กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพ ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

STRATEGIES FOR MANAGEMENT OF COLLABORATIVE NETWORKS FOR OCCUPATIONAL SKILL DEVELOPMENT OF INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION NORTHERN REGION 1

นิพนธ์ หย่งกิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
พ.ศ. 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์ กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ผู้วิจัย นิพนธ์ หย่งกิจ

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.ภูเบศ พวงแก้ว

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมาภา)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ภูเบศ พวงแก้ว)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ผู้วิจัย : นิพนธ์ หย่งกิจ

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

: อาจารย์ ดร.ภูเบศ พวงแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

: รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

: อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพ และ 4) สร้าง ตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน ตัวแทนสถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 15 คน และตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยคัดเลือกจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 35 คน และผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบการ จำนวน 35 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์เนื้อหาด้วยตาราง SWOT Matrix และจับคู่ด้วยตาราง TOWS Matrix แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และแบบประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือมี 7 องค์ประกอบ องค์ประกอบของกลยุทธ์มี 7 องค์ประกอบ และองค์ประกอบของคู่มือขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มี 6 องค์ประกอบ 2) สภาพปัจจุบัน สถานศึกษามีนโยบายส่งเสริมความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ มีแผนยุทธศาสตร์ด้านความร่วมมือที่สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด และมีการทำ MOU กับหน่วยงานภายนอก รวมถึงมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทักษะอาชีพจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ปัญหา คือ ความต่อเนื่องของการทำความร่วมมือ ผู้รับผิดชอบและกระบวนการปฏิบัติงานยังไม่เป็นระบบชัดเจน รวมถึงการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพอย่างยั่งยืน 3) แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพยึดหลักการบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วน ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้พร้อมด้วยอัตลักษณ์และสมรรถนะอาชีพที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทสังคมโลก และ 4) กลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัดและโครงการ ผลการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของกลยุทธ์ เห็นด้วยร้อยละ 100 และประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : กลยุทธ์การบริหารจัดการ, เครือข่ายความร่วมมือ, พัฒนาทักษะอาชีพ

The Title : Strategies for Management of Collaborative Networks for Occupational Skill Development of Institute of Vocational Education Northern Region 1

The Author : Nipon Yongkit

Program : Educational Administration

Thesis Advisors

: Dr.Phubet Pongkhaw Advisor

: Associate Professor Dr.Choocheep Puthaprasert Co – advisor

: Dr. Sirimas Kosanpipat Co – advisor

ABSTRACT

This research aimed to 1) study and validate the components of collaborative network management, 2) study the current conditions and problems in managing cooperative networks for vocational skills development, 3) study guidelines for managing cooperative networks for vocational skills development of Institute of Vocational Education Northern Region 1, and 4) create, validate, and evaluate strategic management approaches for managing cooperative networks for vocational skills development of Institute of Vocational Education Northern Region 1. The informants included administrators, department heads, enterprise representatives, and related agencies. Fifteen participants were purposively selected for a workshop, and nine participants were purposively selected for accuracy and appropriateness verification. The feasibility and utility assessment involved 70 participants: 35 educational institution administrators and staff, and 35 enterprise administrators and staff. Research instruments consisted of workshop recording forms, SWOT Matrix content analysis, TOWS Matrix pairing, structured interviews, discussion records, verification forms for accuracy and appropriateness, and assessment forms for feasibility and utility. Data were analyzed using content analysis, and finding frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that: 1) The components of the cooperation network for Management of Collaborative Networks. It was found that there were 7 elements, the components of the strategy revealed 7 components, and the components of the strategic management manual for the collaborative network for vocational skills development of Institute of Vocational Education Northern Region 1 were found to consist of 6 components 2) Current conditions showed policies promoting cooperation from various agencies, educational institutions having strategic plans aligned with affiliated agencies' policies, establishment of MOUs with various organizations, and setting goals for vocational skills development through cooperative networks. However, there were issues in promoting sustainable management of cooperative networks for vocational skills development. 3) The management approach for cooperative networks emphasized integrating collaboration across all sectors and enhancing student quality through identity and competency development to prepare for changes in the global context. 4) The strategy comprised vision, mission, objectives, strategic issues, measures, indicators, and projects. The verification results showed the highest level 100 % of accuracy and appropriateness, while feasibility and utility were rated at a high level.

Keywords : Strategies for Management, Collaborative Networks, Occupational Skill Development

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณายิ่งจาก อาจารย์ ดร.ภูเบศ พวงแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ และอาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ยิ่งต่อวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมาภา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัยตลอดหลักสูตรการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านในการให้ข้อมูลสำคัญ ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นที่ทรงคุณค่ายิ่งที่นำมาใช้ในวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินการจนสำเร็จ

ขอบคุณคณะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูลวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณบุคคลในครอบครัวทุกคนที่เป็นกำลังใจ และสนับสนุนในทุกเรื่องตลอดการศึกษา รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รหัส 65 ทุกคนที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ตลอดมา นอกจากนี้ยังมีอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงที่คอยช่วยเหลือผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมด จึงขอขอบคุณท่านทั้งหลายมา ณ โอกาสนี้

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาคุณแด่บิดามารดา บูรพาคณาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จแห่งคุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์นี้สืบไป

นิพนธ์ หย่งกิจ

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		**ข**
ABSTRACT		**ง**
กิตติกรรมประกาศ		**ฉ**
สารบัญ		**ช**
สารบัญตาราง		**ฎ**
สารบัญภาพ		**ฑ**
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	8
	ขอบเขตของการวิจัย	8
	นิยามศัพท์เฉพาะ	14
	กรอบแนวคิดการวิจัย	16
2	**การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง**	**17**
	แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา	17
	แนวคิดทฤษฎีการบริหารอาชีวศึกษา	20
	แนวคิดทฤษฎีกลยุทธ์การบริหารจัดการ	28
	แนวคิดทฤษฎีเครือข่ายความร่วมมือ	46
	แนวคิดการพัฒนาทักษะอาชีพ	64
	แนวคิดการพัฒนาคู่มือ	70
	บริบทของสถาบันการอาชีวศึกษา	79
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	95

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**106**
	ระยะที่ 1 ศึกษาและตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	107
	ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	109
	ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	110
	ระยะที่ 4 สร้าง ตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	111
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**118**
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสังเคราะห์ ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	118
	ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	131
	ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	144
	ตอนที่ 4 ผลการสร้าง ตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	147

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**237**
	สรุปผลการวิจัย	237
	อภิปรายผล	246
	ข้อเสนอแนะ	250
บรรณานุกรม		**252**
ภาคผนวก		**265**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย	266
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิการยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	268
	ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	270
	ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	273
	ภาคผนวก จ รายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยกร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	275
	ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	278

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก

ภาคผนวก ช แบบตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 280

ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 281

ภาคผนวก ฌ แบบตรวจสอบความถูกต้อง แบบตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของ (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 282

ภาคผนวก ญ แบบประเมินกลยุทธ์และคู่มือ แบบประเมินกลยุทธ์และคู่มือกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 283

ภาคผนวก ฎ กลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 284

ภาคผนวก ฏ หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 285

ประวัติผู้วิจัย **286**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	จำนวนสถานศึกษาภาครัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	88
4.1	ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	120
4.2	ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	122
4.3	ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	124
4.4	ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ	127
4.5	ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของกลยุทธ์	128
4.6	ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของคู่มือ	130
4.7	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 1 การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ	131
4.8	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 2 การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ	133
4.9	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ	134
4.10	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 4 การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ	135
4.11	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการความขัดแย้ง	136

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 6 การบริหารความเสี่ยง	137
4.13	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 7 การติดตามประเมินผล	138
4.14	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน (Internal Environment) การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	139
4.15	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอก (External Environment) การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	142
4.16	ผลการสร้างตาราง TOWS Matrix โดยการจับคู่จุดแข็ง (S) และโอกาส (O) ได้กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	147
4.17	ผลการสร้างตาราง TOWS Matrix โดยการจับคู่จุดอ่อน (W) และโอกาส (O) ได้กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	148
4.18	ผลการสร้างตาราง TOWS Matrix โดยการจับคู่จุดแข็ง (S) และอุปสรรค (T) ได้กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	150
4.19	ผลการสร้างตาราง TOWS Matrix โดยการจับคู่จุดอ่อน (W) และอุปสรรค (T) ได้กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	151
4.20	สรุปผลการศึกษา TOWS Matrix เพื่อหาประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์	152
4.21	สรุปผลการศึกษาเพื่อยกร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	154
4.22	สรุปผลการยกร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	167
4.23	กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด และโครงการ กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	171

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.24	ผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	180
4.25	ผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของ คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	189
4.26	ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน	203
4.27	ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	204
4.28	ผลการประเมินคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	215

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	16
2.1	การเชื่อมโยงปัจจัยภายในและภายนอกโดยใช้เทคนิค TOWS Matrix	34
3.1	สรุปวิธีการดำเนินการวิจัย	117
4.1	กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ	169

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีการกำหนดยุทธ์ศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความต่อเนื่องและมีแนวทางที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากำลังคนและตลาดแรงงาน ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน แนวทางการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพมีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ พัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในการพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งปรับปรุงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสามารถที่จะนำการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศให้ก้าวสู่สังคมในอนาคตได้อย่างมั่นคง

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ โดยดำเนินการภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์ชาติ ร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) ฉบับปรับปรุง ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อน ประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ในแผนย่อยที่ 3.3 การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยเฉพาะหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา

แห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ซึ่งได้กำหนดหลักการสำคัญ ได้แก่ การสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานที่บูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อสานต่อความร่วมมือที่เข้มแข็ง และสร้างหลักประกันว่าทุกคนจะต้องมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน โดยมุ่งเป้าหมายการพัฒนาการศึกษา เพื่อร่วมกัน “พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” (Transforming Education to Fit in the Digital Era) ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงชาติ ศาสนา ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กีฬา ความปลอดภัย ความมีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมาตรา 8 การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาในหลายรูปแบบรวมกัน โดยการศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่สถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการร่วมกันฝึกอาชีพ และให้ความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา เน้นการฝึกให้ผู้เรียนมีความชำนาญในการปฏิบัติงานและเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565, น. 3 – 4)

ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศให้มั่นคงและยั่งยืนตามนโยบายของรัฐบาลจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการยกระดับในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและดำรงตนอยู่ในสังคมได้ โดยเฉพาะผู้เรียนด้านอาชีวศึกษาที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยมีนโยบายในการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา

หลายลักษณะ มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างโอกาสทางการศึกษา การเข้าถึงองค์ความรู้และได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ตลอดจนถึงการเร่งสร้างค่านิยมอาชีวศึกษา ปรับภาพลักษณ์และกำหนดมาตรการจูงใจให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง ส่งเสริมให้บุตรหลานมาศึกษาต่อสายอาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับกับความต้องการจ้างงาน ทั้งภาคธุรกิจบริการ ภาคอุตสาหกรรม และภาคการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ โดยจัดการอาชีวศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) ระดับเทคนิค (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หรือ ทล.บ.) ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะยาว และการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ชุมชน ตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานอาชีพที่ได้กำหนดให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีทักษะ ความรู้และความสามารถที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงมีระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และความต้องการของภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม ธุรกิจและบริการของประเทศ การสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทั้งในด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และปลูกฝังจิตสำนึกการบริการสังคม เน้นเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้เข้ามาร่วมรับผิดชอบและมีบทบาทในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกัน มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

ทั้งนี้ ในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาควรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาวการณ์ปัจจุบันที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาต้องร่วมมือกันอย่างแท้จริงภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การสร้างผู้สำเร็จการศึกษาให้มีสมรรถนะเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการสู่มาตรฐานสากล เน้นให้ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนได้เข้ามาร่วมกันจัดการอาชีวศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาทักษะอาชีพ ในการจัดการอาชีวศึกษาที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาร่วมกับสถานประกอบการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2567) โดยสำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษามีกฎกระทรวงการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 ให้จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 19 สถาบัน ในส่วนของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ประกอบด้วย 4 จังหวัด 7 สถานศึกษา ได้แก่ 1) วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ 3) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ 4) วิทยาลัยเทคนิคลำพูน 5) วิทยาลัยเทคนิคลำปาง 6) วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง 7) วิทยาลัยการอาชีพนวมินทราชินีแม่ฮ่องสอน ซึ่งได้ดำเนินการประกาศจัดตั้ง เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2555 เปิดสอนครั้งแรกในระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ) ในปี พ.ศ. 2556 สาขาวิชาเทคโนโลยียานยนต์ และในปี พ.ศ. 2559 สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า โดยที่ผ่านมาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 คือ สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา และการจัดการศึกษาที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ ซึ่งในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือพบปัญหาที่สำคัญในด้านลักษณะเชิงพื้นที่และบริบทที่มีความซับซ้อน กล่าวคือ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ครอบคลุมพื้นที่ 4 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ เชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน และแม่ฮ่องสอน ซึ่งแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้งในด้านศักยภาพทางเศรษฐกิจ โครงสร้างอุตสาหกรรม และระดับการพัฒนาส่งผลให้การสร้างเครือข่ายความร่วมมือไม่สามารถดำเนินการในรูปแบบเดียวกันได้ทั้งหมด ต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ เช่น ในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีจำนวนสถานประกอบการขนาดใหญ่ค่อนข้างน้อย ทำให้การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพทำได้อย่างจำกัดและไม่หลากหลายเท่าที่ควร นอกจากนี้ ความท้าทายสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาทั้ง 7 แห่งในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ซึ่งยังไม่มีความเข้มแข็งเพียงพอ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการถ่ายทอดองค์ความรู้ ส่งผลให้ไม่สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและการยกระดับการจัดการอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ 1) ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้เรียนมีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ขาดแคลนครู

ผู้สอนทั้งในสาขาวิชาหลักและวิชาสามัญพื้นฐาน โดยครูผู้สอนที่มีอยู่ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ จึงไม่สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์วิชาชีพที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษา พบว่า ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนน้อย เนื่องจากทรัพยากรในด้านดังกล่าวมีไม่เพียงพอ อีกทั้งยังขาดการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการศึกษาที่มีอยู่ เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน 4) ด้านการสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะต้องบริหารจัดการให้เป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ 5) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พบว่า การส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การชุมชน และสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษายังทำได้น้อย เนื่องจากขาดกลไกจูงใจในการสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 6) ด้านการจัดระบบการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา พบว่า การจัดอาชีวศึกษาหลายสาขาวิชาไม่เน้นการฝึกปฏิบัติและสมรรถนะวิชาชีพ อีกทั้งในส่วนการจัดการเรียนการสอนยังขาดการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565) นอกจากนั้นในการจัดการอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการยังพบปัญหาหลายด้าน เช่น การจัดการความร่วมมือด้านอาชีวศึกษากับภาคประกอบการยังมีปัญหาในเรื่องของรูปแบบ และแนวทางการดำเนินการยังขาดความยั่งยืน ขาดแรงจูงใจในการร่วมมือ มีความร่วมมือในด้านการฝึกอาชีพแต่ไม่ได้ฉายภาพถึงการจ้างงานในอนาคตของผู้สำเร็จการศึกษา (สาโรจน์ ขอจ่วนเตี๋ยว, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ พบว่า ปัญหาการจัดการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด (Qualification Mismatch) ส่งผลต่อระดับรายได้ของแรงงาน ปัญหาทักษะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด (Skills Mismatch) อาจเกิดขึ้น เพราะความรู้ที่สูงเกินความต้องการของตลาดหรือสาขาที่เรียนไม่เป็นที่ต้องการของตลาด (เสาวณี จันทะพงษ์ และกานต์ชนิต เลิศเพียรธรรม, 2561) ปัญหาระดับการศึกษาและทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแสดงให้เห็นถึงความไม่มีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรแรงงาน ขาดเครือข่ายความร่วมมือในการวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคน

การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากสามารถเพิ่มการใช้ทรัพยากรและลดช่องว่างความรู้ ส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา และสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม (Qian, 2023) และเครือข่ายความร่วมมือมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างความสัมพันธ์อย่างยั่งยืน (กนกอร สมปราชญ์, 2562) การบริหารจัดการเครือข่ายความ

ร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษา มุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูง โดยอาศัยการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยการวางกรอบนโยบายและแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแต่บรรลุได้จริง และมีการวางระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาระบบนิเวศทางการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพ ผ่านการสร้างความร่วมมือเชิงรุกกับสถานประกอบการชั้นนำ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง รวมถึงการยกระดับศักยภาพของบุคลากรและผู้เรียนให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย รวมถึงการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่มีศักยภาพสูง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะอาชีพ นอกจากนี้ ยังต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาทักษะอาชีพ ด้วยการขับเคลื่อนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษาไทยสู่มาตรฐานสากล การผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน ดังนั้น ในการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างความสัมพันธ์อันดี ตลอดจนการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระหว่างบุคคล ครอบครัวและสังคม การสร้างความร่วมมือ อาจมีทั้งในระดับหุ้นส่วนแบบไม่เป็นทางการ จนถึงระดับการวางแผนสร้างความสัมพันธ์เชิงการร่วมมืออย่างจริงจังเป็นแบบแผน กล่าวได้ว่าความร่วมมือเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ส่งเสริมความเป็นสังคมชุมชน เพิ่มความตระหนักในการยอมรับประโยชน์ในการขยายขอบเขตการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพ จึงสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ

พัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 นำไปสู่การพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

2. สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 เป็นอย่างไร

3. แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ควรเป็นอย่างไร

4. กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ควรมีลักษณะอย่างไร

5. กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีความถูกต้องเหมาะสม และความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

4. เพื่อสร้าง ตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ในเชิงนโยบายและการบริหาร

1.1 หน่วยงานทางการศึกษาระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แนวทางการกำหนดนโยบาย การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

1.2 สถานศึกษาและสถานประกอบการสามารถนำกลยุทธ์ไปใช้การวางแผนงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินความร่วมมือของทั้งสองฝ่ายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 สถานศึกษาและสถานประกอบการสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการประสานงานความร่วมมือกับเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 สถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยครั้งนี้ไปสู่การพัฒนาระบบและมาตรการจูงใจให้สถานประกอบการร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน

2. ประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาและสถานประกอบการ

2.1 สถานศึกษาและสถานประกอบการได้คู่มือกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 เพื่อการบริหารจัดการเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอนให้มีสมรรถนะอาชีพตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและสถานประกอบการ

2.2 สถานศึกษาและสถานประกอบการสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีขอบเขตของการวิจัย แบ่งตามระยะการดำเนินการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แหล่งข้อมูล คือ เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ได้แก่ องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ องค์ประกอบของกลยุทธ์ และองค์ประกอบของคู่มือ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้แบบตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือและหาค่าความถี่ กำหนดคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) รวมทั้งสิ้น 7 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่

1) ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 1 คน

2) ครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 2 คน

3) สถานประกอบการในเครือข่ายของสถานศึกษา จำนวน 2 คน

4) ศิษย์เก่าของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 2 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จากการสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 นำไปจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ที่ได้รับการตรวจสอบยืนยันความถูกต้องและความเหมาะสม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 และแบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 นำไปจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบยืนยันความถูกต้องและความเหมาะสม พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับแก้โดยหาฉันทามติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Thematic Analysis)

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้บริหารในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) รวมทั้งสิ้น 17 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1) ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 1 คน
2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน
3) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 4 คน
4) หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 4 คน
5) ตัวแทนจากสถานประกอบการ (บุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความร่วมมือการจัดการศึกษา) จำนวน 4 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

สภาพปัจจุบันตามองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือที่ได้จากระยะที่ 1 และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพนำมาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เพื่อวิเคราะห์ SWOT ตามบริบทขององค์กร โดยนำผลการวิเคราะห์บริบทของแต่ละสถานศึกษา มาพิจารณาร่วมวิเคราะห์บริบทองค์กรเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาตามกรอบแนวคิด SWOT และองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ และตารางสังเคราะห์บริบทขององค์กร (SWOT Analysis)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เพื่อวิเคราะห์แผนพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ทั้ง 7 แห่ง ตามบริบทขององค์กร และวิเคราะห์บริบทองค์กรเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาตามกรอบแนวคิด SWOT และองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Thematic Analysis)

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

นำข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 7 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1) ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1 คน
2) นายกสภาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 1 คน
3) คณะกรรมการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 1 คน
4) นายกสภาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 จำนวน 1 คน
5) คณะกรรมการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 จำนวน 1 คน
6) ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 คน
7) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ จำนวน 1 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ข้อมูลการวิเคราะห์บริบทขององค์กรเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา ตามกรอบแนวคิด SWOT และองค์ประกอบของเครือข่ายในการบริหารจัดการกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่ได้จากระยะที่ 2

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Thematic Analysis)

ระยะที่ 4 สร้าง ตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ขั้นตอนที่ 1 สร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1) ผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 5 คน
2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 5 คน
3) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 5 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยนำร่างแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่ได้จากระยะที่ 3 มาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ใช้กรอบเนื้อหาตามองค์ประกอบของกลยุทธ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 และแบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยปรับแก้ไขร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 เสนอผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาและ

แก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เพื่อสรุปกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Thematic Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติ ประกอบด้วย

1) นักวิชาการที่มีความรู้ด้านอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 3 คน

2) ผู้จัดการสถานประกอบการ (สถานประกอบการที่ได้รับใบอนุญาตประกอบกิจการ) จำนวน 3 คน

3) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านสถานประกอบการ จำนวน 3 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ

3.1) ประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป

3.2) เป็นผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความถูกต้อง ความเหมาะสมของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของกลยุทธ์ และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 70 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 35 คน และผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบการ จำนวน 35 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่ผ่านการตรวจสอบ รวมถึงแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 35 คน และผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบการ จำนวน 35 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 70 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Thematic Analysis)

นิยามศัพท์เฉพาะ

กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพ หมายถึง แนวทาง วิธีการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานของกลุ่มองค์กรเครือข่ายและสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 เพื่อการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนนักศึกษา โดยกลยุทธ์ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ มาตรการ ตัวชี้วัด และโครงการ

เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การดำเนินงานในการก่อให้เกิดกลุ่มองค์กรหรือกลุ่มบุคคล เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยนหรือการจัดกิจกรรมระหว่างองค์กรสมาชิก ซึ่งต้องอาศัย

การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่ายมี 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ 2) การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ 3) การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ 4) การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ 5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การติดตามประเมินผล

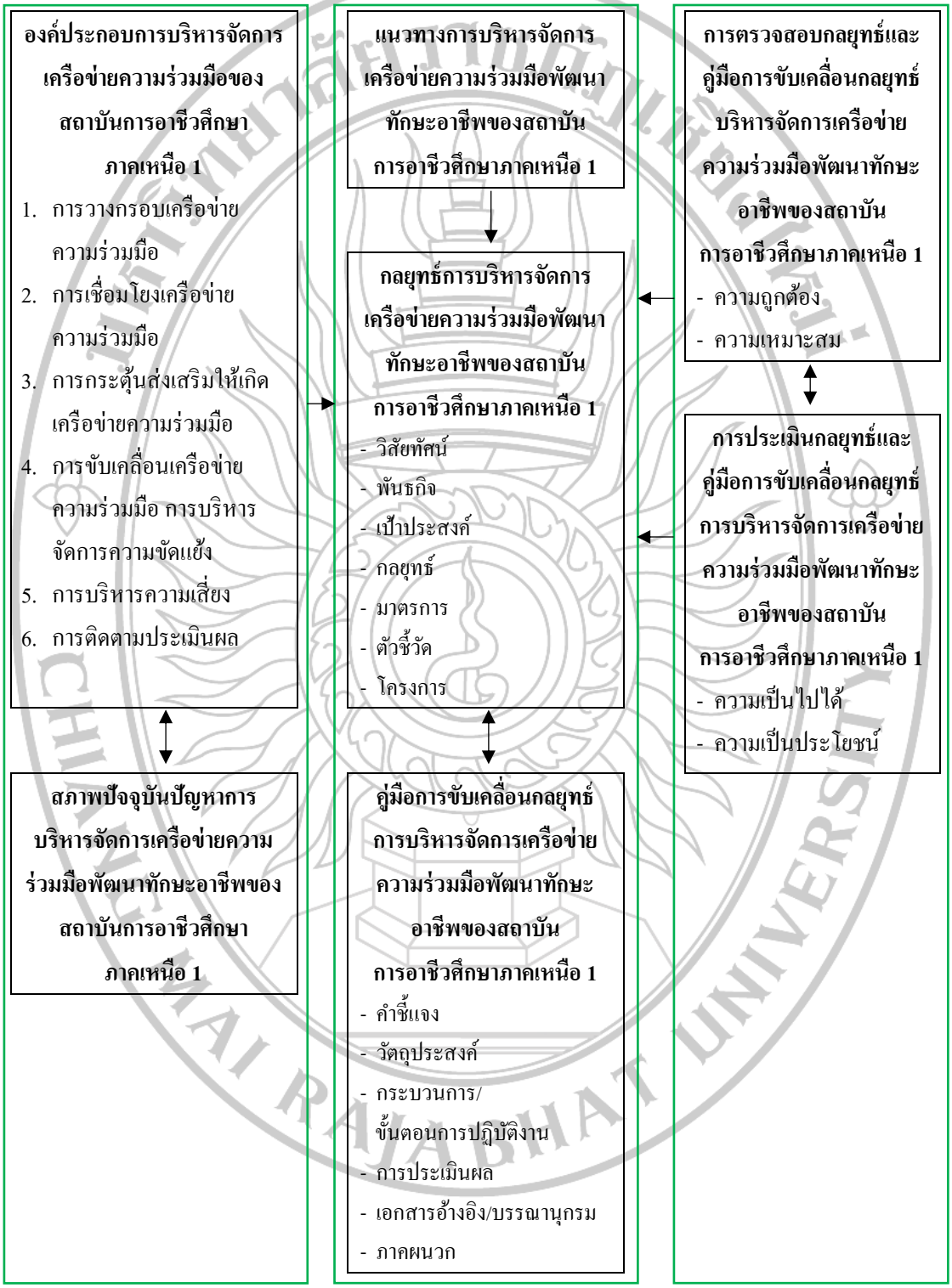
ทักษะอาชีพ หมายถึง ความสามารถของนักเรียน นักศึกษาในการนำเอาสมรรถนะวิชาชีพ และกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานปรับตัวอยู่ในสภาวการณ์แข่งขันสูงในโลกปัจจุบันได้ทุกสถานการณ์อย่างมีคุณธรรมนำชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 หมายถึง สถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 7 แห่งใน 4 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ วิทยาลัยเทคนิคลำพูน วิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง และวิทยาลัยการอาชีพนวมินทราชินีแม่ฮ่องสอน

คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 หมายถึง เอกสารหรือสื่อที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ซึ่งมีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) คำชี้แจง 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผล 5) เอกสารอ้างอิง/บรรณานุกรม และ 6) ภาคผนวก

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีการบริหารอาชีวศึกษา
3. แนวคิดทฤษฎีกลยุทธ์การบริหารจัดการ
4. แนวคิดทฤษฎีเครือข่ายความร่วมมือ
5. แนวคิดการพัฒนาทักษะอาชีพ
6. แนวคิดการพัฒนาคู่มือ
7. บริบทของสถาบันการอาชีวศึกษา
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาโดยทั่วไปจะมีลักษณะเป็นกระบวนวิธี หรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หรือเป็นลำดับรายการในการบริหารเพื่อให้การบริหารเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด การบริหารสถานศึกษา คือ ขั้นตอนการบริหารซึ่งมีหลายแนวคิด มีหลายกระบวนการ ดังนี้

1. การบริหารงานคุณภาพ PDCA หรือเรียกว่า วงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือวงจรชูฮาร์ด (Shewhart Cycle) คือ วงจรการควบคุมคุณภาพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2567) ได้แก่

1.1 ขั้นตอนการวางแผน (Plan) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย หรือ

วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานวางแผน การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการ และกำหนดงบประมาณที่จะใช้ การเขียนแผนดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของลักษณะการดำเนินงานการวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้

1.2 ขั้นตอนปฏิบัติตามแผน (Do) หมายถึง การดำเนินการปฏิบัติตามแผน อาจประกอบด้วย การมีโครงสร้างรองรับ การดำเนินการ มีวิธีการดำเนินการ เช่น การประชุมคณะกรรมการ มีการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น และมีผลของการดำเนินการ

1.3 ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติแผน (Check) หมายถึง การประเมินแผน อาจประกอบด้วย การประเมินโครงสร้างที่รองรับ การดำเนินการ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงาน และการประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้ โดยในการประเมินดังกล่าวสามารถทำได้เอง โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนการดำเนินงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นลักษณะของการประเมินตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการอีกชุดมาประเมินแผน หรือไม่จำเป็นต้องคิดเครื่องมือ หรือแบบประเมินที่ยุ่งยากซับซ้อน

1.4 ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Act) หมายถึง การนำผลการประเมินมาพัฒนาแผน อาจประกอบด้วย การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่ามีโครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุง หรือพัฒนาสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไป และสังเคราะห์รูปแบบการดำเนินการใหม่ที่เหมาะสม สำหรับการดำเนินการในปีต่อไป

2. การบริหารแบบ POSDC

การบริหารแบบ POSDC ประกอบด้วย กระบวนการ 5 ประการ ได้แก่

2.1 การวางแผน (P–Planning) เริ่มจากการกำหนดเป้าหมายขององค์กร โครงสร้างนโยบาย ตลอดจนลำดับกระบวนการปฏิบัติการในส่วนต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนจบ ไปจนถึงวิธีการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ให้บรรลุผล

2.2 การจัดการองค์กร (O–Organizing) เริ่มตั้งแต่การกำหนดโครงสร้างองค์กร กำหนดตำแหน่งงาน จัดสรรทรัพยากรบุคคลเพื่อลงในตำแหน่งงานต่าง ๆ รวมถึงจัดระบบระเบียบในการทำงานทั้งหมด สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการจัดโครงสร้างองค์กรนั้น คือ การแบ่งหน้าที่แต่ละส่วนให้ชัดเจน ไม่ทำงานทับซ้อนกัน และต้องทำงานประสานกันให้ราบรื่นครอบคลุมการทำงานทั้งหมดไม่ให้เกิดปัญหา ประเมินจำนวนพนักงานให้พอดี ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และต้องลำดับความสำคัญของตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน ตลอดจนให้อำนาจในการสั่งการที่เหมาะสมด้วย

2.3 การจัดสรรและบริหารบุคลากร (S–Staffing) เริ่มตั้งแต่การคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมเพื่อจัดสรรให้ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร จากนั้นก็ต้องดูแลบุคลากรตลอดระยะเวลาจนกว่าบุคลากรจะออกจากองค์กร ตั้งแต่การบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย เป็นต้น

2.4 การอำนวยการ (D–Directing) การอำนวยการ คือ การบริหารจัดการ ตลอดจนดำเนินการทุกอย่างให้ปฏิบัติการได้อย่างราบรื่นจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การอำนวยการเกี่ยวเนื่องทั้งเรื่องของทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ รวมถึงอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการอำนวยการยังหมายถึง การสั่งการ อำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติการให้สามารถทำงานได้ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งหนึ่งในหัวใจสำคัญของการอำนวยการก็คือการสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพ

2.5 การควบคุม (C–Controlling) การควบคุม คือ การบริหารจัดการทุกอย่างให้ตรงตามแผนและระยะเวลาที่วางไว้ การควบคุมเริ่มตั้งแต่การควบคุมทรัพยากร เครื่องจักร บุคลากรให้การปฏิบัติการทุกอย่างมีความราบรื่น และดำเนินการตามแผนการได้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ นอกจากการสั่งการ กำหนดการ บังคับการแล้ว ยังรวมถึงการแนะนำช่วยเหลือ รายงานผล ตลอดจนประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อติดตามการทำงานทุกกระบวนการ ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดใด ๆ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีขั้นตอนชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีแนวคิดสำคัญที่นิยมนำมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ วงจรคุณภาพ PDCA ที่เน้นกระบวนการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และกระบวนการบริหาร POSDC ที่ให้ความสำคัญกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดสรรบุคลากร การอำนวยการและการควบคุม ซึ่งทั้งสองแนวคิดนี้มีความสอดคล้องกันในแง่ของการเป็นกระบวนการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เน้นการวางแผนที่รอบคอบเป็นจุดเริ่มต้น และให้ความสำคัญกับการควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ อันจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดทฤษฎีการบริหารอาชีวศึกษา

การบริหารการอาชีวศึกษา

1. การบริหารอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

การบริหารการอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดโดยมีสถานศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาที่วางรากฐานความคิด และความประพฤติมุ่งเน้นให้ผู้เรียน มีความรู้ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัยที่ต้องการตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังนี้

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 8 การจัดการศึกษา ให้ยึดหลัก ดังนี้

1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน

2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้าง และกระบนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลัก ดังนี้

1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ

2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรส่วนท้องถิ่น

3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารอาชีวศึกษามีหลักการสำคัญที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษายึดหลักการศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมของสังคม และการพัฒนาสาระการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ระบบโครงสร้างการบริหารยังเน้นเอกภาพด้านนโยบาย แต่มีความ

หลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น กำหนดมาตรฐานการศึกษาและระบบประกันคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากร รวมทั้งการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของผู้เรียน อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาของประเทศ

2. การบริหารอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551

การสนองนโยบายการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน รองรับการเปลี่ยนแปลงตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบในการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี เพื่อเตรียมกำลังคนด้านอาชีพเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดการจัดการอาชีวศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 ดังนี้

มาตรา 4 “การอาชีวศึกษา” หมายความว่า กระบวนการศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันการอาชีวศึกษาของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการการอาชีวศึกษา” หมายความว่า คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามกฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การศึกษาในระบบเป็นการจัดการอาชีวศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษา

2) การศึกษานอกระบบเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เงื่อนไขของการสำเร็จ

การศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3) การศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

มาตรา 10 วัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ มีรายละเอียด ดังนี้

1) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน

2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี

3) การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

4) การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียน และระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคล เพื่อเข้ารับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5) การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

6) การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม วิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

7) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 มาตรา 4 มาตรา 6 มาตรา 8 และมาตรา 10 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี โดยมีรูปแบบเป็นการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาตามความถนัดและความสนใจ การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคมและสถานประกอบการ มีความยืดหยุ่นหลากหลาย การจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วม การประสานประโยชน์ทั่วถึง

และเป็นธรรม และการพัฒนาครูและคณาจารย์ของอาชีวศึกษากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

3. การบริหารอาชีวศึกษาตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วย การบริหารสถานศึกษา พุทธศักราช 2552

หมวด 1 หน้าที่และการบริหารของสถานศึกษา ข้อ 7 สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย ว่าด้วย การอาชีวศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ให้สถานศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1) จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรมเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง ตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา

2) จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน

3) จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากรทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

4) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

5) เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

6) วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

7) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พลานามัย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

8) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำ รับบริการ รับจ้างผลิต เพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

9) ให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่าย ดังนี้

9.1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร

9.2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

9.3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา

9.4) ฝ่ายวิชาการ

10) ฝ่ายบริหารทรัพยากร แบ่งออกเป็น งานต่าง ๆ ดังนี้

10.1) งานบริหารงานทั่วไป

10.2) งานบุคลากร

10.3) งานการเงิน

10.4) งานการบัญชี

10.5) งานพัสดุ

10.6) งานอาคารสถานที่

10.7) งานทะเบียน

10.8) งานประชาสัมพันธ์

11) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็น งานต่าง ๆ ดังนี้

11.1) งานวางแผนและงบประมาณ

11.2) งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ

11.3) งานความร่วมมือ

11.4) งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์

11.5) งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

11.6) งานส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ

11.7) งานฟาร์มและโรงงาน

12) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา แบ่งออกเป็น งานต่าง ๆ ดังนี้

12.1) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา

12.2) งานครูที่ปรึกษา

12.3) งานปกครอง

12.4) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน

12.5) งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา

12.6) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

13) ฝ่ายวิชาการ แบ่งออกเป็น แผนกและงานต่าง ๆ ดังนี้

13.1) แผนกวิชา

13.2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

13.3) งานวัดผลและประเมินผล

13.4) งานวิทยบริการและห้องสมุด

13.5) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

13.6) งานสื่อการเรียนการสอน

แผนกวิชาชีพให้เปิดทำการสอนตามความต้องการของตลาดแรงงานสภาพเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้เรียน และตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ในกรณีที่แผนกวิชาชีพใดไม่มีความจำเป็นต้องเปิดทำการสอนในสถานศึกษาต่อไป ให้ดำเนินการยุบเลิกแผนกวิชาชีพนั้น การเปิดสอนแผนกวิชาชีพใหม่ และการยุบเลิกแผนกวิชาชีพ ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารอาชีวศึกษาตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พุทธศักราช 2552 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และฝ่ายวิชาการ แบ่งเป็นงานได้ 27 งาน ซึ่งเน้นหลักการกระจายอำนาจให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วม

แนวคิดการบริหารอาชีวศึกษา

การศึกษาทฤษฎีหลักการและการจัดอาชีวศึกษาเกิดขึ้นมาพร้อมกับการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ มีวิธีการประกอบอาชีพที่ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี มนุษย์ต้องมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตนเองอยู่เสมอ ตามทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษาจะเน้นด้านการฝึกทรัพยากรกำลังคนที่มีคุณภาพเข้าสู่อาชีพโดยให้สัมพันธ์กับการมีงานทำ และพิจารณาถึงการให้ “งานหาคน มากกว่าคนหางาน” ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่าทางการศึกษาและเกิดปัญหาว่างงานตามมา ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิด ไว้ดังนี้

ชาร์ลส์ พรอสเซอร์ (Charles Prosser) ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกงานด้านการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาจนเจริญก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรกำลังคนเพื่ออุตสาหกรรม ได้ให้แนวคิดทฤษฎีอาชีวศึกษา พรอสเซอร์ ซิกส์ทีน ทีรัมส์ (Prosser’s Sixteen Theorems) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน เน้นการฝึกปฏิบัติซ้ำบ่อย ๆ แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการเตรียมแรงงานที่ได้รับการฝึกฝนจากการทำงาน การจัดการศึกษาอาชีพ เน้นการสอนจากการฝึกฝนปฏิบัติจากผู้สอน (Prosser, 1925) โดยได้เสนอทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษาไว้ 16 ข้อ โดยสรุป ไว้ดังนี้

1. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อเกิดการพัฒนาให้ผู้เรียนมีอุปนิสัยปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี ได้มาตรฐาน และจะต้องฝึกให้นักเรียนเป็นคนตรงต่อเวลา รับผิดชอบงาน ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทนต่อสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี เช่น โรงงานที่มีเครื่องจักรที่เต็มไปด้วยเขม่า

ฝุ่นสกปรก เหม็น อับ ร้อน อุดอู้ หนวกหู ต้องให้ความเป็นกันเอง และร่วมมือกับคนงานที่พูดจาเอะอะ โวยวาย หยาบคาย การฝึกงานก็ต้องไปฝึกในโรงงานหรือไร่นาจริง ๆ เป็นเวลาหลายเดือน ซึ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป ไม่สามารถจะจัดตารางสอนให้ได้

2. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลต่อเนื่อง เมื่อเกิดการพัฒนาให้ผู้เรียนมีอุปนิสัยของการคิดให้ได้มาตรฐาน จะต้องสอนให้นักเรียนมีความตั้งใจ สนใจ จดจำผลิตภัณฑ์ เพื่อจะได้เป็นแนวทางให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถแก้ปัญหางานได้ การเรียนวิชาต่าง ๆ ต้องไม่แยกจากกัน เช่น ต้องเรียนวิชาการออกแบบไปพร้อมกับการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ กลศาสตร์ ความร้อนแสงเสียง เป็นต้น ซึ่งแตกต่างกับโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป

3. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อเกิดการพัฒนาให้ผู้เรียนมีอุปนิสัยให้ได้มาตรฐานต้องให้นักเรียนทำงานซ้ำ ๆ จนเกิดเป็นนิสัยที่สามารถบำรุงรักษา และใช้เครื่องมือทำงานได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย ละเอียดรอบคอบ คล่องแคล่ว ว่องไว มั่นใจ และภูมิใจในผลงานทั้งสามทฤษฎีถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ผู้เรียนทุกคนต้องมีความสามารถสูง ได้มาตรฐาน ถ้าไม่สามารถจะทำได้เช่นนี้ได้ก็จะหาประโยชน์จากอาชีวศึกษาน้อย

4. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อเกิดการจัดให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความสามารถ และความต้องการ นักเรียนที่มีความสามารถและความต้องการจะเรียน จะเรียนได้ดีกว่าฉะนั้น ผู้สอนควรพิจารณาให้เหมาะสม

5. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อเกิดการจัดให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความถนัดและความสนใจ และยอมรับเกี่ยวกับความแตกต่างแต่ละบุคคล

6. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อจัดการฝึกอุปนิสัยให้ผู้เรียนได้ทำการฝึกซ้ำ เพื่อให้เกิดทักษะอาชีพที่เหมือนกับการทำงานในชีวิตจริง การฝึกซ้ำจะสะสมทักษะให้พอกพูนมากขึ้น เมื่อทำงานได้อย่างหนึ่งก็จะสามารถทำงานได้อีกอย่างหนึ่งคล้ายกันได้อย่างดีและรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น นักเรียนทำงานให้ซ้ำ จะเกิดทักษะในการคิด ทำให้เกิดทักษะโดยอัตโนมัติ เช่น ศัลยแพทย์ที่ทำการผ่าตัดบ่อยจะเกิดความสามารถเที่ยงตรงและแม่นยำ เป็นต้น

7. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อเกิดการสอนด้วยผู้สอนที่มีประสบการณ์สูงมาก ผู้สอนที่สอนอาชีวศึกษาต้องมีประสบการณ์สูง

8. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อเกิดการฝึกให้ผู้เรียนทำซ้ำกัน จนเกิดทักษะตามมาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานแต่ละอาชีพแต่ละประเภทแต่ละเวลาจะไม่เหมือนกัน ผู้สอนต้องฝึกให้นักเรียนเกิดทักษะตามมาตรฐาน และถ้าไม่สามารถฝึกนักเรียนให้เกิดทักษะตามมาตรฐานแล้วการอาชีวศึกษาจะไม่เกิดประโยชน์ เพราะถ้าสำเร็จการศึกษาไป จะทำให้ไม่มีงานทำที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

9. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อจัดการฝึกให้ถูกต้องตามความต้องการของท้องตลาด เพราะแต่ละอาชีพมีความต้องการในตลาดแรงงานต่างกัน ผู้สอนจะต้องฝึกให้นักเรียนทำได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาไปจะทำให้มีงานทำ และเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

10. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อเกิดการสร้างกิจนิสัยให้ผู้เรียนทำตามทฤษฎีการฝึกงานต้องฝึกด้วยเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์จริงที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของตลาดแรงงาน

11. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เกิดจากเนื้อหาวิชาของบุคคลที่กำลังทำงานในสถาน-ประกอบการร่วมกันร่างเนื้อหากับสถานศึกษา

12. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เกิดจากการเน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาในเนื้อหาเฉพาะอาชีพอย่างเชี่ยวชาญจริง

13. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อเกิดการฝึกปฏิบัติตามทฤษฎีแห่งการบริการทางด้านวิชาการ ให้เกิดความรู้ความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคล เนื่องจากปัจจุบัน พบว่า เศรษฐกิจและสังคมเจริญเติบโตรวดเร็วมาก ฉะนั้น ผู้เรียนที่สมัครเข้าเรียน ต้องมีสติปัญญา ปฏิภาณไหวพริบ พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการในการฝึกอาชีพแตกต่างกัน

14. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อเกิดการปฏิบัติตามทฤษฎีของกลุ่มผู้เรียนต้องจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่มที่ปฏิบัติงาน เนื่องจากนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษามีประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ เจตคติ สุขภาพ วุฒิภาวะ และสมรรถภาพแตกต่างกันมาก ฉะนั้น โรงเรียนจะต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนและการจัดเป็นกลุ่มย่อย สอนในเรื่องต่าง ๆ ออกไปตามความเหมาะสมของแต่ละกลุ่มจึงจะได้ผลดี

15. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อเกิดการปฏิบัติตามทฤษฎีของการบริหารแบบยืดหยุ่น

16. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อเกิดการปฏิบัติตามทฤษฎีแห่งความสิ้นเปลืองต้องมีวัสดุฝึกอย่างเพียงพอ

ทฤษฎีอาชีวศึกษาเป็นการฝึกปฏิบัติวิชาชีพที่เป็นจริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเคยชิน เกิดทักษะ อุปนิสัยรักการทำงาน ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ขยันอดทน ละเอียดรอบคอบ แม่นยำ คล่องแคล่ว ช่างจดจำ ดัดแปลง ริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาได้ มั่นใจ และภูมิใจในงานที่ทำ นอกจากนั้น ผู้สอนจะต้องมีความรู้ และเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น หลักการอาชีวศึกษาหรือปรัชญาของการอาชีวศึกษาเป็นการให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกนักเรียนได้ตามความถนัดความสนใจ ความต้องการและความสามารถของตนเอง ซึ่งเรียนด้วยหลักสูตรที่มีเนื้อหาเจาะลึกเฉพาะเรื่อง และร่างขึ้นด้วยบุคคลอาชีพนั้นฝึกโดยวิธีการทำซ้ำ ด้วยเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ที่มีจำนวนเพียงพอ

ได้มาตรฐานการเรียนการสอน จัดเป็นกลุ่มหรือรายบุคคลแล้วแต่ผู้เรียนอำนวยการสอนโดยผู้บริหารที่ใช้การยืดหยุ่นตามลักษณะของแต่ละอาชีพ เป็นการจัดการเกี่ยวกับกระบวนการศึกษาประกอบด้วย ผู้เรียน ผู้สอน สถานศึกษา และสถานประกอบการ เพื่อผลิตกำลังคนให้ได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานมากที่สุด โดยเน้นการฝึกปฏิบัติวิชาชีพที่เป็นจริง และให้ผู้เรียนได้ตัดสินใจในการเลือกเรียนด้วยความถนัดและความสนใจของตนเอง

พีรพงศ์ ทิพนาค (2557) กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมกำลังคนเข้าสู่อาชีพเพื่อให้มีทักษะขั้นสูงในการทำงานนำมาสู่การพัฒนาพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อการปฏิบัติงานในขั้นสูง สามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในขณะทำงานได้ โดยนักอาชีวศึกษาสากล เชื่อว่า ผู้เรียนสายอาชีวศึกษาพัฒนามาจากการเรียนรู้ในระบบการศึกษาพื้นฐานที่เป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้เพื่อการเรียนรู้ในสายอาชีวศึกษาให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น เพื่อที่จะพัฒนาการเตรียมความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตในโลกของการทำงานและการเพิ่มการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารอาชีวศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า หลักการบริหารอาชีวศึกษาเป็นหลักที่ใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่ควรเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการร่วมมือกันจัดการศึกษา เช่นเดียวกับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นการเชื่อมโยงระหว่างวิชาพื้นฐานกับวิชาชีพ มุ่งเน้นการฝึกประสบการณ์การทำงาน เน้นคุณค่าความเป็นมนุษย์มากกว่าเครื่องจักร คือ มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการเรียนและการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาในสาขาวิชาที่สนใจ และศึกษาต่อได้ในระดับที่สูงขึ้น

แนวคิดทฤษฎีกลยุทธ์การบริหารจัดการ

การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เป็นศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งการกำหนดแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานนั้นจำเป็นจะต้องวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดวิธีการทำงานเพิ่มเติมหรือที่เรียกว่ากลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางขององค์กรที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการวิจัยนี้จะนำเสนอความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ขั้นตอนในการบริหารเชิงกลยุทธ์และกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์

ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์

ร็อบบินและคูลเตอร์ (Robbin and Coulter, 2009) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการดำเนินการเพื่อชี้ให้เห็นผลการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว

เฟรด อาร์. เดวิด (David, 2018) กล่าวว่า กลยุทธ์ คือ ศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดกลยุทธ์ (Formulating) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluating) เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ยุวเรศ หลุดพา (2561) ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนการกำหนดทิศทางขององค์การ การกำหนดตัวชี้วัด การนำแผนสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยผ่านกระบวนการและการบูรณาการจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสู่การตัดสินใจและการนำไปปฏิบัติเพื่อผลประโยชน์และข้อได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การพิจารณาสภาพภายในขององค์กรเพื่อหาจุดแข็งหรือจุดอ่อน (Strengths and Weaknesses) เพื่อที่จะสามารถหลีกเลี่ยงจากภัยคุกคามและใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีอยู่

พิสมัย ราชชมพู (2563) ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นด้านความสำเร็จขององค์กร โดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมขององค์กรนำมากำหนดกลยุทธ์ นำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติและกำหนดวิธีการควบคุมและประเมินกลยุทธ์เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) คือ กระบวนการในการบริหารที่มุ่งเน้นความสำเร็จโดยมีการกำหนดเป้าหมาย ภารกิจ วัตถุประสงค์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงการประเมินกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขั้นตอนในการบริหารเชิงกลยุทธ์

ทินกร ไทยเจริญ (2565) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงจากอดีตจนถึงปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

2. การกำหนดกลยุทธ์ เป็นการตัดสินใจ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์กลยุทธ์ และนโยบาย โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เน้นให้ผลการดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนการนำกลยุทธ์และนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยเริ่มจากการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานออกแบบแผนการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนที่มีส่วนร่วม ระดมความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้

4. การประเมินและควบคุม เป็นขั้นตอนการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขแผนการดำเนินงานให้เหมาะสม และการชี้ให้เห็นถึงผลสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการนำแผนกลยุทธ์ไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาในครั้งต่อไป

ธมลวรรณ เจนธนสาร (2563) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) ผู้บริหารจะต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment) แล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน โดยส่วนใหญ่จะวิเคราะห์โดยใช้วิธี SWOT Analysis

ขั้นตอนที่ 2 การจัดวางทิศทางองค์กร (Establishing Organizational Direction) ผู้บริหารจะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาทำการประมวลผล เพื่อใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยที่การกำหนดทิศทางขององค์กรสามารถกระทำได้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นการอธิบายถึงความต้องการขององค์กรในอนาคตที่มีลักษณะกว้างขวาง ซึ่งผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรแล้วเห็นว่าภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและศักยภาพที่มี องค์กรควรมุ่งหน้าไปในทิศทางใด จึงจะอยู่รอดและเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน มักเป็นคำถามที่ถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด เป็นต้น โดยวิสัยทัศน์ควรเป็นประโยคที่สั้นและกระชับ เข้าใจได้ง่าย ตัวอย่างเช่น ผู้นำธุรกิจท่าอากาศยานในภูมิภาคเอเชีย เป็นต้น

2) ภารกิจ (Mission) เป็นการระบุให้ชัดเจนถึงธุรกิจที่ทำอยู่ เพื่อนำไปกำหนดกิจกรรม ลักษณะงาน และขอบเขตการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กำหนดไว้ เนื่องจากภารกิจเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ ดังนั้น การบรรลุภารกิจจึงเป็นการนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์

3) วัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการจะบรรลุทำนองเดียวกับวิสัยทัศน์ แต่จะมีความชัดเจนมากกว่า และมีกรอบระยะเวลาที่สั้นกว่า มีลักษณะเฉพาะเจาะจง นิยมกำหนดวัตถุประสงค์เป็นตัวเลขที่สามารถวัดได้ หรือที่เรียกว่า เชิงปริมาณ เพื่อให้การติดตามและประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น การมียอดขายมากกว่า 5,000 ล้านบาท ภายใน 3 ปี

4) เป้าหมาย (Goals) เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตซึ่งองค์กรจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น เป็นการกำหนดภารกิจของธุรกิจในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารคิดเกี่ยวกับสิ่งที่องค์กรต้องการบรรลุผลในด้านต่าง ๆ คือ ความสามารถสร้างกำไร ผลผลิต นวัตกรรมและความรับผิดชอบต่อชุมชน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดกลยุทธ์ (Strategies Planning) เป็นการนำทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้มาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร โดยมักจะกำหนดกลยุทธ์ตามลำดับชั้นของกลยุทธ์ ตั้งแต่กลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับกิจการ และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ ซึ่งเป็นการพัฒนาแผนระยะยาวภายใต้โอกาสและอุปสรรคที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก จุดแข็งและจุดอ่อน ที่ได้จาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยจะมีการกำหนดและเลือกกลยุทธ์ที่ดีและมีความเหมาะสมที่สุดกับองค์กร ผู้บริหารต้องพยายามตอบคำถามว่าทำอย่างไรองค์กรจึงจะไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยใช้จุดแข็งและความได้เปรียบด้านต่าง ๆ ขององค์กรมากำหนดเป็นกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และนโยบายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ให้กลายเป็นกลยุทธ์ที่เป็นจริงและแผนการดำเนินงานที่ใช้ได้จริง ตลอดจนการปรับเปลี่ยนระเบียบวิธีการทำงานและการกำหนดรายละเอียดงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ควรต้องพิจารณาการปรับโครงสร้างองค์กร จำนวนและคุณสมบัติของบุคลากร ตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กรอีกด้วย

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control) เป็นการติดตามและตรวจสอบกิจกรรมและผลการดำเนินงานว่ากลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้ถูกนำไปใช้ปฏิบัติอย่างได้ผลหรือไม่ มีความคืบหน้าอย่างไร วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดความผิดพลาดนั้น เป็นเพราะสาเหตุใด ตลอดจนทำการประเมินผลจากการดำเนินงานตามกลยุทธ์ว่า ประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และนำผลที่ได้ไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ กำหนดแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแผนการดำเนินงาน

จากการศึกษาขั้นตอนในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนการบริหารเชิงกลยุทธ์ อาจแบ่งได้เป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก 2) การกำหนดทิศทางขององค์กร 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และ 5) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ (Concepts Concerning of Strategy Development)

องค์กรทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ เพราะกลยุทธ์เป็นแนวทางกำหนดทิศทางในการ พัฒนาองค์กร โดยมีแบบแผนในทุกระดับเพื่อให้สอดคล้องกับทรัพยากรขององค์กรและสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ฉะนั้น กลยุทธ์จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลง

1. กระบวนการสร้างกลยุทธ์

กระบวนการสร้างกลยุทธ์ขององค์กรมีเทคนิควิธีการอย่างหลากหลาย โดยมีนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงาน ได้มีการกำหนดกระบวนการ ดังนี้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (2557) กล่าวว่า กระบวนการสร้างกลยุทธ์มีการกำหนดกระบวนการ ดังนี้

1) การกำหนดภารกิจหลักขององค์กร (Mission Determination) เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการทำอะไร หรือองค์กรมีภารกิจอะไร ซึ่งทำให้องค์กรต้องมีอยู่หรืออีกนับหนึ่งภารกิจเป็นสิ่งที่แปรการมองการณ์ไกล (Vision) ให้เป็นรูปธรรมของการปฏิบัติ

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis)

3) การวิเคราะห์สภาพองค์กรภายใน (Organizational Analysis)

4) การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์การ ซึ่งวัตถุประสงค์เป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังที่จะบรรลุ ซึ่งการกำหนดจะสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและสอดคล้องกับสภาพภายในและสภาพแวดล้อมขององค์กร

5) การวิเคราะห์และจัดวางกลยุทธ์ขององค์การ

2. การวิเคราะห์ SWOT

เทพศักดิ์ บุณยรัตนพันธ์ (2564) กล่าวว่า การวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix หรือการวิเคราะห์สภาวพแวดล้อมเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์การหรือโครงการเป็นเครื่องมือช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก และผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร ทฤษฎี SWOT Analysis ถูกคิดค้น โดย อัลเบิร์ต ฮัมฟรี (Albert Humphrey) โดยนำเทคนิคนี้มาแสดงในงานสัมมนาที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด การกำหนดกลยุทธ์ด้วยเทคนิค TOWS Matrix เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส (Strengths กับ Opportunities) หรือกลยุทธ์เชิงรุกจุดอ่อนกับโอกาส (Weakness กับ Opportunities) หรือกลยุทธ์เชิงแก้ไขจุดแข็งกับอุปสรรค (Strengths กับ Threats) หรือกลยุทธ์เชิงรับ กลยุทธ์ทั้ง 4 รูปแบบ นำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ จะมีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค โดยที่การประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดจะเป็นการประเมินภายนอกองค์การกล่าวได้ว่า ประสิทธิผลของการกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้เทคนิค TOWS Matrix นี้ จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดที่ละเอียดในทุกแง่มุม เพราะถ้าวิเคราะห์ไม่ละเอียดหรือมองไม่แง่มุมจะส่งผลทำให้การกำหนดกลยุทธ์ที่ออกมาจะขาดความแหลมคม

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับข้อจำกัด ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่กล่าวทำให้เกิดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

2.1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ได้จากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงรุก

2.2) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน เนื่องจากองค์การมีจุดแข็ง ในขณะเดียวกันก็มีข้อจำกัดที่ควบคุมไม่ได้ แต่อาจจะใช้จุดแข็งที่มีอยู่ในการจัดการได้

2.3) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข เนื่องจากองค์การมีโอกาสที่จะนำวิธีการใหม่มาแก้ไขจุดอ่อน ตัวอย่างเช่น ระบบราชการมีจุดอ่อน คือ ขั้นตอนการทำงานยุ่งยาก ใช้เวลามาก ขณะเดียวกันก็มีโอกาส คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ สามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข คือ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการราชการให้มากขึ้น

2.4) กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรับ เนื่องจากองค์การเผชิญกับทั้งจุดอ่อนและข้อจำกัดภายนอกที่องค์การไม่สามารถควบคุมได้

คูนซ์ และไวทริช (Koontz & Weithrich, 1990) พบวิธีการสำคัญในการประเมินสถานการณ์โดยใช้ TOWS Matrix มีขอบเขตที่กว้างและให้ความสำคัญในมุมมองที่ต่างออกไป ตารางการคิดแบบ TOWS นั้น เป็นกรอบการวิเคราะห์การคิดเอย่างเป็นระบบที่ช่วยในการจับคู่เอาโอกาสและอุปสรรคภายนอกกับจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์การเข้าด้วยกันเป็นเรื่องธรรมดาที่องค์กรจะระบุจุดแข็งจุดอ่อนของตนเองเช่นเดียวกับการระบุโอกาสกับอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกแต่สิ่งที่เรามักจะมองข้าม คือ การเชื่อมโยงปัจจัยที่สำคัญเหล่านี้ ซึ่งต้องการ

กลยุทธ์ในการดำเนินการที่ต่างกันออกไปในการจัดการทางเลือกที่จะนำไปสู่กลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เทคนิค TOWS Matrix เป็นการกำหนดชุดทางเลือกที่จะใช้เป็นกลยุทธ์สำหรับผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ไม่ได้คำนึงถึง ซึ่ง TOWS Matrix สามารถใช้กับหน่วยงานในภาพรวมทั้งหมด หรืออาจใช้สำหรับหน่วยงานเฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร

ปัจจัยภายนอก **ปัจจัยภายใน**	**จุดแข็งภายใน (S)** เช่น ด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานการเงิน การตลาดการวิจัยและพัฒนาการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นต้น	**จุดอ่อนภายใน (W)** เช่น ด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานการเงิน การตลาดการวิจัยและพัฒนาการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นต้น
โอกาสภายนอก (O) รวมถึงความเสี่ยงด้วย เช่น สภาพเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบันและอนาคต การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผลิตภัณฑ์ใหม่การให้บริการและเทคโนโลยี	**SO** Maxi–Maxi เป็นกลยุทธ์ที่มีศักยภาพในการประสบความสำเร็จสูงสุดโดยการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งขององค์กรเพื่อให้ได้ประโยชน์จากโอกาสภายนอกมากที่สุด	**WO** Mini–Maxi เป็นกลยุทธ์เพื่อเอาชนะจุดอ่อนให้ได้รับประโยชน์จากโอกาสภายนอก
อุปสรรคภายนอก (T) เช่น การขาดแคลนพลังงาน การแข่งขันสภาพเศรษฐกิจและการเมืองการเปลี่ยนแปลงทางสังคมผลิตภัณฑ์ใหม่ การให้บริการและเทคโนโลยี	**ST** Maxi–mini เป็นกลยุทธ์ที่ใช้จุดแข็งเพื่อจัดการกับอุปสรรคหรือหลีกเลี่ยงปัญหา	**WT** Mini–Mini เป็นกลยุทธ์เพื่อลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรคเช่นการลดค่าใช้จ่าย การสะสางหนี้สินหรือการรวมธุรกิจ

ภาพที่ 2.1 การเชื่อมโยงปัจจัยภายในและภายนอกโดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

กิ่งพร ทองใบ (2560) กล่าวว่า การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาส

ทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนด กลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรค ทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มีน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือ ระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้

1.1) จุดแข็งขององค์กร (S–Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นว่า ปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบเทียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความแข็งแรงขององค์กร

1.2) จุดอ่อนขององค์กร (W–Weakness) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชนการตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ ๆ และการพัฒนาทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

2.1) โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O–Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหาภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

2.2) อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T–Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในระดับมหาภาค ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่ง พร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบดังกล่าว

3) ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม

เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็ง–จุดอ่อน โอกาส–อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้นำจุดแข็ง–จุดอ่อน ภายในมาเปรียบเทียบ โอกาส–อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใด และภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้ องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ 4 รูปแบบดังนี้

3.1) สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง–โอกาส) สถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive–Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้าง และปรับใช้ และฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

3.2) สถานการณ์ที่ 2 (จุดอ่อน–อุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอก และมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีสุดคือกลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

3.3) สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน–โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาสเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่ ดังนั้น ทางออก คือ กลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround–oriented Strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสที่เปิดให้

3.4) สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง–อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีการสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ แทน

3. องค์ประกอบกลยุทธ์

โนลาน (Nolan, 1993) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ คือ วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goal) และประเด็นกลยุทธ์ (Strategic)

มินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1994) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของกลยุทธ์ที่ดีจะต้องสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สถานภาพขององค์การ ซึ่งควรจะประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goal) กลยุทธ์ (Strategic) และตัวชี้วัด (Indicator)

เดวิด (David, 1997) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ (Keysto Formulating Strategies) ประกอบด้วย ภารกิจของธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goal) นโยบาย (Policies)

มัลลินส์และคริสตี้ (Mullins & Christy, 2010) กล่าวว่า กลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ หรือชุดของประเด็นหลักที่จะขาดมิได้ของแผนกลยุทธ์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าประสงค์ (Goal) กลยุทธ์ (Strategic) แนวทาง (Measure) และทรัพยากร (Resources)

ประชุม รอดประเสริฐ (2558) กล่าวถึง การวางแผนกลยุทธ์เพื่อปฏิบัติภารกิจใดขององค์กรหรือหน่วยงาน องค์ประกอบภายในแผนกลยุทธ์จะมีส่วนประกอบที่เป็นไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) เป้าหมายองค์กร (Organizational Goals) 2) ภารกิจขององค์กร (Mission) 3) กลยุทธ์ (Strategy) 4) นโยบาย (Policies) 5) การตัดสินใจ (Decisions) และ 6) การลงมือปฏิบัติ (Actions)

พิชาย รัตนดิลกณภูเก็ต (2559) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ขององค์การควรประกอบด้วย พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม ประเด็นกลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2559) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการบริหารยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ และการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ซึ่งในส่วนของการกำหนดยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Goal) 4) กลยุทธ์ (Strategy) และ 5) ตัวชี้วัด (Indicator)

ประชาคม จันทรชิต (2561) ได้กล่าวว่า การวางแผนและจัดทำกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้น จะต้องประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Goal) 4) กลยุทธ์ (Strategy) และ 5) แผนงานโครงการ

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562) กล่าวถึง การวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นการพิจารณาตัดสินใจล่วงหน้า เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่แยบยลขององค์กร โดยมีขั้นตอน และวิธีประสานการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงจุดหมาย

ที่วางไว้ โดยที่แผนกลยุทธ์ จะต้องประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าประสงค์ (Goal) กลยุทธ์ (Strategy) และตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) เป็นแผนที่จัดทำขึ้นมาโดยสภาการศึกษาแห่งชาติ เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติระยะ 20 ปี มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์และหลักการแนวคิด 2) เป้าหมาย 3) ยุทธศาสตร์ และ 4) ตัวชี้วัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2560 – 2579) เป็นแผนที่จัดทำขึ้นมาเพื่อการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศไทย ระยะ 20 ปี มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) ยุทธศาสตร์ 4) เป้าหมาย และ 5) แนวทาง

จากการศึกษาสังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์ของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของกลยุทธ์ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Goal) 4) กลยุทธ์ (Strategy) 5) มาตรการ (Measure) และ 6) ตัวชี้วัด (Indicator)

4. **นิยามเชิงปฏิบัติการของคุณลักษณะองค์ประกอบของกลยุทธ์**

วิสัยทัศน์ (Vision)

ความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision)

กิ่งพร ทองใบ (2559) ให้นิยามว่า วิสัยทัศน์ เป็นข้อความที่ระบุตำแหน่งหรือฐานะที่องค์การต้องการจะเป็นหรือจะไปถึงอนาคต

จินตนา บุญบงการ (2559) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ คือ ความคาดหวังที่องค์การจะเป็นในอนาคต

ธเนศ ขำเกิด (2559) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ภาพอนาคตขององค์การที่ผู้นำและสมาชิกในองค์การทุกคนร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2558) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นการฉายภาพองค์การหรือกิจการไปข้างหน้า ภายหลังจากการประเมินสถานการณ์แวดล้อมแล้ว

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และพิพัฒน์ ลือประสิทธิ์สกุล (2558) ให้นิยามว่า วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ความสามารถในการมองเห็นภาพเหตุการณ์ในทางบวกและหนทางในการบรรลุ

วิชิต อู่อ้น (2558) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป็นความต้องการของผู้บริหารระดับสูงในองค์การที่ต้องการแก้ปัญหาให้องค์การดำเนินการภายในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2559) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นข้อความที่แสดงถึงสภาพที่พึงปรารถนา หรือที่เป็นไปได้ขององค์การในอนาคต เป็นส่วนที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่ง

อำนาจที่น่าประทับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดในหัวใจของผู้คน เป็นส่วนที่แสดงถึงความสร้างสรรค์ และความบันดาลใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การเพื่อความเป็นเจ้าของ และเพื่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลร่วมกัน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2558) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสภาพขององค์การที่จะเป็นในอนาคต

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2558) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง มุมมองที่เป็นภาพรวมขององค์การที่ต้องมองอนาคตว่า ควรอยู่ในสภาพอย่างไร

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์กรที่จะเป็นในอนาคต มีความสมเหตุสมผลเป็นไปได้ เกิดจากความคาดหวังของผู้นำและสมาชิกในองค์การทุกคนร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น ภายหลังจากการประเมินสถานการณ์แวดล้อมแล้ว สามารถให้ทิศทางกับผู้นำที่จะนำองค์การไปสู่การกำหนดภารกิจและจุดหมายที่มีความชัดเจนในอนาคต เพื่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลร่วมกัน

พันธกิจ (Mission)

ความหมายของพันธกิจ (Mission)

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และพิพัฒน์ ลือประสิทธิ์สกุล (2558) หมายถึง เป็นการประกาศเจตจำนงเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายทั่วไป และเหตุผลของการดำรงอยู่ขององค์การอย่างแจ่มชัดแน่นอนและเป็นลายลักษณ์อักษร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2559) กล่าวว่า ข้อความที่แสดงถึงหน้าที่ขององค์การที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น เป็นส่วนที่จะทำให้เกิดการวางแผนว่า ควรจะเป็นไปในทิศทางใด เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การจะต้องรับรู้และเข้าใจ และเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลสำเร็จ ใช้เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความภักดีและความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์การ และเป็นตัวที่จะทำให้เป็นที่รับรู้ถึงค่านิยมและอนาคตขององค์การจากบุคคลภายนอก

อุทิศ ขาวเธียร (2558) กล่าวว่า พันธกิจเป็นสิ่งที่ต้องทำ ไม่ทำไม่ได้ เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่สุด พันธกิจจึงให้ความกระจ่างในแง่ของแนวทางแก่การปฏิบัติที่ต้องบูรณาการของภารกิจหลัก ๆ ขององค์การเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์

กิ่งพร ทองใบ (2559) กล่าวว่า พันธกิจ หมายถึง ข้อความที่แสดงถึงแนวทางหลักในการอยู่รอดขององค์การ โดยระบุถึงหน้าที่ที่องค์การต้องทำลักษณะของการดำเนินงาน ปรัชญาการบริหารองค์การ

จินตนา บุญบงการ (2559) กล่าวว่า พันธกิจ หรือภารกิจ (Mission) หมายถึง จุดมุ่งหมายเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ ซึ่งแยกองค์การออกจากธุรกิจอื่นที่มีการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ภารกิจเครื่องกำหนดขอบเขตการดำเนินงานขององค์การ หรืออาจจะกล่าวว่า “ภารกิจเป็นจุดมุ่งหมายพื้นฐานขององค์การ”

ธเนศ ขำเกิด (2559) กล่าวว่า พันธกิจ หมายถึง (Mission) หมายถึง แนวทางที่องค์การจะดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ศิริชัย กาญจนวาสี (2558) พันธกิจ (Mission) เป็นหน้าที่หรืองานพื้นฐานขององค์การในการกำหนดภารกิจ (Mission)

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2558) กล่าวว่า พันธกิจหรือภารกิจ หมายถึง ข้อความที่แสดงให้เห็นกิจกรรมการดำเนินงานหรือแนวทางหลักที่บ่งบอกลักษณะขององค์การในปัจจุบัน และสิ่งที่องค์การต้องการจะทำให้เป็นผลสำเร็จ

สรุป พันธกิจ (Mission) หมายถึง จุดมุ่งหมายเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ โดยเป็นภาระหน้าที่พื้นฐานหรือสิ่งที่องค์การหรือหน่วยงานต้องปฏิบัติ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของงานหรือกิจกรรมตามกรอบภาระหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของวิสัยทัศน์

เป้าประสงค์ (Goals)

ความหมายของเป้าประสงค์ (Goals)

ประชุม รอดประเสริฐ (2558) กล่าวว่า เป้าประสงค์ คือ ความมุ่งหมายปรารถนาในระยะยาวของบุคคลหรือของหน่วยงาน

วิชิต อู่อ้น (2559) กล่าวว่า เป้าประสงค์ เป็นการกำหนดความต้องการที่จะได้ในองค์การระดับต่าง ๆ เพื่อจะทำให้องค์การนั้น สามารถดำเนินกิจการให้เป็นไปตามความต้องการในอนาคต คือ การกำหนดเป้าหมายจะต้องกำหนดสิ่งที่ธุรกิจที่อยากได้โดยมีแนวทางและกรอบในการปฏิบัติจากวิสัยทัศน์และภารกิจ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2559) กล่าวว่า จุดหมายหรือเป้าหมาย (Goals) เป็นผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผลเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการวางแผนที่จะช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานหลายประการ เช่น เป็นสิ่งจูงใจท้าทายให้เกิดการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผล แสดงความคาดหวังขององค์การให้เห็นชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติมีทิศทางในการทำงานและช่วยให้การควบคุมกำกับเป็นไปอย่างสะดวก โดยทั่วไปจำแนกออกได้เป็น 3 ระยะ คือ

1) เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals) หมายถึง เป้าหมายเกี่ยวกับผลลัพธ์ในอนาคตที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ เป็นภาพรวมของผู้บริหารระดับสูง บางครั้งเรียกว่า จุดหมายของสำนักงาน (Official Goals)

2) เป้าหมายเชิงยุทธวิธี (Tactical Goals) หมายถึง เป้าหมายเกี่ยวกับผลลัพธ์ในอนาคตกำหนด โดยผู้บริหารระดับกลางมีความเฉพาะเจาะจง และสามารถวัดได้มากกว่าเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

3) เป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operational Goals) เป็นเป้าหมายเกี่ยวกับผลลัพธ์ในอนาคตที่กำหนดโดยผู้บริหารระดับต้น มีความหมายเฉพาะเจาะจงและสามารถวัดได้มากขึ้น

กิ่งพร ทองใบ (2559) กล่าวว่า เป้าหมาย หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตหรือผลลัพธ์ที่องค์การคาดหวังที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้น ช่วยให้พันธกิจขององค์การเป็นจริง เป็นผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้น เป็นผลลัพธ์ที่จำเพาะเจาะจงสามารถแสดงข้อมูลเชิงปริมาณสามารถวัดได้และมีระยะเวลาที่แน่นอน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2558) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง ความมุ่งหมายระยะสั้นที่เข้ามีขอบเขตที่เฉพาะขึ้น

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า เป้าประสงค์ (Goals) หมายถึง จุดมุ่งหมายปลายทางหรือผลลัพธ์สุดท้ายในการดำเนินงานที่หน่วยงานหรือองค์การต้องการให้บรรลุผลเพื่อความสำเร็จซึ่งมีความชัดเจนเพื่อระบุหรือบอกให้ทราบเกี่ยวกับสิ่งที่องค์การต้องการที่จะทำให้ได้

กลยุทธ์ (Strategy)

ความหมายกลยุทธ์ (Strategy)

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร (2558) กล่าวว่า กลยุทธ์เป็นการพิจารณาและตัดสินใจเลือก เพื่อกำหนดใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2558) กล่าวว่า กลยุทธ์ เป็นการกำหนดกลยุทธ์หรือสิ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558) กล่าวว่า กลยุทธ์ คือ การกำหนดประเด็นกลยุทธ์ กำหนดประเด็นที่สำคัญที่หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนา เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์ คือ การกำหนดประเด็นที่สำคัญที่หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนา เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

ระดับของกลยุทธ์

โรบินส์และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2002) ได้แบ่งกลยุทธ์ออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate–Level Strategy) หมายถึง องค์กรระดับสูงสุดซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดแนวทางของบริษัทที่มีกิจการทั้งหมด จะต้องปฏิบัติตามนโยบายและความคิดที่องค์กรสูงสุด

2) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (business Level–Strategy) เป็นหน่วยงานที่อยู่ระหว่างองค์กรสูงสุดและระดับปฏิบัติหน้าที่จึงเป็นเสมือนตัวประสานงานในการนำเอานโยบายไปสู่การปฏิบัติแต่บทบาทหน้าที่หลัก คือ การนำเอานโยบายจากองค์กรสูงสุดไปแปลงเป็นยุทธศาสตร์เพื่อการแข่งขันกับคู่แข่งที่มีธุรกิจหรือผลิตภัณฑ์ที่อยู่ในระดับเดียวกัน จึงมักเรียกว่า กลยุทธ์ระดับธุรกิจ

3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function–Level Strategy) เป็นระดับที่อยู่ล่างสุด มีบทบาท คือ การทำให้ภารกิจทั้งหมดขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น จึงมีโครงสร้างที่รองรับภารกิจดังกล่าว เช่น มีฝ่ายบุคคล ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายการคลัง ฝ่ายการขาย เป็นต้น

แนวทาง (Measure)

ความหมายของแนวทาง (Measure)

เฮย์ (Hayes, 1982) กล่าวว่า แนวทางเป็นกิจกรรมเชิงระบบ ซึ่งองค์การกำหนดไว้ว่าหน่วยงานใดรับผิดชอบ หรือบุคคลใดจะรับคัดเลือกให้ทำกิจกรรมใดบ้าง จะต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์ชนิดใดบ้าง จะเลือกทรัพยากรที่ใช้อย่างไร สถานที่ใด เวลาใด จุดเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อใด ผลที่ได้รับมีอะไร มีประโยชน์อย่างไร

คลีแลนด์ (Cleland, 1994) กล่าวว่า แนวทาง คือ การกำหนดกิจกรรมในการที่จะทำให้การดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สำราญ มีแจ้ง (2558) กล่าวว่า แนวทาง หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมแผนงานหรือส่วนหนึ่งของแผนงานที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2559) กล่าวว่า แนวทาง (Measure) เป็นแผนแสดงถึงความสัมพันธ์กันของชุดกิจกรรมชุดหนึ่ง เพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่งเฉพาะ ไม่จำเป็นต้องแยกเป็นส่วน ๆ อาจเป็นแนวทางหนึ่งจากหลาย ๆ แนวทางที่ประกอบกันขึ้นเป็นแผนงานหรือเป็นแนวทางเฉพาะที่บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง

ธีระชัย โสมเกษตรรินทร์ (2559) กล่าวว่า แนวทาง หมายถึง แผนการทำงานหนึ่ง ๆ ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากร คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การบริหารจัดการ ซึ่งในแผนนั้นต้องประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ สถานที่ดำเนินการ งบประมาณที่ใช้ ผู้รับผิดชอบแนวทางและการประเมินผล

แหลง ธนู (2558) กล่าวว่า แนวทาง หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่จะทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง กิจกรรมเชิงระบบ ซึ่งองค์กรได้กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยการกำหนดผู้รับผิดชอบ เครื่องมือทรัพยากรที่ใช้ สถานที่ เวลา จุดเริ่มต้นและสิ้นสุด ผลที่คาดว่าจะได้รับ และมีประโยชน์อย่างไร

ประเภทของแนวทาง

นักวิชาการและนักการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ ได้แบ่งประเภทของแนวทาง ดังนี้

เชาดูรี (Choundhury, 1988) ได้แบ่งประเภทแนวทางไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) แนวทางปกติ 2) แนวทางเร่งด่วน และ 3) แนวทางวิกฤต ซึ่งเป็นแนวทางเร่งด่วนพิเศษ

เยาวดี รางชัยกุล (2558) ได้แบ่งประเภทแนวทาง ไว้ดังนี้ 1) แนวทางระยะสั้น 2) แนวทางระยะยาว 3) แนวทางด้านการป้องกัน 4) แนวทางบริการด้านสังคมสงเคราะห์ และ 5) แนวทางบริการด้านการศึกษา

หฤทัย มีนะพันธ์ (2558) แบ่งประเภทแนวทาง ดังนี้ 1) แนวทางลงทุนใหม่ เพื่อให้เกิดการผลิตใหม่ 2) แนวทางขยาย คือ การขยายจากทุนเดิม และ 3) แนวทางปรับปรุง เป็นการลงทุน เพื่อทดแทน

ธีระชัย โสมเกษตรรินทร์ (2559) แบ่งแนวทางออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) แนวทางปกติ 2) แนวทางใหม่ 3) แนวทางเร่งด่วน และ 4) แนวทางพิเศษ

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า แนวทางควรมีลักษณะดังนี้ 1) แนวทางปกติ ซึ่งเป็นแนวทางที่กระทำอย่างต่อเนื่อง 2) แนวทางใหม่ ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีทำเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดผลผลิตใหม่ 3) แนวทางเร่งด่วน ซึ่งเป็นแนวทางที่ต้องทำตามความจำเป็น และ 4) การบริหารแนวทางในการจัดกิจกรรมจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถตรวจสอบและกำกับติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งแนวทางที่เหมาะสมที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ได้ นั่นคือ การวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด (Indicator)

ความหมายของตัวชี้วัด (Indicator)

แบ็บบี้ (Babbie, 2001) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง เครื่องชี้บ่งบอกลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษา ทั้งอยู่ในลักษณะที่ปรากฏและไม่ปรากฏในเชิงแนวคิด

คนึง สายแก้ว (2560) กล่าวว่า ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้แสดงระบุหรือบ่งบอก ถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และในการเปรียบเทียบระหว่างจุดเวลา ช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงและสภาพที่ต้องการศึกษาได้

ภูริต วาจาบัณฑิตย์ (2560) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวแปรที่เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือเป็นสารสนเทศเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะของสิ่งที่ต้องการตรวจสอบ ทำให้สามารถวินิจฉัยชี้สภาพปัจจัยการดำเนินงานและผลผลิตจากระบบ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถบอกแนวทางที่จะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ

พิสณุ ฟองศรี (2559) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่บอกคุณลักษณะในเชิงปริมาณหรือคุณภาพของสิ่งที่จะวัดโดยนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากสภาพจริง ด้วยเครื่องมือที่กำหนดไว้ตามตัวชี้วัดนั้น ๆ เพื่อมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

สุดสวาสดิ์ ประไพเพชร (2559) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงใดช่วงหนึ่ง เป็นค่าสังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการวางแผนการบริหาร การติดตามการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา

สายสมร ศักดิ์คำดวง (2559) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกหรือสะท้อนลักษณะของประเด็นที่ต้องการจะวัด หรือเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะของระบบการดำเนินงาน เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

ไพรัช บวรสมพงษ์ (2558) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง มิติหรือความเกี่ยวข้องของตัวชี้วัดกับทฤษฎีระบบ คือ 1) ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) เป็นตัวชี้วัดซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพของการดำเนินการ 2) ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน (Process) เป็นตัวชี้วัดซึ่งแสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ 3) ตัวชี้วัดเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน (Product) หรือ (Outcome) เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานว่าบรรลุหรือไม่

ดังนั้น สามารถสรุปว่า ตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่บอกคุณลักษณะทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่ระบุหรือบ่งบอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะของสิ่งที่ต้องการตรวจสอบ ทำให้สามารถวินิจฉัย ชี้สภาพปัจจัยการดำเนินงาน และผลผลิตจากระบบ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถบอกแนวทางที่จะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ

ประเภทของตัวชี้วัด

จอห์นสโตน (Johnstone, 1991) ได้แบ่งตัวชี้วัดเป็น 3 แบบหลัก (Main Forms) 1) ตัวชี้วัดที่เป็นตัวแทน (Representation Indicators) เป็นตัวชี้วัดเดี่ยวเพียงตัวเดียว (Single Variable) สำหรับใช้ในการวิจัย การบริหารองค์กรและการวางแผนเป็นการเลือกตัวแปรเดี่ยว ตัวแปรเดียวที่สามารถสะท้อนลักษณะบางลักษณะของระบบ 2) ตัวชี้วัดที่แยกเป็นอิสระ (Disagree Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่ประกอบด้วยตัวแปรอิสระจากตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งร่วมกันอธิบายตัวชี้วัดและเป็นตัวชี้วัดของระบบการศึกษา (Education System) ที่เป็นอิสระ เป็นการเลือกตัวแปรเพียงตัวเดียวที่ใช้แทนการนำเสนอแนวคิด (Concept) 3) ตัวชี้วัดแบบผสม (Composite Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่เกิดจากการรวมตัวเป็นที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มุ่งศึกษาจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันด้วยวิธีทางคณิตศาสตร์ เพื่อบ่งบอกสภาวะของสิ่งนั้น เป็นตัวชี้วัดที่สามารถอธิบายสภาพหรือคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาได้ดีกว่าการใช้ตัวแปรเดี่ยว

สุวิมล ติรกานันท์ (2558) ได้แบ่งประเภทของตัวชี้วัด ดังนี้

1) แบ่งตามลักษณะของตัวชี้วัด

1.1) ตัวชี้วัดโดยตรง เป็นตัวชี้ที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่เกิดขึ้นโดยตรงในประเด็นที่ต้องการประเมิน เช่น ปริมาณงานที่ได้จากโครงการ สัดส่วนของจำนวนชิ้นงานที่สำเร็จกับจำนวนชิ้นงานที่คาดหวัง

1.2) ตัวชี้วัดใกล้เคียงเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะอื่นที่ใกล้เคียงกับประเด็นที่ต้องการประเมินอาจใช้ตัวชี้วัดตัวเดียว หรือชุดของตัวชี้วัดในลักษณะเดียวกัน เช่น ประเด็นที่ต้องการประเมิน คือ การอยู่ดีกินดี ชุดตัวชี้วัด คือ มีอาชีพ มีรายได้ มีการศึกษา มีสุขภาพอนามัยดี

2) แบ่งตามลักษณะกิจกรรม

2.1) ตัวชี้วัดทางด้านเศรษฐกิจ เช่น อัตราเงินเฟ้อการลงทุน การออม

2.2) ตัวชี้วัดทางสังคม เช่น อัตราการอ่านออกเขียนได้ อัตราการเจ็บป่วย

2.3) ตัวชี้วัดทางการเมือง เช่น ร้อยละของผู้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

3) แบ่งตามลักษณะข้อมูล

3.1) ตัวชี้วัดทางกายภาพ เช่น จำนวนผู้คนสัญจรผ่านสะพาน อัตราการว่างงาน

3.2) ตัวชี้วัดด้านความรู้สึกและอารมณ์ เช่น ความพึงพอใจ การยอมรับ

4) แบ่งตามกระบวนการ

4.1) ตัวชี้วัดสิ่งนำเข้า (Input) เช่น อัตราส่วนระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลที่ได้

4.2) ตัวชี้วัดกระบวนการ (Process) เช่น ปริมาณงานที่เสร็จสิ้นในแต่ละช่วงเวลา

4.3) ตัวชี้วัดผลสุดท้าย (Output) เช่น อัตราส่วนระหว่างครัวเรือนที่ได้รับบริการกับครัวเรือนทั้งหมด

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวชี้วัด มีหลายประเภท เช่น ประเภทตัวชี้วัดเดี่ยว ตัวชี้วัดแบบผสมหรือตัวชี้วัดที่แบ่งตามลักษณะของข้อมูล ลักษณะของกระบวนการขึ้นอยู่กับลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด

แนวคิดทฤษฎีเครือข่ายความร่วมมือ

การสร้างเครือข่ายเป็นการเริ่มต้นของการสร้างเป้าหมายร่วมกันของภาคีสมาชิก ซึ่งแม้ว่าสมาชิกที่เกี่ยวข้องจะมีบทบาทหน้าที่ ความถนัดต่าง ๆ กัน แต่เมื่อทุกคนได้เข้ามารับรู้ในเป้าหมายหรือปัญหาร่วมกัน สมาชิกแต่ละส่วนจะได้ปรับ และแสดงบทบาทตามศักยภาพหรือความถนัดของตน เพื่อตอบสนองเป้าหมายของเครือข่ายได้ ดังนั้น เครือข่ายจึงเป็นรูปแบบการทำงานในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางที่ตรงกันกับแนวคิดของการพัฒนาในปัจจุบัน

ความหมายของเครือข่าย

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำจำกัดความและความหมายของเครือข่าย (Network) ไว้มากมาย แต่ส่วนใหญ่จะมีความคล้ายคลึงกัน ดังนี้

มิทเชล (Mitchell, 1998) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่า เป็นความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่รอบข้าง ลักษณะของความสัมพันธ์นี้สามารถนำมาอธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายได้ เครือข่ายจึงเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายนั้น เครือข่ายจึงเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในสังคม

มารีนและเวลล์แมน (Marin & Wellman, 2011) ให้ความหมายเครือข่าย หมายถึง กลุ่มของสมาชิกเครือข่าย (Nodes) ที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน โดยมีความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความเป็นเพื่อน ญาติพี่น้อง ผู้ร่วมงาน การพูดคุย การให้คำแนะนำ

การให้ความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารผ่านอีเมลและสื่อสังคมออนไลน์ การให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้แต่งร่วม และการอ้างอิงผลงานวิจัย เป็นต้น

สตาร์กี้ (Starkey, 1997) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง กลุ่มของคนหรือองค์การที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะที่บุคคล หรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน ซึ่งการสร้างเครือข่ายเป็นการทำให้บุคคลและองค์กรที่กระจัดกระจายได้ติดต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และร่วมมือกันด้วยความสมัครใจให้สมาชิกเครือข่ายมีความสัมพันธ์กัน ต่างมีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิง

ลูคัส (Lucas, 1998) กล่าวว่า เครือข่าย คือ ความร่วมมือในการทำงานขององค์กรเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้น เนื่องจากความต้องการของบุคคล หรือความต้องการขององค์กรในการร่วมกันรับผิดชอบงาน มีการร่วมมือกันของบุคคล มีการสร้างเครือข่ายการทำงาน มีกลุ่มร่วมมือ สมาชิกมีการวิเคราะห์ วิจารณ์ตนเอง และรู้สึกว่าตนได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น

โรบินส์และฟินเลย์ (Robbins & Finley, 1998) กล่าวว่า เครือข่าย คือ ความร่วมมือในการทำงาน โดยเน้นความสำคัญว่าทุกฝ่ายจะให้การช่วยเหลือกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน และสามารถทำให้ทีมให้อยู่ได้เพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน และสามารถทำงานโดยเน้นความสำคัญว่าทุกฝ่ายจะให้การช่วยเหลือกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน

มาร์ติน (Martin, 1999) กล่าวว่า เครือข่าย เป็นความร่วมมือในการทำงานไม่ใช่กระบวนการทำงาน แต่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคล (Human Relationship) ในการทำงานร่วมกันของบุคคล

ท็อปปิ้ง (Topping, 2002) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือเป็นทักษะการทำงานของผู้นำที่สำคัญประการหนึ่ง เป็นการทำงานในรูปแบบทักษะการให้กำลังใจระหว่างบุคคล และการเสริมสร้างกำลังใจระหว่างบุคคล (Empowering Skills) โดยวิธีการใช้ข้อมูลข่าวสารร่วมกันและส่งเสริมสนับสนุนร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

แฮนสัน (Hanson, 2003) กล่าวว่า เครือข่าย (Network) หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือหลายองค์การที่มีทรัพยากรของตัวเอง ซึ่งเข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาพอสมควร จะมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ก็ตาม แต่จะมีการวางฐานรากเอาไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการจะขอความช่วยเหลือ หรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหา และสามารถติดต่อกันต่อไปได้ และการที่ปัจเจกบุคคลหรือสถาบันมารวมกันเป็นกลุ่มนั้น จะต้องมีความสนใจในเรื่องหนึ่งเรื่องใดร่วมกัน หากจะให้เป็น

เครือข่ายที่ดีได้ต้องมีปัจจัยความร่วมมือกันที่จะติดต่อสื่อสาร เต็มใจที่จะประสานงานกัน และที่สำคัญ สมาชิกต้องยอมรับที่จะทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่ใช่เพียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเท่านั้น

กาญจนา แก้วเทพ (2558) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหลายองค์กรที่ต่างมีทรัพยากรของตัวเองมีเป้าหมาย วิธีการทำงานและมีกลุ่มเป้าหมายของตัวเอง บุคคล กลุ่มหรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลานานพอสมควร

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจจะแลกเปลี่ยนข่าวสารหรือกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกัน ภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และมีการจัดระบบให้กลุ่ม บุคคล หรือองค์กรที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

พิสิฐ เทพไกรวัล (2560) กล่าวว่า เครือข่ายเป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกันในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย การระดมสรรพกำลังร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

พัชรินทร์ จันทาพูน (2560) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง กลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานสถาบันที่ประสานเชื่อมโยงกันและกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการทำกิจกรรมร่วมกันและแลกเปลี่ยนข่าวสารกันในลักษณะบุคคลหรือองค์กร สมาชิกยังมีความอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตนเอง

ประทานพร วังสุริยนันท์ (2558) ให้ความหมายเครือข่าย หมายถึง สายใยความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลอื่น ๆ อีกหลายคน เช่น ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน คนที่รู้จักนับถือกัน เป็นต้น ซึ่งอาจรู้จักกันมาก่อน หรือรู้จักผ่านบุคคลอื่นก็ได้

ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2559) ได้กล่าวว่า เครือข่ายคือกลุ่มคน หรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดรูปแบบหรือจัดระเบียบโครงสร้าง โดยสมาชิกยังมีความเป็นอิสระ

ดังนั้น สรุปได้ว่า เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การที่บุคคล หรือองค์กรตกลงใจที่จะประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดการพึ่งพากันแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือ

ทำกิจกรรมร่วมกัน อาจร่วมกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ความหมายการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ

โกลด์สมิธและเอ็กเกอร์ส (Goldsmith & Eggers, 2004) กล่าวว่า การบริหารแบบเครือข่าย หมายถึง การแสวงหาแนวร่วม (Partnerships) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของความร่วมมือระหว่างหน่วยงานตั้งแต่สองหน่วยงานจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น และองค์การไม่แสวงหากำไร ในอันที่จะรวมทรัพยากรเข้ามา เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยอาจอยู่ในรูปการควบกิจการ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงพันธมิตรระหว่างหน่วยงาน

แม็คไกวร์และอากรานอฟ (Mc Guire & Agranoff, 2014) กล่าวว่า การจัดการเครือข่าย คือ การระบุตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการจัดการเครือข่ายสาธารณะในลักษณะการบริหารจัดการดำเนินการบนความแตกต่างของหน่วยงานที่ร่วมมือการจัดการเครือข่ายจะเกี่ยวข้องกับลำดับความซับซ้อนของการดำเนินการ การเปลี่ยนแปลง และการตัดสินใจ

ไพฑูรย์ นิยมนา (2558) กล่าวว่า การบริหารจัดการเครือข่าย หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่มโดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์และความต้องการบางอย่างร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมบางอย่างโดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังคงความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน โดยถือว่ากิจกรรมสำคัญของเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ร่วมกัน

กานต์ ตระกูลฮุน (2558) กล่าวว่า การบริหารจัดการเครือข่าย คือ การจัดการความร่วมมือ (Collaboration) กับพันธมิตรเพื่อจะทำให้เป็นเป้าหมายการพัฒนานวัตกรรมที่ยั่งยืน บรรลุผลขยายออกไปให้กว้างขวางยิ่งขึ้น พร้อมกับการสร้างความเข้มข้นของความร่วมมือสิ่งสำคัญ คือ การประเมินจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง การหาแนวทางทำงานร่วมกันให้ได้อย่างกลมกลืนทั้งวิธีการทำงาน กระบวนการทำงานและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ต้องมีโจทย์วิจัยที่ให้ผลลัพธ์ในเชิงพาณิชย์ และการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ด้วยการรักษาความลับให้สมดุลกับการเผยแพร่ รวมถึงการยอมรับวัฒนธรรมที่แตกต่างของเครือข่ายความร่วมมือ ทำให้ความร่วมมือกับพันธมิตรเป็นไปอย่างยั่งยืน

คุณลักษณะของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ

นักวิชาการภายในประเทศและต่างประเทศได้ให้นิยามคุณลักษณะของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ ดังนี้

แชฟเฟอร์ (Shaeffer, 1994) กล่าวว่า กิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการมีส่วนร่วมที่สามารถนำไปประยุกต์ในบริบทการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การรวบรวมและตรวจสอบการวิเคราะห์และพิจารณาข้อมูลสภาพปัญหา
2. กำหนดนิยามจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดเป้าหมาย
3. การประเมินความเป็นไปได้ของข้อมูล
4. การตัดสินใจและการวางแผนการดำเนินงาน
5. การออกแบบยุทธศาสตร์เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล
6. การออกแบบยุทธศาสตร์เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลการจัดสรรงานและความรับผิดชอบให้กับทีมงาน
7. การปฏิบัติตามแผนงาน
8. การตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงานและ
9. การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้น

โกลด์สมิธและเอ็กเกอร์ส (Goldsmith & Eggers, 2004) กล่าวว่า การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. การกำหนดยุทธศาสตร์เครือข่ายความร่วมมือ
2. การออกแบบเครือข่ายความร่วมมือและนำไปปฏิบัติ
3. การเชื่อมโยงเครือข่ายด้วยเทคโนโลยี
4. การบูรณาการผลการดำเนินงานและ
5. การพัฒนาทุนมนุษย์ของเครือข่ายความร่วมมือ

ไบรซันและคณะ (Bryson et al., 2006) กล่าวว่า กระบวนการในการดำเนินงานความร่วมมือ ออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การบุกบั่นเพื่อก่อให้เกิดข้อตกลงเบื้องต้น (Forging Initial Agreement) เป็นการสร้างความตกลงอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับองค์ประกอบของภารกิจและกระบวนการของความร่วมมือ ซึ่งข้อดีของการสร้างข้อตกลง คือ ทำให้สามารถตรวจสอบได้

2. การสร้างภาวะผู้นำ (Building Leadership) ในกระบวนการความร่วมมือมักจะทำให้เกิดบทบาทที่หลากหลายของผู้นำทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยบทบาทของภาวะผู้นำจะประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ เป็นผู้อุปถัมภ์ (Sponsors) ซึ่งถือเป็นบุคคลที่มีอำนาจสูงสุด รวมถึงมีอำนาจหน้าที่และสามารถเข้าถึงทรัพยากรได้ แม้ว่าจะไม่ได้สัมผัสการดำเนินงานประจำวันอย่างใกล้ชิด ส่วนบทบาทอีกลักษณะหนึ่ง คือ เป็นผู้สนับสนุนทุ่มเท (Champions) คือ ผู้นำที่มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการดำเนินงานความร่วมมือ รวมถึงการใช้ทักษะความสามารถเพื่อช่วยให้ความร่วมมือได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การกระจายตำแหน่งผู้นำที่เป็นทางการก็มีความสำคัญ กล่าวคือ หากหุ้นส่วนที่มีพลังอำนาจสูงได้รับตำแหน่งผู้นำสูงสุด หุ้นส่วนที่มีพลังอำนาจน้อยอาจเรียกร้อง

หลักประกันอื่น ๆ เพื่อให้สามารถผลักดันผลประโยชน์ในความร่วมมือได้ และเนื่องจากผู้นำในความร่วมมืออาจสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันอยู่ตลอดเวลา หุ้นส่วนในความร่วมมือจึงจำเป็นต้องได้รับแรงกระตุ้นส่งเสริม เพื่อให้พร้อมต่อการรับช่วงเป็นผู้นำ และเพื่อรักษาความร่วมมือให้มีความยั่งยืน

3. การสร้างความถูกต้องชอบธรรม (Building Legitimacy) กล่าวว่า การสร้างความถูกต้องมีความจำเป็นต่อเครือข่ายในฐานะรูปแบบหนึ่งที่สามารถดึงการสนับสนุนทรัพยากรทั้งจากภายในและภายนอก รวมถึงการสร้างความถูกต้องชอบธรรมของเครือข่ายเพื่อทำให้เครือข่ายเป็นที่ยอมรับทั้งจากบุคคลภายในและภายนอก รวมถึงการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกที่มีการสื่อสารกันอย่างอิสระภายในเครือข่าย

4. การสร้างความไว้ใจ (Building Trust) การสร้างความไว้ใจถือเป็นสำคัญในความร่วมมือ ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยให้ความร่วมมือสามารถดำเนินการไปได้ และสามารถยึดโยงบุคคลต่าง ๆ ให้ดำเนินการร่วมกันด้วยความไว้เนื้อเชื่อใจ มีทั้งในระดับบุคคล ความสามารถขององค์การและความคาดหวังในผลการดำเนินการ โดยที่ความไว้ใจนี้สามารถสร้างขึ้นได้จากการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และการแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ รวมถึงการมีเจตนาที่ดีและปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่มีซึ่งความไว้ใจนี้ ก่อให้เกิดความต้องการในความสำเร็จของความร่วมมือได้อย่างต่อเนื่อง

5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Managing Conflict) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในความร่วมมือมักจะเกิดขึ้นจากความแตกต่างกันในจุดมุ่งหมายและความคาดหวังของหุ้นส่วน นอกจากนี้ความแตกต่างในมุมมองทางยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ รวมถึงระดับภารกิจของความร่วมมืออาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง ดังนั้น การบริหารจัดการความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรลงไปในผู้มีส่วนร่วมทั้งหลาย เพื่อการสร้างและก้าวเดินที่เท่าเทียมกัน

6. การวางแผน (Planning) การวางแผนความร่วมมือมีแนวคิด 2 แนวคิดที่แตกต่างกัน กล่าวคือ 1) แนวคิดที่เน้นการปรึกษาหารือ การวางแผนอย่างเป็นทางการในฐานะที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในอนาคต เน้นการสร้างความชัดเจนในพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ซึ่งแนวคิดนี้มักจะปรากฏในความร่วมมือที่ได้รับหน้าที่ให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ 2) แนวคิดความเข้าใจอย่างชัดเจนในพันธกิจ เป้าหมาย บทบาท ขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งจะปรากฏอยู่ตลอดเวลาในขณะที่มีการติดต่อสัมพันธ์ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์การ แต่ไม่ว่าจะแนวคิดใด ประเด็นที่สำคัญสำหรับความสำเร็จของการวางแผน คือ การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้กระบวนการวางแผนจำเป็นต้องใช้การสร้างความไว้ใจและกำลังความสามารถ เพื่อจัดการกับความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น

เมียร์ส (Mears, 2014) กล่าวว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า มีการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายด้วยพลังอำนาจ (Power) คือ การหลีกเลี่ยงไม่ได้และในการระดมรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกของการร่วมมือ การใช้พลังอำนาจและตระหนักถึงจุดที่สามารถขัดขวางหรือช่วยให้เกิดความคืบหน้า จะเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน

2. การสร้างความไว้วางใจ (Trust) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานร่วมกันของชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ระดับของความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันจะถูกตรวจสอบผ่านการวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การอภิปรายเรื่องการจัดการความขัดแย้ง และองค์กรจะต้องตรงไปตรงมาและความสามารถในการทำเช่นนั้นขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ

3. จัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) เมื่อมีการจัดการกับสมาชิกจำนวนมาก การจัดการความขัดแย้งอาจถูกใช้เป็นความพยายามในการแก้ไขปัญหาจากการแข่งขัน หรือความสนใจตนเองของสมาชิกเครือข่าย ซึ่งไม่สอดคล้องของเป้าหมาย อาจส่งผลให้เกิดการทุจริตหรือการดำเนินการที่ไม่เหมาะสม

4. การต่อรองและการเจรจาต่อรอง (Bargaining and Negotiating) ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและความเสมอภาคทางสังคม ทำให้เกิดความจำเป็นในการดำเนินการร่วมกัน การต่อรองและการเจรจาต่อรองเป็นความจำเป็นที่จะนำมาใช้ในการจัดการเมื่อเกิดข้อโต้แย้งกัน ซึ่งเกิดขึ้นจากการมีองค์กรมากกว่าหนึ่งแห่งในการทำงานร่วมกัน

5. การดำเนินการด้วยกลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เป็นรูปแบบการใช้ในระดับองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อรักษาเครือข่ายความร่วมมือ ระบบการเจริญเติบโตและมีประสิทธิภาพ

6. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลเชิงคุณภาพ เพื่อค้นหาว่าการทำงานร่วมกันมีผลกระทบเชิงบวก หรือสร้างกิจกรรมแบบใดจะสามารถออกแบบเพื่อช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถสื่อสารและสร้างแนวทางในการทำงานร่วมกันได้

อาแกรนอฟและแม็คไกวร์ (Agranoff & McGuire, 2014) กล่าวว่า การกำหนดการจัดการความร่วมมือในแง่ของความแตกต่างในการปฏิบัติงานและจัดพฤติกรรมให้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. การกระตุ้นให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ (Activation) คือการระบุและการรวมตัวของคนที่เหมาะสมกับทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโครงการ “การกระตุ้นทางเลือก” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการสร้างนโยบายระหว่างองค์กรและการดำเนินการตามนโยบายให้ประสบความสำเร็จ คนที่เหมาะสมสำหรับการกระตุ้น คือ ผู้ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายมีความรู้ มีทรัพยากร มีข้อมูลเชี่ยวชาญ ตลอดจนประสบการณ์ อำนาจทางกฎหมาย กำลังคน เกณฑ์ที่สำคัญ

คือ การพิจารณาว่าใครจะมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายความร่วมมืออาจเป็นไปได้ว่า การขยายฐานความร่วมมือที่มีประโยชน์โดยการ “สรรหาสมาชิกที่มีศักยภาพ”

2. การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ (Mobilization) การทำให้เกิดความมุ่งมั่นต่อการดำเนินธุรกิจร่วมกัน และสร้างการสนับสนุนจากผู้มีส่วนสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ

3. การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ (Framing) รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการเป็นผู้นำและบทบาทการบริหาร ช่วยในการสร้างความสามัคคีและวัฒนธรรมในเครือข่าย แม้ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวหรือต่อเนื่องก็ตาม และช่วยพัฒนาโครงสร้างการทำงานสำหรับเครือข่าย คือ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการของเครือข่ายการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบการทำงานโดยรวม สำหรับความพยายามในการทำงานร่วมกัน

4. การสังเคราะห์บูรณาการ (Synthesis) เป็นการปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลและมีเป้าหมายระหว่างสมาชิกทุกคน ซึ่งรวมถึงการอำนวยความสะดวกในความสัมพันธ์ เพื่อสร้างความไว้วางใจและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล

โซลาโน (Solano, 2015) กล่าวว่า การวิจัยหารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสร้างนโยบายสาธารณะ : กรณีศึกษาแมร่ีแลนด์การบัญชีเพื่อการเจริญเติบโตของเครือข่าย พบว่า การบริหารจัดการเครือข่าย ซึ่งพัฒนามาจาก McGuire & Agranoff (2014) มีดังนี้

1. การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ (Activation)
2. การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ (Mobilization)
3. การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ (Framing)
4. การธำรงรักษาเครือข่ายความร่วมมือ (Synthesizing)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559) กล่าวว่า กลยุทธ์สำคัญในการจัดการเครือข่าย แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. การก่อรูปเครือข่าย การก่อตัวของเครือข่ายนั้นอาจเกิดได้สองแนวทางใหญ่ ๆ แนวทางแรก คือ เกิดเครือข่ายที่เกิดจากรับเข้าไปมีส่วนเป็นผู้ริเริ่ม (State Initiative) คือ หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ริเริ่มเข้าไปกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความตระหนักในปัญหา สร้างความตื่นตัวให้เกิดความสนใจรวมตัวกันของประชาชนอีกแนวหนึ่ง คือ เครือข่ายที่กลุ่มประชาชนเอง คือ ประชาชนเกิดความตระหนักและตื่นตัวในปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้น แล้วลงมือเริ่มในการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงหรือบรรเทาไป โดยที่องค์กรพัฒนาเอกชนองค์กรวิชาการหรือสื่อมวลชนโดยใช้วิธีการสร้างความตระหนักในปัญหา และสำนึกในการรวมตัวการสร้างจุดร่วมของผลประโยชน์ การแสวงหาแกนนำที่ดีของเครือข่ายการสร้างแนวร่วมสมาชิกของเครือข่าย

2. การจัดระบบบริหารเครือข่าย (Network Organizing) องค์ประกอบสำคัญ คือ การจัดผังกลุ่มเครือข่าย (Mapping) การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย (Role and Response Bility) การจัดระบบติดต่อสื่อสาร (Communication System) การจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning System) การจัดระบบสารสนเทศ (Information System)

3. การใช้ประโยชน์เครือข่าย (Network Utilizing) การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีกลางประสานงานร่วมกันใช้เครือข่าย เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนสารสนเทศและความรู้การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนและระดมทรัพยากรการใช้เครือข่าย เพื่อเป็นเวทีร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ การใช้เครือข่าย เพื่อเป็นเวทีสร้างกระแสผลักดันประเด็นใหม่ ๆ

4. การธำรงรักษาเครือข่าย (Network Maintaining) การจัดกิจกรรมร่วมดำเนินการอย่างต่อเนื่องการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างพอเพียง การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหา การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธุ์ (2558) กล่าวว่า ประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการจัดการเครือข่าย คือ

1. จุดมุ่งหมายร่วมการทำงานเครือข่ายจะเกิดประสิทธิภาพสูง หากทุกฝ่ายสามารถกำหนดจุดหมายร่วมกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดหมายที่ทุกฝ่ายเห็นและต้องการให้เกิดขึ้น

2. บุคคลในการทำงานของเครือข่ายนั้น ต้องมีจิตสำนึกร่วมกัน มีความถนัดในงานที่ทำและมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน รวมทั้งได้รับผลประโยชน์จากความเป็นสมาชิกในเครือข่าย

3. การเชื่อมโยงการทำงานของเครือข่าย จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ในการเชื่อมโยงที่เหมาะสม โดยอาจเชื่อมต่อกันผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ การเชื่อมต่อโดยมีศูนย์ประสานงานและการเชื่อมต่อโดยเทคโนโลยี

4. การสร้างความรู้สึกร่วมหลังจากการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายแล้ว ทุกฝ่ายจะต้องมีความรู้สึกร่วมกับกระบวนการทำงานของเครือข่าย เพื่อให้เกิดพลังในการผลักดันเป้าหมาย

5. การพัฒนาที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ระบบการทำงานของเครือข่ายจะต้องสามารถและพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อทุกฝ่าย และผู้ที่จะเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย

6. การจัดระบบข้อมูลข่าวสารระบบการติดต่อสื่อสารและสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญของเครือข่าย เพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทราบถึงกิจกรรมความเคลื่อนไหวของเครือข่าย

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (2557) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเครือข่ายมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตระหนักและการก่อตัวของเครือข่ายเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการใช้พลังกลุ่ม และความเป็นเครือข่ายในการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2. ขั้นการสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่ายเป็นขั้นที่จะก่อเกิดความร่วมมือของความเป็นเครือข่าย และการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย

3. ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์

4. ขั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง

จรวยพร ธรณินทร์ (2558) กล่าวว่าการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบเครือข่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษา ควรประกอบไปด้วย

1. การแสวงหาจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Purpose)

2. การกำหนดความเชื่อพื้นฐานร่วมกัน (Principle)

3. การกำหนดความสามารถที่ต้องมีร่วมกัน (Capability)

4. การกำหนดบทบาทของแต่ละฝ่ายและความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ความรับผิดชอบต่อกัน

5. การกำหนดกฎระเบียบที่ยึดโยงความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน (Structure)

6. การกำหนดโครงการกิจกรรมที่ควรทำร่วมกัน

ไพฑูรย์ นิยมนา และคณะ (2558) กล่าวว่า กระบวนการดำเนินงานของเครือข่ายมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นการสร้างความตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย

2. ขั้นการสร้างพันธกิจและการบริหารเครือข่าย

3. ขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์

4. ขั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง

ศศิรัศม์ วีระไวทยะ (2559) กล่าวว่า การจัดการเครือข่ายในการวิจัยยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ไว้ว่า การสร้างข้อตกลง มอบหมายความรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการบริหารความเสี่ยงและจัดการเครือข่ายแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้เกิดการใช้และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทรัพยากรและกิจกรรมร่วมกันที่เหมาะสม เกิดตัวชี้วัดและวิธีการประเมินเครือข่ายเชิงวิทยาศาสตร์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งควรมีลักษณะ ดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับนโยบายและระดับสถานศึกษา หรือระดับปฏิบัติสร้างข้อตกลง มอบหมายความรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่ให้แก่เครือข่ายความร่วมมือผ่านกิจกรรม

พบปะ (Reunion) และการติดตามปรับปรุง (Refresh) ทั้งในด้านความสัมพันธ์ (Relation) ภายในเครือข่ายและเครื่องมือที่ใช้ (Tools) ให้เกิดความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

2. สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาใกล้เคียง รวมทั้งสถานศึกษาที่อาจเคยมีปัญหาระหว่างกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันองค์ความรู้ ทรัพยากร และกิจกรรมร่วมกันบนฐานบริบทที่ใกล้เคียงกันและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

3. สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการบริหารความเสี่ยงในการจัดการเครือข่ายแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงวิทยาศาสตร์ โดยการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกเครือข่ายควบคู่ไปกับการจัดระบบการยกย่องชมเชยให้รางวัล

4. สถานศึกษาให้การสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครูและจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินคุณภาพครูในการเป็นตัวแบบที่ดี

พัชรินทร์ จันทาพูน (2558) กล่าวว่า ลักษณะของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. กระตุ้นการก่อตั้งเครือข่ายความร่วมมือ
2. การพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือ
3. การประเมินผลและการปรับปรุงงานของเครือข่ายความร่วมมือ

ธีระชัย ช่วงบุญศรี (2558) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) การกำหนดเป้าหมายของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมีการกำหนดแผนงานและโครงการล่วงหน้าเพื่อวางแผนปฏิบัติการมีการจัดทำงบประมาณ (Budgeting) การใช้จ่ายเงินเพื่อดำเนินการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์กร (Organizing) การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน การจัดสายการบังคับบัญชา การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ และการนำปัจจัยทางการบริหาร (4M) ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการบริหาร (Management) มาบูรณาการเพื่อบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย

3. การลงมือปฏิบัติ (Doing) การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องการดำเนินการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ต้องมีการปฏิบัติตามแผนมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ และต้องเก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลของการดำเนินการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ

4. การประเมิน (Checking) การตรวจสอบผลการดำเนินการบริหารเครือข่ายความร่วมมือให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละขั้นตอนของแผนงานว่า มีปัญหาอะไรเกิดขึ้น จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขแผนงานในขั้นตอนใดบ้าง และประเมินความก้าวหน้าเพื่อดูผลสำเร็จของการบริหารให้ตรงตามเป้าหมาย ซึ่งจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ

5. การปรับปรุง (Acting) การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารเครือข่ายความร่วมมือจากการตรวจสอบประเมินผล หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด หรือไม่พบข้อบกพร่องใด ๆ ก็ยอมรับแนวทางการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้ผลสำเร็จ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานครั้งต่อไป

6. การรายงาน (Reporting) การรายงานผลการดำเนินการบริหารเครือข่ายความร่วมมือให้หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือทราบผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

7. การประสานงาน (Coordinating) การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการและความร่วมมือปฏิบัติงาน และดำเนินกิจกรรมทางวิชาการที่ต้องกระทำร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ สอดคล้องกับนโยบายและเป็นกลไกในการประสานการดำเนินงานทุกขั้นตอน เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การบริหารจัดการระหว่างหน่วยงานจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น และองค์การไม่แสวงหากำไร โดยการแสวงหาแนวร่วม (Partnerships) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยมีเป้าหมายเป้าประสงค์และความต้องการร่วมกันดำเนินกิจกรรมบนความแตกต่างของสมาชิก โดยถือว่ากิจกรรมสำคัญของเครือข่ายคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ มีผลประโยชน์ร่วมกันและยอมรับวัฒนธรรมที่แตกต่างของเครือข่ายความร่วมมือ

องค์ประกอบและเป้าหมายของเครือข่าย

นักวิชาการหรือผู้รู้ได้กำหนดองค์ประกอบของเครือข่ายไว้หลายแนวทาง ดังนี้

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นเครือข่ายประกอบด้วย 1) หน่วยชีวิตหรือสมาชิก 2) จุดมุ่งหมาย 3) การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก 4) การมีส่วนร่วมและการเปลี่ยนแปลง และ 5) ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย 7 ประการ ประกอบด้วย

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) หมายถึง การที่สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุการณ์เข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหา มีสำนึกในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน และมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่าง เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) หมายถึง การมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่จะดำเนินไปด้วยกัน จะช่วยทำให้ขบวนการขับเคลื่อนไหวของเครือข่ายมีพลัง เกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองที่แตกต่างลงไป

3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefit) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมาร่วมกัน เพื่อประสานผลประโยชน์และความต้องการ ซึ่งผลประโยชน์และความต้องการนั้นจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ดังนั้น จึงมีการรวมตัวกันบนผลประโยชน์ร่วมที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่าย

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholder Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมความคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน ดังนั้น สมาชิกในเครือข่ายจึงควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของความเท่าเทียมกันและในฐานะหุ้นส่วนของเครือข่าย และควรสานต่อความสัมพันธ์ในแนวราบ

5. กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมสร้างกระบวนการทำงานของกันและกัน โดยที่ใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่งที่มีจุดอ่อน ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานผลประโยชน์ร่วมกัน การเสริมสร้างต่อกันนั้นเกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่าย ซึ่งมีผลดีมากกว่าการไม่ร่วมเป็นเครือข่าย

6. การพึ่งพิงร่วมกัน (Interdependence) คือ การเติมเต็มในส่วนที่ขาดของแต่ละฝ่าย เนื่องจากทุกฝ่ายต่างก็มีข้อจำกัดในกระบวนการทำงาน มีความรู้ประสบการณ์ที่แตกต่าง ดังนั้น จึงมีการพึ่งพาอาศัยระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และผลการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกันนั้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์ (2558) กล่าวถึง องค์ประกอบของเครือข่าย ใช้อักษรย่อภาษาอังกฤษ คือ LINK ซึ่งประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ (Learning) 2) การลงทุน (Investing) 3) การดูแล (Nursing) และ 4) การรักษา (Keeping)

แนวทางการสร้างเครือข่าย

เนื่องจากเครือข่ายถือเป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติในหลากหลายมิติมีความเชื่อมโยงกันทางสังคม มนุษย์สามารถสร้างเครือข่ายทางสังคมขึ้นโดยมีกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งมีนักวิชาการและผู้รู้ได้นำเสนอแนวทางในการสร้างเครือข่าย ดังนี้

ขนิฏฐา กาญจนรังสีนนท์ (2558) ได้เสนอแนวทางในการสร้างเครือข่าย ดังนี้

1. เชิญองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมประชุม โดยมีหัวข้อการประชุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วม หรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกัน และมอบหน้าที่ในการบริหารจัดการการจัดการประชุมให้กับบรรดาผู้มีส่วนได้เสียเสียร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันในกิจกรรมที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันดังกล่าว

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทางกิจกรรมหลักและคุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจน โดยให้สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดด้วย เพื่อป้องกันการครอบงำจากกลุ่มคนบางกลุ่ม ทั้งนี้ ควรมีการทบทวนสิ่งที่ได้กำหนดไว้เป็นระยะ ๆ เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคม และความต้องการของสมาชิกในเครือข่าย

3. จัดตั้งกลุ่มแกนนำของเครือข่ายที่ปวารณาตัวเข้ามาทำหน้าที่ประสานงานจัดการและส่งกำลังบำรุงให้กับสมาชิกซึ่งต้องไม่ติดอยู่กับกิจกรรมประจำวันขององค์กรตัวเองและกลุ่ม กลุ่มแกนนำต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกลุ่มผู้นำเครือข่าย เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิกและป้องกันการผูกขาดอำนาจ

4. ความรู้สึกมีส่วนเกี่ยวข้องต่อความสำเร็จของเครือข่ายควรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การเลือกกิจกรรมและวิธีการทำงานของเครือข่ายในลักษณะเป็นประชาธิปไตย

5. เครือข่ายต้องมีวิธีการจัดหาและจัดการทรัพยากร เพื่อความมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกิจการของเครือข่ายและมีความสามารถในการพึ่งตนเอง ทรัพยากรนี้ไม่ได้หมายถึงเงินทุน แต่ยังหมายความรวมไปถึงคุณภาพของสมาชิก วิธีการแบบมีส่วนร่วมและเทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วย

6. เครือข่ายต้องมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เครือข่ายและผู้นำเครือข่ายได้รับการสนับสนุนและความไว้เนื้อเชื่อใจจากสมาชิกเครือข่าย อีกทั้งยังสามารถทำให้การดำเนินงานทำได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น อาจกำหนดให้มีชื่อและสัญลักษณ์ของเครือข่าย เพื่อให้สามารถจดจำได้ง่ายขึ้นด้วย

7. สนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย เพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งมีได้ทั้งในแนวราบ แนวดิ่งหรือในภูมิภาคต่างระดับกันเชื่อมโยงเครือข่ายทำได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยการทำกิจกรรมร่วมกัน หรือเป็นตัวแทนร่วมกันในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

8. มีการติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วน โดยดูความสอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้าและความสำเร็จของเครือข่ายในแต่ละระยะ ทั้งนี้ ควรให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิธีและตัวชี้วัดประสิทธิภาพกิจกรรมของเครือข่าย และควรให้สมาชิกร่วมเรียนรู้ตลอดกระบวนการติดตามและประเมินผล

9. จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายให้กับแกนนำองค์กรหรือผู้นำเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ

10. ถ้าวัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายเหมาะสมก็จะเอื้อให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายตามกิจกรรมและความแข็งแรงของสมาชิก หรือกิจกรรมจะมีลักษณะกระจายอำนาจไปให้กับสมาชิกที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของเครือข่าย อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในที่สุด

เสรี พงศ์พิศ (2559) กล่าวถึง ขั้นตอนในการสร้างเครือข่ายว่า มีขั้นตอน ดังนี้

1. ร่างเป้าประสงค์ให้ชัดเจนเพื่อให้รู้ว่าสาเหตุความเป็นมาของการก่อตั้งเครือข่ายคืออะไร ทำไมต้องมีเครือข่ายนี้ ตั้งแล้วจะทำอะไร
2. บอกเป้าหมายวัตถุประสงค์
3. กำหนดผลการดำเนินงาน
4. กำหนดกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน
5. กำหนดกระบวนการในการตัดสินใจ
6. เตรียมแผนการสื่อสารระหว่างสมาชิก
7. เลือกโครงสร้างการจัดการองค์กร
8. จัดหาทุนในการดำเนินงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2559) กำหนดแนวทางในการสร้างเครือข่าย ดังนี้

1. มีเอกภาพในด้านนโยบาย มีหลากหลายในการปฏิบัติ
2. กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา
3. กำหนดมาตรฐานการศึกษา
4. ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง
5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ
6. การมีส่วนร่วมบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์การเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ

จากการศึกษาแนวทางในการสร้างเครือข่าย ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางในการสร้างเครือข่ายเป็นการสร้างเครือข่ายต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน/โครงการ โดยการสร้างแกนนำ เพื่อให้ทำหน้าที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วน ซึ่งจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร

การจัดการเครือข่าย

การจัดการเครือข่ายมีอยู่หลายประเด็น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าว ไว้ดังนี้

ปทุมมา ศรีนครธรรม (2558) กล่าวว่า ประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการจัดการเครือข่าย มี 6 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายร่วมกัน
2. บุคคล
3. การเชื่อมโยง
4. การสร้างความรู้สึกร่วม
5. การพัฒนาระบบที่โปร่งใส ตรวจสอบได้
6. การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร

พระสุทิตย์ อาภากโร (2559) กล่าวถึง การจัดการเครือข่ายว่ามี 6 ประการ โดยมีการประสานสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง คือ

1. จุดมุ่งหมายร่วมกัน การทำงานเครือข่ายจะเกิดประสิทธิภาพสูง หากทุกฝ่ายสามารถกำหนดจุดหมายร่วมกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดหมายที่ทุกฝ่ายเห็นและต้องการให้เกิดขึ้น

2. บุคคลในการทำงานเครือข่ายนั้น ซึ่งบุคคลในเครือข่ายจะต้องมีจิตสำนึกร่วม มีความถนัดในงานที่ทำและมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน รวมทั้งได้ผลประโยชน์จากความเป็นสมาชิกในเครือข่าย

3. การเชื่อมโยงการทำงานของเครือข่าย จึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การเชื่อมโยงที่เหมาะสมโดยอาจเชื่อมต่อกันผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ การเชื่อมต่อโดยมีศูนย์ประสานงานและการเชื่อมต่อโดยเทคโนโลยี

4. การสร้างความรู้สึกร่วม หลังจากการเข้าเป็นเครือข่ายแล้ว ทุกฝ่ายจะต้องมีความรู้สึกร่วมกับกระบวนการทำงานของเครือข่าย เพื่อให้เกิดพลังในการผลักดันเป้าหมาย

5. การพัฒนาระบบที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ระบบการทำงานของเครือข่ายจะต้องสามารถและพัฒนาให้เกิดระบบบริหารจัดการที่โปร่งใส และตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย ซึ่งจะต้องเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อทุกฝ่าย และผู้ที่จะเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย

6. การจัดระบบข้อมูลข่าวสารระบบการติดต่อสื่อสารและสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความยั่งยืนของเครือข่าย

พระกนกพงศ์ สมจิตตโต (2557) กล่าวว่า การจัดการเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงขั้นตอนและกระบวนการจัดการเครือข่าย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นตระหนัก และการก่อตัวของเครือข่าย ในขั้นนี้มีวิธีการที่จะจัดการคือ การศึกษาข้อมูลและสภาพการณ์ ความพร้อมภายในกลุ่มตนเอง และเครือข่ายอื่น เพื่อทราบกิจกรรม และบริบทที่เกี่ยวข้อง การสร้างศรัทธา และการหาแนวร่วม เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ยอมรับ และเห็นความสำคัญที่จะมาร่วมกันเป็นเครือข่ายการสร้างความตระหนัก หรือการเสนอให้เห็นประเด็นปัญหา การแสวงหาข้อมูลทางเลือก อันจะนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา และจะนำไปสู่กระบวนการรวมกลุ่มและเครือข่าย การค้นหาความต้องการ และการร่วมในการพัฒนาเครือข่าย การแสวงหาทางเลือกในการกระทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ การแสวงหาแกนนำเครือข่าย และการสร้างระบบความสัมพันธ์ของเครือข่ายเป็นการให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ได้มีบทบาทในการพัฒนาเครือข่าย

2. ขั้นการสร้างพันธกรณี และการบริหารเครือข่าย ในขั้นนี้เป็นจุดก่อเกิดความร่วมมือของความเป็นเครือข่าย มีวิธีการจัดการดังนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ และข้อตกลงร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่และการวางผังเครือข่าย เป็นการกำหนดในรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เข้ามาร่วมเป็นเครือข่าย โดยเฉพาะแกนนำ และคณะทำงานฝ่ายต่างๆ การเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำเนื่องจากผู้นำที่ดีจะเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จ มีการขับเคลื่อนกิจกรรมของเครือข่าย การจัดระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล และเครือข่าย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้เห็นศักยภาพ และข้อจำกัด

ของตนเอง และพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ คือ การส่งเสริม การรักษาผลประโยชน์ และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์ และการใช้ประโยชน์ในขั้นนี้ เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะให้เครือข่ายมีความเข้มแข็ง และยั่งยืน มีวิธีการและขั้นตอนดังนี้ การทบทวน และสรุป บทเรียน วิธีการนี้จะทำให้เครือข่ายได้ทบทวนตัวเอง ได้รู้ถึงศักยภาพ และปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนา และการจัดการเครือข่ายที่ต่อเนื่อง การเสริมสร้างผู้นำ และหน่วยนำของเครือข่าย ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้ความคิด และเป็นผู้เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาเครือข่าย การเสริมสร้างผู้นำเครือข่าย คือ การเข้าไปสนับสนุนให้เกิดการแสวงหา และพัฒนาผู้นำที่มีจิตสาธารณะ การเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะ และเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การขยายกิจกรรมและมโนทัศน์ การขยายแนวคิด และกิจกรรมของเครือข่ายที่ได้จากประสบการณ์ความรู้ การทำงาน และสรุปบทเรียนที่เป็นองค์ความรู้ เพื่อให้สาธารณชนทราบ หรือเพื่อแสวงหาแนวร่วมในการดำเนินการในระดับนโยบาย นอกจากนี้จะทำให้เครือข่ายเกิดการเรียนรู้ และเกิดอำนาจพลังในการต่อรองการสร้างความรู้ใหม่และการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่องการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อขจัดความขัดแย้ง และการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและระบบการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม

4. ขั้นการรักษาความสัมพันธ์ และความต่อเนื่อง เป็นลักษณะการจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่อง การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกของเครือข่าย การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ การกำหนดสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การบริหารจัดการข้อมูล ระบบสื่อสาร และการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่อง การให้ความช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาภายในเครือข่าย และการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น อาจกล่าวสรุปได้ว่า ในการจัดการเครือข่ายต้องคำนึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การสร้างความเชื่อถือ เพื่อให้เครือข่ายนั้นเป็นเครือข่ายที่เกิดจากศรัทธา ความจริงใจ ความเป็นมิตร หรือมีความตระหนักในสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

2. การกำหนดข้อตกลงหรือกฎกติกา เพื่อให้เครือข่ายมีข้อตกลงร่วมกัน มีกระบวนการทำงานที่หลากหลาย และมีกลไกที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน

3. การสร้างแหล่งการเรียนรู้ เป็นการกำหนดให้เครือข่ายเป็นศูนย์รวมแห่งการเรียนรู้ และเป็นศูนย์รวมข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริง และทันต่อเหตุการณ์

4. การดำเนินการในเชิงรุก เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อให้เครือข่ายมีกระบวนการทำงานในเชิงรุก มีการจัดทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม

5. การเป็นองค์กรแห่งปัญญาเป็นการพัฒนาและการจัดการความรู้ เพื่อให้เครือข่ายมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการเครือข่าย ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการเครือข่ายเป็นการประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างแนวทางการในการจัดการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยอาจเชิญสถานประกอบการเข้าร่วมมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาบุคลากรทางอาชีวศึกษา และได้สังเคราะห์องค์ประกอบ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มาพิจารณาองค์ประกอบ สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ มีดังนี้ 1) การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ 2) การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ 3) การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ 4) การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ 5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การติดตามประเมินผล

แนวคิดการพัฒนาทักษะอาชีพ

ความหมายของการจัดการศึกษาด้านทักษะอาชีพ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษาด้านทักษะอาชีพ ดังนี้

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2557) หมายถึง ความชำนาญ ซึ่งมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Skill นอกจากนี้ คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัยยังได้ขยายความของคำว่า ทักษะ (Skill) มากขึ้นว่า หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย ๆ เช่น ครูมีทักษะการใช้คำถาม การนำเข้าสู่บทเรียน การใช้สื่อการสอน นักเรียนมีทักษะ การฟัง พูด อ่าน เขียน การคิดคำนวณ หรือทักษะทางสังคม ทักษะที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยรวมแล้ว ประกอบด้วย สมรรถนทักษะ (Hard Skill) และจรณทักษะ (จะระนะ) (Soft Skill) บุคคลที่มีจรณทักษะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดี ส่วนบุคคลที่มีสมรรถนทักษะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้เก่ง

คลังความรู้ออนไลน์ (2560) ให้ความหมาย ทักษะและอาชีพ ดังนี้

ทักษะ หมายถึง ความชัดเจนและความชำนิชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ ได้แก่ ทักษะการอาชีพ การกีฬา การทำงานร่วมกับผู้อื่น การอ่าน การสอน การจัดการทักษะทางคณิตศาสตร์ ทักษะทางภาษา ทักษะทางการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

อาชีพ หมายถึง งานหรือการทำมาหากิน ทำธุรกิจ ตามความชอบหรือตามความถนัด ได้ค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือน

นันทวัน จันทร์กลิ่น (2557) กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการทำงานสำหรับเยาวชนคนรุ่นใหม่เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ครูต้องได้รับพัฒนา เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในด้านทักษะชีวิตที่ดี

ทักษะชีวิตจะช่วยให้คนเรารู้จัก เจตคติและทักษะ ซึ่งจะสามารถจัดการกับปัญหารอบ ๆ ตัวให้อยู่รอดในสภาพสังคมและวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข โดยเรียนตามพัฒนาการของสมอง ครูจะต้องเรียนรู้วิธีการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้แก่ศิษย์แต่ละกลุ่มอายุตามพัฒนาการของสมองเด็กแต่ละคน ทักษะที่สำคัญดังกล่าว ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ

จากการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทักษะอาชีพ หมายถึง การจัดการศึกษาให้ความรู้ ความชำนาญ กระบวนการ และความสามารถอย่างชัดเจนในการดำเนินการงานด้านอาชีพหนึ่งหรือหลากหลายอาชีพที่สนใจ

แนวคิดในการจัดการศึกษาด้านทักษะอาชีพ

หลักการของแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้ทุกสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีความรู้ด้านอาชีพ สามารถประกอบอาชีพได้ โดยเฉพาะนักเรียนที่ยากจน ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษา และต้องการหารายได้ระหว่างเรียน โดยมีหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 19)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสารเป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสาร

ด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2. ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารญาณ และคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศเข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลการจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 6 – 7)

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะอาชีพ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ดังนี้

มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะ จนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ โดยรูปแบบมีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาในระบบเป็นการจัดการอาชีวศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษา

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

ซุปเปอร์ (Super, 1957, น. 99 – 108) ได้ศึกษาการเลือกอาชีพและสรุปรวบรวม ตั้งเป็นทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้น โดยใช้ชื่อทฤษฎีว่า “ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ” (Theory of Vocational Development) ซุปเปอร์ใช้คำว่า “การพัฒนา” ความหมายกว้าง รวมถึง ความชอบ การเลือก การพิจารณาตัดสินใจ และการเข้าใจประกอบอาชีพ ซึ่งได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ ดังนี้

1. การพัฒนาทางอาชีพ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มสนใจเลือกอาชีพไปจนถึงประกอบอาชีพได้อย่างมั่งคงเป็นระยะเวลานาน

2. การพัฒนาทางอาชีพ เป็นขั้นตอนและมีระเบียบแบบแผน

3. บุคคลจะมองเห็นความจริงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้น เมื่อมีอายุเพิ่มขึ้นนับตั้งแต่วัยรุ่นจนถึงวัยผู้ใหญ่

4. ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง เริ่มตั้งแต่ก่อนวัยรุ่น และเข้าใจชัดแจ้ง เมื่อเข้าสู่วัยรุ่น

5. วิถีและอัตราการเคลื่อนไหวของแต่ละบุคคลจากระดับหนึ่งไปยังอีกระดับหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของบิดามารดา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

6. แขนงอาชีพที่แต่ละบุคคลเลือกเกี่ยวกับความสนใจ ค่านิยม และความต้องการเลียนแบบบิดามารดา หรือสังคมที่อาศัยอยู่ ระดับคุณภาพของการศึกษา

7. ความพอใจในงานและชีวิตขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพในงานอาชีพ

8. บุคคลจะเลียนแบบจากบิดามารดาโดยทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทต่อการเลือกอาชีพด้วย

9. การพัฒนาทางอาชีพดำเนินไปตลอดเวลา

10. คุณสมบัติของบุคคลหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับอาชีพหนึ่ง

จากกการศึกษา การจัดการศึกษาด้านทักษะอาชีพ สามารถสรุปได้ว่า ทักษะที่จำเป็นหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่งในการที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว จึงต้อง “พัฒนาคน” ให้มีความพร้อม ดังนั้น ในการจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีความรู้ด้านอาชีพ สามารถประกอบอาชีพได้ โดยเฉพาะนักเรียนที่ยากจน ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาและต้องการหารายได้ระหว่างเรียน

แนวทางในการจัดการศึกษาด้านทักษะอาชีพ

แนวทางในการจัดการศึกษาด้านทักษะอาชีพที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่ดีต่อการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 2) ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาด้านทักษะอาชีพเป็นวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้านอาชีพ โดยเพิ่มรายวิชาชีพและปรับสัดส่วนเวลาเรียนให้ภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ทั้งนี้ ให้จัดทำข้อตกลงกับสถานประกอบการเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์การเรียนรู้และการทำงานด้านอาชีพมีแนวทาง ดังนี้

1. ปรับโครงสร้างเวลาเรียนสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนด โดยเพิ่มรายวิชาชีพในหลักสูตรตามความพร้อมของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งปรับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพให้ผู้เรียนได้รับการฝึกประสบการณ์จากสถานประกอบการโดยตรง และปรับสัดส่วนเวลาเรียนภาคปฏิบัติให้มากกว่าภาคทฤษฎี

2. ขั้นตอนการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.1 ขั้นเตรียมการสำรวจความต้องการของตลาดแรงงาน ความพร้อมของสถานศึกษาและสถานประกอบการ และความสนใจของนักเรียน ทำความตกลงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ จัดให้มีการประชุมวางแผน กำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์ หรือการรับสมัคร หรือการส่งต่อที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง จัดเตรียมความพร้อมนักเรียนครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.2 ขั้นดำเนินการ ประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการกำหนดเป้าหมายการรับนักเรียน ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ

เพื่อดำเนินการรับสมัคร การสอบคัดเลือกนักเรียน ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดบุคลากรรับผิดชอบการดูแลกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน จากสถานศึกษาและสถานประกอบการ เตรียมความพร้อมนักเรียนสู่สถานประกอบการส่งต่อนักเรียนสู่สถานประกอบการดำเนินการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน และการตัดสินผลการเรียน

2.3 ขั้นประเมินผลระหว่างและหลังการดำเนินการติดตามตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา เสนอแนวทางการแก้ปัญหาจากข้อค้นพบและสรุปผลรายงานผล

3. วิธีการจัดการเรียนการสอน จัดการเรียนการสอนตามโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และจัดรายวิชาเพิ่มเติมให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ มีการฝึกทักษะพื้นฐานในงานอาชีพให้นักเรียน เพื่อสามารถนำไปต่อยอดในสถานประกอบการ จัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดสมรรถนะที่สำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรนิเทศ กำกับติดตาม วัดผล ประเมินผลนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ สรุปผล เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในปีต่อไป

4. บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง

4.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ทิศทางอาชีพในอนาคต สำรวจความต้องการของตลาดแรงงานและความสนใจของนักเรียน จัดให้มีการประชุมวางแผน กำหนดแนวทางการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ หรือการรับสมัคร หรือการส่งต่อที่ชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ กำกับ และติดตามการดำเนินโครงการประสานงานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการนิเทศ กำกับ ติดตามดำเนินงาน ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาของการดำเนินงาน และศึกษาความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

4.2 บทบาทของครู ศึกษาหลักสูตรโครงสร้าง เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียน การเทียบโอนและการจบหลักสูตร จัดทำหลักสูตรในการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ในการประกอบอาชีพในสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับอาชีพในสถานประกอบการเตรียมความพร้อม และพัฒนาตนเองในอาชีพที่จะส่งนักเรียนเข้าสู่สถานประกบการเตรียมความพร้อมนักเรียน เพื่อเข้าสู่สถานประกอบการจัดทำแบบประเมินผลการเรียนหรือการฝึกงานในสถานประกอบการ ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียน รายงานผลการเรียนของนักเรียนให้กับสถานศึกษา

4.3 บทบาทของนักเรียน มีหน้าที่เตรียมความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

4.4 บทบาทของสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่เตรียมแนวทางในการฝึกประสบการณ์ เตรียมความพร้อมสำหรับการรับนักเรียน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ร่วมมือในการแก้ปัญหาของนักเรียน ประเมินผลการฝึกประสบการณ์ ให้ความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกงาน

5. แนวทางการส่งต่อนักเรียน สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบในการส่งต่อประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำข้อมูลการส่งต่อหรือประวัติ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

จากการศึกษาแนวทางในการจัดการศึกษาพัฒนาทักษะอาชีพ สามารถสรุปได้ว่า แนวทาง สามารถทำได้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย สภาพและบริบทของแต่ละสถานศึกษา หรืออาจจะบูรณาการหลากหลายวิธีรวมกันก็ได้ เช่น จัดทักษะอาชีพในสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลาเรียนรู้ หรือการส่งเสริมอาชีพอิสระตามความสนใจ เป็นต้น

แนวคิดการพัฒนาคู่มือ

ความหมายของคู่มือ

ความหมายของคู่มือ มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2560) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือ หมายถึง สมุดหรือหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการรู้ เพื่อใช้ประกอบตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเพื่อแนะนำวิธีใช้อุปกรณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ภัทรากร เฟื่องฟู (2558) ได้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารแนะนำที่จัดทำขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้ได้ศึกษา ทำความเข้าใจและปฏิบัติกิจกรรมตามได้อย่างง่ายและมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่กำหนดไว้มากที่สุด

พิศูจน์ มีไปล่ (2559) ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือที่จัดทำขึ้นโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงานกิจกรรม การวัดผลโดยผู้เขียนที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ นำมาจัดทำให้อ่านง่ายและสะดวกต่อผู้ศึกษา หรือผู้นำไปใช้จัดกิจกรรมได้ด้วยตนเองตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันมากที่สุด

คัมภีย์ สุดแท้ (2558) ได้ให้ความหมายในแนวทางเดียวกันว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือตำรา เอกสารแนะนำ หรือเป็นสื่อที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติควบคู่กันไปกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีเนื้อหาสาระสั้น ๆ ที่ผู้อ่านสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันทีจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุรัสวดี จินดาเนตร (2558) ได้ให้ความหมายในลักษณะเดียวกันว่า คู่มือเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการของผู้ใช้ให้สามารถดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันให้มากที่สุด และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จินตนา สุขสมแดน (2559) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือ (Handbook หรือ Manual) หมายถึง เอกสารที่รวบรวมเนื้อหาทั้งทฤษฎีและแบบฝึกปฏิบัติ เพื่อใช้ประกอบหรืออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีรายละเอียดแนะนำวิธีการปฏิบัติในกิจกรรมเป็นการให้คำอธิบาย และเฉลยปัญหา หรือข้อสงสัย เพื่อให้ได้ความรู้และคำตอบอย่างรวดเร็วด้วยตนเอง นิยมจัดทำเป็นรูปเล่ม ทำให้สามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้มากขึ้น และมักจะมีภาพประกอบเพื่อดึงดูดความสนใจ และเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

สิริกร ประสบสุข (2559) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือที่เขียนขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้คู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจ และง่ายต่อการปฏิบัติตามได้ในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันมากที่สุด และทำให้นักเรียนนักศึกษามีความรู้ความสามารถและทักษะที่ใกล้เคียงกัน

ดวงนภา เตปา (2562) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารที่ให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายเป็นขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีรายละเอียดของข้อมูลในส่วนประกอบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจ และง่ายต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ผู้จัดทำกำหนดไว้

จากการศึกษา ความหมายของคู่มือ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าคู่มือ หมายถึง เอกสารหรือสื่อที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้คู่มือได้ศึกษา ทำความเข้าใจ และปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนได้อย่างง่ายและมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้จัดทำกำหนดไว้

ประเภทของคู่มือ

การแบ่งประเภทของคู่มือ มีนักวิชาการได้จัดแบ่งไว้หลายประเภท ดังนี้

พิศจน์ มีไปล่ (2559) ได้จัดแบ่งคู่มือออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่เสนอแนวทางหรือเทคนิคการสอน การใช้สื่อที่มีความสัมพันธ์กับรายวิชา และระดับชั้นตามที่หลักสูตรกำหนด

2. คู่มือกิจกรรมการเรียนการสอนทั่วไปที่เสนอแนวทางหรือเทคนิคในการจัดกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งมิได้เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเนื้อหาหรือคำอธิบายวิชาใด

สุรัสวดี จินดาเนตร (2558) ได้จัดประเภทคู่มือออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. คู่มือการสอน เป็นคู่มือที่ให้เนื้อหาสาระความรู้ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีสอน

2. คู่มือหนังสือเรียน เป็นคู่มือที่จัดทำขึ้นควบคู่กับหนังสือเรียนที่ต้องการอธิบายให้ใช้หนังสือนั้นได้ถูกต้อง และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเนื้อหา

3. คู่มือการใช้สื่อหรือนวัตกรรม เป็นการเผยแพร่ผลงานของครูเพื่อให้ผู้อื่นมาใช้ให้ถูกต้อง จึงต้องจัดทำคู่มือการใช้

สิริกร ประสบสุข (2559) ได้จัดแบ่งคู่มือออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. คู่มือครู (Teacher's Manual or Handbook) เป็นหนังสือที่ให้แนวทางและคำแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับสาระ วิธีการ กิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ ปกติมักใช้ควบคู่กับตำราเรียนหรือหนังสือเรียน เช่น คู่มือจัดกิจกรรมบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย คู่มือปฏิบัติการนิเวศวิทยา เป็นต้น

2. คู่มือเรียน แบบฝึกปฏิบัติ (Student's Manual or Workbook) คือ หนังสือที่ผู้เรียนใช้ควบคู่กับตำราที่เรียนปกติจะประกอบไปด้วยสาระ คำสั่ง แบบฝึกหัด ปัญหาหรือคำถามที่ว่างสำหรับเขียนคำตอบและการทดสอบ ปัจจุบันคู่มือผู้เรียนไม่เพียงแต่จัดทำขึ้น เพื่อใช้ควบคู่กับหนังสือตำราเท่านั้น แต่อาจจะใช้เป็นคู่มือสำหรับการศึกษาควบคู่ไปกับสื่ออื่น ๆ ที่ทำหน้าที่แทนครูหรือตำรา เช่น บทเรียน วีดีทัศน์ บทเรียนทางไกล ภาพยนตร์ หรือบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น

3. คู่มือทั่วไป เป็นหนังสือที่ให้ข้อความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้อ่าน โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้ มีความเข้าใจ และสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

จากการศึกษาประเภทคู่มือ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คู่มือ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) คู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น คู่มือครู คู่มือนักเรียน คู่มือสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น 2) คู่มือทั่วไปหรือคู่มือการปฏิบัติงาน เช่น คู่มือการใช้เครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น

ความสำคัญของคู่มือการปฏิบัติงาน

คู่มือการปฏิบัติงานมีความสำคัญในด้านการใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (2559) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ว่าเปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางในการทำงานที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของกระบวนการทำงาน และได้ระบุถึงขั้นตอน รายละเอียดของกระบวนการทำงานใน

องค์กรและวิธีการควบคุม กระบวนการนั้นมักจัดทำขึ้นสำหรับลักษณะงานที่มีความซับซ้อน มีการดำเนินงานหลายขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายคน และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการผลัดเปลี่ยนการปฏิบัติงานของบุคคล เมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่ง

เสถียร คามีศักดิ์ (2558) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและประโยชน์ของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้ว่า เพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐานเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าควรปฏิบัติอย่างไร เมื่อใดกับใคร เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารติดตามผลงานได้ทุกขั้นตอนเป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม ใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการทำงานใช้เป็นเอกสารในการประสานงาน ได้งานที่มีคุณภาพตามกำหนด ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสนแต่ละหน่วยงานรู้งานซึ่งกันและกัน บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกันได้ สามารถเริ่มปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน

จากการศึกษาความสำคัญของคู่มือปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คู่มือการปฏิบัติงานเป็นคู่มือที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานในองค์กรได้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสนใจการปฏิบัติงาน และเข้าใจการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานอีกคนไม่อยู่ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดระบบการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ลักษณะของคู่มือที่ดี

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของคู่มือที่ดี ดังนี้

สาระ ปัทมพงศา (2559) กล่าวว่า คู่มือที่ดีควรมีลักษณะในประเด็นหลัก ๆ ประกอบด้วย ด้านเนื้อหาต้องถูกต้องและครอบคลุมสาระของคู่มือนั้น และการจัดลำดับข้อมูลนำเสนอเป็นขั้นตอนเข้าใจง่าย มีคำชี้แจง มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ผู้ใดอ่านแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้ ส่วนรูปแบบของคู่มือเหมาะสมและทนต่อการใช้งาน การใช้ภาษาเหมาะสมกับผู้ใช้ เพื่อให้เข้าใจง่ายมีตัวอย่างประกอบทำให้เข้าใจง่ายขึ้น และสุดท้ายมีแหล่งสืบค้นข้อมูลหรือหนังสืออ้างอิง

แสงรุนีย์ มีพร (2559) กล่าวว่า ลักษณะของคู่มือที่ดีนั้นควรให้รายละเอียดครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร
2. วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
3. ส่วนนำที่จูงใจผู้ใช้ว่าคู่มือนี้จะช่วยผู้ใช้ได้อย่างไร
4. ส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้ในการใช้คู่มือ

5. สถานที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับการเตรียมตัว การเตรียมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งจำเป็นในการดำเนินการตามคู่มือแนะนำ

6. ส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

7. คำถามหรือกิจกรรมให้ผู้ใช้คู่มือ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจการอ่านหรือการปฏิบัติตามขั้นตอนที่เสนอแนะ และเว้นที่ว่างสำหรับผู้ใช้คู่มือในการเขียนคำตอบ รวมทั้งมีคำตอบหรือแนวในการตอบหรือคำเฉลยให้ไว้ด้วย เพื่อผู้อ่านจะได้สามารถตรวจสอบคำตอบของตนเอง นอกจากนั้นผู้เขียนที่มีประสบการณ์มากในเรื่องที่เขียน หากสามารถคาดคะเนคำตอบของผู้ใช้คู่มือได้ และคาดคะเนได้ว่าส่วนใหญ่ผู้ใช้คู่มือมักผิดพลาดตรงจุดไหน ถ้าผู้เขียนคู่มือสามารถอธิบายด้วยว่า คำตอบอะไรถูกผิดด้วยเหตุใด ก็จะยิ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้คู่มือ

คัมภีร์ สุดแท้ (2558) กล่าวว่า คู่มือที่ดีต้องเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ วิธีการจัดกิจกรรมนั้นมีความละเอียดอ่อน แล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรแสดงแผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง เพื่อช่วยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้ง่าย และรูปแบบของคู่มือควรเป็นที่น่าสนใจ มีแหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติมได้

วัฒนา ฉิมประเสริฐ (2559) กล่าวว่า ลักษณะที่ดีของคู่มือจะต้องมีการเรียงลำดับขั้นตอนการใช้ให้ชัดเจน และง่ายต่อการทำความเข้าใจ เมื่ออ่านแล้วต้องสามารถนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง ต้องเน้นแนวปฏิบัติที่สำคัญ ควรแสดงแผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง เพื่อช่วยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้ง่าย และรูปแบบของคู่มือควรจะมีรูปแบบที่น่าสนใจ สวยงาม น่าอ่าน และทนทางต่อการใช้งาน

สิริกร ประสพสุข (2559) กล่าวว่า ลักษณะของคู่มือที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

ด้านรูปแบบมีขนาดรูปเล่มเหมาะสม ตัวอักษรอ่านง่าย ชัดเจน รูปประกอบเหมาะสมกับเนื้อหา และการนำเสนอกิจกรรมแต่ละขั้นตอนมีความชัดเจน

1. ด้านเนื้อหา วัตถุประสงค์ของคู่มือกำหนดไว้ชัดเจน เหมาะสมระบุขอบข่ายเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ คำแนะนำ การศึกษาคู่มือเขียนได้ชัดเจน เข้าใจง่าย เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น

2. ด้านการนำไปใช้ กำหนดขั้นตอนการศึกษาคู่มือไว้ชัดเจน กำหนดกิจกรรมเนื้อหาและแบบฝึกได้สัมพันธ์ มีกิจกรรมประเมินผลเหมาะสมกับเนื้อหา

จิรภัทร มหาวงศ์ (2558) ได้กล่าวว่า ในการพัฒนาคู่มือขึ้นมานั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงลักษณะของคู่มือเป็นสำคัญ เพราะผู้ที่ใช้หรือศึกษาคู่มือจะให้ความสนใจหรือไม่ ก็ต้องขึ้นอยู่กับลักษณะของคู่มือที่ดีนั่นเอง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา เนื้อหาสาระหรือรายละเอียดในคู่มือควรตรงกับเรื่องที่ศึกษาและไม่ยากจนเกินไป จนทำให้ไม่มีผู้สนใจที่จะหยิบอ่าน การนำเสนอเนื้อหาควรให้เหมาะสมกับพื้นความรู้ของผู้ที่จะศึกษาข้อมูลที่มีในคู่มือ ผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ได้ เนื้อหาควรเหมาะสมที่จะนำไปอ้างอิงได้

2. ควรมีกรณีตัวอย่างประกอบในบางเรื่อง เพื่อจะได้ทำความเข้าใจง่าย ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาของคู่มือให้ทันสมัยเสมอ

3. ด้านรูปแบบ ตัวอักษรที่ใช้ควรมีตัวโตและมีรูปแบบที่ชัดเจนอ่านง่าย เหมาะกับผู้ใช้คู่มือ ควรมีภาพหรือตัวอย่างประกอบเนื้อหา ลักษณะการจัดรูปเล่มควรทำให้น่าสนใจ การใช้ภาษาควรเข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้ใช้คู่มือ ระบบการนำเสนอควรเป็นระบบจากง่ายไปยาก หรือเป็นเรื่อง ๆ ให้ชัดเจน

4. ด้านการนำไปใช้ ควรระบุขั้นตอนวิธีการใช้ให้ชัดเจนมีแผนภูมิ ตาราง ตัวอย่างประกอบให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีข้อมูลเพื่อสามารถใช้และประสานงานต่าง ๆ ได้สะดวกรวดเร็ว บอกข้อควรปฏิบัติให้เข้าใจง่าย

5. ด้านความเที่ยงตรงในการใช้งาน ผู้เชี่ยวชาญอ่านแล้วเห็นว่า เนื้อหาถูกต้องมีความเหมาะสม

6. ด้านความเชื่อมั่นในการใช้งาน ครูทุกคนศึกษาคู่มือแล้วปฏิบัติได้จริง ครูทุกคนอ่านคู่มือแล้ว เข้าใจตรงกัน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) อ้างถึงใน เรืองชัย จรุงศิรวัฒน์, 2554) ได้กล่าวถึง ลักษณะที่ดีของคู่มือการปฏิบัติงาน ผู้เขียนควรจัดทำให้มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. เนื้อหากระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย เนื่องจากมีไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน มิใช่เพื่อใช้ค้นคว้าศึกษาวิจัย ที่ต้องใช้เวลาในการอ่านค่อนข้างนาน คือ มีการปฏิบัติงานที่ดี ต้องจดจำได้ง่าย และค้นหาขั้นตอนที่ต้องการทราบได้สะดวกและรวดเร็ว

2. เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานและฝึกอบรม เพราะเมื่อจัดทำขึ้นมาแล้ว ต้องใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า บางครั้งคู่มือที่เราทำขึ้นเอง เราอาจเข้าใจคนเดียว ดังนั้น ต้องคำนึงถึงผู้อ่านที่เป็นผู้ปฏิบัติงานใหม่ด้วย

3. เหมาะสมกับองค์การและผู้ใช้งานแต่ละกลุ่ม ทั้งด้านรูปแบบ ภาษาและการเข้าถึง

4. มีความน่าสนใจ น่าติดตาม โดยอาจใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น ตาราง รูปภาพ แผนภูมิหรือผังงาน (Flow Chart)

5. มีความเป็นปัจจุบัน (Update) ไม่ล้าสมัย โดยการทบทวนและปรับเปลี่ยนขั้นตอนหรือรายละเอียดต่าง ๆ ที่สำคัญ ต้องมีความยืดหยุ่น โดยการไม่ระบุข้อมูลเฉพาะเจาะจงลงไปในวันที่ จำนวน ชื่อบุคคล ซึ่งอาจใช้ได้ไม่นาน แต่ล้าสมัยได้ง่าย

6. แสดงหน่วยงานจัดทำวันที่บังคับใช้ เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นเอกสารของหน่วยงานใดล้าสมัยหรือยัง

7. มีตัวอย่างประกอบเพื่อเพิ่มความเข้าใจ และป้องกันความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน

จากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของคู่มือที่ดี ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของคู่มือเป็นการเรียงลำดับขั้นตอน และง่ายต่อการเข้าใจคู่มือ สามารถอ่านและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้องและนำไปปฏิบัติได้ อาจแสดงออกมาในรูปแบบของแผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง เพื่อง่ายต่อการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบของคู่มือ

นักวิชาการได้เสนอแนะถึงองค์ประกอบของคู่มือ ไว้ดังนี้

คัมภีร์ สุดแท้ (2558) กล่าวว่า คู่มือ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ

ส่วนที่ 1 บทนำเป็นส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ ความมุ่งหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือ

ส่วนที่ 2 คำชี้แจงการใช้คู่มือ เป็นส่วนเกี่ยวกับวิธีการใช้คู่มือ

ส่วนที่ 3 ส่วนเนื้อหา เป็นส่วนอธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของคู่มือ

สุรัสวดี จินดาเนตร (2558) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดทำคู่มือไว้ 8 องค์ประกอบดังนี้

1. คำชี้แจงในการใช้คู่มือครอบคลุมถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ดังนี้
   - 1.1 วัตถุประสงค์ของคู่มือ
   - 1.2 ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการใช้คู่มือ
   - 1.3 วิธีการใช้คู่มือ
   - 1.4 คำแนะนำการใช้คู่มือ
2. เนื้อหาสาระ โดยมีคำชี้แจงหรือคำอธิบายประกอบ และอาจมีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจที่ชัดเจน
3. กระบวนการวิธีการ เป็นส่วนที่สำคัญของคู่มือ ซึ่งมีข้อมูลรายละเอียด ดังนี้
   - 4.1 คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการ
   - 4.2 คำแนะนำ และตัวอย่างเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำ/ไม่ควรทำ

5. การวัดผลและประเมินผล จำเป็นต้องให้รายละเอียดต่าง ๆ เช่น เครื่องมือวัดผล วิธีการวัดผล วิธีการวัดผลเกณฑ์ การประเมินผล

6. ความรู้เสริม คู่มือที่ดีจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้ และสามารถคาดคะเนได้ว่า ผู้ใช้มักจะประสบปัญหาในเรื่องใด และจัดหาหรือจัดทำข้อมูลที่จะช่วยส่งเสริมความรู้

7. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ปัญหา ผู้เขียนคู่มือจะเป็นผู้มีประสบการณ์ในเรื่องที่เขียนมากพอสมควร ซึ่งจะช่วยให้รู้ว่าในการดำเนินการเรื่องนั้น ๆ มักจะมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง และจุดอ่อนในเรื่องนั้นมีอะไรบ้าง การมีประสบการณ์จะช่วยให้ผู้ใช้และผู้อ่านสามารถกระทำสิ่งนั้น ๆ ได้ราบรื่น ไม่เกิดปัญหาอุปสรรค ปัญหา นับว่าเป็นจุดเด่นของคู่มือ การทำหน้าที่ผู้เขียนที่ดีจะต้องแนะนำและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผู้อ่านหรือผู้ใช้

8. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ จากหนังสือที่ดีควรมีแหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิง ถึงจะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่านในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

แสงรุนีย์ มีพร (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงในการใช้คู่มือ 2) คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็นต่าง ๆ 3) เนื้อหาสาระ และกระบวนการ หรือขั้นตอนในการดำเนินการ 4) ความรู้เสริมหรือแบบฝึกปฏิบัติ 5) ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา และ 6) แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิง

พัชรพร สันติวิจิตรกุล (2558) กล่าวว่า การจัดทำคู่มือ ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ คือ วิธีการใช้คู่มือหรือคำแนะนำในการใช้คู่มือเนื้อหาสาระ คำชี้แจงเกี่ยวกับการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การจัดกิจกรรม แหล่งข้อมูลอ้างอิง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้คู่มือให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และแบบฝึกหัดหรือแบบฝึกปฏิบัติ เพื่อช่วยในการฝึกฝน เพื่อประโยชน์ในการช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ทั้งยังช่วยในการประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลาและบุคลากร ตลอดจนผลงานมีคุณภาพตามเป้าหมาย

วัฒนา ฉิมประเสริฐ (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือที่ดีนั้นต้องเป็นประโยชน์ต่อผู้นำไปใช้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยประกอบไปด้วย 1) คำชี้แจงในการใช้คู่มือ 2) วิธีนำไปใช้ 3) การแนะนำแหล่งความรู้อ้างอิงต่าง ๆ ตลอดจนการเสนอสื่ออุปกรณ์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือกิจกรรม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2559) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเอกสารที่บอกถึงกระบวนงานว่า ใครต้องทำอะไร ทำที่ไหน ทำเมื่อไร และทำไม โดยกล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานมีอยู่ทั้งหมด 8 ส่วน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objectives) หมายถึง การชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงวัตถุประสงค์ในการจัดทำเอกสารเรื่องนี้ขึ้นมา

2. ขอบเขต (Scope) เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงขอบเขตของกระบวนการในคู่มือว่าครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนใด ถึงขั้นตอนใด หน่วยงานใด กับใคร ที่ใด และเมื่อใด

3. คำจำกัดความ (Definition) หมายถึง การชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงคำศัพท์เฉพาะซึ่งอาจเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ หรือคำย่อที่กล่าวถึงภายใต้ระเบียบปฏิบัตินั้น ๆ เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibilities) หมายถึง การชี้แจงให้ผู้อ่านทราบว่า ใครบ้างที่เกี่ยวข้องกับระเบียบปฏิบัตินั้น ๆ โดยมักจะเรียงจากผู้มีอำนาจ หรือตำแหน่งสูงสุดลงมา ระบุว่าใครบ้างที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนั้น ๆ และความรับผิดชอบที่ต้องดำเนินการในกระบวนการ

5. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) หมายถึง การอธิบายขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียด โดยสามารถจัดทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การใช้ข้อความอธิบาย หรือการใช้ตารางอธิบาย หรือการใช้แผนภูมิหรือการใช้ผังงาน (Flow Chart)

6. เอกสารอ้างอิง (Reference Document) เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงเอกสารอื่น ๆ ที่ใช้ประกอบคู่กันหรืออ้างอิงกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ สมบูรณ์ ได้แก่ ระเบียบปฏิบัติเรื่องอื่น พระราชบัญญัติ กฎหมาย กฎระเบียบ และวิธีการทำงาน เป็นต้น ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง เรื่อง คู่มือการตรวจสอบภายในระเบียบการปฏิบัติ เรื่อง การแก้ไขและป้องกันระเบียบปฏิบัติ เรื่อง การทบทวนโดยฝ่ายบริหาร เป็นต้น

7. แบบฟอร์มที่ใช้ (Form) เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการบันทึกข้อมูล ผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของกระบวนการนั้น ๆ แบบฟอร์มที่ใช้ระบุรายชื่อแบบฟอร์มที่ใช้ติดตามผลการดำเนินการตามคู่มือที่แสดงให้ทราบถึง แบบฟอร์มต่าง ๆ สำหรับการบันทึกข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของกระบวนการนั้น ๆ โดยขอให้แสดงตัวอย่างแบบฟอร์มไว้ในภาคผนวก แบบวางแผนการตรวจสอบภายใน (Audit Plan) แบบคำถามการตรวจสอบภายใน (Audit Checklist) และแบบรายงานผลการตรวจสอบภายใน (Audit Report)

8. เอกสารบันทึก (Record) เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบว่าบันทึกใดบ้างที่ต้องจัดเก็บเพื่อเป็นข้อมูลหรือหลักฐานของการปฏิบัติงานนั้น ๆ พร้อมทั้งระบุถึงผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บ สถานที่ ระยะเวลา และวิธีการจัดเก็บ

พิเศษ ปั้นรัตน์ (2558) กล่าวถึง องค์ประกอบของจัดทำคู่มือว่า มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ 1) วัตถุประสงค์ 2) คำชี้แจง 3) กระบวนงานหรือขั้นตอนงาน กระแสงาน 4) หน้าที่ความรับผิดชอบ

5) โครงการ 6) บทนำ ความเป็นมา 7) ประเมิน ปรับปรุง พัฒนา 8) เทคนิคการปฏิบัติงาน 9) ปัญหาและอุปสรรค 10) ภาคผนวก และ 11) เอกสารอ้างอิง

จิตต์อารีย์ กนกนิรัตนดร (2559) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือการทำงาน มีดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ของการทำงาน 2) ขอบเขต 3) คำชี้แจง 4) ขั้นตอนการทำงาน 5) โครงสร้าง 6) การประเมินผล 7) บทนำ 8) เทคนิคการปฏิบัติงาน และ 9) ภาคผนวกและเอกสารอ้างอิง

พรภัทร อินทรวรพัฒน์ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือการปฏิบัติงาน มีดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน 2) คำชี้แจง 3) รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนปฏิบัติงาน 4) การประเมินผล 5) แบบฟอร์มการดำเนินการ 6) เอกสารบันทึก 7) มาตรฐานของงาน และ 8) ภาคผนวก/บรรณานุกรม

สรรญ จนิตภวัต (2563) กล่าวถึง องค์ประกอบในการจัดทำคู่มือว่ามี 10 ส่วน ดังนี้ 1) คำชี้แจง 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) ความรับผิดชอบ 5) มาตรฐานงาน 6) การควบคุมเอกสาร 7) ข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน 8) การประเมินผล 9) ปัญหาและอุปสรรค และ 10) ภาคผนวกและการอ้างอิงเอกสาร

สรุป จากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของคู่มือ กำหนดเกณฑ์การสังเคราะห์องค์ประกอบ ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป มาพิจารณาเป็นองค์ประกอบของคู่มือ สรุปว่า องค์ประกอบคู่มือแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ 1) คำชี้แจง 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผล 5) เอกสารอ้างอิง/บรรณานุกรม และ 6) ภาคผนวก

บริบทของสถาบันการอาชีวศึกษา

ภารกิจและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษา

1. ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานโดย

1.1 รักษาเป้าหมายผู้เรียนในระดับ ปวช. การเพิ่มปริมาณผู้เรียนในระดับ ปวส.

1.2 ลดปัญหาการออกกลางคัน โดยวางเป้าหมายให้ลดลง ร้อยละ 5 ด้วยการป้องกันหรือดูแลรายบุคคล การวิจัยพัฒนาแก้ปัญหารายวิทยาลัยหรือรายสาขารายวิชา การวิเคราะห์แก้ปัญหาเชิงระบบกลุ่มเป้าหมายใน 50 วิทยาลัยที่มีปัญหาการออกกลางคันสูง

1.3 การจัดการสอนในระดับพื้นที่และภาพรวมตามความต้องการในแต่ละสาขา

1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าเรียนสายอาชีพด้วยระบบโควตา

1.5 เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนสำคัญต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษาในเชิงรุก ซึ่งได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครอง

2. ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

2.1 จัดอาชีวศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ สาขาอาชีพการขยายกลุ่มเป้าหมาย

2.2 จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในรูปแบบกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่ม จังหวัดและกรุงเทพมหานคร รวม 19 สถาบัน และสถาบันอาชีวศึกษาเกษตร ภาคละ 1 แห่ง จำนวน 4 แห่ง

2.3 จัดตั้งสถานศึกษาอาชีวะอำเภอในกลุ่มอำเภอชั้นหนึ่ง

2.4 ส่งเสริมการจัดอาชีวะชายแดนใต้สู่สันติสุข ศูนย์ฝึกอบรมอาชีวะ อาชีวะสองระบบ และการจัดหลักสูตรอาชีวะท้องถิ่น และสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส

2.5 มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการจัดอาชีวศึกษาเฉพาะทาง อาทิ ปิโตรเคมี การสร้างเกษตรรุ่นใหม่ ครัวไทยสู่ครัวโลก พลังงานทดแทน โลจิสติกส์/รถไฟความเร็วสูง อัญมณี ยานยนต์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ท่องเที่ยวหรือโรงแรม เป็นต้น

2.6 ขยายกลุ่มเป้าหมายอาชีวะในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวะเพื่อคนพิการ อาชีวะวัยแรงงาน อาชีวะสูงวัย อาชีวะเพื่อสตรี อบรมระยะสั้น/ตลาดนัดอาชีพ ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อต่อยอดและพัฒนาทักษะ ทั้ง Upgrade Skills และ Re–Skills ร่วมจัดอาชีวศึกษาในสถานพินิจ เรือนจำ ค่ายทหาร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นต้น

2.7 สนับสนับให้หน่วยงานหรือองค์กร ร่วมจัดอาชีวศึกษา ได้แก่ สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และภาคเอกชนจากสาขาอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

2.8 จัดอาชีวะทางเลือก อาชีวะทายาท วิทยาลัยอาชีวศึกษาฐานวิทยาศาสตร์ อาชีวะอินเตอร์ และอาชีวะเทียบโอนประสบการณ์

2.9 เพิ่มช่องทางการเรียนอาชีวศึกษาด้วย อาชีวะทางไกล และเครือข่ายวิทยุเพื่อการศึกษาและพัฒนาอาชีพ อาร์เรดิโอ เน็ตเวอร์ก (R–radio Network)

ยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษา

1. ระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียน ส่งเสริมคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษาโดย

1.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์จากการเรียนในสถานที่จริงหรือสถานการณ์จริง

1.2 สร้างความเข้มแข็งการประกันคุณภาพภายใน สนับสนุนให้ทุกวิทยาลัยผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก และเตรียมพร้อมรับการประเมินระดับสากล

1.3 ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็กให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งตามความต้องการของพื้นที่ และการให้บริการกลุ่มเป้าหมายพิเศษ อาทิ คนพิการ วัยทำงาน สูงวัย สตรี เป็นต้น

1.4 ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอนสนับสนุนความพร้อมในด้านอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมการประกวดสื่อหรือสื่อออนไลน์ และจัดตั้งวิทยาลัยต้นแบบการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน

1.5 พัฒนาครู สร้างเครือข่ายครู โซเชียลมีเดีย (Social Media) และเน็ตเวิร์ค (Network) สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

1.6 จัดหาสื่อ/หนังสือ วัสดุฝึก อุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ทันสมัยและเพียงพอ

2. ระดับผู้เรียน ยกระดับความสามารถของผู้เรียนเพื่อให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ (Function Competency) โดยใช้ V–NET การประเมินด้านมาตรฐานวิชาชีพและการประเมินระดับห้องเรียน สร้างเสริมทักษะอาชีพในอนาคตด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม วิถีประชาธิปไตย ความมีวินัยเสริมสร้างทักษะอาชีพในอนาคตด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม วิถีประชาธิปไตย ความมีวินัย เสริมสร้างทักษะชีวิต ความสามารถด้านนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ การเป็นผู้ประกอบการ พัฒนาทักษะการคิดบนพื้นฐานสมรรถนะ (Competency Based) พื้นฐานเทคโนโลยี (Technology Based) เทคโนโลยีสีเขียว (Green Technology) และเศรษฐศาสตร์เชิงสร้างสรรค์ (Creative Economy) รวมทั้งการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมและการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ อาทิ สุภาพบุรุษอาชีวะ ลูกเสือ กีฬา และการป้องกันหรือแก้ไขการทะเลาะวิวาท

3. เตรียมผู้เรียนสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN) โดยการเพิ่มจำนวนสถานศึกษาที่เป็นห้องเรียนพิเศษภาษาอังกฤษ (English Program : EP) ห้องเรียนพิเศษภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ (Mini English Program : MEP) ทุกจังหวัด ใช้หลักสูตร หรือสื่อต่างประเทศ สนับสนุนการฝึกงานต่างประเทศ หรือบริษัทต่างประเทศ และในประเทศ ยกระดับทักษะด้านภาษาอังกฤษในงานอาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาประเทศคู่ค้า

ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

1. ด้านบริหารทั่วไป โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ Web Portal, E–office และ Data Based รวมทั้งการปรับภาพลักษณะเชิงบวก

1.1 ด้านงบประมาณ ใช้แนวทาง Strategic Performance, Based Budgeting : SPBB และ Formula Funding โดยการจัดงบประมาณตามความจำเป็นพื้นฐาน ความเสมอภาค และ

ตามนโยบาย การกระจายอำนาจจัดซื้อ–จัดจ้าง จัดหางบประมาณ ค่าสาธารณูปโภค และค่าจ้างครูให้เพียงพอ

1.2 ด้านบริหารงานบุคคล สร้างเครือข่ายครูหรือสมาคมวิชาชีพ จัดหาลูกจ้าง พนักงานรายการให้เพียงพอ รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของสถาบันการอาชีวศึกษา

1.3 ด้านการสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อพัฒนาการจัดอาชีวศึกษา ดังนี้

1) องค์การหรือสมาคมวิชาชีพ สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม สถานประกอบการ ในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การฝึกงาน เป็นต้น

2) ประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศในกลุ่มอาเซียน

3) ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคของโลก ได้แก่ สาธารณรัฐประชาชนจีน อิสราเอล ญี่ปุ่น เดนมาร์ก เยอรมัน เป็นต้น

นโยบายเร่งด่วน

1. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

1.1 เร่งสร้างสถานศึกษาปลอดภัยเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่และภัยอื่น ๆ โดยมีการวางมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่นักเรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดโครงการโรงเรียน Sandbox : Safety Zone in School (SSS) หรือการจัดกิจกรรม Safety School Success จัดให้มีการฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดต่อ การจัดการความรุนแรงเกี่ยวกับร่างกาย จิตใจ และเพศ เป็นต้น

1.2 เร่งพัฒนาบรรจุตัวชี้วัดเรื่องความปลอดภัยให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษาและหน่วยงานทุกระดับ

1.3 เร่งพัฒนาให้มีหน่วยงานด้านความปลอดภัยที่มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังอย่างชัดเจนในทุกส่วนราชการของกระทรวงศึกษาธิการ

2. การยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.1 เร่งจัดทำและพัฒนากรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตรฐานสมรรถนะ) โดยรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยความเหมาะสม ความเป็นไปได้และทดลองใช้ก่อนการประกาศใช้หลักสูตรฯ ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2566

2.2 จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สร้างความรู้ด้วยตนเอง มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบถักทอความรู้ ทักษะคุณลักษณะผู้เรียนเข้าด้วยกันด้วยการลงมือปฏิบัติจริง (Active

Learning) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รวมทั้งการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลเชิงสมรรถนะ

2.3 พัฒนาช่องทางการเรียนรู้ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลายและมีแพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบอัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอนคุณภาพสูง และประเมินและพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย

2.4 ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเงินและการออม (Financial Literacy) ให้กับผู้เรียน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารออมสิน ผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการสถานศึกษาส่งเสริมวินัยการออมกับ กอช. โครงการธนาคารโรงเรียน และการเผยแพร่สื่ออินิเมชันรอบรู้เรื่องเงิน

2.5 พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาและหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นแบบโมดูล (Modular System) ที่มีการบูรณาการวิชาสามัญและวิชาชีพในชุดวิชาอาชีพเดียวกัน เชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Block Couse) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้นเพื่อการมีงานทำ

2.6 ศึกษาวิจัย ถอดบทเรียนความสำเร็จในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

3. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

3.1 ดำเนินการสำรวจและติดตามเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน เพื่อนำเข้าสู่ระบบการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาภาคบังคับ

3.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษาเพื่อรับการพัฒนาอย่างรอบด้าน มีคุณภาพ ตามศักยภาพ ตามวัยและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการร่วมงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3 มุ่งแก้ปัญหาคนพิการในวัยเรียนที่ไม่ได้รับการศึกษาเข้าสู่ระบบการศึกษาโดยกำหนดตำแหน่ง (ปักหมุด) บ้านเด็กพิการทั่วประเทศ

3.4 ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนห่างไกลกันดารได้มีโอกาสเรียนรู้ในยุคโควิดโดยการสร้างความพร้อมในด้านดิจิทัลและด้านอื่น ๆ

3.5 ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันสังคมอื่น

4. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

4.1 ขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) และส่งเสริมการผลิตกำลังคนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

4.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ โดยการปรับปรุงทักษะ การเพิ่มทักษะ และการเกิดทักษะใหม่ (Re–skill, Up–Skill, New–Skill) เพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพในรูปแบบที่หลากหลายให้ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งผู้สูงอายุที่มีความสนใจ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.3 จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดตั้งธุรกิจศูนย์สตาร์ทอัพ (Start Up) ภายใต้ศูนย์พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการด้านอาชีพ ทั้งผู้เรียนอาชีวศึกษาและประชาชนทั่วไป โดยเชื่อมโยงกับสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) และสถาน-ประกอบการภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

4.4 พัฒนาแอพพลิเคชัน เพื่อสนับสนุนช่างพันธุ์อาร์ (R อาชีวะซ่อมทั่วไทย) โดยการนำร่องผ่านการให้บริการของศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center) จำนวน 100 ศูนย์ ให้ครอบคลุมการให้บริการแก่ประชาชน

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมถึงแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัยและนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้นในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจให้กับสังคมและผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ

ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้มีการจัดทำนโยบายและจุดเน้นในแผนปฏิบัติราชการ โดยจะเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อการพัฒนาประเทศ สำหรับประเด็นการขับเคลื่อนนโยบายด้านต่าง ๆ เช่น พัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน เพื่อเพิ่มความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีคุณภาพสูง และการผลิตและพัฒนาคนสมรรถนะสูงให้ตอบโจทย์ประเทศ

พร้อมกับสร้างความเข้มแข็งด้านทวิภาคีเครือข่ายความร่วมมือคุณภาพสูงทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อการระดมทรัพยากรและยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษา นอกจากนี้ยังสร้างโอกาสและความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงอาชีวศึกษาด้วยโครงการทวิศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้เยาวชนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาระดับอาชีวศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน และจัดการศึกษาอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการเชิงพื้นที่ทุกรูปแบบ อีกทั้งขับเคลื่อนระบบการอาชีวศึกษาให้เอื้อต่อผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายและช่วงวัย การจัดอาชีวศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นดังกล่าวจะต้องมีหลักธรรมาภิบาลโปร่งใสและตรวจสอบได้

วิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพและการฝึกอบรมวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน มุ่งตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ
2. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาคและเป็นธรรม
4. เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีของประเทศ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

1. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
2. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
3. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
4. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

นโยบาย จุดเน้นและทิศทางการขับเคลื่อนการจัดอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1. การศึกษาสร้างคน อาชีวะสร้างชาติ “เตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21”
    1.1 เพิ่มผู้เรียนสายอาชีพ (สายอาชีวะ 50 : 50 สายสามัญ)
    1.2 เปิดสาขาใหม่หรือสาขาขาดแคลน
    1.3 เพิ่มห้องเรียน (วิทยาลัยเทคนิค (วท.) หรือวิทยาลัยอาชีวศึกษา (วอศ.)
    1.4 ปรับหลักสูตรให้ยืดหยุ่น ดึงผู้เรียนกลับเข้าสู่ระบบ
    1.5 แนะแนวสื่อสารทุกกลุ่มเป้าหมายทุกพื้นที่
    1.6 สร้างภาพลักษณ์ (Re–branding)
    1.7 จัดสวัสดิการตามบริบท (หอพักหรือรถรับ–ส่ง)
2. ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)
    2.1 พัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (10+2+1) (10+2 อุตสาหกรรมเป้าหมาย+1 โครงสร้างพื้นฐานของประเทศ)
    2.2 จัดการศึกษารองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) หรือเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคใต้ (Southern Economic Corridor : SEC) หรือเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone : SEZ)
    2.3 พัฒนาความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน
    2.4 พัฒนาทักษะทางวิชาชีพและภาษา (อังกฤษ จีน และภาษาในอาเซียน)
    2.5 อาชีวะฐานวิทย์ฯ หรือมาตรฐาน โคเซน (KOSEN)
3. การปรับปรุงทักษะ การเพิ่มทักษะ และการพัฒนาทักษะใหม่ (Re–skills, Up–skills, New–skills)
    3.1 ยกระดับศักยภาพและพัฒนาทักษะกำลังคน (โดยวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพทั่วประเทศ)
    3.2 เตรียมความพร้อมกำลังคนเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ
    3.3 หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น (Short Course Training)
    3.4 หลักสูตรฝึกอาชีพฐานสมรรถนะ (Education to Employment)
    3.5 ธุรกิจสตาร์ทอัพ (Start Up) หรือธุรกิจออนไลน์ (Business Online)
4. ปฏิรูประบบบริหารและงานบุคคล
    4.1 ปฏิรูปประสิทธิภาพการบริหารงาน
    4.2 พัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ ดิจิทัล และภาษาอังกฤษ

4.3 แก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลทุกมิติ

5. สร้างระบบแรงจูงใจ เพิ่มค่าตอบแทน และส่งเสริมระบบสวัสดิการหรือสวัสดิภาพ ขับเคลื่อนอาชีวศึกษา เพื่อเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21

5.1 อาชีวศึกษาทวิภาคี 3 รูปแบบ

5.2 บูรณาการการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาอังกฤษกับการจัดการเรียนการสอน

5.2 ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center) หรือ อาชีวะจิตอาสา

5.3 สร้างค่านิยม “การศึกษาสร้างคน อาชีวะสร้างชาติ”

จากการศึกษาวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและตลาดแรงงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่ผลิตและพัฒนากำลังคนในสายวิชาชีพด้านทักษะฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานของประเทศ ซึ่งการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพโดยมีรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาในระบบเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาโดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร

การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคเรียนปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยของรัฐ

หลักสูตรที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดไว้ 3 หลักสูตร ได้แก่

1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

ประเภทวิชา หลักสูตรที่จัดการทำการเรียนการสอน มีดังนี้

1) อุตสาหกรรม
2) พาณิชกรรมหรือบริหารธุรกิจ
3) อุตสาหกรรมท่องเที่ยว
4) คหกรรม
5) ศิลปกรรม
6) เกษตรกรรม
7) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
8) ประมง
9) พาณิชยนาวี
10) อุตสาหกรรมบันเทิงและดนตรี
11) อุตสาหกรรมสิ่งทอ

ตารางที่ 2.1 จำนวนสถานศึกษาภาครัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ลำดับ	รายการ	จำนวนสถานศึกษา
1	วิทยาลัยเทคนิค	132
2	วิทยาลัยการอาชีพ	135
3	วิทยาลัยบริหารธุรกิจและท่องเที่ยว	3
4	วิทยาลัยพาณิชยการ	5
5	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	3
6	วิทยาลัยสารพัดช่าง	48
7	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	39
8	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ	9

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	รายการ	จำนวนสถานศึกษา
9	วิทยาลัยเกษตรเทคโนโลยี	43
10	กาญจนาภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวง	1
11	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ	3
12	วิทยาลัยประมง	1
13	วิทยาลัยการอาชีวศึกษา	1
14	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์	1
15	วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมง	1
16	วิทยาลัยเสริมทักษะ พระภิกษุสามเณร	1
17	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการบริหารจัดการอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย	1
	รวม	**429**

การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ มีจำนวน 23 สถาบัน ซึ่งจะแบ่งออกเป็นภาค โดยการจัดตั้งสถาบันรวมเป็นกลุ่มจังหวัด ดังนี้

1. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 (นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยาและสระบุรี)
2. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 (ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง)
3. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 (ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว)
4. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4 (นครปฐม กาญจนบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี)
5. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 (สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์)
6. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 (สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ชุมพร และพัทลุง)
7. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 2 (ระนอง พังงา ภูเก็ต ตรัง และกระบี่)
8. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 (ปัตตานี ยะลา สงขลา และสตูล)
9. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก (ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด)

10. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 (หนองคาย บึงกาฬ อุดรธานี เลย และหนองบัวลำภู)

11. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 (สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร)

12. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 (กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ขอนแก่น และร้อยเอ็ด)

13. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 (อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร และศรีสะเกษ)

14. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์)

15. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 (เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอน)

16. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 (เชียงราย พะเยา น่าน และแพร่)

17. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3 (พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย และอุตรดิตถ์)

18. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 (นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร และอุทัยธานี)

19. สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

20. สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ (ตาก เชียงราย ลำพูน สุโขทัย กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ และอุทัยธานี)

21. สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยเอ็ด อุดรธานี ขอนแก่น มหาสารคาม ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี นครราชสีมา ชัยภูมิ และบุรีรัมย์)

22. สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง (สิงห์บุรี กาญจนบุรี ชัยนาท สุพรรณบุรี เพชรบุรี ราชบุรี สระแก้ว ลพบุรี และพระนครศรีอยุธยา)

23. สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ (นครศรีธรรมราช ชุมพร สุราษฎร์ธานี ระนอง พังงา กระบี่ ตรัง พัทลุง สงขลา สตูลและชุมพร)

วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

1. วิสัยทัศน์สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

เป็นสถาบันที่ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2. พันธกิจสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

2.1 ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและคุณธรรม ตอบสนองกับความต้องการของตลาดแรงงานเศรษฐกิจและสังคม

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม องค์ความรู้ที่สร้างสรรค์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมตอบสนองการพัฒนาองค์ความรู้สู่ชุมชน

2.3 สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาและการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี

2.4 เชิดชูสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.5 ขยายโอกาสการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี

2.6 บริหารจัดการตามหลักหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.7 พัฒนาศักยภาพคณาจารย์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทความเปลี่ยนแปลง

2.8 พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แบบโมดูล (Modular System) ที่มีการบูรณาการวิชาสามัญและวิชาชีพในสุดวิชาอาชีพเดียวกัน เชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบนอกระบบ และระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Block Course) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้นเพื่อการมีงานทำ

ข้อมูลทั่วไปของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2555 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมาตรา 13 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการกำจัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 32 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้การกระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 ข้อ (15) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ วิทยาลัยเทคนิคลำพูน วิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง และวิทยาลัยการอาชีพนวมินทราชินีแม่ฮ่องสอน

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 เปิดสอนครั้งแรกในระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.) ในปี พ.ศ. 2556 ในสาขาวิชาเทคโนโลยียานยนต์ (ต่อเนื่อง) วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ สาขาวิชาการโรงแรม (ต่อเนื่อง) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช (ต่อเนื่อง) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่

สาขาวิชาการบัญชี (ต่อเนื่อง) วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง และสาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า (ต่อเนื่อง) วิทยาลัยเทคนิคลำปาง

ในปีการศึกษา 2557 สถาบันได้มีการเปิดสอนเพิ่มเติมในสาขาวิชาเทคโนโลยียานยนต์ (ต่อเนื่อง) วิทยาลัยเทคนิคลำพูน สาขาวิชาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ (ต่อเนื่อง) วิทยาลัยเทคนิคลำปาง สาขาวิชาเทคโนโลยีก่อสร้าง (ต่อเนื่อง) วิทยาลัยเทคนิคลำปาง สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อเนื่อง) วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ สาขาวิชาดิจิตอลกราฟิก (ต่อเนื่อง) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ (ต่อเนื่อง) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่

ปีการศึกษา 2559 เปิดสอนสาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า (ต่อเนื่อง) วิทยาลัยเทคนิคลำพูน สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีสถานศึกษาในสังกัด ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ วิทยาลัยเทคนิคลำพูน วิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยการอาชีพนวมินทราชินีแม่ฮ่องสอน สำหรับการเปิดการสอนระดับปริญญาตรี เปิดสอนในจังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง บริหารโดยสถาบันและผู้บริหารสถาบัน

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษา

นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 พัฒนาและต่อยอดวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น กลับภูมิลำเนาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

1.3 พัฒนาและต่อยอดการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และเห็นผลเป็นรูปธรรม

1.4 จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

1.5 ดำเนินการยกเลิกครูเวรอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง “ชีวิตและความปลอดภัยของครูสำคัญกว่าทรัพย์สิน” ครูมีเวลาจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

1.6 จัดหานักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและช่วยรักษาความปลอดภัย

1.7 ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน

1.8 แก้ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

2.1 เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.2 ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา (Zero Drop Out) ให้มีโอกาสได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

2.3 จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพอย่างน้อย 1 โรงเรียนต่อ 1 อำเภอ

2.4 พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรม ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล

2.5 พัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบโจทย์ศักยภาพผู้เรียน โดยมีระบบวัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ และมีระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา การประเมินผลการศึกษา ผ่านธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

2.6 พัฒนาทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริงของผู้เรียน มีรายได้ระหว่างเรียนจบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

2.7 จัดให้มีอาหารสำหรับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ

2.8 ส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียน

2.9 สร้างโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงการศึกษาตลอดชีวิต พร้อมการพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill)

2.10 นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ

2.11 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุข

แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

1. ให้ส่วนราชการในสังกัดและองค์กรในกำกับกระทรวงศึกษาธิการนำนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 ข้างต้น ไปเป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาและการดำเนินงาน โดยจัดทำแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับนโยบาย

2. ให้มีคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล และรายงานการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ตรวจราชการ ติดตามประเมินผลในระดับนโยบายและจัดทำรายงานเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการทราบตามลำดับ

3. สำหรับภารกิจของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่ปฏิบัติในลักษณะงานในเชิงหน้าที่ (Function) งานในเชิงยุทธศาสตร์ (Agenda) และงานในเชิงพื้นที่ (Area) ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนแล้ว หากมีความสอดคล้องกับหลักการนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ข้างต้น ให้ถือเป็นหน้าที่ของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้การให้การดำเนินการเกิดผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจให้กับสังคมและผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพในทุกมิติ

ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้มีการจัดทำนโยบายและจุดเน้นดังกล่าวของ สอศ. ในแผนปฏิบัติราชการเช่นเดียวกัน ซึ่งการจัดทำนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (สอศ.) จะเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อการพัฒนาประเทศ สำหรับประเด็นการขับเคลื่อนนโยบายด้านต่าง ๆ เช่น พัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน เพื่อเพิ่มความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีคุณภาพสูง และการผลิตและพัฒนาคนสมรรถนะสูงให้ตอบโจทย์ประเทศและต่างประเทศ เพื่อการระดมทรัพยากรและยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษา นอกจากนี้ ยังสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงอาชีวศึกษาด้วยโครงการทวิศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้เยาวชนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาระดับอาชีวศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน และจัดการ

ศึกษาอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการเชิงพื้นที่ทุกรูปแบบ อีกทั้งขับเคลื่อนระบบการอาชีวศึกษาให้เอื้อต่อผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายและช่วงวัยการจัดการศึกษาให้เป็นระบบเปิด โดยให้ความสำคัญกับระบบสะสมเทียบโอนและธนาคารหน่วยกิต พร้อมกับการสร้างสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนตามนโยบายและจุดเน้นดังกล่าวจะต้องมีหลักธรรมาภิบาลโปร่งใสและตรวจสอบได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ประภาส เกตุไทย (2557) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง พบว่า สภาพการบริหารที่ปฏิบัติมาก คือ ด้านการวางแผน เช่น การจัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์อย่างเหมาะสม และด้านผู้นำที่มีการบริหารงานบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ปัญหาที่พบ คือ การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับระบบทวิภาคีแก่ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านครูสังคม ด้านผู้บริหาร ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่วนปัญหาที่พบมาก คือ การนิเทศการศึกษา โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีการวางระบบและวิธีการนิเทศร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ขณะที่ความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการวัดผลและประเมินผล การวิจัยนี้ได้พัฒนากลยุทธ์การบริหาร 10 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะในการวางแผนการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 2) ส่งเสริมการวางแผนการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีคุณภาพ 3) พัฒนาโครงสร้างการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 4) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ 5) สร้างความรู้ความเข้าใจอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่สถานประกอบการและผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษา 6) เพิ่มขีดความสามารถการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและสู่มาตรฐานระดับสากล 7) พัฒนาการเตรียมความพร้อมของนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน 8) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในระดับชาติและนานาชาติ 9) พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีประสิทธิภาพ และ 10) พัฒนาระบบติดตามและประเมินการดำเนินงานตามแผนการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาระบบติดตามประเมินผล ซึ่งผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่า ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

บุญเพิ่ม สอนภักดี และคณะ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพและแนวทางเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาผ่านการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และการประชุมกลุ่มจาก 3 โรงเรียน 2) การสร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ โดยยกร่างรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมด้วยการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และ 3) การประเมินรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล 247 คน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์คณะบุคคลเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 2 องค์คณะ คือ คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการดำเนินงาน ทำหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจ และดำเนินการเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ 2) ขอบข่ายและภารกิจเครือข่ายความร่วมมือ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านวิชาการและด้านทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการศึกษาและการบูรณาการทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 3) แนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เน้นการพัฒนาบุคคลให้ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ผ่านการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบตามอัธยาศัย และการบูรณาการทั้ง 3 รูปแบบ เพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 4) กระบวนการบริหารของเครือข่ายความร่วมมือ: ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การดำเนินงาน (Doing) และการประเมินผล (Action) ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะให้มีการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม การปรับแผนการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้เหมาะสม การส่งเสริมให้จัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ การเน้นการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

วิรัช คันศร (2559) ได้ศึกษาแนวทางการบูรณาการเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 3 ชลบุรี พบว่า สภาพปัจจุบันการบูรณาการเครือข่ายใน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การพัฒนาหลักสูตร ทรัพยากรฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการประชาสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยทั้งการรับรู้และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ด้านที่มีการรับรู้มากที่สุด คือ ด้านทรัพยากรฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนา

หลักสูตรฝึกอบรม ส่วนปัญหาอุปสรรคที่พบ คือ การประสานงานระหว่างสถาบันกับหน่วยงานเครือข่ายยังมีน้อย การประชาสัมพันธ์ข่าวสารไม่ทั่วถึงและทันเวลา การมีส่วนร่วมในการวางแผนอยู่ในวงแคบ ลักษณะการทำงานเป็นเชิงรับมากกว่าเชิงรุก การสื่อสารระหว่างองค์กรมีน้อย หลักสูตรการฝึกอบรมไม่หลากหลายและไม่ตรงความต้องการ รวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากร โดยเฉพาะวิทยากรที่มีความชำนาญมีไม่เพียงพอ แนวทางการบูรณาการเครือข่ายที่เสนอ คือ สถาบันต้องเร่งประชาสัมพันธ์ภารกิจให้เข้าถึงหน่วยงานเครือข่าย ประสานความสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่หน่วยงานเครือข่าย และวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

อรรถพล สังขวาสี (2561) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไทย–เยอรมัน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและทำสัญญาข้อตกลงกับสถานประกอบการทั้งในประเทศไทยและเยอรมัน แต่มักเป็นความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนผู้เรียนหรือครู เพื่อวัตถุประสงค์ทางวัฒนธรรมและภาษามากกว่า สถานศึกษายังขาดแผนความร่วมมือกับหน่วยงานรับรองคุณภาพมาตรฐานสากลที่ชัดเจน และขาดเครื่องมือในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ขณะที่สถานประกอบการมีความพึงพอใจในระดับดีต่อการประสานงานกับสถานศึกษา และทั้งสองฝ่ายมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรให้ทันสมัย การศึกษายังพบว่า สถานศึกษาขาดการประชาสัมพันธ์และสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนในระบบทวิภาคีไทย–เยอรมัน และส่วนใหญ่ไม่มีการประชุมพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน เพื่อวางแผนการเรียนและการฝึกอาชีพ แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไทย–เยอรมันควรประกอบด้วย 3 หน่วยงานหลัก ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ และหน่วยงานรับรองมาตรฐานสากล โดยมีกระบวนการบริหารจัดการความร่วมมือ 5 ด้าน คือ ด้านการจัดการความร่วมมือ ด้านจัดการวิชาการ ด้านจัดการทรัพยากร ด้านปัจจัยความสำเร็จ และด้านมาตรฐานสากล เมื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไทย–เยอรมัน โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ในภาพรวมมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

ชยพล คำยะอุ่น (2562) ได้ทำการศึกษยุทธศาสตร์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยมีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาและประเมินยุทธศาสตร์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือที่ดำเนินการอยู่

ในปัจจุบัน และขั้นตอนที่ 3 พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 พบว่า สภาพการดำเนินงานการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยยุทธศาสตร์ที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ส่วนยุทธศาสตร์ที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ด้านปัญหาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจและไม่ได้รับการอบรมเรื่องการบริหารเครือข่าย จำนวนครูไม่เพียงพอและมีภาระงานมากเกินไป ส่วนความต้องการการบริหารเครือข่ายความร่วมมือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการให้ครูได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์การบริหารเครือข่าย ต้องการมีครูที่เพียงพอ และต้องการการสนับสนุนเงินงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 พบว่า มียุทธศาสตร์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือที่สำคัญ 5 ยุทธศาสตร์ คือ 1) สร้างโอกาสทางการศึกษา 2) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 3) พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน 4) เสริมสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมในการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา และ 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา โดยการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 พบว่า ยุทธศาสตร์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) ส่วนนำ ประกอบด้วย ความนำ วัตถุประสงค์ แนวคิดและหลักการ และเงื่อนไขของยุทธศาสตร์ 2) ยุทธศาสตร์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งมี 9 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) สร้างโอกาสทางการศึกษา 2) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 3) พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน 4) เสริมสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมในการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา 6) การบริหารหลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัดผู้เรียนที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก 7) ส่งเสริมการระดมทรัพยากรที่เพียงพอในการจัดการศึกษา 8) ส่งเสริมการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก และ 9) การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้น มีจุดเน้นที่สำคัญ 4 ด้าน และงานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะให้มีการจัดทำคู่มือการใช้ยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปใช้ในโรงเรียนอย่างสมบูรณ์ มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง และการเผยแพร่ความสำเร็จในการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการนำยุทธศาสตร์ไปใช้

เดชวิชัย พิมพ์โคตร (2562) ได้ศึกษาวิจัยกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการประสานธำรงรักษาเครือข่ายความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา คือ การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่าย ส่วนการขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือและการวางกรอบของเครือข่ายความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยการขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับควรปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา คือ การประสานธำรงรักษาเครือข่ายความร่วมมือ ส่วนการวางกรอบของเครือข่ายความร่วมมือมีระดับควรปฏิบัติน้อยเป็นลำดับที่ 3 และการกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยของระดับควรปฏิบัติน้อยที่สุด ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ โดยภาพรวมประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ รองลงมา คือ การวางกรอบของเครือข่ายความร่วมมือ ส่วนการธำรงรักษาเครือข่ายความร่วมมือมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 และการกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายมีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด 2) ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐตามคุณลักษณะ การบริหารเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ 21 ประเด็นกลยุทธ์ 34 แนวทาง และ 29 ตัวชี้วัด

เพชรโยธิน ราษฎร์เจริญ (2564) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคธัญบุรี โดยพบปัญหาทั้งจากปัจจัยภายในสถานศึกษา 4 ด้าน คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ/อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ รวมถึงปัจจัยภายนอกสถานศึกษา 4 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม/วัฒนธรรม การเมือง/กฎหมาย และเทคโนโลยี การสร้างกลยุทธ์ใช้การวิเคราะห์ SWOT และกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ การกำหนดทิศทางองค์กร การวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดตัวชี้วัด และการกำหนดกลยุทธ์ การทดลองใช้กลยุทธ์ผ่านการจัดทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพ และแผนการนิเทศ ได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่า มีความเหมาะสมมากและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ผลการประเมิน

คุณภาพผู้เรียน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านความรู้และทักษะในหมวดวิชาชีพเพิ่มขึ้น ร้อยละ 13.49 หมวดวิชาพื้นฐานประยุกต์เพิ่มขึ้น ร้อยละ 7.41 ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ธนากร อินตา (2566) ได้ศึกษาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดลำปาง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ สภาพ และแนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดลำปาง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยอาศัยกระบวนการบริหาร POLC ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำองค์การ และการควบคุม ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดสมาชิกเครือข่าย 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4) การสื่อสาร ประสานงานเครือข่าย และ 5) การติดตามประเมินผลและปรับปรุง สภาพการบริหารเครือข่ายความร่วมมือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำองค์การ รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การและด้านการควบคุม ตามลำดับ แนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย 12 แนวทางใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน สถานศึกษาต้องวิเคราะห์ปัญหา สำรวจความต้องการและความพร้อม จัดทำเครื่องมือประเมินความพึงพอใจ และกำหนดปฏิทินการติดตามประเมินผล 2) ด้านการจัดองค์การ กำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ จัดทำคู่มือกำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบ และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและติดตามประเมินผล 3) ด้านการนำองค์การ ผู้บริหารส่งเสริมการบูรณาการเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพิ่มเติม และส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการควบคุม จัดทำแอปพลิเคชันรับฟังข้อคิดเห็น ติดตามการจัดทำรายงานผล และจัดประชุมทบทวนแนวปฏิบัติที่เป็นอุปสรรค ซึ่งงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสารที่ดี และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือให้ยั่งยืน

วิทยา สุดรัก (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมถึงนำเสนอกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือดังกล่าว การวิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 320 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.75) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (3.62) ผลประโยชน์ร่วมกัน (3.34) การส่งเสริมซึ่งกันและกัน (3.30) และปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (3.23) ตามลำดับ สำหรับสภาพที่พึงประสงค์พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดไปต่ำสุด คือ การส่งเสริมซึ่งกันและกัน ปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ร่วม จากผลการวิจัยได้นำเสนอกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 6 พันธกิจ 6 เป้าหมาย 9 วัตถุประสงค์ 11 กิจกรรมโครงการ และ 10 ตัวชี้วัดความสำเร็จ งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษานำกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์ไปใช้ในบริบทของสถานศึกษาจริงแล้วศึกษาผลของการพัฒนาต่อไป

สมเกียรติ อินทสิงห์ (2566) ได้ศึกษา เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร กล่าวถึงความท้าทายของการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ทั้งในมิติของความหลากหลายของผู้เรียน ความคาดหวังของผู้ปกครองและสังคม การระบาดของโควิด–19 และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลว่า หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สามารถจูงใจและนำไปสู่การพัฒนา ยกระดับคุณภาพ และเสริมสร้างความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทสังคมดิจิทัล องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลทางดิจิทัล (Digital Personal Attributes) 2) ด้านการบริหารงานตามพันธกิจที่บูรณาการดิจิทัล (Digital Integrated Mission Administrations 3) ด้านความสามารถทางวิชาการเชิงดิจิทัล (Digital Academic Abilities) ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ในยุคดิจิทัลผ่าน 5 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านเวลาที่ใช้ในการพัฒนา 2) มิติด้านเวลาที่เชื่อมโยงกับการเข้าสู่ตำแหน่ง 3) มิติด้านวิธีการ 4) มิติด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 5) มิติด้านการพัฒนาแบบผสมผสานวิธี การผสมผสานระหว่างวิธีการที่ใช้และไม่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือการผสมผสานการอบรมแบบทางการและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้เสนอวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสร้างความตระหนักรู้ การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน การสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และโดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา เช่น การเรียนรู้ผ่านอุปกรณ์พกพา การใช้ AI ช่วยในการพัฒนา และการโค้ชผ่านระบบดิจิทัล และมีหัวข้อที่ควรใช้ในการพัฒนา เช่น การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการบริหารหลักสูตร กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อก้าวสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม และการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในจักรวาลนฤมิต (Metaverse) โดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องผสมผสานวิธีการหลากหลายรูปแบบ และบูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความพร้อมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในบริบทสังคมดิจิทัล และพบว่า ผลการตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์มีความถูกต้องและเหมาะสมเป็นไปได้และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือควรมุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งของความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านการวางแผน การจัดการทรัพยากร และการนิเทศติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เน้นความสำคัญของการวิเคราะห์ SWOT และการขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ การสร้างความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนเห็นความสำคัญของการจัดอาชีวศึกษาและการพัฒนาฐานข้อมูลเครือข่ายสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาในภาคเหนือให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

งานวิจัยต่างประเทศ

บราวน์ (Brown, 2019) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพของการบริหารเครือข่ายหลักสูตรอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมของนักเรียน จากการเรียนสู่การทำงาน โดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ ไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่มของสถานประกอบการเครือข่ายที่รับนักศึกษาเข้าทำงาน จำนวน 5 แห่ง เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และเนื่องจากเป็น

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ในการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาคิดว่า หลักสูตรการเรียนนี้เป็นหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงชีวิตของพวกเขาไปในทางที่ดีขึ้น สามารถทำงานในสถานประกอบการได้อย่างเต็มความสามารถโดยอาศัยความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาหลักสูตรนี้ และในส่วนของสถานประกอบการมีความเห็นว่า หลักสูตรนี้มีประโยชน์อย่างมาก นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ สามารถตอบโจทย์ความต้องการของสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี ทั้งทักษะด้านการปฏิบัติงานและทัศนคติที่ดีในการทำงาน เป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ช่วยให้การจัดการศึกษาที่ทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ทำงานจริง

สตีเฟนส์ (Stepens, 2015) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาหลักสูตรคู่ขนานเยอรมัน ในการปรับปรุงสู่การเปลี่ยนแปลงการจ้างงาน (German Dual Curricula to Improve School to Employment Transition : A Case Study) เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยการสำรวจข้อมูล และมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและประสิทธิภาพของการใช้หลักสูตรคู่ขนานของวิทยาลัยในเมืองวีสบาเดน เมืองหลวงของรัฐเฮสเซิน ประเทศเยอรมัน โดยมีกลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาในวิทยาลัย 3 แห่ง ใน 2 สาขาวิชา คือ 1) สาขาพณิชยกรรม (ด้านสิ่งปลูกสร้างและการโรงแรม) สาขาอุตสาหกรรมและหัตถศิลป์ (ด้านยานยนต์ แมคคาทรอนิกส์ และช่างประปา) และองค์กรบริษัทอีก 3 แห่ง ผลการวิจัย พบว่า 1) ลักษณะสำคัญที่สุดของหลักสูตรคู่ขนานของเยอรมัน คือ การที่นักศึกษาสามารถเรียนรู้ภาคทฤษฎีในวิทยาลัยพร้อมกับการเรียนรู้ภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ ซึ่งภาคทฤษฎีที่ได้เรียนรู้จะสอนคล้องกับภาคปฏิบัติที่จะต้องมีการฝึกทักษะ 2) ระบบการเรียนแบบโมดูลเป็นส่วนสำคัญหลักในหลักสูตรการศึกษา ซึ่งผสมผสานความรู้เชิงปฏิบัติและเชิงทฤษฎีเข้าด้วยกัน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ นักเรียนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญจากบริษัท องค์กรต่าง ๆ ได้ 3) หลักสูตรคู่ขนานเป็นหลักสูตรที่ประสบความสำเร็จในเยอรมัน สถานประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานจากหลักสูตรคู่ขนานมากกว่าแรงงานที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย เนื่องจากประสบการณ์ทำงานและทักษะการทำงานในหลาย ๆ ด้าน

ควินน์ (Quinn, 2013) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาหลักสูตรผสมผสานพัฒนาทักษะอาชีพในวิทยาลัยและโรงเรียนต้นแบบการศึกษาเชิงคุณภาพ “An Investigation of Curriculum Integration in a Vocational School Setting : A Qualitative Study” การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อเท็จจริงที่ว่า ครูของ “New England Career and Technical High School” สามารถประยุกต์การเรียนรู้ภาคทฤษฎีกับการเรียนรู้ด้านทักษะอาชีพแก่นักเรียนเพื่อให้เกิดทักษะอาชีพในยุคศตวรรษที่ 21 อย่างไร กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 14 คน ที่สอนในวิทยาลัยนี้ ไม่น้อยกว่า 4 ปี

โดยการวิจัยเป็นการใช้แบบสอบถามและการสังเกตเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอนที่ใช้ในการเรียนการสอนและการสัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับวิธีการสอนที่ประยุกต์ทักษะด้านอาชีพกับความรู้ภาคทฤษฎีเข้าด้วยกัน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่ม (Vivo Coding) แล้วอภิปรายผล ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่สำคัญในระบบการทำงานที่สถานประกอบการต้องการจากผู้สำเร็จการศึกษา คือ ความมีจริยธรรม ความรับผิดชอบทางสังคม ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งทักษะเหล่านี้ ทางวิทยาลัยได้บรรจุไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน โดยเน้นให้ครูสอดแทรกทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นนี้เข้าไปในแผนการสอน กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการสร้างสถานการณ์จำลองเสมือนจริงให้นักเรียนได้เกิดการคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง อีกทั้งยังเน้นการเรียนโดยใช้ระบบกลุ่มให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งการเรียนการสอนแบบผสมผสานนี้ทำให้นักเรียนมีความสุขและสนใจที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในการเข้าสู่ระบบการทำงาน ทำให้ไม่เกิดปัญหาการออกกลางคัน ไม่เกิดการเบื่อหน่ายในการเรียน และสามารถเพิ่มจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของวิทยาลัยให้มากยิ่งขึ้น

คาร์ลสัน (Carlson, 2012) ได้ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบของนโยบายในหลักสูตรทวิศึกษาใน New Mexico กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อกำหนดนโยบายหลักสูตรทวิศึกษาใน New Mexico กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 58 คน ได้รับการคัดเลือกมาจากสาธารณะชน กลุ่มชนเผ่า นักศึกษาของวิทยาลัยในแมกซิโก โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ มาใช้ในการประมวลผลการวิจัย พบว่า การตัดสินใจเข้าศึกษาในหลักสูตรทวิศึกษา คือ 1) หลักสูตรการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน 2) จำนวนตำแหน่งงานว่างการรับสมัครงานในระบบการทำงาน โอกาสในการทำงาน 3) สถานะการเงินของครอบครัว และ 4) ทัศนคติในวัฒนธรรมการเรียนต่อรัฐบาลควรจะส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนในหลักสูตรทวิศึกษา เพื่อเป็นการรองรับในตลาดแรงงาน

ออสวาลด์ (Oswold, 2015) ได้ศึกษาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และกล่าวถึงความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจโดยองค์คณะบุคคล กลุ่มคน ครู จะมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนจะได้การสนับสนุนเพิ่มขึ้น เพราะเขาได้ออกความคิดเห็นต่อการตัดสินใจ และผู้บริหารจะได้รับข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง

ชิฟเฟลไบน์ (Schiefelbein, 2020) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์หรือวิธีที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศลาตินอเมริกาที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งมีผลการวิจัย คือ ส่งเสริมให้มีการคิดวิเคราะห์ จัดห้องสมุดในห้องเรียน โดยมีหนังสือตำราให้

ห้องเรียนละ 100 เล่ม จัดให้มีโครงการอบรมครูในการพัฒนาสื่อการสอน 1 สัปดาห์/ปี มีนโยบายส่งเสริมครูที่ดีมีความสามารถให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น และให้รางวัลและส่งเสริมครูที่ได้รับการพัฒนายกย่องผ่านการประเมิน

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ เป็นการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ สามารถสร้างทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรแบบคู่ขนานที่ผสมผสานทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเข้าด้วยกัน ซึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับทักษะอาชีพ ทั้งนี้ การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือควรยึดหลักการบริหารโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการสร้างองค์กรที่คล่องตัว เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนากลยุทธ์ดังกล่าวจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาในภาคเหนือให้สามารถผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ลดปัญหาการออกกลางคัน และเพิ่มโอกาสในการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ หมายเลขรับรอง IRBCMRU 2024/154.01.04 ทั้งนี้คณะกรรมการมีความเห็นว่า ข้อเสนอการวิจัยมีความสอดคล้องตามหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกันและข้อกำหนดภายในประเทศ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน เป็นการวิจัยแบบพหุวิธี (Multi–phase Mixed Methods Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัย ออกเป็น 4 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ระยะที่ 4 สร้าง ตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดของการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

เอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของกลยุทธ์ จำนวน 12 แหล่งข้อมูล ได้แก่ Nolan (1993) Mintzbeg (1994) David (1997) Mulime & Christy (2010) พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) ประชุม รอดประเสริฐ (2547) วิโรจน์ สาวรัตนะ (2555) ประชาคม จันทรชิต (2561) ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560)

เอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ จำนวน 20 แหล่งข้อมูล ได้แก่ Shaeffer (1994) Kickert & Koppenjan (1997) Goldsmith & Eggers (2004) Bryson et al. (2006) Mears (2014) Agranoff & MoGuire (2014) Solano (2015) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ปาริชาติ สถาปิตานนท์ (2547) พระมหาสุทิตย์อาภากโร (2547) จรวยพร ธรณินทร์ (2550) ไพฑูรย์ นิยมนา และคณะ (2552) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560) ศศิรัศม์ วีระไวทยะ (2554) พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) พัชรินทร์ จันทาพูน (2555) ธีระชัย ช่วงบุญศรี (2558) จิรภัทร มหาวงศ์ (2558) อุดมสิน คันธภูมิ (2558) ภัทราวรรธน์ นิลแก้วบวรวิชญ์ (2559)

เอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคู่มือ จำนวน 5 แหล่งข้อมูล ได้แก่ พิเศษ ปั้นรัตน์ (2556) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560) จิตต์อารีย์ กนกนิรัตนคร (2559) พรภัทร อินทรวรพัฒน์ (2563) สรรญ จนิตภวัต (2563)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.2 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.3 สร้างตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำมาสังเคราะห์ในตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สังเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้แบบตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพ และหาค่าความถี่ ร้อยละ กำหนดคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) รวมทั้งสิ้น 7 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่

1) ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 1 คน

2) ครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 2 คน

3) สถานประกอบการในเครือข่ายของสถานศึกษา จำนวน 2 คน

4) ศิษย์เก่าของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพ และแบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำผลที่ได้การสังเคราะห์องค์ประกอบไปใส่ในตารางตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันความถูกต้องและความเหมาะสม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 นำไปจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องด้านการบริหาร ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) รวมทั้งสิ้น 7 คน เพื่อยืนยันความถูกต้อง และความเหมาะสม พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับแก้โดยหาฉันทามติ

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้บริหารในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) รวมทั้งสิ้น 17 คนโดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1) ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 1 คน
2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน
3) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 4 คน
4) หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 4 คน
5) ตัวแทนจากสถานประกอบการ (บุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความร่วมมือการจัดการศึกษา) จำนวน 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เพื่อวิเคราะห์แผนพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 7 แห่ง ตามองค์ประกอบที่สังเคราะห์ โดยทำเป็นตารางสังเคราะห์บริบทขององค์กร (SWOT Analysis)

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยนำแผนพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้ง 7 แห่ง ตามบริบทขององค์กร โดยวิเคราะห์ลงตารางสังเคราะห์ตามองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้

3.2 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษา ความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เพื่อวิเคราะห์แผนพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้ง 7 แห่ง ตามบริบทขององค์กร SWOT ตามองค์ประกอบที่สังเคราะห์โดยทำเป็นตารางสังเคราะห์บริบทขององค์กร (SWOT Analysis)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สรุปเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Thematic Analysis) และสรุปตามองค์ประกอบ

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ขั้นตอนที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหามาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 7 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1) ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1 คน
2) นายกสภาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 1 คน
3) คณะกรรมการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 1 คน
4) นายกสภาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 จำนวน 1 คน
5) คณะกรรมการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 จำนวน 1 คน
6) ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 คน
7) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยเตรียมสร้างประเด็นคำถามแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

2.2 ประเด็นแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

2.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 และ 2 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

3.2 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษา ตลอดจนความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Thematic Analysis) และสรุปเป็นรายข้อ

ระยะที่ 4 สร้าง ตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ขั้นตอนที่ 1 สร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่ได้มาทำ SWOT/TOWS Matrix และพัฒนาเป็นกลยุทธ์บริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบัน

การอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยผู้วิจัย และนำมาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพิจารณาร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1) ผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 5 คน

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 5 คน

3) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1 – 3 มาใช้ในการยกร่างกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

3.2 ผู้วิจัยเสนอร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเตรียมไว้ตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยปรับแก้ไขร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 เสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา และแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เพื่อสรุปกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Thematic Analysis) และสรุปเป็นประเด็นพร้อมคำอธิบายร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติ ประกอบด้วย

1) นักวิชาการที่มีความรู้ด้านอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 3 คน

2) ผู้จัดการสถานประกอบการ (สถานประกอบการที่ได้รับใบอนุญาตประกอบกิจการ) จำนวน 3 คน

3) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านสถานประกอบการ จำนวน 3 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ

3.1) ประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป

3.2) เป็นผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่ผ่านการตรวจจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2 แบบตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของกลยุทธ์และคู่มือการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คำถามปลายเปิด (Open – ended Questions)

2.3 วาระการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยร่างกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่ผ่านการตรวจจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำไปจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

4. วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือนำจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรียนถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์มาร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

4.2 ผู้วิจัยจัดการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

4.3 ผู้วิจัยแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจทานแก้ไขอีกครั้ง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผลการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ และบันทึกผลการประชุมสรุปข้อเสนอแนะ ร่างกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยผู้วิจัยส่งแบบประเมินไปยังผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 35 คน และผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบการ จำนวน 35 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 70 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่ผ่านตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และผ่านการปรับแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน เป็นแบบประเมินชนิดการสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 เป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale)

ระดับ 5 หมายถึง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มาก
ระดับ 3 หมายถึง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์น้อย
ระดับ 1 หมายถึง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open – ended Questions)

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่ผ่านตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมที่ผ่านการปรับแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้วนำมาสร้างเป็นแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือนำจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 70 ฉบับ ประกอบด้วย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 35 ฉบับ และผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบการ จำนวน 35 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

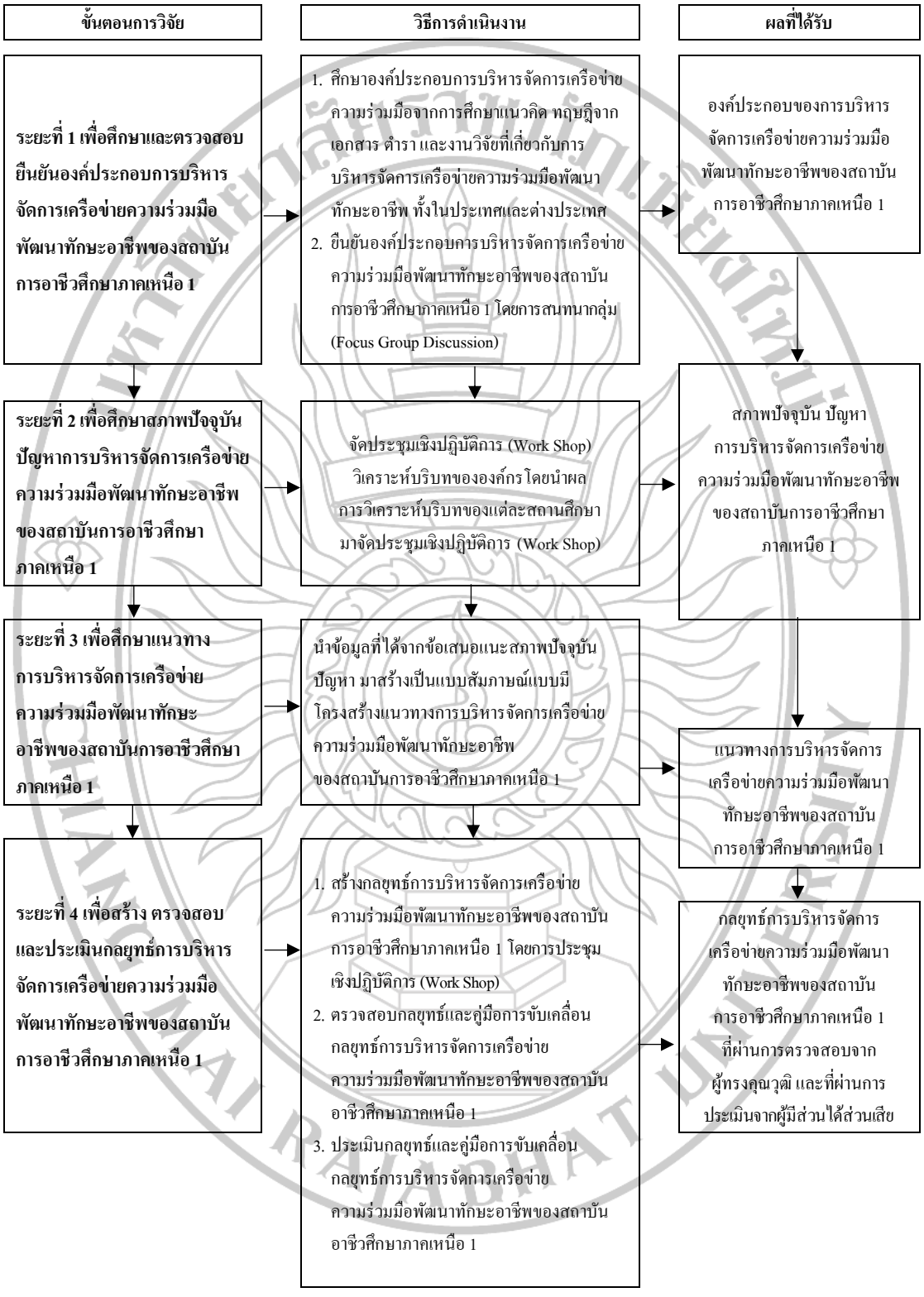
การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบการประเมินกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เนื้อหา (Thematic Analysis) และสังเคราะห์ประเด็น โดยกำหนดเกณฑ์

การแปลงผลค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยเป็นตารางและสรุปผลด้านล่างของตารางเป็นเชิงพรรณนา ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

วิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน 4 ระยะ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 สรุปวิธีการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาและตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 และ 4) เพื่อสร้าง ตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสังเคราะห์ ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ตอนที่ 4 ผลการสร้าง ตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสังเคราะห์ ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

การสังเคราะห์ ตรวจสอบ และยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จากเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี ตามตารางที่ 4.1 – 4.3

ตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ที่	รายการ	Shaeffer (1994)	Kickert & Koppenjan (1997)	Goldsmith & Eggers (2004)	Bryson et al. (2006)	Mears (2014)	Agranoff & McGuire (2014)	Solano (2015)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543)	ปาริชาติ สถาปิตานนท์ (2547)	พระมหาสุทิตย์อาภากโร (2547)	จรวยพร ธรณินทร์ (2550)	ไพฑูรย์ นิยมนา และคณะ (2552)	ก.พ.ร. (2560)	ศศิรัศม์ วีระไวทยะ (2554)	พิสิฐ เทพไกรวัล (2554)	พัชรินทร์ จันทาพูน (2555)	ธีระชัย ช่างบุญศรี (2558)	จิรภัทร มหาวงศ์ (2558)	อุดมสิน คันธภูมิ (2558)	ภัทราวรรธน์ นิลแก้วบวรวิชญ์	ความถี่	ร้อยละ
1	มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ									√											√	2	10
2	การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ		√		√	√	√	√	√	√	√	√	√			√	√					12	60
3	การวางกรอบของเครือข่ายความร่วมมือ	√	√	√	√				√	√	√			√	√	√	√	√	√	√	√	15	75
4	การควบคุมตรวจสอบ	√																				1	5
5	การสร้างพันธกิจและการบริหารเครือข่าย							√			√		√		√	√		√	√			7	35
6	การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ			√		√	√		√			√		√			√	√	√	√	√	11	55

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	รายการ	Shaeffer (1994)	Kickert & Koppenjan (1997)	Goldsmith & Eggers (2004)	Bryson et al. (2006)	Mears (2014)	Agranoff & McGuire (2014)	Solano (2015)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543)	ปาริชาติ สถาปิตานนท์ (2547)	พระมหาสุทิตย์อาภากโร (2547)	จรวยพร ธรณินทร์ (2550)	ไพฑูรย์ นิยมนา และคณะ (2552)	ก.พ.ร. (2560)	ศศิรัศม์ วีระไวทยะ (2554)	พิสิฐ เทพไกรวัล (2554)	พัชรินทร์ จันทาพูน (2555)	ธีระชัย ช่างบุญศรี (2558)	จิรภัทร มหาวงศ์ (2558)	อุดมสิน คันธภูมิ (2558)	ภัทราวรรธน์ นิลแก้วบวรวิชญ์	ความถี่	ร้อยละ
7	การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ	√	√		√				√	√	√			√	√		√	√	√	√	√	13	65
8	การเชื่อมโยงเครือข่ายด้วยเทคโนโลยี			√						√			√			√				√		5	25
9	การบริหารจัดการความขัดแย้ง		√	√		√						√					√	√	√	√	√	9	45
10	การบริหารความเสี่ยง		√					√			√		√		√	√		√	√			8	40
11	การติดตามประเมินผล	√				√								√			√	√	√	√	√	8	40
12	การพัฒนาทุนมนุษย์ของเครือข่ายความร่วมมือ			√						√				√		√						4	20

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 เรียงตามลำดับน้ำหนักขององค์ประกอบจากมากไปน้อย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ 2) การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ

3) การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ 4) การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ 5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การติดตามประเมินผล

ตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 1

ที่	รายการ	Nolan (1993)	Mintzbeg (1994)	David (1997)	Mulime & Christy (2010)	พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552)	ประชุม รอดประเสริฐ (2547)	วิโรจน์ สารัตนะ (2555)	ประชาคม จันทรชิต (2561)	ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560)	ก.พ.ร. (2560)	ความถี่	ร้อยละ
1	วิสัยทัศน์ (Vision)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	12	100
2	พันธกิจ (Mission)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	12	100
3	ค่านิยม (Values)					√								1	8

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ที่	รายการ	Nolan (1993)	Mintzbeg (1994)	David (1997)	Mulime & Christy (2010)	พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552)	ประชุม รอดประเสริฐ (2547)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2555)	ประชาคม จันทรชิต (2561)	ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560)	ก.พ.ร. (2560)	ความถี่	ร้อยละ
4	เป้าประสงค์ (Goal)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	12	100
5	กลยุทธ์ (Strategic)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	12	100
6	มาตรการ (Measure)	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	11	92
7	นโยบาย (Policies)			√			√							2	17
8	ตัวชี้วัด (Indicator)	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	11	92
9	ทรัพยากร (Resources)				√									1	8

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 เรียงตามลำดับน้ำหนักขององค์ประกอบจากมากไปน้อย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ 5) มาตรการ และ 6) ตัวชี้วัด

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ที่-	รายการ	พิเศษ ปิ้นรัตน์ (2556)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560)	จิตต์อารีย์ กนกนิรัตนคร (2559)	พรภัทร อินทรวรพัฒน์ (2563)	สรรญ จันตภัวัต (2563)	ความถี่	ร้อยละ
1	คำชี้แจง	√	√	√	√	√	5	100
2	ขอบเขต		√	√			2	40
3	วัตถุประสงค์	√	√	√	√	√	5	100
4	กระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	√	√	√	√	√	5	100

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ที่	รายการ	พิเศษ ปั้นรัตน์ (2556)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560)	จิตต์อารีย์ กนกนิรัตนคร (2559)	พรภัทร อินทรวรพัฒน์ (2563)	สรรญ อนิตกวัต (2563)	ความถี่	ร้อยละ
5	การประเมินผล	√	√	√	√	√	5	100
6	โครงสร้างหน่วยงาน	√	√	√			3	60
7	ความรับผิดชอบ		√			√	2	40
8	แบบฟอร์ม	√	√				2	40
9	เอกสารบันทึก		√		√		2	40
10	หน้าที่ความรับผิดชอบ	√	√				2	40
11	บทนำ ความเป็นมา		√		√	√	3	75
12	เทคนิคการปฏิบัติงาน	√	√	√			3	60
13	ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ	√	√	√			3	60

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ที่	รายการ	พิเศษ ปั้นรัตน์ (2556)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560)	จิตต์อารีย์ กนกนิรัตนคร (2559)	พรภัทร อินทรวรพัฒน์ (2563)	สรรญ จันดาวัต (2563)	ความถี่	ร้อยละ
14	การควบคุมเอกสาร	√	√			√	3	60
15	ข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน		√			√	2	40
16	เอกสารอ้างอิง/บรรณานุกรม	√	√	√	√	√	5	100
17	ภาคผนวก	√	√	√	√	√	5	100

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 เรียงตามลำดับน้ำหนักขององค์ประกอบจากมากไปน้อย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คำชี้แจง 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผล 5) เอกสารอ้างอิง/บรรณานุกรม และ 6) ภาคผนวก

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

การตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 1 คน 2) ครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 2 คน 3) สถานประกอบการในเครือข่ายของสถานศึกษา จำนวน 2 คน และ 4) ศิษย์เก่าสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 2 คน ในด้านความถูกต้อง เหมาะสม พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้ โดยใช้ฉันทามติ แล้วสรุปเนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการศึกษาปรากฏตามตารางที่ 4.4 – 4.6

ตารางที่ 4.4 ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ

องค์ประกอบ เครือข่ายความร่วมมือ	ผลการประชุมกลุ่ม (Focus Group Discussion)	ผลการยืนยันองค์ประกอบ n = 7	ร้อยละ
1. การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
2. การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
3. การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
4. การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
6. การบริหารความเสี่ยง	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
7. การติดตามประเมินผล	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100

จากตารางที่ 4.4 ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ 2) การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ 3) การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ 4) การขับเคลื่อนเครือข่ายความ

ร่วมมือ 5) การบริหารความเสี่ยง 6) การบริหารจัดการความขัดแย้ง และ 7) การติดตามประเมินผล มีความถูกต้อง และเหมาะสม ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

"...ในเรื่องของกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มองว่าเป็นรายละเอียดย่อยที่สามารถนำเข้ามารวมในเรื่องของการวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือได้ ถ้าทางสถานประกอบการและสถานศึกษาจะทำความร่วมมือความมีข้อที่ต้องดำเนินการในด้านใดบ้าง ซึ่งสามารถนำรายละเอียดปลีกย่อยเข้าไปเพิ่มได้ โดยการวางกรอบว่าสถานประกอบการและสถานศึกษาต้องมีหน้าที่ในการดำเนินการด้านใดบ้าง เช่น ในเรื่องกฎเกณฑ์การทำงาน เป็นต้น..."

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, การสัมภาษณ์, 29 เมษายน 2567)

"...เสนอแนะในส่วนของหัวข้อการประเมินผลควรจะมีเรื่องของการติดตามเข้ามาเพิ่มด้วย เพราะถ้าเราได้ดำเนินการจนจบตามกระบวนการแล้ว จะได้ทราบว่าได้ผลลัพธ์หรือไม่ เพราะถ้าขับเคลื่อนแล้วก็ควรมีการติดตามและประมินผล..."

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, การสัมภาษณ์, 29 เมษายน 2567)

"...จากที่ได้รับนักศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพของทางหน่วยงานเรานั้น เห็นด้วยกับหัวข้อที่ได้เสนอมา เมื่อนักศึกษาเข้ามาฝึกงานก็ต้องให้เกิดความรับผิดชอบในการทำงาน การปฏิบัติตนในการทำงาน ฉะนั้นจึงเห็นด้วยตามองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ..."

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5, การสัมภาษณ์, 29 เมษายน 2567)

ตารางที่ 4.5 ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของกลยุทธ์

องค์ประกอบ กลยุทธ์	ผลการประชุมกลุ่ม (Focus Group Discussion)	ผลการยืนยันองค์ประกอบ n = 7	ร้อยละ
1. วิสัยทัศน์	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
2. พันธกิจ	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
3. เป้าประสงค์	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
4. กลยุทธ์	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
5. มาตรการ	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ กลยุทธ์	ผลการประชุมกลุ่ม (Focus Group Discussion)	ผลการยืนยันองค์ประกอบ n = 7	ร้อยละ
6. ตัวชี้วัด	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
7. โครงการ	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100

จากตารางที่ 4.5 ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 พบว่า มี 7 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ 5) มาตรการ 6) ตัวชี้วัด และ 7) โครงการ มีความถูกต้อง และเหมาะสม ซึ่งองค์ประกอบที่ 7 โครงการเป็นข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ต้องการให้เพิ่มเติมจากองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้างต้น จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้ฉันทามติในที่ประชุมให้เพิ่มเติมองค์ประกอบของกลยุทธ์ เป็นจำนวนทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

"...ในส่วนของเทคโนโลยีเป็นส่วนย่อยที่อยู่ในเรื่องของกลยุทธ์อยู่แล้ว ซึ่งใช้เป็นตัวขับเคลื่อนอยู่แล้ว จะเห็นได้จากในการทำ MOU ออนไลน์ มีการเซ็นเอกสารความร่วมมือทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยปัจจุบันจะเห็นได้ชัดเจนแพร่หลาย..."

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, การสัมภาษณ์, 29 เมษายน 2567)

"...ขอเสริมในส่วนที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เป็นส่วนหนึ่งที่อยู่ในกลยุทธ์อยู่แล้ว เช่น กลยุทธ์การสื่อสารออนไลน์ เมื่อในการประชุมไม่สามารถเข้าประชุมได้พร้อมกัน ก็จะนำเทคโนโลยีออนไลน์เข้ามาช่วยให้มีความสะดวกมากขึ้น..."

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6, การสัมภาษณ์, 29 เมษายน 2567)

"...ขอเสนอในส่วนของหัวข้อโครงการ/แผนงานควรเพิ่มเข้าไปในส่วนองค์ประกอบของกลยุทธ์ เนื่องจากในการขับเคลื่อนกลยุทธ์จะต้องมีการกำหนดแผนงานหรือโครงการให้ชัดเจน..."

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7, การสัมภาษณ์, 29 เมษายน 2567)

ตารางที่ 4.6 ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของคู่มือ

องค์ประกอบ คู่มือ	ผลการประชุมกลุ่ม (Focus Group Discussion)	ผลการยืนยันองค์ประกอบ n = 7	ร้อยละ
1. คำชี้แจง	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
2. วัตถุประสงค์	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
3. กระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
4. การประเมินผล	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
5. บรรณานุกรม	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100
6. ภาคผนวก	มีความถูกต้อง เหมาะสม	7	100

จากตารางที่ 4.6 ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของคู่มือ ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 พบว่า มี 6 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) คำชี้แจง 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผล 5) เอกสารอ้างอิง/บรรณานุกรม 6) ภาคผนวก มีความถูกต้อง และเหมาะสม ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

"...องค์ประกอบมีความครบถ้วน อยากเสนอเพิ่มเติมในเรื่องของแบบฟอร์ม เพราะจะได้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน จัดทำเป็นของแบบฟอร์มส่วนกลาง แหล่งที่มาเดียวกัน เนื่องจากตอนนี้ถ้าต่างสถาบันแบบฟอร์มก็ไม่เหมือนกัน ทางสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ก็เลยมองเห็นว่าควรมีแบบฟอร์มที่ใช้เหมือนกัน สถานประกอบการก็จะได้ทราบว่าเป็นแหล่งเดียวกัน..."

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, การสัมภาษณ์, 29 เมษายน 2567)

"...แบบฟอร์ม ควรนำไปใส่ในส่วนของภาคผนวก และชี้แจงให้ทราบตามรายละเอียดในคู่มือ..."

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, การสัมภาษณ์, 29 เมษายน 2567)

"...อย่างทางของสถานประกอบการของการทำงานก็มีแบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐาน มีการปฏิบัติงานตามคู่มือ มีการสรุปตามโครงการ..."

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4, การสัมภาษณ์, 29 เมษายน 2567)

"...การจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ถ้ามีคู่มือมาใช้ก็จะดี ตอบโจทย์ อยากให้คำนึงว่าชุมชน สังคม องค์กร สถาบัน สถานประกอบการได้อะไรบ้าง..."

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7, การสัมภาษณ์, 29 เมษายน 2567)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 17 คน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7 – 4.13

ตารางที่ 4.7 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 1 การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ

ประเด็น	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	
	สภาพปัจจุบัน	**ปัญหา**
1. ด้านนโยบายและการวางแผน	มีนโยบายส่งเสริมความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษามีแผนยุทธศาสตร์ด้านความร่วมมือที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีการทำ MOU กับหน่วยงานต่าง ๆ มีฐานข้อมูล (Data) ที่และมีการกำหนดเป้าหมาย	ครูหรือบุคลากรที่รับผิดชอบไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือไม่ได้กำหนดทิศทางของกรอบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ การขาดความต่อเนื่องของนโยบายความร่วมมือ แผนงานไม่สอดคล้องกับ

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ประเด็น	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	
	สภาพปัจจุบัน	ปัญหา
	การพัฒนาทักษะอาชีพจัดการเครือข่ายความร่วมมือ	บริบทและทรัพยากรที่มี
2. ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเครือข่าย ผู้รับผิดชอบโครงการ และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย	การปฏิบัติงานเกิดการซ้ำซ้อน ขาดความคล่องตัว ผู้รับผิดชอบมีภาระงานมาก รวมถึงบทบาทหน้าที่ในทางปฏิบัติไม่ชัดเจน การประสานงานล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ
3. ด้านการจัดการทรัพยากร	มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนและมีการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน	การจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรไม่เพียงพอต่อความต้องการ มีความล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการ

จากตารางที่ 4.7 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ตามองค์ประกอบที่ 1 การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า มีการดำเนินงานตามนโยบายส่งเสริมความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัด มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนดบทบาทหน้าที่ รวมถึงมีการจัดสรรงบประมาณและพัฒนาบุคลากรร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาสำคัญ คือ บุคลากรขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการวางกรอบความร่วมมือ การดำเนินงานมีความซ้ำซ้อน ขาดความคล่องตัว และการจัดสรรทรัพยากรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ตารางที่ 4.8 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 2 การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ

ประเด็น	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	
	สภาพปัจจุบัน	ปัญหา
1. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่าย	มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ การประชุมเครือข่าย การสัมมนาร่วมกัน กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษาดูงาน มีการทำข้อตกลงความร่วมมือ MOU	ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรม และขาดแรงจูงใจในการรักษาความสัมพันธ์
2. ด้านการสื่อสารและประสานงาน	มีช่องทางการสื่อสารหลากหลายทั้งออนไลน์และออนไซต์ เช่น การประชุมออนไลน์ การสื่อสารด้วยแอพพลิเคชันไลน์ เฟสบุ๊ค อีเมล เว็บไซต์ รวมถึงระบบการประสานงาน ด้วยผู้ประสานงานเครือข่าย	การสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ข้อมูลไม่ถึงผู้เกี่ยวข้อง การสื่อสารล่าช้า และข้อมูลคลาดเคลื่อน รวมถึงการประสานงานขาดความคล่องตัว มีขั้นตอนซับซ้อน ผู้ประสานงานมีภาระงานมาก
3. ด้านการพัฒนาความร่วมมือ	มีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน เป็นหลักสูตรในระบบทวิภาคี มีการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน ได้แก่ การอบรมพัฒนาครูผู้สอน ครูฝึกในสถานประกอบการ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	การพัฒนาไม่ตรงความต้องการ หลักสูตรไม่ทันสมัย และเนื้อหาไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติ การประเมินผลไม่เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง อาจจะเนื่องด้วยสาเหตุด้านงบประมาณจำกัด เวลาไม่เพียงพอ เป็นต้น

จากตารางที่ 4.8 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ตามองค์ประกอบที่ 2 การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ผ่านการประชุม สัมมนา และการศึกษาดูงานร่วมกัน มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งออนไลน์และออฟไลน์ และมีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกันในระบบทวิภาคี แต่ยังประสบปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรม การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาหลักสูตรที่ไม่ทันสมัย และไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติ

ตารางที่ 4.9 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ

ประเด็น	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	
	สภาพปัจจุบัน	ปัญหา
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	มีการพัฒนาระบบสิทธิประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการยกย่องเชิดชูเกียรติ	ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรม และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ใช้งานง่าย	ผู้รับผิดชอบมีภาระงานมาก รวมถึงบทบาทหน้าที่ในทางปฏิบัติไม่ชัดเจน

จากตารางที่ 4.9 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ตามองค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า มีการพัฒนาระบบสิทธิประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ แต่ยังพบปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงผู้รับผิดชอบมีภาระงานมาก

ตารางที่ 4.10 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 4 การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ

ประเด็น	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	
	สภาพปัจจุบัน	ปัญหา
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน	มีการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่าย มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน	เป้าหมายที่กำหนด นำมาปฏิบัติได้ยาก บุคลากรขาดความตระหนักไม่ให้ความสำคัญต่อเครือข่ายความร่วมมือ
2. ด้านการจัดโครงสร้างและกลไกการทำงาน	มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละภาคส่วน วางระบบการประสานงานและสร้างกลไกการตัดสินใจร่วมกัน	การกำหนดหน้าที่มีความซ้ำซ้อนและบุคลากรมีภาระงานรับผิดชอบมาก
3. ด้านการติดตามและประเมินผล	มีการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินงาน นำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงาน	การกำกับติดตามไม่ได้ทำอย่างสม่ำเสมอ การประเมินผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามความเป็นจริง
4. ด้านการขยายผลและต่อยอด	มีการขยายความร่วมมือไปสู่พื้นที่หรือกลุ่มเป้าหมายใหม่ พัฒนานวัตกรรมการทำงานร่วมกัน	ขาดงบประมาณ และบุคลากรมีภาระงานที่รับผิดชอบมาก ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ดี
5. ด้านการเสริมสร้างพลังเครือข่ายและความยั่งยืน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายอื่น ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ	ขาดแรงจูงใจ มีการสื่อสารที่คลาดเคลื่อน

จากตารางที่ 4.10 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ตามองค์ประกอบที่ 4 การขับเคลื่อนเครือข่าย

ความร่วมมือ พบว่า มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาคส่วน มีการติดตามประเมินผล และมีการขยายความร่วมมือไปสู่พื้นที่หรือกลุ่มเป้าหมายใหม่ แต่พบปัญหาการนำเป้าหมายไปปฏิบัติได้ยาก บุคลากรขาดความตระหนัก และการกำกับติดตามไม่สม่ำเสมอ

ตารางที่ 4.11 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการความขัดแย้ง

ประเด็น	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	
	สภาพปัจจุบัน	ปัญหา
1. ด้านการประสานงานกับสถานประกอบการ	มีการประสานงานกับสถานประกอบการ และมีการทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน	เกิดความไม่เข้าใจในเรื่องเป้าหมายการฝึกงานระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการการสื่อสารระหว่างครูนิเทศกับครูฝึกในสถานประกอบการยังไม่มีประสิทธิภาพและความคาดหวังที่แตกต่างกันในเรื่องทักษะพื้นฐาน ทักษะอาชีพของนักศึกษา
2. ด้านการสนับสนุนและสวัสดิการ	ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณและสวัสดิการจากสถานประกอบการบางแห่ง	ความไม่ชัดเจนในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการระหว่างฝึกงาน ปัญหาที่พักอาศัยสำหรับนักศึกษาฝึกงานต่างพื้นที่และการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปนิเทศ

จากตารางที่ 4.11 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ตามองค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการความ

ขัดแย้ง พบว่า มีการประสานงานกับสถานประกอบการ และทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน รวมถึงได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณและสวัสดิการจากสถานประกอบการบางแห่ง แต่ยังพบปัญหาความไม่เข้าใจในเรื่องเป้าหมายการฝึกงาน การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ และความไม่ชัดเจนในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.12 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 6 การบริหารความเสี่ยง

ประเด็น	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	
	สภาพปัจจุบัน	**ปัญหา**
1.ด้านการจัดการความเสี่ยง	มีการติดตามและประเมินผลหลังการฝึกงาน เพื่อประเมินคุณภาพการฝึกและผลกระทบที่เกิดขึ้นมีการเชิญสถาน-ประกอบการเข้าร่วมปัจฉิมนิเทศการฝึกงานรับฟัง ผลสะท้อนจากการฝึกงานช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการ และมีการให้เกียรติและยกย่องสถานประกอบการที่เข้าร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือที่ดี	การดูแลไม่ทั่วถึงและมีความเสี่ยงของสถานประกอบการ เช่น กรณีปิดกิจการอาจเกิดปัญหา เช่น การบริหารจัดการบุคลากรหรือการขาดแคลนบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถรับนักศึกษาไปฝึกงานได้
2. ด้านการพัฒนาความร่วมมือ	มีการจัดประชุมวางแผนการดำเนินงาน และมีการดำเนินงานตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพ PDCA	การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นระหว่างสถาบันและสถานประกอบการยังไม่เพียงพอและขาดการพัฒนาความร่วมมือระยะยาวที่ยั่งยืน

จากตารางที่ 4.12 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ตามองค์ประกอบที่ 6 การบริหารความเสี่ยง พบว่า มีการติดตามและประเมินผลหลังการฝึกงาน มีการจัดประชุมวางแผนการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA แต่ยังพบปัญหาการดูแลที่ไม่ทั่วถึงและความเสี่ยงของสถานประกอบการ เช่น กรณีปิดกิจการ รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการยังไม่เพียงพอ

ตารางที่ 4.13 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 องค์ประกอบที่ 7 การติดตามประเมินผล

ประเด็น	สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	
	สภาพปัจจุบัน	ปัญหา
1. ด้านการบริหารจัดการ	มีการวางระบบและกลไกการติดตามประเมินผล มีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน (KPIs) ที่ชัดเจน สร้างเครื่องมือและแบบฟอร์มการเก็บข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจ สร้างระบบแรงจูงใจในการรายงานข้อมูล ยกย่องและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี	ขาดเครื่องมือและระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ การประสานงานระหว่างหน่วยงานเครือข่ายยังไม่เป็นเอกภาพ บุคลากรที่รับผิดชอบมีภาระงานมาก
2. ด้านการประสานงานเครือข่าย	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรวบรวมข้อมูล สร้างการมีส่วนร่วม โดยมีการจัดตั้งคณะทำงานติดตามประเมินผล และมีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน สร้างกลไกการตรวจสอบและรายงานผล	การสื่อสารระหว่างเครือข่ายไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากภาคเอกชน ไม่มีระบบการรายงานผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

จากตารางที่ 4.13 สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ตามองค์ประกอบที่ 7 การติดตามประเมินผล พบว่า มีการวางระบบและกลไกการติดตามประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรวบรวมข้อมูล แต่ยังประสบปัญหาการขาดเครื่องมือ และระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารระหว่างเครือข่ายไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากภาคเอกชน

การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามบริบทขององค์กรโดยทำเป็นตารางสังเคราะห์บริบทขององค์กร (SWOT Analysis) แบ่งออกเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน (Internal Environment) และสภาพแวดล้อมปัจจัยนอก (External Environment) ปรากฏผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน (Internal Environment) การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยการวิเคราะห์ตามบริบทขององค์กร (SWOT Analysis) ใช้หลัก 2S 4M ประกอบด้วย

   1) โครงสร้างและนโยบาย (Structure : S1)
   2) บริการและผลผลิต (Service and Products : S2)
   3) บุคลากร (Man : M1)
   4) ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money : M2)
   5) วัสดุทรัพยากร (Material : M3)
   6) การบริหารจัดการ (Management : M4)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน (Internal Environment) การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โครงสร้างและนโยบาย (Structure : S1)	
1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเครือข่ายและกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการอย่างชัดเจน	1. การปฏิบัติงานเกิดความซ้ำซ้อน ขาดความคล่องตัว

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
2. มีโครงสร้างการบริหารที่กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย 3. มีระบบการประสานงานระหว่างเครือข่ายที่เป็นรูปธรรม	2. ผู้รับผิดชอบมีภาระงานมากเกินไป 3. บทบาทหน้าที่ในทางปฏิบัติไม่ชัดเจน
บริการและผลผลิต (Service and Products : S2)	
1. มีการพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย 2. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก 3. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์	1. การพัฒนาหลักสูตรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน 2. ระบบการประเมินผลการฝึกทักษะอาชีพยังไม่เหมาะสม ขาดเครื่องมือการประเมินที่เป็นมาตรฐาน 3. การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่องเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและเวลา
บุคลากร (Man : M1)	
1. มีการพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ 2. มีการอบรมพัฒนาครูผู้สอนและครูฝึกในสถานประกอบการ 3. มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากร	1. บุคลากรขาดความตระหนักในความสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ 2. การพัฒนาบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการ 3. บุคลากรมีภาระงานที่รับผิดชอบมากเกินไป
ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money : M2)	
1. ส่วนราชการต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณให้ทุกปี	1. สถานศึกษาได้รับงบประมาณจากรัฐที่จัดสรรอุดหนุนด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ
วัสดุทรัพยากร (Material : M3)	
1. สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรเพิ่มเติมจากเครือข่ายความร่วมมือ	1. วัสดุอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนบางส่วนไม่ทันสมัย รวมถึงมีงบประมาณในการซ่อมแซมบำรุงรักษาไม่เพียงพอ

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
การบริหารจัดการ (Management : M4)	
1. มีการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่าย 2. มีการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินงาน 3. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงาน	1. การกำกับติดตามไม่ได้ทำอย่างสม่ำเสมอ 2. การประเมินผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามความเป็นจริง 3. ขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากภาคเอกชน

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยการวิเคราะห์บริบทองค์กร (SWOT Analysis) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในตามหลัก 2S 4M พบประเด็นสำคัญดังนี้ 1) จุดแข็ง (Strengths) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีจุดแข็งที่สำคัญในด้านโครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเครือข่ายและกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการอย่างชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย นอกจากนี้ ยังมีระบบการบริหารที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานต่าง ๆ และมีฐานข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการ ในด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ พบว่า มีการพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ มีการอบรมพัฒนาครูผู้สอนและครูฝึกในสถานประกอบการ รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากร มีการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่าย และมีระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านวัสดุทรัพยากร มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรวบรวมข้อมูล มีเครื่องมือและแบบฟอร์มการเก็บข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีส่วนร่วมในเครือข่าย และมีการพัฒนาระบบสิทธิประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม 2) จุดอ่อน (Weaknesses) การวิเคราะห์พบจุดอ่อนที่สำคัญในด้านการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน ขาดความคล่องตัว ผู้รับผิดชอบมีภาระงานมากเกินไป และบทบาทหน้าที่ในทางปฏิบัติยังไม่ชัดเจน ระบบการประสานงานยังขาดประสิทธิภาพ มีความล่าช้า และขาดความต่อเนื่องของนโยบายความร่วมมือ ในส่วนของบุคลากร พบว่า ยังขาดความตระหนักใน

ความสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ การพัฒนาบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการ และบุคลากรมีภาระงานที่รับผิดชอบมากเกินไป การบริหารจัดการยังมีข้อจำกัดในด้านการกำกับติดตามที่ไม่สม่ำเสมอ การประเมินผลการดำเนินงานไม่สะท้อนความเป็นจริง และขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากภาคเอกชน

2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอก (External Environment) ในการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยการวิเคราะห์ตามบริบทขององค์กร (SWOT Analysis) ใช้หลัก STEP ประกอบด้วย

1) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social – cultural Factors : S)
2) ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : T)
3) ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors : E)
4) ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal Factors : P)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอก (External Environment) การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

โอกาส (Opportunities) O	อุปสรรค (Threat) T
ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social – cultural Factors : S)	
1. นโยบายภาครัฐส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพ 2. สังคมให้การยอมรับการศึกษาสายอาชีพมากขึ้น 3. ความต้องการแรงงานที่มีทักษะอาชีพสูงขึ้น	1. ค่านิยมของผู้ปกครองและผู้เรียนต่อการเรียนสายอาชีพ 2. การเปลี่ยนแปลงความต้องการของตลาดแรงงาน 3. ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : T)	
1. มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งออนไลน์และออฟไลน์ 2. เทคโนโลยีสมัยใหม่เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน	1. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วทำให้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2. ความไม่พร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

โอกาส (Opportunities) O	อุปสรรค (Threat) T
3. มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน	3. ข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้เรียน
ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors : E)	
1. นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน 2. สถานประกอบการต้องการพัฒนาบุคลากรร่วมกับสถาบันการศึกษา 3. มีโอกาสในการขยายความร่วมมือกับภาคเอกชน	1. ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจส่งผลต่อการสนับสนุนจากสถานประกอบการ 2. การปิดกิจการของสถานประกอบการ 3. ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาความร่วมมือ
ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal Factors : P)	
1. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนการอาชีวศึกษา 2. มีการส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 3. มีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน	1. การเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษา 2. ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบในการบริหารจัดการ 3. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายภาครัฐ

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอกการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยการวิเคราะห์บริบทองค์กร (SWOT Analysis) หลัก STEP พบประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) โอกาส (Opportunities) ด้านสังคมและวัฒนธรรม พบว่า นโยบายภาครัฐให้การส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพ สังคมให้การยอมรับการศึกษาสายอาชีพมากขึ้น และมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะอาชีพสูงขึ้น ด้านเทคโนโลยีมีการพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เทคโนโลยีสมัยใหม่เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านเศรษฐกิจ นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน สถานประกอบการมีความต้องการพัฒนาบุคลากรร่วมกับสถาบันการศึกษา และมีโอกาสในการขยายความร่วมมือกับภาคธุรกิจ ด้านการเมืองและกฎหมาย มีนโยบายรัฐบาลสนับสนุนการอาชีวศึกษา มีกฎหมายรองรับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และมีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน 2) อุปสรรค (Threats) ด้านสังคม

และวัฒนธรรมยังพบอุปสรรคในเรื่องค่านิยมของผู้ปกครองและนักเรียนต่อการเรียนสายอาชีพ การเปลี่ยนแปลงความต้องการของตลาดแรงงาน และความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ด้านเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มีข้อจำกัดด้านความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้เรียน ด้านเศรษฐกิจ พบอุปสรรคจากความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการสนับสนุนจากสถาน-ประกอบการ การปิดกิจการของสถานประกอบการ และข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาความร่วมมือ ด้านการเมืองและกฎหมายมีอุปสรรคจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษา ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบในการบริหารจัดการ และความไม่ต่อเนื่องของนโยบายภาครัฐ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2 โดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหามาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามประเด็นองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่ได้ทำการสังเคราะห์ เพื่อทำการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ผลการศึกษามีรายละเอียดตามองค์ประกอบ ดังนี้

1. การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

1.1 กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย โดยมีการสะท้อนความต้องการของทุกภาคส่วน มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เสริมสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม ระบุผลลัพธ์ที่ต้องการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จให้ชัดเจน

1.2 วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ภาครัฐ เอกชน ภาคีเครือข่าย ผู้รับประโยชน์ทางตรงและทางอ้อม และผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ วิเคราะห์บทบาทและหน้าที่ วิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวัง ศักยภาพและข้อจำกัด

1.3 ออกแบบโครงสร้างการบริหาร กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการ จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ วางระบบการประสานงาน กลไกการติดตามและประเมินผล วางระบบการสื่อสาร การใช้ทรัพยากร และจัดทำแผนการระดมทรัพยากรโดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุน

1.4 กำหนดกฎระเบียบและข้อตกลงความร่วมมือ หลักการทำงานร่วมกันสร้างกลไกการกำกับติดตาม และการจัดการความขัดแย้ง

2. การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์และจำแนกประเภทเครือข่ายความร่วมมือ วิเคราะห์ศักยภาพของเครือข่ายและความพร้อมในการเชื่อมโยง

2.2 สร้างระบบการประสานงาน จัดตั้งศูนย์ประสานงานเพื่อรวบรวมและกระจายข้อมูลการติดตามความก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหา พัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการประสานงานมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

2.3 ออกแบบและพัฒนากิจกรรมที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาศักยภาพร่วมกัน และบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 สร้างความยั่งยืน พัฒนาความเข้มแข็งของระบบเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ นวัตกรรม และการขยายผลความร่วมมือ

3. การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

3.1 สร้างแรงจูงใจ ด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างการรับรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย

3.2 สนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ จัดทำแผนการระดมทรัพยากร พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรและการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่อง สร้างกลไกการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรม และบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน

4. การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

4.1 วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน โครงสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของเครือข่ายความร่วมมือ จัดทำแผนปฏิบัติการ

4.2 ขับเคลื่อนกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม พัฒนาศักยภาพเครือข่ายจัดอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านคอมพิวเตอร์ สร้างระบบพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา (Coaching)

4.3 การติดตามและประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน จัดทำระบบการติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

4.4 การสร้างความยั่งยืนของเครือข่ายความร่วมมือ พัฒนาแหล่งทรัพยากรและงบประมาณ

ที่หลากหลาย พัฒนาระบบการจัดการความรู้ของเครือข่าย ขยายผลและต่อยอดถอดบทเรียนและขยายผลความสำเร็จ และการพัฒนานวัตกรรมการทำงานร่วมกัน

5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

5.1 สร้างความเข้าใจร่วมกัน จัดประชุมทำความเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง รับฟังมุมมองและความต้องการของทุกฝ่าย สร้างความเข้าใจในเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน

5.2 พัฒนาระบบกลไกการจัดการความขัดแย้ง จัดตั้งคณะทำงาน และกำหนดขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน

5.3 เสริมสร้างความสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างกติกาและข้อตกลงกำหนดกฎระเบียบที่ทุกฝ่ายยอมรับกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน

6. การบริหารความเสี่ยง มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

6.1 วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงด้านต่าง ๆ วิเคราะห์โอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง ประเมินประสิทธิภาพของการควบคุมที่มีอยู่

6.2 วางแผนจัดการความเสี่ยง กำหนดมาตรการป้องกันและวางแผนรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

6.3 ควบคุมความเสี่ยง สร้างระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ กำหนดกลไกการกำกับดูแลที่ชัดเจน พัฒนาทักษะการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงสร้าง วัฒนธรรมการตระหนักรู้เรื่องความเสี่ยง

6.4 ติดตามและประเมินผล พัฒนาระบบการรายงานและติดตามผล ติดตามประสิทธิผลของมาตรการจัดการความเสี่ยง ทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยง ประเมินผลการจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

7. การติดตามประเมินผล มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

7.1 วางแผนการติดตามประเมินผล กำหนดวัตถุประสงค์ วางกรอบการประเมินและตัวชี้วัดความสำเร็จ ออกแบบวิธีการและเครื่องมือเก็บข้อมูล กำหนดช่วงเวลาและความถี่ในการติดตาม

7.2 ประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ติดตามกระบวนการ (Process) ประเมินผลผลิต (Output) และการประเมินผลลัพธ์ (Outcome)

7.3 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ สรุปผลการวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะ

7.4 รายงานผล นำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมิน นำผลไปปรับปรุงการดำเนินโครงการ วางแผนพัฒนาโครงการในระยะต่อไป

7.5 พัฒนาปรับปรุงระบบติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาฐานข้อมูล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามประเมิน และสร้างมาตรฐานการติดตามประเมินผล

ตอนที่ 4 ผลการสร้าง ตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ขั้นตอนที่ 1 สร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่ได้มาทำ SWOT/TOWS Matrix และพัฒนาเป็นกลยุทธ์บริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 นำมาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ด้วยตาราง TOWS Matrix การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก แสดงให้เห็นถึงการจับคู่ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จัดเป็นกลยุทธ์เชิงรุก (SO) จุดแข็งกับอุปสรรคจัดเป็นกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) จุดอ่อนกับโอกาส จัดเป็นกลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) และจุดอ่อนกับอุปสรรค จัดเป็นกลยุทธ์เชิงรับ (WT) ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางร่างกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนฯ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการสร้างตาราง TOWS Matrix โดยการจับคู่จุดแข็ง (S) และโอกาส (O) ได้กลยุทธ์เชิงรุก (SO)

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)	TOWS Matrix	กลยุทธ์เชิงรุก (SO)
S1 มีโครงสร้างการบริหารและคณะกรรมการที่ชัดเจน S2 มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับต้นสังกัด S3 มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบชัดเจน	O1 นโยบายภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาความร่วมมือด้านอาชีวศึกษา O2 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	(S4, O2) (S1, O3, O5) (S2, O3) (S5, O1) (S1, O4)	1. พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายดิจิทัลแบบครบวงจร (S4, O2) 2. ขยายความร่วมมือเชิงรุกกับสถานประกอบการ (S1, O3, O5)

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)	TOWS Matrix	กลยุทธ์เชิงรุก (SO)
S4 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับ S5 มีระบบการติดตามประเมินผล	O3 ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะอาชีพจากสถานประกอบการ O4 โอกาสในการระดมทรัพยากรจากภายนอก O5 โอกาสในการขยายเครือข่ายความร่วมมือ		3. พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน (S2, O3) 4. สร้างมาตรฐานการบริหารจัดการเครือข่ายที่เป็นต้นแบบ (S5, O1) 5. พัฒนาระบบการระดมทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ (S1, O4)

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาการวิเคราะห์ตาราง TOWS Matrix โดยการจับคู่จุดแข็ง (S) และโอกาส (O) ได้กลยุทธ์เชิงรุก (SO) การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ดังนี้ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายดิจิทัลแบบครบวงจร 2) ขยายความร่วมมือเชิงรุกกับสถานประกอบการ 3) พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน 4) สร้างมาตรฐานการบริหารจัดการเครือข่ายที่เป็นต้นแบบ และ 5) พัฒนาระบบการระดมทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.17 ผลการสร้างตาราง TOWS Matrix โดยการจับคู่จุดอ่อน (W) และโอกาส (O) ได้กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	TOWS Matrix	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)
W1 บุคลากรขาดความตระหนัก/มีภาระงานมาก	O1 นโยบายภาครัฐสนับสนุนการพัฒนา	(W4, O2) (W1, O1)	1. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการ

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	TOWS Matrix	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)
W2 งบประมาณและทรัพยากรไม่เพียงพอ/ไม่ต่อเนื่อง W3 การสื่อสารและประสานงานไม่มีประสิทธิภาพ W4 ระบบจัดเก็บข้อมูลขาดประสิทธิภาพ W5 การติดตามประเมินผลไม่ต่อเนื่อง	ความร่วมมือด้านอาชีวศึกษา O2 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ O3 ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะอาชีพจากสถานประกอบการ O4 โอกาสในการระดมทรัพยากรจากภายนอก O5 โอกาสในการขยายเครือข่ายความร่วมมือ	(W2, O4) (W3, O2) (W5, O2)	บริหารจัดการเครือข่าย (W4, O2) 2. สร้างระบบแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (W1, O1) 3. พัฒนาระบบการระดมทรัพยากรและงบประมาณ (W2, O4) 4. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้มีความคล่องตัว (W3, O2) 5. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลแบบ Real–time (W5, O2)

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาการวิเคราะห์ตาราง TOWS Matrix โดยการจับคู่จุดอ่อน (W) และโอกาส (O) ได้กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ดังนี้ 1) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเครือข่าย 2) สร้างระบบแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3) พัฒนาระบบการระดมทรัพยากรและงบประมาณ 4) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้มีความคล่องตัว และ 5) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลแบบ Real-time

ตารางที่ 4.18 ผลการสร้างตาราง TOWS Matrix โดยการจับคู่จุดแข็ง (S) และอุปสรรค (T) ได้กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)

จุดแข็ง (S)	อุปสรรค (T)	TOWS Matrix	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)
S1 มีโครงสร้างการบริหารและคณะกรรมการที่ชัดเจน S2 มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับต้นสังกัด S3 มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบชัดเจน S4 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับ S5 มีระบบการติดตามประเมินผล	T1 การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจส่งผลต่อความมั่นคงของสถานประกอบการ T2 ความไม่แน่นอนของนโยบายภาครัฐ T3 ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบและงบประมาณภาครัฐ T4 ความคาดหวังที่แตกต่างระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ T5 การแข่งขันด้านการศึกษาที่สูงขึ้น	(S5, T1) (S1, T4) (S4, T4) (S2, T2) (S5 ,T5)	1. พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง (S5, T1) 2. สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายผ่านการมีส่วนร่วม (S1, T4) 3. พัฒนากลไกการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (S4, T4) 4. สร้างมาตรฐานการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ (S2, T2) 5. สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยระบบบริหารที่มีคุณภาพ (S5, T5)

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษาการวิเคราะห์ตาราง TOWS Matrix โดยการจับคู่จุดแข็ง (S) และอุปสรรค (T) ได้กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ดังนี้ 1) พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง 2) สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายผ่านการมีส่วนร่วม 3) พัฒนากลไกการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ 4) สร้างมาตรฐานการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ และ 5) สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยระบบบริหารที่มีคุณภาพ

ตารางที่ 4.19 ผลการสร้างตาราง TOWS Matrix โดยการจับคู่จุดอ่อน (W) และอุปสรรค (T) ได้กลยุทธ์เชิงรับ (WT)

จุดอ่อน (W)	อุปสรรค (T)	TOWS Matrix	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
W1 บุคลากรขาดความตระหนัก/มีภาระงานมาก W2 งบประมาณและทรัพยากรไม่เพียงพอ/ไม่ต่อเนื่อง W3 การสื่อสารและประสานงานไม่มีประสิทธิภาพ W4 ระบบจัดเก็บข้อมูลขาดประสิทธิภาพ W5 การติดตามประเมินผลไม่ต่อเนื่อง	T1 การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจส่งผลต่อความมั่นคงของสถานประกอบการ T2 ความไม่แน่นอนของนโยบายภาครัฐ T3 ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบและงบประมาณภาครัฐ T4 ความคาดหวังที่แตกต่างระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ T5 การแข่งขันด้านการศึกษาที่สูงขึ้น	(W3, T1) (W1, T4) (W5, T3) (W1, T4) (W2, T3)	1. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (W3, T1) 2. สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ (W1, T4) 3. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (W5, T3) 4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเครือข่าย (W1, T4) 5. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ (W2, T3)

จากตารางที่ 4.19 ผลการศึกษาการวิเคราะห์ตาราง TOWS Matrix โดยการจับคู่จุดอ่อน (W) และอุปสรรค (T) ได้กลยุทธ์เชิงรับ (WT) การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ดังนี้ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 2) สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ 3) พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ 4) สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเครือข่าย และ 5) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.20 สรุปผลการศึกษา TOWS Matrix เพื่อหาประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์ฯ
1. พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายดิจิทัลแบบครบวงจร 2. ขยายความร่วมมือเชิงรุกกับสถานประกอบการ 3. พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน 4. สร้างมาตรฐานการบริหารจัดการเครือข่ายที่เป็นต้นแบบ	1. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเครือข่าย 2. สร้างระบบแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3. พัฒนาระบบการระดมทรัพยากรและงบประมาณ 4. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้มีความคล่องตัว	1. พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง 2. สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายผ่านการมีส่วนร่วม 3. พัฒนากลไกการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ 4. สร้างมาตรฐานการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้	1. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 2. สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ 3. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ 4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเครือข่าย	1. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2. พัฒนาระบบฐานข้อมูล/ชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 3. ส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4. ส่งเสริม สนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ 5. ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	ประเด็นที่ใช้ในการสร้าง กลยุทธ์ฯ
5. พัฒนาระบบการระดมทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	5. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลแบบ Real–time	5. สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยระบบบริหารที่มีคุณภาพ	5. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	6. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ 7. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น 9. ส่งเสริมสนับสนุนครูอาจารย์ให้มีสมรรถนะด้านอาชีพร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

จากตารางที่ 4.20 สรุปผลการศึกษา TOWS Matrix โดยการจับคู่จุดแข็ง (S) จุดอ่อน (W) โอกาส (O) และอุปสรรค (T) ได้ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ได้แก่ 1) พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) พัฒนาระบบฐานข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 3) ส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4) ส่งเสริม สนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ 5) ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัยนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 6) ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ 7) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น และ 9) ส่งเสริมสนับสนุนครูอาจารย์ให้มีสมรรถนะด้านอาชีพร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ตารางที่ 4.21 สรุปผลการศึกษาเพื่อยกร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ	**แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1**	**ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1**	**ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1**
1. การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ	1.1 กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย โดยมีการสะท้อนความต้องการของทุกภาคส่วน	**กลยุทธ์เชิงรุก (SO)** 1. พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายดิจิทัลแบบครบวงจร (S4, O2)	1. พัฒนาหลักสูตรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
	มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เสริมสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม ระบุผลลัพธ์ที่ต้องการและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จให้ชัดเจน 1.2 วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ภาครัฐ เอกชน ภาคีเครือข่าย ผู้รับประโยชน์ทางตรงและทางอ้อม และผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ วิเคราะห์บทบาทและหน้าที่ วิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวัง ศักยภาพและข้อจำกัด	2. ขยายความร่วมมือเชิงรุกกับสถานประกอบการ (S1, O3, O5) 3. พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน (S2, O3) 4. สร้างมาตรฐานการบริหารจัดการเครือข่ายที่เป็นต้นแบบ (S5, O1) 5. พัฒนาระบบการระดมทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ (S1, O4)	ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2. พัฒนาระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 3. ส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4. ส่งเสริม สนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ 5. ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
	1.3 ออกแบบโครงสร้างการบริหาร กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการ จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ วางระบบการประสานงานกลไกการติดตามและประเมินผล วางระบบการสื่อสาร การใช้ทรัพยากร และจัดทำแผนการระดมทรัพยากรโดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุน 1.4 กำหนดกฎระเบียบและข้อตกลงความร่วมมือ หลักการทำงานร่วมกันสร้างกลไกการกำกับติดตาม และการจัดการความขัดแย้ง		6. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ 7. พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา 8. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรได้มีองค์ความรู้ประสบการณ์ และคุณวุฒิที่สูงขึ้น 9. ส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากร และผู้เรียนให้มีสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
2. การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ	2.1 วิเคราะห์และจำแนกประเภทเครือข่ายความร่วมมือ วิเคราะห์ศักยภาพของเครือข่ายและความพร้อมในการเชื่อมโยง 2.2 สร้างระบบการประสานงาน จัดตั้งศูนย์ประสานงานเพื่อรวบรวมและกระจายข้อมูลการติดตามความก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหาพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการประสานงานมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย 2.3 ออกแบบและพัฒนากิจกรรมที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมเชื่อมโยง	**กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)** 1. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเครือข่าย (W4, O2) 2. สร้างระบบแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (W1, O1) 3. พัฒนาระบบการระดมทรัพยากรและงบประมาณ (W2, O4) 4. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้มีความคล่องตัว (W3, O2) 5. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลแบบ Real–time (W5, O2)	

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
	เครือข่ายความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาศักยภาพร่วมกันและบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2.4 สร้างความยั่งยืนพัฒนาความเข้มแข็งของระบบเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ นวัตกรรม และการขยายผลความร่วมมือ		
3. การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ	3.1 สร้างแรงจูงใจด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างการรับรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย	**กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)** 1. พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง (S5, T1) 2. สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายผ่านการมีส่วนร่วม (S1, T4)	

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
	3.2 สนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ จัดทำแผนการระดมทรัพยากร พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรและการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ 3.3 กำหนดนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่อง สร้างกลไกการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรม และบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน	3. พัฒนากลไกการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (S4, T4) 4. สร้างมาตรฐานการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ (S2, T2) 5. สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยระบบบริหารที่มีคุณภาพ (S5, T5)	

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
4. การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ	4.1 วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน โครงสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของเครือข่ายความร่วมมือ จัดทำแผนปฏิบัติการ 4.2 ขับเคลื่อนกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม พัฒนาศักยภาพเครือข่ายจัดอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านคอมพิวเตอร์ สร้างระบบพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา (Coaching)	**กลยุทธ์เชิงรับ (WT)** 1. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (W3, T1) 2. สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ (W1, T4) 3. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (W5, T3) 4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเครือข่าย (W1, T4) 5. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ (W2, T3)	

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
	4.3 การติดตามและประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน จัดทำระบบการติดตามความก้าวหน้าประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 4.4 การสร้างความยั่งยืนของเครือข่ายความร่วมมือ พัฒนาแหล่งทรัพยากรและงบประมาณที่หลากหลาย พัฒนาระบบการจัดการความรู้ของเครือข่าย ขยายผลและต่อยอดถอดบทเรียนและขยายผลความสำเร็จ และการพัฒนานวัตกรรมการทำงานร่วมกัน		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง	5.1 สร้างความเข้าใจร่วมกัน จัดประชุมทำความเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง รับฟังมุมมองและความต้องการของทุกฝ่าย สร้างความเข้าใจในเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน 5.2 พัฒนาระบบกลไกการจัดการความขัดแย้ง จัดตั้งคณะทำงานและกำหนดขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน 5.3 เสริมสร้างความสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ พัฒนา		

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
	ช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างกติกาและข้อตกลงกำหนดกฎระเบียบที่ทุกฝ่ายยอมรับกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน		
6. การบริหารความเสี่ยง	6.1 วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงด้านต่าง ๆ วิเคราะห์โอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง ประเมินประสิทธิภาพของการควบคุมที่มีอยู่ 6.2 วางแผนจัดการความเสี่ยง กำหนดมาตรการป้องกันและวางแผนรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
	6.3 ควบคุมความเสี่ยง สร้างระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ กำหนดกลไกการกำกับดูแลที่ชัดเจน พัฒนาทักษะการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง สร้างวัฒนธรรมการตระหนักรู้เรื่องความเสี่ยง 6.4 ติดตามและประเมินผล พัฒนาระบบการรายงานและติดตามผล ติดตามประสิทธิผลของมาตรการจัดการความเสี่ยง ทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยง ประเมินผลการจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
7. การติดตามประเมินผล	7.1 วางแผนการติดตามประเมินผล กำหนดวัตถุประสงค์ วางกรอบการประเมินและตัวชี้วัดความสำเร็จ ออกแบบวิธีการและเครื่องมือเก็บข้อมูล กำหนดช่วงเวลาและความถี่ในการติดตาม 7.2 ประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ติดตามกระบวนการ (Process) ประเมินผลผลิต (Output) และการประเมินผลลัพธ์ (Outcome) 7.3 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

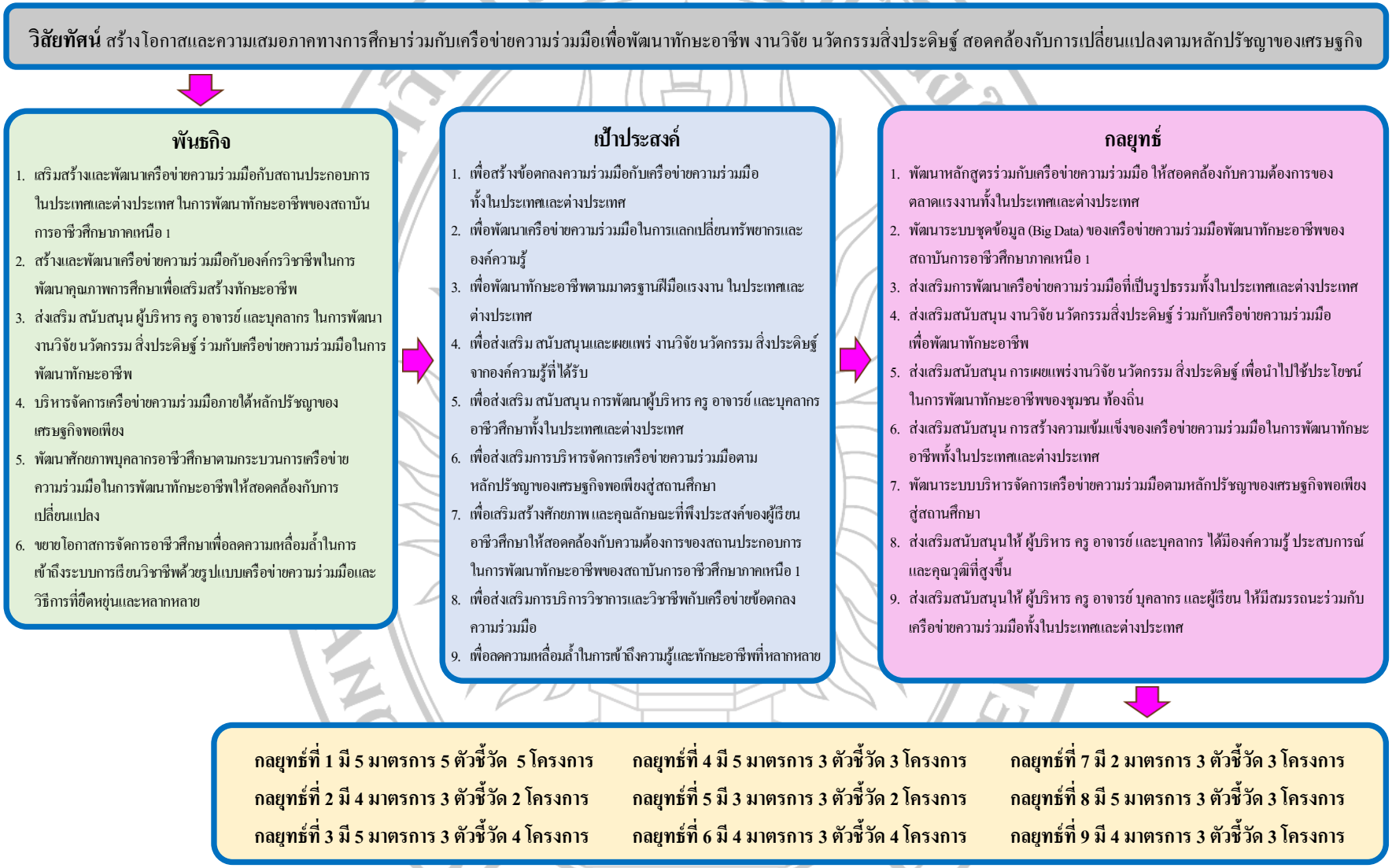
องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ	แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ประเด็นที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
	วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ สรุปผลการวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะ 7.4 รายงานผล นำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมิน นำผลไปปรับปรุง ปรับปรุงการดำเนินโครงการ วางแผนพัฒนาโครงการในระยะต่อไป 7.5 พัฒนาปรับปรุงระบบติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาฐานข้อมูล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามประเมินและสร้างมาตรฐานการติดตามประเมินผล		

ตารางที่ 4.22 สรุปผลการยกร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ร่าง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	หมายเหตุ
1. พัฒนาหลักสูตรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2. พัฒนาระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 3. ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4. ส่งเสริม สนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ 5. ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัยนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชน ท้องถิ่น 6. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ 7. พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา 8. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร ได้มีองค์ความรู้ประสบการณ์ และคุณวุฒิที่สูงขึ้น 9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากร และผู้เรียน ให้มีสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.16 – 4.22 เสนอที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ยกร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 และร่างคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ได้กลยุทธ์ฯ และคู่มือการขับเคลื่อนฯ ดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด และโครงการ ดังนี้



ภาพที่ 4.1 กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ

วิสัยทัศน์

สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ งานวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ ในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพ
3. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรในการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพ
4. บริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. พัฒนาศักยภาพบุคลากรอาชีวศึกษาตามกระบวนการเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
6. ขยายโอกาสการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบการเรียนวิชาชีพด้วยรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือและวิธีการที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย

เป้าประสงค์

1. เพื่อสร้างข้อตกลงความร่วมมือกับเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้
3. เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในประเทศและต่างประเทศ
4. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์จากองค์ความรู้ที่ได้รับ
5. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรอาชีวศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
6. เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา
7. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

8. เพื่อส่งเสริมการบริการวิชาการและวิชาชีพกับเครือข่ายข้อตกลงความร่วมมือ
9. เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความรู้และทักษะอาชีพที่หลากหลาย

ตารางที่ 4.23 กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด และโครงการ กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	โครงการ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1. ส่งเสริมการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและทักษะอาชีพร่วมกับเครือข่าย 2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับเครือข่าย 3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ 4. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 5. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรความร่วมมือระหว่างประเทศ	1. จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ 2. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพ 3. จำนวนผู้เรียนที่ผ่านการประเมินสมรรถนะ 4. ร้อยละของภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพิ่มขึ้น 5. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. โครงการพัฒนาหลักสูตรสรรถนะขั้นสูงตามมาตรฐานวิชาชีพ 2. โครงการพัฒนาทักษะอาชีพร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 3. โครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอาชีวะกับเครือข่ายภาคอุตสาหกรรม 4. โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด 5. โครงการความร่วมมือเครือข่ายชุมชนในการพัฒนาอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	โครงการ
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	1. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการออกแบบและพัฒนาโครงสร้างระบบฐานข้อมูล 2. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำระบบข้อมูลเครือข่ายความร่วมมือ 3. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูล 4. ส่งเสริมการพัฒนาระบบความปลอดภัยและธรรมาภิบาลข้อมูล	1. จำนวนผู้ใช้งานระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 3. ร้อยละของผู้ใช้งานระบบที่มีการปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัยในการใช้งานระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	1. โครงการพัฒนาระบบ Big Data เชื่อมโยงภาคีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2. โครงการอบรมการใช้งานระบบข้อมูลตามนโยบายความปลอดภัยในการใช้งานระบบชุดข้อมูล (Big Data)

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	โครงการ
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ 2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความร่วมมือในประเทศ 3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ 4. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของเครือข่ายความร่วมมือ 5. ส่งเสริมการสร้างความยั่งยืนของเครือข่ายความร่วมมือ	1. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ 3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ	1. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ 2. โครงการยกระดับมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาสู่สากล 3. โครงการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำ ร่วมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือ 4. โครงการบริการวิชาชีพสู่ชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือ

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	โครงการ
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม สนับสนุน งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ	1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ 2. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ 3. ส่งเสริมครูและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ 4. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ประโยชน์และการเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ 5. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและนวัตกร	1. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 2. จำนวนรางวัลที่ได้รับจากผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 3. ร้อยละของผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ที่เผยแพร่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน	1. โครงการส่งเสริมผู้เรียนอาชีวศึกษาเข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาชีพกับเครือข่ายความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศ 2. โครงการส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกับเครือข่ายสถานประกอบการ 3. โครงการพัฒนาต่อยอด ยกระดับองค์ความรู้ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของชุมชนด้วยกระบวนการวิจัย

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	โครงการ
กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริม สนับสนุน การเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชนท้องถิ่น	1. ส่งเสริมการวิเคราะห์ความต้องการใช้ประโยชน์การพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชนและท้องถิ่น 2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการถ่ายทอดเทคโนโลยี 3. ส่งเสริมการนำงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชน ท้องถิ่น	1. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่เผยแพร่แก่สาธารณชน 2. จำนวนผู้เข้ารับการถ่ายทอดเทคโนโลยีงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการถ่ายทอดเทคโนโลยีงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	1. โครงการเสริมสร้างพัฒนานักวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่กับเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน 2. โครงการ Show & Share เผยแพร่วิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ระดับชาติและนานาชาติ

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	โครงการ
กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารเครือข่ายความร่วมมือ 2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายความร่วมมือ 3. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติ 4. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือ	1. ร้อยละประสิทธิภาพของการพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 2. ร้อยละของจำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น 3. ร้อยละความพึงพอใจนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือ	1. โครงการความร่วมมือเครือข่ายในต่างประเทศ 2. โครงการบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสถานประกอบการในการร่วมผลิตผู้เรียนอาชีวศึกษากับภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3. โครงการเชิดชูเกียรติภาคีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4. โครงการเชิดชูเกียรติครูผู้สอนในสถานประกอบการและภาคีเครือข่ายในประเทศและต่างประเทศ

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	โครงการ
กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 2. พัฒนาแนวทางการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	1. ร้อยละของการประหยัดทรัพยากรจากการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา 2. จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา 3. จำนวนสถานศึกษาที่มีระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1. โครงการปลูกจิตสำนึกผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียน อาชีวะในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต 2. โครงการส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือ 3. โครงการปลูกจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศร่วมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือ

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	โครงการ
กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร ได้มี องค์ความรู้ ประสบการณ์ และ คุณวุฒิที่สูงขึ้น	1. ส่งเสริมการพัฒนา ระบบการบริหาร จัดการทรัพยากร บุคคล 2. ส่งเสริมสนับสนุน การยกระดับคุณวุฒิ ทางการศึกษา 3. ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนา สมรรถนะทาง วิชาชีพของ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และ บุคลากร อย่าง ต่อเนื่อง 4. ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการเสริมสร้าง ประสบการณ์ วิชาชีพของ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และ บุคลากร 5. ส่งเสริมการสร้าง เครือข่ายความ ร่วมมือในการ พัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบ	1. จำนวนผู้บริหาร ครู อาจารย์ และ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา สมรรถนะทาง วิชาชีพ 2. จำนวนผู้บริหาร ครู อาจารย์ และ บุคลากรที่ได้ เสริมสร้าง ประสบการณ์ วิชาชีพ 3. ร้อยละความพึง พอใจของผู้ที่ได้ เข้ารับการพัฒนา สมรรถนะทาง วิชาชีพ	1. โครงการสนับสนุน ทุนการศึกษาต่อ สำหรับครูและ บุคลากร อาชีวศึกษา 2. โครงการพัฒนา สมรรถนะทาง วิชาชีพของ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และ บุคลากร 3. โครงการพัฒนาครู ฝึกในสถาน ประกอบการ

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	โครงการ
กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากร และผู้เรียนให้มีสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบมาตรฐานสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ 2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ 3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ 4. ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนกับเครือข่ายความร่วมมือต่างประเทศ 2. จำนวนผู้ที่ผ่านการรับรองสมรรถนะกับเครือข่ายความร่วมมือ 3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	1. โครงการศูนย์พัฒนาทดสอบมาตรฐานแรงงานวิชาชีพร่วมกับเครือข่ายสถานประกอบการ 2. โครงการแลกเปลี่ยนผู้เรียนอาชีวศึกษาในเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันและสถานประกอบการในต่างประเทศ 3. โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรอาชีวศึกษากับสถานศึกษา และสถานประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

1) คำชี้แจง

2) บทที่ 1 บทนำ

- ความเป็นมาและความสำคัญ

- วัตถุประสงค์กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

3) บทที่ 2 กระบวนการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

4) บทที่ 3 การประเมินผลกระบวนการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

5) บรรณานุกรม

6) ภาคผนวก

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ตามตารางที่ 4.24 – 4.25

ตารางที่ 4.24 ผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิสัยทัศน์ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ งานวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พันธกิจ				
1. เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพ	9	100	9	100
3. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร ในการพัฒนา งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพ	9	100	9	100
4. บริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	9	100	9	100
5. พัฒนาศักยภาพบุคลากรอาชีวศึกษาตามกระบวนการเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	9	100	9	100
6. ขยายโอกาสการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบการเรียนวิชาชีพด้วยรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือและวิธีการที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
เป้าประสงค์				
1. เพื่อสร้างข้อตกลงความร่วมมือกับเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้	9	100	9	100
3. เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
4. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ จากองค์ความรู้ที่ได้รับ	9	100	9	100
5. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรอาชีวศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
6. เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	9	100	9	100
7. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
8. เพื่อส่งเสริมการบริการวิชาการและวิชาชีพกับเครือข่ายข้อตกลงความร่วมมือ	9	100	9	100
9. เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความรู้และทักษะอาชีพที่หลากหลาย	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มาตรการ				
1. ส่งเสริมการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและทักษะอาชีพร่วมกับเครือข่าย	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับเครือข่าย	9	100	9	100
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ	9	100	9	100
4. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	9	100	9	100
5. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรความร่วมมือระหว่างประเทศ	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
มาตรการ				
1. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการออกแบบและพัฒนาโครงสร้างระบบฐานข้อมูล	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำระบบข้อมูลเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
3. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูล	9	100	9	100
4. ส่งเสริมการพัฒนาระบบความปลอดภัย และธรรมาภิบาลข้อมูล	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
มาตรการ				
1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความร่วมมือในประเทศ	9	100	9	100
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ	9	100	9	100
4. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
5. ส่งเสริมการสร้างความยั่งยืนของเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมสนับสนุน งานวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
มาตรการ				
1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. ส่งเสริมครูและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์	9	100	9	100
4. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ประโยชน์และการเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์	9	100	9	100
5. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและนวัตกร	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุน การเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชน ท้องถิ่น	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
มาตรการ 1. ส่งเสริมการวิเคราะห์ความต้องการใช้ประโยชน์การพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชนและท้องถิ่น	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการถ่ายทอดเทคโนโลยี	9	100	9	100
3. ส่งเสริมการนำงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชน ท้องถิ่น	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุน การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มาตรการ 1. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
3. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติ	9	100	9	100
4. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
มาตรการ 1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	9	100	9	100
2. พัฒนาแนวทางการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร ได้มีองค์ความรู้ ประสบการณ์และคุณวุฒิที่สูงขึ้น	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มาตราการ				
1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนการยกระดับคุณวุฒิทางการศึกษา	9	100	9	100
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	9	100	9	100
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร	9	100	9	100
5. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมสนับสนุน ให้ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากร และผู้เรียน ให้มีสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**
มาตรการ				
1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบมาตรฐานสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลกรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
4. ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
รวม	**9**	**100**	**9**	**100**

จากตารางที่ 4.24 ผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พบว่า โดยรวมมีความถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 100 และมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100 แยกตามประเด็นแต่ละรายการ ดังนี้

วิสัยทัศน์ พบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

พันธกิจ พบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

เป้าประสงค์ พบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 1 และมาตรการ พบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 2 และมาตรการ พบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 3 และมาตรการ พบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 4 และมาตรการ พบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 5 และมาตรการ พบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 6 และมาตรการ พบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 7 และมาตรการ พบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 8 และมาตรการ พบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 9 และมาตรการ พบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.25 ผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของ คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คำชี้แจง	9	100	9	100
ส่วนที่ 1 บทนำ	9	100	9	100
ความเป็นมาและความสำคัญ	9	100	9	100
วัตถุประสงค์กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
ส่วนที่ 2 กระบวนการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
วิสัยทัศน์ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ งานวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	9	100	9	100
พันธกิจ 1. เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพ	9	100	9	100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร ในการพัฒนา งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพ	9	100	9	100
4. บริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	9	100	9	100
5. พัฒนาศักยภาพบุคลากรอาชีวศึกษาตามกระบวนการเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	9	100	9	100
6. ขยายโอกาสการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบการเรียนวิชาชีพด้วยรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือและวิธีการที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย	9	100	9	100
เป้าประสงค์ 1. เพื่อสร้างข้อตกลงความร่วมมือกับเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
2. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้	9	100	9	100
3. เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
4. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและเผยแพร่ งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ จากองค์ความรู้ที่ได้รับ	9	100	9	100
5. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรอาชีวศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	9	100	9	100
7. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
8. เพื่อส่งเสริมการบริการวิชาการและวิชาชีพกับเครือข่ายข้อตกลงความร่วมมือ	9	100	9	100
9. เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความรู้และทักษะอาชีพที่หลากหลาย	9	100	9	100
กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด และโครงการ **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาหลักสูตรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
มาตรการ 1. ส่งเสริมการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและทักษะอาชีพร่วมกับเครือข่าย	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับเครือข่าย	9	100	9	100
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ	9	100	9	100
4. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	9	100	9	100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรความร่วมมือระหว่างประเทศ	9	100	9	100
ตัวชี้วัด				
1. จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
2. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพ	9	100	9	100
3. จำนวนผู้เรียนที่ผ่านการประเมินสมรรถนะ	9	100	9	100
4. ร้อยละของภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพิ่มขึ้น	9	100	9	100
5. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	9	100	9	100
โครงการ				
1. โครงการพัฒนาหลักสูตรสรรถนะขั้นสูงตามมาตรฐานวิชาชีพ	9	100	9	100
2. โครงการพัฒนาทักษะอาชีพร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด	9	100	9	100
3. โครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอาชีวะกับเครือข่ายภาคอุตสาหกรรม	9	100	9	100
4. โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด	9	100	9	100
5. โครงการความร่วมมือเครือข่ายชุมชนในการพัฒนาอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	9	100	9	100
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มาตรการ				
1. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการออกแบบและพัฒนาโครงสร้างระบบฐานข้อมูล	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำระบบข้อมูลเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
3. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูล	9	100	9	100
4. ส่งเสริมการพัฒนาระบบความปลอดภัย และธรรมาภิบาลข้อมูล	9	100	9	100
ตัวชี้วัด				
1. จำนวนผู้ใช้งานระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
3. ร้อยละของผู้ใช้งานระบบที่มีการปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัยในการใช้งานระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
โครงการ				
1. โครงการพัฒนาระบบ Big Data เชื่อมโยงภาคีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. โครงการอบรมการใช้งานระบบข้อมูลตามนโยบายความปลอดภัยในการใช้งานระบบชุดข้อมูล (Big Data)	9	100	9	100
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
มาตรการ 1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความร่วมมือในประเทศ	9	100	9	100
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ	9	100	9	100
4. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
5. ส่งเสริมการสร้างความยั่งยืนของเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
ตัวชี้วัด 1. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
2. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โครงการ				
1. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
2. โครงการยกระดับมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาสู่สากล	9	100	9	100
3. โครงการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำ ร่วมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
4. โครงการบริการวิชาชีพสู่ชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมสนับสนุน งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ	9	100	9	100
มาตรการ				
1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
3. ส่งเสริมครูและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์	9	100	9	100
4. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ประโยชน์และการเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์	9	100	9	100
5. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและนวัตกร	9	100	9	100
ตัวชี้วัด				
1. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. จำนวนรางวัลที่ได้รับจากผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
3. ร้อยละของผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ที่เผยแพร่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน	9	100	9	100
โครงการ 1. โครงการส่งเสริมผู้เรียนอาชีวศึกษาเข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาชีพกับเครือข่ายความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
2. โครงการส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกับเครือข่ายสถานประกอบการ	9	100	9	100
3. โครงการพัฒนาต่อยอด ยกระดับองค์ความรู้นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของชุมชนด้วยกระบวนการวิจัย	9	100	9	100
กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุน การเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชน ท้องถิ่น	9	100	9	100
มาตรการ 1. ส่งเสริมการวิเคราะห์ความต้องการใช้ประโยชน์การพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชนและท้องถิ่น	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการถ่ายทอดเทคโนโลยี	9	100	9	100
3. ส่งเสริมการนำงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชน ท้องถิ่น	9	100	9	100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตัวชี้วัด				
1. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่เผยแพร่แก่สาธารณชน	9	100	9	100
2. จำนวนผู้เข้ารับการถ่ายทอดเทคโนโลยีงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการถ่ายทอดเทคโนโลยีงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
โครงการ				
1. โครงการเสริมสร้างพัฒนานักวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่กับเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน	9	100	9	100
2. โครงการ Show & Share เผยแพร่วิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ระดับชาติและนานาชาติ	9	100	9	100
กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุน การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
มาตรการ				
1. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
3. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติ	9	100	9	100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
ตัวชี้วัด 1. ร้อยละประสิทธิภาพของการพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
2. ร้อยละของจำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น	9	100	9	100
3. ร้อยละความพึงพอใจนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
โครงการ 1. โครงการความร่วมมือเครือข่ายในต่างประเทศ	9	100	9	100
2. โครงการเชิดชูเกียรติภาคีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
3. โครงการบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสถานประกอบการในการร่วมผลิตผู้เรียนอาชีวศึกษากับภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
4. โครงการเชิดชูเกียรติครูผู้สอนในสถานประกอบการและภาคีเครือข่ายในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	9	100	9	100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มาตรการ				
1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	9	100	9	100
2. พัฒนาแนวทางการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	9	100	9	100
ตัวชี้วัด				
1. ร้อยละของการประหยัดทรัพยากรจากการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	9	100	9	100
2. จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	9	100	9	100
3. จำนวนสถานศึกษาที่มีระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	9	100	9	100
โครงการ				
1. โครงการปลูกจิตสำนึกผู้บริหาร ครู บุคลากรผู้เรียนอาชีวะในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต	9	100	9	100
2. โครงการส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
3. โครงการปลูกจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศร่วมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมสนับสนุน ให้ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร ได้มีองค์ความรู้ ประสบการณ์ และคุณวุฒิที่สูงขึ้น	9	100	9	100
มาตราการ				
1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนการยกระดับคุณวุฒิทางการศึกษา	9	100	9	100
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	9	100	9	100
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร	9	100	9	100
5. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	9	100	9	100
ตัวชี้วัด				
1. จำนวนผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ	9	100	9	100
2. จำนวนผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรที่ได้เสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ	9	100	9	100
3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่ได้เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ	9	100	9	100
โครงการ				
1. โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อสำหรับครูและบุคลากรอาชีวศึกษา	9	100	9	100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร	9	100	9	100
3. โครงการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ	9	100	9	100
กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมสนับสนุน ให้ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากร และผู้เรียน ให้มีสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
มาตรการ 1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบมาตรฐานสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลกรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
4. ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
ตัวชี้วัด 1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนกับเครือข่ายความร่วมมือต่างประเทศ	9	100	9	100
2. จำนวนผู้ที่ผ่านการรับรองสมรรถนะกับเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100
3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	9	100	9	100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รายการ	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โครงการ				
1. โครงการศูนย์พัฒนาทดสอบมาตรฐานแรงงานวิชาชีพร่วมกับเครือข่ายสถานประกอบการ	9	100	9	100
2. โครงการแลกเปลี่ยนผู้เรียนอาชีวศึกษาในเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันและสถานประกอบการในต่างประเทศ	9	100	9	100
3. โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรอาชีวศึกษากับสถานศึกษา และสถานประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ	9	100	9	100
ส่วนที่ 3 การประเมินผลกระบวนการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	9	100	9	100
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	9	100	9	100
เกณฑ์การประเมิน	9	100	9	100
บรรณานุกรม	9	100	9	100
ภาคผนวก	9	100	9	100

จากตารางที่ 4.25 ผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พบว่า ทุกรายการมีความถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 100 และมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยการตอบแบบสอบถามผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผู้วิจัยส่งแบบประเมินไปยังผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 35 คน และผู้บริหารและ

ผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบการ จำนวน 35 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 70 คน เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ตามตารางที่ 4.26 – 4.28 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.26 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน

รายการ	จำนวน (คน) N = 70	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	48	68.57
1.2 หญิง	22	31.43
รวม	**70**	**100.00**
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	21	30.00
2.2 หัวหน้างาน	14	20.00
2.3 ผู้บริหาร/เจ้าของสถานประกอบการ	16	22.86
2.4 ผู้จัดการ/หัวหน้าฝ่าย	19	27.14
รวม	**70**	**100.00**
3. อายุ		
3.1 ต่ำกว่า 30 ปี	4	5.71
3.2 30 – 45 ปี	36	51.43
3.3 มากกว่า 45 ปี	30	42.86
รวม	**70**	**100.00**
4. ประสบการณ์ทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 1 ปี	9	12.86
4.2 1 – 5 ปี	26	37.14
4.3 มากกว่า 5 ปี	35	50.00
รวม	**70**	**100.00**

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 68.57 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43 ตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43 รองลงมาอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 37.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วิสัยทัศน์						
สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ งานวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
รวม	**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**	**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**
พันธกิจ						
1. เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพ	4.56	0.50	มากที่สุด	4.56	0.50	มากที่สุด
3. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร ในการพัฒนา งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพ	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
4. บริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.53	0.50	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
5. พัฒนาศักยภาพบุคลากรอาชีวศึกษาตามกระบวนการเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
6. ขยายโอกาสการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบการเรียนวิชาชีพด้วยรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือและวิธีการที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย	4.56	0.50	มากที่สุด	4.56	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.60**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.60**	**0.50**	**มากที่สุด**
เป้าประสงค์						
1. เพื่อสร้างข้อตกลงความร่วมมือกับเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.64	0.54	มากที่สุด	4.64	0.54	มากที่สุด
2. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
3. เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในประเทศและต่างประเทศ	4.40	0.49	มาก	4.40	0.49	มาก
4. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ จากองค์ความรู้ที่ได้รับ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
5. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรอาชีวศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.59	0.52	มากที่สุด	4.59	0.52	มากที่สุด
6. เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	4.59	0.52	มากที่สุด	4.59	0.52	มากที่สุด
7. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ1	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
8. เพื่อส่งเสริมการบริการวิชาการและวิชาชีพกับเครือข่ายข้อตกลงความร่วมมือ	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
9. เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความรู้และทักษะอาชีพที่หลากหลาย	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.58**	**0.51**	**มากที่สุด**	**4.58**	**0.51**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
รวม	**4.80**	**0.40**	**มากที่สุด**	**4.80**	**0.40**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและทักษะอาชีพร่วมกับเครือข่าย	4.73	0.45	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับเครือข่าย	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ	4.71	0.46	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
4. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
5. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรความร่วมมือระหว่างประเทศ	4.64	0.48	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด
รวม	**4.69**	**0.46**	**มากที่สุด**	**4.69**	**0.46**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.66	0.48	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด
รวม	**4.66**	**0.48**	**มากที่สุด**	**4.66**	**0.48**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการออกแบบและพัฒนาโครงสร้างระบบฐานข้อมูล	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำระบบข้อมูลเครือข่ายความร่วมมือ	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
3. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูล	4.43	0.50	มาก	4.43	0.50	มาก
4. ส่งเสริมการพัฒนาระบบความปลอดภัย และธรรมาภิบาลข้อมูล	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.55**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.55**	**0.50**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.51**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.51**	**0.50**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ	4.53	0.50	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความร่วมมือในประเทศ	4.53	0.50	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
4. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของเครือข่ายความร่วมมือ	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
5. ส่งเสริมการสร้างความยั่งยืนของเครือข่ายความร่วมมือ	4.54	0.50	มากที่สุด	4.54	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.54**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.54**	**0.50**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมสนับสนุน งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	4.70	0.46	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด
3. ส่งเสริมครูและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
4. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ประโยชน์และการเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
5. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและนวัตกร	4.61	0.49	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.64**	**0.48**	**มากที่สุด**	**4.64**	**0.48**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุน การเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชน ท้องถิ่น	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
รวม	**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**	**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมการวิเคราะห์ความต้องการใช้ประโยชน์การพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชนและท้องถิ่น	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการถ่ายทอดเทคโนโลยี	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
3. ส่งเสริมการนำงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชน ท้องถิ่น	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
รวม	**4.65**	**0.48**	**มากที่สุด**	**4.65**	**0.48**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุน การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.51	0.53	มากที่สุด	4.51	0.53	มากที่สุด
รวม	**4.51**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.51**	**0.53**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารเครือข่ายความร่วมมือ	4.50	0.56	มาก	4.50	0.56	มาก

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายความร่วมมือ	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
3. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติ	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
4. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือ	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.56**	**0.51**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.51**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	4.61	0.49	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.61**	**0.49**	**มากที่สุด**	**4.61**	**0.49**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
2. พัฒนาแนวทางการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร ได้มีองค์ความรู้ ประสบการณ์ และคุณวุฒิที่สูงขึ้น	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**
มาตราการ						
1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	4.46	0.53	มาก	4.46	0.53	มาก
2. ส่งเสริมสนับสนุนการยกระดับคุณวุฒิทางการศึกษา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
5. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.54	0.51	มากที่สุด	4.54	0.51	มากที่สุด
รวม	**4.54**	**0.51**	**มากที่สุด**	**4.54**	**0.51**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมสนับสนุน ให้ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากร และผู้เรียน ให้มีสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.53	0.50	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.53**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.53**	**0.50**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบมาตรฐานสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลกรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	4.51	0.53	มากที่สุด	4.51	0.53	มากที่สุด
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
4. ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.64**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.64**	**0.50**	**มากที่สุด**
รวมทั้งหมด	**4.54**	**0.51**	**มากที่สุด**	**4.54**	**0.51**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.27 ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 พบว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51) แยกรายด้าน ดังนี้ วิสัยทัศน์ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.43) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.43) พันธกิจ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50) เป้าประสงค์ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.51) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.51) กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.40) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.40) มาตรการ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.46) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.46) กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.48) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.48) มาตรการ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D.= 0.50) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.50) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.50) มาตรการ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D.= 0.50) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.50) กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม สนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.49) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.49) มาตรการ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.96, S.D. = 0.12) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.48) กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัยนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชน ท้องถิ่น พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.43) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.43) มาตรการ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.65 S.D.= 0.48) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.48)

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.53) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.53) มาตรการ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.51) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.51) กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.49) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.49) มาตรการ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.49) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.49) กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรได้มีองค์ความรู้ ประสบการณ์ และคุณวุฒิที่สูงขึ้น พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.49) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.49) มาตรการ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51) กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากรและผู้เรียนให้มีสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50) มาตรการ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.50) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.28 ผลการประเมินคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
คำชี้แจง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	**5.00**	**0.00**	**มากที่สุด**	**5.00**	**0.00**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ส่วนที่ 1						
บทนำ	4.96	0.12	มากที่สุด	4.96	0.12	มากที่สุด
ความเป็นมาและความสำคัญ	4.96	0.12	มากที่สุด	4.96	0.12	มากที่สุด
วัตถุประสงค์กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
รวม	**4.86**	**0.35**	**มากที่สุด**	**4.86**	**0.35**	**มากที่สุด**
ส่วนที่ 2						
กระบวนการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.73	0.45	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
รวม	**4.73**	**0.45**	**มากที่สุด**	**4.73**	**0.45**	**มากที่สุด**
วิสัยทัศน์ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ งานวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
รวม	**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**	**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
พันธกิจ						
1. เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ ในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพ	4.56	0.50	มากที่สุด	4.56	0.50	มากที่สุด
3. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร ในการพัฒนา งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพ	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
4. บริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.53	0.50	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
5. พัฒนาศักยภาพบุคลากรอาชีวศึกษาตามกระบวนการเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
6. ขยายโอกาสการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบการเรียนวิชาชีพด้วยรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือและวิธีการที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย	4.56	0.50	มากที่สุด	4.56	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.60**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.60**	**0.50**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
เป้าประสงค์						
1. เพื่อสร้างข้อตกลงความร่วมมือกับเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.64	0.54	มากที่สุด	4.64	0.54	มากที่สุด
2. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
3. เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในประเทศและต่างประเทศ	4.40	0.49	มาก	4.40	0.49	มาก
4. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและเผยแพร่ งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ จากองค์ความรู้ที่ได้รับ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
5. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรอาชีวศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.59	0.52	มากที่สุด	4.59	0.52	มากที่สุด
6. เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	4.59	0.52	มากที่สุด	4.59	0.52	มากที่สุด
7. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
8. เพื่อส่งเสริมการบริการวิชาการและวิชาชีพกับเครือข่ายข้อตกลงความร่วมมือ	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
9. เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความรู้และทักษะอาชีพที่หลากหลาย	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
รวม	**4.58**	**0.51**	**มากที่สุด**	**4.58**	**0.51**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด และโครงการ **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาหลักสูตรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
รวม	**4.80**	**0.40**	**มากที่สุด**	**4.80**	**0.40**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและทักษะอาชีพร่วมกับเครือข่าย	4.73	0.45	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับเครือข่าย	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ	4.71	0.46	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
4. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
5. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรความร่วมมือระหว่างประเทศ	4.64	0.48	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด
รวม	**4.69**	**0.46**	**มากที่สุด**	**4.69**	**0.46**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวชี้วัด						
1. จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	4.79	0.41	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด
2. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพ	4.77	0.42	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
3. จำนวนผู้เรียนที่ผ่านการประเมินสมรรถนะ	4.83	0.42	มากที่สุด	4.83	0.42	มากที่สุด
4. ร้อยละของภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพิ่มขึ้น	4.79	0.41	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด
5. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
รวม	**4.81**	**0.40**	**มากที่สุด**	**4.81**	**0.40**	**มากที่สุด**
โครงการ						
1. โครงการพัฒนาหลักสูตรสรรถนะขั้นสูงตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.81	0.40	มากที่สุด	4.81	0.40	มากที่สุด
2. โครงการพัฒนาทักษะอาชีพร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด	4.86	0.39	มากที่สุด	4.86	0.39	มากที่สุด
3. โครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอาชีวะกับเครือข่ายภาคอุตสาหกรรม	4.77	0.42	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
4. โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด	4.71	0.46	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
5. โครงการความร่วมมือเครือข่ายชุมชนในการพัฒนาอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	4.79	0.41	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด
รวม	**4.79**	**0.42**	**มากที่สุด**	**4.79**	**0.42**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.66	0.48	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด
รวม	**4.66**	**0.48**	**มากที่สุด**	**4.66**	**0.48**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการออกแบบและพัฒนาโครงสร้างระบบฐานข้อมูล	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำระบบข้อมูลเครือข่ายความร่วมมือ	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
3. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูล	4.43	0.50	มาก	4.43	0.50	มาก
4. ส่งเสริมการพัฒนาระบบความปลอดภัย และธรรมาภิบาลข้อมูล	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.55**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.55**	**0.50**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวชี้วัด						
1. จำนวนผู้ใช้งานระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.77	0.42	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
3. ร้อยละของผู้ใช้งานระบบที่มีการปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัยในการใช้งานระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.73	0.45	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
รวม	**4.75**	**0.43**	**มากที่สุด**	**4.75**	**0.43**	**มากที่สุด**
โครงการ						
1. โครงการพัฒนาระบบ Big Data เชื่อมโยงภาคีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
2. โครงการอบรมการใช้งานระบบข้อมูลตามนโยบายความปลอดภัยในการใช้งานระบบชุดข้อมูล (Big Data)	4.51	0.53	มากที่สุด	4.51	0.53	มากที่สุด
รวม	**4.69**	**0.48**	**มากที่สุด**	**4.69**	**0.48**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.51**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.51**	**0.50**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ	4.53	0.50	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความร่วมมือในประเทศ	4.53	0.50	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
4. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของเครือข่ายความร่วมมือ	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
5. ส่งเสริมการสร้างความยั่งยืนของเครือข่ายความร่วมมือ	4.54	0.50	มากที่สุด	4.54	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.54**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.54**	**0.50**	**มากที่สุด**
ตัวชี้วัด						
1. จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.50	0.56	มากที่สุด	4.50	0.56	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
2. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ	4.77	0.42	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
รวม	**4.69**	**0.48**	**มากที่สุด**	**4.69**	**0.48**	**มากที่สุด**
โครงการ						
1. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
2. โครงการยกระดับมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาสู่สากล	4.74	0.44	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
3. โครงการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำ ร่วมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือ	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
4. โครงการบริการวิชาชีพสู่ชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือ	4.89	0.32	มากที่สุด	4.89	0.32	มากที่สุด
รวม	**4.80**	**0.40**	**มากที่สุด**	**4.80**	**0.40**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมสนับสนุน งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
มาตรการ						
1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	4.70	0.46	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด
3. ส่งเสริมครูและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
4. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ประโยชน์และการเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
5. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและนวัตกร	4.61	0.49	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.64**	**0.48**	**มากที่สุด**	**4.64**	**0.48**	**มากที่สุด**
ตัวชี้วัด						
1. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
2. จำนวนรางวัลที่ได้รับจากผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ1	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
3. ร้อยละของผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ที่เผยแพร่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน	4.81	0.43	มากที่สุด	4.81	0.43	มากที่สุด
รวม	**4.73**	**0.46**	**มากที่สุด**	**4.73**	**0.46**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
โครงการ						
1. โครงการส่งเสริมผู้เรียนอาชีวศึกษาเข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาชีพกับเครือข่ายความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศ	4.74	0.44	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
2. โครงการส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกับเครือข่ายสถานประกอบการ	4.74	0.44	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
3. โครงการพัฒนาต่อยอด ยกระดับองค์ความรู้นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของชุมชนด้วยกระบวนการวิจัย	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
รวม	**4.78**	**0.41**	**มากที่สุด**	**4.78**	**0.41**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุน การเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชนท้องถิ่น	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
รวม	**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**	**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมการวิเคราะห์ความต้องการใช้ประโยชน์การพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชนและท้องถิ่น	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการถ่ายทอดเทคโนโลยี	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
3. ส่งเสริมการนำงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชน ท้องถิ่น	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
รวม	**4.65**	**0.48**	**มากที่สุด**	**4.65**	**0.48**	**มากที่สุด**
ตัวชี้วัด						
1. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ที่เผยแพร่แก่สาธารณชน	4.77	0.42	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
2. จำนวนผู้เข้ารับการถ่ายทอดเทคโนโลยีงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.73	0.45	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการถ่ายทอดเทคโนโลยีงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.74	0.44	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
รวม	**4.75**	**0.44**	**มากที่สุด**	**4.75**	**0.44**	**มากที่สุด**
โครงการ						
1. โครงการเสริมสร้างพัฒนานักวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่กับเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน	4.77	0.42	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
2. โครงการ Show & Share เผยแพร่วิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ระดับชาติและนานาชาติ	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
รวม	**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**	**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุน การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.51	0.53	มากที่สุด	4.51	0.53	มากที่สุด
รวม	**4.51**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.51**	**0.53**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารเครือข่ายความร่วมมือ	4.50	0.56	มาก	4.50	0.56	มาก
2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายความร่วมมือ	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
3. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติ	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
4. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือ	4.59	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.56**	**0.51**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.51**	**มากที่สุด**
ตัวชี้วัด						
1. ร้อยละประสิทธิภาพของการพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.70	0.46	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
2. ร้อยละของจำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
3. ร้อยละความพึงพอใจนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
รวม	**4.79**	**0.42**	**มากที่สุด**	**4.79**	**0.42**	**มากที่สุด**
โครงการ						
1. โครงการความร่วมมือเครือข่ายในต่างประเทศ	4.87	0.38	มากที่สุด	4.87	0.38	มากที่สุด
2. โครงการเชิดชูเกียรติภาคีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.79	0.41	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด
3. โครงการบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสถานประกอบการในการร่วมผลิตผู้เรียนอาชีวศึกษากับภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.70	0.46	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด
4. โครงการเชิดชูเกียรติครูผู้สอนในสถานประกอบการและภาคีเครือข่ายในประเทศและต่างประเทศ	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
รวม	**4.80**	**0.41**	**มากที่สุด**	**4.80**	**0.41**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	4.61	0.49	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.61**	**0.49**	**มากที่สุด**	**4.61**	**0.49**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
มาตรการ						
1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
2. พัฒนาแนวทางการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**
ตัวชี้วัด						
1. ร้อยละของการประหยัดทรัพยากรจากการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	4.79	0.41	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด
2. จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3. จำนวนสถานศึกษาที่มีระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.77	0.42	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
รวม	**4.79**	**0.41**	**มากที่สุด**	**4.79**	**0.41**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
โครงการ						
1. โครงการปลูกจิตสำนึกผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนอาชีวะในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต	4.71	0.46	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
2. โครงการส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือ	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
3. โครงการปลูกจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อมระบบนิเวศร่วมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือ	4.77	0.46	มากที่สุด	4.77	0.46	มากที่สุด
รวม	**4.75**	**0.45**	**มากที่สุด**	**4.75**	**0.45**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมสนับสนุน ให้ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร ได้มีองค์ความรู้ ประสบการณ์ และคุณวุฒิที่สูงขึ้น	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**
มาตราการ						
1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	4.46	0.53	มาก	4.46	0.53	มาก
2. ส่งเสริมสนับสนุนการยกระดับคุณวุฒิทางการศึกษา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร	4.51	0.50	มากที่สุด	4.51	0.50	มากที่สุด
5. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.54	0.51	มากที่สุด	4.54	0.51	มากที่สุด
รวม	**4.54**	**0.51**	**มากที่สุด**	**4.54**	**0.51**	**มากที่สุด**
ตัวชี้วัด						
1. จำนวนผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
2. จำนวนผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรที่ได้เสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่ได้เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ	4.87	0.34	มากที่สุด	4.87	0.34	มากที่สุด
รวม	**4.86**	**0.35**	**มากที่สุด**	**4.86**	**0.35**	**มากที่สุด**
โครงการ						
1. โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อสำหรับครูและบุคลากรอาชีวศึกษา	4.84	0.37	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร	4.74	0.44	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
3. โครงการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ	4.70	0.46	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
รวม	**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**	**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**
กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมสนับสนุน ให้ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากร และผู้เรียน ให้มีสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.53	0.50	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.53**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.53**	**0.50**	**มากที่สุด**
มาตรการ						
1. ส่งเสริมการพัฒนาระบบมาตรฐานสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลกรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	4.51	0.53	มากที่สุด	4.51	0.53	มากที่สุด
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
4. ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.64**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.64**	**0.50**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวชี้วัด						
1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนกับเครือข่ายความร่วมมือต่างประเทศ	4.74	0.44	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
2. จำนวนผู้ที่ผ่านการรับรองสมรรถนะกับเครือข่ายความร่วมมือ	4.81	0.39	มากที่สุด	4.81	0.39	มากที่สุด
3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ	4.81	0.39	มากที่สุด	4.81	0.39	มากที่สุด
รวม	**4.79**	**0.41**	**มากที่สุด**	**4.79**	**0.41**	**มากที่สุด**
โครงการ						
1. โครงการศูนย์พัฒนาทดสอบมาตรฐานแรงงานวิชาชีพร่วมกับเครือข่ายสถานประกอบการ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
2. โครงการแลกเปลี่ยนผู้เรียนอาชีวศึกษาในเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันและสถานประกอบการในต่างประเทศ	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
3. โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรอาชีวศึกษากับสถานศึกษาและสถานประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.70	0.46	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด
รวม	**4.73**	**0.45**	**มากที่สุด**	**4.73**	**0.45**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ระดับการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ส่วนที่ 3						
การประเมินผลกระบวนการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	4.73	0.45	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
เกณฑ์การประเมิน	4.87	0.38	มากที่สุด	4.87	0.38	มากที่สุด
บรรณานุกรม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ภาคผนวก	4.83	0.38	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด
รวม	**4.86**	**0.37**	**มากที่สุด**	**4.86**	**0.37**	**มากที่สุด**
รวมทั้งหมด	**4.62**	**0.86**	**มากที่สุด**	**4.62**	**0.86**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.28 ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 พบว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.86) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.86) แยกรายด้านดังนี้ คำชี้แจง โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) ส่วนที่ 1 พบว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.35) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.35) ส่วนที่ 2 พบว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.45) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.45) และส่วนที่ 3 พบว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.37) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86, S.D.= 0.37)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาและตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 และ 4) เพื่อสร้าง ตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Multi – Phase Mixed Methods Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ระยะที่ 4 สร้าง ตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีผลการวิจัยแบ่งตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาและตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 พบว่า มีองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ 2) การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ 3) การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ 4) การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ 5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การติดตามประเมินผล มีองค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ 5) มาตรการ และ 6) ตัวชี้วัด และมีองค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คำชี้แจง 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผล 5) เอกสารอ้างอิง/บรรณานุกรม และ 6) ภาคผนวก และผลการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน มีการตรวจสอบยืนยันโดยฉันทามติ ดังนี้ 1) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ 2) องค์ประกอบของกลยุทธ์ มีฉันทามติในที่ประชุม ให้เพิ่มองค์ประกอบที่ 7 โครงการ จึงยืนยันองค์ประกอบของกลยุทธ์ ให้มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ และ 3) องค์ประกอบของคู่มือ มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 17 คน เพื่อวิเคราะห์แผนพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้ง 7 แห่ง ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ตามองค์ประกอบที่สังเคราะห์โดยทำเป็นตารางสังเคราะห์บริบทขององค์กร (SWOT Analysis) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีรายละเอียดตามองค์ประกอบ ดังนี้

1) การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า มีการดำเนินงานตามนโยบายส่งเสริมความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัด มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนดบทบาทหน้าที่ รวมถึงมีการจัดสรรงบประมาณและพัฒนาบุคลากรร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาสำคัญ คือ บุคลากรขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการวางกรอบความร่วมมือ การดำเนินงานมีความซ้ำซ้อน ขาดความคล่องตัว และการจัดสรรทรัพยากรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

2) การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ผ่านการประชุม สัมมนา และการศึกษาดูงานร่วมกัน มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งออนไลน์และออฟไลน์ และมีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกันในระบบทวิภาคี แต่ยังประสบปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรม การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาหลักสูตรที่ไม่ทันสมัยและไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติ

3) การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า มีการพัฒนาระบบสิทธิประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงผู้รับผิดชอบมีภาระงานมาก

4) การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาคส่วน มีการติดตามประเมินผล และมีการขยายความร่วมมือไปสู่พื้นที่หรือกลุ่มเป้าหมายใหม่ แต่พบปัญหาการนำเป้าหมายไปปฏิบัติได้ยาก บุคลากรขาดความตระหนัก และการกำกับติดตามไม่สม่ำเสมอ

5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง พบว่า มีการประสานงานกับสถานประกอบการและทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน รวมถึงได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณและสวัสดิการจากสถานประกอบการบางแห่ง แต่ยังพบปัญหาความไม่เข้าใจในเรื่องเป้าหมายการฝึกงาน การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ และความไม่ชัดเจนในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ

6) การบริหารความเสี่ยง พบว่า มีการติดตามและประเมินผลหลังการฝึกงาน มีการจัดประชุมวางแผนการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA แต่ยังพบปัญหาการดูแลที่ไม่ทั่วถึงและความเสี่ยงของสถานประกอบการ เช่น กรณีปิดกิจการ รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการยังไม่เพียงพอ

7) การติดตามประเมินผล พบว่า มีการวางระบบและกลไกการติดตามประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรวบรวมข้อมูล แต่ยังประสบปัญหาการขาดเครื่องมือและระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารระหว่างเครือข่ายไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากภาคเอกชน

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาที่ได้จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 และ 2 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามประเด็นองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน

7 คน เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีรายละเอียดตามองค์ประกอบ ดังนี้

1) การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ

1.1) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย โดยมีการสะท้อนความต้องการของทุกภาคส่วน มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เสริมสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม ระบุผลลัพธ์ที่ต้องการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จให้ชัดเจน

1.2) วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ภาครัฐ เอกชน ภาคีเครือข่าย ผู้รับประโยชน์ทางตรงและทางอ้อม และผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ วิเคราะห์บทบาทและหน้าที่ วิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวัง ศักยภาพและข้อจำกัด

1.3) ออกแบบโครงสร้างการบริหาร กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการ จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ วางระบบการประสานงาน กลไกการติดตามและประเมินผล วางระบบการสื่อสาร การใช้ทรัพยากร และจัดทำแผนการระดมทรัพยากร โดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุน

1.4) กำหนดกฎระเบียบและข้อตกลงความร่วมมือ หลักการทำงานร่วมกัน สร้างกลไกการกำกับติดตาม และการจัดการความขัดแย้ง

2) การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ

2.1) วิเคราะห์และจำแนกประเภทเครือข่ายความร่วมมือ วิเคราะห์ศักยภาพของเครือข่ายและความพร้อมในการเชื่อมโยง

2.2) สร้างระบบการประสานงาน จัดตั้งศูนย์ประสานงานเพื่อรวบรวมและกระจายข้อมูลการติดตามความก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหา พัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการประสานงาน มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

2.3) ออกแบบและพัฒนากิจกรรมที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาศักยภาพร่วมกัน และบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4) สร้างความยั่งยืน พัฒนาความเข้มแข็งของระบบเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ นวัตกรรม และการขยายผลความร่วมมือ

3) การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ

3.1) สร้างแรงจูงใจ ด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างการรับรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย

3.2) สนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ จัดทำแผนการระดมทรัพยากร พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรและการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

3.3) กำหนดนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่อง สร้างกลไกการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรม และบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน

4) การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ

4.1) วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน โครงสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของเครือข่ายความร่วมมือ จัดทำแผนปฏิบัติการ

4.2) ขับเคลื่อนกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม พัฒนาศักยภาพเครือข่ายจัดอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านคอมพิวเตอร์ สร้างระบบพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา (Coaching)

4.3) การติดตามและประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน จัดทำระบบการติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

4.4) การสร้างความยั่งยืนของเครือข่ายความร่วมมือ พัฒนาแหล่งทรัพยากรและงบประมาณที่หลากหลาย พัฒนาระบบการจัดการความรู้ของเครือข่าย ขยายผลและต่อยอดถอดบทเรียนและขยายผลความสำเร็จ และการพัฒนานวัตกรรมการทำงานร่วมกัน

5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง

5.1) สร้างความเข้าใจร่วมกัน จัดประชุมทำความเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง รับฟังมุมมองและความต้องการของทุกฝ่าย สร้างความเข้าใจในเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน

5.2) พัฒนาระบบกลไกการจัดการความขัดแย้ง จัดตั้งคณะทำงานและกำหนดขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน

5.3) เสริมสร้างความสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างกติกาและข้อตกลงกำหนดกฎระเบียบที่ทุกฝ่ายยอมรับกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน

6) การบริหารความเสี่ยง

6.1) วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงด้านต่าง ๆ วิเคราะห์โอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง ประเมินประสิทธิภาพของการควบคุมที่มีอยู่

6.3) วางแผนจัดการความเสี่ยง กำหนดมาตรการป้องกันและวางแผนรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

6.4) ควบคุมความเสี่ยง สร้างระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ กำหนดกลไกการกำกับดูแลที่ชัดเจน พัฒนาทักษะการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงสร้าง วัฒนธรรมการตระหนักรู้เรื่องความเสี่ยง

6.5) ติดตามและประเมินผล พัฒนาระบบการรายงานและติดตามผล ติดตามประสิทธิผลของมาตรการจัดการความเสี่ยง ทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยง ประเมินผลการจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

7) การติดตามประเมินผล

7.1) วางแผนการติดตามประเมินผล กำหนดวัตถุประสงค์ วางกรอบการประเมินและตัวชี้วัดความสำเร็จ ออกแบบวิธีการและเครื่องมือเก็บข้อมูล กำหนดช่วงเวลาและความถี่ในการติดตาม

7.2) ประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ติดตามกระบวนการ (Process) ประเมินผลผลิต (Output) และการประเมินผลลัพธ์ (Outcome)

7.3) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ สรุปผลการวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะ

7.4) รายงานผล นำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมิน นำผลไปปรับปรุงการดำเนินโครงการ วางแผนพัฒนาโครงการในระยะต่อไป

7.5) พัฒนาปรับปรุงระบบติดตามประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาฐานข้อมูล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามประเมิน และสร้างมาตรฐานการติดตามประเมินผล

3. ผลการสร้าง ตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ผู้วิจัยได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) โดยแบ่งตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ที่ได้มาทำ SWOT/TOWS Matrix และพัฒนาเป็นกลยุทธ์บริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ด้วยตาราง TOWS Matrix โดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพิจารณาร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 15 คน ได้แก่ 1) ผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 5 คน 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 5 คน 3) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 5 คน ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ ยกร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ได้นำมาเป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

วิสัยทัศน์

สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ งานวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ ในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพ
3. ส่งเสริม สนับสนุนผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร ในการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพ
4. บริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. พัฒนาศักยภาพบุคลากรอาชีวศึกษาตามกระบวนการเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
6. ขยายโอกาสการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบการเรียนวิชาชีพด้วยรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือและวิธีการที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย

เป้าประสงค์

1. เพื่อสร้างข้อตกลงความร่วมมือกับเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้
3. เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในประเทศและต่างประเทศ
4. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและเผยแพร่ งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์จากองค์ความรู้ที่ได้รับ
5. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
6. เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา
7. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
8. เพื่อส่งเสริมการบริการวิชาการและวิชาชีพกับเครือข่ายข้อตกลงความร่วมมือ
9. เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความรู้และทักษะอาชีพที่หลากหลาย

กลยุทธ์

1. พัฒนาหลักสูตรร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. พัฒนาระบบชุดข้อมูล (Big Data) ของเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
3. ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4. ส่งเสริม สนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
5. ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัยนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชน ท้องถิ่น
6. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ

7. พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

8. ส่งเสริมสนับสนุน ให้ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร ได้มีองค์ความรู้ ประสบการณ์ และคุณวุฒิที่สูงขึ้น

9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากรและผู้เรียนให้มีสมรรถนะร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

โดยมีมาตรการ ตัวชี้วัดและโครงการ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 มี 5 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด 5 โครงการ
กลยุทธ์ที่ 2 มี 4 มาตรการ 3 ตัวชี้วัด 2 โครงการ
กลยุทธ์ที่ 3 มี 5 มาตรการ 3 ตัวชี้วัด 4 โครงการ
กลยุทธ์ที่ 4 มี 5 มาตรการ 3 ตัวชี้วัด 3 โครงการ
กลยุทธ์ที่ 5 มี 3 มาตรการ 3 ตัวชี้วัด 2 โครงการ
กลยุทธ์ที่ 6 มี 4 มาตรการ 3 ตัวชี้วัด 4 โครงการ
กลยุทธ์ที่ 7 มี 2 มาตรการ 3 ตัวชี้วัด 3 โครงการ
กลยุทธ์ที่ 8 มี 5 มาตรการ 3 ตัวชี้วัด 3 โครงการ
กลยุทธ์ที่ 9 มี 4 มาตรการ 3 ตัวชี้วัด 3 โครงการ

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งผลการตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์ฯ และคู่มือการขับเคลื่อนฯ พบว่า กลยุทธ์โดยรวมมีความถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 100 และ มีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100 และคู่มือการขับเคลื่อนฯ โดยรวมมีความถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 100 และมีความเหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยการตอบแบบสอบถามผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวนทั้งหมด 70 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำนวน 35 คน และ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบการ จำนวน 35 คน โดยผลประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. 0.51) และผลประเมินคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะ

อาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.86) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.86)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การสังเคราะห์ ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 พบว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ 2) การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ 3) การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ 4) การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ 5) การบริหารความเสี่ยง 6) การบริหารจัดการความขัดแย้ง 7) การติดตามประเมินผล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ต้องมีการดำเนินการวางแผน และเชื่อมโยงเครือข่ายอย่างเป็นระบบ เพื่อการขับเคลื่อนเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ และมีการกำกับติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป สอดคล้องกับ ขนิษฐา กาญจนรังสินนท์ (2559) ได้สรุปว่าเครือข่าย คือ กลุ่มคนหรือองค์กรที่ทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดรูปแบบหรือจัดระเบียบโครงสร้างอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ Solano (2015) ที่ได้ศึกษาการวิจัยหารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสร้างนโยบายสาธารณะ : กรณีศึกษาแมร่แลนด์การบัญชีเพื่อการเติบโตของเครือข่าย พบว่า การบริหารจัดการเครือข่าย มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ 2) การขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ 3) การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือ 4) การธำรงรักษาเครือข่ายความร่วมมือ

การสังเคราะห์ ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 พบว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ 5) มาตรการ 6) ตัวชี้วัด และ 7) โครงการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า กลยุทธ์จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ รวมถึงตัวชี้วัดเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ สมเกียรติ อินทสิงห์ (2566) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ ส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของโครงการที่มีตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบกิจกรรมที่ชัดเจน สอดคล้องกับ ประชาคม อินทรชิต (2559) ที่ได้สรุปองค์ประกอบกลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ แนวทาง และยังสอดคล้องกับ ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2560) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบกลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ

เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ แนวทาง ตัวชี้วัด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในการจัดทำกลยุทธ์ของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 จำเป็นต้องมีการกำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจนและครอบคลุม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด และโครงการ เพื่อให้การดำเนินการตามกลยุทธ์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การสังเคราะห์ ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 พบว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คำชี้แจง 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผล 5) เอกสารอ้างอิง/บรรณานุกรม และ 6) ภาคผนวก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบคู่มือของกลยุทธ์ต้องมีการระบุคำชี้แจง บอกวัตถุประสงค์ และกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึงการประเมินผล รวมถึงเอกสารอ้างอิง และภาคผนวก เพื่อให้เล่มคู่มือมีข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ส่งผลต่อการนำไปใช้ประโยชน์ที่ง่าย สะดวก และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สิริกร ประสพสุข (2559) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมภาษาอังกฤษสำหรับครูระดับมัธยมตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ลักษณะของคู่มือที่ดีควรมีการระบุวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนเข้าใจง่าย สอดคล้องกับ พรพัทร อินทรวรพัฒน์ (2563) สรุปว่า องค์ประกอบของคู่มือการปฏิบัติงาน มีดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน 2) คำชี้แจง 3) รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนปฏิบัติงาน 4) การประเมินผล 5) แบบฟอร์มการดำเนินการ 6) เอกสารบันทึก 7) มาตรฐานของงาน และ 8) ภาคผนวก/บรรณานุกรม

2. สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีการดำเนินงานตามนโยบายของต้นสังกัด มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน แต่ยังขาดความต่อเนื่องในมิติของด้านโครงสร้างการบริหารเครือข่าย ควรมีการทำความร่วมมือให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ที่ให้สถานศึกษานสังกัดสามารถนำไปปฏิบัติได้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ ธนากร อินตา (2566) ที่ได้วิจัย เรื่อง การบริหารเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดลำปาง พบว่า มีการบริหารเครือข่ายความร่วมมือโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 เป็นหน่วยงานภาครัฐที่ต้องดำเนินงานภายใต้ระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน การกำหนดโครงสร้างการบริหารและ

บทบาทหน้าที่จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีระบบ และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ แต่ยังประสบปัญหาสำคัญหลายประการ ได้แก่ บุคลากรขาดความตระหนักถึงความสำคัญของความร่วมมือ การดำเนินงานมีความซ้ำซ้อน และขาดความคล่องตัว ผู้รับผิดชอบมีภาระงานมาก การจัดสรรทรัพยากรไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชยพล คำยะอุ่น (2562) ได้วิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ มีปัญหาด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน เป็นเพราะครูมีภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนมาก ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายส่วนกลาง ประกอบกับการได้รับจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้การบริหารเครือข่ายความร่วมมือทำได้ไม่เต็มที่ ทั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและบูรณาการในทุกมิติ โดยเฉพาะการวางแผนการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความเข้าใจร่วมกัน และการมีระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะอาชีพที่จะนำไปสู่การประกอบอาชีพ และสร้างรายได้ เกิดการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

3. แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การวางกรอบเครือข่ายความร่วมมือที่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือสร้างระบบประสานงาน และพัฒนากิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วม 3) การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดเครือข่าย ด้วยการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนทรัพยากร และกำหนดนโยบายที่ชัดเจน 4) การขับเคลื่อนเครือข่าย ผ่านการบริหารเชิงระบบ จัดกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ติดตามประเมินผล และสร้างความยั่งยืน 5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง โดยสร้างความเข้าใจร่วมกัน และพัฒนากลไกจัดการความขัดแย้ง 6) การบริหารความเสี่ยง ผ่านการวิเคราะห์ประเมิน วางแผนจัดการ ควบคุม และติดตามประเมินผลความเสี่ยง และ 7) การติดตามประเมินผล มีการประเมินทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ รวมถึงการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล รายงานผล และพัฒนาปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา สุดรัก (2566) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้น สมาชิกในเครือข่ายจำเป็นต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ซึ่งจะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า แต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุนการดำเนินงาน ความสำเร็จของเครือข่ายความร่วมมือต้องอาศัยการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือเกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเพิ่ม สอนภักดี (2559) ที่ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กล่าวว่า การทำงานแบบเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสมาชิกเครือข่ายต่างมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กลไกของการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ มีการร่วมมือกันในเรื่องต่าง ๆ ทำให้มีพลังในการพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น

4. การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ซึ่งผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของกลยุทธ์ฯ และคู่มือฯ โดยรวมมีความถูกต้องและมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100 ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีจุดที่น่าสนใจในส่วนของกลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ มาตรการที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ มีความเป็นได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอาชีวศึกษาที่เน้นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการตามที่ Brown (2019) และ Stepens (2015) ได้ศึกษาไว้ นอกจากนี้ โครงสร้างและระบบการบริหารเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาความร่วมมือ เช่นเดียวกับที่ เดชวิชัย พิมพ์โคตร (2562) พบว่าการขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือเป็นปัจจัยที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด อีกทั้งแนวโน้มการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ตามที่ Quinn (2013) ได้กล่าวไว้ ต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างทักษะวิชาชีพและทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจะช่วยพัฒนาทักษะเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ซึ่งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจึงเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้สามารถแบ่งปันทรัพยากร ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมถึงกลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร ได้มีองค์ความรู้ ประสบการณ์และคุณวุฒิที่สูงขึ้น มาตรการที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ทรัพยากรบุคคลมีความเป็นได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schiefelbein (2000) ที่พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องส่งเสริมครูที่มีความสามารถให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรโยธิน ราษฎร์เจริญ (2564) ที่พบว่า ปัญหาด้านบุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบกับการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาให้ทันสมัยตามที่ Quinn (2013) เสนอไว้ จำเป็นต้องมีครูและบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้แก่ผู้เรียน ในขณะที่ Oswold (2005) ชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร ด้วยเหตุผลดังกล่าว การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา และกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ อินทสิงห์ (2566) ที่ได้วิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลการตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์มีความถูกต้องและเหมาะสม เป็นไปได้และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีความครอบคลุมในทุกมิติของการบริหารจัดการ และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ โดยความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และการมีระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับและมีศักยภาพในการนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงในบริบทที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 มีข้อเสนอแนะจากการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ยั่งยืน โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอและต่อเนื่องเพื่อรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์

2. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 โดยผู้บริหารควรนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อการบริหารงานด้านเครือข่ายความร่วมมือให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และประสานความร่วมมือกันระหว่างองค์กรที่ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

3. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ที่ทันสมัยเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างสถานศึกษาและเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สถานศึกษาและสถานประกอบการควรร่วมกันพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม

5. สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีความหลากหลาย เหมาะสมตามบริบทพื้นที่ และเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้เรียน สถานศึกษา สังคม ชุมชน และท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาอนาคตภาพการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพตามบริบทเชิงพื้นที่ในประเทศไทย

2. ควรศึกษารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและภาคธุรกิจอุตสาหกรรมในอนาคต ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจโลก

3. ควรศึกษาการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือรูปแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและเครือข่ายความร่วมมือในยุคดิจิทัล

บรรณานุกรม

กานต์ ตระกูลฮุน. (2558). *เอสซีจี ตอบโจทย์เทรนด์ผู้สูงวัยในอนาคต ด้วยนวัตกรรมในงาน SCG Innovative Exposition 2015*. http://www.scg.co.th/th/08news_release/

กิ่งพร ทองใบ. (2560). *กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

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

เกรียงไกร ปัญญาประเสริฐกุล และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2557). การบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, *6*(1), 549 – 568.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2559). *การจัดการเครือข่าย กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา*. ซัคเซส มีเดีย.

ขนบพร วัฒนสุขชัย. (2550). *การพัฒนารูปแบบและกลไกความร่วมมือในการจัดกลุ่มทางวิชาการด้านศิลปศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อส่งเสริมการออกแบบอุตสาหกรรม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

ขนิฏฐา กาญจนรังสินนท์. (2558). *การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คนึง สายแก้ว. (2560). *เอกสารการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

คลังความรู้ออนไลน์. (2560). *ความหมายของทักษะและอาชีพ*. https://www.trueplookpanya.com/knowledge

คัมภีร์ สุดแท้. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].

จรวยพร ธรณินทร์. (2558). *การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบเครือข่าย*. กระทรวงศึกษาธิการ.

จารุวรรณ ประทุมศรี. (2558). *การพัฒนารูปแบบการเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับปริญญามหาบัณฑิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

จินตนา บุญบงการ และณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2559). *การจัดการเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). ซีเอ็ด ยูเคชั่น.

จินางค์กูร โรจนนันต์. (2559). *นโยบายประเทศไทย 4.0 กับการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

จิรภัทร มหาวงศ์. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง* [วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

จุฑามาส นาคปฐม. (2559). *การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล อินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี* [ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

ชนะ กสิภาร์. (2559).*ทิศทางการจัดการอาชีวศึกษาไทย*. http//www.tek,itnb.ac.th/2559/modules.php

ชยพล คำยะอุ่น. (2562). ยุทธศาสตร์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, *12*(2), 248 – 260.

ณรงค์ นันทวรรธนะ. (2557). *การบริหารโครงการ*. ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

ณรงค์ ฤทธิ์เดช. (2559). *การพัฒนารูปแบบการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ].

ณัฐวัฒน์ พระงาม. (2555). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (STRATEGIC MANAGEMENT)*. มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

ณัฐวุฒิ ประทุมชาติ. (2556). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย. (2555). *การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

ดวงนภา เตปา. (2562). *การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านท้าวบุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่].

ดาว สมศรี โหน่ง. (2558). *แนวทางการพัฒนาความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน* [ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

ดุสิต สมศรี. (2557). *การพัฒนาตัวแบบการบริหารแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

เดชวิชัย พิมพ์โคตร. (2562). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในการจัดการเรียนรู้โครงงานเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี*. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี.

ถวัลวดี บุรีกุล. (2552). *การมีส่วนร่วม แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สถาบันพระปกเกล้า.

ทินกร ไทยเจริญ. (2565). *การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ด้วยกระบวนการสืบเสาะของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

ทิศนา แขมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมการบริโภคทางการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 9). ไทยวัฒนาพานิช.

ธนากร อินตา. (2566). การบริหารเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดลำปาง. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*, *6*(2), 231 – 251.

ธเนศ ขำเกิด. (2559). เครื่องมืออันทรงพลังของ KM. *วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี*, *33*(190), 80 – 83.

ธมลวรรณ เจนธนสาร. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบริหารการเงิน การคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ของกรมปศุสัตว์*. https://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/8085

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. แอล.ที.เพรส.

ธีระชัย ช่วงบุญศรี. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

ธีระชัย โสมเกษตรินทร์. (2559). *การบริหารงานโครงการสอนซ่อมเสริมโรงเรียนบ้านนาดีทุ่งเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี].

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ตีรณสาร.

นันทวัน จันทร์กลิ่น. (2557). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพในการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านเนินมะปราง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม].

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัต. (2558). *คิดกลยุทธ์ด้วย SWOT* (พิมพ์ครั้งที่ 7). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

เนาวรัตน์ นาคพงษ์. (2555). *กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร].

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ. (2558). *การจัดการเชิงยุทธศาสตร์สำหรับ CEO* (พิมพ์ครั้งที่ 6). โรงพิมพ์สุขุมและบุตร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2548). *การวิจัยเบื้องต้นการพัฒนาการสอน*. สุวีริยาสาส์น.

บุญเพิ่ม สอนภักดี. (2559). รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *18*(4), 99 – 113.

ปทุมมา ศรีนครธรรม. (2558). *สรุปเนื้อหาเครือข่ายธรรมชาติความรู้และการจัดการ*. ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก.

ประชาคม จันทรชิต. (2560). *เตรียมความพร้อมแรงงานรุ่นใหม่ขับเคลื่อนไทยแลนด์ 4.0*. http://blog.eduzones.com/jipatar/172870

ประชาคม จันทรชิต. (2561). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาในแต่ละระดับภาค* [เอกสารอัดสำเนา]. ม.ป.ท.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2558). *นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 9). เนติกุลการพิมพ์.

ประทานพร วังสุริยนันท์. (2558). *เครือข่ายทางสังคมและการเรียนรู้ของผู้รับเหมาก่อสร้างในชุมชนชนบท*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประภาส เกตุไทย. (2557). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร].

ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2560). องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ในโรงเรียน. *Veridian E – Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10*(3), 1503 – 1517.

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2562). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. มีนเซอร์วิสซัพพลาย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *การจัดและการบริหารอาชีวศึกษา*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์. (2558). *สื่อสารกับสังคมเครือข่าย*. สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.

ปาริชาติ สถาปิตานนท์. (2558). *ระเบียบวิธีวิจัยการสื่อสาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570). (1 พฤศจิกายน 2565). *ราชกิจจานุเบกษา*. *เล่มที่ 139* ตอนพิเศษ 285 ง, 121 – 131.

พระกนกพงศ์ สมจิตฺโต. (2557). *แนวทางการสร้างเครือข่ายการให้บริการสุขภาพแก่พระสงฆ์ของโรงพยาบาลบางปลาม้า และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร. (2557). *เครือข่าย ธรรมชาติความรู้ และการจัดการ*. โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชมชนเป็นสุข (สรส.).

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. (26 กุมภาพันธ์ 2551). *ราชกิจจานุเบกษา*. *เล่มที่ 125* ตอนที่ 43 ก, 3 – 4.

พัชรพร สันติวิจิตรกุล. (2558). *การพัฒนาคู่มือวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ 1 (ดอนสักผดุงวิทย์)* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].

พัชรินทร์ จันทาพูน. (2555). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก* [ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

พันทิพา อินทรวิชัย. (2551). *การจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีเพื่อสร้างสมรรถนะอาชีพในสถานประกอบการต่างประเทศ* [รายงานวิจัย]. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2558). *องค์การและการบริหารจัดการ*. ธิงค์ บียอนด์บุ๊คส์.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และพิพัฒน์ ลือประสิทธิ์สกุล. (2558). *ศัพท์การจัดการ A to Z*. เสมาธรรม.

พิบูล ทีปะปาล และธนวัฒน์ ทีปะปาล. (2559). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ปรับปรุงใหม่)*. อมรการพิมพ์.

พิมพ์พิชชา ทรัพย์เจริญ. (2551). *แนวโน้มการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กลุ่มวิชาธุรกิจค้าปลีก ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

พิมพรรณ ปัญญามัง. (2566). *การพัฒนาความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของสำนักความร่วมมือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา* [ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

พิศูจน์ มีไปล่. (2559). *คู่มือการจัดการเรียนรู้โดยวิธีสตอรี่ไลน์ สำหรับครูในโรงเรียน อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี* [สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

พิสณุ ฟองศรี. (2559). *การประเมินทางการศึกษาแนวคิดสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). เทียมฝ่า.

พิสมัย ราชชมภู, ไชยา ภาวะบุตร และสุรัตน์ ดวงชาทม. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, *10*(2), 83 – 97.

พิสิฐ เทพไกรวัล. (2560). *การพัฒนารูปแบบ เครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

เพชรโยธิน ราษฎร์เจริญ. (2564). กลยุทธ์การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาวิทยาลัยเทคนิคธัญบุรี. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, *3*(3), 19 – 37.

ไพฑูรย์ นิยมนา. (2558). *โครงการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย กองทุนสวัสดิการสังคมระดับอำเภอกรณีศึกษาอำเภอรายีไศล จังหวัดศรีสะเกษ* (รายงานการวิจัย). สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 5 จังหวัดนครราชสีมา.

ไพรัช บวรสมพงษ์. (2558). *การบูรณาการกลไกการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคมกรณีพื้นที่ภาคเหนือ*. พรอพเพอร์ตี้พริ้นท์.

ไพศาล วรคำ. (2558). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ตักสิลาการพิมพ์.

ภัทรวรรธน์ นิลแก้วบวรวิชญ์. (2559). *รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

ภาตะวัน บุญจี๊ด. (2565). *แนวทางการพัฒนาการจัดการการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยอาชีวะศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในอำเภอศรีราชา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. (2557). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*. https://plan.rmutsb.ac.th/

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2558). *การประเมินโครงการ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนะ บัวสนธ์. (2550). *การประเมินโครงการ/การวิจัยเชิงปริมาณ*. คอมแพคท์พริ้นท์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2560). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.

ลิตา รัตนพันธ์. (2558). *ปัญหาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการค้าปลีก ในความร่วมมือของวิทยาลัยเทคนิคดุสิต และบริษัทเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด [สาขางามวงค์วาน]*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/KU.the.2008.664

วัฒนา ฉิมประเสริฐ. (2559). *การพัฒนาคู่มือครูในการจัดกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัยของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี].

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2558). แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยการบริหารการศึกษา. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 8*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิชิต อู่อ้น. (2558). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ ขั้นตอนและวิธีการวิเคราะห์กรณีศึกษาเชิงกลยุทธ์แผนธุรกิจเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). บริษัท พรินท์แอทมี (ประเทศไทย).

วิทยา สุดรัก. (2566). กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, *15*(3), 289 – 303.

วิรัช คันศร. (2559). *การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ ในการพัฒนาอาชีพ ของผู้รับการฝึกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2557). *การบริหารจัดการตามแนวคิดตะวันออก*. โฟร์เพซ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2559). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. ทิพยวิสุทธิ์.

ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ. (2550). *การพัฒนากลยุทธ์ความร่วมมือด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ* [ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

ศศิรัศม์ วีระไวทยะ. (2559). *การนำเสนอยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

ศิริ ถีอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *การวิเคราะห์พหุระดับ: Muti–level Analysis* (พิมพ์ครั้งที่ 4). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมเกียรติ อินทสิงห์. (2566). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่].

สมคิด พรมจุ้ย. (2550). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. จตุพร ดีไซน์.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สายสมร ศักดิ์คำดวง. (2559). *การพัฒนาตัวชี้วัดในการบริหารจัดการที่ดีสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

สาระ ปัทมพงศา. (2559). *การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนวัดกาญจนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1* [ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].

สาโรจน์ ขอจ่วนเตี๋ยว. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, *30*(105), 54 – 62.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2567). *นโยบายการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาประจำปีงบประมาณ 2567*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *การจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2557). *ความชำนาญ*. http://legacy.orst.go.th/?knowledges

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. พริกหวาน กราฟฟิค.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำราญ มีแจ้ง. (2558). *การประเมินโครงการทางการศึกษา*. นิชินแอเวอร์ไทวิ่งกรุ๊ป.

สิริกร ประสพสุข. (2559). *การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมภาษาอังกฤษสำหรับครูระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี].

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2547). *การประเมินโครงการหลักการและการประยุกต์*. เฟื่องฟ้า.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*. โรงพิมพ์สารคามการพิมพ์.

สุรัสวดี จินดาเนตร. (2558). *การพัฒนาคู่มือการสอนโครงงานคณิตศาสตร์ สำหรับครูในช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนดาราวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].

สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). *การวางแผนการควบคุมการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ติรกานันท์. (2558). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แนวทางสู่การปฏิบัติ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2559). ภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา เล่มที่ 2 หน่วยที่ 5*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสรี พงศ์พิศ. (2559). *เครือข่ายยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มข้นชุมชนเข้มแข็ง*. โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน.

แสงรุนีย์ มีพร. (2559). *การวิจัยและพัฒนาคู่มือการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

หฤทัย มีนะพันธ์. (2558). *หลักการวิเคราะห์โครงการ ทฤษฎีและวิธีปฏิบัติเพื่อการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แหลง ธนู. (2558). *การบริหารโครงการการจัดกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจในการดำรงชีวิตและครอบครัว โรงเรียนบ้านหินขัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี].

อนันท์ งามสะอาด. (2549). *ศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีด้วยหลักการมีส่วนร่วม: กรณีวิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2558). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. นำศิลป์โฆษณา.

อุทิศ ขาวเธียร. (2558). *การวางแผนกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Agranoff, R., & McGuire, M. (2003). *Collaborative public management: New strategies for local governments*. Georgetown University Press.

Asian Development Bank. (2014). *Achieving the twin objectives of efficiency and equity contracting health services in Cambodia*. https://think-asia.org

Babbie, E. (2001). *The practice of social research* (9th ed.). Wadsworth Thomson.

Bovee, C. L., Thill, J. V., Wood, M. B., & Dovel, G. P. (1993). *Management*. McGraw – Hill.

Bremer, C. D. (1995). Encouraging employer involvement in youth apprenticeship and other work – based learning experiences for high school students. *Journal of Vocational and Technical Education*, *12*(1), 15 – 26.

Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. (2006). The design and implementation of cross – sector collaborations: Propositions from the literature. *Public Administration Review*, *66*(S1), 44 – 55.

Burke, A. (1999). *Communications & development: A practical guide*. Social Development Division Department for International Development.

Carlson, J., & O' Cass, A. (2012). Optimizing the online channel in professional sport to create trusting and loyal consumers: The role of the professional sports team brand and service quality. *Journal of Sport Management*, *6*, 463 – 478.

Certo, S. C., & Peter, J. P. (1991). *Strategic management: Concept and applications*. McGraw – Hill.

Choudhury, S. (1988). *Project management*. McGraw – Hill.

Cleland, D. L. (1994). *Project management*. McGraw – Hill.

Cochran, J. C., Mears, D. P., Bales, W. D., & Stewart, E. A. (2014). Does inmate behavior affect post – release offending? Investigating the misconduct-recidivism relationship among youth and adults. *Justice Quarterly*, *31*(6), 1044 – 1073. https://doi.org/10.1080/07418825.2012.736526

Daniels, S. E., & Walker, G. B. (1996). Collaborative learning: Improving public deliberation in ecosystem – based management. *Environmental Impact Statement Assessment Review*, *16*(2), 71 – 102.

David, R. F. (1995). *Strategic management*. Prentice – Hall.

Deissinger, T. (1996). Germany's vocational training act: Its function as an instrument of quality control within a tradition – based vocational training system. *Oxford Review of Education*, *22*(3), 317 – 336.

Dess, G. G., & Alex, M. (1993). *Strategic management*. Prentice – Hall International.

Dybowski, G. (2005). *The dual vocational education and training system in Germany*. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/

Filliettaz, L. (2011). Collective guidance at work: A resource for apprentices. *Journal of Vocational Education and Training*, *63*(3), 351 – 367.

Goldsmith, S., & Eggers, W. D. (2004). *Governing by network: The new shape of the public sector*. Brookings Institution Press.

Goodstein, L. D., Nolan, T. M., & Pfeiffer, J. W. (1993). *Applied strategic planning: How to develop a plan that really works*. Pfeiffer Company.

Hanson, E. M. (2003). *Education administration and organizational behavior* (5th ed.). Pearson Education.

Harrison, J. S., & St. John, C. H. (2007). *Foundations in strategic management* (4th ed.). Cengage Learning.

Hayes, D. (1982). *Intermediates in the biosynthesis of bislactone antibiotics* [Doctoral dissertation, University of Liverpool].

Hayes, P. M., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Prentice – Hall.

Johnstone, J. N. (1981). *Indicators of education systems*. The Anchor Press.

Juul, I., & Jorgensen, C. H. (2011). Challenges for the dual system and occupational self – governance in Denmark. *Journal of Vocational Education and Training*, *63*(3), 289 – 303.

Kerner, H. (1998). *Project management*. Van Nostrand Reinhold.

Koontz, H., & Weihrich, H. (1990). *Essentials of management*. McGraw – Hill.

Kotler, P., & Murphy, P. E. (1981). Strategic planning for higher education. *The Journal of Higher Education*, *52*, 470 – 489.

Lamichhane, R. (2016). *Transforming TVET to meet the challenges of a sustainable future*. Colombo Plan Staff College.

Lewis, P. S., Goodman, S. H., & Fandt, P. M. (2004). *Management challenges for tomorrow's leaders*. South – West Thomson Learning.

Lim, D. H. (2000). Training design factors influencing transfer of training to the workplace within an international context. *Journal of Vocational Education and Training*, *52*(2), 243 – 258.

Lucas, J. R. (1998). *Balance of power*. AMACOM.

Marin, A., & Wellman, B. (2011). Social network analysis: An introduction. In J. Scott & P. J. Carrington (Eds.), *The SAGE handbook of social network analysis* (pp. 11 – 25). SAGE.

Martin, E. (1999). *Changing academic work: Developing the learning university*. The Society for Research into Higher Education & Open University.

McGuire, M. (2006). Collaborative public management: Assessing what we know and how we know it. *Public Administration Review*, *66*(S1), 33 – 43.

Mears, K. (2014). *Collaborative management and youth development: Nonprofit organizations* [Doctoral dissertation, University of Vern La Verne].

Mesa Public School. (2003). *Individual collaboration rubric*. http://www.mpasz.org/jones/collaboration rubic.html

Mintzberg, H. (1994). *The rise and fall of strategic planning*. Prentice Hall.

Mitchell, J. C. S. (1968). *Networks in urban situation*. Manchester University Press.

Mullins, L., & Christy, G. (2010). *Management and organization behavior* (9th ed.). Financial Times Prentice Hall.

Nolan, T., Goodstein, L., & Pfeiffer, J. W. (1993). *Applied strategic planning*. McGraw – Hill.

Oswald, F., & Wahl, H. W. (2015). Dimensions of the meaning of home. In G. D. Rowles & H. Chaudhury (Eds.), *Home and identity in late life: International perspectives* (pp. 21 – 45). Springer.

Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2007). *Strategic management: Formulation, implementation, and control*. McGraw – Hill/Irwin.

Peter, T. J., & Waterman, R. H., Jr. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best – run companies*. Harper & Row.

Qian, J. (2023). A new evolution model for collaborative management of knowledge resources. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, *18*(16), 4 – 18.

Ray, J. (2001). *Apprenticeship in Australia: A history snapshot*. Australian National Training Authority.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Management* (7th ed.). Prentice Hall.

San Diego State University's College of Education. (2003). *Collaboration rubric*. http://edweb.sdsu.edu/triton/tidepoolunit/Rubics/collrubic.html

Schiefelbein, E. (2020). Expert opinion as an instrument for assessing investment in primary education. *CEPAL Review*, *72*, 147 – 158.

Scribner, S. (2000). *Introduction to strategic management: Section No. 5 in policy toolkit for strengthening health sector reform*. US Agency for International Development.

Shaeffer, S. (1994). *Partnerships and participation in basic education: A series of training modules and case study abstracts for educational planners and managers*. UNESCO, International Institute for Educational Planning.

Solano, S. L. (2015). *Redefining the network management model for collaborative public policy – making: The case of Maryland's accounting for growth network* [Doctoral dissertation, University of Delaware].

Starkey, P. (1997). *Networking for development*. International Forum for Rural Transport and Development.

Topping, P. A. (2002). *Managerial leadership*. McGraw – Hill.

Weltch, M., & Tulbert, B. (2000). Practitioner's perspective of collaboration: A social validation and factor analysis. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, *11*(3 – 4), 357 – 378.

Wheelen, T. L., & Hunger, D. L. (2008). *Strategic management and business policy* (11th ed.). Prentice Hall.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

จำนวน 5 คน

1. ดร.หัทกาญจน์ อดุลย์ถิรเขตต์
   ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำพร ปัญโญใหญ่
   อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
3. ดร.ทวีวัฒน์ รื่นรวย
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี
4. นายจักรภพ เนาะมาตย์
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตาก
5. ดร.ศุภเกียรติ สุภสินธุ์
   อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการพลังงานทางเลือกและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยพายัพ

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว. ๒๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.หัทกาญจน์ อดุลถิรเขตต์
ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายนิพนธ์ หย่งกิจ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๑" โดยมี อาจารย์ ดรภูเบศ พวงแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิการยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

1. นายสุรศักดิ์ เทียบรัตน์
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่
2. นางกัญญาณัฐ แสงอุทัย
   ครูชำนาญการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
3. นายอิทธิเชษฐ์ แท่นธัญลักษณ์
   ครูชำนาญการ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
4. นางสาวกุลิสรา เขตจรัสแสง
   ครูผู้ช่วย วิทยาลัยเทคนิคสารภี
5. นายชาญณรงค์ แต่เชื้อสาย
   ครูพิเศษสอน วิทยาลัยเทคนิคสารภี
6. นายเนติ เลาวัฒนา
   กรรมการบริหาร ห้างหุ้นส่วนจำกัด ลิ่มแม่งั้ว
7. นางสาวอนรรควี ชัยเนตร
   เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัท โตโยต้า อินทนนท์ จำกัด 168

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์การยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่าย ความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ ว. ๒๘๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายนิพนธ์ หย่งกิจ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๑" โดยมี อาจารย์ ดรภูเบศ พวงแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในระหว่างวันที่ ๒๒-๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑
ผู้วิจัย ๐๘๑-๗๒๔-๗๕๙๒

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

1. นายสมบัติ นาหลวง
   ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
2. ดร.วัชรพงษ์ ฝั้นติ๊บ
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
3. นายสุรศักดิ์ เทียบรัตน์
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่
4. ดร.ยุภาภรณ์ เทพจันทร์
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
5. นายณัฐนนท์ ภู่อริยพงศ์
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคลำปาง
6. นางปริศนา อัครพงษ์สวัสดิ์
   รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่
7. นายชรันต์ยุทธ์ บญยง
   รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชการ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
8. นายจาตุรนต์ บริจินดา
   รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
9. นางสาวอรณี จริยา
   รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคลำปาง
10. นางสาวกันณพัทธ ภูแข่งหมอก
    หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่
11. นายวทัญญู ห้าวหาญ
    หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
12. นายสุทัศน์ สุขารมย์
    หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคลำปาง

13. นางสาวอัยยกรณ์ พันธุ์จินา
    หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
14. นายสุทัศน์ สิงห์อุไร
    ผู้จัดการฝ่ายบริการหลังการขาย บริษัท ธนะดี ออโต้ทรัคแอนด์เซอร์วิส จำกัด
15. นายสมเกียรติ เป็งโต
    ผู้จัดการ บริษัท เชียงใหม่ พีเบสท์กรุ๊ป จำกัด



ตัวอย่างหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล และขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุม (Focus Group Discussion)



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ ว. ๓๐๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๘ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูล และขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุม Focus Group Discussion

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๑

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายนิพนธ์ หย่งกิจ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๑" โดยมี อาจารย์ ดรภูเบศ พวงแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล และขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุม Focus Group Discussion เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในระหว่างวันที่ ๑-๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑
ผู้วิจัย ๐๘๑-๗๒๔-๗๕๙๒

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

1. ดร.ธนภัทร แสงจันทร์
   ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมือ
2. นางอรัญญา กิมภิระ
   คณะกรรมการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
3. นายวณิชย์ อ่วมศรี
   นายกสภาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
4. นางสุวรรณี คำมั่น
   นายกสภาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4
5. นายสมใจ รอดคง
   คณะกรรมการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4
6. นางณฐมน ปัทมะสุคนธ์
   ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่
7. นายจักริน วังวิวัฒน์
   ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ตัวอย่างหนังสือขออนุญาตการให้ข้อมูลแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ ว.๓๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ธนภัทร แสงจันทร์
ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมือ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายนิพนธ์ หย่งกิจ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๑" โดยมี อาจารย์ ดรภูเบศ พวงแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในระหว่างวันที่ ๑๕-๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑
ผู้วิจัย ๐๘๑-๗๒๔-๗๕๙๒

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยกร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

1. นายณัฐพงศ์ อินทรา
   ผู้จัดการบริษัท เพิ่มไพศาลการไฟฟ้า
2. นายวสันต์ ศรีมูล
   ผู้จัดการ โรงแรมพงค์วิมาน
3. นางสาวชิตาพร ประทาน
   ผู้จัดการบริษัท มาตาฟู้ดส์ จำกัด
4. นายพลังพล มาลาเผ่าพันธุ์
   เจ้าของกิจการอู่เทคนิคกลการ
5. นางสาวจำนง เขื่อนวงศ์ดิน
   ผู้จัดการบริษัท เชียงใหม่มหกิจ
6. ดร.วัชรพงษ์ ฝั้นติ๊บ
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
7. นายสุรศักดิ์ เทียบรัตน์
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่
8. ดร.ยุภาภรณ์ เทพจันทร์
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
9. นายณัฐนนท์ ภู่อริยพงศ์
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคลำปาง
10. นายปัญญชาติ วงษ์ปัญญา
    ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคลำพูน
11. นางปริศนา อัครพงษ์สวัสดิ์
    รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่
12. นายจาตุรนต์ บริจินดา
    รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

13. นายชรันต์ยุทธ์ บุญยง
    รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
14. นายธวัช แก้วศรีพจน์
    รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคลำพูน
15. นางสาวอรณี จริยา
    รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคลำปาง



ตัวอย่างหนังสือผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยกร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ ว.๓๗๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายณัฐพงศ์ อินทรา
ผู้จัดการบริษัทเพิ่มไพศาลการไฟฟ้า

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายนิพนธ์ หย่งกิจ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๑" โดยมี อาจารย์ ดร.ภูเบศ พวงแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้าง ตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๑ ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๑ – ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัทธนาวรรณ์ ฉันท์รัตนโยธิน)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายบริหาร
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑
ผู้วิจัย ๐๘๑-๗๒๔-๗๕๙๒

ภาคผนวก ฉ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

1. ดร.ชมนาด พรหมมิจิตร
   ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ
2. นายสุกฤษฎิ์พล โชติอรรฐพล
   ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ
3. นายวิระหาร ท้าวคำมา
   ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ
4. นางสาวธนิดา แผ่นทอง
   หัวหน้าศูนย์เชียงใหม่ บริษัท สแกนสยามบริการ จำกัด
5. นายนิวัฒน์ ขันทองนาค
   เจ้าของกิจการ บริษัท นิวัฒน์การไฟฟ้า
6. นายนิรักษ์ แฝกหอม
   ผู้จัดการร้านราชพฤกษ์การไฟฟ้าเชียงใหม่
7. นายชยพล เล่าย่าง
   เจ้าของกิจการ อู่ช่างเย็น
8. นายสงกรานต์ สินนวล
   เจ้าของกิจกการ อู่สงกรานต์ยนต์
9. นางวีรนุช โครตพิบูลย์
   ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ธาราอีซูซุเชียงใหม่ จำกัด

ตัวอย่างหนังสือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ ว.๔๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ชมนาด พรหมมิจิตร
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายนิพนธ์ หย่งกิจ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๑" โดยมี อาจารย์ ดรภูเบศ พวงแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการตรวจสอบกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๑ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในระหว่างวันที่ ๑๖ มิถุนายน – ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑
ผู้วิจัย ๐๘๑-๗๒๔-๗๕๙๒

ภาคผนวก ช

แบบตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

แบบตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบ
กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพ
ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
ประกอบการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพ
ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ผู้วิจัย นายนิพนธ์ หย่งกิจ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รายละเอียดแบบตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 หากท่านใดสนใจสามารถ Download ได้จาก QR Code ด้านข้างนี้

หรือติดต่อผู้วิจัยได้ทาง nipon.yongkit@gmail.com

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

แบบสัมภาษณ์

เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ประกอบการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ผู้วิจัย นายนิพนธ์ หย่งกิจ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รายละเอียดของแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 หากท่านใดสนใจสามารถ Download ได้จาก QR Code ด้านข้างนี้

หรือติดต่อผู้วิจัยได้ทาง nipon.yongkit@gmail.com

ภาคผนวก ฌ

แบบตรวจสอบความถูกต้อง แบบตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของ (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

แบบตรวจสอบความถูกต้อง แบบตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของ (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ประกอบการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ผู้วิจัย นายนิพนธ์ หย่งกิจ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รายละเอียดของแบบตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของ (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 หากท่านใดสนใจสามารถ Download ได้จาก QR Code ด้านข้างนี้

หรือติดต่อผู้วิจัยได้ทาง nipon.yongkit@gmail.com

ภาคผนวก ญ

แบบประเมินกลยุทธ์และคู่มือ แบบประเมินกลยุทธ์และคู่มือกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1



แบบประเมินกลยุทธ์และคู่มือ แบบประเมินกลยุทธ์และคู่มือกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ประกอบการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

ผู้วิจัย นายนิพนธ์ หย่งกิจ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รายละเอียดของแบบประเมินกลยุทธ์และคู่มือกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 หากท่านใดสนใจสามารถ Download ได้จาก QR Code ด้านข้างนี้

หรือติดต่อผู้วิจัยได้ทาง nipon.yongkit@gmail.com

ภาคผนวก ฎ

กลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1



รายละเอียดของกลยุทธ์และคู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 หากท่านใดสนใจสามารถ Download ได้จาก QR Code ด้านข้างนี้

หรือติดต่อผู้วิจัยได้ทาง nipon.yongkit@gmail.com

ภาคผนวก ฎ

หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

COA No. 154/2024

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
Institutional Review Board, Chiang Mai Rajabhat University
หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
(Certificate of Approval)

การวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาเข้าข่ายการพิจารณา *แบบยกเว้น* และการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมายข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

This research has been considered as an *Exemption Review* and conducted in accordance with international ethical principles. As well as national laws, regulations and regulations. It is deemed appropriate to conduct research in accordance with this research proposal.

ชื่อโครงการ : กลยุทธ์การบริหารจัดการ เครือข่ายความร่วมมือพัฒนาทักษะอาชีพ ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1

Study Title : Strategies for Management of Collaborative Networks for Occupational Skill Development of Northern Vocational Education Institutions 1

รหัสโครงการ (Project Code) : IRBCMRU 2024/154.01.04

หัวหน้าโครงการและผู้ร่วมวิจัย :
นายนิพนธ์ หย่งกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Head of the Project and Co-Researcher :
Mr.Nipon Yongkit Graduate School Chiang Mai Rajabhat University

(อาจารย์ ดร.อัครสิทธิ์ บุญส่งแท้)
(Dr. Akharasit Bunsongthae)
ประธานคณะกรรมการประจำจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
Chairman the Institutional Review Board, Chiang Mai Rajabhat University
วันที่ 25 เมษายน 2567
April 25, 2024

หมายเลขรับรอง (Certificate Number) : IRBCMRU 2024/154.01.04

วันที่ให้การรับรอง : 25 เมษายน 2567 วันหมดอายุใบรับรอง : 24 เมษายน 2568
Date of Approval : April 25, 2024 Expiration Date : April 24, 2025

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นายนิพนธ์ หย่งกิจ

วัน เดือน ปีเกิด 8 มิถุนายน พ.ศ. 2518

ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 59/19 หมู่ 1 ตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
รหัสไปรษณีย์ 50140

อีเมล์แอดเดรส nipon.yongkit@gmail.com

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2547	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
พ.ศ. 2538 – พ.ศ. 2539	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) สาขาวิชาเทคนิคช่างยนต์ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคสารภี จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2562	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2555 – พ.ศ. 2556	รองผู้อำนวยการชำนาญการ วิทยาลัยการอาชีพป่าซาง จังหวัดลำพูน