เรียนจะทำ ควรให้ผู้เรียนมีการประเมินความสามารถตนเอง และควรส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์นวัตกรรม กับความคิด เช่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ การประเมินผล เป็นต้น ต้องมีการเตรียมกิจกรรมในห้องปฏิบัติการ ได้รับความสามารถในการเรียนรู้การแก้ไขปัญหา มีการทำงานเป็นทีม ระดมความคิด พัฒนาการคิดนวัตกรรม

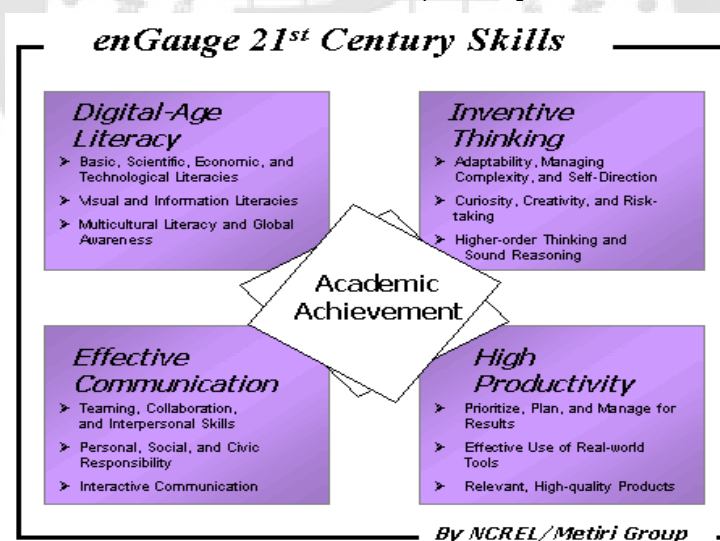
สมาคมนักการศึกษาเทคโนโลยีและวิศวกรรมระหว่างชาติ (citing Bevins, P. Scott; et al. 2012: 12) ได้ระบุว่า คนต้องมีความรู้ในเทคโนโลยี เทคโนโลยีจะช่วยให้เศรษฐกิจเจริญก้าวหน้า

เลมเค; คอฟลิน; ทาดานี; และ มาร์ติน (Lemke, Cheryl; Coughlin, ED; Thadani, Vandana; & Martin, Crystal. 2003: 31) ได้ระบุถึงการประสบความสำเร็จทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. การรู้ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย
 - 1.1 การรู้พื้นฐานวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และเทคโนโลยี
 - 1.2 การรู้ภาพและข้อมูล
 - 1.3 การรู้วัฒนธรรมที่หลากหลาย และตระหนักความเป็นไปของโลก
2. ความคิดในการสร้างสรรค์

- 2.1 การปรับ การจัดการความซับซ้อน และการนำตนเอง
- 2.2 ความสงสัย ความคิดสร้างสรรค์ และความกล้าเสี่ยง
- 2.3 การลำดับความคิดในขั้นสูง และการมีเหตุผล
3. ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย
- 3.1 ทักษะการทำงานเป็นทีม การร่วมมือ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
(Teaming, Collaboration, Interpersonal Skills)
- 3.2 ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อเมือง (Personal, Social and Civic Responsibility)
- 3.3 การสื่อสารแบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Communication)
4. มีผลผลิตสูง
- 4.1 การจัดการตามลำดับความสำคัญ การวางแผน และการจัดการเพื่อ
- 4.2 การใช้เครื่องมือในโลกแห่งความเป็นจริงอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.3 เป็นผลิตภัณฑ์ที่ตรงและมีคุณภาพสูง

ผลลัพธ์



ภาพประกอบ 7 The enGauge 21st Century Skills

ที่มา: Lemke, Cheryl; Coughlin, ED; Thadani, Vandana; & Martin, Crystal. (2003). *The enGauge 21st Century Skills*, p.31

ภาคีเพื่อทักษะในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21 ST Century Skills. 2009: 3-7) ได้เสนอกรอบความคิดในด้านทักษะเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วย

1.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

มีการคิดอย่างสร้างสรรค์ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น สร้างและ
ใช้นวัตกรรม

1.2 การคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา

มีการใช้เหตุผลหลากหลายรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ใช้
ความคิดอย่างเป็นระบบ มีการพิจารณาและตัดสินใจ ด้วยการวิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ การแปล
ความหมาย และสรุปผลการวิเคราะห์ มีการแก้ไขปัญหา ทั้งในแบบเดิมและแบบนวัตกรรม เพื่อ
นำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ดีขึ้น

1.3 การสื่อสารและการร่วมมือกับผู้อื่น

การสื่อสารสำหรับทักษะในศตวรรษที่ 21 ควรจะต้องสามารถสื่อสารได้
อย่างชัดเจน ดังนี้

1.3.1 แสดงความคิดอย่างมีประสิทธิภาพด้วยทางวาจา การเขียน และ
ทักษะการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดในรูปแบบและบริบทที่หลากหลาย

1.3.2 ฟังอย่างมีประสิทธิภาพต่อรหัสความหมาย ที่รวมทั้ง ความรู้
คำนิยาม ทศนคติ และความตั้งใจ

1.3.3 ใช้การสื่อสารเพื่อวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย เช่น เพื่อบอก เพื่อ
สอน เพื่อสร้างแรงจูงใจ และเพื่อโน้มน้าวใจ

1.3.4 ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย และรู้วิธีที่จะประเมินผล
ความสำเร็จ a priori เช่นเดียวกับการประเมินผลกระทบ

1.3.5 มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย
รวมทั้งในที่มีการใช้ภาษาที่หลากหลาย

การร่วมมือกับผู้อื่น เป็นการแสดงความสามารถในการทำงานอย่างมี
ประสิทธิภาพร่วมกับทีมงานอื่นๆ มีความยืดหยุ่นและเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ
ตามเป้าหมาย แบ่งปันความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าบุคคลของแต่ละทีม ที่มีส่วนในการทำงาน

2. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

คนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในสภาพแวดล้อมของสื่อและเทคโนโลยี ที่สามารถ
เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มหาศาล รวมทั้งเครื่องมือเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พลเมือง
และคนทำงานที่จะให้ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ได้ ต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน
และมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล สื่อและเทคโนโลยี ดังนี้

2.1 ความรู้ในด้านข้อมูลสารสนเทศ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการคิดวิเคราะห์ที่จะสามารถประเมินข้อมูลได้ มีการใช้และจัดการข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์

2.2 ความรู้ในด้านสื่อ มีการวิเคราะห์สื่อ พิจารณาอิทธิพลของสื่อที่มีต่อความเชื่อและพฤติกรรม สามารถผลิตสื่อ ใช้สื่อได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

2.3 ความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการวิจัย การจัดการ การประเมิน และการสื่อสารข้อมูล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เครื่องมือในการสื่อสารเป็นเครือข่ายได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดการ ประเมิน และสร้างข้อมูลสารสนเทศได้อย่างประสบผลสำเร็จ

3. ทักษะชีวิตและการทำงาน

ชีวิตในการทำงานต้องการมากกว่าทักษะการคิดและเนื้อหาความรู้ความสามารถที่จะอยู่ในยุคข้อมูลข่าวสารของโลกที่มีการแข่งขัน จำเป็นต้องสนใจต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและการทำงาน ดังนี้

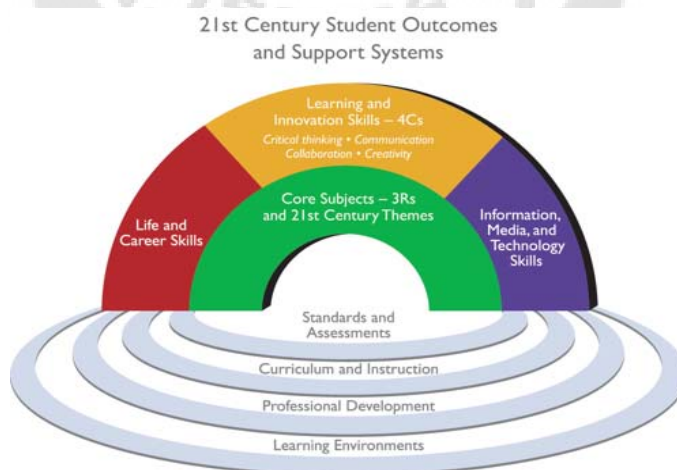
3.1 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว

3.2 ความคิดริเริ่มและชี้นำตนเอง

3.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

3.4 การเพิ่มผลผลิตและการรับผิดชอบ

3.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ



ภาพประกอบ 8 ทักษะในศตวรรษที่ 21 (21 st Century Skills)

ที่มา: Partnership for 21 ST Century Skills. (2009). *P21 Framework Definitions*. p. 4.

อนานิโด้; และ คาลโร (Ananiadou, Katerina; & Claro, Magdelean. 2009:

4) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะสำหรับผู้เรียนยุคศตวรรษที่ 21 ในประเทศกลุ่มโออีซีดี (องค์กรเพื่อความร่วมมือและพัฒนาเศรษฐกิจ) พบว่า ประเทศส่วนใหญ่มีการนำแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะ มาใช้สำหรับการศึกษาภาคบังคับ และบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ

เวกเนอร์ (Chularat Saengpassa; & Wannapa Khaopa. 2013: 4A; citing Wagner, Tony.) ผู้อำนวยการร่วมของกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากมหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด ได้ระบุถึงทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งหมด 7 ประการ ประกอบด้วย การแก้ไขปัญหาและการคิดวิเคราะห์ การร่วมมือข้ามเครือข่ายและการนำแบบมีอิทธิพล ความกระฉับกระเฉงและการรู้จักการปรับตัว การคิดริเริ่มและการจัดการ ความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการเข้าถึงและวิเคราะห์ข้อมูล ความอยากรู้และจินตนาการ

กรีนสไตน์ (Greenstein, Laura. 2012: 188; 191) ได้ระบุว่าผู้บริหารต้องมีความรู้และทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ผู้นำต้องเรียนรู้การทำงานร่วมกัน ใช้เทคโนโลยี เป็นผู้แก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ กระจายงานและบทบาทของผู้นำ และรักษาแนวคิดที่มีต่อโลก มีการพัฒนาหลักสูตรที่มีทั้งเนื้อหาและเน้นทักษะ การออกแบบตารางที่ใช้เวลาเพียงพอต่อการสร้างความรู้และการประยุกต์ความรู้ที่มีความยืดหยุ่นและความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำต้องผลักดันโรงเรียนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยนำทักษะในศตวรรษที่ 21 เข้าในหลักสูตรทุกหลักสูตร ผู้นำโรงเรียนต้องสนับสนุนครูให้นำเกณฑ์ประเมินผลตามทักษะในศตวรรษที่ 21 มาใช้ในการประเมินผลผู้เรียน

3.1.3 สรุปการวิเคราะห์

จากตารางที่ 2 ทักษะและคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ สรุปได้ ดังนี้

นักการศึกษาส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าทักษะและคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญมาก คือ ทักษะการคิด และ ทักษะในการทำงาน นอกจากนี้ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะในการเรียนรู้ และการมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับคนในศตวรรษที่ 21

ตาราง 2 ทักษะและคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21

	ความรู้ในเนื้อหาวิชาการ	ทักษะในการเรียนรู้	ทักษะทางนวัตกรรม	เทคโนโลยีสารสนเทศ	ทักษะในการดำรงชีวิต	ทักษะการคิด	ทักษะในการสื่อสาร	ทักษะในการทำงาน	มีคุณธรรม จริยธรรม	สนใจพัฒนาตนเอง เป็นไปของโลก
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ	/	/	/				/	/	/	
ไพฑูรย์ สินลารัตน์	/	/	/			/	/	/	/	
ถนอมพร เลหาจรัสแสง			/				/	/		/
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์		/				/			/	
จีระ หงส์ลดารมภ์	/		/			/		/	/	/
दनัย จันท์เจ้าฉาย			/	/				/	/	
สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ	/	/	/				/			
วิจารณ์ พานิช		/	/	/	/	/	/	/	/	/
Barber, Michael	/					/		/	/	
Gardner, Howard	/					/			/	
Trotter, Alan; & Ellison, Linda		/	/					/		
Masters, L. Ann; & Wallace, Harold						/		/		
Trilling, Bernie; & Fadal Charles		/				/	/			
Partnership for 21 st Century Learning		/	/	/	/	/	/	/		/
Wagner, Tony						/	/	/		
Lemke, Cheryl; Coughlin, ED; Thadami, Vandana; & Martin, Crystal	/					/	/	/		/
Larson, Lotta C.; & Miller, Teresa northern			/	/	/					
Ministry of Education, Malaysia	/	/				/	/	/	/	
รวม	8	9	10	3	13	11	13	9	5	
อันดับ	5	4	3	7	1	2	1	4	6	

3. 2 แรงจูงใจ

3.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การดี อนันต์นาวิ (2552: 113) ให้ความหมายคำว่า แรงจูงใจ คือ สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด ลักษณะที่สำคัญของแรงจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ

1. เป็นแรงผลักดันที่อาจเกิดจากภายในหรือภายนอก ที่จะส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ

2. เป็นตัวกำหนดแนวทางพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

บีบี; มอทเทค; และ รอช (Beebe, Steven A.; Mottet, Timothy P.; & Roach, K. David. 2004: 103) ให้ความหมายคำว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุให้คนทำ เช่น ทำไมถึงเรียนภาษา แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังในสิ่งที่คนเลือกและทำ

วิลเลียม; และ เบอร์เดน (Williams, Marion; & Burden, Robert L. 1997: 120) ให้ความหมายคำว่า แรงจูงใจ ประกอบด้วยสภาวะของความรู้และตัวกระตุ้นอารมณ์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจที่จะปฏิบัติอย่างมีเหตุผล แรงจูงใจช่วยให้ช่วงระยะเวลาของสติปัญญาและความพยายามยังคงอยู่ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดาฟท์ (Daft, Richard L. 2011: 200) ให้ความหมายคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่มาจากภายในหรือภายนอกของบุคคลที่กระตุ้นความกระตือรือร้นและความคงทนที่จะดำเนินปฏิบัติงาน งานส่วนหนึ่งของผู้นำคือให้แรงจูงใจของผู้ตามบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

ศาสตราจารย์เฟรด ลูธานส์ (Luthans, Fred. 2008: 157-158) เห็นว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้เข้าใจพฤติกรรม เป็นกระบวนการที่เริ่มจากการขาดแคลนของร่างกาย หรือเป็นความจำเป็นที่กระตุ้นพฤติกรรม หรือเป็นแรงขับให้บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจประกอบด้วย 3 ส่วน ที่ปฏิสัมพันธ์กัน คือ (1) ความจำเป็น (Needs) เกิดขึ้นเมื่อมีความไม่สมดุลระหว่างความจำเป็นของกายและใจ (2) แรงขับ (Drives or Motives) เกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความจำเป็น และ (3) เครื่องกระตุ้น (incentives) เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายของวงจรแรงจูงใจช่วยบรรเทาความจำเป็นและลดแรงขับ

3.2.2 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (จันทราณี สงวนนาม. 2553: 253-254) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งใด ๆ มากระตุ้น แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความสนใจพิเศษ และทัศนคติหรือเจตคติ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ ได้แก่ การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

ปีช (การดี อนันต์นาวิ. 2552: 118; อ้างอิงจาก Beach. 1965) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจในด้านบวก และแรงจูงใจในด้านลบ

1. แรงจูงใจในด้านบวก (Positive Motivation) ตัวอย่างของแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญสำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. แรงจูงใจในด้านลบ (Negative Motivation) ตัวอย่างของแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ การข่มขู่ การลงโทษ การติเตียน ถ้าหากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

บีบี; มอทเทค; และ รอส (Beebe, Steven A.; Mottet, Timothy P.; & Roach, K. David. 2004: 104-107) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน และ แรงจูงใจภายนอก (Intrinsic - Extrinsic Motivation) แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คุณมีความสุข หรือ เป็นสิ่งสำคัญต่อคนผู้กระทำว่าเป็นใคร ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่จะต้องทำบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลจากภายนอกที่เป็นความจริง เช่น เงิน ความจำเป็นทางการทำงาน หรือเพื่อผ่านการทดสอบ

2. แรงจูงใจเพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และแรงจูงใจในฐานะที่เป็นเครื่องมือ (Integrative- Instrumental Motivation) แรงจูงใจเพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เช่น เพื่อให้ชุมชนยอมรับ ส่วนแรงจูงใจในฐานะที่เป็นเครื่องมือ เป็นวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ เช่น เพื่อได้งานทำ หรือเพื่อประสบความสำเร็จในการเรียน

3.2.3 องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจ

สุรพล เพชรไกร (2554: 17-19) ได้ระบุว่า เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้เขียนถึงทฤษฎีการจูงใจและสุขศาสตร์ (Motivation – Hygiene Theory) ที่ว่าแรงจูงใจเกิดจากการกระตุ้นของลักษณะงานภายใน ส่วนความสบายใจ เป็นองค์ประกอบภายนอกที่อาจทำให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

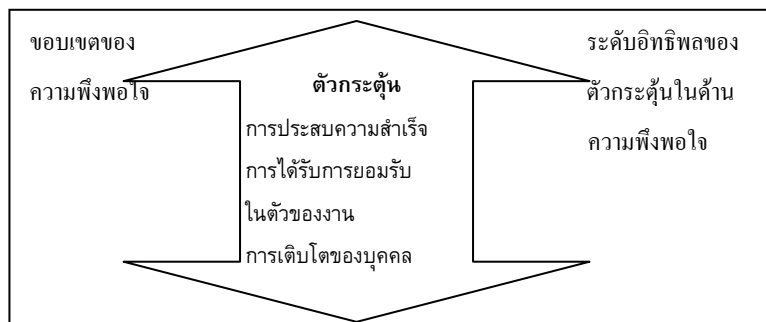
องค์ประกอบที่เป็นการหลีกเลี่ยงความไม่พอใจ หรือองค์ประกอบที่ทำให้สบาย (Hygiene) อยู่ภายนอกงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (company policy and administration) การให้การแนะนำ (supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationships) เงินเดือน (salary) สภาพการณ์การทำงาน (working condition) ตำแหน่ง (status) ความมั่นคง (security)

องค์ประกอบที่เป็นความเจริญงอกงาม หรือแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่อยู่ในงานเอง ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผล (achievement) งานโดยตัวของมันเอง (the work itself) การยกย่องที่ได้รับ จากความสัมฤทธิ์ผล (recognition for achievement) ความรับผิดชอบ (responsibility) และความเจริญหรือความก้าวหน้า (growth or advancement)

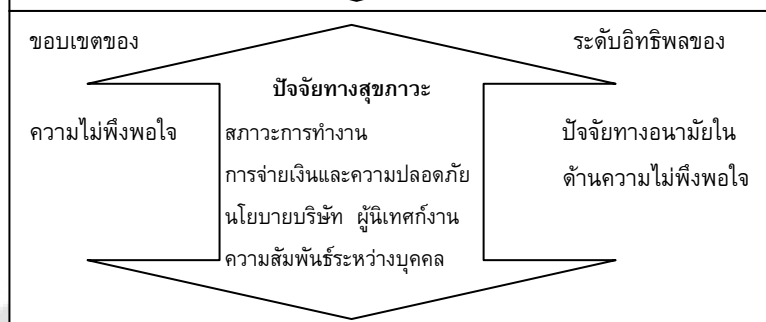
ดาฟท์ (Daft, Richard L. 2011: 200) ได้นำเสนอรูปแบบแรงจูงใจ ว่าบุคคลมีความจำเป็นต้องการพื้นฐาน เช่น เพื่อมิตรภาพ การได้รับการยอมรับ การได้เงินทอง การประสบความสำเร็จ ซึ่งไปกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมโดยเฉพาะที่จะบรรลุผลตามความต้องการ พฤติกรรมจะประสบผลสำเร็จเมื่อบุคคลได้รับรางวัลนั้นคือ มีความพึงพอใจต่อความต้องการพื้นฐาน รางวัลเป็นสิ่งที่บอกว่าการกระทำนั้นเหมาะสมและควรนำมาใช้ต่ออีกหรือไม่

เฟรดเดอริก เฮอริชเบริก (Daft, Richard L. 2011: 204-205; citing Frederick Herzberg) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย ที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของแรงจูงใจ ปัจจัยแรกคือ ปัจจัยทางสุขภาวะที่รวมทั้งการมีความพึงพอใจและไม่มีความพึงพอใจต่องาน เช่น สภาพการทำงาน การจ่ายเงิน นโยบายบริษัท และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถ้าปัจจัยทางสุขภาวะดี จะจัดความไม่พึงพอใจออกไป แต่ตัวของปัจจัยนี้ไม่สามารถเป็นเหตุให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในระดับสูง และกระตุ้นการทำงานได้ ปัจจัยตัวที่สองคือ ตัวกระตุ้น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความต้องการความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และโอกาสที่จะเจริญเติบโต ถ้ามีตัวกระตุ้น ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจและแรงจูงใจสูง ทั้งปัจจัยทางสุขภาวะและปัจจัยตัวกระตุ้นมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ที่จะช่วยกระตุ้นพนักงานและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความพึงพอใจในระดับสูง



ไม่ทั้งพึงพอใจและไม่พึงพอใจ



ไม่พึงพอใจอย่างสูง

ภาพประกอบ 9 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

ที่มา: Daft, Richard L. (2011). *Leadership*. 5th ed. p. 205

โดยสรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการประพฤติ ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก และเป็นได้ทั้งแรงจูงใจทางบวกหรือแรงจูงใจทางลบ

3.3 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

3.3.1 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

แผนการศึกษาของเบริกไชร์ (Dean, Joan. 2001: 114; citing Berkshire Education Department. 1993: 3) ได้เสนอแนะประโยชน์ของการร่วมมือทำสัญญาระหว่างบ้านกับโรงเรียน ดังนี้

1. ด้านผู้ปกครอง ทำให้ทราบและเข้าใจถึงข้อเสนอและเป้าหมายของโรงเรียน มีความสะดวกในการเข้าถึงบุคลากรของโรงเรียน มีส่วนในงานของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจถึงความรับผิดชอบในการเข้าเรียน พฤติกรรมและการปฏิบัติงานของผู้เรียน
2. ด้านผู้เรียน ช่วยเพิ่มความรับผิดชอบต่อนักเรียนเอง มีความนับถือและเอาใจใส่บุคคลอื่น เข้าใจความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่องานและพฤติกรรม และดูแลทรัพย์สินสมบัติของตนเอง มีความรู้สึกที่ผู้ปกครองและครูผู้สอนมีคุณค่า และทั้งสองฝ่ายมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อช่วยเหลือผู้เรียน

3. ด้านผู้สอน ช่วยปรับปรุงความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้ปกครองที่มีต่อการศึกษาของผู้เรียน เพื่อได้วางแผนและสอนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ใช้ทรัพยากรที่มีในโรงเรียน ช่วยเติมเต็มความรับผิดชอบที่มีต่องาน ทักษะ และพฤติกรรมของผู้เรียน

ลิม (Lim, Soo-Yin. 2003: 136-137) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน ผู้เรียนมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนมากขึ้น ได้เกรดที่ดี มีการเข้าเรียน ทำการบ้านสำเร็จ ลดจำนวนผู้เรียนลาออกจากการเรียน ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตัวเอง มีวินัยในตัวเองมากขึ้น มีแรงจูงใจ ผู้เรียนมีทัศนคติในทางบวกต่อโรงเรียน มีผลให้ปรับปรุงพฤติกรรม

2. ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง ช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ และการอภิปรายกับลูกของผู้ปกครอง มีการตอบสนองต่อสังคม อารมณ์ และความจำเป็นในการพัฒนาสติปัญญาของลูก ผู้ปกครองมีความมั่นใจในการเป็นผู้ปกครอง ดูแลลูกและมีทักษะในการตัดสินใจ ตระหนักในการเรียนรู้ของลูก จึงมีแนวโน้มที่จะช่วยเมื่อได้รับการร้องขอจากครูให้มีส่วนในกิจกรรมการเรียนรู้ของลูกที่บ้าน มีความเข้าใจที่ดีต่อความต้องการของครูและหลักสูตรของโรงเรียน มีความตระหนักและกระตือรือร้นเพิ่มขึ้น โดยคำนึงถึงนโยบายที่มีผลต่อการศึกษาของลูกเมื่อโรงเรียนขอให้มีส่วนในการตัดสินใจ

3. ประโยชน์ต่อนักการศึกษา ครูผู้สอนได้รับความนับถือทางวิชาชีพจากผู้ปกครอง ช่วยปรับปรุงการสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู และผู้บริหาร ทำให้มีความเข้าใจที่ดีต่อความหลากหลายและวัฒนธรรมของครอบครัว เกิดการยอมรับนับถือต่อความสามารถและเวลาของผู้ปกครอง ครูผู้สอนและผู้บริหารได้รายงาน เพิ่มความพึงพอใจต่องาน

4. ประโยชน์ต่อโรงเรียน มีชื่อเสียงที่ดีในชุมชน ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากชุมชน โปรแกรมของโรงเรียนที่สนับสนุนและให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม จะเป็นโปรแกรมที่มีคุณภาพมากกว่า โปรแกรมที่ไม่ได้มีผู้ปกครองเป็นส่วนร่วม

วอลเฟนเดล (Wolfendale, Sheila. 2000: 2) ได้ระบุว่าทำให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการศึกษา ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ช่วยเพิ่มความรู้ของผู้ปกครองเกี่ยวกับกระบวนการโรงเรียน ช่วยสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูผู้สอนว่าผู้ปกครองสนับสนุนความพยายามของครู และให้ผู้ปกครองมั่นใจว่าโรงเรียนได้ทำสิ่งที่ดีที่สุดแก่ลูกของเขา

แคเพอร์ (Capper, Lisa. 2000: 128-129) ได้กล่าวถึงโรงเรียนแซร์ ที่ก่อตั้งโดยศูนย์พัฒนาการศึกษาชุมชน ได้มีโครงการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลทำให้เกิดความมั่นใจและทักษะของครูผู้สอนในการทำงานกับกลุ่มผู้ใหญ่ โรงเรียนเป็นที่รู้จักและได้รับการสนับสนุน ผู้ตรวจสอบโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับครอบครัวและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มี

ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นในสิ่งแวดล้อมระหว่างหุ้นส่วนบ้านกับโรงเรียน มีการทำงานข้ามขอบเขต มีการเปลี่ยนทัศนคติ และบรรลุถึงความนับถือระหว่างสองฝ่าย

3.3.2 ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ลิม (Lim, Soo-Yin. 2003: 138-150) ได้ระบุว่าเด็กไม่เรียนรู้ภายใต้บริบทของบ้านหรือของโรงเรียนอย่างเดียว แต่มีการเรียนรู้ภายใต้บริบทที่มีอิทธิพล 3 ประการ คือ บ้าน โรงเรียน และชุมชน โดยไม่มีสูตรหรือพิมพ์เขียวเดียวที่จะสร้างความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชนให้สำเร็จ ทั้งนี้ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 6 แบบ ดังนี้

3.3.2.1 ความรับผิดชอบพื้นฐานของครอบครัว เป็นการจัดเตรียมอาหาร เสื้อผ้า ที่พัก สุขอนามัย ความปลอดภัย จัดรักษาสภาพแวดล้อมที่นำไปสู่การเรียนรู้ และพัฒนากายภาพ สติปัญญา สังคม ตัวอย่างกิจกรรมที่สนับสนุนช่วยผู้ปกครองในการเลี้ยงดูลูก ดังนี้

- 1) ให้ข้อมูลแก่ผู้ปกครอง โดยจัดประชุมปฏิบัติการ ให้การศึกษาแก่ผู้ปกครอง จัดทำเอกสาร แผ่นพับ จดหมายข่าว สื่อภาพและเสียง เว็บไซต์โรงเรียน อีเมลล์ ข่าวสารทางโทรศัพท์
- 2) จัดตั้งห้องทรัพยากรสำหรับผู้ปกครอง เป็นศูนย์ที่ผู้ปกครองมาพบและอภิปรายประเด็นการดูแลลูก และตรวจสอบทรัพยากรและวัสดุ
- 3) จัดโปรแกรมสนับสนุนครอบครัว สนับสนุนให้ผู้ปกครองจัดกลุ่มที่ครอบครัวสามารถติดต่อและแบ่งปันประสบการณ์ความรู้กัน
- 4) จัดการเยี่ยมบ้าน เพื่อให้โอกาสครูในการเรียนรู้ และตระหนักต่อครอบครัว เช่นเดียวกับที่ครอบครัวจะเข้าใจความคาดหวังของโรงเรียน
- 5) ให้ข้อมูลการบริการชุมชน เช่น การบริการทางคลินิก ศาสนา การบริการชุมชน ที่จัดโดย หน่วยงานการบริการสังคม และการให้การศึกษาแก่ผู้ปกครองในชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวางแผน และดำเนินงานกิจกรรมในการเป็นผู้ปกครอง ให้สำเร็จ คือ ให้เลือกหัวข้อที่มีความหมายและเกี่ยวข้องตรงต่อระดับการศึกษาและอายุของลูก มีการสำรวจความต้องการของผู้ปกครองในการเลือกหัวข้อที่สนใจ เผยแพร่ข้อมูลให้ทุกครอบครัว ไม่ว่าจะเคยเข้าร่วม หรือไม่ได้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ ประชุมผู้ปกครอง นอกจากนี้ภาษาที่ให้ข้อมูลแก่ผู้ปกครองควรจะกระชับ ชัดเจน ง่ายที่จะเข้าใจ

3.3.2.2 การสื่อสาร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นหลักสำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ตัวอย่างกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารสองทาง ได้แก่

- 1) จัดทำจดหมายข่าวและบอร์ดนิเทศที่มีปฏิสัมพันธ์ ผู้ปกครองสามารถโต้ตอบกับครู ผู้บริหาร และผู้ปกครองคนอื่นๆ
- 2) ส่งโพลเตอร์งานของนักเรียนให้ผู้ปกครองเป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน เพื่อผู้ปกครองจะได้ทบทวน และวิจารณ์ถึงความก้าวหน้าของลูก
- 3) อภิปรายทางออนไลน์ กับครูและผู้บริหาร เพื่อแลกเปลี่ยน ให้ข้อมูล และการรับรู้ที่กระจ่าง และเพื่อให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น ทั้งนี้ควรมีอีเมลล์ของบุคลากรภายในโรงเรียน และเว็บไซต์ของโรงเรียน อยู่ในคู่มือโรงเรียน
- 4) มีกล่องเสนอแนะ หรือจัดทำกล่องเสนอแนะทางออนไลน์ เพื่อให้ผู้ปกครองถามคำถามและเสนอแนะความคิด สนับสนุนการสนทนาที่จะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้
- 5) จัดการประชุมระหว่างครูและผู้ปกครองที่มีการติดตามผล และจัดวางแผนให้มีการประชุมทางโทรศัพท์ สำหรับผู้ปกครองที่ไม่สามารถมาประชุมที่โรงเรียนได้
- 6) คู่มือโรงเรียนหรือผู้ปกครอง ควรมีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับนโยบาย บทบาท ความรับผิดชอบของโรงเรียน ครอบครัวและชุมชน และหลักสูตร ควรจัดให้มีการสื่อสารสองทางสำหรับผู้ปกครองที่จะวิจารณ์และถามคำถามหลังจากได้อ่านคู่มือ โดยอาจให้มีแบบสอบถามปลายเปิดสั้นๆ ในท้ายคู่มือ
- 7) จัดทำตารางกำหนดที่จะเผยแพร่ข้อมูลของโรงเรียน เช่น จดหมายข่าว ปฏิทิน และกิจกรรมสื่อสารอื่นๆ มีการแจ้งให้ทราบถึงวันสำคัญของโรงเรียน วันประชุมครูและผู้ปกครอง และข้อมูลสำคัญอื่นๆ

ข้อเสนอแนะในการวางแผนและการใช้การสื่อสารแบบสองทางให้ประสบความสำเร็จ คือ ทบทวนเนื้อหาให้เป็นปัจจุบัน ชัดเจน เข้าใจง่าย เกี่ยวข้อง และมีความหมายต่อครอบครัว จัดให้มีหลากหลายทางสำหรับผู้ปกครองที่จะติดต่อสื่อสารกับโรงเรียน

3.3.2.3 การอาสาสมัคร เป็นกิจกรรมที่ผู้ปกครองช่วยครูและผู้บริหารในการสนับสนุนโปรแกรมของโรงเรียนและช่วยงานและกิจกรรมของเด็ก ตัวอย่างกิจกรรมการเป็นอาสาสมัครภายในและภายนอกโรงเรียน ดังนี้

- 1) สำหรับครู การเป็นอาสาสมัครในห้องเรียน ได้แก่ การฟังเด็กอ่าน และสนับสนุนให้เขียน การช่วยในห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ การเป็นผู้ช่วยดูแลเด็กในการทัศนศึกษา การกีฬา การแบ่งปันงานอดิเรกและวัฒนธรรมโดยบูรณาการเข้ากับหลักสูตร การนำเสนอการเฉลิมฉลองวัฒนธรรมที่หลากหลาย ส่วนการเป็นอาสาสมัครนอกห้องเรียน ได้แก่ การแปลหนังสือสำหรับเด็ก หรือ การเขียนข้อความเพื่อการสื่อสาร เช่น จดหมายข่าว เว็บไซต์ของห้องเรียน การหา

เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก การสนับสนุนโครงการระยะสั้นและระยะยาว การรวบรวมทรัพยากรหรือวัสดุที่จำเป็นสำหรับเหตุการณ์พิเศษ การเป็นโค้ช ตัวต่อ หรือพี่เลี้ยง

2) สำหรับผู้บริหาร การเป็นอาสาสมัครในห้องเรียน ได้แก่ การสนับสนุนให้ผู้ปกครองมาเดินในโรงเรียน จะช่วยลดปัญหาพฤติกรรม และผู้ปกครองสามารถเป็นอาสาสมัครในการช่วยดูแลเด็กในงานโรงเรียน เช่น การกีฬา การแสดงของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวางแผนและการจัดโปรแกรมอาสาสมัคร คือ การรับสมัครคนที่จะเป็นอาสาสมัคร ไม่ควรจำกัดว่าต้องเป็นผู้ปกครองของเด็กในโรงเรียน แต่ควรจะเป็นตัวแทนจากผู้ปกครองและชุมชน ควรมีการทำงานร่วมกับสื่อมวลชนในท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนโปรแกรมอาสาสมัครของโรงเรียน จัดทำเอกสารแผ่นพับ โปสเตอร์ เพื่อเผยแพร่ในชุมชน องค์กรทางสังคม ควรมีการสัมภาษณ์อาสาสมัครเพื่อประเมินทักษะ ความสนใจ และการจัดวางตำแหน่งงาน และควรจัดอบรม นิเทศงาน นอกจากนี้ควรจัดให้มีการขอบคุณที่ทำงานให้สำเร็จ เช่น จัดงานเลี้ยง จัดแสดงภาพอาสาสมัครในขณะที่ทำงาน ให้ของขวัญ พิมพ์ชื่อผู้เป็นอาสาสมัครในจดหมายข่าวรายเดือน เว็บไซต์โรงเรียน หรือ เรื่องในหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น

3.3.2.4 การเรียนรู้ที่บ้าน บิดาและมารดาเป็นครูคนแรกของลูก และเป็นครูที่มีอิทธิพลที่สุด ช่วยส่งเสริมประสบการณ์ในการเรียนรู้ของเด็ก ช่วยขยายการเรียนรู้ที่ได้แนะนำในโรงเรียน ตัวอย่างกิจกรรมในการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่บ้านของเด็ก มีดังนี้

- 1) ศูนย์การเรียนรู้เคลื่อนที่ มีกระเป๋าบรรจุกิจกรรม พร้อมคำแนะนำสำหรับผู้ปกครองในการดำเนินกิจกรรมร่วมกับลูกที่บ้าน เมื่อเรียนรู้เสร็จ ผู้ปกครองรวบรวมจัดส่งเพื่อให้เด็กคนต่อไปได้เรียน
- 2) ห้องสมุดให้ผู้ปกครองยืม ผู้ปกครองมีโอกาสตรวจสอบหนังสือ วัสดุ และสื่อ ที่ครูแสดงสาธิต

3) การบ้านแบบมีปฏิสัมพันธ์ เด็กได้ปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว หรือสมาชิกชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวางแผนและการจัดกิจกรรมที่บ้านอย่างประสบความสำเร็จ คือ ให้ข้อมูลและจัดอบรม เพื่ออธิบายกิจกรรมการเรียนรู้ในบ้าน รวมกิจกรรมเข้ากับตารางของครอบครัว กิจกรรมที่ปฏิบัติ ควรจัดทำได้ในเวลาอันสั้น และสามารถเข้าได้กับกิจวัตรประจำวันของเด็ก ทำการบ้านให้เป็นแบบมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ครอบครัว สมาชิกในครอบครัวหรือชุมชน

3.3.2.5 การตัดสินใจ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น การประเมินโปรแกรมโรงเรียน การทบทวนงบประมาณรายได้ การจ้างบุคลากร การให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการโรงเรียน ผู้ปกครองสามารถเป็นผู้นำของผู้ปกครองท่านอื่นๆ โดยการเสนอความ

คิดเห็น ข้อคิด ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้และการพัฒนาการของเด็ก มีส่วนร่วมในฐานะผู้สนับสนุน โรงเรียน ครอบครัว ชุมชน ตัวอย่างกิจกรรมสำหรับผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนี้

1) องค์กรผู้ปกครอง คณะกรรมการที่ปรึกษา ทำงานตามโครงการระยะสั้น ระยะยาว เช่น พัฒนาแบบประเมินผลของโรงเรียน อภิปรายประเด็นที่เกี่ยวกับการวางแผนและนโยบายของโรงเรียน

2) กลุ่มสนับสนุน ทั้งนักการศึกษาและผู้ปกครองทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน เด็ก และผู้ปกครอง

3) การประชุมของเมือง การประชุมนี้จัดในชุมชน โดยเชิญทั้งผู้ปกครอง บุคลากรโรงเรียน และเครือข่ายสมาชิก มาอภิปรายประเด็นเกี่ยวกับเป้าหมายโรงเรียน การศึกษาของเด็ก และความต้องการของครอบครัว

4) การฝึกอบรมสำหรับผู้ปกครองและนักการศึกษา ให้ผู้ปกครอง นักการศึกษา และสมาชิกชุมชนระบุนความจำเป็นในการอบรม จัดอบรมเพื่อช่วยผู้ปกครองและนักการศึกษาที่ต้องรับผิดชอบ ได้ตัดสินใจและสนับสนุน

5) คณะกรรมการห้องเรียนสำหรับผู้ปกครองและครู ผู้ปกครองและครู ร่วมกันอภิปรายและวางแผนกิจกรรมเกี่ยวกับหลักสูตรสำหรับโรงเรียนและบ้าน วางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ภาคฤดูร้อน วางแผนกิจกรรมพิเศษเพื่อเฉลิมฉลอง และจัดตามความจำเป็นและประสบการณ์ของเด็ก

ข้อเสนอแนะในการวางแผนและการตัดสินใจอย่างประสบความสำเร็จ คือ ผู้ปกครองที่เป็นตัวแทนในคณะกรรมการ ควรมีความหลากหลายและมีจำนวนมากหรือมีจำนวนเท่ากับนักการศึกษา มีการให้ข้อมูลผู้ปกครองเพื่อการตัดสินใจและมีเวลาให้พอเพียงในการอ่าน ข้อมูล เพื่อทบทวนและสะท้อนประเด็นที่จะอภิปรายในการประชุมครั้งต่อไป จัดให้มีการฝึกอบรมผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมกระบวนการตัดสินใจ จัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาและรักษาการแบ่งปันความคิดเห็นและความรับผิดชอบระหว่างนักการศึกษาและผู้ปกครอง

3.3.2.6 การร่วมมือกับชุมชน โรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์ติดต่อกับสมาชิกชุมชนที่หลากหลาย เช่น ธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ ชุมชนศาสนา กลุ่มวัฒนธรรม องค์กรรัฐบาล และองค์กรอื่นๆ ตัวอย่างกิจกรรมการร่วมมือกับชุมชน ได้แก่ การให้ข้อมูลแก่ผู้ปกครองและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อหาบริการและทรัพยากรชุมชนในหลากหลายทาง การค้นหาสร้างเครือข่าย และร่วมมือกับธุรกิจชุมชน หน่วยงาน องค์กร และกลุ่ม ในการขยายแบบของการร่วมมืออื่นๆ

โดยสรุป การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดกิจกรรมการศึกษาของสถานศึกษา ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้าน ชุมชน และสถานศึกษา ช่วยติดตามพฤติกรรมและผลการเรียนของผู้เรียน

4. ปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

4.1 สมรรถนะของผู้สอน

อร่ามศรี อาภาอดุล; และคนอื่นๆ (2555: 127-130) ได้ศึกษาวิจัยมาตรฐานวิชาชีพครู การอาชีวศึกษาของไทย และเสนอว่า ควรปรับองค์ประกอบมาตรฐานในแต่ละด้านให้เป็นสมรรถนะ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่ต้องมีเพื่อให้เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้และปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกันในสังคมได้ ประกอบด้วย การสื่อสารทางภาษาและเทคโนโลยี การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. สมรรถนะความเชี่ยวชาญของครูในการสอน เป็นสมรรถนะที่มีเพื่อให้การเรียนของผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร ประเมินความต้องการของผู้เรียน วางแผนและจัดเตรียมการสอน การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การใช้จิตวิทยาการศึกษา การประเมินผลลัพธ์ของการเรียนรู้ การวิจัยทางการศึกษา ความเป็นครู

3. สมรรถนะในหน้าที่เฉพาะสาขาวิชาชีพ เป็นความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ การบริหารจัดการในห้องเรียน การพัฒนาสื่อการสอนและวัสดุช่วยสอน การสอนวิชาชีพเฉพาะทาง การวางแผนการสอนแบบสมรรถนะ การปฏิบัติการสอนทฤษฎี การปฏิบัติการสอนปฏิบัติ การจัดฝึกอบรมวิชาชีพ การพัฒนาชุดการสอน การวิจัยในชั้นเรียน การแนะแนวและการพัฒนาผู้เรียน เทคนิคการให้คำปรึกษา บริหารโรงฝึกงาน และศูนย์ฝึก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 25-38) ได้พัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทย แบ่งเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก มี 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน มี 6 สมรรถนะ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

เพฟฟีแอนโค (พติน แดงจวน. 2554: 262-281; อ้างจาก Pefianco, Erlinda C. 2009) ผู้อำนวยการซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครูในศตวรรษที่ 21 ว่าควรเป็นบุคคลที่มีทักษะหลายอย่าง มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคโนโลยีการสอน มัลติมีเดีย มีทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีแรงจูงใจและตั้งใจ เป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ชไลเชอร์ (Schleicher, Andreas. 2012: 35-36) เห็นว่าครูผู้สอนต้องสอนทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้แก่ผู้เรียน ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความรู้ในระดับสูง มีการใช้นวัตกรรม

ศาสตราจารย์แทน อุน เซ็ง แห่งสถาบันการศึกษาแห่งชาติ ประเทศสิงคโปร์ (Seng, Tan Oon. 2010: 9, 11) ได้ระบุว่าผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องการครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 และประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดกรอบคุณสมบัติบุคคลที่มีอาชีพการสอน ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. มีค่านิยม 3 ด้าน คือ

1.1 ค่านิยมการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีความเห็นใจ มีความเชื่อว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ มีความผูกพันที่จะสนับสนุนความสามารถในตัวผู้เรียนแต่ละคน เห็นคุณค่าของความแตกต่าง

1.2 ค่านิยมในด้านอัตลักษณ์ของครู มีความมุ่งมั่นต่อมาตรฐานระดับสูง การสอบถาม การค้นคว้าเพื่อการเรียนรู้ การพยายามที่จะปรับปรุง มีความรักต่ออาชีพ การปรับตัวและฟื้นตัวได้ มีจริยธรรม ความเป็นมืออาชีพ

1.3 ค่านิยมการบริการทางวิชาชีพและชุมชน การเรียนรู้แบบร่วมมือและฝึกหัด การให้มีการฝึกงานและให้คำปรึกษา ความรับผิดชอบต่อสังคมและการมีส่วนร่วม การดูแลจัดการ

2. มีทักษะในด้าน การกำหนดความคิดและทักษะการให้ผลย้อนกลับ ทักษะการสอน ทักษะการจัดการคน ทักษะการจัดการตนเอง ทักษะการจัดการและบริหาร ทักษะการสื่อสาร ทักษะการอำนวยความสะดวก ทักษะเทคโนโลยี ทักษะการเป็นผู้ประกอบการและนวัตกรรม มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคม

3. มีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับตนเอง ผู้เรียน ชุมชน เนื้อหาวิชา วิธีการสอน นโยบาย และพื้นฐานการศึกษา หลักสูตร การรู้ในพหุวัฒนธรรม การตระหนักรู้เรื่องเกี่ยวกับโลก การตระหนักรู้ในเรื่องสิ่งแวดล้อม

ซีมีโอ (SEAMEO Innotech. 2010: 1-2, 76) ได้เชิญสมาชิกซีมีโอ (Southeast Asian Ministers of Education Organization) จำนวน 11 ประเทศมาเข้าร่วมศึกษา และได้กำหนดมาตรฐานสมรรถนะทางการสอนของครูในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ดังนี้

1. มีความรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการมีความรู้ในเนื้อหาและวิธีการสอน
2. มีทักษะทางวิชาชีพ หมายถึงการมีวิชาครู การจัดการห้องเรียน และการประเมินผู้เรียน
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึงการมีลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา เป็นต้น
4. การมีค่านิยมและมาตรฐานคุณธรรมทางวิชาชีพ หมายถึงการมีมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวข้องจากรูปแบบการเป็นครูที่ดีในโรงเรียนและชุมชน
5. การพัฒนาทางวิชาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึงการที่ครูผู้สอนมีการพัฒนาวิชาชีพและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและองค์กรวิชาชีพของครู และอื่นๆ ที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะส่งเสริมวิชาชีพครู

ไอลแลนด์ (Ryans, David G. 1960; citing Lunenburg, Fred C.; & Ornstein; Allan C. 2008: 454) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครู และจัดแบ่งครูที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ ออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. แบบเอ็กซ์ ครูที่ประสบความสำเร็จ จะมีความเข้าใจ เป็นมิตร มีการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองที่เหมาะสม ครูที่ไม่ประสบความสำเร็จจะมีความโดดเดี่ยว เน้นที่ตัวเองเป็นสำคัญ
2. แบบวาย ครูที่ประสบความสำเร็จ จะมีความรับผิดชอบ เหมือนนักธุรกิจ เป็นระบบ ครูที่ไม่ประสบความสำเร็จจะหลีกเลี่ยง ขาดการวางแผน ไม่ระมัดระวัง
3. แบบแซค ครูที่ประสบความสำเร็จ จะมีการกระตุ้น จินตนาการ ทำอะไรแปลกใหม่ ครูที่ไม่ประสบความสำเร็จจะขาดปัญญา ทำงานตามลำดับเหมือนเดิม

เอเบิร์ต; และคัลเลอร์ (Ebert, Edward S.; & Culyer, Richard C. 2008: 10-22) ได้นำเสนอสมรรถนะในทางการสอนของครูผู้สอน 4 ด้าน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ ไม่ใช่สาเหตุที่มาเป็นครู แต่เป็นการที่คนเป็นครูคาดหวังอะไรที่จะสำเร็จได้ด้วยการสอน ประกอบด้วย ปรัชญาในการให้การศึกษาผู้เรียน ทศนคติต่องานการสอน ท่าทางในการปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ลักษณะการสอนเป็นผลของการบูรณาการกลยุทธ์ในการสอนกับบุคลิกภาพของตนเอง

2. เนื้อหา มี 2 มิติ คือ

- 2.1 เนื้อหาองค์ เป็นความรู้เกี่ยวกับวิชาที่สอน

2.2 เนื้อหาที่เปลี่ยนแปลงได้ เป็นความรู้และทักษะที่ครูใช้ในการสอน สามารถเปลี่ยนแปลงในเวลาใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับอะไรเกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมขณะนั้น

3. ทักษะการสื่อสาร มี 4 ด้าน คือ

3.1 การสื่อสารกับผู้เรียน เป็นความรับผิดชอบของผู้สอนที่จะนำเสนอข้อมูลในลักษณะที่เหมาะสมต่อระดับปัญญาความรู้ของผู้เรียน

3.2 การสื่อสารกับผู้ปกครอง รับฟังแนวคิดของผู้ปกครอง เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนของผู้เรียน และความจำเป็นต้องการรูปแบบเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

3.3 การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมมีหลายรูปแบบ รวมทั้งการทำงานร่วมกับเพื่อนครูในการจัดระดับเกรด การสื่อสารกับผู้บริหาร

3.4 การสื่อสารกับชุมชน ได้แก่ การนำเสนอโรงเรียน ในเรื่องกิจกรรม โครงการที่ครูได้ดำเนินการในห้องเรียน และมีการเขียนบทความลงหนังสือพิมพ์ นอกจากนี้มีการหาความสนับสนุนในเรื่องวัสดุ ทรัพยากร การจัดทัศนศึกษาธุรกิจในชุมชน การเชิญบุคคลมาพูดในห้องเรียน

4. การพัฒนาวิชาชีพ เพื่อปรับปรุงความสามารถของผู้สอนในฐานะเป็นนักการศึกษา

แฮมเมอร์เนส; ทาร์ทวิช; และ สโนค (Hammerness, Shared; Tartwijk, Jan Van; & Snoek, Marco. 2012: 49) ได้นำเสนอสมรรถนะครูผู้สอนที่รัฐสภาประเทศเนเธอร์แลนด์ได้ออกกฎหมายว่า ครูผู้สอนต้องมีทั้งคุณวุฒิและความสามารถ และมีสมรรถนะ 6 ด้าน ดังนี้

1. สร้างสภาพแวดล้อมของห้องเรียนที่สบาย ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ
2. สนับสนุนการพัฒนาบุคคลของเด็ก โดยช่วยผู้เรียนให้เป็นตัวของตัวเองและมีความรับผิดชอบ
3. แสดงเนื้อหาความรู้ในวิชาและใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม
4. จัดหลักสูตรที่สนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก
5. การร่วมมือกับภายนอกโรงเรียน เช่น บิดามารดา หรือผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน ในทางการศึกษา และสถาบันเยาวชน ที่ต้องรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่และพัฒนาการของเด็ก
6. การสะท้อน และพัฒนาจุดแข็ง และจุดอ่อน ในฐานะมืออาชีพ

ไนมิ (Niemi, Hannele. 2012: 57-60) ได้ระบุว่ามีการสำรวจความคิดเห็นผู้เรียนวิชาครูในมหาวิทยาลัยเฮลซิงกิและมหาวิทยาลัยโอวลู ประเทศฟินแลนด์ ถึงสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีตามมาตรฐานวิชาชีพขั้นสูงและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับในการเรียนวิชาการศึกษาครูเพื่อเตรียมเข้าสู่วิชาชีพการสอน ผลของสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่บรรลุผลสำเร็จสูงสุดตามลำดับในทักษะ ดังนี้

1. การออกแบบการสอน

2. การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของตนเอง
3. การตระหนักถึงพื้นฐานจริยธรรมของอาชีพการสอน
4. ความเจริญเติบโตทางอาชีพตลอดชีวิต
5. การประเมินผลการสอนของตนเอง
6. การใช้วิธีการสอน
7. การพัฒนาปรัชญาการศึกษาของตนเอง

ทั้งนี้ ทักษะทางวิชาชีพที่บรรลุผลได้จะเกี่ยวข้องกับงานของครูที่สำคัญสองด้าน นั่นคือ ทักษะพื้นฐานในการสอน และการเรียนรู้ของครูในฐานะที่เป็นอาชีพ

แทน; ลีว; & โลว (Tan, Oon-Seng; Liu, Woon-Chia; & Low, Ee-Ling. 2012: 81-83) ได้ระบุถึงกรอบสมรรถนะครูของกราดูแอด (The Graduated Teacher Competency Framework) ดังนี้

ด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก คือ

1. การดูแลเด็ก
2. การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้เด็ก
3. การให้ความรู้ในเรื่องความเชี่ยวชาญทางเนื้อหาวิชา การคิดแบบสะท้อน การคิดวิเคราะห์ การริเริ่ม การสอนแบบสร้างสรรค์ การเน้นอนาคต

ด้านภาวะผู้นำและการจัดการ

1. การชนะหัวใจและจิตใจ ประกอบด้วยความเข้าใจต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาผู้อื่น
2. การทำงานกับผู้อื่น ประกอบด้วย การเป็นหุ้นส่วนกับผู้ปกครอง และการทำงานเป็นทีม

ด้านประสิทธิผลของตนเอง ประกอบด้วยการรู้จักตนเองและรู้จักผู้อื่น คือ การเปลี่ยนเป็นตนเอง ความซื่อสัตย์ของบุคคล ความเข้าใจและนับถือผู้อื่น ความยืดหยุ่นและการดัดแปลงได้

สมรรถนะโดยทั่วไปสำหรับผู้ศึกษาเป็นครูในประเทศสเปน (Fernández, Daniel Madrid; & Hughes, Stephen. 2013: 69; citing ANECA. 2005: 84) มี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะที่เป็นเครื่องมือ ประกอบด้วย ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ความสามารถในการจัดการและวางแผน การสื่อสารด้วยวาจาและการเขียนในภาษาแม่ ความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ความสามารถในการจัดการข้อมูล ทักษะในการแก้ไขปัญหา ทักษะในการตัดสินใจ

2. ด้านสมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมแบบสหวิทยาการ การทำงานในบริบทของนานาชาติ ทักษะการสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้ต่อความหลากหลายของพหุวัฒนธรรม การให้เหตุผลเชิงวิเคราะห์ ความผูกพันต่อคุณธรรมจริยธรรม

3. ด้านสมรรถนะเชิงระบบ ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ ความรู้ในวัฒนธรรมและประเพณีของบุคคลอื่นๆ การริเริ่มและเป็นผู้จัดการ การรู้สึกไวต่อประเด็นทางสภาพแวดล้อม

คณะกรรมการการสหภาพยุโรป (European Commission. 2013: 45-46) โดยผู้เชี่ยวชาญจากประเทศในทวีปยุโรปจำนวน 26 ประเทศ ได้ศึกษาจากนโยบายและงานวิจัย และสรุปสมรรถนะของครูออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ความรู้ในการจัดการเรียนการสอน วัตถุประสงค์และบริบทการเรียนรู้ ความรู้ในเรื่องความรู้พื้นฐานของผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ พัฒนาการจิตวิทยา กระบวนการกลุ่ม แรงจูงใจ การประเมินผล

2. ด้านทักษะ ในการวางแผนจัดการสอน การใช้เทคโนโลยีและวัสดุการสอน การตรวจสอบและการประเมินกระบวนการเรียนการสอน การเจรจากับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา การพัฒนาและสร้างความรู้ด้วยการวิจัย

3. ด้านความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และความมุ่งมั่น มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน สนับสนุนให้ผู้เรียนมีทัศนคติในด้านประชาธิปไตย มีการทำงานเป็นทีม การร่วมมือ การมีเครือข่าย สามารถที่จะเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น การรู้ถึงความสามารถของตนเอง

สมรรถนะของผู้สอนทุกวิชา รวมทั้งผู้สอนวิชาชีพและเทคนิคการศึกษา ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการสอนแห่งชาติ (NBPTS) ได้กำหนดให้ใช้สมรรถนะเดียวกัน แต่เกรย์และวอลเทอร์ (Gray, Kenneth. 2005: 18-19; citing Gray, K.; & Walter, R. 2001) ได้ระบุว่า มีสมรรถนะพิเศษสำหรับผู้สอนวิชาชีพและเทคนิคการศึกษา ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาแผนให้โปรแกรมการสอนมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับมีการรักษาความปลอดภัยของสุขภาพ และการมีความเป็นอยู่ที่ดี

2. ออกแบบและการสอนด้วยวิธีสมรรถนะเป็นฐาน

3. ระบุและให้กลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม

4. พัฒนาและสร้างหุ้นส่วนทางธุรกิจ อุตสาหกรรม และชุมชน

5. ใช้พื้นฐานการเตรียมทางเทคโนโลยี

6. วางแผน ริเริ่ม และแนะนำงานบนฐานการเรียนรู้

7. ช่วยจัดวางระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี

โดยสรุป นอกจากครูผู้สอนต้องมีความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ การพัฒนาทางวิชาชีพ และการมีคุณธรรมแล้ว สมรรถนะของครูผู้สอนหลักที่สำคัญ คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 สมรรถนะของครูผู้สอน

	ราชกิจจานุเบกษา. 4 ตุลาคม 2556	อร่ามศรี อาภาอตุลและคณะอื่น ๆ. 2555	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. 2553	Pefianco, Erlinda C. 2009	Seng, Tan Oon.2010	Ebert, E.:& Culyer, R.2008	Graduand Teacher Competency	Gray, K. 2005	European Commission. 2013	ANECA. 2005	Schleicher, A.2012	รวม
การสื่อสาร		/		/	/	/	/			/		6
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	/	/	/	/	/			/	/	/	/	9
การทำงานเป็นทีม		/	/				/		/	/		5
การแก้ปัญหา/จัดการคน					/					/		2
การวิเคราะห์		/	/				/			/		4
ความคิดสร้างสรรค์/การคิดริเริ่ม							/	/		/		3
การใช้จิตวิทยาทางการศึกษา	/	/	/						/			4

4.1.1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ในยุคปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกันว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนช่วยให้การศึกษามีประสิทธิภาพ ทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูผู้สอนและผู้เรียนส่วนหนึ่ง คือ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ผู้ให้ความหมายและกำหนดมาตรฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

กิดานันท์ มลิทอง (2548: 12, 117) ได้สรุปความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศว่าเป็นการใช้สื่อคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และอุปกรณ์ร่วมในการทำงานเพื่อประมวลข้อมูล จัดเก็บอย่างเป็นระบบ สืบค้นสารสนเทศ นำเสนอสารสนเทศ รวมถึงการใช้เครือข่ายและเทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ

ในการสื่อสารความเร็วสูงเพื่อรับส่งสารสนเทศด้วยความสะดวกรวดเร็ว เพื่อนำไปใช้งานด้านต่างๆ ทั้งนี้ผู้สอนควรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)

จากกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะ พ.ศ. 2554 - 2563 ของประเทศไทย (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2554: 22, 25-26) ได้กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถเชี่ยวชาญระดับสากล รวมทั้งได้กำหนดให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น โดยให้มีสัดส่วนจำนวนชั่วโมงเรียนที่ใช้ไอซีที ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนชั่วโมงเรียนทั้งหมดในหลักสูตร และสำหรับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษา ให้มีการทดสอบความรู้ด้านไอซีทีพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะความรู้ด้านไอซีทีในระดับเป็นที่ยอมรับและสามารถเทียบได้กับมาตรฐานสากล

เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นรูปแบบหนึ่งของเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่นำมาใช้เพื่อการศึกษา สมาคมเทคโนโลยีทางการศึกษานานาชาติ (International Society for Technology in Education. 2008: 1-2) ได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการปฏิบัติงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สำหรับครูผู้สอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนผูกพันกับการเรียนและปรับปรุงการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพ ดังนี้

1. อำนวยความสะดวกและสร้างแรงบันดาลใจให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน และแสดงรูปแบบการคิดเชิงนวัตกรรมสร้างสรรค์และการประดิษฐ์ ให้ผู้เรียนได้สำรวจประเด็นในโลกที่เป็นจริงและแก้ไขปัญหาที่เป็นจริงโดยใช้เครื่องมือและทรัพยากรทางดิจิทัล แสดงรูปแบบการสร้างความรู้แบบบูรณาการโดยร่วมเรียนรู้กับผู้เรียน ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ แบบพบหน้ากันและในสภาพแวดล้อมเสมือน

2. ออกแบบและพัฒนาประสบการณ์และการประเมินผลการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ได้แก่ ออกแบบหรือปรับประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง ที่รวมทรัพยากรและเครื่องมือดิจิทัลในการสนับสนุนการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

3. สร้างรูปแบบการเรียนรู้และการทำงานในยุคดิจิทัล ได้แก่ สาธิตระบบเทคโนโลยีอย่างคล่องแคล่วและถ่ายโอนความรู้ปัจจุบันไปยังสถานการณ์และเทคโนโลยีใหม่ มีการสื่อสารข้อมูลและความคิดกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และเพื่อน โดยใช้รูปแบบและสื่อยุคดิจิทัลที่หลากหลาย

4. สนับสนุนและสร้างรูปแบบความรับผิดชอบและการเป็นพลเมืองดิจิทัล ได้แก่ พัฒนาและแสดงรูปแบบความเข้าใจทางวัฒนธรรมและตระหนักความเป็นไปของโลก ด้วยการร่วมกับผู้ร่วมงานและผู้เรียนในวัฒนธรรมอื่น โดยใช้เครื่องมือการสื่อสารในยุคดิจิทัล

5. มีส่วนร่วมในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการมีภาวะผู้นำ ได้แก่ การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งของท้องถิ่นและของโลก เพื่อนำโปรแกรมเทคโนโลยีที่สร้างสรรค์ มาช่วยปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน

โดยสรุป การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการใช้สื่อคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ร่วมในการประมวลข้อมูล สืบค้นและนำเสนอข้อมูล รวมทั้งการใช้เครือข่ายเทคโนโลยี ทั้งนี้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้ผู้สอนมีความรู้มากขึ้น สามารถเข้าถึงทรัพยากรการเรียนการสอน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และสามารถสร้างเครือข่ายติดต่อสื่อสารกับผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้สอนคนอื่นๆ และผู้บริหารได้

4.1.2 การสื่อสาร

การสื่อสารเป็นสมรรถนะที่เป็นศูนย์กลางของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้วยต้องมีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ผู้เรียน และองค์กรอื่น (Blandford, Sonia. 2006: 186) ทั้งนี้ผู้ให้ความหมายและลักษณะของการสื่อสาร ดังนี้

อดัมส์ และ กาลาเนส (Adams, Katherine L.; & Galanes, Gloria J. 2015: 51-54) ให้ความหมายคำว่าสื่อสารหมายถึง กระบวนการติดต่อที่บุคคลพร้อมกันสร้าง แปลความหมาย และเจรจาต่อรอง แบ่งปันความหมายด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ โดยสื่อสารมีลักษณะหลัก 5 ประการ คือ 1) การสื่อสารเป็นสัญลักษณ์ 2) การสื่อสารเป็นส่วนบุคคล 3) การสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อ 4) การแบ่งปันความหมายเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคน 5) การสื่อสารรวมถึงเนื้อหาและมิติในด้านความสัมพันธ์

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, John R. 2007: 424-425) มีความเห็นว่าการสื่อสารเป็นกระบวนการของการส่งและการรับสัญลักษณ์ที่มีความหมาย การสื่อสารจะประสบความสำเร็จเมื่อผู้รับสารมีความเข้าใจข้อความที่ผู้ส่งสารได้ส่งไป โดยองค์ประกอบของการสื่อสารประกอบด้วย ผู้ส่งสารที่จะให้รหัสความหมายทั้งในลักษณะที่เป็นคำพูดและไม่เป็นคำพูด จากนั้นข้อความจะส่งผ่านช่องทางสื่อสารไปยังผู้รับสาร ที่จะแปลความหมาย แต่การสื่อความหมายอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับสาร ดังนั้นจึงมีการส่งผลย้อนกลับผ่านช่องทางสื่อสารไปยังผู้ส่งสารเป็นการสื่อสารแบบสองทาง

เบลนด์ฟอร์ด (Blandford, Sonia. 2006: 188-189) ระบุว่า การสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ตั้งแต่การอภิปรายไม่เป็นทางการกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการทำให้เป็นรายงานให้

ผู้บริหารโรงเรียน ช่องทางการสื่อสารได้แก่ การพูดด้วยวาจา การเขียน การประชุม การโทรศัพท์ ทั้งนี้การสื่อสารรวมถึงการค้นหาข้อมูล การสอน การให้แรงจูงใจ การกระตุ้น การสนับสนุน และการชักชวน

โดยสรุป การสื่อสารเป็นกระบวนการสื่อความหมายข้อมูล ที่มีทั้งผู้ส่งสาร ช่องทางการสื่อสาร ผู้รับสาร และผลย้อนกลับ การค้นหาข้อมูล การสอน การให้แรงจูงใจ นับเป็นวิธีหนึ่งของการสื่อสาร การสื่อสารเป็นได้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยลักษณะการส่งและรับสารอาจเป็นแบบวาจา หรือลายลักษณ์อักษร

4.1.3 การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งที่ต้องมีการปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อสร้างพลังร่วมใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้มีนักการศึกษาให้ความหมายและลักษณะของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2556: 4) มีความเห็นว่าการทำงานเป็นทีม จะมีการกำหนดหน้าที่ให้ปฏิบัติและมีบทบาทของสมาชิกเกี่ยวกับหน้าที่ ทั้งนี้สมาชิกในทีมจะมีเป้าหมายร่วมกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน

ธีระเดช รุ่งมงคล (2555: 4-5) มีความเห็นว่า การทำงานเป็นทีม คือการที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีสัมพันธภาพที่ดี มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานตามภาระหน้าที่ ความสำเร็จและความรับผิดชอบและประสานงานร่วมกัน เพื่อให้ผลงานที่ทำออกมาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553: 29) ระบุว่าการทำงานเป็นทีม เป็นการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน และสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของการเป็นสมาชิก และเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, John R. 2008: 397) ให้ความเห็นว่าทีมเป็นกลุ่มขนาดเล็กของบุคคลที่มีทักษะเสริมกัน เพื่อทำงานร่วมกันให้สำเร็จตามเป้าหมายที่มีร่วมกัน ดังนั้นการทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ในด้านประโยชน์การทำงานเป็นทีม ธีระเดช รุ่งมงคล (2555: 11-12, 34-36) ระบุว่าช่วยให้มีความคิดรอบคอบมากขึ้น จากเหตุที่ช่วยกันคิด สามารถทำงานใหญ่และยากได้ ด้วยมีการช่วยกันทำ จึงทำให้มีโอกาสเรียนรู้จากคนอื่น เกิดกำลังใจในการทำงาน ได้ติดต่อและมีสังคมกับผู้อื่น ทั้งนี้ลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การมีเป้าหมายชัดเจน มีทักษะความรู้

สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ มีความไว้วางใจกัน มีความมุ่งมั่นในสิ่งเดียวกัน มีการสื่อสารที่ดี มีทักษะการเจรจา มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีส่วนร่วมในกิจกรรมของงาน รับฟังและโต้แย้งอย่างสุภาพ มีการตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ มีบทบาทและมอบหมายงานชัดเจน มีการประเมินตนเอง ได้รับการสนับสนุนจากภายในและภายนอก

โดยสรุป การทำงานเป็นทีม เป็นการร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยสมาชิกในทีมจะมีบทบาทหน้าที่ให้ปฏิบัติ และมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4.2 ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา. 4 ตุลาคม 2556: 66-67, 69) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ประกอบด้วย ความเป็นครู ปรัชญาการศึกษา ภาษาและวัฒนธรรม จิตวิทยาสำหรับครู หลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ

สถาบันการศึกษาแห่งชาติ ประเทศสิงคโปร์ (Goodwin, A. Lin. 2012: 32) ได้กำหนดให้ผู้สอนมีความรู้ ในด้านนโยบายและพื้นฐานทางการศึกษา เนื้อหาวิชา หลักสูตร ผู้เรียน วิธีการสอน และมีความรู้ในตนเอง

แบลชฟอร์ด (Blatchford, Roy. 2013: 19) ได้ระบุถึงมาตรฐานของครูผู้สอนในห้องเรียนประการหนึ่งที่สำคัญ คือ การที่ครูผู้สอนมีความรู้ในเนื้อหาวิชาและหลักสูตรที่สอนดี

สรุปได้ว่า ผู้สอนจำเป็นต้องมีมาตรฐานความรู้ทางวิชาชีพ มีความรู้ในวิชาที่สอนดี มีวิธีการสอนเพื่อสามารถส่งเสริมและขยายความรู้ส่งต่อผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

4.3 ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน

หน้าที่หลักของครูผู้สอน ก็คือ สอน และช่วยผู้เรียนให้ได้รับความรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การแสวงหาความรู้ หรือเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ ห้องเรียนจึงเป็นสถานที่สำคัญที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมาย ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีทักษะทางวิชาชีพในด้านการจัดการห้องเรียนให้มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพผู้เรียน

4.3.1 การจัดการห้องเรียนคุณภาพ

ฉันท ชาติทอง (2552: 88-89, 111) ได้ระบุว่าการจัดการห้องเรียน จะต้องเป็น การจัดการห้องเรียนเชิงบวก และการสร้างห้องเรียนที่เอื้อสังคม วิธีการจัดการห้องเรียน ได้แก่

1. วิธีการจัดห้องเรียนแบบ CAT มาจากแนวคิดของปีเตอร์ ดรักเกอร์ (1985) ในหนังสือ Innovation and Entrepreneurship และแนวคิดของไมเคิล โรเบิร์ตและอลัน เวส (1988) ในหนังสือ The Innovation Formula โดยคำว่า CAT มาจาก Clarify หมายถึง การเปลี่ยนแปลง Anticipate หมายถึงความคาดหวังในโอกาสที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลง และ Target หมายถึง เป้าหมายที่เน้นตามความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน

2. วิธีการจัดห้องเรียนแบบกระบวนการที่สร้างสรรค์ มาจากแนวคิดของจอห์น เคา (1996) ในหนังสือ Jamming: The Art and Discipline of Business Creativity โดยมีวิธีในการดำเนินงานพัฒนา คือ กำหนดประเด็นคำถามที่ชัดเจน รวบรวมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น ศึกษานิเทศก์ และบุคคลอื่น ๆ กำหนดสถานที่ในการจัดการสนทนา เลือกแนวคิดที่ดีและลงมือปฏิบัติ

3. วิธีการจัดห้องเรียนแบบค้นหาเพื่อนร่วมแนวทาง ที่มาจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ และมาจากต่างวิชาชีพ เพื่อร่วมให้ความหมายต่อคำว่าห้องเรียน

ฉันท ชาติทอง (2552: 305-323) ได้เสนอแนะว่า การพัฒนาห้องเรียนคุณภาพ ต้องมีการบริหารจัดการให้มีคุณภาพทั้ง 4 ด้าน คือ คุณภาพผู้บริหาร คุณภาพด้านกายภาพ คุณภาพครู และคุณภาพผู้เรียน ในด้านการใช้ห้องเรียนคุณภาพเพื่อยกระดับคุณภาพ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านกระบวนการ (คุณภาพครู) และด้านผลผลิต (คุณภาพผู้เรียน) ดังนี้

1. ด้านกระบวนการ (คุณภาพครู) ประกอบด้วย 16 องค์ประกอบ คือ
 - 1) มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์
 - 2) ออกแบบการเรียนรู้ตอบสนองมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร
 - 3) จัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4) มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนเพื่อพัฒนา
 - 5) นำเสนอรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้วยระดับคุณภาพ (Rubrics)
 - 6) มีการนำเทคโนโลยี (ICT) มาใช้ในกระบวนการเรียนรู้
 - 7) มีทักษะพื้นฐานในการใช้สื่อเทคโนโลยี (ICT)
 - 8) ออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยี (ICT) ในกระบวนการเรียนรู้
 - 9) มีการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในชั้นเรียน
 - 10) มีการส่งเสริมการป้องกันปัญหาผู้เรียนด้วยการเสริมสร้างวินัยเชิงบวก
 - 11) มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

จัดการเรียนรู้

- 12) มีการนำผลการประเมินการเรียนการสอนไปพัฒนาหรือปรับแผนการจัดการเรียนรู้
- 13) มีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 14) มีการศึกษาและพัฒนาตนเอง
- 15) มีการใช้และพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน
- 16) มีการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

เรียนรู้

2. ด้านผลผลิต (คุณภาพผู้เรียน) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ

- 1) มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์
- 2) มีผลงานหรือชิ้นงานที่สะท้อนมาตรฐานหรือคุณภาพการคิดระดับสูง
- 3) มีทักษะการใช้เทคโนโลยี (ICT) เพื่อการเรียนรู้
- 4) มีโอกาสในการใช้เทคโนโลยี (ICT) ในการเรียนรู้
- 5) ได้รับการพิทักษ์ ค้ำครอง และดูแลอย่างทั่วถึง
- 6) ได้รับการส่งเสริมให้เกิดภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตและการปรับตัว
- 7) มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและสังคม
- 8) มีการพัฒนาอย่างรอบด้าน เช่น มีสุขภาพและสุขนิสัยที่เหมาะสม
- 9) มีค่านิยมการใช้วินัยเชิงบวก
- 10) ได้รับการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยกระบวนการวิจัย

ในชั้นเรียน

สุพัตร์ พิบูลย์ (2552ก: ออนไลน์) ได้นำเสนอแนวความคิดการดำเนินการขับเคลื่อนห้องเรียนคุณภาพในระดับสถานศึกษา ดังนี้

1. Taking Stock : วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน หรือ จัดทำฐานข้อมูล (Baseline) ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนระดับรายวิชา/ระดับบุคคล จำนวนรายวิชาที่มีคุณภาพระดับดีมาก ตามเกณฑ์ห้องเรียนคุณภาพ จำนวนอาจารย์ประจำชั้น ที่มีการบริหารจัดการห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีคุณภาพระดับดีมาก คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโดยพิจารณาจากผลการสอบระดับชาติ การมีคุณภาพติดใน 100 อันดับแรกของประเทศ

2. Setting Goals : สร้างความตระหนักในปัญหาคุณภาพการศึกษาและความจำเป็นในการนำความเปลี่ยนแปลงมาสู่ห้องเรียน และกำหนดเป้าหมายคุณภาพสถานศึกษาว่า “ทุกรายวิชา จะต้องผ่านการรับรองมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนระดับ “ดี-ดีมาก” (ตามเกณฑ์ห้องเรียนคุณภาพ ปี 2553)

3. Developing Strategies : กำหนดยุทธศาสตร์ จัดทำแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาเพื่อก้าวสู่ “ห้องเรียนคุณภาพ” มีการออกแบบการเรียนรู้รายวิชา จัดทำโครงการ/กิจกรรมระดับกลุ่มสาระและระดับโรงเรียน

4. จัดทำปฏิทินการบริหารจัดการในรอบปี เพื่อก้าวสู่ “ห้องเรียนคุณภาพ” ตัวอย่างรายละเอียดในปฏิทินงานพัฒนาห้องเรียนคุณภาพ ประกอบด้วย การกำหนดตัวชี้วัดห้องเรียนคุณภาพ พร้อมประชาพิจารณ์ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา กำหนด Baseline การวางแผน/จัดทำแผนงาน โครงการ/กิจกรรม การดำเนินการตามแผน กำกับ ติดตาม นิเทศและ ประเมิน ความก้าวหน้า และการประเมิน สรุปผลการดำเนินงานในรอบปี

5. กำกับ ติดตาม นิเทศงาน ตามสายงานบังคับบัญชา โดยพิจารณาปัจจัยที่ทำให้งานเป็นไปตามแผน และไม่เป็นไปตามแผน เช่น ปัญหา อุปสรรค ปัจจัยในการแก้ปัญหา และเก็บสะสมเป็นองค์ความรู้ หรือเป็นบทเรียน

6. ให้งานย่อย (กลุ่มสาระ) สรุปความก้าวหน้าในการดำเนินงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะ ๆ

7. ใช้หลักสัญญาประชาคม ช่วยในการกำกับ ติดตามงาน เช่น จัดทำแผนประสานงานก่อนการดำเนินงาน จัดทำปฏิทินในการติดตามงาน จัดให้มีการเผชิญหน้าระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กลุ่มสาระ) เพื่อรายงานความก้าวหน้าของงาน

8. จัดสัมมนาประเมินความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ โดยใช้หลักการเสริมแรง (Advocacy Model) หรือ เน้นการชี้จุดเด่นของแต่ละหน่วยงาน/ฝ่าย/กลุ่มสาระ/บุคคล มากกว่า การชี้จุดอ่อน หรือ ตี

9. พัฒนาระบบการสื่อสารให้รวดเร็ว คล่องตัว เช่น เครือข่ายข้อมูล ระบบฐานข้อมูลการประชุม/ห้องประชุม V.I.P ทาง Internet ฯลฯ

10. Documenting Progress: สรุป/ประเมินผลการดำเนินงานในรอบปี รายงานการดำเนินงาน ห้องเรียนคุณภาพ เป็นรายบุคคล รายกลุ่มสาระ สรุปผลงาน Best Practices ประเมินศักยภาพ/พัฒนาการ/ความก้าวหน้าของครู

11. ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพสำหรับครู ควบคู่กับการพัฒนาสู่ “ห้องเรียนคุณภาพ” เช่น กำหนดเป้าหมายร้อยละของครู คศ.3-5

การกำหนดมาตรฐานห้องเรียนคุณภาพ สุพัทธ์ พิบูลย์ (2552ข: ออนไลน์) ได้กำหนดมิติคุณภาพและรายการพฤติกรรมบ่งชี้ที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 การวางแผน/ออกแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

- 1.1 สร้างหน่วยเรียนรู้อิงมาตรฐาน (Effective Syllabus)
- 1.2 จัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Effective Lesson Plan)
- 1.3 เตรียมสื่อประกอบการสอน พร้อมใช้

องค์ประกอบที่ 2 ปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

- 2.1 ใช้เทคนิค/วิธีการสอนที่หลากหลาย /เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 2.2 ใช้ ICT สนับสนุนการจัดการเรียนรู้
- 2.3 เสริมสร้างวินัยเชิงบวก/เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ใน

กระบวนการสอน

- 2.4 ดูแล ส่งเสริมด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิตนักเรียน

องค์ประกอบที่ 3 วิจัย วัดผล ประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

- 3.1 นำวิธีการใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้/วิจัยในชั้น

เรียน

- 3.2 พัฒนารูปแบบ/เครื่องมือวัดผล มีคุณภาพ เน้นประเมินตามสภาพจริง
- 3.3 นำผลการวิจัย/ การประเมินมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 4 สามารถนำการเปลี่ยนแปลงสู่ผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

- 4.1 ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อน (เกรดเฉลี่ยกลุ่มที่สอน, O-Net)
- 4.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามที่หลักสูตรกำหนด
- 4.3 ทักษะ/ สมรรถนะของนักเรียนตามที่หลักสูตรกำหนด

ริชาร์ดส; และฟราแรล (Richards, Jack C.; & Farrell Thomas S. C. 2011:

107) ได้ระบุว่า การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้เรียนที่มีต่อบทเรียน ต่อครู ต่อเพื่อน และบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน

ดอร์นไย และเมอร์เฟย์ (Dörnyei, Zoltán; & Murphey, Tim. 2003: 75) มี

ความคิดว่าห้องเรียนสามารถเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมหรือขัดขวางต่อการสอนที่มีประสิทธิภาพได้

แมคลีน (McLean, Alan. 2003: 17-18) ได้แบ่งประเภทของห้องเรียนออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ห้องเรียนแบบไม่เรียกร้องความต้องการ (The undemanding classroom)

เป็นห้องเรียนที่มีบรรยากาศแบบปกป้อง เข้มงวดมากเกินไป มีโครงสร้างแบบปล่อยให้ทำตามใจ

มีความคาดหวังต่ำ มีความชื่นชมต่องานที่ง่าย ต้องฟังฟังต่อของรางวัล แสดงความน่าสงสารต่อความล้มเหลว

2. ห้องเรียนเชิงทำลาย (The destructive classroom) เป็นห้องเรียนที่มีความคาดหวังต่ำ บังคับให้เรียน มีโครงสร้างแบบกดขี่ ทำให้รู้สึกอึดอัด มีการตำหนิตัวบุคคล แสร้งชื่นชมแบบจอมปลอม เน้นในสิ่งที่ผู้เรียนทำผิด

3. ห้องเรียนแบบเปิดเผย (The exposing classroom) เป็นห้องเรียนที่มีบรรยากาศให้ผู้เรียนพิสูจน์ตนเอง ไม่แน่นอน มีโครงสร้างแบบวุ่นวายสับสน ในการชื่นชมจะมีข้อตำหนิตัว สนใจในผลลัพธ์มากกว่าความสุขของผู้เรียน ผู้เรียนบางคนรู้สึกถูกบีบคั้น

4. ห้องเรียนแบบสร้างแรงจูงใจ (The motivating classroom) เป็นห้องเรียนที่มีการสร้างความเชื่อถือ เป็นตัวของตัวเอง สร้างสรรค์ มีอารมณ์ขัน การเห็นคุณค่า มีการพัฒนาตนเอง วัตถุประสงค์และเป้าหมายมีความชัดเจน มีความต่อเนื่อง เน้นในความสำเร็จของแต่ละบุคคล มีการสนับสนุนและชื่นชมอย่างแท้จริง

ปีเตอร์ เซ็นเก; และคนอื่นๆ (Senge, Peter M.; et al. 2000: 105-110) ได้เสนอการออกแบบห้องเรียนแห่งการเรียนรู้ ออกเป็นลำดับขั้น ดังนี้

1. ตั้งคำถามและตอบคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ทั้งในเรื่องตัวผู้เรียน เนื้อหาการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และออกแบบวาดภาพห้องเรียนที่ต้องการจะเป็น

2. ขยายความคิด ด้วยการศึกษานแนวคิดของนักการศึกษาท่านอื่น เพื่อพัฒนาภาพของห้องเรียนในอุดมคติ

3. พิจารณาข้อความที่เขียนหรือเลือก ว่ามีประโยชน์อะไรต่อผู้เรียน ผู้สอน และมีความแตกต่างอย่างไรกับห้องเรียนที่ใช้สอนในปัจจุบัน

4. เลือกข้อความที่อธิบายถึงลักษณะห้องเรียนแห่งการเรียนรู้ ออกมา 5 อันดับสูงสุด

5. พิจารณานิยาม และความสามารถที่จะดำเนินการได้

6. พิจารณำปัญหาและอุปสรรคที่ต้องเผชิญจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ผู้ปกครอง ครูท่านอื่นๆ โรงเรียน ชุมชน และภาครัฐ

7. จัดทำตัวบ่งชี้สภาพห้องเรียนที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

8. ออกแบบประสบการณ์ ที่อาจจะมีประสิทธิภาพในการสร้างห้องเรียนแห่งการเรียนรู้ ด้วยเครื่องมือที่จะออกแบบการเรียนรู้ภายในห้องเรียน

เพิร์ลแมน (Pearlman, Bob. 2010: 125, 127, 144) ได้ระบุว่า ในการออกแบบสภาพแวดล้อมใหม่ เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นยุคแห่งดิจิทัล มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษา และสืบค้นข้อมูล มีการออกแบบด้วยวัตถุประสงค์เฉพาะในการปฏิบัติงาน สามารถจัดปรับเปลี่ยนพื้นที่ให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่ปฏิบัติได้

สรุปได้ว่า การจัดการห้องเรียนคุณภาพเพื่อการเรียนรู้ ต้องมีการบริหารจัดการทั้งในด้านผู้บริหาร ด้านกายภาพของห้อง ด้านคุณภาพครู และด้านคุณภาพผู้เรียน โดยมีการวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

4.4 คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน

ครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังว่าจะต้องมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง ทั้งนี้ สุภานัน สิริพิสิฐ (2551: 205, 207, 228) มีความเห็นว่าคุณธรรมเป็นคุณสมบัติของการกระทำที่เป็นคุณความดี ที่นำประโยชน์ให้แก่ผู้ปฏิบัติและผู้อื่น คุณธรรมของครูคือคุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้องที่อยู่ภายในจิตใจของครู และเป็นแรงผลักดันให้ครูปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างถูกต้องเหมาะสม คุณธรรมของครู ได้แก่ ความรัก ความเมตตา ความยุติธรรม ความมีวินัย ความขยันอดทน ความประหยัด ความรักความศรัทธาในอาชีพครู การมีคุณธรรมเป็นมาตรฐานทางวิชาชีพที่กระทรวงการศึกษาของ สหราชอาณาจักร (Blatchford, Roy. 2013: 89; citing Department for Education. 2012: 10) ได้กำหนดว่าครูต้องมีคุณธรรม เช่นเดียวกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (ราชกิจจานุเบกษา. 2548, 5 กันยายน: 7) ได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
2. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจ แก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า มีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ รวมทั้งต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ ไม่กระทำความผิดปฏิบัติต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

ลัมพकिन (Lumpkin, Angela. 2008: 46-48) ได้ระบุว่าครูเป็นต้นแบบของผู้เรียน ครูต้องมีความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องมาก่อนความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความเอาใจใส่ และความ

รับผิดชอบ ทั้งนี้ถ้าผู้เรียนมีความไว้วางใจเชื่อถือครูผู้สอน ผู้เรียนไม่ต้องกังวลว่าจะทำอะไรให้เป็นที่อับอายระหว่างเรียนในชั้นเรียน ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เรียน ส่วนความยุติธรรมเป็นการให้โอกาสแก่ผู้เรียนเท่าเทียมกันในการได้รับเกรดที่เหมาะสม ในด้านความเอาใจใส่ ผู้สอนคำนึงถึงความรู้สึกผู้เรียน และให้ความเอาใจใส่ผู้เรียนโดยไม่แบ่งเพศ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ หรือคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือความสามารถ และในด้านความรับผิดชอบ ครูช่วยอำนวยความสะดวกในระหว่างกระบวนการเรียนรู้

สรุปได้ว่า คุณธรรมของครูเป็นความดีงามที่จะช่วยให้ครูสามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้สำเร็จ คุณธรรมของครูที่สำคัญ คือ การมีความเมตตาเอาใจใส่ผู้เรียน มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม

4.5 การพัฒนาทางวิชาชีพของครูผู้สอน

เดย์ (Mercer, Justine; Barker, Bernard; & Bird, Richard. 2010: 113; citing Day, C. 1999: 4) ได้ให้ความเห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพต้องประกอบด้วยประสบการณ์การเรียนรู้ตามธรรมชาติ และกิจกรรมที่ได้วางแผนอย่างไตร่ตรอง ซึ่งจะมีประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อแต่ละบุคคล กลุ่ม หรือโรงเรียน และจะส่งเสริมคุณภาพการศึกษาภายในห้องเรียน เป็นกระบวนการที่ครูจะทบทวน ปรับใหม่ และขยายการผูกพัน เป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์จริยธรรมของการสอน และครูจะได้พัฒนา วิเคราะห์วิจารณ์ความรู้ ทักษะ สติปัญญาทางอารมณ์ที่จำเป็นต่อการคิด การวางแผน การปฏิบัติต่อผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน

ดาร์เปอร์ (Darper, Janet. 2012: 94) ได้ระบุประเภทของการพัฒนาวิชาชีพการศึกษาในฮ่องกง มี 4 ด้าน ดังนี้

1. สำนักงานการศึกษากำหนดสัญญาให้สถาบันอุดมศึกษาจัดอบรม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นคอร์สรายชั่วโมง กระบวนการเรียนรู้จะเน้นที่ความต้องการของระบบมากกว่าความต้องการของครูผู้สอน โดยจะแสดงถึงกลยุทธ์ในการสอนและการเรียนรู้ เพื่อให้มีการปฏิรูปการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียนที่ต้องการเปลี่ยนแปลง
2. สถาบันอุดมศึกษาให้คุณวุฒิและรางวัลที่หลากหลายตามที่ครูผู้สอนสามารถทำได้ เช่น อนุปริญญา ปริญญาโท ปริญญาเอก
3. โอกาสในการพัฒนาพื้นฐานของโรงเรียน โรงเรียนกำหนดให้มีการพัฒนา 3 วันต่อปี โดยมีวิทยากรภายนอก
4. การพัฒนาวิชาชีพเป็นรายบุคคล

เอเบิร์ต; และ คาลเยอร์ (Ebert, Edward S.; & Culyer, Richard C. 2008: 22-24) ได้ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็นกิจกรรมที่นักการศึกษาต้องมีส่วนร่วมเพื่อขยายความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทั่วไป หรือเพื่อสนับสนุนส่งเสริมวิชาชีพ เช่น การมีส่วนร่วมในการวิจัย การเป็นพี่เลี้ยง การอ่านทางวิชาชีพ การเข้าคอร์สเรียน การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การพัฒนาวิชาชีพช่วยปรับปรุงความสามารถของนักการศึกษา มี 3 ประเภท ดังนี้

1. ในฐานะเป็นผู้เรียน โดยให้ครูประจำการเข้าคอร์สเรียน เรียนรู้สิ่งใหม่ ทั้งนี้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียน ไม่มีนัยสำคัญต่อเวลาที่ใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ แต่เป็นเนื้อหาของวิชาที่เข้าคอร์สเรียน

2. ในฐานะเป็นพี่เลี้ยงที่ปรึกษา โดยเป็นกระบวนการที่นักการศึกษาที่มีประสบการณ์ช่วยนักการศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยกว่าในด้านการพัฒนาวิชาชีพหรือการสอน เป็นการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูใหม่

3. ในฐานะเป็นนักวิจัย ช่วยให้ได้รับความรู้และข้อคิดใหม่ทางการศึกษา การพูดและนำเสนอผลลัพธ์ของงานวิจัย ช่วยให้ครูเป็นผู้ชำนาญที่สร้างสรรค์และมีสติปัญญา

รีบอร์ (Rebore, Ronald W. 2009: 187-188) ได้แนะนำว่า การพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูผู้สอน ช่วยให้ผู้สอนได้โอกาส ดังนี้

1. ปรับปรุงทักษะและความรู้ในเนื้อหาวิชาให้ทันสมัยขึ้น
2. มีความเข้าใจในความต้องการของสังคม เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3. มีความรู้ในการวิจัยเรื่องกระบวนการสอนและวิธีการสอนแบบใหม่

4. มีความรู้ในเรื่องความก้าวหน้าทางอุปกรณ์และวัสดุการสอน

แทน; ลีว; & โลว (Tan, Oon-Seng; Liu, Woon-Chia; & Low, Ee-Ling. 2012: 84-85) ได้ระบุถึงเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพของครูมี 3 ทาง ดังนี้

1. เส้นทางการสอน เติบโตทางวิชาชีพเป็นพี่เลี้ยง และครูผู้เชี่ยวชาญ
2. เส้นทางการเป็นผู้เชี่ยวชาญอาวุโสในเฉพาะด้าน เป็นผู้เชี่ยวชาญการออกแบบหลักสูตร และการพัฒนา
3. เส้นทางการเป็นผู้นำ เป็นผู้นำในโรงเรียนและการบริหารการศึกษา และทำงานในกระทรวง

เซง (Cheng, Yin-Cheong. 2012: 93, 96-97) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องคลื่นปฏิรูปการศึกษาที่รวมความคิดรวบยอดเกี่ยวกับประสิทธิผลของครูและการบริหารจัดการ มี 3 กระบวนทัศน์ คือ

คลื่นกระบวนทัศน์ที่ 1 ประสิทธิผลภายใน มีทรัพยากรที่จำกัดจากศูนย์กลางเพื่อให้ตามความต้องการของการศึกษาและครูที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการเป็นการวางแผนจากส่วนกลาง มีการควบคุมจากภายนอก เป็นการบริหารจากบนลงล่าง ใช้มาตรฐานเดียวกันในการวัดการบริหารจัดการ

คลื่นกระบวนทัศน์ที่ 2 ประสิทธิผลที่มีการเชื่อมโยงกัน มีการพัฒนาแหล่งทรัพยากรและการวัดที่ตรงกับความคาดหวังที่หลากหลาย มีการบริหารจัดการและวางแผนในการเตรียมครูและพัฒนาให้ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีการควบคุมบริหารจัดการและตรวจสอบมากไป นำทรัพยากรไปใช้ในการตลาดและงานที่ไม่ใช่การศึกษา ทำให้สูญเสียความเป็นมืออาชีพ

คลื่นกระบวนทัศน์ที่ 3 ประสิทธิผลในอนาคต การใช้วิธีมองในภาพรวมมาบริหารจัดการครูเพื่อพัฒนา เสริมพลังอำนาจ การรักษาคูด้วยทรัพย์สินสมบัติทางสติปัญญาและทุนปัญญา การให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูและการศึกษาครูอย่างยั่งยืนและตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาครูรุ่นใหม่ด้วยสมรรถนะและมาตรฐานทางวิชาชีพ เพื่อการปฏิรูปและการเรียนรู้ใหม่ สร้างพันธมิตรระดับท้องถิ่นและนานาชาติในการส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการครู ยกสถานะครู และนำทรัพยากรที่หลากหลายมาพัฒนาวิชาชีพครู สร้างโอกาสที่ไม่มีข้อจำกัดเพื่อให้ครูได้เรียนรู้ตลอดชีวิตในโลกาภิวัตน์ ท้องถิ่น และรายบุคคล รวมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาอบรมและพัฒนาทางวิชาชีพ

โดยสรุป ปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาประกอบด้วย 1) สมรรถนะของครูในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรม การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม 2) การที่ครูมีความรู้ทางวิชาชีพ คือ การมีความรู้ในเนื้อหาและวิธีการสอน โดยมีการวางแผนจัดเตรียมการสอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีการพัฒนาและใช้สื่อการสอน มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษา 3) ในด้านทักษะทางวิชาชีพ คือ การที่ครูมีวิชาครู การจัดการห้องเรียนคุณภาพ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ รวมทั้ง 4) ครูผู้สอนต้องมีคุณธรรมทางวิชาชีพ และ 5) มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพเพื่อปรับปรุงงานให้พัฒนาก้าวหน้า ทันสมัยอย่างเหมาะสม ที่จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

5. ปัจจัยระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

5.1. สมรรถนะของผู้บริหารหรือผู้นำ

5.1.1 ความหมายของคำว่าสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556ข: 11) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. สมรรถนะแกนกลาง (Core Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่นการสื่อสาร การคำนวณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

2. สมรรถนะวิชาชีพ (Occupational Competency) หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานในแต่ละสาขางานหรือสาขาวิชาชีพ

สำนักงาน ก.พ. (2548: 3-4; 2552: 9) ได้กำหนดนิยามคำว่าสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานนี้ เกิดมาจากการที่บุคคลมี ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานโดดเด่น ดังนั้น ในการนำสมรรถนะมาใช้นอกจากจะประเมินเรื่องความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ แล้วยังต้องคำนึงถึงกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้นอีกด้วย

ชัชรินทร์ ชวนวัน (2554: 38) จาก สถาบันพัฒนาความรู้ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2553: 25) มีความเห็นว่า สมรรถนะเป็นทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ สมรรถนะด้านงาน (Technical/Functional Competency) เป็นสมรรถนะที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม และสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) เป็นความสามารถด้านการบริหารจัดการให้สำเร็จ มีภาวะผู้นำในการทำงาน

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552: 25-26) ระบุว่าสมรรถนะเป็นความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ และโอกาสในการประสบความสำเร็จในงานที่ทำ บุคคลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับลักษณะงานนั้นๆ จะมีโอกาสที่ประสบความสำเร็จได้สูงกว่าคนที่มีสมรรถนะน้อย สมรรถนะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะแกน เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

2. สมรรถนะในงาน เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคคล ที่สามารถทำอะไรได้พิเศษกว่าบุคคลทั่วไป

มัทธรา ธรรมบุศย์ (2549: 55) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะภายในของบุคคลที่ช่วยผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างดีเลิศ หรือโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554: 11) ให้ความหมายคำว่าสมรรถนะ เป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะของบุคคล ที่ช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

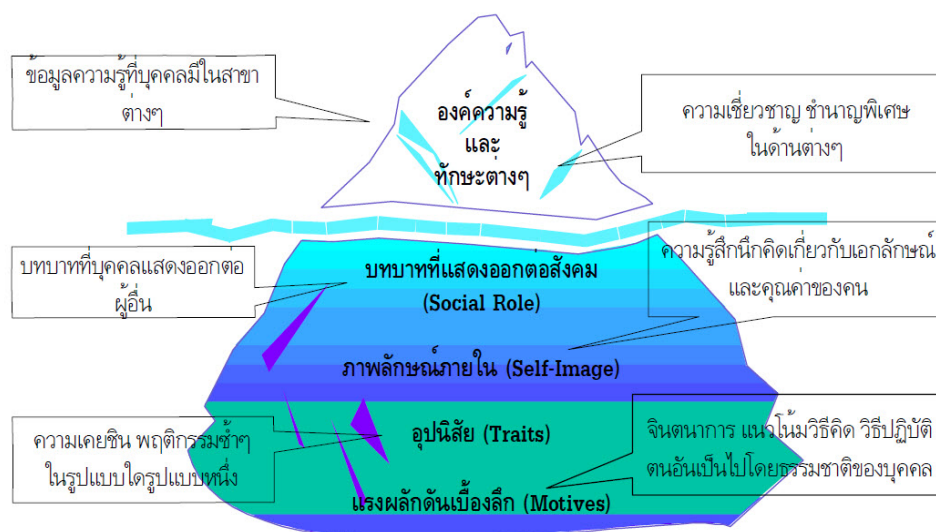
ธนชัย ยมจินดา (2554: 8-12) ได้สรุปคำว่าสมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะพื้นฐานที่ฝังลึกและอยู่ในตัวบุคคลยาวนาน มีความสัมพันธ์เป็นเหตุและผลกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ใช้อ้างอิง โดยคุณลักษณะพื้นฐานประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่นๆ ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัย

ทรอทเทอร์ และ เอลลิสัน (Trotter, Alan; & Ellison, Linda. 1997: 40) ให้ความหมายคำว่าสมรรถนะ คือคุณลักษณะที่แท้จริงของคนที่จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าในสถานการณ์หลายครั้ง ทำได้บ่อยครั้งด้วยผลลัพธ์ที่ดีกว่า

เคสเลอร์ (Kessler, Robin. 2012: 12) ได้ระบุว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ซ่อนเร้น พฤติกรรม ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ศาสตราจารย์ เดวิด ซี แมคคิลแลนด (David C. McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด (Harvard) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร (สำนักงาน ก.พ. 2548: 3-4)

มีการอธิบายแนวคิดเรื่องสมรรถนะด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพประกอบ 10 ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวลักษณะภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก



ภาพประกอบ 10 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: สำนักงาน ก.พ. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ใน เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ 31 ม.ค. 2548. หน้า 3.

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวเองแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ

โดยสรุป สมรรถนะ คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่ช่วยในการปฏิบัติงาน

5.1.2 สมรรถนะของผู้บริหาร

ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้นำทางการศึกษา มีผู้ให้พรตนะด้านสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ดังนี้

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 49 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 19-21, 25-33) และราชกิจจานุเบกษา (2549, 8 มิถุนายน: 296-305) ได้กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

1. สาระความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้มาตรฐานที่ 1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย
 - สาระความรู้ 1.หลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา
 2. ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการการศึกษายุค

ใหม่

3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการการศึกษา
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
5. บริบทและแนวโน้มการจัดการการศึกษา

- สมรรถนะ
1. สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
 2. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา
 3. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
 4. สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

มาตรฐานที่ 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา

- สาระความรู้
1. พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา
 2. ระบบและทฤษฎีการวางแผน
 3. การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา
 4. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 5. การพัฒนานโยบายการศึกษา
 6. การประเมินนโยบายการศึกษา

- สมรรถนะ
1. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
 2. สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา
 3. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดีคุ้มค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม
 4. สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
 5. สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน

มาตรฐานที่ 3 การบริหารด้านวิชาการ

- สาระความรู้
1. การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
 2. หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
 3. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

4. หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ
5. กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา
6. การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา
7. ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา
8. หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
9. สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

- สมรรถนะ
1. สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้
 2. สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 3. สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 4. สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
 สาระความรู้ 1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

2. การจัดวางระบบควบคุมภายใน
3. เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

- สมรรถนะ
1. สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 2. สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
 3. สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 4. สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 การบริหารงานบุคคล

สาระความรู้ หลักการบริหารงานบุคคล

- สมรรถนะ
1. สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
 2. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 3. สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 4. สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5. สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 6 การบริหารกิจการนักเรียน

สาระความรู้ 1. คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะ 1. สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน

2. สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน

3. สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ

4. สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

มาตรฐานที่ 7 การประกันคุณภาพการศึกษา

สาระความรู้ 1. หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา

2. องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา

3. มาตรฐานการศึกษา

4. การประกันคุณภาพภายในและภายนอก

5. บทบาทของผู้บริหารในการการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะ 1. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2. สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและ

มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

3. สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

มาตรฐานที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาระความรู้ 1. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

2. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

3. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ 1. สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2. สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับปรุง

การบริหารจัดการ

3. สามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

มาตรฐานที่ 9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

สาระความรู้ 1. หลักการประชาสัมพันธ์

2. กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สมรรถนะ 1. สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2. สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน

3. สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์

4. สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

5. สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้ 1. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

2. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม
4. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สมรรถนะ 1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

2. สาระความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาตามมาตรฐานความรู้

มาตรฐานที่ 1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

สาระความรู้ 1. หลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา

2. ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการการศึกษายุค

ใหม่

3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการการศึกษา
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
5. บริบทและแนวโน้มการจัดการการศึกษา

- สมรรถนะ
1. สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
 2. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา
 3. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
 4. สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

มาตรฐานที่ 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา

- สาระความรู้
1. พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา
 2. ระบบและทฤษฎีการวางแผน
 3. การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา
 4. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 5. การพัฒนานโยบายการศึกษา
 6. การประเมินนโยบายการศึกษา

- สมรรถนะ
1. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
 2. สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา
 3. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดีคุ้มค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม
 4. สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
 5. สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน

มาตรฐานที่ 3 การบริหารจัดการการศึกษา

- สาระความรู้
1. หลักและระบบการจัดการศึกษา
 2. เทคนิคการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
 3. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

และท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

สมรรถนะ สามารถบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพ

มาตรฐานที่ 4 การบริหารทรัพยากร

สาระความรู้ 1. การแสวงหาและใช้ทรัพยากรทางการศึกษา

2. การบริหารทรัพยากรบุคคล

3. การบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

4. การบริหารงบประมาณ การเงินและบัญชี

สมรรถนะ 1. สามารถวางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สามารถบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน และการบัญชีได้อย่างถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้

มาตรฐานที่ 5 การประกันคุณภาพการศึกษา

สาระความรู้ 1. หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา

2. องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา

3. มาตรฐานการศึกษา

4. การประกันคุณภาพภายในและภายนอก

5. บทบาทของผู้บริหารในการการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะ 1. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน

2. สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน

3. สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของหน่วยงานเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

มาตรฐานที่ 6 การนิเทศการศึกษา

สาระความรู้ 1. หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

2. เทคนิคการนิเทศการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ของการนิเทศการศึกษากับการบริหารการศึกษา

สมรรถนะ 1. สามารถนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย

2. สามารถพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

มาตรฐานที่ 7 การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้ 1. หลักการพัฒนาหลักสูตร

2. การบริหารและการพัฒนาหลักสูตร
3. ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรและกำกับติดตามการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของท้องถิ่น

มาตรฐานที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาระความรู้ 1. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

2. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
3. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ 1. สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2. สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการ
3. สามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

มาตรฐานที่ 9 การวิจัยทางการศึกษา

สาระความรู้ 1. ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา

2. สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัยทางการศึกษา
3. หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

สมรรถนะ สามารถนำกระบวนการทางการวิจัย การวัดและประเมินผลไปใช้ในการบริหาร จัดการการศึกษาได้

มาตรฐานที่ 10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา

สาระความรู้ 1. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

2. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
3. การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม
4. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- สมรรถนะ
1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
 3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

ราชกิจจานุเบกษา (2556, 4 ตุลาคม: 67- 68) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหาร การศึกษาหรือเทียบเท่า โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

1.1 มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ในด้าน การพัฒนาวิชาชีพ ความ เป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารสถานศึกษา หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ให้มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการ สอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด หรือหัวหน้าสาย หรือ หัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่นๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. ผู้บริหารการศึกษา ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหาร การศึกษาหรือเทียบเท่า โดยมีมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

2.1 มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ในด้านการพัฒนาวิชาชีพ ความ เป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารการศึกษา การส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพ การศึกษา คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

2.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ให้มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการสอน มาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี หรือมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือมีประสบการณ์ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงมาแล้วไม่น้อย กว่า 3 ปี หรือมีประสบการณ์ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำ กว่าหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้อำนวยการกลุ่ม หรือเทียบเท่า รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี

3. ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ ก้าวหน้าอยู่เสมอ

3.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน

3.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

3.4 พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้

จริง

3.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็น

ลำดับ

3.6 ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร

3.7 ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

3.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3.9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

3.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

3.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้

3.12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (ชัชรินทร์ ชวนวัน.

2554: 6) ได้เสนอแนะสมรรถนะตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาสำหรับผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ คือ (1) การคิดเชิงยุทธศาสตร์ (2) ภาวะผู้นำ (3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (4) จริยธรรม (5) การส่งเสริมการจัดการศึกษา (6) ความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล (7) การสื่อสารและจูงใจ (8) การแก้ปัญหาและตัดสินใจ (9) การบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (10) การประเมินและติดตามผลการศึกษา

สำนักงาน ก.พ. (2553: 80-81; 83-84) ได้ระบุถึงมาตรฐานด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการ คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ ส่วนมาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญและคล่องแล้ว ประกอบด้วย การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การคำนวณ และการจัดการข้อมูล นอกจากนี้ยังได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ (สำนักงาน ก.พ. 2552: 29-61) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน (2553: 4) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย

1.2 การบริการที่ดี เป็นความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นความสนใจใฝ่รู้ สักสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

1.5 การทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

2. สมรรถนะทางการบริหาร (สำนักงาน ก.พ. 2553ข: 2; 6 - 29) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร ประกอบด้วย

2.1 สภาวะผู้นำ เป็นความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ

2.2 วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

2.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ เป็นความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

2.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน เป็นความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

2.5 การควบคุมตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วเย้า หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

2.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน เป็นความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว จนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

3. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (สำนักงาน ก.พ. 2553ค: 3; 7-72) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตามหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามสายงาน หน่วยงาน และส่วนราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย

3.1 การคิดวิเคราะห์ เป็นการทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด โดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุ และผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้

3.2 การมองภาพองค์รวม เป็นการคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบ เชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนคติต่างๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

3.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น เป็นความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

3.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ เป็นการกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายรวมถึงการออกคำสั่งโดยปกติทั่วไป จนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน

3.5 การสืบเสาะหาข้อมูล เป็นความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

3.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นการรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ความเข้าใจ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้

3.7 ความเข้าใจผู้อื่น เป็นความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิด ตลอดจนสถานะทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย

3.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ เป็นความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีผลต่อองค์กรอย่างไร

3.9 การดำเนินการเชิงรุก เป็นการเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้น โดยอาจไม่มีใครร้องขอและอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย

3.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ เป็นความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาท หน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการ

3.11 ความมั่นใจในตนเอง ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของตนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

3.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน เป็นความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย รวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่างและปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

3.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ เป็นความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

3.14 สุนทรียภาพทางศิลปะ เป็นความซาบซึ้งในธรรมชาติและเห็นคุณค่าของงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่นๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนได้

3.15 ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ หมายถึงจิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของส่วนราชการ ยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตน

3.16 การสร้างสัมพันธ์ภาพ เป็นการสร้างหรือรักษาสัมพันธภาพฉันมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับการงาน

สำนักงาน ก.พ. (2553: 81) ได้ระบุถึงมาตรฐานด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ ส่วนมาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การคำนวณ และการจัดการข้อมูล

ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ (สำนักงาน ก.พ. 2553: 11-13) ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) เข้าใจสมรรถนะรายการนั้นๆ 2) ระบุได้ว่าเป็นสมรรถนะใดเมื่อเห็น 3) ประเมินตนเองได้ว่าตนมีสมรรถนะนั้นในระดับใด 4) ฝึกฝนสมรรถนะนั้นๆ จนเป็นนิสัย 5) รับฟังความเห็น ข้อติชมของผู้อื่น เพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง 6) การสอนงานคนอื่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 32) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารเพื่อมุ่งสู่ศตวรรษที่ 21 มีปัญหา 4 ด้าน ที่นักบริหารต้องเอาชนะเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ

1. ปัญหาที่เกี่ยวกับขนาดขององค์กร เป็นการบริหารโอกาสในการดำเนินงาน
2. ปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรขององค์กร เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

3. ปัญหาที่เกี่ยวกับคนทำงาน เป็นการรู้จักใช้คนทำงานให้เกิดสำเร็จ มีคุณภาพ
4. ปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง

ผู้บริหารต้องมีความเก่งใน 3 ด้าน (ธงชัย สันติวงษ์. 2546: 33) เพื่อให้องค์กรได้มีการพัฒนา คือ

1. เก่งคิด สามารถคิดวิเคราะห์ สังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถประเมินสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ถูกต้อง
2. เก่งงาน มีความเข้าใจในงาน สามารถนำเทคนิควิธีมาทำงานตามแผน
3. เก่งคน สามารถเข้ากับคน และเอาชนะใจคนได้

ผู้บริหารระดับสูงในยุคโลกาภิวัตน์ ต้องมีทักษะที่ต้องพัฒนาให้มี 5 ด้าน (ธงชัย สันติวงษ์. 2546: 58-59) ดังนี้

1. ทักษะด้านการตัดสินใจ คิดหาทางเลือก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตีมาประกอบการวิเคราะห์
2. ทักษะด้านการวางแผน มีการคิดเก่งและมองการณ์ไกล เพื่อพัฒนาแผนงานกลยุทธ์สำหรับการใช้ในอนาคต
3. ทักษะด้านการจัดองค์การ รู้จักการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบงาน วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามแผนที่กำหนดได้ดี
4. ทักษะด้านการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

5. ทักษะด้านการสร้างทีมงาน มีการหานักบริหารมือดีไว้ในทีมงาน รู้จักใช้คนเป็น มีการจูงใจให้เกิดความท้าทายในการทำงาน

6. ทักษะในการบริหารครบวงจร เป็นการบริหารผลงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จได้จริงในทางปฏิบัติ

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552. 34-161) ได้เสนอแนะการพัฒนาความสามารถหลักเพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน ประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ประการ คือ

1. ความรู้ในสายอาชีพ เป็นความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มี เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. การวางแผน เป็นการวางแผนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

3. ภาวะผู้นำ สามารถกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนด มีความรับผิดชอบงาน สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

4. การสอนงาน สามารถให้คำแนะนำ สอนสมาชิกในทีมงานให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เหมาะสม

5. การมอบหมายและติดตามงาน สามารถมอบหมายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ได้เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล และสามารถติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์ ในระยะเวลาที่กำหนด

6. การสื่อสาร สามารถใช้เทคนิค วิธีการสื่อสารในการให้ข้อมูล ข่าวสารได้เหมาะสมกับผู้รับสาร รวมทั้งสามารถประเมินการรับรู้ และปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

7. การจูงใจ สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ด้วยการวิเคราะห์บุคคลิก ลักษณะของสมาชิกแต่ละบุคคลในทีมงาน และสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของคน และสถานการณ์ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

8. การแก้ไขปัญหา สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่ทำให้งานไม่เป็นไปตามมาตรฐานการทำงาน และสามารถหาแนวทางป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

9. การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถค้นหาจุดบกพร่องของกระบวนการปฏิบัติงาน และปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

10. การทำงานเป็นทีม เป็นการร่วมกันทำงานของกลุ่มบุคคล ที่ต้องอาศัยความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เพื่อให้งานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549: 121-130) ได้นำเสนอผลการสำรวจความคิดของผู้บริหารและผู้จัดการในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 36,000 คน ของ Center for Creative Leadership (CCL) เมื่อปี 2005 พบว่าทักษะหรือปัจจัยที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำมี 8 ประการ คือ

1. การบริหารพนักงาน มีความสามารถในการนำ สร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีความสามารถในการมอบงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความฉลาดหลักแหลม มีความยืดหยุ่น สามารถคิดในเชิงกลยุทธ์

3. ความกล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการตัดสินใจ กล้าที่จะเสี่ยง และรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ

4. การจัดการการเปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุงแผนงานตามความจำเป็นเสมอ

5. ความตรงไปตรงมาและใจเย็น สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้

6. สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่ดี

7. ทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง สามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ แต่พร้อมที่จะเรียนรู้จากบุคคลอื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอ

8. การใช้รูปแบบการจัดการแบบมีส่วนร่วม มีทักษะการฟังและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ศรีอรุณ เรศานนท์; และ ธนชัย ยมจินดา (2554: 12-4, 12-6 – 12-8) ให้ทรงเห็นว่า ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความสำเร็จ ดังนี้

1. สมรรถนะทางการสื่อสาร สามารถสื่อสารได้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งสามารถเจรจาต่อรองได้

2. สมรรถนะการวางแผนและการบริหาร เป็นการวางแผนจัดสรรทรัพยากร 4 M คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) รวมทั้งมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การเก็บรวบรวม การพัฒนาแผนงาน การตรวจสอบและการรักษากำหนดเวลา การจัดทำงบประมาณและการจัดการทางการเงิน

3. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม มีการประสานงาน ทำงานเป็นกลุ่ม ประกอบด้วย การออกแบบทีมงาน สร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ และการจัดการทีมพลวัตคือการเข้าใจประสิทธิภาพของสมาชิกในทีม สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้

4. สมรรถนะการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ มีความรู้ ความเข้าใจในพันธกิจ ค่านิยมขององค์กร และสามารถปฏิบัติการทางกลยุทธ์ได้

5. สมรรถนะการตระหนักถึงความเป็นระดับโลก ติดตามความเคลื่อนไหวของโลก มีการปรับปรุงองค์กร เพื่อให้สามารถแข่งขันกับธุรกิจระดับโลกได้

กิตติพงษ์ สกุลคู; ชัยยุทธ์ สิริสุทธิ; และ สุวากิตต์ ศรีปาทาร์ (Kittipong Sakulkhoo; Chaiyuth Sirisuthi; & Suwakit Sripathar. 2011: 115-121) ได้ดำเนินการวิจัยถึง ปัจจัยและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่ามี 10 ปัจจัย 59 ตัวบ่งชี้ ที่สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคคลเป็นผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสมรรถนะการบริหาร ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ คือ 1) สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของคณะทำงานเพื่อให้ได้ความก้าวหน้าทางอาชีพ 2) การกำหนดแผนการจัดการงบประมาณ 3) การทำงานตามแผนปฏิบัติการขององค์กร 4) การสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน 5) การมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความสามารถ 6) สามารถหาทรัพยากรทางการเงินมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน 7) สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร 8) สามารถควบคุม ตรวจสอบ และติดตามงานอาชีวศึกษาเอกชน 9) สามารถรวมทรัพยากรมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 10) สามารถกำหนดแผนการพัฒนากุศลกร 11) สามารถวิเคราะห์ข้อผูกพันและเป้าหมายขององค์กร 12) สามารถจัดการระบบสารสนเทศขององค์กร

2. ปัจจัยด้านสมรรถนะมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลอื่น 2) การมองโลกในแง่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรม 3) สุขภาพ เปิดเผย และจริงใจ 5) สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

3. ปัจจัยด้านสมรรถนะการบริการ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความพร้อมและเต็มใจที่จะช่วยผู้ร่วมงาน 2) มีจิตใจบริการ 3) มีความประพฤติดี เป็นตัวอย่างที่ดี

4. ปัจจัยด้านสมรรถนะการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 2) มีความรู้และเข้าใจแผนการสอนของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 3) มีความรู้และเข้าใจรายวิชาและหลักสูตรของโรงเรียนอาชีวศึกษา

เอกชน 4) การจัดการและเตรียมที่สำหรับผู้ฝึกวิชาชีพ 5) สามารถวางแผนการบริหารวิชาการของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 6) สามารถประยุกต์ความรู้จากงานวิจัยไปใช้ในการสอนและการเรียนรู้

5. ปัจจัยด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการที่จะเรียนรู้ 2) การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง 3) การวางแผนการจัดการความรู้ในองค์กร 4) เข้าใจและเห็นใจบุคคลอื่น 5) สามารถนำเทคนิคการระดมสมองมาใช้ในการทำงานเป็นทีม 6) มอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคลากร

6. ปัจจัยด้านสมรรถนะการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) สามารถคิดนอกกรอบ 2) ติดตามความเปลี่ยนแปลง 3) มีความสนใจในการเรียนรู้และค้นหาความรู้ใหม่เพื่อสะสมเป็นประสบการณ์วิชาชีพ 4) สามารถใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาวิชาชีพ

7. ปัจจัยด้านสมรรถนะการจัดการความขัดแย้ง ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความสามารถที่จะสื่อสารได้ดี 2) มีความแน่วแน่และยุติธรรม 3) สามารถวิจารณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ 4) สามารถที่จะสร้างค่านิยมและเปลี่ยนแปลงค่านิยมในองค์กร 5) สามารถที่จะเจรจาต่อรอง 6) สามารถที่จะสื่อสารและจัดการความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม 7) สามารถที่จะเห็นภาพรวมของการอาชีวศึกษาเอกชน 8) มีความมั่นใจในตนเอง 9) ยอมรับความเปลี่ยนแปลง

8. ปัจจัยด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความอดทนต่อสภาวะความกดดันโดยรอบ 2) มีความประนีประนอม 3) สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ 4) สามารถจัดการกับความเครียด 5) รับรู้ถึงจุดอ่อนจุดแข็งของตน 6) มีความรับผิดชอบ

9. ปัจจัยด้านสมรรถนะวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) สามารถวิเคราะห์แนวโน้มและสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) มีความทะเยอทะยาน 3) มีความสร้างสรรค์ 4) มีความฉับไวต่อทักษะการทำงาน 5) มีการตั้งความคาดหวังไว้สูง

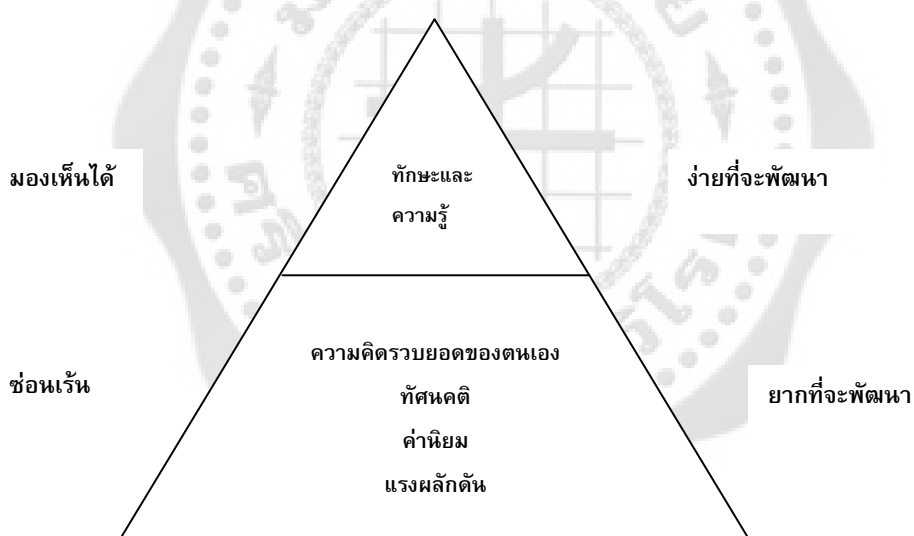
10. ปัจจัยด้านสมรรถนะการจัดการ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีมาตรฐานในการจัดการงานอาชีวศึกษา 2) สามารถจัดการระบบบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

อำนาจ ทองโปร่ง (2553: 76-78) ได้ระบุว่าในการบริหารจัดการองค์การแห่งอนาคต ต้องพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์การ ให้มีลักษณะขององค์การที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถมองปัญหา โอกาส บรรทัดฐาน โดยอาศัยระบบสารสนเทศในการทำงาน

2. ผู้บริหารระดับสูงมีการทำงานเป็นทีม ทีมงานเป็นสิ่งจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กร
3. มีการพัฒนาผู้นำให้มีความสามารถ สร้างสรรค์ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
4. มีการมอบอำนาจ การบริหารจัดการและความรับผิดชอบจากระดับบนสู่ระดับล่าง
5. มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานอย่างรวดเร็ว

ทรอทเทอร์ และ เอลลิสัน (Trotter, Alan; & Ellison, Linda. 1997: 50) ได้ระบุไว้ว่า สมรรถนะหลักของบุคคลในศตวรรษที่ 21 ต้องมีส่วนหนึ่ง คือ สามารถค้นคว้าหาข้อมูล มีความเข้าใจในเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความร่วมมือ ศูนย์ประเมิณสมรรถนะการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย (p.48-49) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารไว้ว่า จะต้องมีความสมรรถนะทางการสื่อสารทั้งทางการพูดและทางการเขียน



ภาพประกอบ 11 โมเดลภูเขาน้ำแข็งของสมรรถนะ (The iceberg model of competency)

ที่มา: Trotter, Alan; & Ellison, Linda. (1997). Understanding Competence and Competency. In *School Leadership for the 21 st Century*. p. 47

สเปนเซอร์; และ สเปนเซอร์ (Trotter, Alan; & Ellison, Linda. 1997: 46; citing Spencer; & Spencer. 1993: 11) เสนอแนะว่าโมเดลภูเขาน้ำแข็งแสดงถึงระดับของคุณลักษณะที่ตัดสินสมรรถนะของบุคคล และชี้ให้เห็นถึงความจริงที่ว่าคุณลักษณะที่ซ่อนเร้นยากที่จะพัฒนา อย่างไรก็ตามสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อภาวะผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

สเปนเซอร์; และ สเปนเซอร์ (Trotter, Alan; & Ellison, Linda. 1997: 49-50; citing Spencer; & Spencer. 1993) ได้ระบุถึงสมรรถนะหลักในศตวรรษที่ 21 ควรเน้นสำหรับการทำงานและชีวิตประจำวัน คือ การมุ่งสู่ความสำเร็จ การค้นหาข้อมูลข่าวสาร ความเข้าใจในเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลกระทบและอิทธิพล การริเริ่ม ความคิดในเรื่องความคิดรวบยอด ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้ความร่วมมือ

เบรนท์ ดาวิส; และ บาบารา เจ ดาวิส (Davies, Brent; & Davies, Barbara J. 2011: 9, 175-176) ได้นำเสนอรูปแบบของมิติหลักที่ผู้นำที่มีความสามารถต้องมี ดังนี้

1. มีความฉลาดในทางยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การสร้างความหมายทางยุทธศาสตร์ การสร้างอนาคต การทำให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้น การสร้างความเชื่อมโยง การมองเห็นภาพรวม
2. การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ประกอบด้วย มีการสื่อสาร มีความสนใจ เอาใจใส่บุคคลอื่น มีการสนับสนุนและมีความท้าทาย
3. คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำ ประกอบด้วย การมีความยืดหยุ่น การมีความมั่นใจในตนเอง ความกล้าเสี่ยง การมีแรงจูงใจในตนเอง มีความอยากรู้อยากเห็นเรื่องที่เกี่ยวข้องความรู้สติปัญญา
4. ค่านิยม ประกอบด้วย ความน่าเชื่อถือ ความจริง และความนับถือ

บรอนสัน; และ เมอร์รี่แมน (Greenstein, Laura. 2012: 74; citing Bronson, Po; & Merryman, Ashley. 2010) ได้สำรวจความคิดเห็นผู้บริหารสูงสุดจำนวน 1500 คน ในด้านสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในอนาคต พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นสมรรถนะอันดับแรกของผู้บริหารในอนาคต

ฮอย; มิสเกล; และ ทาร์เทอร์ (Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. 2013: inside cover) ได้วิเคราะห์กรณีศึกษา และสรุปมาตรฐานของผู้นำมี 6 ด้าน คือ มาตรฐานด้านวิสัยทัศน์ มาตรฐานการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ของผู้เรียน มาตรฐานสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน มาตรฐานจริยธรรม และมาตรฐานในบริบททั่วไป

ฮอย; มิสเกล; และ ทาร์เทอร์ (Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. 2013: 432) ได้ระบุถึงทักษะที่ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องมีเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย มี 3 ส่วน คือ

1. ทักษะทางด้านเทคนิค เป็นการนำความรู้พิเศษเฉพาะมาใช้ในการงานบริหาร เช่น การจัดการงบประมาณ การนิเทศและการปรับปรุงการประสานงานในการสอนและการเรียน

2. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเข้าใจความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลอื่น รู้วิธีการทำงานกับบุคคลอื่น และการสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือในการทำงาน ทักษะประเภทนี้ ได้แก่ การมีการสื่อสารที่ชัดเจน การมีสังคม

3. ทักษะทางด้านความรู้หรือความคิดรวบยอด เป็นความสามารถในการทำงานกับความคิดรวบยอด คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

สภาผู้นำโรงเรียน (ISLLC: Council of Chief School Officers) และสภาผู้นำการศึกษา (ELCC: Educational Leadership Constituents Council) ได้ระบุถึงมาตรฐานของผู้นำโรงเรียนที่สนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ (Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. 2013: inside cover) ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การพัฒนาความสะดวก การพูด การดำเนินการ และการรักษาวิสัยทัศน์ในการเรียนรู้ที่ได้รับการแบ่งปันและสนับสนุนจากชุมชนโรงเรียน

มาตรฐานที่ 2 การสนับสนุน และการบำรุงรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนและโปรแกรมการสอนที่นำมาสู่การเรียนรู้ของผู้เรียนและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการสนับสนุนวัฒนธรรมในทางบวกของโรงเรียน การจัดเตรียมโปรแกรมการสอนที่มีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้การปฏิบัติที่ดีต่อการเรียนของผู้เรียน และการออกแบบรูปแบบความก้าวหน้าอย่างสมบูรณ์

มาตรฐานที่ 3 มีการจัดการองค์กร การปฏิบัติงาน และทรัพยากรเพื่อความปลอดภัย ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของชุมชนการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 การมีส่วนร่วมกับครอบครัวและสมาชิกชุมชน การตอบสนองต่อชุมชนที่หลากหลาย ความสนใจและความจำเป็น และการรวบรวมทรัพยากรชุมชน

มาตรฐานที่ 5 การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมีคุณธรรม

มาตรฐานที่ 6 ความเข้าใจ การตอบสนองและมีอิทธิพลต่อบริบททางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และวัฒนธรรม

ศูนย์ฝึกอบรมการอนุรักษ์แห่งชาติ (ไวโรจน์ สารัตตะ. 2555: 119; อ้างอิงจาก National Conservation Training Center. 2010) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ และได้กำหนดระดับสมรรถนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

1. สมรรถนะภาวะผู้นำพื้นฐาน (Foundational Leadership Competencies) สำหรับพัฒนาผู้นำทุกระดับ ประกอบด้วย ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารทางวาจา การสื่อสารทางการเขียน การเรียนรู้ต่อเนื่อง แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ความซื่อสัตย์

2. สมรรถนะภาวะผู้นำสำหรับผู้ในระดับเริ่มแรก (First Appointment Leader) ประกอบด้วย การแก้ปัญหา ความยืดหยุ่น การตรวจสอบได้ ความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม การสร้างทีมงาน การบริการ ความเชื่อถือได้ในเชิงเทคนิค

3. สมรรถนะภาวะผู้นำสำหรับผู้ระดับกลาง (Mid-Level Leader) ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน ความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม การแก้ปัญหา การตรวจสอบได้ การเป็นหุ้นส่วน การบริหารความขัดแย้ง ความเชื่อถือได้ในเชิงเทคนิค

4. สมรรถนะภาวะผู้นำสำหรับผู้ระดับอาวุโส (Senior Leader) ประกอบด้วย การตัดสินใจอย่างมั่นใจ การเป็นหุ้นส่วน การตรวจสอบได้ การมีอิทธิพลหรือสามารถเจรจาต่อรองได้ มีความตระหนักต่อปัจจัยภายนอก การคิดเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาผู้อื่น

5. สมรรถนะภาวะผู้นำสำหรับผู้ระดับสูง (Executive Leader) ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจอย่างมั่นใจ การพัฒนาผู้อื่น การมีอิทธิพลหรือสามารถเจรจาต่อรองได้ ความเข้าใจในทางการเมือง

องค์กรบริการสาธารณะของประเทศแคนาดา(Canada Public Service Agency and the Public Service Commission. 2007: 1-3) ได้นำเสนอสมรรถนะหลักของผู้นำที่สะท้อนถึงทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้

1. ค่านิยมและคุณธรรม เป็นฐานของผู้นำที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการที่เชื่อถือได้
2. การคิดเชิงกลยุทธ์ มีการแนะนำและวางแผนบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ ประเด็นและแนวโน้ม ที่เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบ ความสามารถและศักยภาพขององค์กร
3. ความผูกพัน มีการสร้างความผูกพันของบุคคล องค์กรและหุ้นส่วนในการพัฒนาเป้าหมาย การวางแผนและเผยแพร่ผลลัพธ์
4. ความเป็นเลิศในด้านการจัดการ มีการบริหารเชิงปฏิบัติการ การบริหารจัดการคน การบริหารจัดการเงิน

แคลมพิก; และ เดคอส (Clampitt, Phillip G.; & Dekoch, Robert J. 2011: 241-242) ได้ระบุถึงกลยุทธ์และวิธีที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในการสร้างความก้าวหน้าของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์สำหรับอนาคตด้วยความกล้าหาญ

วิธีการ 1.1 ปรับปรุง พัฒนา และหาเครื่องมือที่จำเป็นในการตรวจสอบสภาพและทิศทางขององค์กร

1.2 คิดและพิจารณาปัญหาด้วยความรอบคอบก่อนที่จะดำเนินการ

1.3 ระบุถึงระดับของระบบที่จะขัดขวางต่อความก้าวหน้า

1.4 คำนวณค่าของความล้มเหลวต่อการกล่าวถึงประเด็นสำคัญ

1.5 ใช้พลังของความคาดหวังในการเติมเต็มตนเอง

1.6 เรียนรู้ที่จะอดทนต่อการถอยหลังและการฟื้นคืนใหม่

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังความคิดและทัศนคติที่ปรับเปลี่ยนได้

วิธีการ 2.1 สร้างวงของการทำซ้ำๆ บ่อยๆ

2.2 ค้นหาสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุด

2.3 ปรับปรุงวิสัยทัศน์ในการมองสิ่งที่อยู่รอบๆ

2.4 จัดการกับจำนวนความเครียดที่มีต่อพนักงาน

2.5 ประกาศสงครามกับความเลวร้าย 3 ประการ คือ การวางแผนมากเกินไป ความมั่นใจมากเกินไป และความโน้มเอียงในด้านความรู้

2.6 ทำกลยุทธ์การลี้ภัยให้ถูกต้องตามกฎหมาย

2.7 กำหนดโครงการกำจัดสิ่งที่ไม่ดี และยกระดับสถานะสิ่งเหล่านั้นให้ดีขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายขอบเขตของการมีส่วนร่วม

วิธีการ 3.1 รวบรวมทีมที่มีความหลากหลายแต่สามารถทำงานร่วมกัน

3.2 มีการสื่อสารในลักษณะร่วมกัน

3.3 ค้นหาและค้นพบจุดรวมของความผูกพัน

3.4 ประเมินการควมมีอิทธิพลของสถานะและบทบาท

3.5 ล่วงรู้สีกและสามารถจับยึดถึงระยะการเร่งความเร็ว

3.6 เพิ่มความสามารถพิเศษให้กับทีมงานตามลำดับอย่างรอบคอบ

3.7 ประเมินค่าทรัพยากรและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของการลงทุนในด้านผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า

วิธีการ 4.1 สร้างวิธีการลงทุนอย่างฉลาด

4.2 เปลี่ยนการลงทุนตามความสามารถ

4.3 ทำการลงทุนเป็นประจำ

4.4 ประเมิน วิเคราะห์ และอภิปรายถึงการลงทุนอย่างฉลาด

4.5 จัดทำแฟ้มสะสมงานเป็นกิจวัตร

4.6 ตัดความสูญเสีย

กลยุทธ์ที่ 5 ค้นหา รักษา และประเมินความคิดที่ปฏิบัติได้

วิธีการ 5.1 กำหนดช่วงเวลาการค้นพบลงในตารางกำหนดการ สิ่งแวดล้อมและหน้าที่ในการทำงาน

5.2 ปลุกฝังจินตนาการของพนักงาน

5.3 ให้ความสนใจต่อการนำไปสู่ผู้ใช้

5.4 ใช้ทักษะที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม

5.5 นำกฎเกณฑ์ที่ใช้มาประเมินความคิดของกระบวนการในช่วงระยะที่แตกต่างกัน

กลยุทธ์ที่ 6 คัดเลือก ค้นหา และแก้ไขข้อผิดพลาดให้ถูกต้อง

วิธีการ 6.1 สร้างความคิดรวบยอดในข้อผิดพลาดที่ต้องการจะตรวจสอบ

6.2 จัดทำเอกสารให้เป็นระบบ วิเคราะห์ข้อผิดพลาดที่เห็นในแบบ

6.3 ประเมิน ปรับเปลี่ยน และแก้ไขเครื่องมือในการตรวจสอบ

6.4 ปรับปรุงการตรวจพบในข้อผิดพลาด และแก้ไขความรับผิดชอบของผู้ที่มีส่วน

เกี่ยวข้อง

6.5 ส่งเสริมการมีประสิทธิผล ที่มีใช้การเรียนรู้เพื่อการตั้งรับ

กลยุทธ์ที่ 7 ใช้การสื่อสารที่มีกลยุทธ์เป็นฐาน มีการตอบกลับ เป็นศูนย์กลางในการรับสาร

วิธีการ 7.1 เลือกข้อความที่มีความหมาย

7.2 ใช้ช่องทางหลากหลายที่เชื่อถือได้ ในการรับส่งข้อความที่สำคัญ

7.3 แปลกำหนดการให้ผู้ฟังที่แตกต่างกัน

7.4 ดาวนโหลดการตัดสินใจที่สำคัญ

7.5 ระบุชี้ รับฟัง และใช้ความคิดเห็นของผู้นำ

7.6 รวบรวมความกังวล และแปลงเป็นข้อปฏิบัติ

7.7 ส่งเสริมการสื่อสารขึ้นสู่เบื้องบน

7.8 ตรวจสอบประสิทธิผลของการสื่อสาร

ลิธวู้ด; และ ลูอิส (Leithwood, Kenneth; & Louis, Karen Seashore. 2012:

65) ได้ระบุถึงการปฏิบัติของผู้นำหลัก เพื่อช่วยเหลือในการจัดการสอน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทาง

1.1 การให้มีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ โดยมีเป้าหมายที่ความสำเร็จของผู้เรียน

1.2 สนับสนุนการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม โดยเน้นที่ความสนใจของผู้สอนที่

มีต่อเป้าหมายในด้านความสำเร็จของผู้เรียน

1.3 สร้างความคาดหวังในการปฏิบัติที่สูง โดยเน้นที่ความสนใจหรือความ

คาดหวังของผู้สอนที่มีต่อความสำเร็จของผู้เรียน

1.4 การสื่อสารเกี่ยวกับทิศทาง ที่มีในปัจจุบัน

2. การพัฒนาบุคลากร

2.1 พิจารณาและสนับสนุนบุคคลแต่ละคน โดยติดตามความจำเป็นต้องการของครู และให้การสนับสนุน เช่น ให้การสนับสนุนครูในการจัดระเบียบวินัยของผู้เรียนร่วมกับผู้ปกครอง

2.2 ให้การสนับสนุนในด้านสติปัญญา

2.3 สร้างรูปแบบค่านิยมที่เหมาะสม และฝึกปฏิบัติ

3. การออกแบบองค์กรใหม่

3.1 การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม

3.2 การปรับโครงสร้างองค์กร ให้ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

3.3 การสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลกับครอบครัวและชุมชน

3.4 การเชื่อมโยงโรงเรียนกับชุมชนให้กว้างขึ้น

4. การปรับปรุงโปรแกรมการสอน

4.1 การจัดบุคลากรสำหรับโปรแกรมการสอน

4.2 การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน ผู้สอน และโรงเรียน

4.3 การสนับสนุนการสอน

4.4 การเชื่อมโยงทรัพยากร

4.5 การกันผู้ปฏิบัติงานจากสิ่งที่ขัดขวางต่อการปฏิบัติงาน

ฮัล์; จินแนต; และ เคอร์ฟี (Hughes, Richard L.; Ginnett, Robert C.; & Curphy, Gordon J. 2009: 320-359) ได้ระบุถึงทักษะพื้นฐานที่สำคัญของผู้นำ คือ

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้วยการสร้างโอกาสเพื่อจะได้รับผลย้อนกลับ มีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะผู้นำ มีการเรียนรู้จากผู้อื่น บันทึกความคิดหรือข้อมูลลงสมุดบันทึก และมีแผนพัฒนาการ

2. การสื่อสาร รู้วัตถุประสงค์ในการสื่อสาร เลือกบริบทและเครื่องมือในการส่งสาร ส่งการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้บุคคลที่รับสารมีความเข้าใจในสาร

3. การฟัง แปลความหมายจากสารที่ได้รับ เข้าใจลักษณะการแสดงพฤติกรรม การส่งสารของผู้ส่ง

4. การยืนยันในสิ่งที่ถูกต้อง พุดในสิ่งที่ต้องการ เรียนรู้ที่จะปฏิเสธ

5. การจัดการความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบระดับความเครียดของตนเองและของผู้ร่วมงาน ระบุสิ่งที่เป็นสาเหตุของความเครียด เรียนรู้ที่จะผ่อนคลาย

6. การสร้างสมรรถนะทางเทคนิค เป็นความรู้และพฤติกรรมที่มีเพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ การกำหนดงานที่สนับสนุนพันธกิจ การเป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน การหาโอกาสในการเพิ่มประสบการณ์

7. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อาวุโสอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการเข้าใจโลกของผู้อาวุโส การปรับให้เข้ากับลักษณะของผู้อาวุโส

8. การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักถึงความสนใจและเป้าหมาย เข้าใจงาน ปัญหา และรางวัลของเพื่อนร่วมงาน

9. การสร้างความน่าเชื่อถือ การสร้างความรู้ความชำนาญ

โกลสมิทธิ์; และ คนอื่นๆ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2549: 81-83; อ้างอิงจาก Goldsmith, Marshall; Greenberg, Cathy; Robert, Alastair; & Hu-Chan, Maya.) ผู้เขียนหนังสือ Global Leadership: The Next Generation ได้เสนอลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ คือ

1. การคิดแบบโลกาภิวัตน์ ต้องเปลี่ยนมุมมองไปในลักษณะที่ตนเองเป็นประชากรคนหนึ่งของโลก มีความสามารถเข้าใจ เรียนรู้ข้อมูลและสามารถบริหารในแบบโลกาภิวัตน์ได้

2. เล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม ช่วยให้เข้าใจว่ากำลังดำเนินธุรกิจกับใคร สามารถนำมาพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจ

3. พัฒนาความชำนาญทางเทคโนโลยี ทักษะที่สำคัญของผู้นำระดับโลกอีกประการหนึ่ง คือ การสื่อสารที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาอำนวยความสะดวก

4. สร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร พันธมิตรทางธุรกิจช่วยหนุนนำองค์กรไปสู่การได้เปรียบทางการแข่งขัน

5. สร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ ผู้นำหรือผู้บริหารไม่สามารถที่จะเป็นผู้ที่ตัดสินใจได้แต่เพียงผู้เดียว แต่ต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้นำคนอื่นหรือสมาชิกได้เข้าใจวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ขององค์กร เพื่อให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แลกเปลี่ยนข้อมูล

โดยสรุป สมรรถนะของผู้นำ ผู้บริหารที่ผู้บริหาร ผู้นำ และนักวิชาการให้น้ำหนักมากเป็นอันดับ 1 คือ การสื่อสาร อันดับ 2 คือ การวางแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และอันดับ 3 คือ การมีภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม อันดับ 4 คือ การมีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการคิด และมี

มนุษยสัมพันธ์ อันดับ 5 คือ การแก้ปัญหาและตัดสินใจ อันดับ 6 คือ การพัฒนาวิชาชีพ อันดับ 7 คือ การบริการ อันดับ 8 คือ การสร้างความผูกพัน อันดับ 9 คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
รายละเอียดจากตารางสมรรถนะของผู้นำ ผู้บริหาร

ตาราง 4 สมรรถนะของผู้นำ ผู้บริหาร

	การวางแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์	ภาวะผู้นำ	คุณธรรมจริยธรรม	การสื่อสาร	การคิด	มนุษยสัมพันธ์	การบริการ	การพัฒนาวิชาชีพ	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	การทำงานเป็นทีม	การแก้ปัญหาและตัดสินใจ	การบริหารจัดการ	การสร้างความผูกพัน
ราชกิจจานุเบกษา 4 ตค.2556		/	/					/				/	
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา	/	/	/	/					/		/	/	
สำนักงาน ก.พ.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
ธงชัย สันติวงษ์	/									/	/	/	
ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์	/	/		/			/			/	/		
ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี		/		/	/	/				/	/		
ศรีอรุณ เรศานนท์ และ ธนชัย ยมจินดา	/			/						/		/	
อำนาจ ทองโปร่ง				/					/	/		/	
กิตติพงษ์ สกุลดู; ชัยยุทธ์ สิริ สุทธิ; สุวาทิตี ศรีปาทาร์	/	/	/			/	/	/		/	/		
Davies,Brent; & Davies, Barbara J.	/	/		/				/					
Bronson, Po; & Merryman, Ashley					/								
Hoy, wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tartar, C. John	/		/	/	/	/				/	/	/	
Council of Chief School Officers; & Educational Leadership Constituents Council			/	/			/	/				/	

ตาราง 4 (ต่อ)

	การวางแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์	ภาวะผู้นำ	คุณธรรมจริยธรรม	การสื่อสาร	การคิด	มนุษยสัมพันธ์	การบริการ	การพัฒนาวิชาชีพ	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	การทำงานเป็นทีม	การแก้ปัญหาและตัดสินใจ	การบริหารจัดการ	การสร้างความผูกพัน	
National Conservation Training Center	/	/	/	/	/	/	/			/	/			
Canada Public Service Agency and the Public Service Commission	/		/		/							/	/	
Clampit, Phillip G.; A Dekoch, Robert J.	/			/	/					/				
Leithwood, Kenneth ; & Louis Karen Seashore	/			/		/		/						
Hughes Richard L.; Ginnett, Robert C.; & Curphy, Gordon, J.		/		/		/								
Goldsmith, Marshall; Greenberg, Cathy; Robert, Alastair; & Hu-Chan, Maya		/		/	/	/			/					
รวม	12	10	8	14	8	8	5	6	4	10	7	8	1	
อันดับ	2	3	4	1	4	4	7	6	9	3	5	4	8	

โดยสรุป สมรรถนะของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วย การสื่อสารที่ผู้บริหารควรมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาสากลในการสื่อสารได้ดี มีระบบการสื่อสารที่สามารถแจ้งสารให้ครูอาจารย์ได้ทราบอย่างทั่วถึง มีการวางแผนกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ที่ควรปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภาวะผู้นำหลายแบบ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีการทำงานเป็นทีม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะการคิดหลายแบบและควรคิดถึงผลที่จะย้อนกลับมา รวมทั้งควรมีมนุษยสัมพันธ์

5.2 การวางแผนและนโยบายการบริหาร

การวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหาร นับเป็นหัวใจหลักที่สำคัญของการบริหาร สถานศึกษาที่จะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราช (2552: 10) ได้ให้ความหมายคำว่าวางแผนหมายถึงกระบวนการพิจารณาล่วงหน้า ที่เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการในอนาคต และวิธีที่จะได้มาสิ่งที่ต้องการนั้น ศาสตราจารย์ ดร.บุญคง หันจาง สิทธิ (2556: 421) มีความเห็นต่อการวางแผนว่าเป็นการมองสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต พร้อม ทั้งมีการเตรียมแผนงานและโครงการต่างๆ อย่างเป็นระบบที่จะสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ส่วนสมพิศ ไหมงาม (2552: 87) ได้สรุปความหมายคำว่าวางแผนหมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการของการบริหารงานที่กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีดำเนินการไว้ ล่วงหน้า จะเห็นได้ว่าการวางแผนเป็นการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และมีการกำหนดงาน และวิธีดำเนินการไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ในด้านคำว่านโยบาย สมพิศ ไหมงาม (2552: 35) ได้สรุปว่านโยบายเป็นสิ่งที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้ ส่วนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2552: 129) มีความเห็นว่านโยบายเป็นส่วนหนึ่งของแผนที่ต่อจากพันธกิจและวัตถุประสงค์

องค์ประกอบในการกำหนดแผนและนโยบายในการบริหาร ดังนี้

5.2.1 กระบวนการในการวางแผน

พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543: 79, 83-84) ได้นำเสนอขั้นตอนการวางแผนใน โรงเรียน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการวางแผน ประกอบด้วย การจัดองค์การวางแผน การจัดตั้ง คณะกรรมการวางแผน การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการวางแผน การวิเคราะห์สภาพ ปัญหาความต้องการของโรงเรียน
2. การจัดทำแผน ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย มาตรการ แผนงาน งาน โครงการที่จะดำเนินการ
3. การปฏิบัติตามแผน เป็นการนำแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ไปดำเนินการ ตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด
4. การติดตามและประเมินผล เป็นการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลงาน โครงการ และประเมินผลกระบวนการวางแผน
5. การปรับแผนหรือจัดทำแผนใหม่ เป็นการนำผลการประเมินมาปรับปรุง กระบวนการวางแผนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

เฟรด เจ. บรีฟ และคนอื่นๆ (มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2552: 40-41; อ้างจาก Brieve, Fred J. 1973: 8) ได้นำเสนอกระบวนการวางแผน 10 ขั้นตอน ที่มีการเชื่อมโยงด้วยระบบสารสนเทศ และแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กัน คือ 1) กำหนดขอบเขตของการวางแผน 2) ประเมินความจำเป็นที่ต้องการ 3) ระบุทรัพยากรและข้อจำกัด 4) กำหนดวัตถุประสงค์และลำดับความสำคัญ 5) สร้างทางเลือก 6) วิเคราะห์เปรียบเทียบทางเลือก 7) กำหนดทางเลือก 8) กำหนดวัตถุประสงค์และดำเนินการ 9) ประเมินผลการดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 10) ปรับกระบวนการดำเนินงาน

บุช; และ โคลแมน (Bush, Tony; & Coleman, Marianne. 2000: 71) ได้ระบุว่า กระบวนการในการวางแผน ต้องตอบคำถามใน 4 ด้าน คือ (1) วางแผนที่ไหน (2) ต้องเปลี่ยนแปลงอะไร (3) จะจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างไร (4) จะรู้ได้อย่างไรว่าการจัดการเปลี่ยนแปลงนั้นประสบความสำเร็จ

5.2.2 ปัจจัยในการวางแผนและนโยบายการบริหาร

พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543: 82-83) ได้เสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญและใช้การวางแผนเป็นเครื่องมือในการวางแผน ผู้รับผิดชอบงานวางแผนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเป็นผู้ประสานงานที่ดี ครูอาจารย์และบุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการวางแผน พัฒนาการศึกษา มีแผนและกระบวนการวางแผนที่เหมาะสมกับโรงเรียน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2552: 104-107; 130) ได้ระบุถึงปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในการจัดทำแผน คือ (1) เวลาต้องมีเพียงพอ (2) องค์การในการวางแผนประกอบด้วยองค์กรที่เป็นคณะบุคคลที่ทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และองค์กรที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการ (3) ข้อมูลที่ทันสมัย ถูกต้องและสมบูรณ์ (4) บุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร ผู้สอน และเจ้าหน้าที่ มีความตระหนักต่อความสำคัญในการวางแผน (5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร และ (6) แผนการจัดทำแผน มีการจัดทำปฏิทินในการจัดทำแผนไว้ล่วงหน้า ส่วนหลักการกำหนดนโยบาย จะต้องมีความยืดหยุ่น ครอบคลุมภารกิจ เชื่อมโยงทุกส่วน ถูกต้องตามหลักจริยธรรม และมีความชัดเจน

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2556: 422) ได้ระบุว่า การวางแผนจะต้องประกอบด้วยข้อมูล และข่าวสาร มีการวิเคราะห์วิจารณ์ มองการณ์ไกล มีความกล้าที่จะปรับแผน และยอมรับความจริง

โดยสรุป การวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหาร เป็นการคาดการณ์ในสิ่งที่จะเกิด หรือต้องการจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการจัดทำแผนโครงการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ปัจจัยที่

จะทำให้เกิดความสำเร็จในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหาร คือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน

5.3 วัฒนธรรมของโรงเรียน

5.3.1 ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนช่วยปรับปรุงเสริมสร้างการเรียนรู้ การปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ลิธวู้ด (Leithwood, Kenneth. 2007: 144) มีความเห็นว่าวัฒนธรรมโรงเรียนช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนเมื่อเป้าหมายในการทำงานของครูผู้สอนชัดเจน และมีบรรยากาศในโรงเรียนเป็นในทางบวก เป็นมิตร และเมื่อวัฒนธรรมโรงเรียนช่วยครูผู้สอนในการหาความหมายของการทำงาน ดังนั้นจึงมีอิทธิพลในทางบวกต่ออารมณ์จิตใจของครูผู้สอนและมีผลต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียน เช่นเดียวกับสมชาย เทพแสง (2555: 203) ที่เห็นว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการทำงานในโรงเรียนให้มีระเบียบ มีจรรยาบรรณ และมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบาย ทั้งนี้มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร ที่โรงเรียนนับเป็นองค์กรหนึ่ง ดังนี้

วันชัย มีชาติ (2551: 271) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นในองค์กร มีทั้งสิ่งที่แสดงออกอย่างชัดเจน สามารถจับต้องได้ และสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในวัฒนธรรม เป็นระบบคุณค่าความเชื่อร่วมกันขององค์กร ที่จะกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ทั้งในเรื่องการปรับตัวขององค์กรต่อสภาพแวดล้อม และกระบวนการในการทำงานขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 238-239) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นกลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน และช่วยให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรทราบถึงการกระทำที่เป็นที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับในองค์กร โดยมีการสื่อสาร ถ่ายทอด และเผยแพร่ค่านิยมดังกล่าวทั่วทั้งองค์กร

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554: 84) มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นรูปแบบระเบียบแบบแผน ความคิด ความเชื่อ พฤติกรรม ที่องค์กรได้กำหนดขึ้นมาเป็นเอกลักษณ์เฉพาะให้สมาชิกในองค์กรยึดถือปฏิบัติตามและมีการถ่ายทอดเรียนรู้กันต่อมาในแต่ละรุ่น

ลูเนนเบิร์ก; และ ออร์นสไตน์ (Lunnenburg, Fred C.; & Ornstein, Allan C. 2008: 69) มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อ ความรู้สึก สมมติฐาน ความคาดหวัง ทศนคติ บรรทัดฐาน และค่านิยมที่มีร่วมกันในองค์กร

บุช; และโคลแมน (Bush, Tony; & Coleman, Marianne. 2000: 42) มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร จะเน้นที่ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานของแต่ละบุคคล และการรับรู้ที่ร่วมกันเป็นความหมายขององค์กร

ดาฟท์ (Daft, Richard L. 2011: 378-379) มีแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมเป็นชุดของ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐาน ที่มีการแบ่งปันระหว่างสมาชิกขององค์กร และมีการ สอนให้กับสมาชิกใหม่ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

ฮอย, แอนนิต้า; และ ฮอย, เวย์น (Hoy, Anita Woolfolk; & Hoy, Wayne Kolter. 2003: 276) มีความคิดว่าวัฒนธรรมหมายถึงบริบทของสังคมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบ ของแนวคิดที่องค์กรมีร่วมกันและผูกมัดองค์กรเข้าด้วยกันเป็นเอกลักษณ์ ระดับของวัฒนธรรม องค์กร จะแบ่งแยกตั้งแต่ลักษณะที่เป็นรูปธรรม เห็นได้ชัดเจน และสามารถจับต้องได้ กับนามธรรม ที่เป็นข้อสรุปพื้นฐาน และค่านิยม

ฮอย; มิสเกล; และ ทาร์เทอร์ (Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. 2013: 180-181) มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของความคิดที่มีร่วมกันรวมเป็น หน่วย ทำให้เป็นเอกลักษณ์อย่างชัดเจน ระดับของวัฒนธรรมองค์กรจะแบ่งแยกระดับในระหว่าง รูปธรรมกับนามธรรม โดยมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อพื้นฐาน ทั้งนี้องค์กรที่มีประสิทธิผลจะ มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งอย่างเห็นชัด

5.3.2 ประเภทของวัฒนธรรมโรงเรียน

โรงเรียนนับเป็นองค์กรหนึ่ง พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543: 133-134) มีความเห็น ว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็นวัฒนธรรมแข็ง (Strong Culture) และวัฒนธรรมอ่อน (Weak Culture) ถ้าเป็นวัฒนธรรมแข็ง จะเป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะชัดเจน สมาชิกองค์กรจะยึดถือ เป็นหลักในการปฏิบัติงาน ส่วนวัฒนธรรมอ่อน สมาชิกองค์กรจะไม่ยึดถือสิ่งต่าง ๆ เป็นค่านิยมหลัก ขององค์กร นอกจากนี้ภายในองค์กรขนาดใหญ่ยังสามารถมีวัฒนธรรมองค์กรได้หลายประเภท คือ วัฒนธรรมหลัก ที่แสดงถึงค่านิยมที่สมาชิกองค์กรส่วนมากยึดถือ และวัฒนธรรมย่อยที่สร้างขึ้นโดย สมาชิกกลุ่มต่างๆ ในองค์กร

สมชาย เทพแสง (2555: 204) ได้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมอำนาจ เป็นวัฒนธรรมที่รวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง เป็นระบบ ราชการหรือระบบเครือญาติ โดยยึดระเบียบประเพณีในการทำงาน
2. วัฒนธรรมบทบาท เป็นวัฒนธรรมที่มีการถ่ายทอดความรู้สึก อารมณ์ พฤติกรรม และกระบวนการในการปลูกฝัง สืบทอด
3. วัฒนธรรมสร้างงาน มีการทำงานแบบเครือข่าย เป็นทีม ปฏิรูปงานให้ทันสมัย มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และมีส่วนร่วม

4. วัฒนธรรมบุคคล เป็นวัฒนธรรมที่มีการกระตุ้นให้สมาชิกนำความสามารถพิเศษในตนเอง มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ทำทลายให้เกิดความคิด มีการแสดงออกในทางที่ดี และมีการกระจายอำนาจ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 239-240) ได้จำแนกลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 2 มิติ คือ มิติที่ 1 ประกอบด้วยวัฒนธรรมหลักที่คนส่วนใหญ่รับรู้ ยอมรับ เข้าใจร่วมกัน และวัฒนธรรมย่อยที่เป็นของกลุ่มงาน หรือพื้นที่งานในองค์กร มิติที่ 2 แบ่งออกเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง มีคนยอมรับมาก ทำให้เปลี่ยนแปลงยาก และวัฒนธรรมที่อ่อนแอ ที่คนไม่เห็นพ้องต้องกันมาก ทำให้เปลี่ยนแปลงง่าย

ดาฟท์ (Daft, Richard L. 2011: 390-395) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว เป็นวัฒนธรรมที่ผู้นำสนับสนุนให้เกิดค่านิยมที่เพิ่มความสามารถขององค์กร ในการรู้ถึงผลของสภาวะแวดล้อมภายนอก ทำให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ ผู้นำจะสร้างความเปลี่ยนแปลงโดยการสนับสนุนและให้รางวัลความคิดสร้างสรรค์ การทดลอง และความกล้าเสี่ยง

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ เป็นลักษณะที่ผู้นำเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กร วัฒนธรรมแบบนี้จะมีค่านิยมในการแข่งขัน มีความมุ่งมั่น มีการริเริ่มของบุคคล และความเต็มใจที่จะทำงานนานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ เป็นลักษณะที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงตามที่คาดไว้จากสภาวะแวดล้อมภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นตามความจำเป็นของสมาชิกองค์กร มีความเป็นมิตร ยุติธรรม ผู้ร่วมงานเป็นเหมือนคนในครอบครัว ผู้นำเน้นพิจารณาการร่วมมือกันระหว่างพนักงานกับลูกค้า

4. วัฒนธรรมแบบราชการ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นแนวคิดในด้านสิ่งแวดล้อมภายใน เพื่อให้มีความมั่นคงในการดำเนินงานเสมอ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นวิธีการ ความมีเหตุผล มีระเบียบในการทำงาน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และมีความประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากการบูรณาการและมีประสิทธิภาพ ในโลกวันนี้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการความยืดหยุ่นที่มากขึ้น

โจส (Jose Agustin Ortiz Elias. 2007: 328) ได้เสนอประเภทของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) จะนับถือประเพณี แบ่งปันค่านิยม มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้จะประสบความสำเร็จเมื่อผู้นำองค์กรมีคุณธรรมสูงและมีการสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร

2. วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์เฉพาะ (Adhocracy Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีพื้นฐานจากการคิดสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ การบริการใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ที่มีประสิทธิภาพต่อความต้องการในการเปลี่ยนแปลงของลูกค้า ผู้นำประเภทนี้จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่เยี่ยม และมีใจที่ยืดหยุ่น

3. วัฒนธรรมแบบการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture) ซึ่งมีลักษณะตามแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่เรียกว่าเป็นวัฒนธรรมราชการ (Bureaucratic Culture) จะมีระเบียบกฎเกณฑ์ องค์กรประเภทนี้จะเน้นเรื่องตารางกำหนดการ ประสิทธิภาพและการควบคุม ผู้นำประเภทนี้จะเป็นผู้ที่ต้องมีการประสานงานที่ดี รู้จักการตรวจสอบที่ดี

4. วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) เป็นการมุ่งผลงานของบริษัท เป้าหมายคือเพื่อดำเนินธุรกิจ ผู้นำองค์กรนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษและเป็นนักแข่งขันที่ยิ่งใหญ่

ร็อบบินส์, สตีเฟนส์ พี; และ โคลเทอร์, แมรี (2551: 31-36) เห็นว่าควรมีการจัดแบ่งวัฒนธรรมองค์กรใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร โดยแบ่งเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม (Ethical Culture) เป็นการดำเนินงานที่มีบรรษัทภิบาลที่ดี (Good Corporate Governance) ให้มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม

2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรม (Innovative Culture) จะให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา ทั้งนี้ถ้าองค์กรได้ใช้ฐานความคิดเพื่อผลประโยชน์โดยรวมขององค์กร องค์กรนั้นมีแนวโน้มที่จะมีนวัตกรรมได้มาก

3. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตอบสนองต่อลูกค้า (Customer-Responsive Culture) ถ้าลูกค้ามีความพอใจ จะมีแนวโน้มที่จะใช้บริการเพิ่มมากขึ้น

4. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจ (Spiritually and Organizational Culture) บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรประเภทนี้ จะมีความพึงพอใจต่อการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม

สมชาย เทพแสง; อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์; และสรภักศรณ์ จัตรกมลทัศน์ (2553: 8-9; 129) ได้ศึกษาวิจัยสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภัยพิบัติสึนามิ โดยปัจจัยที่ศึกษาในด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การจัดวางแผนภูมิทัศน์ที่สวยงาม การเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยในด้านวัฒนธรรมโรงเรียนที่ศึกษา ประกอบด้วย ความเป็นเจ้าของ ความไว้วางใจ การมุ่งคุณภาพของงาน การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก และการยอมรับ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมโรงเรียน ช่วยส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ให้สามารถบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

โดยสรุป วัฒนธรรมโรงเรียนเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ความรับผิดชอบในการทำงาน วัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานหรือแบบแผนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ที่จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้วัฒนธรรมแต่ละแบบจะมีจุดเด่นที่แตกต่างกัน การจะบริหารงานให้สำเร็จ ผู้นำจะต้องมีกลยุทธ์ในการเลือกใช้หรือปรับให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน

5.4 บรรยากาศของโรงเรียน

5.4.1 ความหมายของบรรยากาศโรงเรียน

สุนทร โคตรบรรเทา (2554: 259) มีความเห็นว่าบรรยากาศองค์กร คือคุณภาพสภาพแวดล้อมโดยรวมภายในองค์กร

ฮอย, แอนนิต้า; และ ฮอย, เวย์น (Hoy, Anita Woolfolk; & Hoy, Wayne Kolter. 2003: 283) ได้ระบุว่าบรรยากาศขององค์กรสำหรับโรงเรียน เป็นแนวคิดที่มาจากการรับรู้ในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียน บรรยากาศเป็นการแสดงถึงวัฒนธรรม วัฒนธรรมหมายถึงความเชื่อที่มีร่วมกันในองค์กร แต่บรรยากาศหมายถึงแบบพฤติกรรมพื้นฐานที่มีในองค์กร

ฮอย; มิสเกล; และ ทาร์เทอร์ (Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. 2013: 209-210) มีความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรจะเน้นที่พฤติกรรมที่มีร่วมกันของบุคลากรในองค์กรมากกว่าที่จะเป็นความเชื่อ บรรยากาศโรงเรียนจะเกี่ยวกับการรับรู้ของครูผู้สอนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั่วไปของโรงเรียน เป็นลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

ลูเนนเบิร์ก; และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg, Fred C.; & Ornstein, Allan C. 2008: 81) ให้ความหมายคำว่าบรรยากาศโรงเรียน เป็นคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในองค์กร ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรมีรากฐานมาจากสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา ในขณะที่บรรยากาศขององค์กรมี

รากฐานมาจากจิตวิทยา การศึกษาเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียน จะเน้นที่
ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียน

5.4.2 ประเภทบรรยากาศของโรงเรียน

ฮอย, แอนนิต้า; และ ฮอย, เวย์น (Hoy, Anita Woolfolk; & Hoy, Wayne Kolter. 2003: 287-289) ได้แบ่งประเภทบรรยากาศของโรงเรียน ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด เป็นลักษณะที่มีความร่วมมือและนับถือกันของผู้บริหาร และบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของครูผู้สอน ให้ความจริงใจและความชื่นชม ผู้สอนบ่อยๆ และนับถือสมรรถนะทางอาชีพของครูผู้สอนในหน่วยงาน มีความสนับสนุนอย่างสูง ให้ อิสรภาพแก่ครูผู้สอนในการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวก มีภาวะผู้นำโดยปราศจากระบบการ สั่งการแบบราชการ ส่วนครูผู้สอนมีการแบ่งปันความคิดและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน ผู้สอนรู้จักกันดีและเป็นเพื่อนสนิท มีความร่วมมือในการทำงาน โดยสรุปคือทั้งผู้บริหารและผู้สอนมี พฤติกรรมแบบเปิดและมีความจริงแท้

2. บรรยากาศแบบผูกพัน เป็นลักษณะที่ผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพพยายาม ควบคุมผู้สอน ในขณะที่ผู้สอนมีสมรรถนะทางวิชาชีพสูง ผู้บริหารจะเข้มงวดและวางอำนาจ ไม่ คำนึงถึงสมรรถนะทางวิชาชีพและความจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงาน มีการสนับสนุนน้อย ยิ่งไป กว่านั้นผู้บริหารจะขัดขวางผู้สอนด้วยให้กิจกรรมที่เป็นภาระมากและเป็นงานที่ยุ่ง ในทางตรงกันข้าม ครูผู้สอนไม่สนใจต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร แต่ปฏิบัติตนอย่างมืออาชีพ พวกครูผู้สอนจะนับถือและ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ภาควิชาใจในเพื่อนร่วมงานและสนุกสนานต่องานของพวกเขา รวมทั้งมีความ ร่วมมือกันในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่องาน

3. บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน เป็นลักษณะที่ผู้บริหารเปิดเผย มีความกังวล มี การสนับสนุน รับฟังผู้สอน ให้อิสระต่อครูผู้สอนในการปฏิบัติการแสดงความรู้ทางวิชาชีพ และ บรรเทาภาระงานกระต่ายหรือการมอบหมายงานต่อผู้สอน แต่ผู้สอนไม่พอใจที่จะยอมรับผู้บริหาร ที่ แย่ที่สุด คือ ผู้สอนทำให้งานหยุดชะงักและทำลายความพยายามการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ดี ที่สุดคือผู้สอนไม่สนใจ ไม่ชอบ และไม่นับถือผู้บริหาร ผู้สอนไม่มีความผูกพันต่องาน

4. บรรยากาศแบบปิด เป็นลักษณะที่ตรงข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ทั้งผู้บริหาร และผู้สอนปฏิบัติงานไปตามปกติโดยไม่มีความพยายามหรือความกระตือรือร้น ผู้บริหารมีงานยุ่ง เหยิงที่ไม่จำเป็น มีข้อจำกัดสูง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพที่เห็นได้จากการควบคุมและ เข้มงวด ไม่มีความเห็นอกเห็นใจ ไม่เอื้อเฟื้อ ให้การสนับสนุนน้อย ส่วนผู้สอนมีการตอบสนองน้อย เฉื่อยชา ไม่อดทน และไม่มีความผูกพันสูง

ลูเนนเบิร์ก; และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg, Fred C.; & Ornstein, Allan C. 2008: 82) ได้แบ่งบรรยากาศองค์กรออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด เป็นบรรยากาศที่องค์กรมีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา ในการมุ่งไปสู่เป้าหมาย มีการให้ความพึงพอใจในด้านความจำเป็นทางสังคมแก่สมาชิกของกลุ่ม ลักษณะที่สำคัญของบรรยากาศแบบนี้ คือ การมีพฤติกรรมที่เป็นจริงแท้ในสมาชิกทั้งหมด

2. บรรยากาศแบบปิด องค์กรไม่ก้าวหน้า มีความรักหมุ่คณะน้อย เนื่องจาก สมาชิกกลุ่มไม่ได้รับความพึงพอใจในด้านความจำเป็นทางสังคม และไม่มี ความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน พฤติกรรมของสมาชิกไม่จริงแท้ องค์กรเฉื่อยชา

โดยสรุปบรรยากาศโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร โดยจะมีทั้งบรรยากาศแบบเปิดที่มีความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรในหน่วยงาน ผู้สอนมีความผูกพันต่องาน และบรรยากาศแบบปิดที่ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่มีความผูกพันต่องาน

5.5 การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ

5.5.1 ความสำคัญของการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ

แมคมาฮอน (McMahon, Agnes. 1999: 102-103) เห็นว่าการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องปฏิบัติก่อน เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษา ด้วยครูต้องได้รับความรู้และทักษะใหม่เพื่อใช้ในการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก

ลูเนนเบิร์ก; และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg, Fred C.; & Ornstein; Allan C. 2008: 503, 263) ได้ระบุถึงหลักในการปรับปรุงโรงเรียน คือ ผู้บริหารจะต้องจัดหา สนับสนุน ให้ข้อมูล และให้เวลาในการเพิ่มพูนความรู้ครูผู้สอนให้มีศักยภาพอย่างพอเพียง โดยให้ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ และพัฒนาความสามารถให้สูงสุด ด้วยครูเป็นผู้ที่สนับสนุนให้โรงเรียนเกิดการปรับปรุง

5.5.2 ลักษณะการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ

ลูเนนเบิร์ก; และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg, Fred C.; & Ornstein; Allan C. 2008: 504) ได้แนะนำเทคนิคในการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การมอบหมายให้อ่านเรื่อง การแสดงแบบอย่างพฤติกรรม การจำลองสถานการณ์ การอภิปรายกรณีศึกษา การประชุมขนาดใหญ่ในเรื่องเนื้อหาวิชาการเฉพาะ การบรรยาย การปฏิบัติงาน การสอนด้วยโปรแกรม การแสดงบทบาทสมมุติ การฝึกอบรม

โดยสรุป ครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทต่อการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้เรียนโดยตรง การจะพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน

6. การวิเคราะห์พหุระดับ

6.1 ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) เป็นวิธีการทางสถิติที่มีชื่อเรียกแตกต่างกันได้หลายชื่อ เช่น การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นแบบพหุระดับ (Multilevel Linear Models Analysis) การวิเคราะห์โมเดลลดหลั่นเชิงเส้น (Hierarchical Linear Model Analysis) หรือการวิเคราะห์โมเดลสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบสุ่ม (Random-Coefficient Regression Models Analysis) เป็นต้น (ราชนันท์ บุญธิมา. 2542: 19) ทั้งนี้มีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554: 85) มีแนวคิดว่าการวิเคราะห์พหุระดับเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรทำนายมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น (Hierarchical) อย่างน้อย 2 ระดับ โดยตัวแปรทำนายและตัวแปรตามที่อยู่ระดับล่างต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับอิทธิพลร่วมกันจากตัวแปรทำนายที่อยู่ระดับบน

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2555: 1) เห็นว่าการวิเคราะห์พหุระดับเป็นวิธีทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาผลกระทบของตัวแปรพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรตาม โดยตัวแปรพยากรณ์มีโครงสร้างของข้อมูลพหุระดับ (Multi-level data structure) หรือมีโครงสร้างของข้อมูลเป็นระดับลดหลั่น (Hierarchical data structure)

มอรรีสัน (ราชนันท์ บุญธิมา. 2542: 19; อ้างอิงจาก Morris. 1995) ได้ระบุว่า การวิเคราะห์พหุระดับเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่แยกความแปรปรวนที่มีอยู่ในตัวแปรตามให้เป็นไปตามโครงสร้างหรือธรรมชาติของข้อมูล

ราชนันท์ บุญธิมา (2542: 20) ได้ให้ความหมายการวิเคราะห์พหุระดับว่าสามารถแบ่งความหมายได้ออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ด้วยการสร้างสมการการถดถอย หรือสมการการพยากรณ์ (Regression equation) แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้น ที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้ เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

2. การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์วิถี หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในรูป Path model โดยที่ภายในตัวแปรแต่ละระดับจะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน

6.2 วัตถุประสงค์การวิเคราะห์พหุระดับ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538: 24) ให้ความเห็นว่า การวิเคราะห์พหุระดับ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการ หรือการเจริญเติบโตของสิ่งที่ศึกษา ในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ
2. เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวแปร และวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละระดับ ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์เพื่อศึกษาความเสมอภาคในการจัดการศึกษา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับ
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในระดับหน่วยการวัดที่เล็กที่สุด และศึกษาว่าอิทธิพลจากความแตกต่างแต่ละระดับ มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามอย่างไร

ราชันย์ บุญธิมา (2542: 21) ได้สรุปวัตถุประสงค์การวิเคราะห์พหุระดับไว้ว่า เป็นการอธิบายและทำนายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน ให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูง และมีความคลาดเคลื่อนต่ำ การวิเคราะห์พหุระดับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยอื่น เช่น การศึกษาความเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการเจริญเติบโตของสิ่งที่ได้ศึกษาในช่วงระยะเวลานั้นๆ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554: 86-88) มีความเห็นว่าโครงสร้าง และธรรมชาติของข้อมูลทางสังคม ศิลปวัฒนธรรมและการศึกษามักเกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายระดับ โดยจะมีการจัดเป็นลำดับชั้น (Hierarchy) ตัวแปรในระดับบนย่อมส่งผลกระทบต่อตัวแปรในระดับล่างเป็นทอดๆ ไป การวิเคราะห์ข้อมูลแบบระดับเดียว จึงไม่สามารถให้ผลสรุปที่ถูกต้อง นอกจากนี้การจัดองค์กรมีความสลับซับซ้อนและไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) ดังนั้นตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน จึงมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ซึ่งกันและกันตลอดเวลา

โรเดนบุช และเบรค (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2555: 1; อ้างอิงจาก Raudenbush, S.W.; & Bryk, A.S. 2002: 7) ได้ระบุวัตถุประสงค์การวิเคราะห์พหุระดับ มี 3 ประการ ดังนี้

1. ปรับปรุงคุณภาพของการประมาณค่าของผลกระทบในระดับบุคคล เพื่อป้องกันความลำเอียงในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
2. ตรวจสอบผลกระทบของตัวพยากรณ์ในระดับกลุ่มต่อขนาดอิทธิพลของตัวแปรในระดับบุคคล ด้วยอาจมีเหตุผลกระทบอื่นๆ ที่ต้องตรวจสอบด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ

3. จำแนกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของข้อมูลในแต่ละระดับ เนื่องจากการใช้โมเดลแบบดั้งเดิม จะไม่สามารถตรวจสอบความแปรปรวนของอัตราการพัฒนา หรืออัตราการเรียนรู้ (Learning rate) ทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนได้ แต่การวิเคราะห์พหุระดับจะสามารถตรวจสอบได้

โดยสรุปการวิเคราะห์พหุระดับ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัวแปร และตัวแปรเหล่านี้มีการจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างธรรมชาติของข้อมูลที่มีลักษณะเป็นพหุระดับ ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือถูกต้องมากกว่าการวิเคราะห์ข้อมูลแบบระดับเดียว

6.3 เทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับ

ราชนันท์ บุญธิมา (2542: 36; 48-57) ได้ระบุว่าการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ (Multilevel data) ด้วยการสร้างจากสมการถดถอย หรือสมการการพยากรณ์ (Regression equation) แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์ในแต่ละระดับของข้อมูลที่จัดขึ้นอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ในการวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ หากผู้วิจัยจัดข้อมูลออกเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 ข้อมูลระดับนักเรียน สมมติว่า ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการเรียน (X_1) และความถนัดทางการเรียน (X_2) ส่วนตัวแปร คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y)

ระดับที่ 2 ข้อมูลระดับห้องเรียน สมมติว่า ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ คุณภาพการสอนของครู (G_1) และบรรยากาศในห้องเรียน (G_2)

ระดับที่ 3 ข้อมูลระดับสถานศึกษา สมมติว่า ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (S_1)

จากการแบ่งระดับของข้อมูลออกเป็น 3 ระดับจะสามารถสร้างสมการเพื่ออธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรอิสระของแต่ละระดับที่เกี่ยวข้องกันได้ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 ข้อมูลระดับนักเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับนักเรียนเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระระดับนักเรียนกับตัวแปรตามระดับนักเรียน ดังนั้นรูปแบบสมการของข้อมูลระดับนักเรียนจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

$$Y_{ijk} = b_{0jk} + \sum b_{pjk} X_{pijk} + e_{ijk} \dots\dots\dots(1)$$

หรือ

$$Y_{ijk} = b_{0jk} + b_{1jk} X_{1ijk} + b_{2jk} X_{2ijk} + e_{ijk} \dots\dots\dots(2)$$

เมื่อ Y_{ijk} แทน ค่าตัวแปรตามของนักเรียนคนที่ i ห้องเรียนที่ j และสถานศึกษาที่ k (ใน
ที่นี้หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละคนนั่นเอง)

X_{1ijk} แทน ค่าตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1 ของนักเรียนคนที่ i ในห้องเรียนที่ j
สถานศึกษาที่ k (ในที่นี้หมายถึงพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนแต่ละ
คนนั่นเอง)

X_{2ijk} แทน ค่าตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 2 ของนักเรียนคนที่ i ในห้องเรียนที่ j
สถานศึกษาที่ k (ในที่นี้หมายถึงความถนัดทางการเรียนของนักเรียนแต่ละ
คนนั่นเอง)

b_{0jk} แทน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม (Y) ในห้องเรียนที่ j และสถานศึกษาที่ k

b_{1jk} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1 (X_1) ที่มีต่อ Y_{ijk}

b_{2jk} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 2 (X_2) ที่มีต่อ Y_{ijk}

e_{ijk} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนแบบสุ่ม (Random error) ของนักเรียนแต่ละคนใน
ห้องเรียนที่ j สถานศึกษาที่ k หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับนักเรียนใน
การทำนาย Y_{ijk} นั่นเอง

จากสมการดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับนักเรียนนี้ จะได้ค่า b_{0jk} ,
 b_{1jk} และ b_{2jk} ในการอธิบายอิทธิพลของตัวแปร X_1 และ X_2 ที่มีต่อ Y ในแต่ละห้องเรียนนั้น จากนั้นใช้
 b_{0jk} , b_{1jk} และ b_{2jk} ของแต่ละห้องเรียนเป็นตัวแปรตามสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับ
ห้องเรียนต่อไป

ระดับที่ 2 ข้อมูลระดับห้องเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับห้องเรียน เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระระดับ
ห้องเรียนกับตัวแปรตามระดับห้องเรียน ด้วยการนำค่า b_{0jk} , b_{1jk} และ b_{2jk} ของแต่ละห้องเรียนที่
วิเคราะห์ได้จากระดับที่ 1 ข้อมูลระดับนักเรียนมาเป็นตัวแปรตาม ดังนั้นรูปแบบสมการการถดถอยของ
การวิเคราะห์ข้อมูลระดับห้องเรียนจึงมีลักษณะดังต่อไปนี้

$$b_{qjk} = C_{q0k} + \sum C_{qpk} G_{pjk} + \alpha_{qik} \dots\dots\dots(3)$$

หรือ

$$b_{0jk} = C_{00k} + C_{01k} G_{1jk} + C_{02k} G_{2jk} + \alpha_{0jk} \dots\dots\dots(4)$$

$$b_{1jk} = C_{10k} + C_{11k} G_{1jk} + C_{12k} G_{2jk} + \alpha_{1jk} \dots\dots\dots(5)$$

$$b_{2jk} = C_{20k} + C_{21k} G_{1jk} + C_{22k} G_{2jk} + \alpha_{2jk} \dots\dots\dots(6)$$

- เมื่อ b_{0jk} แทน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม (Y) ในห้องเรียนที่ j และสถานศึกษาที่ k
- b_{1jk} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1 (X_1) ที่มีต่อ Y_{ijk}
- b_{2jk} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 2 (X_2) ที่มีต่อ Y_{ijk}
- G_{1jk} แทน ค่าตัวแปรพยากรณ์ระดับห้องเรียนตัวที่ 1 ในห้องเรียนที่ j สถานศึกษาที่ k (ในที่นี้หมายถึงคุณภาพการสอนของครูแต่ละห้องเรียนนั่นเอง)
- G_{2jk} แทน ค่าตัวแปรพยากรณ์ระดับห้องเรียนตัวที่ 2 ในห้องเรียนที่ j สถานศึกษาที่ k (ในที่นี้หมายถึงบรรยากาศในห้องเรียนนั่นเอง)
- C_{00k} แทน ค่าเฉลี่ยของ b_{0jk}
- C_{01k} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{0jk}
- C_{02k} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{0jk}
- C_{10k} แทน ค่าเฉลี่ยของ b_{1jk}
- C_{20k} แทน ค่าเฉลี่ยของ b_{2jk}
- C_{11k} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{1jk}
- C_{21k} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{2jk}
- C_{12k} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{1jk}
- C_{22k} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{2jk}
- α_{0jk} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ b_{0jk} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับชั้นเรียนในการทำนาย b_{0jk}
- α_{1jk} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ b_{1jk} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับชั้นเรียนในการทำนาย b_{1jk}
- α_{2jk} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ b_{2jk} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับชั้นเรียนในการทำนาย b_{2jk}

จากสมการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การวิเคราะห์ข้อมูลระดับห้องเรียนนี้จะได้อธิทธิพลของตัวแปรหนึ่งอธิบายไปยังอีกตัวแปรหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ได้ค่า C_{00k} , C_{01k} และ C_{02k} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร G_1 และ G_2 ที่มีต่อ b_{0jk}
2. ได้ค่า C_{10k} , C_{11k} และ C_{12k} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร G_1 และ G_2 ที่มีต่อ b_{1jk}

3. ได้ค่า C_{20k} , C_{21k} และ C_{22k} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร G_1 และ G_2 ที่มีต่อ b_{2jk}

ระดับที่ 3 ข้อมูลระดับสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับสถานศึกษา เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระระดับสถานศึกษากับตัวแปรตามระดับสถานศึกษา ด้วยการนำค่า C_{00k} , C_{01k} , C_{02k} , C_{10k} , C_{11k} , C_{12k} , C_{20k} , C_{21k} และ C_{22k} ของแต่ละสถานศึกษาที่วิเคราะห์ได้จากระดับที่ 2 (ข้อมูลระดับห้องเรียน) มาเป็นตัวแปรตาม ดังนั้นรูปแบบสมการการถดถอยของการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสถานศึกษา จึงมีลักษณะดังต่อไปนี้

$$C_{rqk} = \pi_{rq0} + \sum \pi_{rqp} S_k + Y_{rqk} \dots\dots\dots(7)$$

หรือ

$$C_{00k} = \pi_{000} + \pi_{001} S_k + Y_{00k} \dots\dots\dots(8)$$

$$C_{01k} = \pi_{010} + \pi_{011} S_k + Y_{01k} \dots\dots\dots(9)$$

$$C_{02k} = \pi_{020} + \pi_{021} S_k + Y_{02k} \dots\dots\dots(10)$$

$$C_{10k} = \pi_{100} + \pi_{101} S_k + Y_{10k} \dots\dots\dots(11)$$

$$C_{11k} = \pi_{110} + \pi_{111} S_k + Y_{11k} \dots\dots\dots(12)$$

$$C_{12k} = \pi_{120} + \pi_{121} S_k + Y_{12k} \dots\dots\dots(13)$$

$$C_{20k} = \pi_{200} + \pi_{201} S_k + Y_{20k} \dots\dots\dots(14)$$

$$C_{21k} = \pi_{210} + \pi_{211} S_k + Y_{21k} \dots\dots\dots(15)$$

$$C_{22k} = \pi_{220} + \pi_{221} S_k + Y_{22k} \dots\dots\dots(16)$$

เมื่อ C_{00k} แทน ค่าเฉลี่ยของ b_{0jk}

C_{01k} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{0jk}

C_{02k} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{0jk}

C_{10k} แทน ค่าเฉลี่ยของ b_{1jk}

C_{20k} แทน ค่าเฉลี่ยของ b_{2jk}

C_{11k} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{1jk}

C_{21k} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{2jk}

C_{12k} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{1jk}

C_{22k} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{2jk}

S_k แทน ค่าตัวแปรพยากรณ์ระดับสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ k (ในที่นี้หมายถึง ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษานั้นเอง)

π_{000} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{00k}

π_{010} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{01k}

π_{020} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{02k}

π_{100} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{10k}

π_{110} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{11k}

π_{120} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{12k}

π_{200} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{20k}

π_{210} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{21k}

π_{220} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{22k}

($\pi_{000}, \pi_{010}, \pi_{020}, \pi_{100}, \pi_{110}, \pi_{120}, \pi_{200}, \pi_{210}$ และ π_{220} กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ค่า Grand Mean ของแต่ละ C_{rqk} นั้นเอง)

π_{001} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ S ที่มีต่อ C_{00k}

π_{011} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ S ที่มีต่อ C_{01k}

π_{021} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ S ที่มีต่อ C_{02k}

π_{101} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ S ที่มีต่อ C_{10k}

π_{111} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ S ที่มีต่อ C_{11k}

π_{121} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ S ที่มีต่อ C_{12k}

π_{201} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ S ที่มีต่อ C_{20k}

π_{211} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ S ที่มีต่อ C_{21k}

π_{221} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ S ที่มีต่อ C_{22k}

γ_{00k} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{00k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับสถานศึกษาในการทำนาย C_{00k}

Y_{01k} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{01k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับสถานศึกษาในการทำนาย C_{01k}

Y_{02k} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{02k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับสถานศึกษาในการทำนาย C_{02k}

Y_{10k} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{10k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับสถานศึกษาในการทำนาย C_{10k}

Y_{11k} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{11k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับสถานศึกษาในการทำนาย C_{11k}

Y_{12k} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{12k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับสถานศึกษาในการทำนาย C_{12k}

Y_{20k} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{20k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับสถานศึกษาในการทำนาย C_{20k}

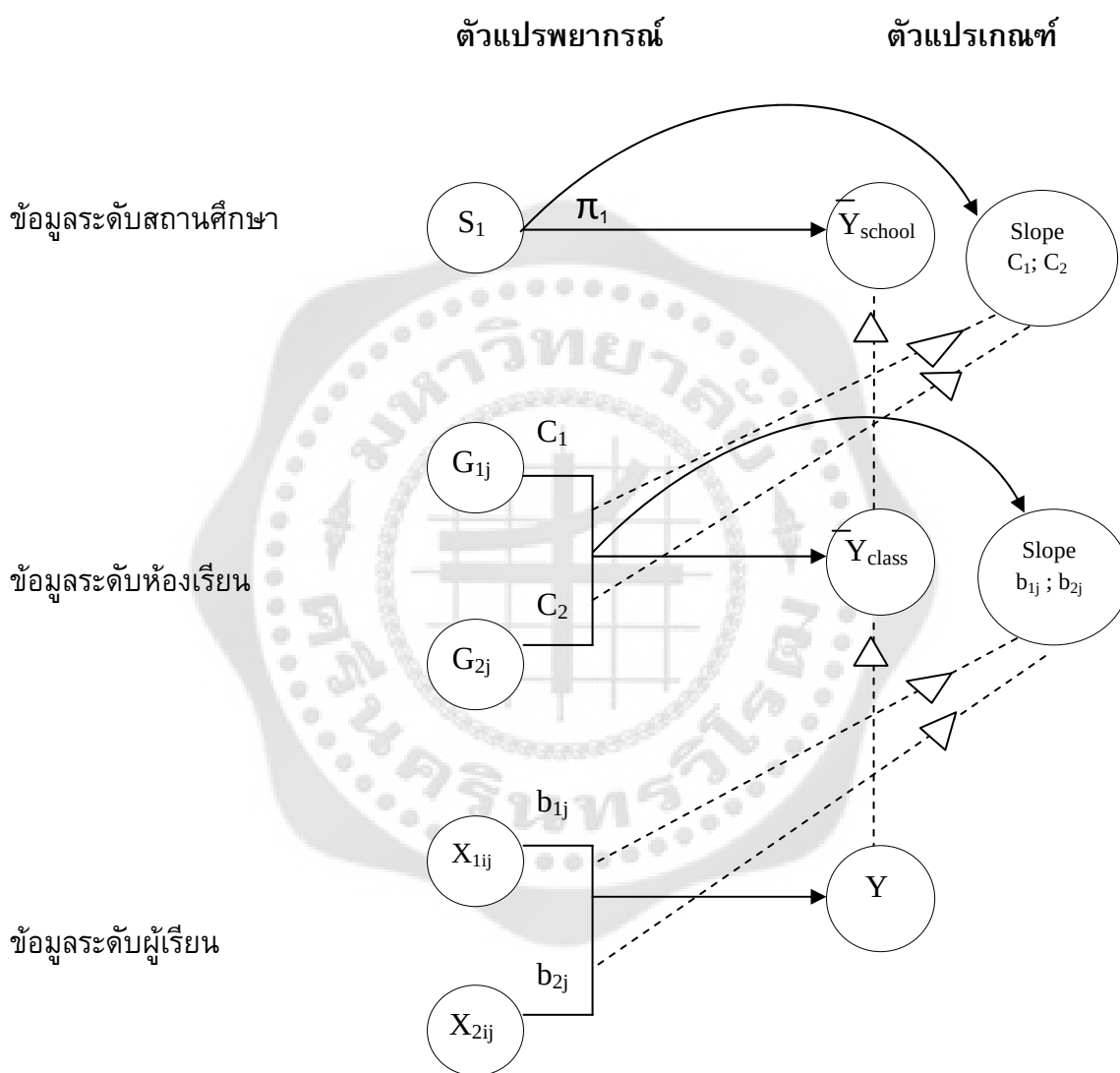
Y_{21k} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{21k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับสถานศึกษาในการทำนาย C_{21k}

Y_{22k} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{22k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับสถานศึกษาในการทำนาย C_{22k}

จากสมการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การวิเคราะห์ข้อมูลระดับสถานศึกษานี้จะได้ค่าอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งอธิบายไปยังอีกตัวแปรหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ได้ค่า π_{000} และ π_{001} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{00k}
2. ได้ค่า π_{010} และ π_{011} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{01k}
3. ได้ค่า π_{020} และ π_{021} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{02k}
4. ได้ค่า π_{100} และ π_{101} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{10k}
5. ได้ค่า π_{110} และ π_{111} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{11k}
6. ได้ค่า π_{120} และ π_{121} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{12k}
7. ได้ค่า π_{200} และ π_{201} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{20k}
8. ได้ค่า π_{210} และ π_{211} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{21k}
9. ได้ค่า π_{220} และ π_{221} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{22k}

โดยสรุป การวิเคราะห์พหุระดับ เป็นการศึกษอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามที่อยู่ต่างระดับ การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย กรณีที่มีสามระดับในการศึกษาครั้งนี้ สามารถสร้างเป็นโมเดลของการวิเคราะห์ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของข้อมูลแต่ละระดับ จะได้โมเดลที่มีลักษณะดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 โมเดลของการวิเคราะห์พหุระดับ กรณีที่มีสามระดับ

ที่มา: ราชันย์ บุญธิมา. (2542). การวิเคราะห์พหุระดับ. หน้า 57

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร โดยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนนิชาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และผู้เรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากสถานศึกษาของรัฐบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ทั้งหมด 19 แห่ง รวมจำนวนทั้งหมด 25,935 คน จำแนกได้ ดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 87 คน

1.1.2 ครูผู้สอนนิชาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 1,130 คน

1.1.3 ผู้เรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 24,745 คน

1.2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนนิชาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และผู้เรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 19 แห่ง รวม 19 คน

1.2.2 ครูผู้สอนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น

(Stratified Random Sampling) จากสถานศึกษา 19 แห่ง แห่งละ 5 ห้องเรียน รวม 95 คน

1.2.3 ผู้เรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น

(Stratified Random Sampling) จากสถานศึกษา 19 แห่ง แห่งละ 5 ห้องเรียน ห้องเรียนละ 10 คน

รวม 950 คน

สถานศึกษา	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	ครู	นักเรียน	รวม	ผู้บริหาร	ครู	นักเรียน	รวม
1.วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	5	80	1,727	1,812	1	5	50	56
2.วิทยาลัยเทคนิคราชสิทธาราม	5	58	588	651	1	5	50	56
3.วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	5	114	1,320	1,439	1	5	50	56
4.วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก มหานคร	5	22	1,380	1,407	1	5	50	56
5.วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	5	42	231	278	1	5	50	56
6.วิทยาลัยการอาชีพกาญจนา ภิเษกหนองจอก	4	60	1,272	1,336	1	5	50	56
7.วิทยาลัยพณิชยการบางนา	5	85	2,485	2,575	1	5	50	56
8.วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย	5	100	868	973	1	5	50	56
9.วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน	5	100	2,267	2,372	1	5	50	56
10.วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี	5	89	1,971	2,065	1	5	50	56
11.วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	4	38	1,108	1,150	1	5	50	56
12.วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	5	56	1,254	1,315	1	5	50	56
13.วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ	3	46	543	592	1	5	50	56
14.วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการ ท่องเที่ยวกรุงเทพ	5	57	1,568	1,630	1	5	50	56
15.วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	4	27	190	221	1	5	50	56
16.วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	4	36	2,966	3,006	1	5	50	56
17.วิทยาลัยการอาชีพพนมรินทร์ สุทิต	4	28	655	687	1	5	50	56
18.วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม กรุงเทพ	4	38	1,203	1,245	1	5	50	56
19.กาญจนาภิเษกวิทยาลัยช่างทอง หลวง	5	27	1,149	1,181	1	5	50	56
รวม	87	1,103	24,745	25,935	19	95	950	1,064

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มี 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 สำหรับสอบถามข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ฉบับที่ 2 สำหรับสอบถามข้อมูลจากนักเรียนอาชีวศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยแต่ละฉบับแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและครูผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นการสอบถามถึงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามถึงปัจจัยระดับสถานศึกษา ปัจจัยระดับห้องเรียน และปัจจัยระดับผู้เรียน

2.1.2 แบบสอบถามสำหรับผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นการสอบถามถึงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการเรียน เกรดเฉลี่ยของผู้เรียน

ตอนที่ 2 การสอบถามถึงประสิทธิผลทางการศึกษา และปัจจัยระดับผู้เรียน

2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถาม มีการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลทางการศึกษา การอาชีวศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งจุดมุ่งหมายของการวิจัยให้สอดคล้องกับเรื่องที่จะศึกษา นำประเด็นที่สรุปจากการวิเคราะห์ มาประมวลกำหนดข้อคำถาม

2.2.2 สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์ในด้านการจัดการศึกษาทางอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน ผลสรุปการสัมภาษณ์ มีดังนี้ (รายละเอียดในภาคผนวก)

1) ปัจจัยระดับผู้เรียน

ด้านทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	ผู้เรียนต้องรู้จักการคิดวิเคราะห์
สามารถสื่อสารใช้ภาษาได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	มีทักษะทางนวัตกรรม

เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะในการเรียนรู้ และมีคุณธรรมจริยธรรม

ด้านแรงจูงใจของผู้เรียน แรงจูงใจที่สำคัญคือ เมื่อเรียนจบแล้ว ต้องมีงานทำ มีรายได้ ผลตอบแทนตามสมรรถนะ (Competency based) มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพ

ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ควรมีการประชุมผู้ปกครองอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และ ควรมีช่องทางในการสื่อสารกับผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว สถานศึกษาควรมีโทรศัพท์ส่วนกลางไว้ให้ครูโทรติดตามผู้เรียน

2) ปัจจัยระดับห้องเรียน

ด้านสมรรถนะของผู้สอน ครูต้องทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ทันต่อเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีศตวรรษที่ 21 รู้ computer literacy สามารถสื่อสารด้วยเทคโนโลยี ส่วนในด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน

ด้านความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน ครูผู้สอนควรมีความรู้ สำเร็จการศึกษาตรงสาขาวิชาที่สอน มีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา ครูต้องทันสมัย ทันกับเทคโนโลยี ต้องรู้อาเซียน วิธีการสอนของครูควรประยุกต์ตามผู้เรียนและเนื้อหาวิชา

ด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน ครูควรสามารถบริหารจัดการห้องเรียนได้ มีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดการเรียนการสอน การสอนควรสอนให้ทันกับเทคโนโลยี ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และสอนสิ่งที่ผู้เรียนต้องไปทำงานในอนาคต

ด้านคุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน ครูต้องมีความรับผิดชอบ ทำตามหน้าที่ เป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดี มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน ครูต้องรู้จักติดตามความก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทันสมัย ครูควรได้ฝึกในสถานประกอบการ หรือหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง หรือประสบความสำเร็จสูง ครูควรได้พัฒนาตนเองในสาขาวิชาที่สอน และควรมีค่าตอบแทนให้ครู

3) ปัจจัยระดับสถานศึกษา

ด้านสมรรถนะของผู้บริหารอาชีวศึกษา ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วย การสื่อสารที่ผู้บริหารควรมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาสากลในการสื่อสารได้ดี มีระบบการสื่อสารที่สามารถแจ้งสารให้ครูอาจารย์ได้ทราบอย่างทั่วถึง มีการวางแผนกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ที่ควรปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภาวะผู้นำหลายแบบ โดยเฉพาะภาวะผู้นำ

เชิงวิชาการ มีการทำงานเป็นทีม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะการคิดหลายแบบ และควรคิดถึงผลที่จะย้อนกลับมา รวมทั้งควรมีมนุษยสัมพันธ์

ด้านการวางแผนและนโยบายการบริหาร ต้องศึกษานโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมทั้งศึกษาสภาพความต้องการของสังคม เศรษฐกิจ และนำมาจัดทำแผนกลยุทธ์ กำหนดโครงการ กิจกรรม

ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองในสถานประกอบการ

ด้านวัฒนธรรมของวิทยาลัย ควรมีความสามัคคี ความร่วมมือ เอาหลักบริหารมาใช้ ควรมีการถ่ายทอดความรู้ของบุคคลที่ได้รับความรู้ใหม่ๆ และครูควรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยดูแลผู้เรียน ในขณะที่เพื่อนครูต้องออกไปพบผู้อำนวยการ หรือทำภารกิจให้สถานศึกษา

ด้านบรรยากาศของวิทยาลัย สถานศึกษาควรเน้นเรื่องความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยมาก เพื่อช่วยสอน และได้ปลูกฝังการรักษาความสะอาดให้กับผู้เรียน

2.2.3 สร้างแบบสอบถามข้อคำถามจากทฤษฎี เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้

2.2.4 กำหนดรูปแบบที่จะใช้ในแบบสอบถาม รูปแบบการวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Five-Point Likert Scale)

2.2.5 เกณฑ์การให้คะแนนข้อมูลในการวิจัย ประกอบด้วย

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม มี 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงมาก

คะแนน 3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงน้อย

คะแนน 1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

2.2.6 ตรวจสอบและปรับปรุงแบบสอบถามด้วยผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.7 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงแบบสอบถามด้วยผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการศึกษา จำนวน 5 คน โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ทั้งนี้เกณฑ์ค่า IOC ที่ใช้ในการเลือกข้อคำถาม คือ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลที่ได้ คือ แบบสอบถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น ด้วยการนำไปทดลองใช้กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง โดยเก็บข้อมูลทดลองใช้ (try out) จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมจำนวน 30 คน และผู้เรียนอาชีวศึกษา รวมจำนวน 60 คน เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษาในการสื่อความ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและครู ได้ค่า .995 แบบสอบถามสำหรับผู้เรียน ได้ค่า .974

2.2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ตามหัวข้อประเด็นที่ได้กำหนดไว้

3.2 จัดนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

3.3 ดำเนินการส่งและรวบรวมแบบสอบถามบางส่วนตามเวลาที่นัดหมายด้วยตนเอง รวมทั้งส่งและรับคืนแบบสอบถามบางส่วนทางไปรษณีย์

3.4 ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ส่งคืน ด้วยการติดต่อประสานงานโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิจัยนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ และครูผู้สอนในการช่วยตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามกลับคืน

3.5 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา 19 แห่ง โดยได้รับแบบสอบถามผู้บริหารคืนกลับมา 19 ฉบับ แบบสอบถามครูได้รับคืนกลับมา 95 ฉบับ รวม 114 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แบบสอบถามสำหรับผู้เรียนส่งไป 950 ฉบับ ได้รับคืนกลับมา 948 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.78

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = Standard Deviation) และ ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (CV) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (CV) มี 5 ระดับ ดังนี้ (ราชันย์ บุญธิมา.

2542)

0 – 19 หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อยที่สุด

20 – 39 หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อย

40 – 59 หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับปานกลาง

60 – 79 หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับมาก

80 – 100 หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับมากที่สุด

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่างๆ กับตัวแปรตาม และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันในปัจจุบันระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์แบบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

4) การวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับ ด้วยการหาตัวแปรของปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เอชแอลเอ็ม (HLM: Hierarchical Linear Model) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1) การวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) เป็นการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของตัวแปรตามในแต่ละระดับ ว่ามีความแปรปรวนเพียงพอต่อการที่จะยอมให้ตัวแปรอิสระแต่ละระดับอธิบายได้หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2 = chi-square) ถ้าค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญ

ทางสถิติอย่างน้อยที่ระดับ .05 ($p\text{-value} \leq .05$) แสดงว่ามีความแปรปรวนเพียงพอต่อการที่จะยอมให้ตัวแปรอิสระแต่ละระดับอธิบายได้

4.2) การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 1 เพื่อศึกษาว่าตัวแปรอิสระระดับผู้เรียน ได้แก่ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แรงจูงใจของผู้เรียน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ตัวแปรใดที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของผู้เรียนโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) และการทดสอบที (t-test) ในลักษณะของอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) และตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาว่ามีความแปรปรวนมากพอที่จะนำไปเป็นตัวแปรตามในระดับที่ 2 ได้หรือไม่ ด้วยการพิจารณาจากการทดสอบค่าไคสแควร์ ($\chi^2 = \text{chi-square}$) ในลักษณะของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

4.3) การวิเคราะห์โมเดลสมมุติฐาน ระดับ 2 (Hypothetical Model – Level 2) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 2 เพื่อศึกษาว่าตัวแปรอิสระระดับห้องเรียน ได้แก่ สมรรถนะของผู้สอน ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน และการพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน ตัวแปรใดที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรตาม คือ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาระดับห้องเรียน ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) และการทดสอบที (t-test) ในลักษณะของอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) และตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาว่ามีความแปรปรวนมากพอที่จะนำไปเป็นตัวแปรตามในระดับที่ 3 ได้หรือไม่ ด้วยการพิจารณาจากการทดสอบค่าไคสแควร์ ($\chi^2 = \text{chi-square}$) ในลักษณะของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

4.4) การวิเคราะห์โมเดลสมมุติฐาน ระดับ 3 (Hypothetical Model – Level 3) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 3 เพื่อศึกษาว่าตัวแปรอิสระระดับสถานศึกษา ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหาร การวางแผนและนโยบายการบริหาร การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ วัฒนธรรมของวิทยาลัย และบรรยากาศของวิทยาลัย ตัวแปรใดที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรตาม คือ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาระดับสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) และการทดสอบที (t-test) ในลักษณะของอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ
a	แทน	ค่าคงที่
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
χ^2	แทน	ค่าไคสแควร์เป็นค่าที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าความแปรปรวน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรอิสระของปัจจัยระดับผู้เรียน

SSKC	แทน	ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
SMOT	แทน	แรงจูงใจของผู้เรียน
SPAR	แทน	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ตัวแปรอิสระของปัจจัยระดับห้องเรียน

TCOM	แทน	สมรรถนะของผู้สอน
TKNO	แทน	ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน
TSKI	แทน	ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน
TMOR	แทน	คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน
TDEV	แทน	การพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน

ตัวแปรอิสระของปัจจัยระดับสถานศึกษา

ACOM	แทน	สมรรถนะของผู้บริหาร
PLAN	แทน	การวางแผนและนโยบายการบริหาร
SUPP	แทน	การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ
CULT	แทน	วัฒนธรรมของวิทยาลัย
ATMO	แทน	บรรยากาศของวิทยาลัย

ตัวแปรตาม

Y	แทน	ประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
$\bar{Y}_{class}$	แทน	ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา รายห้องเรียน
$\bar{Y}_{school}$	แทน	ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา รายสถานศึกษา
$b_{SSKC/Y}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะของ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่มีต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของ สถานศึกษาอาชีวศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษากับประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
5. ผลการสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 5, 6, และ 7 ตามลำดับ

ตาราง 5 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	540	57.0
1.2 หญิง	408	43.0
รวม	948	100.0
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปวช. ปีที่ 1	421	44.4
2.2 ปวช. ปีที่ 2	275	29.0
2.3 ปวช. ปีที่ 3	252	26.6
รวม	948	100.0
3. เหตุผลที่เลือกเรียน		
3.1 ชอบงานช่าง/ วิชาชีพ	782	82.5
3.2 ไม่รู้จะเรียนสาขาอะไร	97	10.2
3.3 อื่นๆ	69	7.3
รวม	948	100.0
4. แผนที่จะดำเนินการต่อ เมื่อเรียนจบปวช.		
4.1 ศึกษาต่อในสาขาที่เรียน	712	75.1
4.2 ศึกษาต่อในสาขาอื่น	60	6.3
4.3 ประกอบอาชีพในสาขาที่เรียน	134	14.1
4.4 ประกอบอาชีพในสาขาอื่น	3	0.3
4.5 อื่นๆ	39	4.1
รวม	948	100.0

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 57 เป็นเพศหญิงร้อยละ 43 และส่วนใหญ่เรียนอยู่ในระดับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ปีที่ 1 ร้อยละ 44.4 โดยให้เหตุผลที่เลือกมาเรียน คือ ชอบงานช่าง/ วิชาชีพ ร้อยละ 82.5 และเมื่อเรียนจบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ผู้เรียนส่วนใหญ่มีแผนที่จะศึกษาต่อในสาขาที่เรียน ร้อยละ 75.1

ตาราง 6 ข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขต กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอน	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$	SD
1. อายุราชการ	-	-	17.45	11.10
2. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน	-	-	15.37	9.95
3. ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	45	47.4	-	-
ปริญญาโท	47	49.5	-	-
ปริญญาเอก	3	3.2	-	-
รวม	95	100.0	-	-

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนมีอายุราชการเฉลี่ยแล้ว 17.45 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน 15.37 ปี โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 49.5 จบปริญญาตรีร้อยละ 47.5 และจบปริญญาเอกร้อยละ 3.2

ตาราง 7 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$	SD
1. อายุราชการ	-	-	32.21	6.16
2. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน	-	-	6.22	4.87
3. ระดับการศึกษา				
ปริญญาโท	15	78.9	-	-
ปริญญาเอก	4	21.1	-	-
รวม	19	100.0	-	-

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีอายุราชการเฉลี่ย 32.21 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันเฉลี่ย 6.22 ปี ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยจบระดับปริญญาโทร้อยละ 78.9 และจบปริญญาเอกร้อยละ 21.1

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ด้วยการหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 8, 9, 10 และ 11 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และ ระดับของ ประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ประสิทธิผลทางการศึกษา	$\bar{X}$	SD	C.V.	ระดับ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	2.83	.65	22.97	ปานกลาง
พุทธิพิสัยของผู้เรียน	3.77	.54	14.32	มาก
ความรู้ในเนื้อหา	3.69	.71	19.24	มาก
การนำความรู้ไปใช้	3.85	.70	18.18	มาก
ความคิดสร้างสรรค์	3.80	.61	16.05	มาก
จิตพิสัยของผู้เรียน	4.02	.61	15.17	มาก
ทักษะพิสัยของผู้เรียน	3.85	.59	15.32	มาก
รวม	3.61	.43	11.91	มาก

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มาจากข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($SD = .43$, $C.V. = 11.91$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มาจากข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อย ($SD = .65$, $C.V. = 22.97$)

2. พุทธิพิสัยของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มาจากข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($SD = .54$, $C.V. = 14.32$)

3. จิตพิสัยของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มาจากข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($SD = .61$, $C.V. = 15.17$)

4. ทักษะพิสัยของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มาจากข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($SD = .59$, $C.V. = 15.32$)

นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ระดับของตัวแปรพุทธิพิสัยของผู้เรียน จิตพิสัยของผู้เรียน และทักษะพิสัยของผู้เรียน เป็นรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 9, 10 และ 11 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และระดับของประสิทธิผลทางการศึกษา ด้านพุทธิพิสัยของผู้เรียน จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลทางการศึกษาด้านพุทธิพิสัย	$\bar{X}$	SD	C.V.	ระดับ
ความรู้ในเนื้อหา				
1. ผู้เรียนมีความรู้ในเนื้อหาวิชาชีวในสาขาวิชาที่เรียนดี	3.84	.79	20.65	มาก
2. ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาภาษาอังกฤษที่สามารถสื่อสารได้	3.50	1.01	28.85	มาก
3. ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ทางวิชาชีวกับวิชาที่เกี่ยวข้องได้	3.72	.84	22.58	มาก
การนำความรู้ไปใช้				
4. ผู้เรียนสามารถประกอบวิชาชีพตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ	3.78	.80	21.16	มาก
5. เมื่อสำเร็จการศึกษา ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพอิสระได้	3.86	.80	20.72	มาก
ความคิดสร้างสรรค์				
6. ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์	3.92	.75	19.13	มาก
7. ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจ	3.78	.75	19.84	มาก
8. ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาได้	3.75	.76	20.26	มาก
9. ผู้เรียนมีการคิดที่หลากหลายวิธี	3.77	.79	20.95	มาก
10. ผู้เรียนรู้จักเลือกใช้วิธีคิดได้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.80	.80	21.05	มาก

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลทางการศึกษาด้านพุทธิพิสัย ของผู้เรียนทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อ 6 ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 3.92$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มาจากข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($SD = .75$, $C.V. = 19.13$) รองลงมา คือ ข้อ 5 เมื่อสำเร็จการศึกษา ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพอิสระได้ ($\bar{X} = 3.86$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มาจากข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อย ($SD = .80$, $C.V. = 20.72$) สำหรับข้อ 2 คือ ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาภาษาอังกฤษที่สามารถสื่อสารได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 3.50$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มาจากข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อย ($SD = 1.01$, $C.V. = 28.85$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และระดับของประสิทธิผลทางการศึกษา ในด้านจิตพิสัยของผู้เรียน จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิผลทางการศึกษาด้านจิตพิสัย	$\bar{X}$	SD	C.V.	ระดับ
1. ผู้เรียนมีความเห็นว่าวิชาที่เรียนสำคัญ ต่ออนาคตของผู้เรียนเอง	4.04	.87	21.53	มาก
2. การเรียนวิชาชีพในสาขาที่เรียน สามารถ ช่วยให้ผู้เรียนมีอาชีพ มีรายได้	4.13	.79	19.12	มาก
3. เมื่อเรียนจบ มีรายได้ผลตอบแทนตาม สมรรถนะฝีมือของผู้เรียน	3.96	.77	19.46	มาก

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลทางการศึกษาด้านจิตพิสัย ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 2 การเรียนวิชาชีพในสาขาที่เรียน สามารถช่วยให้ผู้เรียนมีอาชีพ มีรายได้ ($\bar{X} = 4.13$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มาจากข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($SD = .79$, $C.V. = 19.12$) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้เรียนมีความเห็นว่าวิชาที่เรียนสำคัญต่ออนาคตของผู้เรียนเอง ($\bar{X} = 4.04$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มาจากข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อย ($SD = .87$, $C.V. = 21.53$) สำหรับข้อ 3 เมื่อเรียนจบ มีรายได้ผลตอบแทนตามสมรรถนะฝีมือของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 3.96$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มาจากข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อย ($SD = .77$, $C.V. = 19.46$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และระดับของ
ประสิทธิผลทางการศึกษาด้านทักษะพิสัยของผู้เรียน

ประสิทธิผลทางการศึกษาด้านทักษะพิสัย	$\bar{X}$	SD	C.V.	ระดับ
1. ผู้เรียนมีความสามารถในการสืบค้นความรู้ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.77	.91	24.13	มาก
2. ผู้เรียนสามารถคิดค้นนวัตกรรมได้	3.84	.88	22.91	มาก
3. ผู้เรียนสามารถสื่อสารด้วยการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	3.83	.83	21.67	มาก
4. ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานด้วยการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.82	.82	21.46	มาก
5. ผู้เรียนสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้	3.96	.81	20.45	มาก

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลทางการศึกษาด้านทักษะพิสัยของผู้เรียนทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 5 ผู้เรียนสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้ ($\bar{X} = 3.96$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มาจากข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อย ($SD = .81$, $C.V. = 20.45$) สำหรับข้อ 1 ผู้เรียนมีความสามารถในการสืบค้นความรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 3.77$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มาจากข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับน้อย ($SD = .91$, $C.V. = 24.13$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และ ระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และ
ระดับสถานศึกษากับประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการ
วิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษา กับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ระดับผู้เรียน			ระดับห้องเรียน					ระดับสถานศึกษา					ประสิทธิผล
	SSKC	SMOT	SPAR	TCOM	TKNO	TSKI	TMOR	TDEV	ACOM	PLAN	SUPP	CULT	ATMO	Y
SSKC	1.000	.655**	.665**	.026	.037	.041	.069	.094	.137	.170	.073	.100	.127	.799**
SMOT		1.000	.635**	.056	.109	.174	.184*	.115	.031	.086	.039	.070	.042	.689**
SPAR			1.000	.021	.030	.015	.047	.068	.005	.018	.079	.013	.009	.642**
TCOM				1.000	.797**	.797**	.627**	.805**	.592**	.636**	.644**	.741**	.728**	.614**
TKNO					1.000	.856**	.784**	.733**	.415**	.494**	.440**	.594**	.551**	.482**
TSKI						1.000	.798**	.855**	.485**	.492**	.500**	.666**	.632**	.657**
TMOR							1.000	.753**	.298**	.348**	.238*	.486**	.390**	.491**
TDEV								1.000	.534**	.598**	.560**	.661**	.651**	.445**
ACOM									1.000	.708**	.552*	.616**	.659**	.231
PLAN										1.000	.897**	.912**	.911**	.337
SUPP											1.000	.866**	.899**	.462*
CULT												1.000	.938**	.389
ATMO													1.000	.412
$\bar{X}$	3.84	3.90	3.89	3.93	4.23	4.02	4.35	4.03	3.93	3.95	3.79	3.91	3.89	3.61
SD	.49	.61	.61	.61	.55	.56	.54	.60	3.95	.71	.75	.73	.72	.43

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้เรียน ปัจจัยระดับห้องเรียน ปัจจัยระดับสถานศึกษา กับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ปัจจัยระดับผู้เรียน ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (SSKC) แรงจูงใจของผู้เรียน (SMOT) และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (SPAR) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ที่ .799, .689 และ .642 ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยระดับผู้เรียนแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .635 ถึง .665

2. ปัจจัยระดับห้องเรียน ประกอบด้วย สมรรถนะของผู้สอน (TCOM) ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน (TKNO) ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน (TSKI) คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน (TMOR) และการพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน (TDEV) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ที่ .614, .482, .657, .491 และ .445 ตามลำดับ ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยระดับห้องเรียนแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .627 ถึง .856 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน (TKNO) กับ ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน (TSKI) คู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ สมรรถนะของผู้สอน (TCOM) กับ คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน (TMOR)

3. ปัจจัยระดับสถานศึกษา ในด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ (SUPP) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .462 ส่วน สมรรถนะของผู้บริหาร (ACOM) การวางแผนและนโยบายการบริหาร (PLAN) วัฒนธรรมของวิทยาลัย (CULT) และบรรยากาศของวิทยาลัย (ATMO) กับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .231, .337, .389 และ .412 ตามลำดับ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยระดับสถานศึกษาแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .552 ถึง .938 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ วัฒนธรรมของวิทยาลัย (CULT) กับ บรรยากาศของวิทยาลัย (ATMO) คู่ที่มี

ความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ สมรรถนะของผู้บริหาร (ACOM) กับ การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ (SUPP)

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) เป็นการวิเคราะห์ขั้นแรก เพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตาม โดยไม่มีตัวแปรอิสระในระดับใดๆ เข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตามมีความแปรปรวนภายในหน่วยหรือระหว่างหน่วยเพียงพอที่จะวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามในขั้นต่อไปหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง

ประสิทธิผลทางการศึกษา	ส่วนประกอบความแปรปรวน	χ^2	p-value	ร้อยละ
ระดับผู้เรียน	.17519	-	-	90.16
ระดับห้องเรียน	.01290	176.472**	.001	6.64
ระดับสถานศึกษา	.00623	39.555**	.003	3.20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 ผลจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าส่วนประกอบความแปรปรวนของประสิทธิผลทางการศึกษาระดับผู้เรียนเท่ากับ .17519 ส่วนประกอบความแปรปรวนของประสิทธิผลทางการศึกษาระดับห้องเรียนเท่ากับ .01290 ซึ่งเป็นความแปรปรวนที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประกอบความแปรปรวนของประสิทธิผลทางการศึกษาระดับสถานศึกษาเท่ากับ .00623 ซึ่งเป็นความแปรปรวนที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรตามมีความแปรปรวนพอที่จะวิเคราะห์หาว่าตัวแปรอิสระตัวใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 1 (Level 1) เป็นการวิเคราะห์
โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) โดยนำตัวแปรอิสระระดับผู้เรียนมาอธิบายตัวแปรตามในสมการ
ถดถอย และพิจารณาว่าตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามนั้นมีความแปรปรวนเพียงพอที่จะ
สามารถนำไปเป็นตัวแปรตามในระดับต่อไปได้หรือไม่ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยระดับ ผู้เรียน	ประสิทธิผล ทาง การศึกษา	R^2	อิทธิพลคงที่			อิทธิพลสุ่ม	
			b	t	p-value	χ^2	p-value
SSKC	Y	.7295	.470	15.683**	.001	108.797**	.008
SMOT			.204	10.749**	.001	82.221	.292
SPAR			.071	3.171**	.005	83.017	.272
a			3.644	242.207**	.001	143.077**	.001

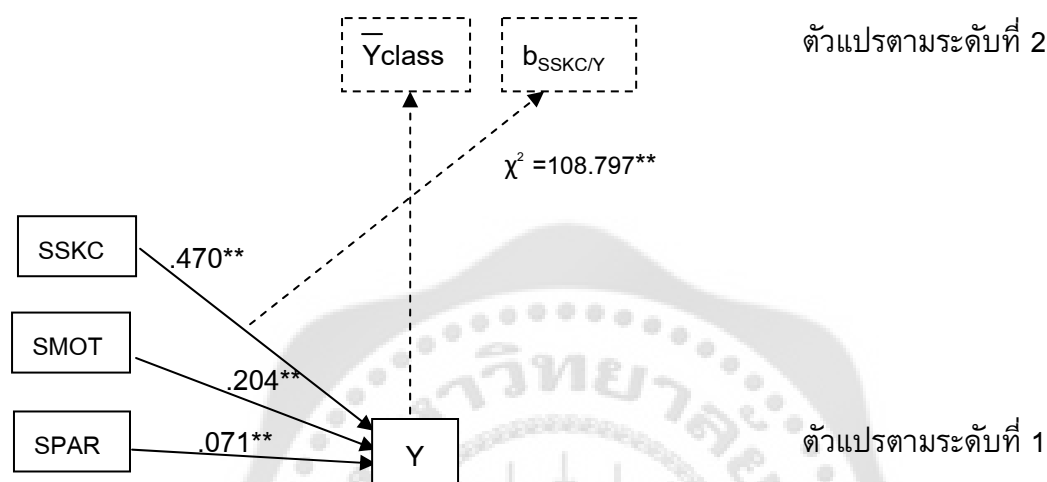
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับผู้เรียน ได้แก่ ทักษะและคุณลักษณะของ
ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (SSKC) แรงจูงใจของผู้เรียน (SMOT) และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
(SPAR) สามารถอธิบายประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา เขต
กรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 72.95 ($R^2 = .7295$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) พบว่าทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนใน
ศตวรรษที่ 21 (SSKC) แรงจูงใจของผู้เรียน (SMOT) และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (SPAR)
ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = .470, .204$ และ $.071$ ตามลำดับ)

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) พบว่าค่าไคสแควร์ (χ^2) ของ
ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (SSKC) มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ดังนั้น ค่า
สัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ทางการศึกษา ($b_{SSKC/Y}$) สามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรตามในระดับห้องเรียนได้

จากผลการวิเคราะห์ ปัจจัยระดับผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร สามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 โมเดลของปัจจัยระดับผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 2 เป็นการวิเคราะห์โมเดลสมมุติฐาน ระดับ 2 (Hypothetical Model - Level 2) โดยนำตัวแปรอิสระระดับห้องเรียนมาอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอย และพิจารณาว่าตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามนั้นมีความแปรปรวนเพียงพอที่จะสามารถนำไปเป็นตัวแปรตามในระดับต่อไปได้หรือไม่

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร รายห้องเรียน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร รายห้องเรียน

ปัจจัยระดับ ห้องเรียน	ค่าเฉลี่ยประสิทธิผล ทางการศึกษาระดับ ห้องเรียน	R^2	อิทธิพลคงที่			อิทธิพลสุ่ม	
			b	t	p-value	χ^2	p-value
TCOM	$\bar{Y}_{class}$	.4620	.072	2.564*	.020	18.468	.297
TKNO			.032	.993	.334	16.159	.442
TSKI			.122	2.524*	.021	22.726	.121
TMOR			.045	1.318	.204	25.367	.063
TDEV			.037	.782	.445	37.314**	.002
a			3.648	325.718**	.001	20.628	.193

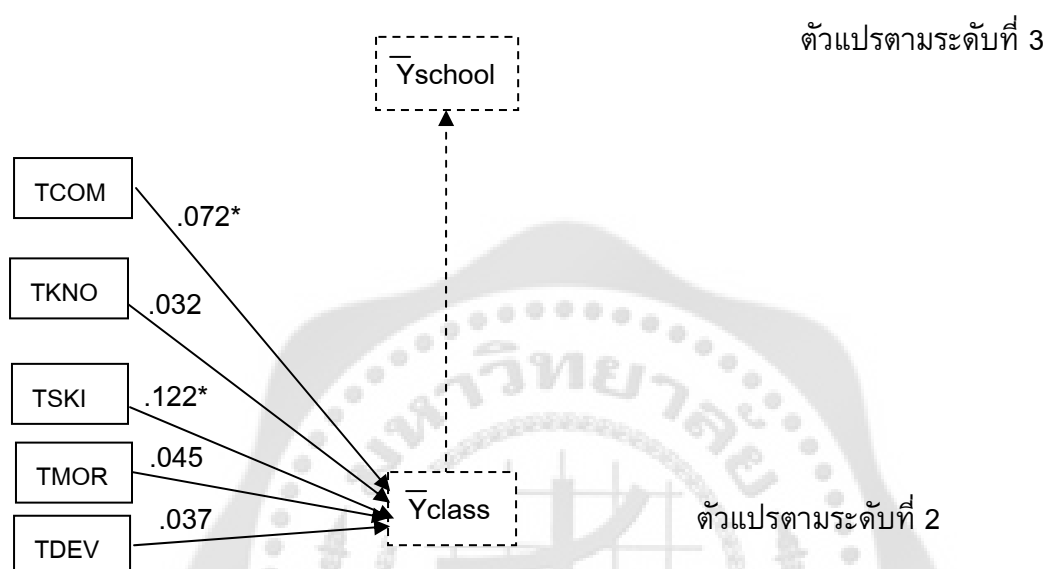
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระในปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ สมรรถนะของผู้สอน (TCOM) ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน (TKNO) ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน (TSKI) คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน (TMOR) และ การพัฒนาวิชาชีพของผู้สอน (TDEV) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษารายห้องเรียนได้โดยประมาณร้อยละ 46.20 ($R^2 = .4620$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) พบว่า สมรรถนะของผู้สอน (TCOM) และ ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน (TSKI) ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($b = .072, .122$) สำหรับความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน (TKNO) คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน (TMOR) และ การพัฒนาวิชาชีพของผู้สอน (TDEV) ไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษารายห้องเรียน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) พบว่า ค่าไคสแควร์ (χ^2) ของสมรรถนะของผู้สอน (TCOM) ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน (TKNO) ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน (TSKI) และ คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน (TMOR) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้สอน (TDEV) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เป็นตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษารายห้องเรียน ดังนั้นจึงไม่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรใดที่นำไปเป็นตัวแปรตามในระดับที่ 3 ได้

จากการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียน ที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา รายห้องเรียน สามารถสร้างโมเดลของปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา รายห้องเรียน ได้ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลของปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร รายห้องเรียน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและ
คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่มีต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย ระดับ ห้องเรียน	ค่าสัมประสิทธิ์การ ถดถอยของทักษะและ คุณลักษณะผู้เรียนที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลทาง การศึกษา	R^2	อิทธิพลคงที่			อิทธิพลสุ่ม	
			b	t	p-value	χ^2	p-value
TCOM	$b_{SSKC/Y}$	.2497	.010	.211	.835	18.8406	.276
TKNO			.184	3.934**	.001	20.4623	.200
TSKI			.031	.762	.456	19.8001	.229
TMOR			.011	.221	.828	16.3037	.432
TDEV			.122	2.893*	.010	12.7461	.500
a			.484	16.019**	.001	20.9872	.179

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

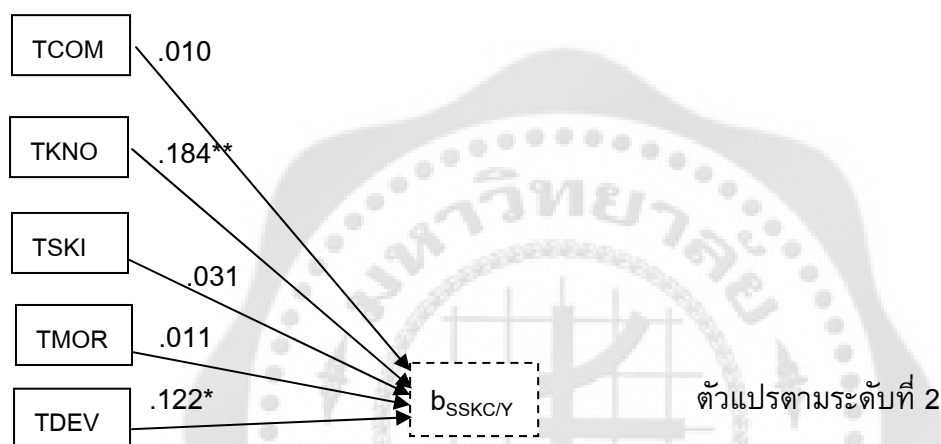
จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระในปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ สมรรถนะของผู้สอน (TCOM) ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน (TKNO) ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน (TSKI) คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน (TMOR) และ การพัฒนาวิชาชีพของผู้สอน (TDEV) สามารถร่วมกันอธิบายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่มีต่อประสิทธิผลทางการศึกษาได้โดยประมาณร้อยละ 24.97 ($R^2 = .2497$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) พบว่า ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน (TKNO) ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = .184$) และการพัฒนาวิชาชีพของผู้สอน (TDEV) ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($b = .122$) สำหรับ สมรรถนะของผู้สอน (TCOM) ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน (TSKI) และคุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน (TMOR) ไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม(Random Effect) พบว่า ค่าไคสแควร์ (χ^2) ทุกค่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสมรรถนะของผู้สอน (TCOM) ความรู้ทาง

วิชาชีพของผู้สอน (TKNO) ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน (TSKI) คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน (TMOR) และการพัฒนาวิชาชีพของผู้สอน (TDEV) ไม่สามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรตามเพื่อวิเคราะห์กับปัจจัยระดับสถานศึกษาได้

จากการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียน ที่มีผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา อาชีวศึกษา สามารถสร้างโมเดลของปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 โมเดลของปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่มีต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

5.4 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 3 เป็นการวิเคราะห์โมเดลสมมุติฐาน ระดับ 3 (Hypothetical Model - Level 3) เพื่อหาตัวแปรอิสระระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาระดับสถานศึกษา

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร รายสถานศึกษา

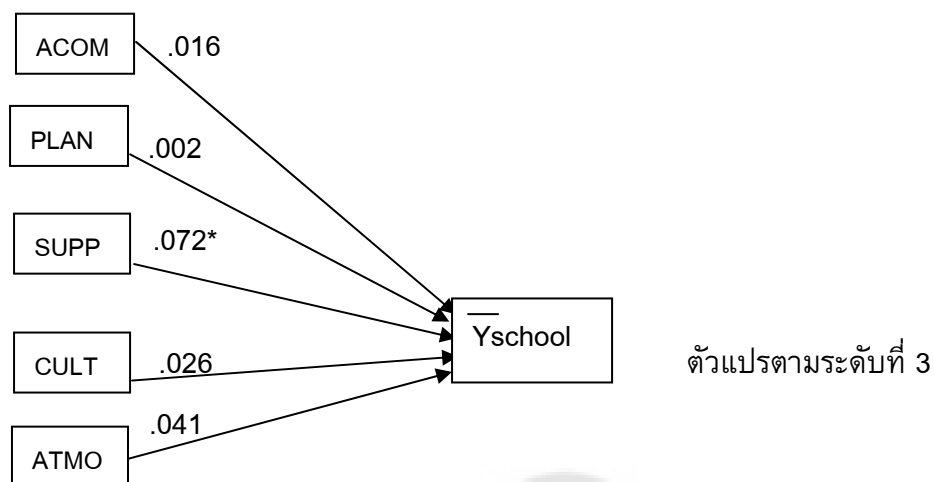
ปัจจัยระดับ สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ประสิทธิผลทาง การศึกษาระดับ สถานศึกษา	R^2	อิทธิพลคงที่		
			b	t	p-value
ACOM	$\bar{Y}_{school}$	.7351	.016	.483	.630
PLAN			.002	.062	.950
SUPP			.072	2.431*	.015
CULT			.026	.750	.453
ATMO			.041	1.082	.280
a			3.631	470.190**	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระในปัจจัยระดับสถานศึกษา ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหาร (ACOM) การวางแผนและนโยบายการบริหาร (PLAN) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ (SUPP) วัฒนธรรมของวิทยาลัย (CULT) และบรรยากาศของวิทยาลัย (ATMO) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาได้โดยประมาณร้อยละ 73.51 ($R^2 = .7351$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) พบว่า การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ (SUPP) ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาระดับสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($b = .072$) สำหรับ สมรรถนะของผู้บริหาร (ACOM) การวางแผนและนโยบายการบริหาร (PLAN) วัฒนธรรมของวิทยาลัย (CULT) และบรรยากาศของวิทยาลัย (ATMO) ไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาระดับสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับสถานศึกษาที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา รายสถานศึกษา สามารถสร้างโมเดลของปัจจัยระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา รายสถานศึกษา ได้ดังภาพประกอบ 16

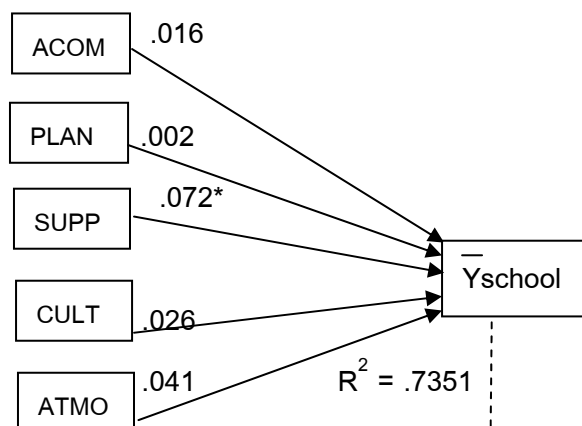


ภาพประกอบ 16 โมเดลของปัจจัยระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษา
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
รายสถานศึกษา

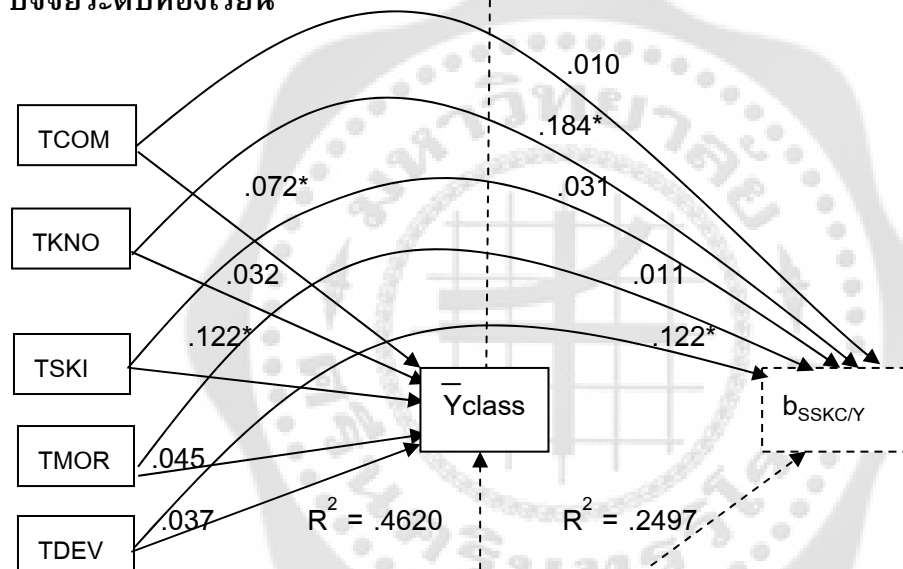
5. ผลการสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับผู้เรียน ปัจจัยระดับห้องเรียน ปัจจัยระดับ
สถานศึกษา ดังที่กล่าวมาในตอนี่ 4 สามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
ได้ดังภาพประกอบ 17

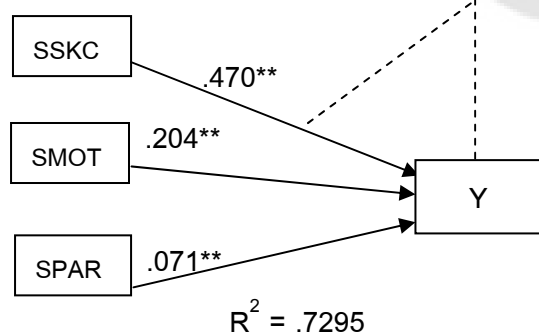
ปัจจัยระดับสถานศึกษา



ปัจจัยระดับห้องเรียน



ปัจจัยระดับผู้เรียน



ภาพประกอบ 17 โมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา

อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

จากภาพประกอบ 17 แสดงถึงปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ว่า ปัจจัยระดับผู้เรียน ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (SSKC) แรงจูงใจของผู้เรียน (SMOT) และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (SPAR) ตัวแปรระดับผู้เรียนทั้ง 3 นี้ สามารถอธิบายประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 72.95 ($R^2 = .7295$) โดยทุกตัวแปรส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ($b_{SSKC/Y}$) สามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรตามในระดับห้องเรียนได้

ปัจจัยระดับห้องเรียน ประกอบด้วย สมรรถนะของผู้สอน (TCOM) ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน (TKNO) ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน (TSKI) คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน (TMOR) และการพัฒนาวิชาชีพของผู้สอน (TDEV) ตัวแปรระดับห้องเรียนทั้ง 5 นี้ สามารถอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาระดับห้องเรียนได้ร้อยละ 46.20 ($R^2 = .4620$) โดยสมรรถนะของผู้สอน (TCOM) และทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน (TSKI) ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการพัฒนาวิชาชีพของผู้สอน (TDEV) ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะของผู้บริหาร (ACOM) การวางแผนและนโยบายการบริหาร (PLAN) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ (SUPP) วัฒนธรรมของวิทยาลัย (CULT) บรรยากาศของวิทยาลัย (ATMO) ตัวแปรอิสระในปัจจัยระดับสถานศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาได้โดยประมาณร้อยละ 73.51 ($R^2 = .7351$) โดยการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ (SUPP) ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาระดับสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษากับประสิทธิผลทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. เพื่อสร้างโมเดลพระระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยการกล่าวถึงหัวข้อต่าง ๆ โดยสรุป ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มาจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นหน่วยงานของรัฐบาล จำนวน 19 แห่ง ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ จำนวน 19 คน ครูผู้สอนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพจำนวน 95 คน และผู้เรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 950 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,064 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและครูผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 183 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .995 2) แบบสอบถามสำหรับผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 56 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .974

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ระยะ ระยะที่ 1 ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเลือกสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์ในด้านการจัดการศึกษาทางอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 ศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้เรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ แบบสอบถามฉบับที่เป็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน ได้รับคืนกลับมา ร้อยละ 100 แบบสอบถามฉบับที่เป็นของผู้เรียน ได้รับคืนกลับมา ร้อยละ 99.78

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง พุทธิพิสัยของผู้เรียน จิตพิสัยของผู้เรียน และทักษะพิสัยของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

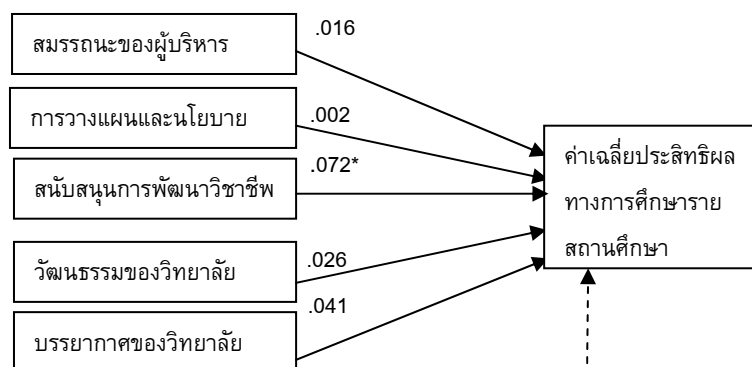
2. ปัจจัยระดับผู้เรียน ได้แก่ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แรงจูงใจของผู้เรียน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ สมรรถนะของผู้สอน ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน และการพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัยระดับสถานศึกษา คือ การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ปัจจัยระดับสถานศึกษาอื่นๆ ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหาร การวางแผนและนโยบายการบริหาร วัฒนธรรมของวิทยาลัย และบรรยากาศของวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยระดับผู้เรียน ได้แก่ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แรงจูงใจของผู้เรียน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ สมรรถนะของผู้สอน และทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รายห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนคุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน ไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ย

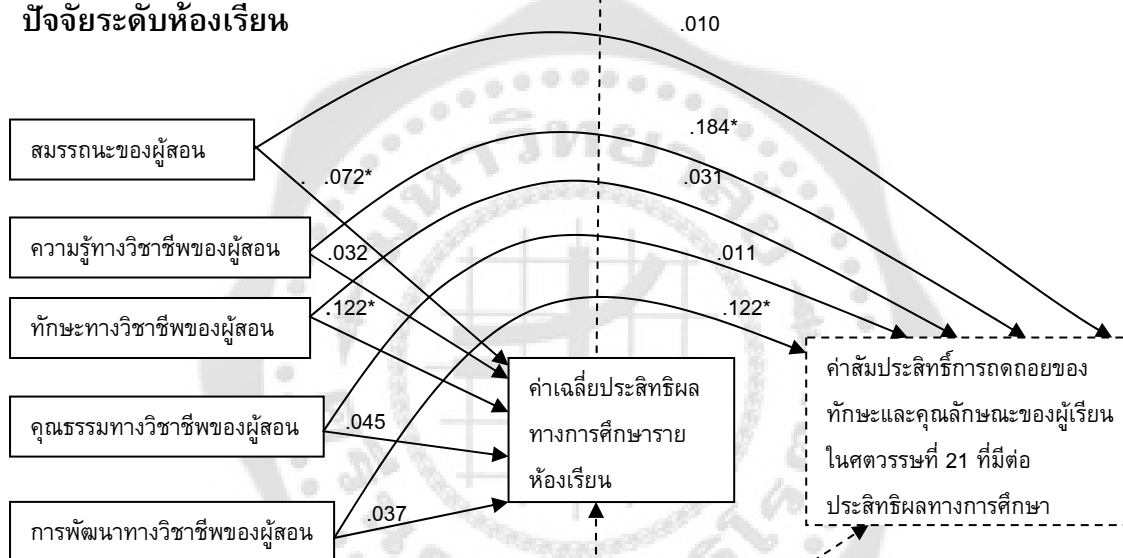
ประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ราย
 ห้องเรียน นอกจากนี้ ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน และการพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน ส่งผลต่อ
 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 ทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ปัจจัยระดับสถานศึกษา คือ การสนับสนุนการ
 พัฒนาวิชาชีพ ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วน สมรรถนะ
 ของผู้บริหาร การวางแผนและนโยบายการบริหาร วัฒนธรรมของวิทยาลัย และบรรยากาศของ
 วิทยาลัย ไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา รายสถานศึกษา ดังนั้น จากข้อสรุปที่กล่าวมา สามารถสรุปได้เป็น
 โมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังภาพประกอบ 18



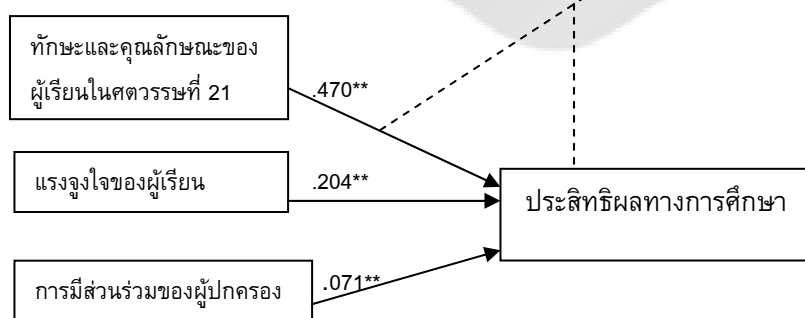
ปัจจัยระดับสถานศึกษา



ปัจจัยระดับห้องเรียน



ปัจจัยระดับผู้เรียน



ภาพประกอบ 18 โมเดลหุ้ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา

อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในปัจจัยระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และระดับสถานศึกษา สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีหน้าที่ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้เกณฑ์มาตรฐานการอาชีวศึกษา (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษา และวิชาชีพ: 2555) ในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานต่างๆ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพ การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การจัดการนวัตกรรมการสิ่งประดิษฐ์ การบริการวิชาชีพ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพทางการศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และมีค่าประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้เรียนจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด แต่ผู้เข้าเรียนอาชีวศึกษาหลายคนมีพื้นฐานความรู้ที่จบจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 น้อย มีคุณภาพทางการศึกษากว่าผู้เรียนมัธยมศึกษาสายสามัญโดยเฉลี่ย (อภิชัย พันธเสน. 2557: 53) จึงอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้สถานศึกษาอาชีวศึกษาหลายแห่งขาดอุปกรณ์เครื่องมือสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละวิชา จึงทำให้การจัดการศึกษายังไม่มีประสิทธิผลมาก จากแบบสอบถามในด้านข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง มีการเสนอว่าควรมีการปรับปรุงด้านสื่อเทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554ก: 10) ที่ระบุว่าคุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาบางแห่งไม่เป็นที่ยอมรับจากสถานประกอบการ ผู้จบด้านอาชีวศึกษาขาดความสามารถด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะสายงาน เนื่องจากสถานศึกษาจัดการศึกษาโดยไม่ได้อิงศึกษาความต้องการของสถานประกอบการ และขาดความพร้อมในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และข้อจำกัดของเงินอุดหนุนที่ได้รับ ด้วยเหตุนี้จึงอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ประสิทธิผลทางการศึกษาด้านพุทธิพิสัยของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความรู้ในเนื้อหามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้ปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในการ

จัดให้มีโครงการส่งเสริมสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม ที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ผู้สอนในแต่ละรายวิชาส่วนใหญ่จะใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ที่ส่งเสริมผู้เรียนให้รู้จักคิดเป็น (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2555: 4-6, 31, 63) ด้วยเหตุนี้จึงช่วยส่งเสริมผู้เรียนให้มีความคิดสร้างสรรค์ ด้วยทักษะการคิดเป็นสิ่งที่สำคัญ นักการศึกษา คือ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550: 102-133) และวิจารณ์ พานิช (2555: 37) มีความเห็นว่าบุคคลในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความสามารถในการคิด เช่นเดียวกับ ชีรฐ ชาติตันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่าผู้เรียนอาชีวศึกษาจะต้องมีทักษะในการคิด คิดเป็น และคิดได้หลายๆ แบบ มีการคิดอย่างมีเหตุผล คิดวิเคราะห์ ดังนั้น ทักษะการคิด จะช่วยให้ผู้เรียนรู้จักแยกแยะสิ่งที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ ทักษะการคิดเป็นสิ่งที่สำคัญต่อผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ต้องฝึกในขณะที่ศึกษาอยู่ที่สถานศึกษา และเมื่อเรียนจบแล้ว จะช่วยนำทางให้ผู้เรียนได้ไปประกอบอาชีพ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้

เมื่อพิจารณาในส่วนของความรู้ในเนื้อหาของผู้เรียน โดยเฉพาะในประเด็นการมีความรู้ในวิชาภาษาอังกฤษที่สามารถสื่อสารได้ของผู้เรียน พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้ด้านภาษาอังกฤษน้อย สอดคล้องกับผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการไทย ในด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่างๆ พบว่า ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการ โดยทักษะที่แรงงานไทยมีคุณภาพต่ำถึงต่ำมากที่สุด คือ ทักษะภาษาอังกฤษ (พิริยะ ผลพิรุฬห์ และปัปπονด์ รักอำนวยกิจ. 2558: 127) นอกจากนี้การขาดอุปกรณ์เครื่องมือช่วยในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ก็อาจเป็นปัญหาที่ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ไม่เพียงพอที่จะสามารถสื่อสารได้ ดังที่ นพดล สุตันตวิณชัย (2557: 158) ศึกษาพบว่าความพร้อมในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของแรงงานหรือช่างฝีมือจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับน้อย รวมทั้งการพัฒนาห้องเรียนแห่งอนาคตให้เป็นห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย เช่นกัน

ประสิทธิผลทางการศึกษาด้านจิตพิสัยของผู้เรียน พบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนอาชีวศึกษาส่วนมากจะได้เรียนในสาขาวิชาชีพที่เลือกตามความต้องการที่จะไปประกอบอาชีพ หรือไปศึกษาต่อในสาขานั้น จึงมีเจตคติต่อวิชาชีพในทางที่ดี รวมทั้งในระหว่างการจัดการเรียนการสอน มีการช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญต่อการเรียนวิชาชีพ มีการทำงาน หรือฝึกงานเพื่อเสริมรายได้ให้กับผู้เรียน จึงทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาชีพ สอดคล้องกับซาวิคและคาเซฟ (Savic, Marko; & Kashef, Mohamad. 2013: 994) ที่เห็นว่า สิ่งที่สำคัญต่อจิตพิสัย คือ แรงจูงใจในระหว่างกระบวนการเรียนรู้ ที่มีผลต่อความล้มเหลวหรือความสำเร็จในการศึกษา

และสอดคล้องกับงานวิจัยของฟาลคอน (Falcón-Emmanuelli, Ana E. 1995: 1) ที่เห็นว่า การพัฒนานักเรียนให้เห็นคุณค่าของงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

ประสิทธิผลทางการศึกษาด้านทักษะพิสัยของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้วยในปัจจุบันเป็นยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทมาก ผู้เรียนรุ่นใหม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ สอดคล้องกับสุทธิพร จิตต์มิตรภาพ (2553: 9) ที่ระบุว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ เช่นเดียวกับ วิจารณ์ พานิช (2555: 40-41) ได้ระบุว่า การดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถเข้าถึงแหล่งสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว สามารถประเมินความน่าเชื่อถือของสื่อได้ โดย จีระ หงส์ดารมภ์ (2555: 67-119) ได้เสนอว่าสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาค้นคว้าวิจัย หาข้อมูลความรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ นอกจากนี้สมาคมการศึกษาเทคโนโลยีและวิศวกรรมระหว่างชาติ (citing Bevins, P. Scott; et al. 2012: 12) ได้ระบุว่า คนต้องมีความรู้ในเทคโนโลยี เทคโนโลยีจะช่วยให้เศรษฐกิจเจริญก้าวหน้า

2. ปัจจัยระดับผู้เรียน พบว่า ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แรงจูงใจของผู้เรียน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อาจด้วยสถานศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีแนวปฏิบัติตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2556-2559) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559: 43) ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ดังแนวคิดของลอว์สัน และมิลเลอร์ (Larson, Lotta C.; & Miller, Teresa Northern. 2011: 121-123) ที่มีความเห็นว่าทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถที่จะประยุกต์ความรู้และดำรงอยู่ในโลกแห่งความจริงได้ โดยทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ ประกอบด้วย ทักษะการทำงาน ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการเรียนรู้ใฝ่เรียนรู้ มีความรับผิดชอบมีวินัย และมีคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับ ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2554) ได้ระบุถึงคุณลักษณะที่สำคัญของคนในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถเรียนรู้และดำรงชีวิตได้ คือ ความรับผิดชอบและพึ่งพาตนเองในการเรียนรู้ มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักการแสวงหาความรู้ มีความสามารถใช้ภาษาอังกฤษ เช่นเดียวกับ ประเทศมาเลเซียได้

ประกาศวิสัยทัศน์การศึกษา ภายใต้ Malaysia Education Blueprint ปี 2013 – 2025 (Ministry of Education, Malaysia. 2012: 16) ว่านอกจากต้องมีความรู้แล้ว ผู้เรียนต้องมีทักษะในการคิด เรียนรู้การค้นหาคำรู้ตลอดชีวิต มีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารภาษาประจำชาติและภาษาอังกฤษ และมีคุณธรรมจริยธรรม

ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ศึกษาประกอบด้วย ด้านทักษะการทำงาน ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะในการเรียนรู้ ด้านใฝ่เรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบ มีวินัย ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม โดยมีผลสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ด้านทักษะการทำงาน เป็นทักษะและคุณลักษณะที่สำคัญต่อผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 อาจเป็นเพราะการเรียนรู้อาชีวศึกษา เป็นการเรียนวิชาที่ต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน มีการฝึกให้บริการทางวิชาชีพ ดังนั้นทักษะในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เรียนอาชีวศึกษาต้องมี สอดคล้องกับคณะทำงานเพื่อพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาและนักการศึกษา (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. 2556: 98-107) ที่มีความเห็นว่า ผู้เรียนอาชีวศึกษาต้องมีทักษะในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รวมทั้ง เลมเค; คอฟลิน; ทาดานี; และ มาร์ติน (Lemke, Cheryl; Coughlin, ED; Thadani, Vandana; & Martin, Crystal. 2003: 31) ได้ระบุถึงบุคคลที่จะประสบความสำเร็จทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ส่วนหนึ่งที่ต้องมี คือ มีทักษะการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ เบวินส์; และคนอื่นๆ (Bevins, P. Scott; Carter, Karen; Jones, Virginia R.; Moye, Johnny J.; & Ritz, John M. 2012: 10-11) มีความเห็นว่าการจะเตรียมผู้เรียนอาชีวศึกษาให้มีความรู้และความสามารถในการทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรให้ผู้เรียนมีการประเมินความสามารถตนเอง และควรส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์นวัตกรรมกับการคิด ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหา มีการทำงานเป็นทีม ระดมความคิด พัฒนาการคิดนวัตกรรม จะเห็นได้ว่า ผู้เรียนอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมได้ รู้จักการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ

ด้านทักษะการสื่อสาร เป็นทักษะและคุณลักษณะที่สำคัญต่อผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 อาจเนื่องมาจาก การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีการให้นักเรียนนำเสนอผลงาน ฝึกทักษะการสื่อสาร สอดคล้องกับ เลมเค; คอฟลิน; ทาดานี; และ มาร์ติน (Lemke, Cheryl; Coughlin, ED; Thadani, Vandana; & Martin, Crystal. 2003: 31) ได้ระบุถึงบุคคลที่จะประสบความสำเร็จทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารแบบมีปฏิสัมพันธ์ ในขณะที่ทริลลิงและฟาเดล (Trilling; & Fadel. 2009; citing Ledward, B.C.; & Hirata, D. 2011: 2) มีความเห็นว่า การสื่อสารและการร่วมมือเป็นสิ่งจำเป็น

ต่อการประสบความสำเร็จทางอาชีพ ทริลลิง; และ ฟาเดล (Trilling, Bernie; & Fadel, Charles. 2011: 8) ยังมีความเห็นอีกว่า ในโลกของยุคความรู้ ต้องการทักษะใหม่ที่ผสมผสาน งานต้องการทักษะการคิดและทักษะประยุกต์ เช่น การคิดแบบผู้เชี่ยวชาญและการสื่อสารที่ซับซ้อน ดังนั้น ผู้เรียนต้องมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน มีการฟังที่ดี มีการใช้สื่อที่หลากหลาย ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการยอมรับถึงกันภายในกลุ่มที่หลากหลาย สอดคล้องกับคณะทำงานเพื่อพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาและนักการศึกษา (กฤษมันต์ วัฒนณรงค์. 2556: 98-107) ที่มีความเห็นว่า ผู้เรียนอาชีวศึกษาต้องมีความสามารถในการสื่อสาร

ด้านทักษะในการเรียนรู้ เป็นทักษะและคุณลักษณะที่สำคัญต่อผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาได้มีการแนะนำให้ผู้เรียนรู้วิธีการศึกษา ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ได้ การรู้วิธีในการเรียน สอดคล้องกับ มาร์เซลลา (Marcela, Verešová. 2015: 3474) ที่เห็นว่า กลยุทธ์ในการเรียนรู้มีความสำคัญต่อผลลัพธ์ในการเรียนรู้ เช่นเดียวกับ ยิลดิริม (Yildirim, Selda. 2012: 151) ที่เห็นว่ากลยุทธ์ในการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียน

ด้านใฝ่เรียนรู้ เป็นทักษะและคุณลักษณะที่สำคัญต่อผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 อาจเนื่องมาจากผู้เรียนมีความต้องการในการพัฒนาความรู้ของตนเองให้ดีขึ้น โดยเฉพาะต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ ถนอมพร เลาหจรัสแสง (2554) ที่มีความเห็นว่า ผู้เรียนควรรู้จักการค้นคว้าหาความรู้ สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้

ด้านความรับผิดชอบ มีวินัย เป็นทักษะและคุณลักษณะที่สำคัญต่อผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 อาจเป็นเพราะว่า ในการจัดการเรียนการสอนต้องมีการฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติตนตามกฎหมายตามระเบียบของสถานศึกษา ความรับผิดชอบ มีวินัย ยังเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ในการให้คะแนนเพื่อประเมินพฤติกรรมผู้เรียนอาชีวศึกษา สอดคล้องกับไพฑูรย์ สินลารัตน์; และคนอื่นๆ (2552: 162-163) ที่มีความเห็นว่าจากผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิในระดับอาชีวศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษาควรมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีความรับผิดชอบในการเรียน การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับ เลมเค; คอฟลิน; ทาดานี; และ มาร์ติน (Lemke, Cheryl; Coughlin, ED; Thadani, Vandana; & Martin, Crystal. 2003: 31) และ ภาติเพื่อทักษะในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21 ST Century Skills. 2009: 3-7) ที่มีความเห็นว่าผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นทักษะและคุณลักษณะที่สำคัญต่อผู้เรียนอาชีวศึกษา ในศตวรรษที่ 21 อาจเป็นเพราะว่า ผู้เรียนอาชีวศึกษาได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม โดยมีการกำหนดให้ผู้สอนประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน มีการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมเข้ากับการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งมีการให้คำแนะนำจากครูที่ปรึกษา มีการจัดระบบดูแลผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมโฮมรูม รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ช่วยเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้เรียนอาชีวศึกษา (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2555: 31, 50) ดังที่ ดนัย จันทรเจ้านาย (อ้างอิงจาก จีระ หงส์ดารมภ์. 2555: 150-155) มีความเห็นว่าการมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญ ในการสร้างคน ควรเริ่มสร้างคนให้เป็นคนดีก่อน แล้วจึงพัฒนาให้เป็นคนเก่ง เพื่อให้ความดีเป็นภูมิคุ้มกันต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม สอดคล้องกับ เฮาเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Gardner, Howard. 2010: 9-23) ได้ระบุคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ควรเป็น คือ จิตมีจริยธรรม (Ethical Mind) ดังนั้น ฮาร์ดี้ และ อัลคอร์น (Hardie, Angus; & Alcorn, Margaret. 2000: 104) ได้ระบุว่า เกณฑ์การประสบความสำเร็จของโรงเรียน ประการหนึ่ง คือ การเพิ่มคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียน

2.2 แรงจูงใจของผู้เรียน มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้เรียนชอบงานช่าง วิชาชีพในสาขาที่เรียน รวมทั้งยังรู้เป้าหมายในการเรียนว่าจะเรียนเพื่ออะไร การชมเชยผู้เรียนเมื่อทำงานครบถูกต้อง ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน ดังที่ ดาฟท์ (Daft, Richard L. 2011: 200) ได้ระบุว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความคงทนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ รวมทั้ง วิเวียโน (Viviano, Thomas. 2012: 53-54) ได้ระบุถึงสิ่งที่ผู้บริหารทางเทคนิควิชาชีพเพื่อการศึกษา ควรสนับสนุนผู้สอนได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานของคณะกรรมการมาตรฐานอาชีพการสอนแห่งชาติ (National Board for Professional Teaching Standards. 2012) ส่วนหนึ่ง คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรักในการเรียนรู้ เช่นเดียวกับคณะทำงานเพื่อพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษา และนักการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา (กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. 2556: 98-107) ได้ระบุให้สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดโรงฝึกงาน ห้องปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสมต่อการศึกษาวិชาชีพ

2.3 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาหลายแห่ง มีการประชุมเครือข่ายผู้ปกครอง มีการจัดระบบการประสานงาน

กับผู้ปกครองเพื่อติดตามดูแลผู้เรียน มีการนำระบบเทคโนโลยีมาติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อติดตามดูแลแก้ปัญหาผู้เรียน จึงมีส่วนทำให้ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา สอดคล้องกับ วอลเฟนด์เล (Wolfendale, Sheila. 2000: 2) ที่มีความเห็นว่าผู้ปกครองมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาได้ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง จะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับเรโนลด์; และ เทดดี (Reynolds, David; Teddlie, Charles; Stringfield, Sam; & Creemers, Bert. 2002: 271; citing Reynolds, David; Teddlie, Charles. 2000) ที่มีความเห็นว่า การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม จะช่วยสร้างให้วิทยาลัยมีผลลัพธ์ที่ดีช่วยกันไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบต่อวิทยาลัย และเคลลี (Kelly, Anthony. 2001: 42-43) ได้นำเสนอว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การเป็นหุ้นส่วนร่วมกันระหว่างบ้านกับโรงเรียนอย่างแข็งขัน มีการสื่อสารที่ดีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและวิทยาลัย

3. ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า สมรรถนะของผู้สอน และทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน มีความสัมพันธ์ และส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน และการพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน มีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 สมรรถนะของผู้สอน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ระดับห้องเรียน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารทางการศึกษาไทยให้ความสำคัญกับสมรรถนะผู้สอน ดังจะพบว่า ขอบบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา 4 ตุลาคม 2556: 66-67, 69) ได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และมีคุณลักษณะพฤติกรรมตามมาตรฐาน รวมทั้ง แฮมเมอร์เนส; ทาร์ทวีจิก; และ สโนค (Hammerness, Tartwijk; & Snoek. 2012: 49) มีความเห็นว่าครูผู้สอนต้องมีทั้งคุณวุฒิและความสามารถ อย่างไรก็ตาม การที่สมรรถนะของครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าตัวแปรอื่น และยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารควรเพิ่มการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพให้กับครูผู้สอน เพื่อเพิ่มสมรรถนะของครูให้สูงขึ้น จากการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้สอนหลักที่สำคัญ คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม จากรายงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557: 104) พบว่าการใช้เทคโนโลยีการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทักษะทางนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่สำคัญ นอกจากนี้ แมคฟราเลน และ

แอนเดรตา (McFarlane. 2003; Andretta. 2005, citing Ledward, B.C.; & Hirata, D. 2011: 3) ได้ระบุว่า การสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนจึงควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ในด้านการสื่อสาร เอบเบิร์ก; และคาลเยอร์ (Ebert, Edward S.; & Culyer, Richard C. 2008: 10-22) มีความเห็นว่า ครูผู้สอนต้องมีการสื่อสารกับผู้เรียน ผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน และชุมชน ดังนั้น ครูจึงต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี เช่นเดียวกับในประเทศสเปนได้ระบุถึงสมรรถนะของครูที่จะเป็นครู (Fernández, Daniel Madrid; & Hughes, Stephen. 2013: 69; citing ANECA. 2005: 84) ว่าต้องมีความสามารถในการสื่อสาร มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการทำงานเป็นทีมแบบสหวิทยาการ และทำงานในบริบทของนานาชาติ นอกจากนี้ เพิร์ลแมน (Pearlman, Bob. 2010: 125, 127, 144) ได้ระบุว่า เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นยุคแห่งดิจิทัล ต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอร่ามศรี อาภาอดุล; และคนอื่นๆ (2555: 127-130) ที่ได้เสนอว่าครูต้องมีสมรรถนะทางการสื่อสารทางภาษาและเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการทำงานเป็นทีม

3.2 ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน มีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ระดับห้องเรียน อาจด้วยการบริหารการศึกษาไทยมีการปฏิบัติตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา. 4 ตุลาคม 2556: 66-67, 69) ในการให้ผู้สอนมีมาตรฐานความรู้ ประสบการณ์วิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นเหตุให้มีครูที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ สุดาพร ทองสวัสดิ์; และ สุจิตรา จรจิตร (2556: 339, 341-342) ได้สังเคราะห์งานวิจัยระดับดุษฎีนิพนธ์ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2547-2555 จำนวน 14 เรื่อง พบว่าครูที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพในการสอน รวมทั้งมีการบริหารการสอนที่ดี จะช่วยเอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ดี จากมาตรฐานสมรรถนะทางการสอนของครูในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAMEO Innotech. 2010: 1-2, 76) ได้ระบุว่า ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน หมายถึงการมีวิชาการ การจัดการห้องเรียน และการประเมินผู้เรียน ในด้านการบริหารจัดการห้องเรียน แซนทรอค (Santrock, John W. 2009: 500, 505, 508, 513) ได้เสนอแนะว่า การบริหารจัดการห้องเรียนที่ดี มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายกิจกรรมที่กำหนด และยังช่วยจัดการปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน จึงควรสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ ในด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ฟาร์โร (Santrock, John W. 2009: 575; citing Farrow, Vicky) ได้

กล่าวถึง การประเมินผลเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ที่ไม่ใช่แต่เพียงการทดสอบให้เกรดเท่านั้น แต่ต้องมีการตรวจสอบความเข้าใจในระหว่างดำเนินกิจกรรม มีการประเมินผลที่เข้ากับแนวคิดใหม่ของการเรียนรู้ ดังนั้น ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง แต่ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอนอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อาจเนื่องมาจากครูยังไม่สามารถจัดการห้องเรียนให้มีสภาพที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยขาดครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน (ธีรวัชร ธาดาตันติโชค. 2558: สัมภาษณ์) อย่างไรก็ตาม พูยาเต (Puyate, Suobere T. 2008: 62, 68-69) ได้ศึกษาวิจัยถึงข้อจำกัดต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานอาชีวศึกษาในสถานศึกษา ข้อหนึ่งก็คือ การขาดครูผู้สอนที่มีประสบการณ์และเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับ คิลเมค (Klimek, Christopher Ludwik. 2010: 156) ได้วิจัยศึกษาการออกแบบการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมในประเทศออสเตรเลีย ส่วนหนึ่ง คือ การมีคุณภาพของครู ดังนั้น การที่จะให้ครูมีคุณภาพมีทักษะในวิชาที่สอน นอกจากจะต้องคัดเลือกครูที่มาสอนตรงตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา มีทักษะในการจัดการเรียนรู้แล้ว สิ่งที่สำคัญอีกประการ คือ การจัดให้มีการใช้ครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน ดังที่ ฆนัท ธาตุทอง (2552: 305-323) ได้เสนอแนะว่าการพัฒนาห้องเรียนคุณภาพ ครูต้องมีคุณภาพ มีการนำเทคโนโลยี (ICT) มาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้ง แฮมเมอร์เนส; ทาร์ทวิจิก; และ สโนค (Hammerness, Shared; Tartwijk, Jan Van; & Snoek, Marco. 2012: 49) ได้นำเสนอสมรรถนะครูผู้สอนที่รัฐสภาประเทศเนเธอร์แลนด์ได้ออกกฎหมายว่า ครูผู้สอนต้องมีทั้งคุณวุฒิและความสามารถ สร้างสภาพแวดล้อมของห้องเรียนที่สบาย ปลอดภัย

3.3 ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน มีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่มีต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา. 4 ตุลาคม 2556: 66-67, 69) ที่กำหนดให้ครูผู้สอนต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพผ่านการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และผ่านปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554ก: 11) ที่พบว่าครูที่สอนระดับอาชีวศึกษา มีคุณภาพไม่สอดคล้องกับภารกิจ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม อาจมีเพียงครูผู้สอนบางคนที่ไม่ได้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนด และไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา

สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรจัดหาครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานความรู้ และมีประสบการณ์วิชาชีพ มาสอนผู้เรียนในวิชาที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้อย่างมีคุณภาพ ดังที่ซีมีโอ (SEAMEO Innotech. 2010: 1-2, 76) ได้กำหนดมาตรฐานสมรรถนะทางการสอนของครูในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ว่าครูต้องมีความรู้ทางวิชาชีพ คือ มีความรู้ในเนื้อหาและวิธีการสอน เมื่อศึกษาการรับบุคคลที่จะเป็นครูในประเทศฟินแลนด์ ที่เป็นประเทศที่ได้รับการยกย่องว่าจัดการศึกษาได้ดีมาก ซาลเบิร์ก (Sahlberg, Pasi. 2012: 4) ได้ระบุว่าประเทศฟินแลนด์ มีเกณฑ์ในการรับครูอาชีวศึกษาคือ บุคคลที่จะสอนวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ต้องมีประสบการณ์ในการทำงานตามสายวิชาชีพที่จะสอนอย่างน้อย 3 ปี ก่อนที่จะเข้าสู่โปรแกรมการเตรียมเป็นครูอาชีวศึกษา

3.4 การพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน มีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีนโยบายให้สถานศึกษาดำเนินการให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรม ที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพของผู้สอน (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2555: 55) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษายังสนับสนุนให้มีการจัดตั้งชมรมวิชาชีพ ที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของผู้สอน และผู้สอนมีการพัฒนาทางวิชาชีพด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่คุรุสภาได้กำหนด (ราชกิจจานุเบกษา. 4 ตุลาคม 2556: 68-69) ดังที่เอเบิร์ต; และ คัลเยอร์ (Ebert, Edward S.; & Culyer, Richard C. 2008: 22-24) ได้ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็นกิจกรรมที่นักการศึกษาต้องมีส่วน เพื่อขยายความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทั่วไป หรือเพื่อสนับสนุนส่งเสริมวิชาชีพ เช่นเดียวกับ รีบอร์ (Rebore, Ronald W. 2009: 187-188) ได้นแนะนำว่า การพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูผู้สอน ช่วยให้ผู้สอนได้โอกาสในการปรับปรุงทักษะความรู้ในเนื้อหาวิชาให้ทันสมัย รวมทั้ง เบรดเดสัน (Bredeson, Paul V. 2003: 34) ได้ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพจะเป็นโอกาสการเรียนรู้ของนักการศึกษาที่จะได้นำความคิดสร้างสรรค์และความสามารถ มาเพิ่มหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยระดับสถานศึกษา พบว่า การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาระดับสถานศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาระดับสถานศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพให้กับครูอาชีวศึกษา มีหน่วยงานเฉพาะในการส่งเสริมสมรรถนะครูอาชีวศึกษา มีการจัดตั้งชมรมครูอาชีวศึกษา ที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะครูตรงตามสาขาวิชา และสถานศึกษาส่วนมากได้ปฏิบัติตามนโยบายของของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับที่ ลูเนนเบิร์ก; และ ออร์นสไตน์ (Lunenberg F.C.; & Ornstein, A.C. 2008: 503, 263) ได้ระบุว่าหลักในการปรับปรุงสถานศึกษา คือ ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีศักยภาพ มีความสามารถ ด้วยครูเป็นผู้สนับสนุนให้สถานศึกษาเกิดการปรับปรุง นอกจากนี้ครูยังเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง แมคมอาฮอน (McMahon, Agnes. 1999: 102-103) เห็นว่าการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องปฏิบัติก่อน เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษา ด้วยครูต้องได้รับความรู้และทักษะใหม่เพื่อใช้ในการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เช่นเดียวกับ สตร๊วจ (Stewart, Vivien. 2012: 41-62) ที่ได้ระบุว่าปัจจัยความสำเร็จทางการศึกษาของประเทศแคนาดา ประเทศสิงคโปร์ และประเทศฟินแลนด์ส่วนหนึ่ง คือ มีการพัฒนาครู เพื่อให้ครูจะได้สอนดี มีคุณภาพ ดังนั้น การจะพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารหรือผู้กำหนดนโยบายการศึกษาควรเพิ่มการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสฤษฐ์ บุตรเนียร; และ ไพบุญย์ ช่างเรียน (2552: 83-84) ที่ได้เสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษา คือ การเสริมสร้างและพัฒนาครูผู้สอนให้มีศักยภาพในการสอนเพิ่มมากขึ้น

ส่วนตัวแปรอื่นที่ไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา คือ สมรรถนะของผู้บริหาร การวางแผนและนโยบายการบริหาร วัฒนธรรมของวิทยาลัย บรรยากาศของวิทยาลัย และคุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน ตัวแปรเหล่านี้ถึงจะไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา แต่เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรตระหนัก ด้วยผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งนี้ เลอไวน์ และ เลอซอท (Teddle & Reynolds, 2000 : 142-143; citing Levine & Lezotte, 1990) ได้ระบุถึงลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่โดดเด่น คือ มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีการสนับสนุนครูผู้สอนทุ่มเทเวลาและพลังงานในการปรับปรุงโรงเรียน ตรวจสอบกิจกรรมของโรงเรียน จัดหาทรัพยากร ดังนั้น การวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ นอกจากนี้ วัฒนธรรมและบรรยากาศของวิทยาลัย เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาถึงเช่นกัน ดังที่ มอททิมอร์; และคน

อื่นๆ (Smith, 1995 : 25-26; citing Mortimore, 1988) ได้ระบุว่าวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลจะมีบรรยากาศในทางบวก และ เมอร์ฟี (Murphy, 2013 : 27-31) ได้เสนอแนะว่าสถานศึกษาจะปฏิบัติงานได้ดีที่สุดเมื่อมีวัฒนธรรมในการทำงานอย่างมีส่วนร่วม เช่นเดียวกับครูผู้สอนจะเป็นต้นแบบ ตัวอย่างที่ใกล้ชิดของผู้เรียน ดังที่ ลัมพ์คิน (Lumpkin, Angela. 2008: 46-48) ได้ระบุว่าครูเป็นต้นแบบของผู้เรียน ครูต้องมีความซื่อสัตย์ ดังนั้นผู้เรียนอาจจะนำไปศึกษาและปฏิบัติตามได้ การมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้สอนจึงเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 จากผลวิจัย แรงจูงใจของผู้เรียนมีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ด้วยจะเป็นสิ่งที่ดีที่ผู้เรียนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีแรงจูงใจที่จะศึกษาวิชาชีพ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 สถานศึกษาอาชีวศึกษาแต่ละแห่ง ควรรวมตัวเป็นเครือข่ายและประสานความร่วมมือกับผู้บริหารระดับที่สามารถกำหนดนโยบายในการบริหารได้ จากหน่วยงานและสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน และจากหน่วยงานองค์กรต่างประเทศ ในการพัฒนาคุณภาพการจัดอาชีวศึกษาของไทยเรา ให้ได้มาตรฐานทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ

1.3 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยในการบริหารจัดการ และพัฒนาระบบงาน

1.4 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรมีนโยบายในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในแต่ละด้าน และให้การสนับสนุนในการดำเนินงาน

1.5 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรร่วมมือกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในการเร่งรัดการดำเนินการจัดทำสมรรถนะวิชาชีพให้เสร็จในทุกสาขาวิชาชีพ และดำเนินการให้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพตามสมรรถนะ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจที่จะตั้งใจศึกษาในสายวิชาชีพ

1.6 จากผลวิจัยความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน มีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะและคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่มีต่อประสิทธิผลทาง

การศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารควรจัดครูผู้สอนให้สอนวิชาที่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และการคัดเลือกครูที่สอนวิชาชีพ ควรคัดเลือกจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับสถานประกอบการในสายวิชาชีพที่จะสอน เพื่อให้ผู้เรียนจะได้รับความรู้อย่างมีคุณภาพที่ถูกต้องทาง และช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้กับผู้เรียน

1.7 จากผลวิจัยการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายสนับสนุนพัฒนาครูผู้สอนให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยจัดพัฒนาครูให้ได้รับความรู้ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติการสอน และตามความต้องการของครู มีงบประมาณสนับสนุนให้ครูสามารถเลือกหน่วยงานที่จะไปเข้าร่วมพัฒนาได้ตามความต้องการ นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ไปฝึกงานพัฒนาตนเองในสถานประกอบการตามสาขาวิชาที่สอน ในช่วงปิดภาคเรียน เพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าเปลี่ยนแปลง และมีคำตอบแทนให้กับครู เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก เพื่อจูงใจให้ครูมีขวัญกำลังใจในการออกไปฝึกงาน

1.8 จากผลการวิจัย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และมีค่าประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยอาจเกิดปัญหาการขาดขาดอุปกรณ์เครื่องมือสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละวิชา ดังนั้นจึงควรมีการจัดทำมาตรฐานห้องเรียน มีครุภัณฑ์ที่จำเป็นต้องมีต่อการจัดการเรียนการสอน ในทุกประเภทวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา และควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนในทุกวิชา

1.9 จากผลวิจัย ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ดังนั้นผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรม พัฒนาครูผู้สอนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อสามารถนำความรู้ไปพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.10 จากผลวิจัย แรงจูงใจของผู้เรียนมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุนผู้สอนให้จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีความต้องการที่จะศึกษาต่อ

1.11 ควรมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละสาขาวิชา ทั้งสาขาวิชาชีพและวิชาสามัญพื้นฐาน และนำเสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาต่อผู้บริหาร ผู้บริหารและครูผู้สอนหาวิธีในการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

1.12 จากผลวิจัยพบว่าทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ดังนั้นผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายและแผนในการสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อผู้เรียนจะได้รู้จักการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้เพิ่มเติมได้ตลอดชีวิต และสามารถที่จะดำรงชีวิตในสังคมได้ด้วยดี

1.13 จากผลวิจัยในส่วนความรู้ในเนื้อหาของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีความรู้ในวิชาภาษาอังกฤษที่สามารถสื่อสารได้ของผู้เรียน พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สถานศึกษาควรเพิ่มการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ และเป็นรากฐานในการศึกษาค้นคว้า หรือเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพของผู้เรียน

1.14 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรดำเนินการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดวางระบบช่วยครูผู้สอนในแต่ละสถานศึกษาได้ติดต่อกับประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อการติดตามผู้เรียนให้มาศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

1.15 ผู้ปกครองควรให้ความใส่ใจ ติดตามดูแลผู้เรียน และร่วมมือกับสถานศึกษาในการตรวจสอบการมาศึกษาของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยศึกษาการจัดทำนโยบายและแผนอาชีวศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยการจัดทำคู่มือคุณธรรมทางวิชาชีพให้ครูผู้สอนอาชีวศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยการพัฒนาแบบการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอาชีวศึกษา

2.4 ควรมีการวิจัยถอดบทเรียน สร้างคู่มือเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.5 ควรมีการวิจัยศึกษาปัจจัยพหุระดับ 4 ระดับ โดยอาจศึกษาถึงนโยบายการศึกษา ระดับชาติเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, สำนักอาเซียน. (2552). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*.
อัสสัมชัญ.
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะ พ.ศ. 2554-2563 ของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2555-2558*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2548). *ไอซีทีเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2547). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อแข่งขันในเวทีโลก*.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *คลื่นลูกที่ 5 ประชาชนสังคม : สังคมไทยที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- เกษมสันต์ วัฒนางรงค์. (2553). *สมรรถนะวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- (2556). *ปรัชญาการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ขวัญชัย พานิชการ. (2554). *การพัฒนาแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ คด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ฉันท ชาติทอง. (2552). *การจัดการชั้นเรียน ห้องเรียนแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2553). *การวิเคราะห์บริบท: ความท้าทายของการบริหารการศึกษาในอนาคต*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3.
นนทบุรี: บั๊ค พอยท์.

- จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์. (2558, 20 มิถุนายน). สัมภาษณ์โดย อารีย์ อัสวณภาพ. ทีมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา จันท์เจริญ. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การสำหรับ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วยการเทียบเคียงสมรรถนะ*. วิทยานิพนธ์ คด. (บริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). *8K's + 5K's* ทุมนุญษ์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: Chira Academy Publishing.
- ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2554). *คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะตนเอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ชนะ กลีภาร์. (มปป). *คุณวุฒิวิชาชีพไทย*. ในเอกสารประกอบ คู่มือปฏิบัติงานประเมินสมรรถนะ วิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ของ ชีรพงศ์ วิริยานนท์. กรุงเทพฯ.
- ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์. (2555). *การพัฒนาอาชีวศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานและรองรับประชาคมอาเซียน*. (เอกสารประกอบการ ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา วันที่ 14-16 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ณ วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย). อัดสำเนา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดวงนภา มกรานุกัษ์. (2554). *อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554-2564)*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เดลินิวส์. (2557, 20 มกราคม). *วีเน็ตสะท้อนอาชีวะ 308 แห่ง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน*. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2558, จาก <http://www.dailynews.co.th/Content/education/210111>
- ถนอมพร เลหาจรัสพร. (2554). *การเรียนรู้ในยุคสมัยใหม่*. (เอกสารประกอบการบรรยาย) เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถาวร เส่งเอียด. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัด ขายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). *การพัฒนา 10 ความสามารถหลักเพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน*. นนทบุรี: ไอดีซี อินโฟ ดิสทริบิวเตอร์.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ทองทอง จันทรางศุ. (2553, 29 กรกฎาคม). สกศ. เผย 4 เป้าหมายป้อนคนไทยรับปฏิรูป.
บทสัมภาษณ์ในไทยรัฐ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีรวัธ ธาดาดันติโชค. (2558, 13 มิถุนายน). สัมภาษณ์โดย อารีย์ อัสวณุกภาพ ที่ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครปฐม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระเดช รุ่งมงคล. (2555). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนชัย ยมจินดา. (2554). *หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ*. ใน เอกสารการสอนชุด
วิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์และการจัดการเพื่อสร้างสมรรถนะ หน่วยที่ 8-15. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). *วิธีวิทยาขั้นสูงด้านการวิจัยและสถิติ. วิธีวิทยาการวิจัย*. 7(2): 1-36;
กรกฎาคม- ธันวาคม 2538.
- นพดล สุตันทิวนิชย์กุล. (2557). *การศึกษาความพร้อมด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
ไทย เพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. ใน *เรียนรู้สู่อาเซียน*. บรรณาธิการ
โดย ธีระ นุชเปี่ยม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิธิดา บุรณจันทร์. (2550, มิถุนายน). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของ
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. *วารสารการศึกษาไทย*. 4(33): 66-75.
- บัญชา ชลาภิรมย์. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต*.
วิทยานิพนธ์ คด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2556). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โอ. เอส.
พรินติ้ง เฮ้าส์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2555). *การใช้โปรแกรม HLM ในการวิเคราะห์พหุระดับ และการตีความผลที่ได้*.
กรุงเทพฯ: พีเอส. พรินท์.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2554). *การศึกษาทศวรรษหน้า ใส่ความรู้-มรดก-ผู้นำ-ศีลธรรม*. วันที่ 27-30
ตุลาคม 2554 หน้า 42.

- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2551). *แผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ คอด. (การบริหารอาชีวศึกษา) กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- พรชูลี อาชวอำรุง. (2541). *รูปแบบการศึกษาไทยที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณวร บุญประเสริฐผล. (2558, 2 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย อารีย์ อัสวณุกาพ ที่โรงแรมทาวน์อินทาวน์.
- พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา. (2553, มกราคม-มีนาคม). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงการอาชีวศึกษาในประเทศไทย. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*. 22(73): 33-47.
- พระมหาปัญญา แล่นปิว. (2555). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พศิน แดงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิ่ง.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2543). *การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์ และบังปอนด์ รักอำนวยกิจ. (2558). *ทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- พิสนุ ฟองศรี. (2557). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร์. (2554). *การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ: การจัดการข้ามวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิ่ง.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553ก). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศจีนและเวียดนาม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2554ก). *การจัดการหลักสูตรและการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2554ข). *สัตตสิกขาทัศน์ เจ็ดมุมมองการศึกษาใหม่และการเรียนการสอนนอกกรอบ 7 ประการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์; และคนอื่นๆ. (2552). รายงานการวิจัย เรื่อง นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศสมาชิกองค์การระดับนานาชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2552). *กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ: กรณีศึกษากรอบคุณวุฒิทางการศึกษาของต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2553ข). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยสู่สากล: เปรียบเทียบประเทศจีน เวียดนาม ญี่ปุ่น เกาหลี เยอรมนี ฟินแลนด์ และประเทศไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์; สร้อยสน สกลรักษ์; และ ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ์. (2555). รายงานการวิจัย เรื่อง นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศสมาชิกองค์การระดับนานาชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ภักดี รัตนมูขัย; ถวิล ลดาวัลย์; มนูญ ศีวารมย์; และประจิดร มหาหิง. (2555, มกราคม-เมษายน). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. 4(1): 66-77.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑรา ธรรมบุศย์. (2549). *หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 สมรรถนะของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. ใน เอกสารการเรียนรู้ ชูวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2552). *การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (2555, 30 กรกฎาคม). *ประชาคมอาเซียน บทเรียนใหม่ที่ต้องเร่งทำความเข้าใจ*. มติชน. หน้า 23.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2552). *นโยบายและการวางแผนการศึกษา*. หน่วยที่ 6-9. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มานะ อาภรณ์ประเสริฐ. (2554). *การวิเคราะห์วิชาชีพช่างอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รัฐพงษ์ บุญญานุวัตร. (2555, 9 ธันวาคม). *มองอนาคต..การศึกษาชาติ*. มติชน. หน้า 6.

ร็อบบิ้นส์, สตีเฟนส์ พี; และ โคลเทอร์, แมรี. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่

2 แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

ราชกิจจานุเบกษา. (2548, 5 กันยายน). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

ของวิชาชีพ พ.ศ. 2548. เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง.

----- (2549, 8 มิถุนายน). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้และ

สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาตาม

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ. เล่ม 123 ตอนที่ 56 ง.

----- (2555, 12 มีนาคม). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ

อาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2554. เล่ม 129 ตอนพิเศษ 48 ง.

----- (2556, 4 ตุลาคม). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556

เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง.

----- (2556, 8 พฤศจิกายน). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาและการ

ประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556. เล่ม 130

ตอนพิเศษ 152 ง.

ราชันย์ บุญธิมา. (2542). การวิเคราะห์พหุระดับ. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและ

จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2551). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ อักษร A - L ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.

กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

ลือชัย แก้วสุข. (2554). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความ

ต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์ คด. (บริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

วราภรณ์ สามโกเศศ. (2555) “มอยย้อนหลัง 120 ปี การฝึกหัดครูไทย: ทางออกในศตวรรษที่ 21”.

ในงานเสวนา เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2555 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพฯ.

วราภรณ์ สามโกเศศ; และคนอื่นๆ. (2553). ข้อเสนอทางเลือกระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับสุข

ภาวะคนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-

สฤษดิ์วงศ์.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ ปรีนธ์.

- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- . (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระพันธ์ สิทธิพงศ์. (2541). *ปรัชญาอาชีพและเทคนิคศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- วีระยุทธ ชาทะกาญจน์. (2556). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 4 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีอรุณ เรศานนท์; และธนชัย ยมจินดา. (2554). *สมรรถนะการบริหารและสมรรถนะในงาน*. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์และการจัดการเพื่อสร้างสมรรถนะ หน่วยที่ 8-15. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). *การวิเคราะห์พหุระดับ*. พิมพ์ครั้งที่ 5 (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2555). *การขับเคลื่อนคุณภาพสถานศึกษา: การคิดเชิงระบบสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน*. ใน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2555. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภานัน สิริพิเลิศ. (2551). *ความเป็นครูวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. (2558). *ระบบติดตามภาวะผู้ปฏิบัติงานทำสำเร็จการศึกษา*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://job.vec.go.th/?p=static&region=3&edueyears=2556&periodno=0#1>
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2555). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปีการศึกษา 2554*. อุดรธานี.
- สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2552). *การศึกษาในศตวรรษที่ 21 พระราชดำรัสสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีเปิดการประชุมโต๊ะกลมไทย-สหรัฐอเมริกา ครั้งที่ 4*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมพิศ ไหมงาม. (2552). *นโยบายและการวางแผนการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สมชาย เทพแสง. (2555). *กลยุทธ์ของผู้นำการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย เทพแสง; อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์; และ สรภักสรณ์ จัตรกมลทัศน์. (2553). *รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภัยพิบัติสึนามิ*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ; สุกมาส อังสุโชติ; และ รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2553). *การวิเคราะห์ พหุระดับ: โปรแกรม HLM*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สฤณี บุตรเนียร และ ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2552, มกราคม-เมษายน). รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อรองรับการเจริญเติบโตของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*. 5(1): 83-91.
- สาขาวิชาบริหารการศึกษา. (2555). *นวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมสู่อาเซียน*. เอกสารเผยแพร่ประกอบงานจุฬาริชาการ 2555. กรุงเทพฯ: ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา. อัดสำเนา.
- สิริรักษ์ รัชชานันติ. (2554). *ทิศทางพัฒนาเด็กพันธุ์อาร์ ร่องรับตลาดอาเซียน' 58*. เสวนาเมื่อ วันที่ 8 มิถุนายน 2554. ณ โรงแรมรามารการ์เด้นส์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา.
- สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *ฉันและเธอ เราคือ อาเซียน*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงาน ก.พ. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ใน เอกสาร ประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ 31 ม.ค. 2548.
- (2552). *มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ*. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- (2553ก). *คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- (2553ข). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะทางการ บริหาร*. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- (2553ค). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ*. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- (2553ง). *คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับ ตำแหน่ง*. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. เอกสารอัดสำเนา
- (2555). นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา สู่สากล พ.ศ. 2555 – 2569. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- (2555ข). รายงานประจำปี 2555. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- (2556). รายงานประจำปี 2556. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- (2558). การกิจและนโยบาย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาชีพการศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2552ก). จากข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561). กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2552ข). การศึกษาแนวทางการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี ตามความต้องการของประเทศ: กรณีศึกษาประเภทอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2553ก). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 -2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2553ข). การบรรยายทางวิชาการเพื่อสร้างความตระหนักเรื่อง การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: กลุ่มยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2553ค). รายงานการวิจัยเรื่องกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework): กรณีศึกษากรอบคุณวุฒิทางการศึกษาของต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2553ง). เป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554ก). นโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2554ข). ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2555ก). รายงานการวิจัยแนวทางการส่งเสริมการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ ตามเป้าหมายในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2555ข). รายงานการศึกษาการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศไทย: เชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิอาเซียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2555ค). รายงานการวิจัย เรื่อง นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศสมาชิกองค์การระดับนานาชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2556ก). รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ประจำปี 2555. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2556ข). กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2556ค). การขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ: ยกระดับสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2557). รายงานการวิจัย “แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทย กับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2559). รายงานผลการดำเนินงานคณะกรรมการสภาการศึกษา และคณะอนุกรรมการสภาการศึกษา พ.ศ.2555-2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). รายงานการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยความสำเร็จของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน . กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2552ก). กรอบมาตรฐานหลักสูตรอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2552ข). *มาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะ*.

กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

----- (2555). *มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

เสน่ห์ จัยโต. (2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สุดาพร ทองสวัสดิ์; และ สุจิตรา จรจิตร. (2556). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา*. บทความวิจัยเสนอในการประชุมมหาดไทยวิชาการครั้งที่ 4 วันที่ 10 พฤษภาคม 2556.

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). *การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ”*. ใน *การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. บรรณาธิการ สุดาพร ลักษณะนิยานวิน. กรุงเทพฯ: สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.

สุภัทตร์ พิบุลย์. (2552ก). *การขับเคลื่อน “ห้องเรียนคุณภาพ” ในสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 17 ตุลาคม 2555, จาก <http://drsuphak.blogspot.com/2009/10/44.html>

----- (2552ข). *มาตรฐานห้องเรียนคุณภาพ*. สืบค้น เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2555, จาก <http://drsuphak.blogspot.com/2009/10/04-2552.html>

สุภัทรา วีระวุฒิ. (2554, กันยายน – ธันวาคม). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 3(3): 111-126.

สุรพล เพชรไกร. (2554). *เทคนิคการจูงใจ*. อัญญา: เทียนวันพรินต์ติ้ง.

สุนิรัตน์ แสงคุ้ม. (2554). *การพัฒนาตัวชี้วัดห้องเรียนคุณภาพระดับปฐมวัย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ คม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- สุวัฒน์ นิยมไทย. (2558, 30 มิถุนายน). สัมภาษณ์โดย อารีย์ อัครนุภาพ ที่โรงแรมทาวน์ อินทาวน์.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2556). *นักบริหารมืออาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- หัสยา ไทยานนท์. (2554). *ประชาคมอาเซียน 2558: อนาคตและการปรับกระบวนทัศน์ประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- อภิชัย พันธเสน. (2557). *ความเป็นธรรมกับคุณภาพการศึกษาและผลิตภาพจากสภาวะในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- อร่ามศรี อาภาอดุล และคนอื่นๆ. (2555). *รายงานการวิจัยเรื่องมาตรฐานวิชาชีพครู การอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- อรุณี วิริยะจิตรา และคณะ. (2555). *เหลียวหลังแลหน้า การสอนภาษาอังกฤษ*. กรุงเทพฯ: หน้าต่างสู่โลกกว้าง.
- อาคม เติมพิทยาไพสิฐ. (2552). *การศึกษากับการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. อัดสำเนา.
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2553). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุษณีย์ จำเมือง. (2553). *ปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม. ถ่ายเอกสาร.
- เฮาเวิร์ด การ์ดเนอร์. (2554). *จิตหาลักษณะสำหรับอนาคต*. ใน *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 = 21 st Century Skills: Rethinking How Students Learn*. บรรณาธิการ โดย เจมส์ เบลล์นิกา; & รอน แบรนต์. แปลโดย วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์. กรุงเทพฯ: Openworlds.
- Adams, Katherine L.; & Galanes, Gloria J. (2015). *Communicating in Groups: Applications and Skills*. 9th ed. New York: McGraw-Hill Education.
- Ahmed, Hashim, A. E. (2011). *Building Capacity of Teachers and Trainers in Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Sudan. Case of Khartoum State*. Dissertation, Ph.D. (Education). Dresden: Faculty of Education, The Technical University of Dresden-Germany. Photocopied.

- Ainscow, Mel; Beresford, John; Harris, Alma; Hopkins, David; Southworth, Geoff; West, Mel. (2000). *Creating the Conditions for School Improvement: A Handbook of Staff Development Activities*. 2nd ed. London: David Fulton.
- Ananiadou, Katerina; & Claro, Magdelean. (2009). *21 st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries*. Paris: OECD Publishing.
- Arredondo, Jane. (2011). *Classroom Management in Secondary Education*. Retrieved on 31 July 2012, from <http://www.pearson-elt>
- Arcaro, Janice. (1995). *Creating Quality in the Classroom*. London: Kogan Page.
- Arnold, Edward. (1995). *Strategy and Skill in Learning a Foreign Language*. London: Steven H. McDonough.
- ASEAN Secretariat. (2009). *ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint*. Jakarta: ASEAN Secretariat.
- Association of Southeast Asian Nations. (2009). *Roadmap for an ASEAN Community 2009-2015*. Jakarta: ASEAN Secretariat.
- Australian Qualifications Framework Council. (2013). *Australian Qualifications Framework*. 2nd ed.
- Beebe, Steven A.; Mottet, Timothy P.; & Roach, K. David (2004). *Training and Development: Enhancing Communication and Leadership Skills*. Boston: Pearson Education.
- Bellanca, James; & Brandt, Ron. (2010). *21st century skills: Rethinking How Students Learn*. Bloomington: Solution Tree Press.
- Bevins, P. Scott; Carter, Karen; Jones, Virginia R.; Moye, Johnny J.; & Ritz, John M. (2012). The Technology and Engineering Educator's Role in Producing a 21 st Century Workforce. In *Technology and Engineering Teacher*. November 2012.
- Blandford, Sonia. (2006). *Middle Leadership in Schools: Harmonising Leadership and Learning*. 2nd. ed. Harlow: Pearson Education.
- Blatchford, Roy. (2013). *The 2012 Teachers' Standards in the Classroom*. Los Angeles: SAGE.
- Bradberry, Travis; & Greaves, Jean. (2012). *Leadership 2.0*. San Diego: Talent Smart.

- Bredeson, Paul V. (2003). *Designs for Learning: A New Architecture for Professional Development in Schools*. California: Corwin.
- Bush, Tony. (2003). *Theories of Education Leadership and Management*. London: SAGE.
- Bush, Tony; & Coleman, Marianne. (2000). *Leadership and Strategic Management in Education*. London: Paul Chapman.
- Canada Public Service Agency and the Public Service Commission. (2007). *Key Leadership Competencies*. The President of the Treasury Board.
- Capper, Lisa. (2000). 'Am I doing it right?' Share- a national parental involvement programme. In *The Contribution of Parents to School Effectiveness*. Edited by Wolfendale, Sheila; & Bastiani, John. London: David Fulton Publishers.
- Cardno, Carol. (2012). *Managing Effective Relationships in Education*. London: SAGE.
- Cennamo, Katherine S.; Ross, John D.; & Ertmer, Peggy A. (2010). *Technology Integration for Meaningful Classroom Use: A Standards-Based Approach*. Belmont: Wadsworth.
- Clampitt, Phillip G.; & Dekoch, Robert J. (2011). *Transforming Leaders Into Progress Makers Leadership for the 21 st Century*. California: SAGE Publication.
- Chapman, Elwood N. (1987). *How to develop a positive attitude*. California: Kogan.
- Charteris-Black, Jonathan. (2007). *The Communication of Leadership: The design of leadership style*. London and New York: Routledge.
- Cheng, Yin-Cheong. (2012). Teachers for New Learning: Reform and Paradigm Shift for the Future. In *Teacher Education Frontiers: International Perspectives on Policy and Practice for Building New Teacher Competencies*. Edited by Tan, Oon-Seng. Andover: Cengage Learning.
- Chularat Saengpassa ; & Wannapa Khaopa. (2013). Revamp of Curricula 'Part of Key Changes'. The Nation Monday, February 11, 2013.
- Creemers, Bert P. M. (1994). *The Effective Classroom*. London: Cassell.
- Creemers, Bert P. M.; & Kyriakides, Leonidas. (2012). *Improving Quality in Education: Dynamic Approaches to School Improvement*. London and New York: Routledge.
- Daft, Richard L. (2011). *Leadership*. 5th ed. South-Western, Cengage Learning.

- Darling-Hammond, Linda. (2010). New Policies for 21st Century Demands. Interviewed by James Bellanca. In *21st century skills: Rethinking How Students Learn*. Editors: James Bellanca and Ron Brandt. Bloomington: Solution Tree Press.
- Darling-Hammond, Linda; & Lieberman, Ann. (2012). *Teacher Education around the World: Changing policies and practices*. London and New York: Routledge.
- Darper, Janet. (2012). HK Teacher Development in a Market Economy. In *Teacher Education around the World: Changing policies and practices*. Edited by Darling-Hammond, Linda; & Lieberman, Ann. London and New York: Routledge.
- Datnow, Amanda; Lasky, Sue; Stringfield, Sam; & Teddlie, Charles. (2006). *Integrating Educational Systems for Successful Reform in Diverse Contexts*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Davies, Brent. (1997). *School Leadership for the 21st century: a competency and knowledge approach*. New York: London: Routledge.
- Davies, Brent; & Davies, Barbara J. (2011). *Talent Management in Education*. London: SAGE.
- Dede, Chris. (2010). *Comparing Frameworks for 21 st Century Skills*. In *21st century skills: Rethinking How Students Learn*. Editors: James Bellanca and Ron Brandt. Bloomington: Solution Tree Press.
- Dean, Joan. (2001). *The Effective School Governor*. London and New York: RoutledgeFalmer.
- Dörnyei, Zoltán. (2001). *Motivational Strategies in the Language Classroom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dörnyei, Zoltán; & Murphey, Tim. (2003). *Group Dynamics in the Language Classroom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- DuBrin, Andrew J. (2010). *Principles of Leadership*. 6th ed. Canada: Cengage Learning.
- Ebert, Edward S.; & Culyer, Richard C. (2008). *School: An Introduction to Education*. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Edmonds, R.R. (1979). Effective Schools for the Urban Poor. *Educational Leadership*. 37(1): 15-24.

- EF Education First. (2011). *EF English Proficiency Index*. Retrieved on 20 July 2012, from www.ef.com
- English, Fenwick W. Newbury. (1992). *Leading into the 21st century*. Park Calif.: Corwin.
- Esser, Friedrich Hubert. (2013). *GCRI Interview*. German Center for Research & Innovation.
- European Centre for the Development of Vocational Training. (2011). *The benefits of vocation and training*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2012). *Vocational education and training for better skills, growth and jobs*. Strasbourg: European Commission.
- European Commission. (2013). *Supporting teacher competence development for better learning outcomes*. Retrieved on 17 December 2014, from <http://ec.europa.eu>
- Evans, Linda. (1999). *Managing to motivate: a guide for school leaders*. London: Cassell.
- Faraday, Sally; Overton, Carole; & Cooper, Sarah. (2011). *Effective Teaching and Learning in Vocational Education*. London: LSN.
- Fantini, Alvino E. (1995). *An Expanded Goal for Language Education: Developing Intercultural Communicative Competence*. In *Language and Culture in Multilingual Societies: Viewpoints and Visions*. Edited by Makhan L. Tickoo, Singapore: SEAMEO Regional language Centre.
- Falcón-Emmanuelli, Ana E. (1995). *Factors Related to the Work Attitudes of Students Enrolled in Vocational Teacher Education Programs at the University of Puerto Rico*. Dissertation, Ph.D. (Vocational Education). Columbus: The Ohio State University.
- Fernández, Daniel Madrid; & Hughes, Stephen. (2013). Competences and Foreign Language Teacher Education in Spain. In *Competency-based Language Teaching in Higher Education*. Editor: Perez Canado, Maria Luisa. London: Springer.
- Firestone, William, A. (1991). *Rethinking Effective Schools: Research and Practice*. New Jersey: Prentice Hall.
- Johnson, David W.; & Johnson, Roger T. (2010). Cooperative Learning and Conflict Resolution: Essential 21st Century Skills. In *21st century skills: Rethinking How Students Learn*. Editors: James Bellanca and Ron Brandt. Bloomington: Solution Tree Press.

- Jose Agustin Ortiz Elias. (2007). *Organizational Cultures in Schools: a Case Study from Peru*. In *The SAGE Handbook of Research in International Education*. Edited by Mary Hayden: Jack Levy; & Jeff Thompson. pp. 326 – 336. London: SAGE.
- Gardner, Howard. (2010). *Five Minds for the Future*. In *21st century skills: Rethinking How Students Learn*. Editors: James Bellanca and Ron Brandt. Bloomington: Solution Tree Press.
- Gitsham, Matt; & Peters, Kai. (2009). *Leadership skills for the 21 st century*. The Ashridge Journal. Spring 2009.
- Goodwin, A. Lin. (2012). *Quality teachers, Singapore style*. In *Teacher Education around the World: Changing policies and practices*. Edited by Darling-Hammond, Linda; & Lieberman, Ann. London and New York: Routledge.
- Grey, Kenneth. (2005). *New Approaches to Preparing Career and Technical Teachers*. In *Leadership in Career and Technical Education: Beginning the 21st Century*. Edited by Gregson, James A.; & Allen, Jeff M. Ohio: University Council for Workforce and Human Resource Education.
- Greenstein, Laura. (2012). *Assessing 21st Century Skills: A guide to evaluating mastery and authentic learning*. California: Corwin.
- Hallinger, Philip; & Heck, Ronald H. (2011). *Leadership and Student Learning Outcomes*. In *Leadership and Learning*. Edited by Jan Robertson and Helen Timperley. Los Angeles: SAGE.
- Hammerness, Shared; Tartwijk, Jan Van; & Snoek, Marco. (2012). *Teacher Preparation in the Netherlands: Shared Visions and Common Features*. In *Teacher Education around the World*. Edited by Darling-Hammond, Linda; & Lieberman, Ann. London and New York: Routledge.
- Hardie, Angus; & Alcorn, Margaret. (2000). *Parents and the school working together to achieve success: one school's experience*. In *The Contribution of Parents to School Effectiveness*. Edited by Wolfendale, Sheila; & Bastiani, John. London: David Fulton Publishers.

- Hardiman, Mariale. (2012). *The Brain-Targeted Teaching Model for 21 st-Century Schools*. California: Corwin.
- Hargreaves, Andy. (2010). *Leadership, Change, and Beyond the 21 st Century Skills Agenda*. In 21st century skills: Rethinking How Students Learn. Editors: James Bellanca and Ron Brandt. Bloomington: Solution Tree Press.
- Hopkins, David; & Lagerweij, Nijs. (1996). The School Improvement Knowledge Base. In *Making Good Schools: Linking School Effectiveness and School Improvement*. Edited by Reynolds, David; et al. London and New York: Routledge.
- Hoy, Anita Woolfolk; & Hoy, Wayne Kolter. (2003). *Instructional Leadership: A Learning-Centered Guide*. Boston: Allyn & Bacon.
- Hoy, Wayne K.; & Miskel Cecil G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. Boston: Mc Graw Hill.
- Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 9th ed. New York: Mc Graw Hill.
- Hughes, Richard L.; Ginnett, Robert C.; & Curphy, Gordon J. (2009). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. 6th edition. Boston: Mc Graw Hill.
- International Society for Technology in Education. (2008). *ISTE Standards Teachers*. Retrieved from <http://www.iste.org/standards>
- Jacobs, Heidi Hayes. (2010). *Curriculum 21: Essential Education for a Changing World*. Virginia: ASCD.
- Jones, Leo. (2007). *The Student-Centered Classroom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kelly, Anthony. (2001). *Benchmarking for School Improvement: A practical guide for comparing and achieving effectiveness*. London and New York: RoutledgeFalmer.
- Kessler, Robin. (2012). *Competency-Based Interviews: how to master the tough interview style used by the Fortune 500s*. New Jersey: Career Press.
- Kidwell, Frances L.; & West, Thomas M. (2012). *Lessons from Germany and the Future of Vocational Education*.
- Kimmelman, Paul L. (2010). *The School Leadership Triangle*. California: Corwin.

- Kittipong Sakulkhoo; Chaiyuth Sirisuthi; & Suwakit Sripathar. (2011). Factors and Indicators for Administrators of Private Vocational Schools in Thailand. *European Journal of Social Sciences*. 26(1): 115-121.
- Klimek, Christopher Ludwik. (2010). *A Study of Design Education in the Australian Vocational Education and Training Context*. Dissertation, Ph.D. (Environmental Design). Canberra: Faculty of Arts and Design, University of Canberra. Photocopied.
- Krejcie, Robert V.; & Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational Psychological Measurement. Virginia. 30(3): 607-608.
- Larson, Lotta C.; & Miller, Teresa Northern. (2011). *21 st Century Skills: Prepare Students for the Future*. In Kappa Delta PI RECORD. Spring 2011.
- Leaver, Betty Lou; Ehrman, Madeline.; & Shekhtman, Boris. (2005). *Achieving Success in Second Language Acquisition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Leithwood, Kenneth. (2007). Organizational Conditions That Enhance Teaching and Learning. In *The Keys to Effective Schools: Educational Reform as Continuous Improvement*. Edited by Willis D. Hawley. Thousand Oaks: Corwin Press.
- (2011). Leadership and Student Learning: What Works and How. In *Leadership and Learning*. Edited by Jan Robertson and Helen Timperley. Los Angeles: SAGE.
- Leithwood, Kenneth; & Louis, Karen Seashore. (2012). *Linking Leadership to Student Learning*. San Francisco: John Wiley & sons.
- Lemke, Cheryl; Coughlin, ED; Thadani, Vandana; & Martin, Crystal. (2003). *The enGauge 21st Century Skills*,
- Levačić, Rosalind. (2010). Managing Resources to Support Learning. In *Leading Professional Practice in Education*. Edited by Christine Wise; Pete Bradshaw; & Marion Cartwright. (2013). London: SAGE.
- Lim, Soo-Yin. (2003). Parent Involvement in Education. In *Home-School Relations: Working Successfully with Parents and Families*. 2nd ed. Editors: Olsen, Glenn; & Fuller, Mary Lou. Boston: Pearson Education.

- Lunenburg, Fred C.; & Ornstein; Allan C. (2008). *Educational Administration: Concepts and Practices*. 5th ed. Belmont: Thomson-Wadsworth.
- Lumpkin, Angela. (2008, February). Teachers as Role Models Teaching Character and Moral Virtues. In *JOPERD*. 79(2): 45-49.
- Lussier, Robert N. (2004). *Leadership: theory, application, skill development*. [Mason, Ohio?] : Thomson/South-Western.
- Lussier, R.N.; & Achua,C.F. (2004). *Leadership: Theory, Application, Skill Development*. Eagan, Minnesota: South-Western,Thomson.
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior*. 11th ed. Boston: McGraw Hill.
- MacBeath, John. (2006). *School Inspection and Self-Evaluation: Working with the new relationship*. London and New York: Routledge.
- McDonough, Steven H. (1995). *Strategy and Skill in Learning a Foreign Language*. London: Edward Arnold.
- McEwan, Elaine K. (2003). *7 steps to effective instructional Leadership*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- McLean, Alan. (2003). *The Motivated School*. London: Paul Chapman.
- McMahon, Agnes. (1999). Promoting Continuing Professional Development for Teachers: An Achievable Target for School Leader? In *Educational Management: Redefining Theory, Policy and Practice*. Edited by Tony Bush, Les Bell, Ray Bolam, Ron Glatte, and Peter Ribbins. London: Paul Chapman Publishing.
- McMurty, Jerry R. (2005). Imagining the Future of Career and Technical Education: Reflections for Career and Technical Education Leadership from National Leadership Institute Scholars. In *Leadership in Career and Technical Education: Beginning the 21st Century*. Edited by Gregson, James A.; & Allen, Jeff M. Ohio: University Council for Workforce and Human Resource Education.
- Marcela, Verešová. (2015). Learning strategy, personality traits and academic achievement of university students. In *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 174 (2015) 3473-3478.

- Markee, Numa. (2012). *English in the workplace in the context of Thailand's participation in the ASEAN Economic Community*. PowerPoint Presentation In International Research Seminar 2012. Bangkok: Chulalongkorn University Language Institute.
- Masters, L. Ann; & Wallace, Harold R. (2011). *Personal Development for Life and Work*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Manning, George. (2007). *The Art of Leadership*. Boston: McGraw-Hill.
- Mercer, Justine; Barker, Bernard; & Bird, Richard. (2010). *Human Resource Management: Contexts, Themes and Impact*. London and New York: Routledge.
- Misko, Josie; & Wynes, Sian Halliday. (2009). *Tracking our success: How TAFE institutes measure their effectiveness and efficiency – Case studies*. Commonwealth Government.
- Mongon, Denis; & Chapman, Christopher. (2012). *High-Leverage Leadership: Improving Outcomes in Educational Settings*. New York: Routledge.
- Moodie, Gavin F. (2008). *From Vocational to Higher Education: an International Perspective*. Berkshire: Open University Press.
- Mortimore, Peter; & MacBeath, John. (2003). School Effectiveness and Improvement: The Story so Far. In *Strategic Leadership and Educational Improvement*. Edited by Margaret Preedy; Ron Glatter; & Christine Wise. London: Paul Chapman Publishing.
- Murphy, Joseph. (2013). *The Architecture of School Improvement: Lessons Learned*. California: Corwin.
- Ministry of Education, Malaysia. (2012). *Malaysia Education Blueprint 2013-2025*.
- Nakar, Sonal. (2012). *Understanding VET Teachers' Dilemmas in Providing Quality Education to International Students in Brisbane*. M.Ed. (Education) Centre for Learning Innovation, Faculty of Education, Queensland University of Technology.
- National Conservation Training Center. (2010). *Leadership Competencies Development Model*. Retrieved on 11 March 2013, from <http://nctc.fws.gov/led/competencymodel>

- National Skills Standards Council. (2013). *Improving Vocational Education & Training: The Case for a New System*. Tertiary Education, Skills and Employment Ministers, Australia.
- NCREL/ Metiri Group. (2011). *What's so different about the 21 st century?*. Retrieved on 11 Nov 2011, from <http://www.metiri.com/features.html>
- Niemi, Hannele. (2012). Teacher education for high quality professionals: An analysis from the Finnish perspective. In *Teacher Education Frontiers: International Perspectives on Policy and Practice for Building New Teacher Competencies*. Edited by Tan, Oon-Seng. Andover: Cengage Learning.
- Nind, Melanie. (1995) .*Access to Communication*. London: David Fulton.
- Nohria, Nitin; & Khurana, Rakesh. (2010). *Handbook of Leadership Theory and Practice: A Harvard Business School Centennial Colloquium*. Boston: Harvard Business Press.
- Noom-ura, Sripatham. (2013). English-Teaching Problems in Thailand and Thai Teachers' Professional Development Needs. *English Language Teaching*. 6(11): 139-147.
- Ouston, Janet. (1999). School Effectiveness and School Improvement: Critique of a Movement. In *Educational Management: Redefining Theory, Policy and Practice*. Edited by Tony Bush, Les Bell, Ray Bolam, Ron Glatter, and Peter Ribbins. London: Paul Chapman Publishing.
- Oxford, Rebecca L. (1990). *Language Learning Strategies: What Every Teacher should Know*. Boston: Heinle & Heinle.
- Overbaugh, Richard C.; & Schultz, Lynn. (2012). *Bloom's Taxonomy*. Old Dominion University. Retrieved on June 15, 2012, From: http://www.odu.edu/educ/roverbau/Bloom/blooms_taxonomy.htm
- Parkay Forrest, W.; & Stanford, Beverly Hardcastle. (2010). *Becoming a Teacher*. 8th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Parker, Erin Leigh. (2008). *Factors that contribute to a successful secondary vocational education program in the state of Mississippi*. Dissertation, Ph.D. (Educational Leadership and School Counseling). Mississippi: The University of Southern Mississippi.

- Partnership for 21 ST Century Skills. (2009). *P21 Framework Definitions*. Retrieved on 4 November 2011, from <http://www.21stcenturyskillsbook.com>
- Pearlman, Bob. (2010). "Designing New Learning Environments to Support 21st Century Skills". In *21st century skills: Rethinking How Students Learn*. Editors: James Bellanca; & Ron Brandt. Bloomington: Solution Tree Press.
- Peel, Malcolm. (1995). *Improving Your Communication Skills*. 2nd ed. London: Kogan Page.
- Penhallurick, Rob. (2003). *Studying the English Language*. New York: Palgrave Macmillan.
- Portin, Bradley; et al. (2006). *Redefining Roles, Responsibilities, and Authority of School Leaders*. Center for the Study of Teaching and policy, University of Washington.
- Puyate, Suobere T. (2008). Constraints to the effective implementation of vocational education program in private secondary schools in Port Harcourt local government area. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*. 9(1): 59-71.
- Rebore, Ronald W. (2009). *Human Resources Administration in Education: A Management Approach*. Boston: Pearson.
- Reynolds, David; Teddlie, Charles; Stringfield, Sam; & Creemers, Bert. (2002). *World Class Schools: International perspectives on school effectiveness*. London and New York: RoutledgeFalmer.
- Reynolds, David; et al. (1997). School Effectiveness and School Improvement in the United Kingdom. In *Organizational Effectiveness and Improvement in Education*. Edited by Harris, Alma; Bennett, Nigel; & Preedy, Margaret. Buckingham: Open University Press.
- Richards, Craig E. (1991). The Meaning and Measure of School Effectiveness. In *Rethinking Effective Schools: Research and Practice*. Edited by Bliss, James R.; Firestone, William A.; & Richards, Craig E. New Jersey: Prentice Hall.
- Richards, Jack C.; & Farrell Thomas S. C. (2011). *Practice Teaching: A Reflective Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Richards, Jack C.; & Bohlke, David. (2011). *Creating Effective Language Lessons*. New York: Cambridge University Press.

- Riley, Kathryn; & MacBeath, John. (2003). *Effective Leaders and Effective Schools*. In *Effective Educational Leadership*. Edited by Nigel Bennett; Megan Crawford; & Marion Cartwright. London: Paul Chapman Publishing.
- Robbins, Harvey A. (1992). *How to Speak and Listen Effectively*. New York: AMACOM.
- Robertson, Jan; & Timperley, Helen. (2011). *Leadership and Learning*. Los Angeles: SAGE.
- Robinson, Viviane M.J.; Lloyd, Claire A.; & Rowe Kenneth J. (2013). The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types. In *Leading Professional Practice in Education*. Edited by Christine Wise; Pete Bradshaw; & Marion Cartwright. London: SAGE.
- Rogers, Kipp D. (2009). *Instructional Leadership Role and Responsibilities of Middle School Assistant Principals in Virginia*. Dissertation, Ph.D. (Educational Leadership and Policy Studies). Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Rossi, Robert J. (ed.) (1994). *Schools and Students at Risk*. New York: Teachers College Press Columbia University.
- Sahlberg, Pasi. (2012). The most wanted: Teachers and teacher education in Finland. In *Teacher Education around the world: Changing policies and practices*. Edited by Linda Darling-Hammond; & Ann Lieberman. Oxon: Routledge.
- Santrock, John W. (2009). *Educational Psychology*. 4th ed. Boston: McGrawHill.
- Savic, Marko; & Kashef, Mohamad. (2013). Learning outcomes in affective domain within contemporary architectural curricula. In *International Journal of Technology & Design Education*. 23: 987-1004. Springer.
- Savignon, Sandra J. (1983). *Communicative Competence: Theory and Classroom Practice*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Scarcella, Robin C.; Anderson, Elaine S.; & Krashen, Stephen D. (1990). *Developing Communicative Competence in a Second Language*. Boston: Heinle & Heinle.
- Scrivener, Jim. (2005). *Learning Teaching*. Oxford: Macmillan.
- Scheerens, Jaap. (1992). *Effective Schooling: Research, Theory and Practice*. New York: Cassell.
- Schermerhorn, John R. (2008). *Management*. 9 ed. New Jersey: John Wiley & Sons.

- Schleicher, Andreas. (2012). *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century: Lessons from around the World*. OECD Publishing.
- Schunk, Dale H.; Pintrich, Paul R.; & Meece, Judith L. (2008). *Motivation in education: Theory, Research, and Applications*. 3rd ed. New Jersey: Pearson.
- SEAMEO INNOTECH. (2010). *Teaching Competency Standards in Southeast Asian Countries: Eleven Country Audit*. Philippine: SEAMEO INNOTECH.
- Senge, Peter M.; et al. (2000). *Schools That Learn*. London: Nicholas Brealey.
- Shinichiro Noriguchi. (2007). Japan needs to improve English education system. In *China Daily*. Retrieved on 15 February 2012, from http://www.chinadaily.com.cn/cndy/2007-03/30/content_839890.htm
- Stewart, Vivien. (2010). A Classroom as Wide as the World. In *Curriculum 21 Essential Education for a Changing World*. Edited by Heidi Hayes Jacobs. Alexandria: ASCD.
- (2012). *A World-Class Education: Learning from International Modules of Excellence and Innovation*. Alexandria: ASCD.
- Seng, Tan Oon. (2010). *21st Century Teacher Education: A Singapore Case*. PowerPoint Presentation. Singapore: National Institute of Education; & Nanyang Technological University.
- Sihono, Teguh; & Yusof, Rohaila. (2012). Implementation of School Based Management in Creating Effective Schools. *International Journal of Independent Research and Studies*. 1(4): 142-152.
- Smith, Roger. (1995). *Successful School Management*. London: Cassell.
- Student Achievement Division; & Learning and Research Division. (2013). *School Effectiveness Framework: A support for school improvement and student success*. Ontario: Ministry of Education.
- Summers, Michael D. (2001). *The Role of Leadership in Successful Vocational Initiatives*. *New Directions for Community Colleges*. 115(Fall 2001): 17-25.
- Tan, Oon-Seng. (2012). *Teacher Education Frontiers: International Perspectives on Policy and Practice for Building New Teacher Competencies*. Andover: Cengage Learning.

- Tan, Oon-Seng; Liu, Woon-Chia; & Low, Ee-Ling. (2012). Educational reforms and teacher education innovations in Singapore. In *Teacher Education Frontiers: International Perspectives on Policy and Practice for Building New Teacher Competencies*. Edited by Tan, Oon-Seng. Andover: Cengage Learning.
- Teddlie, Charles; & Reynolds, David. (2000). *The International Handbook of School Effectiveness Research*. London and New York: Falmer Press.
- Tomlinson, Harry. (2004). *Educational Leadership: Personal Growth for Professional Development*. London: SAGE.
- Townsend, Michael. (2011). "Motivating, learning and instruction" In *Educational Psychology: Concepts, Research and Challenges*. Edited by Christine M. Rubie-Davies. London and New York: Routledge.
- Tickoo, Makhan L. (1995). *Language and Culture in Multilingual Societies: Viewpoints and Visions*. Singapore: SEAMEO Regional language Centre.
- Trilling, Bernie ; & Fadel, Charles (2009). *21 st Century Skills: Learning for Life in Our Time*. San Francisco: Jossey-Bass.
- . (2011). *21 st Century Skills: Learning for Life in Our Time*. Retrieved on 10 October 2011, from <http://www.21stcenturyskillsbook.com>
- Trotter, Alan; & Ellison, Linda. (1997). Understanding Competence and Competency. In *School Leadership for the 21 st Century*. Editors: Brent Davies; & Linda Ellison New York: Routledge.
- The ASEAN Secretariat. (2009). *ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint*. Jakarta: Public Outreach and Civil Society Division, The ASEAN Secretariat.
- . (2008). *The ASEAN Charter*. Jakarta: Public Affairs Office, The ASEAN Secretariat.
- Tudor, Ian. (2001). *The Dynamics of the Language Classroom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Viviano, Thomas. (2012, Winter). What 21 st Century Leadership in Career and Technical Education Should Look Like. In *Journal of Career and Technical Education*. 27(2): 51-55.

- Volmari, Kristiina; Helahorpi, Seppo; & Frimodt, Rasmus. (2009). *Competence Framework for VET Professions: Handbook for Practitioners*. Helsinki: Finnish National Board of Education.
- Wagner, Tony; & et al. (2006). *Change Leadership: A Practical Guide to Transforming Our Schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Williams, Marion; & Burden Robert L. (1997). *Psychology for Language Teachers: a Social Constructivist Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wolfendale, Sheila. (2000). Effective School for the future: incorporating the parental and family dimension. In *The Contribution of Parents to School Effectiveness*. Edited by Wolfendale, Sheila; & Bastiani, John. London: David Fulton Publishers.
- Woods, Caroline. (2005). *Teaching and Assessing skills in Foreign languages*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Yildirim, Selda. (2012). Teacher Support, Motivation, Learning Strategy Use, and Achievement: A Multilevel Mediation Model. In *The Journal of Experimental Education*, 80(2), 150-172.
- Yuchtman, E.; & Seashore, S. E. (1967). A System Resource Approach to Organizational Effectiveness. *American Sociological Review*. 32: 21-34.
- Zirkle, Christopher J.; Parker, Rebecca A.; & McCaslin, N.L (2005). The Changing Environment of Career and Technical Education Leadership Development in the United States. In *Leadership in Career and Technical Education: Beginning the 21st Century*. Edited by Gregson, James A.; & Allen, Jeff M. Ohio: University Council for Workforce and Human Resource Education.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามสำหรับผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้สำหรับสอบถามผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช) มี 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา

ขอความกรุณาโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อและตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด
เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา และขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงสำหรับท่าน
มากที่สุด และระบุข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือหน่วยงาน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ปี
3. ปวช. ปีที่
4. เกรดเฉลี่ย
5. สาขาวิชาที่ศึกษา.....
6. เหตุผลที่เลือกเรียนในสาขานี้
 - ☐ ชอบงานช่าง/ วิชาชีพ
 - ☐ ไม่รู้จะเรียนสาขาอะไร
 - ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)
7. เมื่อเรียนจบปวช. มีแผนที่จะดำเนินการต่อ คือ
 - ☐ ศึกษาต่อในสาขาที่เรียน
 - ☐ ศึกษาต่อในสาขาอื่น (โปรดระบุ)
 - ☐ ประกอบอาชีพในสาขาที่เรียน
 - ☐ ประกอบอาชีพในสาขาอื่น (โปรดระบุ)
 - ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดย

แต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	พุทธิพิสัย - ความรู้ในเนื้อหา ผู้เรียนมีความรู้ในเนื้อหาวิชาชีพในสาขาวิชาที่เรียนดี					
2	ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาภาษาอังกฤษที่สามารถสื่อสารได้					
3	ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ทางวิชาชีพกับวิชาที่เกี่ยวข้องได้					
4	- การนำความรู้ไปใช้ ผู้เรียนสามารถประกอบวิชาชีพตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ					
5	เมื่อสำเร็จการศึกษา ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพอิสระได้					
6	- ความคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์					
7	ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจ					
8	ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ หาทางแก้ไขปัญหาได้					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
9	ผู้เรียนมีการคิดที่หลากหลายวิธี					
10	ผู้เรียนรู้จักเลือกใช้วิธีคิดได้เหมาะสมกับสถานการณ์					
11	จิตพิสัย - เจตคติต่ออาชีพ ผู้เรียนมีความเห็นว่าวิชาที่เรียนสำคัญต่ออนาคตของผู้เรียนเอง					
12	การเรียนรู้วิชาชีพในสาขาที่เรียน สามารถช่วยให้ผู้เรียนมีอาชีพ มีรายได้					
13	เมื่อเรียนจบ มีรายได้ผลตอบแทนตามสมรรถนะฝีมือของผู้เรียน					
14	เมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษา มีงานทำในสาขาวิชาที่เรียน					
15	ทักษะพิสัย ผู้เรียนมีความสามารถในการสืบค้นความรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ					
16	ผู้เรียนสามารถคิดค้นนวัตกรรมได้					
17	ผู้เรียนสามารถสื่อสารด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
18	ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
19	ผู้เรียนสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
20	ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนสามารถทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มได้					
21	ผู้เรียนมีความร่วมมือกันในการทำงาน					
22	ผู้เรียนสามารถทำงานอย่างเป็นระบบ					
23	ผู้เรียนสามารถวางแผนงานได้					
24	ผู้เรียนสามารถประเมินความสามารถตนเองได้ อย่างถูกต้อง					
25	ผู้เรียนสามารถถ่ายทอดความคิด เรื่องราวต่างๆ ให้ ผู้ฟังเข้าใจได้					
26	ผู้เรียนสามารถนำเสนอความคิด เรื่องราวต่างๆ ให้ ผู้ฟังเข้าใจได้					
27	ผู้เรียนมีหลักวิธีในการสื่อสาร					
28	ผู้เรียนสามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
29	ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้สองภาษา คือภาษาไทย และภาษาอังกฤษ					
30	ผู้เรียนรู้วิธีเรียนให้สำเร็จการศึกษา					
31	ผู้เรียนสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียน					
32	ผู้เรียนมีความต้องการใช้ภาษาอังกฤษในการ สื่อสารได้					
33	ผู้เรียนมีความต้องการพัฒนาทักษะความรู้ด้าน ภาษาอังกฤษให้ดีขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา และใช้ติดต่อกับชาวต่างประเทศ					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
34	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
	ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา					
36	ผู้เรียนมีการวางแผน ตั้งเป้าหมายในการเรียน					
37	ผู้เรียนสามารถกำกับตนเองให้เรียนรู้ด้วยตนเองได้					
38	ผู้เรียนสามารถจัดลำดับการทำงาน จัดเวลาในการเรียน					
39	ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์					
40	ผู้เรียนมีความประพฤติดีทั้งกาย วาจา และความคิด					
41	ผู้เรียนมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นและส่วนรวมในทางที่ดี					
42	ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในหลักแห่งความดีงามว่าทำได้ดี					
43	แรงจูงใจของผู้เรียน สภาพแวดล้อมที่วิทยาลัยช่วยจูงใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
44	ผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนว่าจะเรียนเพื่ออะไร					
45	ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะเรียนจบตามหลักสูตร ปวช. ได้สำเร็จ					
46	การที่ครูผู้สอนชมเชยผู้เรียนเมื่อทำงานครบถูกต้อง ช่วยสร้างกำลังใจให้ผู้เรียน					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
47	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการเรียนและปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน					
48	ผู้ปกครองให้ข้อเสนอแนะและสนับสนุนการพัฒนาวิทยาลัย					
49	มีการสร้างเครือข่ายระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้เรียน และผู้ปกครอง ให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้					
50	มีการดำเนินงานติดตามผู้เรียนเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง					
51	ครูผู้สอนประสานงานร่วมมือกับผู้ปกครองในการ แก้ไขปัญหาการเรียนของผู้เรียน					
52	ผู้ปกครองมาร่วมประชุมรับฟังนโยบายและแนว ทางการร่วมมือกับวิทยาลัย					
53	ผู้ปกครองติดตามตรวจสอบการมาเรียนของผู้เรียน					
54	ผู้ปกครองติดตามตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียน					
55	ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของ สถานศึกษา					
56	ผู้ปกครองมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อสื่อสารเพื่อ พัฒนาผู้เรียน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและครูผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความคิดเห็นจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)

2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษา

ขอความกรุณาโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อและตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา และขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอารีย์ อัสวณภาพ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงสำหรับท่านมากที่สุด และระบุข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือหน่วยงาน

1. อายุราชการ ปี

2. วุฒิการศึกษา

☐ปริญญาตรี สาขา

☐ปริญญาโท สาขา

☐ปริญญาเอก สาขา

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

3. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน สาขาวิชา

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันของท่าน (ตามข้อ 3) ปี

5. ในปีการศึกษาที่ผ่านมา ผู้เรียนระดับ ปวช. ในวิทยาลัยของท่าน ได้รับรางวัลจากการแข่งทักษะวิชาชีพ ในสาขาวิชา

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดย

แต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	สมรรถนะของผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี					
2	ผู้บริหารรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน					
3	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการ ทำงานให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้					
4	ผู้บริหารมีความรู้ที่ทันสมัย รู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางการศึกษา					
5	ผู้บริหารมีความรู้ในด้านการบริหารสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารมีความรู้ทางการวิจัย					
7	ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการ การบริหารพัฒนาการศึกษาได้					
8	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
9	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน					
10	ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารสามารถคิดวิธีการบริหารแนวใหม่ เพื่อให้ งานพัฒนาดีขึ้น					
12	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาได้					
13	ผู้บริหารมีวิธีการคิดที่หลากหลาย					
14	ผู้บริหารมีการคิดที่มีเหตุผล					
15	มีความสามารถในการสร้างทีมงาน					
16	มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานให้กับทีมงาน					
17	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
18	มีการประชุมชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้กับทีมงานที่ได้แต่งตั้งมอบหมายงาน					
19	แจ้งเรื่องที่สำคัญที่บุคลากรในหน่วยงานควรทราบได้ทราบอย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์					
20	ใช้วิธีการสื่อสารแบบมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรภายในหน่วยงาน					
21	ให้โอกาสครูผู้สอนได้เข้ามาปรึกษางาน ด้วยการสื่อสารทั้งทางตรงและด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์					
22	สามารถเลือกวิธีการสื่อสาร ให้ข้อมูลข่าวสารได้เหมาะสมกับผู้รับสาร					
23	สามารถสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ					
24	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน					
25	รับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน					
26	มีการสังสรรค์กับบุคคลในหน่วยงานตามโอกาสอันควร					
27	เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
28	สามารถควบคุมอารมณ์ได้					
29	การวางแผน และนโยบายการบริหาร มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในด้านการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้ได้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ					
30	จัดการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติ					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
31	มีนโยบายในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเพื่อเตรียมพร้อมผู้เรียนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
32	มีกระบวนการจัดทำแผนอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด					
33	มีนโยบายในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนให้มีครุภัณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐานในทุกวิชาที่เปิดสอนตามหลักสูตร					
34	ครูผู้สอนสามารถร่วมกำหนดนโยบายของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการสอน					
35	มีการวิเคราะห์ปัญหาสภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดเป้าหมายในการวางแผน					
36	มีการวางแผนงานล่วงหน้าที่มีระยะเวลาพอเพียงในการนำแผนไปปฏิบัติ					
37	มีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร					
38	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษา					
39	มีการนำนโยบายการศึกษามาประกอบในการกำหนดแผนการศึกษาของสถานศึกษา					
40	ให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผนการศึกษา					
41	มีกลยุทธ์ในการวางแผนงานเชิงรุก					
42	สามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน และสามารถหาแนวทางป้องกันหรือแก้ไขปัญหาได้					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
43	มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผน					
44	สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์พฤติกรรมของผู้เรียน และนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ได้					
45	สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม และสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต					
46	สามารถกำหนดทิศทาง ภารกิจ เป้าหมายการทำงานได้ชัดเจน					
47	สามารถนำนโยบายของรัฐบาลมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป้าหมายการศึกษา					
48	การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมครูผู้สอนได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติมตรงตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติหน้าที่					
49	มีงบประมาณสนับสนุนเพื่อให้ครูผู้สอนนำไปพัฒนาทักษะวิชาชีพได้ตรงกับสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน					
50	มีการจัดประชุมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
51	มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้าน มาจัดอบรมให้ความรู้ครูผู้สอน ในการพัฒนาจัดการเรียนการสอน					
52	จัดให้ครูผู้สอนได้ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบที่ดีในด้านการจัดการศึกษา					
53	จัดให้ครูผู้สอนวิชาชีพได้ศึกษาดูงานสถานประกอบการ					
54	สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
55	แต่งตั้งครูอาวุโสที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือเพื่อนครูพัฒนาวิชาชีพ					
56	มีระบบอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงที่ทันสมัยในหน่วยงานให้ครูผู้สอนได้ใช้สืบค้นข้อมูลและประกอบการสอน					
57	วัฒนธรรมของวิทยาลัย บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร					
58	บุคลากรให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาของวิทยาลัย					
59	มีการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขพฤติกรรมหรือปัญหาการเรียนของผู้เรียน					
60	มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างมีเหตุผล					
61	มีความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดอาชีวศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา					
62	มีความร่วมมือกับต่างประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา					
63	มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการอบรมให้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
64	บุคลากรมีการดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษา					
65	บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร					
66	บุคลากรมีความภาคภูมิใจในสถาบันที่ทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
67	บรรยากาศของวิทยาลัย สภาพแวดล้อมของวิทยาลัยเอื้อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ					
68	มีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผู้บริหารในการช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้					
69	ผู้ปฏิบัติงานทุกคน (ผู้บริหาร ผู้สอน และเจ้าหน้าที่) ในวิทยาลัยมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
70	มีความเป็นมิตรในสถานที่ทำงาน					
71	ผู้บริหารมีความจริงใจและเห็นใจครูผู้สอน					
72	ผู้ปฏิบัติงานมีความสบายใจในการปฏิบัติงาน					
73	ผู้บริหาร ผู้สอน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
74	ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
75	สถานศึกษามีความสะอาดเป็นระเบียบ					
76	ภายในห้องปฏิบัติงานวิชาชีพ มีระบบความปลอดภัยในการทำงาน					
77	สมรรถนะของผู้สอน สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					
78	สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
79	มีการสื่อสารสองทางระหว่างครูผู้สอน					
80	สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้					
81	มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีมระหว่างครูผู้สอน					
82	สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติ					
83	เข้าร่วมงานกับเครือข่ายวิชาชีพในสาขาที่ได้ปฏิบัติการสอน					
84	สามารถสื่อสารให้ผู้เรียนเข้าใจได้					
85	สามารถแสดงบทบาทเป็นผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม					
86	สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการออกแบบผลิตสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้					
87	ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน					
88	มีความรู้ในวิธีการสอน					
89	มีความรู้ด้านวิชาชีพครู					
90	มีกลยุทธ์ในการสอน					
91	มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ประสพการณ์ในวิชาชีพที่สอน					
92	มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา					
93	มีความรู้ในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร					
94	มีความรู้ในเรื่องการวัดผลประเมินผล					
95	มีความรู้ในเรื่องจิตวิทยาการสอน					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
96	ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน ในการจัดการเรียนรู้ มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย					
97	สามารถจัดการสอนสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา					
98	สามารถจัดการห้องเรียนให้มีสภาพที่น่าเรียน					
99	มีการจัดสภาพห้องเรียนเหมือนสภาพสิ่งแวดล้อมที่ผู้เรียนต้องพบเมื่อออกไปทำงาน					
100	มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นระบบ					
101	สามารถนำเสนอข้อมูลในลักษณะที่เหมาะสมกับระดับปัญญาความรู้ของผู้เรียน					
102	นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูล					
103	นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นสื่อประกอบการสอน					
104	มีสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ภายในห้องเรียน ช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความต้องการในการเรียนรู้					
105	ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่สอน					
106	ทำให้ภายในห้องเรียน มีบรรยากาศการเรียนรู้ในเชิงบวก ที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน					
107	มีการใช้ครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
108	คุณธรรมทางวิชาชีพของผู้สอน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
109	มีความซื่อตรงต่อหน้าที่					
110	มีความยุติธรรมต่อผู้เรียนในการอบรมดูแลและ ตัดสินผลการเรียน					
111	มีความรักเมตตาต่อศิษย์					
112	เอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้					
113	อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน					
114	ให้ความร่วมมือในการทำงาน					
115	มีการวางตนอย่างเหมาะสม					
116	มีความอดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงาน					
117	มีความปรารถนาดีต่อผู้เรียน					
118	การพัฒนาทางวิชาชีพของผู้สอน ได้พัฒนาเพิ่มความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ให้มี ความก้าวหน้า ทันสมัย					
119	มีการพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เสมอ					
120	มีการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งการเรียนรู้ที่ หลากหลาย					
121	ได้เรียนรู้วิชาชีพจากสถานประกอบการ เมื่อมี นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่					
122	เข้าร่วมเครือข่ายทางวิชาชีพครู					
123	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในหน่วยงาน					
124	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญในสายงาน					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
125	มีการจับคู่กับเพื่อนครู แลกเปลี่ยนนิเทศการสอน (peer coaching)					
126	มีการประเมินตนเองและนำผลมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง					
127	เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ					
128	พุทธิพิสัยของผู้เรียน -ความรู้ในเนื้อหา ผู้เรียนมีความรู้ในเนื้อหาวิชาชีพในสาขาวิชาที่เรียนดี					
129	ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาภาษาอังกฤษที่สามารถสื่อสารได้					
130	ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ทางวิชาชีพกับวิชาที่เกี่ยวข้องได้					
131	-การนำความรู้ไปใช้ ผู้เรียนสามารถประกอบวิชาชีพตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ					
132	เมื่อสำเร็จการศึกษา ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพอิสระได้					
133	-ความคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์					
134	ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจ					
135	ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ หาทางแก้ไขปัญหาได้					
136	ผู้เรียนมีการคิดที่หลากหลายวิธี					
137	ผู้เรียนรู้จักเลือกใช้วิธีคิดที่เหมาะสมกับสถานการณ์					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
138	จิตพิสัยของผู้เรียน ผู้เรียนมีความเห็นว่าวิชาที่เรียนสำคัญต่ออนาคต ของผู้เรียนเอง					
139	การเรียนรู้วิชาชีพในสาขาที่เรียน สามารถช่วยให้ ผู้เรียนมีอาชีพ มีรายได้					
140	เมื่อเรียนจบ มีรายได้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ฝีมือของผู้เรียน					
141	เมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษา มีงานทำในสาขาวิชาที่ เรียน					
142	ทักษะพิสัยของผู้เรียน ผู้เรียนมีความสามารถในการสืบค้นความรู้ด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ					
143	ผู้เรียนสามารถคิดค้นนวัตกรรมได้					
144	ผู้เรียนสามารถสื่อสารด้วยการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ					
145	ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานด้วยการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ					
146	ผู้เรียนสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศได้					
147	ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนสามารถทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มได้					
148	ผู้เรียนมีความร่วมมือกันในการทำงาน					
149	ผู้เรียนสามารถทำงานอย่างเป็นระบบ					
150	ผู้เรียนสามารถวางแผนงานได้					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
151	ผู้เรียนสามารถประเมินความสามารถตนเองได้อย่างถูกต้อง					
152	ผู้เรียนสามารถถ่ายทอดความคิด เรื่องราวต่างๆ ให้ผู้ฟังเข้าใจได้					
153	ผู้เรียนสามารถนำเสนอความคิด เรื่องราวต่างๆ ให้ผู้ฟังเข้าใจได้					
154	ผู้เรียนมีหลักวิธีในการสื่อสาร					
155	ผู้เรียนสามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
156	ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้สองภาษา คือภาษาไทยและภาษาอังกฤษ					
157	ผู้เรียนรู้วิธีเรียนให้สำเร็จการศึกษา					
158	ผู้เรียนสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียน					
159	ผู้เรียนมีความต้องการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้					
160	ผู้เรียนมีความต้องการพัฒนาทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษให้ดีขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาและใช้ติดต่อกับชาวต่างประเทศ					
161	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
162	ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา					
163	ผู้เรียนมีการวางแผน ตั้งเป้าหมายในการเรียน					
164	ผู้เรียนสามารถกำกับตนเองให้เรียนรู้ด้วยตนเองได้					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
165	ผู้เรียนสามารถจัดลำดับการทำงาน จัดเวลาในการเรียน					
166	ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์					
167	ผู้เรียนมีความประพฤติดีทั้งกาย วาจา และความคิด					
168	ผู้เรียนมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นและส่วนรวมในทางที่ดี					
169	ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในหลักแห่งความดีงามว่าทำได้ดี					
170	แรงจูงใจของผู้เรียน สภาพแวดล้อมที่วิทยาลัยช่วยจูงใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
171	ผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนว่าจะเรียนเพื่ออะไร					
172	ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะเรียนจบตามหลักสูตร ปวช. ได้สำเร็จ					
173	การที่ครูผู้สอนชมเชยผู้เรียนเมื่อทำงานครบถูกต้อง ช่วยสร้างกำลังใจให้ผู้เรียน					
174	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการเรียนและปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน					
175	ผู้ปกครองให้ข้อเสนอแนะและสนับสนุนการพัฒนาวิทยาลัย					
176	มีการสร้างเครือข่ายระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้เรียน และผู้ปกครอง ให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้					

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
177	มีการดำเนินงานติดตามผู้เรียนเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง					
178	ครูผู้สอนประสานงานร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาการเรียนของผู้เรียน					
179	ผู้ปกครองมาร่วมประชุมรับฟังนโยบายและแนวทางการร่วมมือกับวิทยาลัย					
180	ผู้ปกครองติดตามตรวจสอบการมาเรียนของผู้เรียน					
181	ผู้ปกครองติดตามตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียน					
182	ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา					
183	ผู้ปกครองมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อสื่อสารเพื่อพัฒนาผู้เรียน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง
 อาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 Ph.D. (Instructional Design and Technology), University of Iowa, U.S.A.
2. รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษมันต์ วัฒนารงค์
 อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 Ph.D. (Vocational/Technical Education-Instructional System Technology),
 University of North Texas, U.S.A.
3. อาจารย์ ดร.จรรवरณ สกุลคู
 อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 Ph.D. (Higher Education Administration), University of North Texas, U.S.A.
4. ดร.บุญส่ง จำปาโพธิ์
 ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 อดีต ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
 อดีต ผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการเซตุน
 Ph.D. in Education สาขาบริหารการศึกษาที่ Sardar Patel University, India
5. ดร.อนันท์ งามสะอาด
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีไทย-ไต้หวัน (บีดีไอ)
 อดีต ผู้อำนวยการวิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
 ศาสตราจารย์พิเศษบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

1. ดร.ธีรยุทธ ธาตาดันติโชค
อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. ดร.สุวัฒน์ นิยมไทย
ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
3. ดร.พรรณวร บุญประเสริฐผล
ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร
4. ดร.จรินทร์ มลิณทสูต
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
5. ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์
อาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาคผนวก ค

สรุปผลการสัมภาษณ์



สรุปผลการสัมภาษณ์

เรื่อง ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวอารีย์ อัครนุภาพ

นิสิตปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

ผู้ให้สัมภาษณ์ ดร.ธีรวัชร ธาตาดันติโชค อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ดร.สุวัฒน์ นิยมไทย ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ดร.พรณวร บุญประเสริฐผล ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร

ดร.จรินทร์ มลิณทสุต ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม

ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ อาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รายละเอียดและสรุปการให้สัมภาษณ์ มีดังนี้

ปัจจัยระดับสถานศึกษา

1. สมรรถนะของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ด้านการสื่อสาร ธีรวัชร ธาตาดันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) ให้ความเห็นว่า ควรมีการสื่อสารให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้รับทราบข้อมูลตรงกันทุกคน ด้วยการสื่อสารมีเรื่องทัศนคติและความคิดเข้ามาเกี่ยวข้อง ถ้าการสื่อสารมีปัญหา จะทำให้แนวปฏิบัติของครูผิดเพี้ยน ส่วนสุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับลูกน้อง ควรสื่อสารเชิงนโยบาย กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนว่าต้องปฏิบัติอะไร และเนื่องจากคนมีหลายระดับ การสื่อสารต้องใช้หลากหลายวิธี ส่วนจรินทร์ มลิณทสุต (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการสื่อสาร มีทักษะในการใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศที่เป็นภาษากลางอย่างน้อย 1 ภาษาได้ในระดับดี และมีทักษะในการสื่อสารด้วยการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ธีรวัชร ธาตาดันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นหลักการบริหารที่ดี จะทำให้ได้แนวปฏิบัติที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่แท้จริง อาชีวศึกษามีปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ ด้วยกลยุทธ์ที่ทำอาจไม่ได้นำมาจากข้อมูลการทำ SWOT กลยุทธ์มักเป็นตามหลักทฤษฎีมากกว่า ไม่ได้เกิดจากการวิเคราะห์ของคนในองค์กรนั้นอย่างแท้จริง ส่วนสุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานนโยบายแต่ละด้านอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติไม่สามารถวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ให้ออกมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมได้ และ พรณวร บุญประ

เศรษฐกิจ (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่าอาชีวศึกษามีการวางแผนตามการประกันคุณภาพของ สมศ. ทั้งการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก รวมทั้งมีการวางแผนตาม นโยบายของกระทรวง รัฐบาล

ด้านวิสัยทัศน์ ธีรยุทธ ธาตาดันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า ผู้บริหารควรมี วิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนสุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า วิสัยทัศน์ควรเกิดจากสภาพและปัญหาที่แท้จริงขององค์กร หรือ ของนโยบายเรื่องนั้นๆ ควรมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ทุกๆ 5 ปี มิฉะนั้นจะไม่ทันสมัย หรือมีปัญหา และพรรณวร บุญประเสริฐผล (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ ควรมองถึง การพัฒนาคน การพัฒนาสังคมของอาชีวศึกษา ควรเขียนวิสัยทัศน์ให้เป็นรูปธรรมที่เป็นการ อาชีวศึกษา

ด้านภาวะผู้นำ ธีรยุทธ ธาตาดันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า ผู้บริหาร อาชีวศึกษาควรมีภาวะผู้นำหลายแบบ ทั้งภาวะผู้นำทางวิชาการ และคุณธรรม ส่วนสุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า ผู้นำอาชีวศึกษาถนัดในเชิงสังคมมากกว่า แต่ความเป็นผู้นำเชิง วิชาการ ในภาพรวมยังมีน้อย

ด้านการทำงานเป็นทีม ธีรยุทธ ธาตาดันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรศึกษาและปฏิบัติตามระเบียบบริหารสถานศึกษา ว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ งานฝ่ายไหน ควรมอบหมายงานและกำกับติดตามให้ถูกฝ่าย เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งกันภายใน สถานศึกษา ส่วนสุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่าไม่ควรเลือกบุคคลเฉพาะกลุ่มห ึ่งที่เรียกใช้ เป็นทีมเล็กๆ ควรมีการสร้างทีมงานทั้งองค์กร เพื่อให้ทุกคนมีคุณค่าเพื่อองค์กร และ ควรติดตามผลประเมิน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา

ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ธีรยุทธ ธาตาดันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า ผู้บริหารต้องคู่กับความยุติธรรมให้มากที่สุด ถ้าไม่ยุติธรรม จะทำให้เกิดปัญหา เช่นเดียวกับ สุวัฒน์ นิยมไทย และ พรรณวร บุญประเสริฐผล (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า ผู้บริหารต้องมีความ ซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจช่วยเหลือครูอาจารย์

ด้านทักษะการคิด ผู้บริหารควรมีทักษะการคิดให้ครบทุกด้าน ตามแนวคิดในเรื่องทักษะ การคิด 10 ทักษะ ของ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ เช่น การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ เป็นต้น (ธีรยุทธ ธาตาดันติโชค. สัมภาษณ์, 2558) และควรคิดถึงผลที่สะท้อนกลับมา

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ชีรวัธ ธาดาทันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่าผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา พบปะครูอาจารย์สม่ำเสมอและทั่วถึง โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดใหญ่ ต้องมีมนุษยสัมพันธ์มาก

โดยสรุป สมรรถนะของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วย การสื่อสารที่ผู้บริหารควรมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาสากลในการสื่อสารได้ดี มีระบบการสื่อสารที่สามารถแจ้งสารให้ครูอาจารย์ได้ทราบอย่างทั่วถึง มีการวางแผนกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ที่ควรปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภาวะผู้นำหลายแบบ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีการทำงานเป็นทีม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะการคิดหลายแบบและควรคิดถึงผลที่จะย้อนกลับมา รวมทั้งควรมีมนุษยสัมพันธ์

2. การวางแผนและนโยบายการบริหาร

จรินทร์ มิลินทสุต (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า ผู้บริหารต้องศึกษา policy need, stakeholder need, business need และเอามาสังเคราะห์ความต้องการ ส่วน ชีรวัธ ธาดาทันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่านโยบายควรมาก่อนวางแผน ต้องดูนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหลัก จะมีจุดเน้นต่างกัน แล้วจึงนำนโยบายมาทำเป็นแผนงานและโครงการของสถานศึกษา กำหนดให้อยู่ในฝ่ายที่ชัดเจน ถูกต้องตามระเบียบของการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ลักษณะของผู้เรียนอาชีวศึกษา คือ การมีมาตรฐานลักษณะของผู้เรียน การเข้าสู่อาเซียน เป็นเรื่องภาษา ควรเน้นให้ผู้เรียนสื่อสารภาษาอังกฤษ เรียนวิชาภาษาอังกฤษช่วง ผู้เรียนไม่เก่งภาษา ควรเน้นการสื่อสารมาก ควรรู้ศัพท์เทคนิคเฉพาะของแต่ละสาขาให้มากกว่าเดิม การเข้าสู่อาเซียน ผู้เรียนมีโอกาสไปทำงานสถานประกอบการต่างประเทศ จะมีศัพท์เทคนิคเฉพาะมากที่นำมาใช้ในการสื่อสาร ส่วน สุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า ควรมีการทำกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่มาตรการและกำหนดวิธีการแนวทาง โครงการ กิจกรรม ที่จะเป็นตัวชี้วัดได้ ผู้บริหารที่เก่ง ควรมีกลยุทธ์ประจำฝ่ายตนเอง ควรเรียนรู้การทำกลยุทธ์มากๆ ต้อง SWOT ในฝ่าย ในสถานศึกษา และมีกลยุทธ์ของแต่ละระดับ ส่วน พรพรรณ บุญประเสริฐผล (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า ควรรู้เท่าทันความเป็นไปของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เพื่อให้สามารถวางแผนเรื่องที่จะเป็นไปในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และจะเกิดกับทั่วโลก ที่จะเป็นไปในยุคศตวรรษที่ 21 และพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างไม่มีปัญหา

โดยสรุป ผู้บริหารควรศึกษานโยบายและแผนงาน รวมทั้งความเป็นไปของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และจัดทำกลยุทธ์ของสถานศึกษา และแต่ละฝ่ายงาน

3. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ

ธีรวัชร ธาดาทันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า เทคโนโลยีและเครื่องมือ นวัตกรรมมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า จึงควร ให้ครูอาจารย์ได้ไปฝึกงานพัฒนาตนเองในสถานประกอบการช่วงปิดภาคเรียน ปีละ 1-2 ครั้ง ครั้งละ 15-30 วัน และควรมีค่าตอบแทนให้กับครู เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก เพื่อจูงใจให้ครูมีขวัญในการ ออกไปฝึกงาน โดยอาจออกเป็นกฎระเบียบ ถ้าออกเป็นกฎระเบียบไม่ได้ ควรมีมาตรการจูงใจ ให้ทุน กับคนที่ต้องการออกไปพัฒนาตนเอง แต่ต้องให้ในสาขาที่ครูได้ปฏิบัติการสอน เพื่อกลับมาใช้ใน สถานศึกษา เช่นเดียวกับจุนิษฐ์ มลิณทิสุต (สัมภาษณ์, 2558) ที่เห็นว่าควรให้ครูไปฝึกประสบการณ์ วิชาชีพในสถานประกอบการตามความสมัครใจ โดยสำนักพัฒนาสมรรถนะครูอาชีพศึกษาจ่ายค่าเบี้ย เลี้ยง ค่าที่พักให้ ส่วนวิทยาลัยจ่ายค่าพาหนะ

4. วัฒนธรรมของวิทยาลัย ธีรวัชร ธาดาทันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า ควร มีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับมาจากการอบรมให้กับผู้ร่วมงานท่านอื่นๆ ครูควรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยดูแลผู้เรียน ในขณะที่เพื่อนครูต้องออกไปพบผู้อำนวยการ หรือทำภารกิจให้สถานศึกษา และ ต้องปล่อยให้ นักเรียนฝึกปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับจุนิษฐ์ มลิณทิสุต (สัมภาษณ์, 2558) ที่เห็นว่าควรมี วัฒนธรรมที่ช่วยเหลือกัน ไม่เห็นเงินตรา มีน้ำใจ อุทิศเพื่อผู้เรียน ส่วน สุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าควรมีวัฒนธรรมในทางที่ดี มีความสามัคคี ความร่วมมือ เอาหลักบริหารมาใช้ มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ มีผู้บริหารเชิงพุทธ ที่มีความจริงใจ

5. บรรยากาศของวิทยาลัย ธีรวัชร ธาดาทันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า บรรยากาศ สภาพแวดล้อมของวิทยาลัย ควรเน้นเรื่องความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยมาก เป็นพิเศษ ด้วยสิ่งเหล่านี้เป็นเหมือนสิ่งที่ช่วยปลูกฝังผู้เรียนให้มีความรักสะอาด ส่วน สุวัฒน์ นิยม ไทย (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าควรมีผู้นำที่จริงใจในการทำงาน รักองค์กร ผู้นำต้องมีธรรมะ เจริญ ฉลาด ทำงานถูก ทำงานเป็น ส่วน จุนิษฐ์ มลิณทิสุต (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าควรมีความร่มรื่น น่านั่ง มีสิ่งอำนวยความสะดวก

ปัจจัยระดับห้องเรียน

1. สมรรถนะของผู้สอน ธีรวัชร ธาดาทันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่าผู้สอน ควรมีสมรรถนะการถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ เป็นเรื่องสำคัญที่สุด ครูผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ แต่ปัญหาคือ ไม่มีของให้ใช้ เช่นเดียวกับ สุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าครูต้องทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ทันต่อเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีศตวรรษที่ 21

ด้านการสื่อสาร สุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่า การสื่อสารมี 2 ทาง จากบน ไปล่าง ล่างไปบน ควรสื่อสารด้วยเทคโนโลยี เพื่อความรวดเร็ว และควรสื่อสารดีๆ ด้วยความจริง ความรู้สิ่งที่ป็นประโยชน์ ส่วน ชีรวัธ ชาติตันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่า ปัญหา คือ ครูไม่ถูก กัน แบ่งพรรค แบ่งพวก จึงไม่สื่อสารกัน ถ้าครูไม่ถูกกัน ควรสื่อสารเป็นตัวอักษร มีการประชุม ให้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ตามวาระการประชุม อาจช่วยสร้างความเข้าใจได้

การทำงานเป็นทีม ชีรวัธ ชาติตันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) ควรมอบหมายงานเป็นลาย ลักษณะอักษรให้ชัดเจน ให้แยกตามฝ่าย จำลองภาพการบริหารงาน 4 ฝ่ายของวิทยาลัยที่มีการ ทำงาน ถ้ามีคนมาก จะได้ทำงานทุกฝ่าย ถ้าไม่มอบงานชัดเจน คนไหนทำงาน มักจะต้องทำทุกเรื่อง ถ้าขาดความชัดเจนในการทำงานเป็นทีม จะทำให้ไม่เกิดงาน

2. ความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน ชีรวัธ ชาติตันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) ครูต้องมี ความรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ และมีทักษะการถ่ายทอดความรู้ ส่วน สุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าครูต้องทันสมัย ทันกับเทคโนโลยี ต้องรู้อาเซียน และเป็นนักพัฒนาหลักสูตร โดยยึด หลักตามหลักสูตรแกนกลาง หรือหลักสูตรฐานสมรรถนะ ทั้งนี้ พรรณวร บุญประเสริฐผล (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่าผู้สอนควรมีความรู้ สำเร็จการศึกษาตรงสาขาวิชาที่สอน และควร เพิ่มเติมความรู้ตลอดเวลา วิธีการสอนของครูควรประยุกต์ตามผู้เรียนและเนื้อหาวิชา

3. ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอน ชีรวัธ ชาติตันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่าการเรียนวิชาช่าง ต้องมีห้องเรียนทฤษฎี ห้องเรียนปฏิบัติ แยกกันให้ชัดเจน ครูผู้สอนมี ความสามารถ แต่ไม่มีอุปกรณ์ ส่วน พรรณวร บุญประเสริฐผล (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าผู้สอน ควรจัดห้องเรียนที่จูงใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีให้มาก เช่นเดียวกับจรรุวรรณ พลอย ดวงรัตน์ (สัมภาษณ์, 2558) ที่เห็นว่าผู้สอนควรมีความสามารถในการจัดการชั้นเรียน ส่วน สุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าห้องเรียนต้องตอบโจทย์ตรงหลักสูตรสมรรถนะ สังคม แรงงาน เทคโนโลยี ได้เรียนสิ่งที่ต้องไปทำงานในอนาคต ต้องสอนให้ทันกับเทคโนโลยี และทันกับการ เปลี่ยนแปลงทางสังคม

4. คุณธรรมทางวิชาชีพ ชีรวัธ ชาติตันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่าควรยึด มาตรฐานวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู เช่นเดียวกับ จรินทร์ มลินทสุต (สัมภาษณ์, 2558) ที่เห็นว่าคุณธรรมของครู ควรปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่คุรุสภากำหนด ส่วน สุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าครูต้องมีความรับผิดชอบ เป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดี ส่วนพรรณวร บุญประเสริฐผล (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าครูควรมีความตรงต่อเวลา ยุติธรรมในการให้คะแนนผู้เรียน การปฏิบัติต่อ ผู้เรียน และมีความซื่อสัตย์

5. การพัฒนาทางวิชาชีพ สุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าครูต้องรู้จักติดตามความก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทันสมัย ส่วน ชีรวัธ ชาติตันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่าครูควรได้ฝึกในสถานประกอบการ โดยออกกระเป๋ียบ้างบ้างใช้ หรือในทางปฏิบัติ สร้างแรงจูงใจ มีค่าตอบแทนให้ครูที่จะออกไปพัฒนาตนเองตามในสถานประกอบการ ทั้งนี้ต้องเป็นการพัฒนาตนเองในสาขาวิชาที่สอน เช่นเดียวกับ จุรินทร์ มิลินทสุต (สัมภาษณ์, 2558) ที่เห็นว่าครูควรฝึกประสบการณ์วิชาชีพตรงกับสาขาของตนเองในสถานประกอบการจริง ส่วน พรรณร บัญประเสริฐผล (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าครูควรได้รับการส่งเสริมให้ได้พัฒนากับสังคมภายนอก เช่น หน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง หรือประสบความสำเร็จสูง ควรได้เห็น best practice ไปร่วมปฏิบัติเหมือนวิจัยในภาคสนาม ทั้งนี้ครูทุกสาขาวิชาควรได้เข้าร่วม

ปัจจัยระดับผู้เรียน

1. ทักษะและคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 ชีรวัธ ชาติตันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่าผู้เรียนควรมีทักษะการคิดตามแนวคิดของ ดร.เกรียงศักดิ์ 10 ข้อ เช่น การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แบบมีเหตุผล ทักษะอาชีพที่สำคัญ คือ การคิดเป็น คือรวมหลายๆ ความคิดด้วยกัน ไม่ใช่คิดด้านใดด้านหนึ่ง แต่รวมความคิดหลายๆ ด้าน เช่นเดียวกับสุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าผู้เรียนต้องถูกฝึกให้คิดวิเคราะห์ได้ คิดแก้ปัญหาได้ คิดประยุกต์ได้ ส่วน จุรินทร์ มิลินทสุต (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าผู้เรียนควรคิดอย่างมีเหตุผล

ทักษะในการทำงาน จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่า ผู้เรียนอาชีวศึกษาต้องมีทักษะทางอาชีพ ที่สามารถปฏิบัติได้จริง และสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ สอดคล้องกับ ชีรวัธ ชาติตันติโชค (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่าผู้เรียนต้องปฏิบัติงานตามวิชาชีพที่ตนเองเรียนได้ ส่วน จุรินทร์ มิลินทสุต (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าผู้เรียนควรมีทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพเฉพาะสาขาที่เรียน เช่นเดียวกับสุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) ที่เห็นว่าผู้เรียนต้องได้ลงมือทำจริง ฝึกจริง ส่วนพรรณร บัญประเสริฐผล (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่า ควรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้

ทักษะการสื่อสาร ชีรวัธ ชาติตันติโชค และพรรณร บัญประเสริฐผล (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าผู้เรียนควรสามารถสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจ ควรมีทักษะการสื่อสาร 2 ภาษา คือ ภาษาไทย และภาษาอื่น คือ ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

ทักษะทางนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งชีรวัธ ชาติตันติโชค และจุรินทร์ มิลินทสุต (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าผู้เรียนควรรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ทั้งเรื่องการ

เรียน และ การใช้ชีวิตประจำวัน ส่วนส่วณ นียมไทย (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าผู้เรียนควรวิเคราะห์ แยกแยะ และนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความรู้ให้ตนเอง

ทักษะในการเรียนรู้ ชีวรุช ชาติตันติโซค และพรรณวร บุญประเสริฐผล (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่า ผู้เรียนต้องใฝ่รู้ สนใจ เรียนรู้ด้วยตนเองให้มาก และมีวินัยในการเรียนรู้ ส่วนส่วณ นียมไทย (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าผู้เรียนควรมีวิธีการเรียนรู้อย่างหลากหลาย รู้จักหาความรู้ ไม่ใช่รอครูเท่านั้น ถ้าครูไม่ได้เรื่อง ควรหาสถานประกอบการฝึกงานเพิ่มเอง ผู้เรียนต้องมีความกระตือรือร้น และมีความสนใจ ใฝ่รู้

การมีคุณธรรมจริยธรรม ชีวรุช ชาติตันติโซค (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่า คุณธรรมจริยธรรมที่ผู้เรียนต้องมี คือ 1. ความรับผิดชอบ 2. การตรงต่อเวลา 3. ความขยันอดทน 4. ความซื่อสัตย์ ส่วน จรินทร์ มลินทสุต (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าผู้เรียนควรมีคุณธรรมตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ

ความรู้ในเนื้อหาวิชาการ ชีวรุช ชาติตันติโซค (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าผู้เรียนควรมีความรู้ในสาขาที่ตนเองเรียน รู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ส่วน ส่วณ นียมไทย (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าผู้เรียนควรเชื่อมโยงความรู้กับการปฏิบัติงาน ต้องพูดในสิ่งที่ปฏิบัติได้เป็นวิชาการ

2. แรงจูงใจ ชีวรุช ชาติตันติโซค และ ส่วณ นียมไทย (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่าแรงจูงใจที่สำคัญของผู้เรียน คือ จบแล้วต้องม้งานทำ มีรายได้ ผลตอบแทนตามสมรรถนะ (Competency based) นอกจากนี้ควรมีการสร้าง ความมั่นใจในการประกอบอาชีพอิสระให้กับผู้เรียนว่าสามารถทำได้ และควรมีการสร้าง ความมั่นใจให้กับผู้ปกครองว่ามาเรียนอาชีวศึกษาแล้วพฤติกรรมไม่มีปัญหา ส่วนจรินทร์ มลินทสุต (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่า มีครูดี ใส่ใจ ห้องเรียนน่าเรียน ไม่สกปรก และตัวผู้เรียนอยากเรียน

3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชีวรุช ชาติตันติโซค (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าควรมีการประชุมชี้แจงหรือสร้างความเข้าใจให้กับผู้ปกครองอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และเลี้ยงอาหารว่างและน้ำเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ไม่ควรมีวาระซ่อนเร้นให้ผู้ปกครองบริจาคเงิน ควรมีการประชุมผู้ปกครองของแผนก ของสาขาวิชา ควรมีช่องทางในการสื่อสารกับผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองติดต่อสื่อสารกับครูในแผนกได้อย่างเร็วและสะดวก ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองในแผนกให้มาก ๆ ควรมีโทรศัพท์ส่วนกลางไว้ให้ครูโทรติดตามนักเรียน นอกจากนี้ควรมีการจัดปัจฉิมนิเทศทุกระดับชั้นปี และทุกปีการศึกษา ไม่ใช่จัดเมื่อจะจบปีสุดท้าย คือปี 3 งานปัจฉิมนิเทศควรจัดแยกออกจากงานมอบประกาศนียบัตร เนื่องจากเป็นคนละงานกัน

ส่วน จุรินทร์ มิลินทสูตร (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าผู้ปกครองและวิทยาลัยควรร่วมมือกัน ที่ไม่สำเร็จ เพราะที่ไม่ร่วมมือกัน ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ ครูสอนตามหน้าที่ ไม่สอนด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู พ่อแม่ไม่ใช้เวลากับลูก เด็กจึงขาดที่พึ่ง ไปชั้ยยาเสพติด มั่วสุม ในขณะที่สุวัฒน์ นิยมไทย (สัมภาษณ์, 2558) มีความเห็นว่าบทบาทสำคัญอยู่ที่สถานศึกษา ที่จะต้องดูแลผู้เรียนให้มีความรู้ไม่ใช่เพียงแต่วิชาชีพเท่านั้น แต่ยังต้องสอนคุณธรรมและความคิดด้วย ในขณะที่พรรณวร บุญประเสริฐผล (สัมภาษณ์, 2558) เห็นว่าผู้ปกครองควรร่วมมือให้ความสนใจผู้เรียนอย่างใกล้ชิด ควรรู้ว่าผู้เรียนอยู่ที่ไหน และติดตามว่าผู้เรียนมาเรียนที่สถานศึกษาหรือไม่ สอดคล้องกับจากรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ (สัมภาษณ์, 2558) ที่เห็นว่าผู้ปกครองต้องสนับสนุนให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้เรียน



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/ 4885



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๐ ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนการเชตุน

เนื่องด้วย นางสาวอารีย์ อัครนภาพ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา และ รองศาสตราจารย์ ดร.อจฉรา วัฒนารงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนการเชตุน ครูผู้สอนนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 5 คน และนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 5 ห้องเรียน ๆ ละ 10 คน ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” ในระหว่างเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวอารีย์ อัครนภาพ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-930-3596

ที่ ศธ 0519.12/ 4884



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๐ ตุลาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ

เนื่องด้วย นางสาวอารีย์ อัครนุภาพ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยพระคัมภีร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา และ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนารงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตขอทราบข้อมูลจากผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ ครูผู้สอนนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 5 คน และนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 5 ห้องเรียน ๆ ละ 10 คน ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยพระคัมภีร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” ในระหว่างเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2558

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตขอให้ นางสาวอารีย์ อัครนุภาพ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-930-3596

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวอารีย์ อัครนภาพ
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	106 ถ. ตะนาว แขวงตลาดยอด เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526	ครุศาสตรบัณฑิต(ภาษาอังกฤษ, เทคโนโลยีทางการศึกษา) จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2532	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (โสตทัศนศึกษา) จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2547	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ) จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2559	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ