

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปรกติ  
ถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพวิชาชีพของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การอาชีวศึกษาโดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพวิชาชีพของวิทยาลัยสารพัดช่าง
  - 1.1 ความหมายของคุณภาพ
  - 1.2 ความหมายของวิชาชีพ
  - 1.3 ลักษณะของวิชาชีพ
  - 1.4 ขอบข่ายของคุณภาพวิชาชีพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความ  
ปรกติถัดไป
  - 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
  - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
  - 2.3 กระบวนการบริหารงานวิชาการ
  - 2.4 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
  - 2.5 แนวคิดและความหมายของยุคความปรกติถัดไป
  - 2.6 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปรกติถัดไป
3. บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพวิชาชีพของวิทยาลัยสารพัดช่าง

### ความหมายของคุณภาพ

สถาบันการศึกษาเป็นแหล่งที่ผลิตคนที่มีความรู้ออกไปรับใช้สังคม การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นเรื่องจำเป็นที่รัฐจะต้องดำเนินการ โดยต้องให้การศึกษาคคุณภาพแก่ประชาชนเพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาเต็มที่ ปัจจุบันวิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ได้ปรับปรุงคุณภาพให้สอดคล้องกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อการยอมรับทั้งในและต่างประเทศให้ได้คุณภาพและมาตรฐานในการนิยามความหมายของคุณภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

อำนาจ ปานหิรัญ (2564 : 45) ได้กล่าวว่า คุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยสินค้าหรือบริการนั้นสร้างความพอใจให้กับลูกค้า และมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสมได้เปรียบคู่แข่ง ลูกค้ามีความพึงพอใจ และยอมจ่ายตามราคาเพื่อซื้อความพอใจนั้น

อุดม ชูสิ่ววรรณ (2559 : 27) ได้กล่าวว่า คุณภาพ หมายถึง คุณสมบัติที่คือของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ

ชัชฎพงษ์ ทองพวง (2556 : 47) ได้กล่าวว่า คุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการโดยสร้างความพอใจให้กับลูกค้า และมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสม โดยการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจะไม่เพียงแต่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเท่านั้น แต่จะต้องสร้างความพอใจให้กับลูกค้า และช่วยให้ธุรกิจมีต้นทุนในการดำเนินงานที่ได้เปรียบคู่แข่ง แต่มิได้หมายความว่า ธุรกิจมุ่งสร้างของถูกและดีออกมาขายในตลาด เพราะของถูกและดีนั้นหาได้ยากในปัจจุบัน แต่ธุรกิจจะต้องสร้างสินค้าหรือบริการที่ลูกค้าพอใจ และยอมจ่ายราคาเพื่อซื้อความพอใจ นั้น ซึ่งมีใจเรื่องที่ประเมินจากสิ่งของที่จับต้องได้ หรือเป็นรูปธรรมเพียงด้านเดียว แต่จะต้องพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นนามธรรมประกอบด้วยระดับของแนวคิดด้านคุณภาพ

รัตนา ดวงแก้ว (2556 : 11) ได้กล่าวว่าคุณภาพ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะของการจัดการที่มีมาตรฐาน ทำให้เกิดผลอย่างยั่งยืน

วีระพงษ์ เณิมจิระรัตน์ (2555 : 14) ให้ความหมายคุณภาพของสินค้า (Product Quality) หมายถึง ความสอดคล้องกับข้อกำหนด (Conformance to Requirement) ความเหมาะสมต่อการใช้สอย (Fitness for Use) ระดับของคุณประโยชน์แห่งคุณสมบัติของสินค้าที่เอื้ออำนวยต่อผู้ใช้สอย และตอบสนองต่อความต้องการที่ตั้งใจหรือคาดหวังก่อนใช้สอยสินค้าหรือผลิตภัณฑ์นั้น ๆ ส่วนคุณภาพของบริการ (Service Quality) คือ ความสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าระดับความสามารถของบริการในการบำบัดความต้องการของลูกค้าและระดับความพึงพอใจของลูกค้าหลังจากได้รับบริการ

อิชิกาวะ (Ishikawa. 1985 : 45) กล่าวถึงคุณภาพไว้ 2 ลักษณะ คือ ในความหมายที่แคบ หมายถึง คุณภาพของสินค้าในความหมายที่กว้าง หมายถึง คุณภาพของการทำงาน คุณภาพของการบริการ คุณภาพของสารสนเทศ คุณภาพของกระบวนการ คุณภาพของแผนก คุณภาพของบุคคล คุณภาพของระบบ จะเห็นว่าเมื่อเอ่ยถึงคุณภาพ โดยทั่วไปจะหมายถึงคุณภาพของผลผลิตหรือของสินค้านั่นเอง และนอกจากนี้ ถ้าจะพิจารณาถึงคุณภาพในวงกว้าง คุณภาพจะรวมถึงคุณภาพของกระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กร อันเป็นกระบวนการเปลี่ยนวัตถุดิบให้กลายเป็นผลผลิตสุดท้ายที่มีคุณลักษณะตามที่มุ่งหวัง ซึ่งก็คือคุณภาพของทั้งระบบขององค์กรนั่นเอง

สรุปได้ว่า คุณภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่มุ่งหวัง โดยรวมของสินค้าหรือบริการที่เกิดจากกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

#### **ความหมายของวิชาชีพ**

ในความหมายของวิชาชีพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้ พนม แก้วกำเนิด (ออนไลน์ : 2565) ได้กล่าวว่า วิชาชีพ (Profession) หมายถึง อาชีพที่ถือว่า วิชาชีพนั้นเป็นส่วนสำคัญของชีวิตประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรมที่เป็นระบบในระดับสูง มีเนื้อหาสาระทั้งทางทฤษฎีในด้านความคิดควบคู่กันไปกับทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณธรรมน้ำใจที่ดีงามและมีอุดมการณ์ที่จะกระทำเพื่อส่วนรวม ต้องศึกษาเล่าเรียน ฝึกอบรมในระยะเวลาอันยาวนานหลายปี เป็นอาชีพที่มีผู้ประกอบวิชาชีพรวมตัวกัน มีสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ได้ยึดถือประพฤติปฏิบัติ มีการออกกฎหมายรับรองสถานภาพ ของวิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 : 9) ได้สรุปไว้ว่า วิชาชีพ (Profession) เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอ ก่อนที่จะประกอบวิชาชีพต่างกับอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวัง ค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น

เชิรชัย เอี่ยมวรเมธ (2552 : 1062) ให้ความหมายวิชาชีพว่า หมายถึง วิชาที่เกี่ยวกับความรู้ ในอาชีพตรงกับภาษาอังกฤษว่า Vocation, Profession, Professional work

กู๊ด (Good.1973 : 366) ให้ความหมายวิชาชีพว่า วิชาชีพจะต้องมีการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) หรือสมาชิกต้องผ่านการศึกษาอบรม มีกลไกการควบคุมทางสังคม (Social control) และมีการประเมินทางวิชาชีพ (Professional evaluation)

สรุปได้ว่า วิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการศึกษาหรืออบรมเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญในสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีทักษะทางเทคนิคสูงมีหลักฐานแสดงคุณวุฒิ มุ่งประโยชน์ที่ให้แก่ผู้รับบริการเป็นสำคัญ และมีองค์กรวิชาชีพคอยดูแลและควบคุมคุณภาพของผู้ประกอบวิชาชีพให้สมาชิกปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและอย่างมีคุณภาพ

### ลักษณะของวิชาชีพ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของลักษณะวิชาชีพไว้ดังนี้ มาร์ค และคณะ (Marks and others, 1973 : 616) ได้กล่าวถึงลักษณะวิชาชีพว่า ต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. วิชาชีพนั้นต้องมีการควบคุมพิเศษ
2. มีการเพิ่มพูนความรู้และฝึกอบรมอยู่เสมอ
3. มีการรักษามาตรฐานอย่างสูง บุคคลที่จะเข้าสู่อชีพนั้นต้องได้รับการคัดเลือกเป็นพิเศษ
4. มีจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด
5. มีฐานะทางสังคมอยู่ในระดับสูง
6. ใช้ปัญญาอย่างมากในการประกอบอาชีพ
7. มีการค้นคว้าวิจัยทั้งภายในองค์กรวิชาชีพและส่วนบุคคลอยู่เสมอ
8. ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการค้นคว้าและเป็นเทคนิคชั้นสูง
9. มีความรับผิดชอบอย่างสูง
10. มีความเป็นพี่น้องในกลุ่มเดียวกัน
11. มีการพัฒนาในการประกอบอาชีพและมีใบรับรองวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ความเป็นวิชาชีพ จะต้องประกอบด้วย ต้องได้รับการฝึกฝนอยู่ตลอดได้รับการศึกษานานพอสมควร มีใบประกอบวิชาชีพ ต้องให้บริการสังคมและจะมีการกำหนดมาตรฐานทางวิชาการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีการพัฒนาตลอดเวลา

### ขอบข่ายของคุณภาพวิชาชีพ

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของคุณภาพวิชาชีพ ไว้ดังนี้

กาญจนา สุขใจ และพา อักษรเสื่อ (2563 : 1-2) ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาอาชีวศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป 3) สมรรถนะวิชาชีพ และ 4) การศึกษาอาชีววะ 4.0

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2563 : 1-2) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานฝีมือแรงงานไว้ว่าเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติใน

การทำงานของผู้ประกอบการอาชีพในสาขาต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และมีองค์ประกอบที่สำคัญของระดับความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพในสาขาต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความรู้ (Technical Knowledge) เป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ 2) ทักษะ (Skilled) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามข้อกำหนด และเสร็จตามเวลาที่กำหนด 3) ทัศนคติ (Attitude) เป็นจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดีระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงต้นทุนในการผลิตและการบริการที่เกิดจากลดการสูญเสียของวัสดุและอุปกรณ์ระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นต้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 1-2) ประกาศ เรื่อง กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2562 เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2562 และเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (ทล.บ.) พ.ศ. 2562 สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาและสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพ และเพื่อประโยชน์ต่อการรับรองมาตรฐานคุณวุฒิผู้สำเร็จการศึกษาด้วยของเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2562 และเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2562 เกี่ยวกับคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ และความรับผิดชอบ

สุรินทร์ สำลี (2562 : 23) หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ด้านอาชีพ โดยนำความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) มาประยุกต์ ให้สามารถปฏิบัติงาน และแก้สถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้จริง ทางสาขาวิชาวิชาชีพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติที่ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณวุฒิ (Descriptors) ที่เป็นแกนกลางในการอ้างอิงไว้ 8 ระดับ บนฐานของผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถในการประยุกต์ใช้ และความรับผิดชอบ (Application and Responsibility)

สมพร ปานคำ (2562 : 1-2) ได้สรุปการพัฒนาคุณภาพวิชาชีพและยกระดับศักยภาพของกำลังคนประเภทช่างอุตสาหกรรมให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานช่างอุตสาหกรรมเพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ เนื่องจากผลกระทบจากปัจจัยของการเปลี่ยนแปลง

บริบททางเศรษฐกิจและสังคมตามพลวัตโลกศตวรรษที่ 21 การปฏิวัติดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งส่งผลให้เกิดการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยแรงงานทักษะสูงควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งปัจจัยด้านคุณภาพของผู้เรียน ผู้สอน หลักสูตรและอุปกรณ์ สื่อ วัสดุการเรียน และระบบการจัดการที่ยังไม่เชื่อมโยงระหว่างภาคการศึกษา สถานประกอบการ และหน่วยงานที่กำกับมาตรฐานด้านอาชีวศึกษาของชาติอย่างเป็นระบบเท่าที่ควร ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ กรอบแนวคิดในการจัดการอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมจึงได้พัฒนาหลักสูตรที่มุ่งสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่จะเป็นกำลังคนระดับฝีมือของประเทศที่เน้นกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะที่เพียงพอต่อการเติบโตของกลุ่มอุตสาหกรรมและเป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ โดยให้มีมาตรฐานช่างอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ภายใต้เป้าหมาย (Aspirations) 5 ประการ ได้แก่ เข้าถึงการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) ได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม (Equity) จัดระบบการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ (Quality) และการมีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) โดยกำหนดเป้าหมายในด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และ 3) ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ซึ่งคุณภาพเหล่านี้ต้องครอบคลุมความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริงและดำรงชีวิตในโลกอนาคตและเป็นพลโลกที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประเด็นสำคัญของหลักสูตรที่มุ่งสร้างสมรรถนะวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนนี้จะอาศัยกลไกของระบบมาตรฐานสมรรถนะหรือเป็นมาตรฐานกำกับ (Benchmarks) มีเกณฑ์ชี้วัดระดับมาตรฐานช่างอุตสาหกรรมมาตรฐานอาชีพ เชื่อมโยงกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ โดยผ่านความร่วมมือในการจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน และสร้างความเชื่อมโยงความต้องการด้านทักษะฝีมือแรงงานช่างอุตสาหกรรมเฉพาะด้านของสถานประกอบการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณวุฒิอาชีวศึกษากับมาตรฐานอาชีพและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ จะอยู่ในระดับชั้น 3 ถึงชั้น 6 เมื่อเทียบกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน จะอยู่ในระดับ 3 ถึงระดับ 5 (หรือมาตรฐานแรงงานฝีมือแห่งชาติ ในระดับ 1 ถึงระดับ 3) และเทียบตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ อยู่ในระดับ 3 ถึง ระดับ 6 โดยผ่านกลไกของความเชื่อมโยงระหว่างคุณวุฒิการศึกษากับมาตรฐานอาชีพ ได้แก่ การทดสอบวัดและประเมินผล การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ตามอัธยาศัย การเทียบโอนประสบการณ์จากการทำงาน/การฝึกฝนและปฏิบัติจริงจากการทำงาน การสะสม

หน่วยการเรียนรู้ การศึกษาต่อเนื่อง/การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อมุ่งพัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากร ให้มีทักษะฝีมือหรือแรงงานช่างอุตสาหกรรมทักษะสูงที่มีคุณภาพและมีระบบมาตรฐานรองรับ ในระดับประเทศและระดับสากลต่อไป

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (ออนไลน์ : 2560) กล่าวถึง คุณภาพวิชาชีพ คือความสามารถในการทำงานหรือการประกอบอาชีพเป็นสำคัญ ซึ่งในการทำงานหรือการประกอบอาชีพนั้น ต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล เพื่อจะทำภารกิจของงานนั้น ถ้าบุคคลใดมีความสามารถในการทำงานได้ก็เรียกว่า เป็นคนที่มีสมรรถนะในการทำงาน และในทางตรงข้ามถ้าบุคคลใดไม่สามารถทำงานได้ก็เรียกว่าเป็นคนไม่มีสมรรถนะ การสร้างเสริมให้คนมีความสามารถในการทำงานเป็นการสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล และการออกแบบสมรรถนะ รวมถึงการฝึกอบรมคน ให้มีสมรรถนะสำหรับการทำงาน จึงเป็นสาระสำคัญของการจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพ (Vocational Education and Training หรือ VET)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560 : 10-11) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณวุฒิ (Descriptors) ที่เป็นแกนกลางในการอ้างอิงไว้ 8 ระดับ บนฐานของผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ (Application and Responsibility) ดังนี้

#### 1. ระดับคุณวุฒิ (Levels)

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้กำหนดระดับความสามารถ หรือความสามารถในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ซึ่งเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีข้อกำหนดขอบเขตที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ระดับง่ายไปยากจากระดับ 1-8 โดยมีลักษณะเป็นแกนกลางที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับกำลังคนในแต่ละกลุ่มสาขาอาชีพ/วิชาชีพ

#### 2. ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcomes)

ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) ครอบคลุมในเรื่องความรู้เชิงวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี ข้อเท็จจริงต่าง ๆ 2) ทักษะ (Skills) ครอบคลุมทักษะด้านการคิดอย่างมีเหตุผล การหยั่งรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการปฏิบัติ และ 3) ความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ (Application and Responsibility) ผลลัพธ์การเรียนรู้ทั้ง 3 ด้านนี้ มีความแตกต่างกันไปในแต่ละระดับ ทั้งในด้านความซับซ้อนและความลึกของความรู้ความเข้าใจด้านวิชาการ และทักษะความสามารถที่ควรมีในแต่ละระดับการศึกษา เช่น ความสามารถในการบูรณาการความรู้ ความเป็นอิสระ และความคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้และการปฏิบัติงาน โดยคุณวุฒิในแต่ละระดับมีองค์ประกอบที่ใช้อธิบายคุณวุฒิ (Descriptors) ตามมิติแต่ละด้าน

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2555 : 23) มีความเห็นว่า ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิในระดับอาชีวศึกษา ควรประกอบด้วย

1. ความรู้และความเข้าใจ ในการพัฒนาแนวคิดในสาขาที่เรียนเพื่อประกอบอาชีพ
2. ทักษะเชาว์ปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์
3. สมรรถนะ ใน 3 ด้าน คือ ด้านทักษะส่วนบุคคล มีความสามารถในการบริหารจัดการ  
ด้วยตนเองภายใต้ การแนะนำในการทำงาน มีทักษะในการทำงาน เป็นผู้ที่มีการบริหารจัดการ  
วางแผน มีความเป็นผู้นำ ด้านทักษะการสื่อสาร สามารถใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร และสารสนเทศ  
ในการวิเคราะห์ปัญหา หาข้อมูล และการนำเสนอ เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ  
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีความรับผิดชอบในการเรียน การ ทำงานให้สำเร็จ  
ตามเป้าหมาย
4. จริยธรรมต่อสังคมและต่อวิชาชีพ รู้จักเคารพความคิดเห็นและทักษะของผู้อื่น  
มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2552 : 3) กล่าวว่า คุณภาพวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ (Knowledge)  
ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic of attitudes) ที่ส่งผลต่อ  
การแสดงออกทางพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานใน  
ความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง ได้แก่  
1) เกิดจากความสามารถที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และ 3) เกิดจาก  
การฝึกอบรมและพัฒนา

โบม และสพาโรว์ (Boam and Sparrow. 1992 : 47-48) กล่าวว่า คุณภาพวิชาชีพ หมายถึง  
คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย  
(Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้  
จะเป็นตัวผลักดันหรือปัจจัยเชิงสาเหตุให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า คุณภาพวิชาชีพ หมายถึง สมรรถนะความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี  
ผลสัมฤทธิ์ ความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะตรงกับความต้องการตลาดแรงงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ตาราง 1 การวิเคราะห์คุณภาพวิชาชีพของวิทยาลัยสารพัดช่าง

คุณภาพวิชาชีพ \ นักวิชาการ	นักวิชาการ										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. ด้านความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
3. ด้านทักษะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
4. ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8

หมายเหตุ [1] Boam and Sparrow (1992 : 47-48), [2] กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (ออนไลน์ : 2560), [3] สุรินทร์ สำลี (2562 : 23), [4] ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2552 : 3), [5] สมพร ปานดำ (2562 : 1-2), [6] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564 : 12), [7] กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 1-2), [8] กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2563 : 1-2), [9] กาญจนา สุขใจ และพา อักษรเสื่อ (2563 : 1-2), [10] ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2555 : 23)

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพวิชาชีพตามแนวคิดของนักวิชาการ พบว่า คุณภาพวิชาชีพของวิทยาลัยสารพัดช่าง มี 4 ด้าน เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 4 ด้านที่มีความถี่สูงจำนวน 8-10 ความถี่ คือ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะ 4) ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้

ดังนั้น การศึกษาคุณภาพวิชาชีพของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะ 4) ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ มาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

คุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2561 : 70) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการ สามารถอยู่ร่วมกับ

ผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก ประกอบด้วยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ในด้านความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความมีวินัย ความใฝ่เรียนรู้ การอยู่อย่างพอเพียง ความมุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ 8 ประการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดี ของชาติ ชำรงไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย การมีจิตสำนึกของความเป็นไทยอย่างมั่นคง ยอมรับนับถือ พระพุทธศาสนา ศรัทธามั่นในศาสนาและเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ผู้ที่รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และพร้อมที่จะดำรงไว้ซึ่งสถาบัน

2. ซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ ซึ่งตรงต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อหน้าที่การงาน รวมทั้งไม่บิดเบือนกฎหมายและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่นด้วย

3. มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียนและสังคมให้ยึดถือมั่นในเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม และใช้ระเบียบที่วางไว้ในสังคมนี้ สร้างความก้าวหน้า และมั่นคงต่อไป

4. ใฝ่เรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน หมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองตลอดจนสังคมที่ดำรงอยู่นั้นด้วย

5. อยู่อย่างพอเพียง หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผลรอบคอบ มีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยใช้หลักความพอเพียงเป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบ เพื่อพัฒนาและรักษาประเพณีที่ดีงามของไทยด้วย และปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

6. มุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การทำงานด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทพลังกาย พลังใจ มีความอดทน เพื่อให้งานที่ทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ไม่ยอมแพ้กับปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ มุ่งมั่นที่จะทำงาน เพื่อให้เกิดผลดี มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

7. รักความเป็นไทย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ร่วมอนุรักษ์สืบทอดภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ใช้ภาษาไทย

ในการสื่อสารได้ทุกอย่างถูกต้องและเหมาะสม แสวงหาความรู้และประสบการณ์ เรียนรู้ฐานะเป็น วัฒนธรรมทางภาษาให้เกิดความชื่นชม ชาบซึ้ง และภูมิใจในภาษาไทย โดยเฉพาะคุณค่าของวรรณคดี และภูมิปัญญาทางภาษาของบรรพบุรุษที่ได้สร้างสรรค์ไว้ อันเป็นส่วนเสริมสร้างความงดงามในชีวิต

8. มีจิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือ สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคมด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น มีความ รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม บรรารณาที่จะปกป้อง ดูแล ช่วยเหลือสังคม และมีบทบาท ในการรักษาสาธารณสมบัติ โดยไม่หวังผลตอบแทน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 13-15) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวไว้ในมาตราที่ 23 24 และ 26 เกี่ยวกับการจัดการศึกษา สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรมเพื่อนำมาใช้ในการประกอบ อาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยต้องผสมผสานสาระความรู้และคุณธรรมให้ได้สัดส่วน สมดุลกัน โดยการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ใน ทุกวิชา และให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียนและ ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไป ในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมในแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ โดยคำนึงถึง การพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา รวมถึงส่งเสริม และสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในคุณค่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความสามัคคีกัน สันติวิธี และวิถีประชาธิปไตย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางใน การคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนได้ถูกกล่าวถึงและให้ความสำคัญมากขึ้นควบคู่ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน อันเป็น คุณลักษณะที่สังคมต้องการสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมือง ไทยและพลโลก ประกอบด้วยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการ ดังนี้ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และ มีจิตสาธารณะ

#### **ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์**

คุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคม อารมณ์ ความรู้สึก ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมตามที่สังคมต้องการ ประกอบด้วย คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ซึ่งเกิดจากการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

รวมทั้งการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ทั้งนี้สถานศึกษาสามารถเลือกใช้ทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้อย่างหลากหลาย ดังนี้

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิดของเพียเจต์ (Piaget. 1996 : 15-18) ได้สรุปเกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิดของเพียเจต์ ไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ประสาทการรับรู้และการเคลื่อนไหว (อายุ 0-2 ปี)

ในขั้นตอนนี้ เราพัฒนาประสาทสัมผัสทั้ง 5 ผ่านประสบการณ์และการเคลื่อนไหวสมองของเราต้องการที่จะมองเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น รับรส และสัมผัสให้ได้มากที่สุด ขั้นตอนแรก เราเริ่มจากปฏิกิริยาตอบสนองแบบง่าย ๆ ซึ่งหลังจากนั้นไม่นานก็จะเริ่มพัฒนามาเป็นนิสัย เมื่ออายุถึง 4 เดือน เราก็จะเริ่มรับรู้สิ่งรอบตัวนอกเหนือจากร่างกายของตัวเองมากขึ้น และเมื่อโตขึ้นก็จะเริ่มเรียนรู้การตั้งใจทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ในแง่คิดของเพียเจต์ ก้าวสำคัญของการพัฒนาหน่วยความทรงจำก็คือการรับรู้ความคงอยู่ของวัตถุ เมื่อเราเห็นคุณแม่ยกตุ๊กตาหมีขึ้นมาแล้วซ่อนมันไว้ข้างหลัง เราก็จะคิดว่ามันหายไป แต่เมื่อโตขึ้นเราก็จะเข้าใจว่าตุ๊กตาหมีตัวนั้นยังคงอยู่แม้เราจะมองไม่เห็นมันก็ตาม

เราเริ่มสงสัยในทุกอย่าง เราอยากดมกลิ่นดอกไม้ อยากชิมอาหาร อยากฟังเสียง และพูดคุยกับคนแปลกหน้า เพื่อที่จะสำรวจได้มากขึ้น เราเริ่มขยับตัว เริ่มเรียนรู้ที่จะนั่ง คลาน ยืน เดิน และอาจจะเริ่มวิ่ง การเคลื่อนไหวร่างกายที่มากขึ้นจึงนำไปสู่การพัฒนาทางปัญญา แต่เรายังคงมุ่งมั่นที่ตัวเองอยู่ ซึ่งหมายความว่าเรามองโลกใบนี้แค่จากมุมมองของตัวเองเท่านั้น

ขั้นที่ 2 ขั้นก่อนปฏิบัติการคิด (อายุ 2-7 ปี)

ความคิดของเรายังคงถูกจัดประเภทตามสัญลักษณ์และความคิดโดยสัญชาตญาณอยู่ เรายังคงมีจินตนาการที่เปี่ยมล้นและเชื่อว่าวัตถุต่าง ๆ นั้นมีชีวิตเพราะยังไม่สามารถแยกแยะอะไรที่เฉพาะเจาะจงได้ ดังนั้นเพียเจต์จึงเรียกขั้นตอนนี้ว่า ขั้นก่อนปฏิบัติการคิดนั่นเอง เราเรียนรู้ที่จะพูดและเข้าใจว่าคำศัพท์ รูปภาพ และท่าทางนั้นเป็นสัญลักษณ์สำหรับบางสิ่งบางอย่าง เมื่อเราวาดรูปครอบครัวเราจะไม่เป็นกังวลว่าจะต้องวาดให้ถูกต้องส่วน แต่เราจะวาดจากสัญลักษณ์ที่เรามองเห็นเท่านั้น เราชอบที่จะเล่นเหตุการณ์สมมุติเพราะมันทำให้เราได้เรียนรู้และทดลองสิ่งใหม่ ๆ อีกมากมายเมื่ออายุราว 4 ขวบ พวกเราส่วนมากจะเริ่มมีข้อสงสัยและถามคำถาม เราอยากรู้ทุกอย่าง เรียกได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการใช้เหตุผลนั่นเอง ที่เพียเจต์เรียกวัยนี้ว่าวัยแห่ง ‘สัญชาตญาณ’ เพราะในขณะที่เราตระหนักได้ว่าเรามีความรู้มากมาย แต่เรากลับไม่รู้ว่าเราได้มันมาได้อย่างไร ความคิดของเราในขั้นตอนนี้ยังคงมีตัวเองเป็นศูนย์กลางอยู่เพราะเราคิดว่าทุกคนเห็น โลกใบนี้เหมือนอย่างที่เราเห็น และยังไม่เข้าใจว่าคนอื่นมองโลกใบนี้แตกต่างไปจากตัวเราเอง

### ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติการคิดแบบเป็นรูปธรรม (อายุ 7-11 ปี)

ในที่สุดเราก็ค้นพบเหตุผลเชิงตรรกะและเริ่มพัฒนาความคิดแบบเป็นรูปธรรมขึ้นมาแล้ว เช่น การเรียงวัตถุในลำดับที่แน่นอน ตัวอย่างหนึ่งก็คือการใช้เหตุผลแบบอุปนัย ซึ่งแปลว่าหากเราเห็นใครคนหนึ่งกำลังกินคุกกี้ เราก็สามารถหาข้อสรุปแบบคร่าว ๆ ในการกระทำของเขาได้และถึงตอนนี้เราก็สามารถเข้าใจแนวคิดของ ‘การอนุรักษ์’ ได้แล้ว เราจะเข้าใจว่าหากเราเทน้ำส้มจากแก้วหนึ่งสู่อีกแก้วหนึ่งที่มีรูปทรงสูงกว่า ปริมาณของน้ำส้มนั้นจะยังเท่าเดิม ในขณะที่น้องสาวของเรา ก็จะเลือกแก้วที่สูงกว่าเพราะคิดว่าจะได้น้ำส้มเยอะกว่า ด้วยหลักการเดียวกันนั้น หาก  $3 + 5 = 8$  และ  $8 - 3$  ก็จะต้องเท่ากับ 5 สมองของเราเรียนรู้ที่จะจัดเรียงความคิดต่าง ๆ เพื่อจำแนกและสร้างความคิดแบบเป็นรูปธรรมขึ้นมา ยกตัวอย่างเช่น ตอนนี้เราสามารถรู้ได้แล้วว่า การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะย้อนกลับได้โดยการทำสิ่งตรงข้าม พอได้รู้สึกตื่นตาตื่นใจกับวิธีการคิดที่ค้นพบใหม่นี้แล้วเราก็สามารถนำแนวคิดนี้ไปใช้ได้เมื่อพูดคุยกับคนอื่น ตอนทำกิจกรรม และเมื่อเริ่มเรียนการเขียนที่โรงเรียน การประยุกต์ใช้นี้ จะช่วยทำให้เรารู้จักตัวเองมากขึ้น รับรู้และเข้าใจว่าความคิดและความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวไม่เหมือนกันทุกคน เราเริ่มเรียนรู้ที่จะเอาใจเขามาใส่ใจเรามากขึ้น

### ขั้นที่ 4 ขั้นปฏิบัติการคิดแบบเป็นนามธรรม (อายุ 12 ปีขึ้นไป)

เมื่อเราโตขึ้นเป็นวัยรุ่นเราจะเริ่มคิดแบบเป็นนามธรรมได้แล้ว เราสามารถคิดอย่างมีเหตุผลมากขึ้นเกี่ยวกับแนวความคิดที่เป็นนามธรรมและเหตุการณ์แนวสมมติได้ ความสามารถทางปัญญาที่สูงขึ้นทำให้เราเข้าใจแนวคิดแบบที่ไม่สามารถจับต้องได้มากขึ้นแล้ว เช่นความสำเร็จและความล้มเหลว ความรู้สึกรักและความรู้สึกเกลียด เราเริ่มเข้าใจลึกซึ้งมากขึ้นเกี่ยวกับตัวตนและศีลธรรมของตัวเอง และพอจะเริ่มรู้แล้วว่าทำไมคนอื่นถึงทำในสิ่งที่เขาทำ การเข้าใจนี้ทำให้เราเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น ตอนนี้สมองของเราสามารถให้เหตุผลแบบนิรนัยได้แล้ว ซึ่งแปลว่าเราสามารถเทียบข้อมูลสองอย่างและนำไปสู่ข้อสรุปแบบมีเหตุผลได้ ทักษะใหม่นี้เองทำให้เราวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในชีวิตของตัวเองได้ เราสามารถตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับความเป็นจริงได้

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ โคลเบิร์ก (Kohlberg, 1976 : 45) กล่าวไว้ว่า ด้านจริยธรรมเป็นผู้นำทฤษฎี จริยศึกษา สังเคราะห์ได้นำเอาความรู้ทางปรัชญา จิตวิทยา สังคมวิทยา และศึกษาศาสตร์ มาประกอบกันขึ้นเป็นทฤษฎีบูรณาการ (Interated Theory) ได้วิเคราะห์ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม (moral development) และได้วิเคราะห์หลักการพัฒนาทางจริยธรรม ที่อาจนำไปใช้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ 6 ขั้น ที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (pre-conventional level) เป็นระดับที่บุคคลจะตัดสินใจทำการใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองโดยไม่คำนึงผู้อื่น แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่

1) ชั้นการเชื่อฟังและหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ (obedience and punishment orientation) พิจารณา 1 ในด้านประเด็นของการถือเอาอัตราของตัวเองเป็นใหญ่

2) ชั้นเอกตะบุคคลและการแลกเปลี่ยน (individualism and exchange) การแสวงหารางวัล (Exchange) เป็นเป้าหมายตามลักษณะเฉพาะรายบุคคล และการแลกเปลี่ยนกันอย่างเสมอภาคที่ตกลงกัน เพื่อจะยอมรับความคิดเห็นของกันและกันในสังคมเพื่อแสวงหารางวัล

ระดับที่ 2 ระดับตามเกณฑ์ (conventional level) เป็นระดับที่บุคคลจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อย เป็นการปรับตัวเลียนแบบหรือคล้อยตามคนในกลุ่มเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ รู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งในสังคม แบ่งออกเป็น 2 ชั้น

1) ชั้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (good interpersonal relationship) การทำตามความเห็นของผู้อื่น (Conformity) ความสัมพันธ์และการทำตามรูปแบบตามที่ผู้อื่นเห็นชอบเป็นการแลกเปลี่ยนในความคาดหวัง การติดต่อประสานงาน และความศรัทธายึดมั่น ไว้วางใจต่อผู้อื่น โดยการปฏิบัติที่ดีงามต่อกันตามบทบาท และหน้าที่ของตน

2) ชั้นปฏิบัติตามบทบาททางสังคม (maintaining the social order) เป็นการทำตามหน้าที่ในสังคม (Social system) ระบบสังคมและความมีสติรับผิดชอบที่จะให้มีการดำเนินการตามหน้าที่ที่ตนกระทำในสังคมนั้น เพื่อรักษาระเบียบทางสังคม และทำหน้าที่ของสังคม จึงต้องรักษาสถาบันให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นโดยส่วนรวม

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (post-conventional level) เป็นระดับที่บุคคลจะต้องใช้การพิจารณาสิ่งที่ดำเนินการ รวมถึงข้อขัดแย้งต่าง ๆ อย่างรอบคอบด้วยตนเอง มีหลักการในการปฏิบัติเคารพความเป็นมนุษย์และมีความเกรงกลัวต่อบาป แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่

1) ชั้นทำตามข้อตกลงของสังคมและสิทธิส่วนบุคคล (social contract and individual right) เป็นการทำตามกฎเกณฑ์และข้อสัญญา (contract) สิทธิพื้นฐานและพันธะสัญญาทางสังคมที่จะใช้กับประชาชนส่วนรวม จะต้องยึดถือค่านิยม ซึ่งมีมากมายแตกต่างกันไปรวมทั้งความคิดเห็นซึ่งมีอยู่เฉพาะกลุ่มนำมารวมกันเป็นพันธะสัญญาของสังคมร่วมกัน

2) ชั้นยึดตามหลักสากล (universal principals) เป็นการยึดนิม โนธรรมตามหลักสากล(Universal) หลักจริยธรรมสากลถือเป็นการแนะนำทางในมนุษยชาติกระทำตามข้อกำหนดของสังคมพื้นฐานของแต่ละแห่ง โดยภาพกว้างและลึก การถือเอาความเคารพนับถือในบุคคลอื่นเป็นจุดมุ่งหมายมิใช่วิธีการ ความยุติธรรม คือ สัจธรรมไม่ขึ้นกับวัฒนธรรมเฉพาะแห่งหรือสังคมใดสังคมหนึ่งเท่านั้น โดยสรุป โคลเบิร์ก (Kohlberg) เห็นว่า จริยธรรมเป็นลักษณะ

ประสบการณ์และหน้าที่ เกี่ยวกับกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานความประพฤติในสังคมบุคคลจะพัฒนา ความรับผิดชอบชั่วดีใช้เหตุผลจนกระทั่งพัฒนาพฤติกรรมของตนเองให้มีความสัมพันธ์ในสังคม ตามสิทธิ และหน้าที่อย่างถูกต้องดีงาม

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ การพัฒนาผู้เรียนคุณลักษณะภายใน และภายนอกของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคม อารมณ์ ความรู้สึก ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม ตามที่สังคมต้องการ ประกอบด้วย คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ซึ่งเกิดจากการจัดการเรียนรู้และการจัดเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนตามสมรรถนะการเรียนรู้การเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร

### แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนจะเห็นได้ว่า สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผลิตผู้เรียนที่เน้นคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการและคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์มีความจำเป็นจะต้องมีแนวทางในการผลิตผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังกล่าว เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมที่ได้คาดหวังกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งได้มีศึกษา รวบรวมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนไว้ ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 : 15-19) กล่าวว่า สถานศึกษาควร ดำเนินการ โดยคณะกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา (กรณีสถานศึกษา ขนาดเล็กอาจเป็นคณะกรรมการชุดเดียวที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ด้วย) ควรดำเนินการ โดยเริ่มจาก การศึกษานิยาม ความหมาย และพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ วิเคราะห์ตัวชี้วัด และพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์แต่ละคุณลักษณะ ทั้งนี้ควรศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลก่อน การพัฒนาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมของผู้เรียน พร้อมสร้างหรือเลือกเครื่องมือในการวัดและ ประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนาดำเนินการพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางที่กำหนดไว้ และประเมินผู้เรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า และดำเนินการประเมิน การผู้เรียนหลังการพัฒนาสรุป และรายงานผลการประเมิน และพัฒนาต่อผู้บริหารสถานศึกษาการ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้น สามารถพัฒนาได้โดยผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการต่าง ๆ และกิจวัตรประจำวันของผู้เรียน ซึ่งเกิดขึ้นตลอดเวลา มีการพัฒนาและการสังมพฤติกรรม ผ่านการขัดเกลา ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าว สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาได้นำคุณลักษณะ และตัวชี้วัดมาวิเคราะห์ แล้วเห็น

ว่าคุณลักษณะทั้ง 8 ประการ สามารถสังเกตได้ในทุกกระบวนการพัฒนา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระบบการจัดการเรียนการสอนของแต่ละสถานศึกษาว่ามีจุดเน้นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ประการใด ครูที่รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถดำเนินการวัดและประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการต่าง ๆ และกิจวัตรประจำวันของผู้เรียนตามที่ได้กำหนดไว้ ครูมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมิน และวิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ 2) ออกแบบการวัดและประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังนี้ (1) กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์/ตัวชี้วัด/พฤติกรรมบ่งชี้ที่จะประเมิน (2) วิเคราะห์พฤติกรรมสำคัญจากพฤติกรรมบ่งชี้ที่จะประเมิน (3) วิธีการเครื่องมือให้เหมาะสมกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะประเมิน (4) ระยะเวลาในการประเมิน (5) ผู้ประเมิน 3) การสรุปผลการประเมิน การวัดและการประเมินผลด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้น มีความละเอียดอ่อนเพราะเป็นเรื่องของการพัฒนาคุณลักษณะที่ต้องการปลูกฝังให้เกิดในตัวผู้เรียน การวัดและประเมินผลจึงต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เมื่อได้รับการพัฒนาเป็นระยะหรือเมื่อสิ้นปีการศึกษา ดังนั้น เพื่อให้มีแนวทางการสรุปผลการประเมินที่ชัดเจน เป็นธรรมสำหรับผู้เรียน สำนักคิดค้นวิชาการและมาตรฐานการศึกษาได้เสนอแนวทางการกำหนดเกณฑ์พิจารณาสรุปผลการประเมินในแต่ละขั้นตอนไว้ในเอกสารแนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นการพัฒนาตามกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ส่งผลให้ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สามารถดำเนินการวัดและประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

#### **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์**

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน จากการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสรุป หมายถึง การแสดงออกพฤติกรรมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนพัฒนาการจัดองค์การ การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนย่อมแตกต่างไปจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาตามภารกิจหรือขอบข่ายงานอื่น และจากแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะ



ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่กำหนดโดยสำนักวิชาการและมาตรฐาน การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอธิบายในมุมมองของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. บทบาทในการบูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนกิจกรรม การปฏิบัติตามแผนกิจกรรมและการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระอย่างเป็นระบบและมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง

2. บทบาทในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรม วางแผนกิจกรรม ปฏิบัติตามแผนกิจกรรมและประเมินผลการดำเนินกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้นมุ่งกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่เน้นถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับตนเองและกับโรงเรียน และสามารถเรียนรู้ถึงวิถีชีวิตประจำวันของผู้เรียนได้อย่างกลมกลืนและสอดคล้องกับการปฏิบัติจริง

3. บทบาทในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยผ่านโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนกิจกรรม การปฏิบัติตามแผนกิจกรรมและการประเมินผลการจัดกิจกรรมและการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนด

4. บทบาทในการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยแทรกในกิจกรรมประจำวันทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนกิจกรรม การปฏิบัติตามแผนกิจกรรมและการประเมินผลการจัดกิจกรรม รวมถึงสนับสนุนการถ่ายทอด การบอกกล่าวให้ผู้เรียนเข้าใจ รู้ และตระหนักถึงความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนทั้ง 8 ประการ ผ่านกิจกรรมประจำวันของนักเรียนทั้งที่บ้านและโรงเรียน โดยสรุป บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนคือการแสดงพฤติกรรมตามแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 4 แนวทาง คือ การบูรณาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาผ่านโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน และการปลูกฝังโดยแทรกในกิจกรรมประจำวันของผู้เรียนทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การแสดงออกพฤติกรรมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนพัฒนาการจัดองค์การ การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากคำกล่าวของนักวิชาการ สรุปไว้ว่า คุณลักษณะคุณที่พึงประสงค์ในการเรียนรู้ผู้เรียน ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะและมีจิตสำนึกรัก สิ่งแวดล้อม

## 2. ด้านความรู้

ความรู้ เป็นคำที่มีความหมายกว้างและเป็นนามธรรม ได้มีผู้ให้นิยามความรู้ไว้แตกต่างกันออกไป ดังนั้นนิยามของความรู้ที่รวบรวมไว้ มีดังนี้ คือ

ธีรจักร วรบำรุงกุล (2556 : 340-346) ได้กล่าวว่า การประเมินและปรับปรุงรูปแบบ การจัดการความรู้ ทำให้ได้รูปแบบการจัดการความรู้ 8 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมกลุ่มพื้นที่เป้าหมาย 2) การแสวงหาความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การวิเคราะห์และสกัดความรู้ 6) การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ 7) การประยุกต์และปรับความถูกต้อง และ 8) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน 2546 : 232) ได้อธิบายว่า ความรู้ คือ สิ่งที่สะสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้ง ความสามารถเชิงปฏิบัติและ ทักษะ นอกจากนี้ ยังได้ให้แนวคิดที่เพิ่มเติมว่า ความรู้เป็น การผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความเข้าใจ การรู้โดยสัญชาตญาณ และสารสนเทศ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการประเมินและการรับเอาประสบการณ์และสารสนเทศใหม่ ๆ ของบุคคล โดยความรู้เกิดขึ้นและถูกนำไปประยุกต์ใช้ โดยจิตใจของบุคคล ซึ่งในองค์การความรู้จะถูกส่งสม ลงในเอกสาร คลังจัดเก็บเอกสาร งานประจำวัน กระบวนการในการทำงาน วิธีปฏิบัติงาน ตลอดจน บรรทัดฐานขององค์การ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน 2546 : 243) ได้อธิบายความหมายของความรู้แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความรู้ ไว้ว่า ความรู้เป็นทรัพย์สินที่จับต้อง ไม่ได้ แต่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การ องค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ให้โดดเด่นอันเป็นต้นทุน ที่สำคัญขององค์การเพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน และเพิ่มคุณค่าและพัฒนาผลิตภัณฑ์ และบริการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ความหมายของความรู้ ได้มีนักวิชาการได้สรุปและเสนอแนวคิดไว้มากมายแต่ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ซึ่งผู้รู้ท่านแรกที่ได้ให้นิยามของคำว่าความรู้ คือ ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ประสบการณ์จริง (Experience) ที่เกิดจากการเห็นจริงได้ลงมือปฏิบัติทำจริงหรืออาจหมายถึงประสบการณ์ที่ทำให้ สามารถทำงานได้สำเร็จ (Effectiveness) ความรู้ในความหมายทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ หมายถึงถึง

กฎในการทำงาน (Rule of Thumb) หรือถ้า-แล้ว (If-Then) ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุ สาเหตุ หรือเหตุการณ์ (Cause or Event) และผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ (Effect or Result)

เพียร์สัน (Pearson, 2009 : 21) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า ความรู้ คือ สารสนเทศ ที่มีคุณค่ามากที่สุด เป็นส่วนผสมของสารสนเทศที่มีสาระ ค่านิยม ประสบการณ์ และกฎเกณฑ์

เทอร์เบน และคณะ (Turban and et al. 2006 : 5) อธิบายไว้ว่า ความรู้ประกอบด้วยข้อมูล หรือสารสนเทศที่ได้รับการจัดระบบและประมวลผลเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ ประสบการณ์และ สังคมการเรียนรู้ และความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถนำไปใช้สำหรับการแก้ปัญหาหรือการดำเนินงานได้

นิยามของความรู้ในรูปแบบปิรามิด ไฮเดโอ ยามาซากิ (Hideo Yamazaki, 1999 : 21) นักวิชาการชาวญี่ปุ่นได้อธิบายนิยามของความรู้ที่อยู่ ในรูปแบบของปิรามิดแห่งความรู้หรือระดับ ความรู้ ว่าความรู้จะมีอยู่ 4 ประเภท ได้แก่ 1) ข้อมูล 2) สารสนเทศ 3) ความรู้ และ 4) ภูมิปัญญา

1. ข้อมูล (Data) คือ ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับเหตุการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งยังเป็นข้อมูลดิบที่ยังไม่ผ่านการประมวลผลใด เช่น ตัวเลข ตัวหนังสือ ข้อเท็จจริง รูปภาพ ที่สื่อความหมาย ได้แก่ จำนวนนักศึกษา จำนวนคะแนนนักศึกษาแต่ละคน จำนวนรายวิชาที่เรียน

2. สารสนเทศ (Information) คือ ข้อมูลที่ผ่านการประมวลแล้ว การประมวลผลเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลเป็นสารสนเทศด้วยการเพิ่มมูลค่าให้กับข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้รู้ว่าเก็บข้อมูลไว้อย่างไร เพื่อวัตถุประสงค์อะไร การทำให้เป็นหมวดหมู่เพื่อให้รู้ องค์ประกอบย่อย ๆ ของข้อมูล การทำให้สามารถคำนวณ วิเคราะห์ได้ตามหลักวิทยาศาสตร์หรือ สถิติการทำให้ถูกต้องหลีกเลี่ยงความผิดพลาดของข้อมูล การเรียบเรียงทำให้มีความชัดเจน ดูเป็นระเบียบง่ายต่อการศึกษาและนำไปใช้ต่อ

3. ความรู้ (Knowledge) คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ เปรียบเทียบ ประกอบด้วยสาระ หลักการ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถชี้แนะแนวทางในการดำเนินการ การบริหาร การแก้ปัญหา เมื่อมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องหนึ่งได้ เช่น จากการนำข้อมูลนักศึกษา คะแนนการเรียนแต่ละรายวิชา นำมาวิเคราะห์ในแต่ละ ภาคการศึกษา ทำให้ได้รู้ที่นักศึกษาแต่ละคนมีเกรดเฉลี่ยอยู่ที่เท่าไรต่อภาคการศึกษานั้น ความรู้ มีหลายนัยและหลายมิติ

4. ภูมิปัญญา (Wisdom) คือ ความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน นำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์ บางครั้งเรียกว่า ปัญญาปฏิบัติ จากภูมิปัญญาได้มีการยกระดับให้ กลายเป็นนวัตกรรม (Innovation) หรือนวัตกรรมแห่งความสำเร็จ เช่น จากการที่ได้รู้ผลการเรียน ของนักศึกษา วิชาการวิเคราะห์และออกแบบระบบ ได้ผลการเรียน E ซึ่งอาจมีผลเกรด เฉลี่ยต่ำ องค์กรความรู้ทำให้เกิดปัญญาหรือปัญญาปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการเรียนวิชาวิเคราะห์

และออกแบบระบบเกิดเป็นนวัตกรรม เช่น สร้างงานวิจัยเรื่องการพัฒนาการเรียนการวิเคราะห์และออกแบบระบบด้วยโครงงาน ประเภทของความรู้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ความรู้ที่อยู่ในตัวคน/ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือหรือการคิดเชิงวิเคราะห์

2. ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อหรือเอกสาร/ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งจะ เรียกว่าความรู้แบบรูปธรรม

ฮอสเปอร์ (Hospers, 1967 : 15-16) คำว่า ความรู้ (Knowledge) นั้นในทัศนะนับเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ ซึ่งอาจจะโดยการนึกได้ มองเห็น ได้ยิน หรือได้ฟัง ความรู้นี้ เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วยคำจำกัดความหรือความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหา และมาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของการจำอะไรได้ ระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก ด้วยเหตุนี้ การจำได้จึงถือว่าเป็น กระบวนการที่สำคัญในทางจิตวิทยา และเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ ส่วนความเข้าใจ (Comprehension) นั้น ฮอสเปอร์ชี้ให้เห็นว่า เป็นขั้นตอนต่อมาจากความรู้ โดยเป็นขั้นตอนที่จะต้องใช้ความสามารถของสมองและทักษะในขั้นที่สูงขึ้น จนถึงระดับของการสื่อความหมาย ซึ่งอาจเป็นไปได้โดยการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษาหรือการใช้สัญลักษณ์ โดยมักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ แล้ว อาจจะโดยการฟัง การเห็น การได้ยิน หรือเขียน แล้วแสดงออกมาในรูปของการใช้ทักษะหรือการแปลความหมายต่าง ๆ เช่น การบรรยายข่าวสารที่ได้ยินมาโดยคำพูดของตนเอง หรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปเป็นอีกภาษาหนึ่ง โดยคงความหมายเดิมเอาไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อสรุปหรือการคาดคะเนก็ได้

สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ ด้วยเทคนิคเบื้องต้นเทคนิคเชิงลึกภายใต้ขอบเขตของงานอาชีพ รวมทั้งด้านภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทั้งนี้สามารถที่เชื่อมโยงกับการทำงานได้ ทั้งนี้ ความรู้เป็นการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความเข้าใจ การรู้ โดยสัญชาตญาณและสารสนเทศ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการประเมินและการรับเอาประสบการณ์และสาร สนเทศใหม่ ๆ ของบุคคล ความรู้เป็นสิ่งที่

นำไปใช้ไม่หมด ไม่ลึกหรือ แต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้น นำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับของคนกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง

### 3. ด้านทักษะ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของทักษะไว้ ดังนี้

นวลละออง อุทามนตรี (2558 : 41) ทักษะ หมายถึง ความคล่องแคล่ว ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน และได้ผลงานเป็นอย่างดี สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติ เรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกิดจากการฝึกฝน หรือการกระทำหรือการปฏิบัติบ่อย ๆ

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557 : 50) ทักษะ หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการ กระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญาหรือสังคมที่ เกิดขึ้น จากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย ๆ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551 : 19) ให้ ความหมายทักษะ หมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคล สามารถสร้างขึ้นได้ จากการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว

ราชบัณฑิตยสถาน (2542: 35) ได้อธิบายว่า ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชำนาญ ความชัดเจนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือความสามารถ ในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่ ทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือทักษะ ทางด้านสังคมที่เกิดจากการฝึกฝนหรือกระทำบ่อย ๆ บุคคลสามารถสร้างทักษะขึ้นได้จากการเรียนรู้ เช่น ทักษะการดูแลตนเอง ทักษะด้านอาชีพ ทักษะด้านการกีฬา การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการอ่าน ทักษะการสอน ทักษะด้านการจัดการ ทักษะทางคณิตศาสตร์ ทักษะทางภาษา ทักษะทางการใช้เทคโนโลยี และทักษะด้านอื่น ๆ ทักษะเป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน จากการกระทำหรือจากการปฏิบัติ ที่เกิดจากการเรียนรู้ที่บอกถึงความสามารถในการปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ แสดงออกมา โดยมีเวลาและคุณภาพของการปฏิบัติเป็นตัวชี้ระดับที่สามารถวัดได้ตามแบบวัดที่สร้างขึ้น ตามวัตถุประสงค์การวัดทักษะนั้น ๆ ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) หมายถึง พฤติกรรม การเรียนรู้ที่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับความสามารถทางสมอง หรือไม่ก็ได้ โดยแสดงออกมาให้เห็น การวัดทักษะจึงเป็นการวัดกระบวนการหรือผลงานหรือ ฝั่งกระบวนการและผลงาน

กาเย่ และบริกส์ (Gagne and Briggs. 1979 : 26) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติ (Performance) ว่า การปฏิบัติของทักษะปฏิบัติจะถูกระบุออกมาในการกระทำของ การเคลื่อนไหวร่างกายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของกล้ามเนื้อ การกระทำที่สังเกตได้จะถูกทำให้ เป็นมาตรฐานในรูปของความรวดเร็วความแม่นยำ ความแรง หรือความราบรื่นในการจัดการ

ซิมป์สัน (Simpson. 1972 : 25) ได้กล่าวว่า ทักษะเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางร่างกายของผู้เรียน ซึ่งเป็นความสามารถในการประสานการทำงานของกล้ามเนื้อและร่างกาย ในการทำงานที่มีความซับซ้อนและต้องอาศัยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อหลาย ๆ ส่วน การทำงานดังกล่าวเกิดขึ้นจากการสั่งงานของสมอง จะต้องปฏิบัติสัมพันธ์กับความรู้สึกลึกที่เกิดขึ้น ทักษะปฏิบัตินี้สามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการฝึกฝนหรือถ้าหากได้รับการฝึกที่ดีแล้ว จะเกิดความถูกต้อง ความคล่องแคล่ว ความเชี่ยวชาญ และความคงทน ผลของพฤติกรรมหรือการกระทำสามารถสังเกตได้จากความเร็ว ความแม่นยำ ความแรงหรือความราบรื่น ในการปฏิบัติงาน ลำดับขั้นทักษะเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติที่มีลำดับขั้นการเกิดและคงอยู่ในแต่ละบุคคลใน 7 ขั้น ดังนี้ ซิมป์สัน (Simpson.1972 : 35)

1. ขั้นการรับรู้ (Perception) เป็นขั้นการให้ผู้เรียนรับรู้ในสิ่งที่จะกระทำโดยการให้ผู้เรียนสังเกตการณ์ทำงานนั้นอย่างตั้งใจที่สัมพันธ์กับความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัส เพื่อให้ทราบสิ่งที่นำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยเราประสาทสัมผัสใน 3 ด้าน

1.1 การเร้าความรู้สึก (Sensory Stimulation) เป็นการกระตุ้นประสาททางด้านความรู้สึก คือ ได้ยินทางหู มองเห็นทางตา สัมผัสทางมือหรือผิวกาย รับรสทางลิ้น ได้กลิ่นทางจมูก และการเคลื่อนไหวทางกล้ามเนื้อ

1.2 การตัดสินใจเลือก (Cue Selection) เป็นการตัดสินใจเลือกที่จะเลือกสิ่งเร้าใดที่ปฏิบัติตอบสนอง

1.3 การแปลความหมาย (Translation) เป็นการแปลความหมายเกี่ยวกับสิ่งเร้าและการปฏิบัติที่ตอบสนองออกมา

2. ขั้นการเตรียมความพร้อม (Readiness) เป็นขั้นการปรับตัวให้พร้อมหลังการได้รับรู้หรือทราบแนวทางการปฏิบัติที่จะให้กระทำหรือปฏิบัติ ได้แก่

2.1 ความพร้อมทางสติปัญญา อัน เป็นความพร้อมในเชิงความคิดที่อาศัยความรู้ในเรื่องที่จะปฏิบัติที่ได้รับมาก่อน

2.2 ความพร้อม ทางด้านร่างกาย เป็นการจัดเตรียมอวัยวะของร่างกายให้พร้อม

2.3 ความพร้อมทางด้านจิตใจและ อารมณ์เป็นการปรับทัศนคติ ให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติ

3. ขั้นการปฏิบัติตาม (Guided Response) เป็นการกระทำหรือปฏิบัติตามผู้ฝึกทำให้ดูเป็นตัวอย่าง แล้วปฏิบัติตามสิ่งที่เห็น เริ่มแรกจะเป็นการเลียนแบบ จากนั้นเริ่มฝึกฝนทักษะแบบลองผิดลองถูกไปก่อน (Trial and Error) จนกระทั่งปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

4. **ขั้นปฏิบัติได้เอง (Mechanism)** เป็นการให้ลงมือกระทำจนกลายเป็นกลไกที่สามารถกระทำได้เอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหรือฝึกฝนทักษะจนเกิดความเชื่อมั่นในการทำสิ่งนั้นๆ ทำได้จนเป็นนิสัย เคยชิน เกิดความมั่นใจและมีคุณภาพการปฏิบัติสูง

5. **ขั้นการปฏิบัติที่มีขั้นตอนซับซ้อนได้ชัดเจน (Complex Overt Response)** เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการกระทำนั้น ๆ จนผู้เรียนสามารถทำได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ ทำได้อย่างง่ายดาย รวดเร็ว ถูกต้อง สวยงาม ด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ลังเล และเป็นไปโดยอัตโนมัติ

6. **ขั้นการปรับปรุงและประยุกต์ใช้ (Adaptation)** เป็นการปรับปรุงทักษะหรือการปฏิบัติของตนให้ดียิ่งขึ้นและประยุกต์ใช้ทักษะและพัฒนาให้สอดคล้องกับในสถานการณ์ต่าง ๆ

7. **ขั้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ (Origination)** เป็นการสร้างวิธีปฏิบัติแบบใหม่ขึ้นเพื่อใช้แก้ปัญหาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ที่ต้องเผชิญ ผู้ปฏิบัติจะเริ่มเกิดความคิดในการปฏิบัติแบบใหม่ ๆ หรือปรับการปฏิบัติหรือการกระทำนั้นให้เป็นตามที่ตนต้องการ ลำดับขั้นของการเกิดทักษะเป็นลำดับขั้นของการกระทำหรือการปฏิบัติที่ต้องมีการเรียนรู้และฝึกฝนและสั่งสมประสบการณ์ ตั้งแต่การฝึกฝนทางด้านร่างกายจนถึงระดับของการใช้ความสามารถที่แสดงออกให้เห็นได้ถูกต้อง มีความชำนาญสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง การฝึกฝนหรือกระทำบ่อย ๆ ซึ่งทักษะสามารถสร้างทักษะขึ้นได้จากการเรียนรู้ เช่น ทักษะการดูแลตนเอง ทักษะด้านอาชีพ ทักษะด้านการกีฬา การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการอ่าน ทักษะการสอน ทักษะด้านการจัดการ ทักษะทางคณิตศาสตร์ ทักษะทางภาษา ทักษะทางการใช้เทคโนโลยี และทักษะด้านอื่น ๆ ทักษะเป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน

#### **การพัฒนาทักษะ**

การพัฒนาทักษะเกิดจากการเรียนรู้และฝึกฝนที่เริ่มต้นจากระดับที่ซับซ้อนน้อย ไปจนถึงระดับที่มีความซับซ้อนมาก ซึ่งกระบวนการการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะหรือการปฏิบัติมี 5 ขั้น ดังนี้ แฮร์ โรว (Harrow, 1972 : 17)

ขั้นที่ 1 **ขั้นการเลียนแบบ** เป็นขั้นที่ให้การสังเกตการณ์กระทำโดยการรับรู้หรือสังเกตเห็น รายละเอียดต่าง ๆ ได้ไม่ครบถ้วน แต่อย่างน้อยสามารถบอกได้ว่าขั้นตอนหลักของการกระทำนั้น ๆ มีอะไรบ้าง

ขั้นที่ 2 **ขั้นการลงมือกระทำตามคำสั่ง** เกิดจากการได้เห็นจากการสังเกตแล้ว สามารถบอกขั้นตอนของการกระทำที่ต้องการเรียนรู้แล้ว สามารถลงมือทำโดยไม่มีแบบอย่างให้เห็นที่อาจลงมือทำตามคำสั่งหรือทำตามคำสั่งได้ การลงมือปฏิบัติตามคำสั่งนี้อาจยังไม่สามารถทำได้อย่างสมบูรณ์

แต่อย่างน้อยก็ได้ประสบการณ์ในการลงมือทำ และค้นพบปัญหาต่าง ๆ ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการปรับการกระทำให้ถูกต้องสมบูรณ์ขึ้น

ขั้นที่ 3 ขั้นการกระทำอย่างถูกต้องสมบูรณ์ (Precision) ขั้นนี้เป็นขั้นที่ต้องฝึกฝนจนสามารถทำสิ่งนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยไม่จำเป็นต้องมีแบบอย่างหรือมีคำสั่งนำทางการกระทำ การกระทำที่ถูกต้อง แม่นยำ ตรง พอดีสมบูรณ์แบบ เป็นสิ่งที่ต้องสามารถทำได้ในขั้นนี้

ขั้นที่ 4 ขั้นการแสดงออก (Articulation) เป็นขั้นที่มีการฝึกฝนมากขึ้น จนกระทั่งสามารถกระทำสิ่งนั้นได้ถูกต้องสมบูรณ์แบบอย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ราบรื่น และด้วยความมั่นใจ

ขั้นที่ 5 ขั้นการกระทำอย่างเป็นธรรมชาติ (Naturalization) เป็นขั้นที่สามารถกระทำสิ่งนั้น ๆ อย่างสบายเป็นไปอย่างอัตโนมัติ โดยไม่รู้สึกรู้ว่าต้องใช้ความพยายามเป็นพิเศษ ซึ่งต้องอาศัยการปฏิบัติบ่อย ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาทักษะเป็นการฝึกฝนการปฏิบัติให้เกิดความถูกต้อง ความคล่องแคล่ว ความเชี่ยวชาญชำนาญการ และความคงทนที่สามารถวัดได้ การพัฒนาทักษะเกิดจากการสังเกตการณ์ให้เกิดการรับรู้ข้อมูล แล้วเกิดการเตรียมความพร้อมของร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่จะฝึกทักษะปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่รับรู้ นำไปสู่การปฏิบัติได้เองจนเกิดความเชื่อมั่น เกิดความชำนาญและปฏิบัติได้โดยอัตโนมัติ สุดท้ายสามารถปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และเกิดความคิดริเริ่มที่นำไปใช้ตามต้องการ

เดอเซกโก และกราฟฟอร์ด (DeCecco and Grawford, 1974 : 272-279) ได้เสนอขั้นตอนการสอนเพื่อให้เกิดทักษะไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ทักษะที่จะสอน เป็นขั้นแรกของการสอนทักษะ โดยที่ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์งานที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติก่อนว่า งานนั้นประกอบด้วยทักษะย่อยอะไรบ้าง
2. ประเมินความสามารถเบื้องต้นของผู้เรียน ว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถพื้นฐานเพียงพอที่จะเรียนทักษะใหม่หรือไม่ ถ้ายังขาดความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการเรียนทักษะนั้นก็ควรเรียนเสริมให้มีพื้นฐานความรู้เพียงพอเสียก่อน
3. จัดขั้นตอนการฝึกให้เป็นไปตามลำดับขั้นจากง่ายไปยาก จากทักษะพื้นฐานไปสู่ทักษะที่มีความสลับซับซ้อน จัดให้มีการฝึกทักษะย่อยเสียก่อน แล้วฝึกรวมทั้งหมด
4. สาธิตและอธิบายแนะนำ เป็นขั้นให้ผู้เรียนได้เห็นลำดับขั้นตอนการปฏิบัติจากตัวอย่างที่ผู้สอนสาธิตให้ดู หรือจากภาพยนตร์ จากวิดีโอทัศน์ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเห็นรายละเอียดการปฏิบัติในขั้นตอนต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน
5. จัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้



5.1 ความต่อเนื่อง จัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติทักษะที่เรียนตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องกัน

5.2 การฝึกหัด ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ เน้นทักษะย่อยที่สำคัญ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในส่วนที่ผิด ในการฝึกนี้ต้องจัดแบ่งเวลาฝึก เวลาพักให้เหมาะสม

5.3 การให้แรงเสริม โดยให้ผู้เรียนได้รู้ผลของการฝึกปฏิบัติ (Feedback) ซึ่งมี 2 ทาง คือ การรู้ผลจากภายนอก (Extrinsic Feedback) คือ จากคำบอกกล่าวของครูว่าดีหรือบกพร่องอย่างไร ควรแก้ไขอย่างไร พอผู้เรียนเกิดความก้าวหน้าไปถึงขั้นที่จะเพิ่มพูนความชำนาญเขาจะรู้ได้ โดยการสังเกตด้วยตนเอง เป็นการรู้ผลจากภายในตนเอง (Intrinsic Feedback)

สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นทักษะในการปรับใช้กระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ทักษะด้านความปลอดภัยที่เชื่อมโยงกันในการทำงานที่หลากหลาย ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ทักษะในการวางแผน การบริหารจัดการ การประสานงาน และการประเมินผลในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

ซิมป์สัน (Simpson, 1972 : 47) กล่าวว่า ทักษะปฏิบัตินี้สามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกฝน ซึ่งหากได้รับการฝึกฝนที่ดีแล้ว จะเกิดความถูกต้อง ความคล่องแคล่ว ความเชี่ยวชาญชำนาญการ และความคงทน ผลของพฤติกรรมหรือการกระทำสามารถสังเกตได้จากความรวดเร็ว ความแม่นยำ ความแรงหรือความราบรื่นในการจัดการ ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบมีทั้งหมด 7 ขั้น คือ

1. ขั้นการรับรู้ (Perception) เป็นขั้นการให้ผู้เรียนรับรู้ในสิ่งที่จะทำ โดยการให้ผู้เรียนสังเกตการณ์ทำงานนั้นอย่างตั้งใจ

2. ขั้นการเตรียมความพร้อม (Readiness) เป็นขั้นการปรับตัวให้พร้อมเพื่อการทำงานหรือแสดงพฤติกรรมนั้น ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยการปรับตัวให้พร้อมที่จะทำการเคลื่อนไหวหรือแสดงทักษะนั้น ๆ และมีจิตใจและสภาวะอารมณ์ที่ดีต่อการที่จะทำหรือแสดงทักษะนั้น ๆ

3. ขั้นการสนองตอบภายใต้การควบคุม (Guided Response) เป็นขั้นที่ให้โอกาสแก่ผู้เรียนในการตอบสนองต่อสิ่งที่รับรู้ ซึ่งอาจใช้วิธีการให้ผู้เรียนเลียนแบบการกระทำ หรือการแสดงทักษะนั้น หรืออาจใช้วิธีการให้ผู้เรียนลองผิดลองถูก (Trial and Error) จนกระทั่งสามารถตอบสนองได้อย่างถูกต้อง

4. ขั้นการให้ลงมือกระทำจนกลายเป็นกลไกที่สามารถกระทำตัวเอง (Mechanism) เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติ และเกิดความเชื่อมั่นในการทำสิ่งนั้น ๆ

5. ขั้นการกระทำอย่างชำนาญ (Complex Overt Response) เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการกระทำนั้น ๆ จนผู้เรียนสามารถทำได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญเป็นไปโดยอัตโนมัติและด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง

6. ขั้นการปรับปรุงและประยุกต์ใช้ (Adaptation) เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงทักษะหรือการปฏิบัติของตนให้ดียิ่งขึ้น และประยุกต์ใช้ทักษะที่ตนได้รับการพัฒนาในสถานการณ์ต่าง ๆ

7. ขั้นการคิดริเริ่ม (Origination) เมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลายแล้ว ผู้ปฏิบัติจะเริ่มเกิดความคิดใหม่ ๆ ในการกระทำหรือปรับการกระทำนั้นให้เป็นที่ตนต้องการ

แฮร์โรว์ (Harrow, 1972 : 96-99) ได้จัดลำดับขั้นของการเรียนรู้ทางด้านทักษะปฏิบัติ โดยเริ่มจากระดับที่ซับซ้อนน้อยไปจนถึงระดับที่มีความซับซ้อนมาก ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนมีรูปแบบทั้งหมด 5 ขั้น คือ

1. ขั้นการเลียนแบบ เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนสังเกตการกระทำที่ต้องการให้ผู้เรียนทำได้ ซึ่งผู้เรียนย่อมจะรับรู้หรือสังเกตเห็นรายละเอียดต่าง ๆ ได้ไม่ครบถ้วน แต่อย่างน้อยผู้เรียนจะสามารถบอกได้ว่าขั้นตอนหลักของการกระทำนั้น ๆ มีอะไรบ้าง

2. ขั้นการลงมือกระทำตามคำสั่ง เมื่อผู้เรียนได้เห็นและสามารถบอกขั้นตอนของการกระทำที่ต้องการเรียนรู้แล้ว ให้ผู้เรียนลงมือทำโดยไม่มีแบบอย่างให้เห็น ผู้เรียนอาจลงมือทำตามคำสั่งของผู้สอนหรือทำตามคำสั่งที่ผู้สอนเขียนไว้ในคู่มือก็ได้ การลงมือปฏิบัติตามคำสั่งนี้แม้ผู้เรียนจะยังไม่สามารถทำได้อย่างสมบูรณ์ แต่อย่างน้อยผู้เรียนก็ได้ประสบการณ์ในการลงมือทำและค้นพบปัญหาต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และการปรับการกระทำให้ถูกต้องสมบูรณ์ขึ้น

3. ขั้นการกระทำอย่างถูกต้องสมบูรณ์ (Precision) ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะต้องฝึกฝนจนสามารถทำสิ่งนั้น ๆ ได้ถูกต้องสมบูรณ์ โดยไม่จำเป็นต้องมีแบบอย่างหรือมีคำสั่งนำทางการกระทำ การกระทำที่ถูกต้องแม่นยำตรง พอดี สมบูรณ์แบบ เป็นสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องสามารถทำได้ในขั้นนี้

4. ขั้นการแสดงออก (Articulation) ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนมีโอกาสได้ฝึกฝนมากขึ้นจนกระทั่งสามารถกระทำสิ่งนั้นได้ถูกต้องสมบูรณ์แบบอย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ราบรื่น และด้วยความมั่นใจ

5. ขั้นการกระทำอย่างเป็นธรรมชาติ (Naturalization) ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนสามารถกระทำสิ่งนั้น ๆ อย่างสบาย เป็นไปอย่างอัตโนมัติ โดยไม่รู้สึกรู้ว่าต้องใช้ความพยายามเป็นพิเศษ ซึ่งต้องอาศัยการปฏิบัติบ่อย ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย

เดวิส (Davies, 1971 : 50-56) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะปฏิบัติไว้ว่า ทักษะส่วนใหญ่จะประกอบไปด้วยทักษะย่อย ๆ จำนวนมาก การฝึกให้ผู้เรียนสามารถทำทักษะย่อย ๆ เหล่านั้นได้ก่อนแล้วค่อยเชื่อมโยงต่อกันเป็นทักษะใหญ่ จะช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จได้ดีและรวดเร็วขึ้น ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบมีทั้งหมด 5 ขั้น คือ

1. ขั้นสาธิตทักษะหรือการกระทำ ขั้นนี้เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนได้เห็นทักษะหรือการกระทำที่ต้องการให้ผู้เรียนทำได้ในภาพรวม โดยการสาธิตให้ผู้เรียนดูทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบทักษะหรือการกระทำที่สาธิตให้ผู้เรียนดูนั้น จะต้องเป็นการกระทำในลักษณะที่เป็นธรรมชาติ ไม่ช้าหรือเร็วเกินไปนัก ก่อนการสาธิต ควรจะให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการสังเกต ควรชี้แนะจุดสำคัญที่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษในการสังเกต

2. ขั้นสาธิตและให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย เมื่อผู้เรียนได้เห็นภาพรวมของการกระทำหรือทักษะทั้งหมดแล้ว ผู้สอนควรจะแตกทักษะทั้งหมดให้เป็นทักษะย่อย ๆ หรือแบ่งสิ่งที่กระทำออกเป็นส่วนย่อย ๆ และสาธิตส่วนย่อยแต่ละส่วนให้ผู้เรียนสังเกตและทำตามไปที่ละส่วนอย่างช้า ๆ

3. ขั้นให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย ผู้เรียนลงมือปฏิบัติทักษะย่อย โดยไม่มีการสาธิตหรือมีแบบอย่างให้ดู หากคิดขัดจุดใด ผู้สอนควรให้คำชี้แนะ และช่วยแก้ไขจนผู้เรียนทำได้ เมื่อได้แล้ว ผู้สอนจึงเริ่มสาธิตทักษะย่อยส่วนต่อไป และให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อยนั้นจนทำได้ ทำเช่นนี้เรื่อยไปจนกระทั่งครบทุกส่วน

4. ขั้นให้เทคนิควิธีการ เมื่อผู้เรียนปฏิบัติได้แล้ว ผู้สอนอาจแนะนำเทคนิควิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำงานนั้นได้ดีขึ้น เช่น ทำได้ประณีตสวยงามขึ้นทำได้รวดเร็วขึ้น ทำได้ง่ายขึ้นหรือสิ้นเปลืองน้อยลง เป็นต้น

5. ขั้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงทักษะย่อย ๆ เป็นทักษะที่สมบูรณ์ เมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติแต่ละส่วนได้แล้ว จึงให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย ๆ ต่อเนื่องกันตั้งแต่ต้นจนจบ และฝึกปฏิบัติหลาย ๆ ครั้งจนกระทั่งสามารถปฏิบัติทักษะที่สมบูรณ์ได้อย่างที่ชำนาญ

ฟิทท์ส (Fitts, 1964 : 243) ได้ให้ข้อแนะนำการพัฒนาทักษะการกระทำที่ชำนาญจะเกิดขึ้นภายใต้ขั้นตอนการพัฒนาทักษะไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นความรู้ความเข้าใจ (The Cognitive Phase) เป็นขั้นตอนที่จะบอกถึงทักษะและความรู้ทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้สอนควรให้ข้อมูลแก่ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ต้องทำอะไรบ้าง ต้องดูและหลีกเลี่ยงในเรื่องอะไรบ้าง กระบวนการที่ต้องทำงาน อะไรที่จำเป็นที่ต้องรู้ ต้องระมัดระวังอะไรบ้าง และระดับมาตรฐานที่ต้องการ ผู้เรียนควรจะให้ให้ความสนใจเป็นพิเศษในด้านการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดต่าง ๆ ขั้นความรู้ความเข้าใจนี้ควรจะทำในช่วงเวลาสั้น ๆ

2. **ขั้นปฏิบัติ (The Associative Phase)** เป็นการกระทำการเพื่อให้ได้พฤติกรรมในรูปแบบที่ถูกต้อง ทักษะจะเกิดขึ้นได้เมื่อได้ลงมือปฏิบัติการ ข้อผิดพลาดหรือพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องควรได้รับการจำกัด ขั้นปฏิบัติการณ์นี้ผู้สอนควรจัดให้ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสาธิตทักษะที่จะฝึก เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลียนแบบทักษะ ฝึกหัดทักษะนั้นด้วยสถานการณ์จริงและสถานการณ์จำลอง ให้ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับผลของทักษะ และให้คำแนะนำและช่วยเหลือตามความจำเป็น ขั้นตอนนี้ควรจะเริ่มต้นต่อจากขั้นความรู้ความเข้าใจ และควรกระทำติดต่อกันเป็นระยะ

3. **ขั้นชำนาญ (The Autonomous Phase)** เป็นขั้นที่ปฏิบัติทักษะนั้นรวดเร็วและถูกต้องตลอดจน โอกาสจะกระทำผิดก็จะไม่เกิดขึ้น ทักษะที่เกิดขึ้นเป็นการเพิ่มพูนความชำนาญเป็นอัตโนมัติมากขึ้น ในขั้นนี้เราเรียกว่าขั้นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งต้องใช้การปฏิบัติมาก ๆ การฝึกทักษะในขั้นนี้ถือว่าได้บรรลุถึงขั้นสุดท้ายของระดับ Taxonomy ในทักษะพิสัย ซึ่งในขั้นนี้ผู้สอนควรจัดให้ผู้เรียนได้กระทำในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกทักษะจนถึงระดับเกินพอ เรียนรู้วิธีการเอาชนะความเครียดและการสอแตกต่าง ๆ เพิ่มพูนความเร็วและความถูกต้อง และบรรลุถึงประสบการณ์ในระดับมาตรฐานที่ต้องการ ในขั้นนี้ผู้เรียนแต่ละคนอาจจะแสดงผลสำเร็จที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างกันนี้มักจะขึ้นอยู่กับ ความสามารถ ความสนใจ นิสัย อารมณ์ และความขยันหมั่นเพียรของผู้เรียน

วูดรuff (Woodruff, 1961 : 20) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ควรมีในกระบวนการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติ ดังนี้

1. มีชิ้นงานต้นแบบ
2. อธิบายขั้นตอนการปฏิบัติอย่างละเอียดและชัดเจน
3. การสาธิต การปฏิบัติงานอย่างละเอียดและชัดเจน
4. การสาธิต การทำงานซ้ำอีกครั้งตั้งแต่ต้นจนจบ
5. การแสดงการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนอย่างง่าย ๆ และทำให้ดูอย่างช้า ๆ
6. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือทำเอง ตั้งแต่ต้นจนจบในสายตาครูและครูเป็นพี่เลี้ยง
7. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำงานเองตามลำพัง แล้วนำผลงานที่ทำได้มาตรวจสอบกับ

ชิ้นงานต้นแบบ

#### 4. ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของความสามารถในการประยุกต์ใช้ไว้ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2554 : 7) ได้กล่าวถึงความหมายของการประยุกต์ คือ การนำบางสิ่งมาใช้ประโยชน์ และปรับใช้อย่างเหมาะสม โดยสิ่งที่นำมาใช้นั้นอาจเป็นทฤษฎี หลักการ

แนวคิด ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และนำมาใช้ประโยชน์โดยปรับให้เข้ากับบริบทแวดล้อม ที่เป็นอยู่อย่างเหมาะสม

เอนเกอร์ และยาเกอร์ (Enger and Yager, 2001 : 5) ได้ให้ความหมายของการประยุกต์ใช้ความรู้ คือ การที่นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้มาถ่ายโอนหรือนำมาใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันของบุคคล

บลูม (Bloom, 1976 : 25) ได้ให้ความหมายการประยุกต์ใช้ความรู้ว่า เกี่ยวข้องกับการใช้นามธรรมในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ โดยนามธรรมจะเป็นหลักการ ความคิดทฤษฎีที่ต้องสามารถจำได้ และนำมาประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งนามธรรมนั้นอาจอยู่ในรูปของความคิดทั่วไป กฎหรือวิธีการ

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การนำความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่มีอยู่มาใช้ใหม่ ให้มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาในแต่บริบท

### การประยุกต์ความรู้

ทันตทิศา ศรี โปฏก และคณะ (2551 : 52) กล่าวว่า การประยุกต์ความรู้ หมายถึง การนำความรู้ เรื่องหนึ่งไปปรับให้ใช้ได้กับอีกเรื่องหนึ่งที่มีใช้เรื่องเดิม แล้วได้ผลออกมาตามวัตถุประสงค์ และตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตัวอย่างการประยุกต์ความรู้ ตัวอย่างหนึ่ง ได้แก่ การทำอาหาร มังสวิวัตติ หมายถึงความว่าบางคนไม่รับประทานเนื้อสัตว์ซึ่งมีสารอาหารโปรตีนที่จำเป็นต่อร่างกาย แต่คนมีความรู้ที่สารอาหารโปรตีนชนิดซเซยได้ด้วยการรับประทานพืช คือ ถั่วเหลืองแทนได้ การประยุกต์ความรู้เกิดขึ้นเมื่อคนสามารถนำถั่วเหลืองมานึ่งแล้วบดละเอียด ปั่นคลุกจนเป็นก้อนเหนียว มีคุณสมบัติคล้ายลูกชิ้นที่ทำขึ้นจากเนื้อสัตว์ เมื่อเวลารับประทานลูกชิ้นที่ทำจากถั่วเหลืองจะมีรสชาติเหมือนรับประทานลูกชิ้นเนื้อสัตว์ และได้สารอาหารโปรตีนครบถ้วน จึงทำให้ไม่ต้องรับประทานเนื้อสัตว์ตามที่ตั้งใจแต่ยังรักษาความเป็นผู้ได้รับรสชาติและสารอาหารโปรตีน อันจำเป็นได้ครบถ้วนดังนี้ เป็นต้น สิ่งที่ต้องพิจารณาในการประยุกต์ใช้ความรู้ มีดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประยุกต์ความรู้ ผู้มีความรู้ต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายก่อนว่าจะประยุกต์ความรู้อะไรเพื่อให้ได้ประโยชน์อะไร จากนั้นจึงลงมือทำการประยุกต์ ตัวอย่างเช่น ผู้มีความรู้เรื่องดนตรี ต้องการใช้วัสดุเหลือใช้ หรือเศษวัสดุทิ้งแล้วมาทำเครื่องดนตรี แทนวัสดุที่หายาก วัตถุประสงค์ คือ ต้องการสร้างเครื่องดนตรีชนิดใหม่ และราคาถูกจึงนำวัสดุเหลือใช้มาทำให้เป็นประโยชน์ เป็นต้น

2. ความรู้ที่นำมาประยุกต์ ส่วนมากจะไม่ใช้ความรู้เดียว ๆ เรื่องเดียว แต่จะต้องใช้ความรู้หลาย ๆ ส่วนมาผสมผสานกันเข้าภายในสาขาความรู้หลักอันเดียวกัน ตัวอย่าง เช่น ความรู้ทางด้านดนตรี ผู้ต้องการประยุกต์ใช้วัสดุสร้างเครื่องดนตรี ก็ต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัสดุหลักของเดิมที่ใช้ทำเครื่องดนตรีและเสียงที่ได้จากเครื่องดนตรีที่ผลิตโดยวัสดุหลักนั้นก่อน ต่อจากนั้นจึงใช้ความรู้

อื่นเกี่ยวกับวัสดุที่สามารถใช้แทนกันได้ ซึ่งจะมีหลายอย่างจำเป็นต้องเลือกบางอย่างที่พิจารณาหรือมีความรู้ความเข้าใจคุณสมบัติเฉพาะดีแล้วว่าสามารถใช้ได้มาใช้แทน แล้วทดลองทำดูก็จะทราบผลการประยุกต์ได้ เช่น การทำกะโหลกซอด้าง อาจทำด้วยไม้เนื้อแข็ง เจาะกลึง หรือทำด้วยกระบอกไม้ไผ่ หรือทำด้วยท่อโลหะ ท่อวัสดุสังเคราะห์ กระจกป้องกันสะเก็ด เหล่านี้เป็นต้น แต่เมื่อประยุกต์ใช้แทนกันแล้วผลลัพธ์ที่ออกมาจะมีความแตกต่างกันปรากฏชัด เช่น คุณภาพเสียง ความสวยงาม ความคงทน น้ำหนักหรืออื่น ๆ เป็นต้น เท่ากับเป็นการได้ความรู้เพิ่มเติมจากการประยุกต์ใช้ความรู้ไปด้วย

3. วิธีการประยุกต์ การประยุกต์ความรู้จะใช้วิธีใดนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้ต้องการประยุกต์มีความรู้เดิมอยู่มากหรือน้อย ผู้มีความรู้มากหรือกว้างขวางลึกซึ้ง จะสามารถประยุกต์ความรู้ได้มากกว่าผู้มีความรู้น้อย แต่การที่จะประยุกต์ได้หรือไม่จะขึ้นอยู่กับบุคคลผู้นั้นว่ามีความสามารถในการประยุกต์เพียงใด ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ หมายถึง ความฉลาดของคนที่จะนำเอาความรู้เรื่องหนึ่งไปเชื่อมโยงใช้ผสมกับอีกเรื่องหนึ่ง เป็นการคิดโดยมีจินตนาการสูงประกอบ และมองความสัมพันธ์ของความรู้ 2 อย่าง ในมิติที่ไม่เหมือนเดิมดังตัวอย่างเรื่องการทำลูกชิ้นจากถั่วเหลืองเป็นอาหารมังสะวิรัติ เป็นต้น ผู้ที่จะประยุกต์ความรู้ได้ดีจะต้องเป็นผู้ฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) สูง

4. โอกาสในการประยุกต์ใช้ความรู้ การสร้างหรือทำอะไรอย่างหนึ่งเพื่อใช้ทดแทนของเดิมเรียกว่าเป็นการประยุกต์ใช้เช่นกัน เช่น เมื่อมีความจำเป็นต้องในขั้นสูงโดยใช้บันไดแต่เวลานั้น และที่นั่นไม่มีบันไดให้ใช้แต่มีเชือกเส้นใหญ่ยาวอยู่หากคนสามารถใช้ความรู้ประยุกต์โดยการผูกเชือกให้เป็นบันไดขึ้นมาใช้แทนบันไดไม้หรือโลหะใช้ได้ การประยุกต์ใช้ความรู้จึงเกี่ยวข้องกับโอกาสอยู่มาก ในยามจำเป็นบ่อยครั้งผู้มีความรู้มากหลายสาขาและมีความคิดสร้างสรรค์สูงจะแก้ปัญหาได้ดี โดยการประยุกต์ใช้ความรู้ได้เหมาะสมกับโอกาสดังตัวอย่างที่กล่าวนี้

สรุปได้ว่าความสามารถในการประยุกต์ใช้ หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ซับซ้อนให้คำแนะนำพื้นฐานที่ต้องใช้การตัดสินใจ วางแผนและแก้ไขปัญหาโดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมในบางเรื่องประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานในบริบทใหม่ รวมทั้งรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปรกฏชัดไป

### ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ๆ ในการนิยามความหมายของการบริหารงานวิชาการ ได้มีนักวิชาการได้แสดงทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

จรูณี เก้าเอี้ยน (2557 : 4) ได้กล่าวสรุปว่า งานวิชาการ หมายถึง งานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยงานย่อยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรวิชาสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่นๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้บรรลุผล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 30) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุง การเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผลการวัดผล และการนิเทศการสอน เป็นต้น การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนจะมีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ ความคิด และความเป็นคนดีได้ จะต้องมีการเรียนการสอนหรือจะต้องมีการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพนั่นเอง การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา ในสถาบันการศึกษาทั้งในมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนต่างๆ จะมีผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ซึ่งจะเรียกชื่อต่างๆ กันไป เช่น รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ทิศทาง แนวปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลให้ดีขึ้น พร้อมกับก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและก่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

### ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา เป็นหัวใจหลักในการจัดตั้งการศึกษาเพื่อพัฒนาคนของชาติให้มีคุณภาพ และเป็นกำลังที่เข้มแข็งของประเทศ พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ชาติต้องการความสำเร็จของสถานศึกษาวัดได้จากคุณภาพของผลผลิต คือตัวนักเรียน ผลผลิตจะมีคุณภาพขึ้นอยู่กับ

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการดังนี้

ชวลีพร บริเอก และคณะ (2560 : 46) การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา และเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษาทุกประเภท ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ซึ่งสิ่งสำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ตามระดับและประเภทของการศึกษาเพื่อจะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ฉะนั้นการบริหารงานวิชาการจะเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด และคุณธรรมของผู้เรียน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ผู้เรียนดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จะเห็นได้ว่ากิจกรรมทั้งหมดของงานวิชาการในสถานศึกษาจะเป็นตัวจัดการสำคัญยิ่งที่จะสร้างเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุขตามสมควรแก่อัตภาพและบริบทของชุมชนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนรุ่นหลังสืบไป

วัชร ชูชาติ (2560 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นระบบสำคัญในการบริหารสถานศึกษา โดยมีองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงมีความสำคัญต่อครูและบุคลากรของสถานศึกษา หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ดีมีคุณภาพในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่สุดในการให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน โดยยึดเป็นจุดมุ่งหมายหลักและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จของผู้สำเร็จการศึกษาและความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ

จรุณี เก้าเอียน (2557 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารเพราะการบริหารเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ เพราะการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการทำกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนาการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนประเมินผล การสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน หากมองการบริหารงานวิชาการในด้านงานของสถานศึกษา งานบริหารวิชาการ



ได้แก่ งานควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์ การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือ การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลประเมินผล การประเมินมาตรฐาน สถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555 : 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัด โปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

จันทรานี สงวนนาม (2553 : 148) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่นๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุน ให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นหน้าที่หลัก และเป็นหัวใจสำคัญ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องร่วมกันปฏิบัติตามภารกิจ สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ดั่งนั้นก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการว่าจะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อให้ให้นักเรียนได้นำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม และยังเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำขององค์กรด้วย

#### กระบวนการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 5-6) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนดำเนินการ จะเป็นการกำหนดนโยบายและวางแผนงานด้านวิชาการ โดยมีงานต่อไปนี้

- 1.1 จัดทำแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 1.2 จัดสภาพงานวิชาการและวิธีการทำงาน
- 1.3 จัดครูอาจารย์เข้าสอน
- 1.4 จัดทำโครงการสอน
- 1.5 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน
- 1.6 จัดตารางสอน

1.7 ปฐมนิเทศนักเรียน

1.8 การลงทะเบียนเรียน

2. ขั้นการดำเนินงาน เป็นขั้นที่จัดและดำเนินงาน รวมทั้งการควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ดังนี้

2.1 การดำเนินงานการสอนตามหลักสูตร โดยการดูแลให้การสอนเป็นไปตามโครงการสอนในแต่ละวิชา เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ

2.2 การดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดโครงการสอนซ่อมเสริม โครงการส่งเสริมเด็กเรียนดี โครงการส่งเสริมการค้นคว้าด้วยตนเอง การจัดชุมนุมต่าง ๆ ลูกเสือและเนตรนารี มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ตลอดจนการให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ จัดให้มีห้องสมุดโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า

2.3 งานเกี่ยวกับการบริการ การส่งเสริมให้มีการให้บริการเกี่ยวกับสื่อการสอน เพื่อช่วยเหลือครูในด้านการสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ มีการจัดรวบรวมเอกสารคำสอน คู่มือครู รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

3. ขั้นส่งเสริมและติดตามผลในด้านวิชาการ เพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนา และประเมินผลงานด้านวิชาการ ดังนี้

3.1 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ

3.2 สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมาย และนโยบายที่เหมาะสมกับโรงเรียนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

3.3 ริเริ่มและสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานด้านวิชาการ

3.4 จัดบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการ

3.5 จัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ

3.6 จัดตั้งคณะทำงานทางวิชาการขึ้น ลักษณะของคณะอาจจัดรวมกันเป็นคณะครูในแผนกเดียวกันมาร่วมกันทำงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.7 ส่งเสริมให้จัดตั้งชุมนุมหรือชมรมทางวิชาการ เพื่อจัดกิจกรรมและเผยแพร่ทางด้านวิชาการ

3.8 ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

3.9 ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการนั้น มีหลักการปฏิบัติที่สำคัญ ประกอบด้วย การวางแผน นำแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับติดตามตรวจสอบ การปรับปรุงพัฒนาและการรายงานผล

#### ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

การศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2563 : 783-795) ในการศึกษาแบบฐานวิถีชีวิตใหม่ได้ให้ไว้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารหลักสูตร
2. ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบฐานวิถีชีวิตใหม่
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่
5. ด้านการพัฒนาครู
6. ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน

วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์ และคณะ (2562 : 66) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการว่าการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพโดยการบริหารงานวิชาการขอบข่ายเป็น 17 ด้าน คือ

1. ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ
3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. ด้านการนิเทศการศึกษา
10. ด้านการแนะแนว
11. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่นุคคคลรอบรั้วองค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. ด้านการจัดทำ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา

16. ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ดังนั้น ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วยงานพัฒนาหลักสูตรการเรียน การสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริหารและห้องสมุด งานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี และงาน สื่อการเรียนการสอน

สัมมา ราชันย์ (2556 : 99) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การจัดการหลักสูตร และแผนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ และจัดทำ หลักสูตร การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวางแผนการดำเนินงานวิชาการ

2. การจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย การจัดตารางสอนการกำหนดผู้สอน การดำเนินการสอน การจัดกิจกรรมตามหลักสูตร การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร

3. การจัดสื่อ และวัสดุเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดดำเนินการเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ ห้องสมุด นวัตกรรม ตลอดจนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

4. การนิเทศ และการพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย การติดตามการดำเนินการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาครู การประชุมทางวิชาการ

5. การวัด และประเมินผลการเรียนการสอนประกอบด้วย การวัด และประเมินผล การเรียน ของนักเรียน การประเมินผลการสอนของครู การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐาน การศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2555 : 71-95) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการตามกระบวนการ ปฏิรูปการเรียนรู้ ครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล และการรับเข้าศึกษาต่อ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้ (ICT) พบว่า มีการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานปฏิรูปด้านการเรียนรู้ในแต่ละด้าน เป็นอย่างมาก หลากหลายโครงการ เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ และแผนการศึกษาชาติ ที่จะกล่าวในบทต่อไป ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น
12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554 : 32-33) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้รวมทั้งหมดมี 9 ด้าน

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
3. การบริหารการจัดการเรียนรู้
4. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
5. การวัดผลประเมินผลการเรียน
6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
9. การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

จันทรานี สงวนนาม (2553 : 151-152) เห็นว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการควรประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย
  - 1.1 การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ
  - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
  - 1.3 สื่อการเรียนรู้
  - 1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม

4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

5. การนิเทศภายในสถานศึกษา

6. การประกันคุณภาพการศึกษา

ภาคี อนันต์นารี (2553 : 78-87) ได้กล่าวว่า ขอบข่าย/ภารกิจงานวิชาการมี ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

7. การนิเทศการศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552 : 4) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. แผนกวิชา

2. งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

3. งานวัดผลและประเมินผล

4. งานวิทยบริการและห้องสมุด

5. งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

6. งานสื่อการเรียนการสอน

ชุมศักดิ์ อินทร์รัชต์ (2551 : 9) ได้กำหนดงานหลักที่สำคัญในการบริหารงานวิชาการ ออกเป็น 6 งาน ดังนี้

1. งานหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร

2. งานบริหารหลักสูตร

3. งานสื่อ และนวัตกรรม

4. งานวัด และประเมินผล

5. งานนิเทศภายใน

6. งานส่งเสริมวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 23-33) กล่าวว่า ขอบข่าย และภารกิจการดำเนินงานวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพใน และมาตรฐานการศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น

14. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน

สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 35-36) ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2550 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหารงาน และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ด้านวิชาการไปยังคณะกรรมการเขต พื้นที่การศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี โดยในคู่มือการบริหาร สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ได้ระบุขอบข่ายหรือภารกิจด้านวิชาการไว้ 12 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริม ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 23-33) กล่าวว่า ขอบข่ายและภารกิจารดำเนินงานวิชาการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพใน และมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น
14. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา



16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการสถานศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนด้านการบริหารงานวัดผลและประเมินผล ด้านการบริหารงานสื่อการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานวิทยบริการและห้องสมุด ด้านการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและ ด้านการบริหารงานแผนกวิชา ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปรกตึ๊ดไป

นักวิชาการ									รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	
การบริหารงานวิชาการ									
1. แผนกวิชา การวางแผนงานด้านวิชาการและกรณีพิเศษ การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น และหลักสูตรพิเศษ	✓	✓							2
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7
4. การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓			✓		4
6. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
7. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ วิทยบริการห้องสมุด	✓	✓		✓	✓		✓	✓	6
8. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						✓			1
9. การแนะแนว	✓	✓		✓			✓		4

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ									รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	
การบริหารงานวิชาการ									
10. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา	✓	✓		✓			✓		4
11. การประสานส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น	✓	✓		✓			✓		4
12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ทวิภาคี	✓	✓		✓			✓	✓	5
13. การจัดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับวิชาการ	✓	✓							2

หมายเหตุ [1] กฎกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 1), [2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 23 - 33), [3] วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์ และคณะ (2562 : 66), [4] รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2555 : 30), [5] สัมมา รชนิษฐ์ (2556 : 99), [6] ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551 : 9), [7] ภารดี อนันต์นาวิ (2553 : 281), [8] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552 : 4)

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดของนักวิชาการ พบว่าการบริหารงานวิชาการมี 13 ด้าน เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 6 ด้านที่มีความถี่สูงจำนวน 5-8 ความถี่ คือ 1) ด้านการบริหารงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารงานวัดผลและประเมินผล 3) ด้านการบริหารงานสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการบริหารงานวิทยบริการและห้องสมุด 5) ด้านการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และ 6) ด้านการบริหารงานแผนกวิชา

ดังนั้น การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปรกคติดไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้งหมด 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารงานวัดผลและประเมินผล 3) ด้านการบริหารงานสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการบริหารงานวิทยบริการและ

ห้องสมุด 5) ด้านการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และ 6) ด้านการบริหารงานแผนกวิชา มาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### แนวคิดและความหมายของยุคความปรกติถัดไป

ภายใต้สภาพ สังคมใหม่ ความปรกติถัดไป (Next Normal) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และแนวทางปรับตัว ภายใต้สภาพสังคมใหม่ รวมถึงการปรับตัวของนักทรัพยากรมนุษย์สู่ความท้าทายของโลกการทำงานใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทั้ง 2 ประเด็นเกิดจากการปรับแนวคิด ปรับตัว ปรับกระบวนการบริหารที่สอดคล้องกับระบบนิเวศขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคความปรกติถัดไปซึ่งกำลังเริ่มต้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุค Technology Disruption เป็นการทำงานในรูปแบบที่มนุษย์ต้องทำงานร่วมกับเทคโนโลยีมากขึ้น ส่งผลทำให้งานด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ที่สำคัญ นักทรัพยากรมนุษย์และองค์กรจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานใหม่ที่ผลักดันให้งาน HR เข้มข้นขึ้นและเป็นส่วน สำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กร ดังนั้น แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในยุคความปรกติถัดไปรวมทั้งการปรับตัว ของ HR ที่ต้องพร้อมเผชิญกับความท้าทายสู่การเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานใหม่ที่ไม่มีวันเหมือนเดิม โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ข้อมูลมาพอสรุปได้ดังนี้

แนวคิดความปรกติถัดไป เกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2552 ในช่วงวิกฤตการณ์การเงิน (Financial crisis) ของสหรัฐอเมริกา โดยบริษัท McKinsey & Company และได้กลับมาเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายอีกครั้งหลัง การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในปี พ.ศ. 2563 โดยได้ให้คำจำกัดความของความปรกติถัดไป ดังนี้

ธนาคารแห่งประเทศไทย (2563 : 5) ระบุไว้ว่า พฤติกรรม ทักษะ และรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกที่เปลี่ยนไปหลังวิกฤตสถานการณ์ COVID-19

แมคคินซี และคอมพานี (McKinsey and Company. 2020 : 1) ได้กล่าวว่า การปรับตัวในยุคหลังการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การแก้ไขปัญหาเฉพาะ หน้า (Resolve) 2) การปรับธุรกิจให้มีความยืดหยุ่นทันต่อ สถานการณ์ (Resilience) 3) การกลับไปดำเนินธุรกิจตามปกติอีกครั้ง (Return) 4) การคิดใหม่ (Reimagination) และ 5) การปฏิรูปเพื่อก้าวสู่นาคตที่ดีกว่า (Reform)

สรุปได้ว่า ความปรกติถัดไป หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในการใช้ชีวิตประจำวัน ซึ่งได้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรม รูปแบบการดำเนินชีวิตหรือวิธีการดำเนินงานขององค์กรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งทางด้าน สังคม ด้านธุรกิจ ด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง ภายหลังการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

## การปรับตัวในยุคความปรกตึ๊ดไป

สรวรรณ เรื่องกัลปวงศ์ และอรรรณพ เรื่องกัลป์ปวงศ์ (2565 : 106) ได้กล่าวว่า จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงยุคโควิด-19 และผลของ Disruptive World ซึ่งเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้ทุกภาคส่วนโดยเฉพาะภาคธุรกิจต้องสร้างภูมิคุ้มกัน และเร่งปรับตัวเตรียมความพร้อมรับมือกับความท้าทายเพื่อความอยู่รอด รวมทั้งสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ยุคความปรกตึ๊ดไปที่กำลังเริ่มต้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความผันผวนของสถานการณ์ดังกล่าวทำให้เกิดเป็นความท้าทายที่ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับตัวมากมายหลายประการ ได้แก่

1. การปรับตัวภายใต้สภาพสังคมใหม่ของฝ่ายงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยที่แนวทางการปรับตัวในงานด้านการจ้างงานจะเห็นได้ว่า รูปแบบของการจ้างงานจะเปลี่ยนไป จากเดิม เนื่องจากรูปแบบการทำงานมีลักษณะเป็นการผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้าน และการทำงานในออฟฟิศ (Hybrid Workplace) การที่ต้องคำนึงถึงการจ้างงานหรือการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุที่ต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการทำงานมากขึ้น ปัญหาการจ้างงานในระยะยาวสำหรับกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำและกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ รวมทั้งเด็กจบใหม่ที่ต้องมีการออกแบบกระบวนการจ้างงานรวมทั้งระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายที่สอดคล้องกับรูปแบบของการจ้างงานใหม่ สำหรับประเด็นการเรียนรู้ในยุคที่ทุกคนต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจกับเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งต้องพัฒนาทักษะเดิมเพื่อรับมือกับโลกที่เปลี่ยนไป (Upskill) และสร้างทักษะใหม่ ๆ เพื่อรองรับกับการปรับเปลี่ยน (Reskill) โดยทุกคนจึงต้องพร้อมในการพัฒนาตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ในด้านการรักษาคนต้องปรับแนวทางให้ธำรงรักษานุคลากรที่ทั้งเก่งและดีให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ องค์กรมีระบบการสื่อสารอย่างทั่วถึง อาจผ่อนปรนและยืดหยุ่นเพื่อความคล่องตัวในการทำงาน และให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทนกับคนเก่งอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานของผลงานที่ทำได้ รวมไปถึง ให้อิสระในการทำงาน เนื่องจากคนเก่งมีวิธีการในการทำงานในแบบฉบับของตนเองโดยให้มอง ถึงผลลัพธ์ที่องค์กรจะได้รับเป็นหลัก ให้โอกาสในการคิด และสร้างสรรค์วิธีการทำงานของตนเอง ดูแลความสมบูรณ์ทางกาย สุขภาพจิต สุขภาวะด้านปัญญาให้อยู่ดี มีสุข เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยสร้างผลการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างต่อเนื่อง การสื่อสารอย่างทั่วถึงอาจผ่อนปรนและยืดหยุ่นเพื่อความคล่องตัวในการทำงาน และให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทนกับคนเก่งอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานของผลงานที่ทำได้ รวมไปถึงให้อิสระในการทำงาน เนื่องจากคนเก่งมีวิธีการในการทำงานในแบบฉบับของตนเอง โดยให้มองถึงผลลัพธ์ที่องค์กรจะได้รับเป็นหลัก ให้โอกาสในการคิด และสร้างสรรค์วิธีการทำงาน

ของตนเอง ดูแลความสมบูรณ์ทางกาย สุขภาพจิต สุขภาวะด้านปัญญาให้อยู่ดีมีสุข เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยสร้างผลการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างต่อเนื่อง

2. ความท้าทายการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานใหม่ ปัจจุบันความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงในโลกการทำงานใหม่เป็นประเด็นที่กระทบต่อการทำงานของบุคลากรฝ่ายงานทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ด้วยสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเทคโนโลยีที่เข้ามาทำให้รูปแบบของการทำงานต่างไปจากเดิมได้ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพ ขององค์กรโดยรวม รูปแบบการทำงานจึงต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว และแม่นยำ เนื่องจากการ ทำงานในอนาคตองค์กรจำเป็นต้องสรรหาเทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มที่เอื้อต่อการทำงาน รวมไปถึงองค์กรต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน นัก HR ต้อง ออกแบบเส้นทางอาชีพในหลายมิติเพื่อสร้าง โอกาสเติบโตได้หลายทิศทาง และความท้าทายใหม่ ที่สำคัญขององค์กรในวันนี้ คือ การก้าวเข้าสู่วัฒนธรรมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลที่ต้องมีการบูรณา การข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจซึ่งฝ่าย งานทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญในการร่วมสนับสนุนการดำเนินการ และหากสามารถ ดำเนินการ ได้เป็นอย่างดี จะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจจากประเด็นดังกล่าวทำให้นัก HR ในฐานะหุ้นส่วนของธุรกิจต้องคำนึงถึงว่าตนมีส่วน ร่วมในความเป็นเจ้าของธุรกิจก็เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ขององค์กร นัก HR ต้องเข้าใจการบริหารในภาพรวมไม่ใช่รู้เพียงเฉพาะเรื่อง HR เท่านั้น และต้องทำงานแบบเจาะลึก และใกล้ชิดกับฝ่ายงานต่าง ๆ จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยมีแผนเตรียมความพร้อมรองรับกับทุกสถานการณ์ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ รวมไปถึงการให้ ให้ความสำคัญกับพนักงานในมิติของความหลากหลาย ความเท่าเทียม การมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้เป็นวัฒนธรรมหลักในการดำเนินงานขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ HR ต้องรู้เท่าทัน ข้อมูลและเทคโนโลยีที่ทันสมัยใหม่อย่างชาญฉลาด โดยทักษะที่จำเป็นสำหรับยุคความปรกคติดไปคือ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Hard Skill) รวมถึงด้านภาษาในการสื่อสาร และทักษะในการใช้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ใน โปรแกรมต่าง ๆ ทักษะเฉพาะทางในสายอาชีพ ทักษะทางอารมณ์และ สังคม (Soft Skill)

ชัยทวี เสนาะวงศ์ (2564 : 1) กล่าวว่า ปี พ.ศ. 2563 ที่เพิ่งผ่านพ้นไปและปี พ.ศ. 2564 ที่เพิ่งเริ่มต้น ควรต้องบันทึกไว้เป็นประวัติศาสตร์ว่า เป็นช่วงเวลาที่มีมนุษยชาติ องค์กร ประเทศชาติต้องประสบกับภาวะโกลาหล สับสน วุ่นวาย ยุ่งยากลำบาก เหนื่อยยาก เบื่อและเครียด มืดนตองงาน องค์กรล้มหายตายจากไปจำนวนมาก เตือคร้อนไปทุกหย่อมย่าน อันเป็นผลกระทบมาจากการแพร่ระบาดของไวรัส SARS-CoV-2 ที่ทำให้เกิดโรค Covid-19 ในการต่อสู้ บรรเทา กับการแพร่

ระบอบ Covid-19 ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจำเป็นต้องใช้มาตรการรุนแรง เด็ดขาด ด้วยการปิดประเทศ ปิดเมือง เป็นการชั่วคราวเพื่อลดการแพร่ระบาด ส่งผลทำให้ระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทรุดตัวและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมค่อนข้างมาก โลกจะไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นผลึก (บังคับ) มนุษยชาติให้ต้องเปลี่ยนวิถีชีวิต เปลี่ยนวิถีคิด เปลี่ยนสังคม เปลี่ยนระบบเศรษฐกิจ เปลี่ยนวิธีการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้ใด สังคมใด ไม่เปลี่ยนหรือเปลี่ยนไม่เป็น เปลี่ยนไม่ทัน ก็จะถูกธรรมชาติ Disrupt ไปในที่สุด โลกหลังการแพร่ระบาดของไวรัส (Post Covid-19) สภาพแวดล้อมของโลกและองค์กรจะเพิ่มลักษณะความเป็น VUCA (ผันผวน ไม่แน่นอน สลับซับซ้อน คลุมเครือไม่ชัดเจน) สูงและเร็วมากขึ้นไปอีก จะเกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “ความปรกติถัดไป (Next normal)” ที่หมายถึง การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่ต้องมองไปข้างหน้า องค์กรที่กำลังเผชิญกับผลกระทบของการแพร่ระบาด ต้องจัดทำแผนฟื้นฟูองค์กร ด้วยการสร้างฉากทัศน์อนาคต (Future scenario)ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้น หลังการแพร่ระบาด เช่น โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร พฤติกรรมของผู้บริโภคจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร กิจกรรมทางเศรษฐกิจจะปรับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติที่จะสร้างความยั่งยืนของระบบนิเวศอย่างไร ฯลฯ แล้วพยายามปรับแนวคิด ปรับตัว ปรับกระบวนการบริหาร เร่งปฏิบัติตามแผนฟื้นฟูองค์กร ให้สอดคล้องกับฉากทัศน์อนาคตนั้น ๆ พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสที่ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติจากมุมมองระยะสั้นจากระบบทุนนิยมที่เอื้อประโยชน์ให้หุ้นส่วนเป็นหลัก มาสู่ทุนนิยมระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรอย่างเท่าเทียมกันทั้งหมด และการบริหารองค์กรต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านธรรมาภิบาล สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งปรากฏการณ์นี้ Klaus Martin Schwab ผู้ก่อตั้งและประธานบริหารสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum : WEF) เรียกว่า “The Great Reset” ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรในระยะสั้นจะอยู่รอด และในอนาคตจะประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน กลับมาที่การบริหารองค์กรธุรกิจในประเทศไทย การที่องค์กรอยู่รอดมาได้จนถึงปัจจุบันถือได้ว่ามีโอกาสรอดสูง แต่ก็กังวลใจไม่ได้เพราะต้นปี พ.ศ. 2564 เกิดการแพร่ระบาดรอบที่สอง (รอบใหม่) ของ Covid-19 ที่การแพร่ระบาดขยายวงกว้าง รวดเร็ว และมีผลกระทบน่าจะรุนแรงมากกว่ารอบแรก จึงเป็นภารกิจที่จำเป็นและเร่งด่วนที่องค์กรจะต้องรีบจัดทำแผนฟื้นฟูองค์กร ถ้าทำไว้แล้วจากผลกระทบของการแพร่ระบาดรอบแรก ก็ต้องนำแผนฯ มาทบทวนใหม่ ที่สำคัญจะต้องสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง (โดยเฉพาะกับพนักงาน)ให้เกิดการรับรู้ในระดับจิตใต้สำนึกว่าองค์กรกำลังเผชิญภัยอันตรายที่ร้ายแรง จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Sense of Urgency) ระยะแรกไม่ใช่เพื่อความเจริญเติบโต (New Growth) แต่เป็นการปรับตัว คืบคลาน เพื่อความอยู่รอด (Survival Mode) ให้ได้ หากทำไม่สำเร็จ ในระยะเวลาอันสั้น นั้นหมายถึงจุดจบ แผนฟื้นฟูองค์กรที่จัดทำขึ้นเป็นจินตนาการที่องค์กร

จำเป็นต้องเปลี่ยนให้สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปแบบไม่เหมือนเดิม เพราะฉะนั้นในการลงมือปฏิบัติตามแผนองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารคน ซึ่งคำนี้กำลังล้ำสมัย เพราะคนรุ่นใหม่มองว่ามันมีความหมาย บางมุมสื่อไปในทางลบที่ว่าคนไม่ดี ไม่เก่ง ไม่มีความสามารถ หรืออย่างไร องค์กรจึงต้องมาบริหารเขา แนวคิดใหม่เริ่มใช้คำว่า การดูแล การอำนวยความสะดวก เพื่อให้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพแทน

สรุปได้ว่า การปรับตัวผู้บริหารในองค์กรจะต้องมีแผน โดยมีแผนเตรียมความพร้อมรองรับกับทุกสถานการณ์ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับพนักงานในมิติของความหลากหลาย ความเท่าเทียม การมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้เป็นวัฒนธรรมหลักในการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

### การทำงานยุคความปรกติถัดไป

การทำงานที่มนุษย์ต้องทำงานร่วมกับเทคโนโลยี (Human-Technology Partnership) มากขึ้น งานง่าย ๆ ซ้ำซากจำเจ ไม่ใช่ปัญญา ที่แต่เดิมใช้คนทำจะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติหรือปัญญาประดิษฐ์ (AI) แต่ที่สำคัญมนุษย์ยังเป็นศูนย์กลาง (People Centricity) ในการทำงาน มีความสำคัญ มีความจำเป็นต่อองค์กรมากขึ้นเพราะ AI และ Machine Learning ต่าง ๆ จะมาช่วยมนุษย์ทำงานเพื่อลดภาระ ลดเวลา ในการทำงานง่าย ๆ ที่ไม่ต้องใช้ปัญญามากนัก ทำให้มนุษย์มีเวลาเหลือเพิ่มขึ้น มนุษย์จะได้มีอิสระ มีสมาธิมากพอที่จะไปโฟกัสกับงานที่ต้องใช้ความคิด วิเคราะห์ จินตนาการ สร้างนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการดูแลคน โดย Mindset หลักจะต้องมองคนในแง่บวก เปลี่ยนจากการควบคุมคนให้ทำงานมาเป็นการสร้างบรรยากาศ อำนวยความสะดวก และสนับสนุนส่งเสริมให้คนได้ใช้สมาธิทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ กิจกรรมพื้นฐานของงานการดูแลคนควรจะต้องมีการพัฒนาไปในประเด็น ดังต่อไปนี้ (สรวรรณ เรื่องกัลป์ปวงศ์ และอรนนพ เรื่องกัลป์ปวงศ์. 2564 : 82-105)

1. การจ้างงาน (Workforce Employment) : การทำงานในอนาคตจะเป็นการทำงานลักษณะ Hybrid Workplace ที่มีความยืดหยุ่น ผสมผสานกันระหว่างการทำงานที่สำนักงาน และการทำงานนอกสำนักงาน (Work From Anywhere) ทั้งการทำงานประจำ งานครั้งคราว งานลักษณะ Freelance หรือใช้วิธียืมตัว (Borrow) มาทำงานเป็นการชั่วคราว เพราะฉะนั้นองค์กรต้องเตรียมพร้อมในเรื่องของกระบวนการจ้างงานที่จะต้องหลากหลาย ยืดหยุ่นมากขึ้น เตรียมพร้อมในการสนับสนุนเทคโนโลยี และอุปกรณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนที่ต้องการทำงานที่ไหน เมื่อไหร่ก็ได้ให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ประกอบกับแนวคิดของการบริหารองค์กรยุคความปรกติถัดไปจะเน้นลดริคไฆมันส่วนเกิน (Lean) ออกไปให้มากที่สุด เพราะฉะนั้น

เมื่อมีงานใหม่เกิดขึ้น องค์กรต้องวิเคราะห์ให้ถ่องแท้เสียก่อนว่าจำเป็นมากน้อยแค่ไหนที่จะต้องจ้างคนใหม่ พัฒนาหรือสร้าง (Build) คนที่มีอยู่ให้ทำงานนั้น ๆ ได้หรือไม่ เมื่อมีความจำเป็นจริง ๆ ค่อยดำเนินการจ้าง (Buy/Recruit) และต้องมีการทบทวนถึงผลลัพธ์ของการพัฒนาคน โดยคนที่ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ องค์กรจะต้องพร้อมที่ปล่อย (Release) ออกจากองค์กรไป สุดท้ายเมื่อองค์กรจะต้องจ้างงาน Next Normal ของการจ้างงานมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง ดังนี้

1.1 ระบบเศรษฐกิจใหม่ใหม่ที่เรียกว่า Gig Economy จะมีอิทธิพลต่อการจ้างงานแบบเดิมลักษณะนายจ้าง ลูกจ้าง อนาคตคนรุ่นใหม่จะสนใจทำงานในลักษณะของงานไม่ประจำมากขึ้น (Gig Worker) เป็นความจำเป็นที่องค์กรจะต้องออกแบบระบบงานว่าจะอะไรเป็นงานประจำ อะไรเป็นงานครั้งคราว (Freelance) แล้วออกแบบกระบวนการจ้างงาน และระบบค่าตอบแทนสวัสดิการให้สอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายมากขึ้น

1.2 คุณสมบัติของคนต่อการจ้างงานจะเปลี่ยนไป วุฒิการศึกษา อายุ เพศ จะค่อย ๆ ลดความสำคัญ ลดความหมาย ต่อการจ้างงานลง คุณค่าที่แท้จริงที่มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจจ้างงาน คือ ความสามารถ และ ทักษะ กล่าวโดยสรุปเกณฑ์การตัดสินใจว่าจะจ้างหรือไม่จ้าง จะไม่อยู่ที่คุณเป็นใคร จบการศึกษาอะไรมาในสถาบันไหน แต่จะอยู่ที่คุณมีความสามารถ ทักษะ ศักยภาพ อะไรที่จะทำงานนั้น ๆ ได้

1.3 สังคมไทยจะพัฒนาไปสู่สังคมของผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว คนจะมีอายุยืนยาว มีสุขภาพดีขึ้นและมีจำนวนมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรจะต้องปรับแนวคิดในเรื่องของการเกษียณอายุใหม่ ประกอบกับในอนาคตกำลังแรงงานของคนรุ่นใหม่ก็จะมีน้อยลง (ประเทศไทยจะประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน) จึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องมาทบทวนถึงเรื่องการขยายการเกษียณอายุของพนักงานสูงอายุ และสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงการรูปแบบของจ้างงานผู้สูงอายุที่ไม่เคยเป็นพนักงานขององค์กรมาก่อน รวมถึงเพิ่มแรงงานสตรีให้มากขึ้นเพื่อลดช่องว่างของแรงงานลง

1.4 โลกทัศน์ของคนทำงานจะเปลี่ยนไป เดิมคนจะทำงานอาชีพเดียวเรียนอะไรมาก็จะประกอบอาชีพตามที่เรียนมา แต่อนาคตจากการวิจัยบ่งชี้ว่า วิชาชีพหลักตามที่เรียนอยู่ในสถาบันการศึกษานั้นจะใช้ได้เพียงแค่ 1-2 ปีแรกของการทำงานเท่านั้น ด้วยเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปรวดเร็วมากงานที่สอง สาม สี่ ห้า และต่อ ๆ ไป จะอาศัย Soft Skill ที่คนทำงานพัฒนา (Upskill และ Reskill) ตนเองขึ้นมา Mindset ของคนทำงานจะเปลี่ยนไปจากอดีตทำงานอาชีพเดียว แต่เปลี่ยนองค์กรไปเรื่อย ๆ อนาคตจะเป็นการย้ายตนเองไปสู่งานอื่น (ไม่ตรงสายวิชาชีพที่เรียนมาในสถาบันการศึกษา) วงการอื่นตามทักษะใหม่ที่ตนเองมี



2. การพัฒนาคน (Workforce Development) : โลกยุค Post Covid-19 จะเป็นโลกที่แทบจะทุกสิ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Exponential Change) ความรู้ที่ใช้ประกอบอาชีพในปัจจุบันจะถูกทดแทนด้วยความรู้ชุดใหม่อย่างรวดเร็ว (Knowledge Disruption) ปี ค.ศ. 2020 สภาเศรษฐกิจโลก (WEF) ทำการสำรวจคนรุ่นใหม่ในอาเซียน (อายุ 15-35 ปี) จำนวนกว่า 56,000 คน เพื่อหาคำตอบว่า “คนรุ่นใหม่คิดอย่างไรกับอนาคตของงานและการเรียนรู้” พบว่าคนรุ่นใหม่เห็นว่าการที่ตัวเองจะมีอายุใช้งานได้ประมาณ 9 ปี หลังจากนั้นจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะชุดใหม่ทั้งในรูปแบบของ Upskill และ Reskill เพื่อที่จะสามารถทำงานต่อไปในอนาคตได้ โดยภาพรวม WEF สรุปว่าคนทำงานในยุค Post Covid-19 จะต้องมัลติทักษะที่เรียกว่า “Multipotentialites” เป็นพฤติกรรมของคนที่มีความสนใจและมีความสามารถหลายอย่างแต่ไม่ได้เชี่ยวชาญ เพื่อนำความรู้ ความสามารถที่หลากหลายมาแก้ไขในสิ่งเก่า ๆ พร้อมกับสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับอนาคตที่ไม่แน่นอน เพราะอนาคตที่ไม่แน่นอนนั้นเกิดขึ้นแน่นอน โดยควรจะต้องมี Core Skills (Hard และ Soft) สำคัญ ๆ จึงจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คือ

Hard Skills: ติดตามความก้าวหน้าในความรู้ทางวิชาชีพที่ใช้ในการประกอบอาชีพตลอดเวลา (Learnability) มีทักษะในการบริหาร วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาตั้งคำถาม หาคำตอบ สร้างทางเลือกในการตัดสินใจที่ดี (Big Data Literacy) เพราะ Data คืออำนาจใหม่ที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับธุรกิจ มีทักษะเรื่องดิจิทัลและใช้เทคโนโลยีเป็น (Digital Literacy)

Soft Skills: มีทักษะทางภาษาที่ดีเพื่อใช้เป็นกุญแจไขหาความรู้ใหม่ ๆ สามารถสื่อสารใช้ตรรกะอย่างเป็นเหตุเป็นผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ พูดแล้วทำให้ผู้ฟังเข้าใจตรงกับสิ่งที่ต้องการจะสื่อ (เนื่องจากปัจจุบันคนมีการใส่หน้ากากกันตลอดเวลา บางองค์กรเริ่มพัฒนาพนักงานให้สื่อสารด้วยภาษากายเพิ่มเติมอีกด้วย) มีทักษะในการใช้ความคิดรูปแบบต่าง ๆ (Thinking Ability) เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดอย่างเป็นระบบการคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น มีทักษะในการเรียนรู้และใช้ความคิดที่ยืดหยุ่น (Cognitive Flexibility) และต้องเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong Learning) สุดท้ายมนุษย์จะต้องพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (People Management) ด้วยการพัฒนาให้มี Mindset ในลักษณะของ Growth Mindset ที่มองคนในแง่ดี มีความสามารถที่สมองของมนุษย์พัฒนาได้ขึ้นอยู่กับอัตราการเรียนรู้ ยอมรับให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อการทำงานร่วมกันในการรังสรรค์นวัตกรรมและสร้างอนาคตที่ดีกว่าเดิม (ประคัลภ์ ปัทมาพาลังกูร. 2563 : 3)

3. การรักษาคน (Workforce Retention) : องค์กรในอนาคตจะมีการแข่งขันกันสูงมาก ทั้งแข่งขันกันทางธุรกิจ การแข่งขันกับ Disruptive Technology แล้วยังมีภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น Covid-19 ที่ไม่คาดคิดมาเป็นอุปสรรคในการทำงานเพิ่มเติมเข้ามาด้วย การที่องค์กรจะอยู่รอดจะต้องมีคนเก่ง

(Talent) อยู่ในองค์กร การมีคนเก่งในองค์กรนอกจากจะสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่ได้แล้ว จะเกิดผลพลอยได้ที่เรียกว่า “ปรากฏการณ์แห่ตาม (The herd effect)” ที่มีแนวคิดว่ามีมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อยู่รวมกันเป็นฝูง คนเก่งในองค์กรจะดึงดูดคนเก่งจากที่อื่น ๆ มาทำงานด้วยได้ Next Normal ของการรักษาคนเก่งองค์กรจะต้องก้าวข้ามเรื่องของผลประโยชน์ตอบแทนไปให้ได้ (มีแนวคิดเรื่อง 2 สูง คือ จ่ายสูงเพราะคนมีความสามารถสูง) และมุ่งความใส่ใจมาปรับปรุงปัจจัยการรักษาคนเก่งลักษณะ ๆ ใหม่ดังนี้

3.1 ปรับภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image Transformation) ให้มีเสน่ห์เป็นที่ดึงดูด จูงใจ คนเก่ง จากการวิจัยในประเทศที่ประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจ เพื่อหาคำตอบว่า “คนอยากจะทำงานกับองค์กรแบบไหนมากที่สุด” ได้ผลสรุปว่าคนอยากทำงานกับองค์กรที่มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป้าหมายจะต้องเป็นเป้าหมายที่ไม่สะสมความมั่งคั่ง (Wealth Accumulation) ให้เฉพาะผู้ถือหุ้นเท่านั้น แต่จะต้องเป็นเป้าหมายที่กระจายความมั่งคั่ง (Wealth Distribution) ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม (Stakeholder Capitalism) 2) มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในลักษณะที่ไม่ใช่ Work hard แต่เป็นไปในลักษณะ Work Smart 3) มีผู้นำที่มีความน่าศรัทธา มีความโปร่งใส และมีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะ Agile Leader 4) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ (Collaborative Mindset) 5) องค์กรทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งที่มีความหมาย ในการทำงานคุณค่าของความแตกต่าง หลากหลายของบุคคล (Diversity and Inclusion) การวิจัยของหลาย ๆ สถาบัน บ่งชี้ว่า ความแตกต่าง หลากหลาย ไม่ว่าจะ เป็นทั้งในเชิง อายุ เพศ นิสัย การศึกษา ศาสนา ชาติพันธุ์ ความคิดเห็น ประสบการณ์การทำงาน ฯลฯ นำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และจะพัฒนาไปสู่การรังสรรค์นวัตกรรม ประกอบกับคนรุ่นใหม่มีความต้องการ อิสระภาพ เสรีภาพ การยอมรับ เหตุผลไม่เลือกปฏิบัติ การให้โอกาสในการทำงาน องค์กรจึงต้องทำให้แน่ใจว่าในการทำงาน คนจะต้องเกิดความรู้สึกว่าเสียงของเขาถูกรับฟัง เสียงของเขาดังพอที่จะถูกได้ยิน ถ้าคนรู้สึกว่ามีคนฟังความต้องการของเขา ความคิดเห็นของเขา ไม่สนับสนุนความคิดของเขา โอกาสที่องค์กรจะสูญเสียเขาไปก็มีสูง

3.2 พัฒนาปัจจัยที่จะรักษาคนเก่ง จากการวิจัยพบว่าคนรุ่นใหม่ที่เป็นกำลังสำคัญในการทำงานในองค์กรต่อกรกับปัญหาต่าง ๆ ต้องการองค์กรที่มีระบบการดูแลคน ดังนี้ 1) การประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว 2) โอกาสของตนเองในการสร้างงานที่มี Impact ต่อองค์กร 3) การได้รับการยอมรับ 4) การเติบโตในอาชีพอย่างรวดเร็ว 5) อิสระและความยืดหยุ่นในการทำงาน และ 6) โอกาสในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ

4. การดูแลคนให้ทำงานเต็มศักยภาพ (Workforce Utilization) : จากการวิจัยที่สรุปว่า การทำงานอย่างมีความสุขจะสามารถเพิ่มผลิตภาพในการทำงานได้ประมาณ ร้อยละ 10- 25 จึงเป็นที่มาของปรับเปลี่ยนแนวคิดในการส่งเสริมให้คนทำงานอย่างเต็มศักยภาพ จากการที่องค์กรสร้าง กฎกติกา ระเบียบ มาควบคุมคนให้ทำงาน (ส่งผลให้คนไม่มีความสุขในการทำงาน) พัฒนามาสู่ การดูแล อำนวยความสะดวกให้คนทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งเรียกรวม ๆ ว่า “อยู่ดี มีสุข” (Employee Wellbeing)” ซึ่ง Next Normal ของการทำงานและโลกยุคดิจิทัล จะปรับเปลี่ยนแนวคิด รูปแบบ ของการทำงานอย่าง อยู่ดี มีสุข เพื่อให้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพไปในทิศทาง ดังนี้

4.1 Body Wellbeing ปรับแนวคิดจาก Work Life Balance (WLB) มาสู่ Work Life Harmony (WLH) มีคำถามจากคนทำงานเสมอ ๆ ว่าการจะหาสมดุลแบบเท่า ๆ กัน ระหว่าง การทำงานและ การใช้ชีวิตส่วนตัวลักษณะ WLB มีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหน Jeff Bezos (CEO ของ Amazon) ได้แนะนำพนักงานใหม่ของ Amazon เสมอ ๆ ว่าอย่าไปถามหา WLB แต่ให้ มองหาความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเป็นวงจรที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวพันซึ่งกัน และกัน ลักษณะ WLH ที่คนทำงานสามารถจัดตารางชีวิตให้มีเวลาทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มไปด้วย พลังงาน ทำงานด้วยความสนุกสนาน มีความสุข นอนได้อย่างเพียงพอ ได้ออกกำลังกาย กินอาหาร ที่มีประโยชน์ มีเวลาดูแลครอบครัว และสมาคมกับเพื่อนฝูง ซึ่งในแต่ละสัดส่วนไม่จำเป็นต้อง เท่ากันในแต่ละช่วงชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นความท้าทายอย่างสูงสำหรับคนทำงาน ใครทำได้ดีก็จะ ทำงานอย่างมีความสุข มีวงจรชีวิตที่สมดุล และที่สำคัญจะประสบความสำเร็จในการทำงานและ ชีวิตจากการแพร่ระบาดของ Covid-19 องค์กรต้องเข้ามาดูแลให้คนปลอดภัยจากการติดเชื้อ โรค เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม การใส่หน้ากากอนามัย ความสะอาดส่วนบุคคล การจัดให้พนักงาน ทำงานในสถานที่ทำงานและนอกสำนักงาน เป็นต้น องค์กรจึงควรนำ แนวคิด WLH และเทคโนโลยี ดิจิทัลมาออกแบบการทำงานลักษณะ Hybrid Workplace ที่ทำงานที่ไหน เมื่อไหร่ ก็ได้ (Work From Anywhere, Anytime) โดยให้คนบริหารรูปแบบการทำงานตามความพร้อมของตนเอง ซึ่งจะไม่มี เวลาทำงาน สถานที่ทำงาน ที่แน่นอน แต่มีความยืดหยุ่นสูง (ทั้งการทำงาน การพักผ่อน การกิน อาหาร และการใช้ชีวิตส่วนตัว) องค์กรกำหนดแต่เป้าหมายของงาน ส่วนวิธีการ เวลา สถานที่ ผู้นำ และคนทำงาน ร่วมกันออกแบบ ผู้นำจะเข้ามาคอยช่วยเหลือดูแลการทำงานของคนเป็นระยะ ๆ หรือตามความต้องการของคน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

4.2 Mind Wellbeing จากหลักการพื้นฐานในเรื่องเกี่ยวกับความสุขที่ว่า ความสุข ที่ยั่งยืนมิได้เกิดจากปัจจัยภายนอก ที่คนมุ่งให้ความสำคัญกับความหวัง สิ่งที่ต้องการ สิ่งที่ยากจะทำ สิ่งที่ยากจะเป็นต่าง ๆ ในอนาคต เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การถูกลดภาษี การมีเงินทอง มาก ๆ ฯลฯ จริงอยู่เมื่อคนได้สมหวังในสิ่งที่หวังก็จะมีมีความสุข จากการศึกษา พบว่า ความสุขลักษณะนี้

จะเป็นความสุขในระยะสั้น แล้วคนก็จะตั้งความหวังอยากได้สิ่งใหม่ ๆ อีก ซึ่งก็จะไม่มีความสุข แต่ความสุขที่ยั่งยืนเกิดจากปัจจัยภายใน ที่หมายถึงสภาพของจิตใจที่แสวงหาความสุขเกี่ยวข้องกับ สิ่งที่มี สิ่งที่เป็นในปัจจุบัน มากกว่าสิ่งที่ต้องการเป็นในอนาคต และมีทัศนคติ พฤติกรรม การดำรงชีวิตที่มองโลกในทางบวกลักษณะ Growth Mindset ที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คน อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของจิตใจด้วย การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ความเมตตา กรุณา (Compassion) ความเห็นใจสงสาร (Sympathy) คุณภาพของความสัมพันธ์ที่ดีจะก่อประโยชน์ คือ 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว เพื่อน ชุมชน มีความสุขมากกว่าอายุยืนยาวกว่า คนที่โดดเดี่ยวจะเป็นคนที่ไม่มีความสุข ความจำเสื่อม อายุสั้น 2) คุณภาพของความสัมพันธ์ที่ดีมีส่วนสำคัญ เพื่อนเยอะไม่ได้บ่งบอกถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ คุณภาพของความสัมพันธ์ หมายถึงการมีชีวิต อยู่ท่ามกลางความสัมพันธ์ที่อบอุ่นมีความพึงพอใจกับความสัมพันธ์ที่เป็นอยู่ 3) ความสัมพันธ์ที่เรา รู้สึกว่าพึ่งพากันได้ ช่วยทำให้ความจำดีขึ้น

4.3 Intellectual Wellbeing เนื่องจากว่า Next normal ของการทำงานทุกสิ่งทุกอย่าง จะถูกทดแทนได้โดยง่าย (Disrupt) ด้วยอัตราเร่งที่รวดเร็วกว่า และจะไม่กลับไปเหมือนเดิม การทำงาน จะต้องใช้สติปัญญามากกว่าเดิม คนทำงานที่ปรับตัวไม่ทันจะสูญเสียนงานไป จึงเป็นความจำเป็นที่ องค์กรต้องเข้ามาพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ เพื่อให้คนพร้อมสามารถทำงานต่อไปได้ การทำงานในโลกอนาคตต้องพัฒนาให้คนมีวิถีคิดของการเป็นพลเมืองโลก (Global Mindset) เพราะ Internet จะทำลายขอบเขตของความเป็นประเทศลง การเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) และมีความสามารถใช้ความคิดอย่างยืดหยุ่น (Cognitive Flexibility) การทำงานในอนาคตคนจะต้องใช้ปัญญาทำงานใน 3 องค์ประกอบหลัก ๆ ผสมผสานกัน ดังนี้ 1) ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต้องใช้ในชีวิตประจำวัน (Foundational Literacies) เช่น การใช้เทคโนโลยี ให้เป็น (Digital Literacies) การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) การดูแลสุขภาพและการกิน อาหาร (Exercise and Nutrition Literacies) เป็นต้น 2) ทักษะการจัดการปัญหาด้วยการใช้สติปัญญา ความคิด ในการจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การออกแบบความคิด (Design Thinking) การวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้คน (Internet of Behavior) เป็นต้น 3) ทักษะในการจัดการตัวเอง ให้เท่าทันกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น การจัดการกับอาการ Burn-out การทำงานร่วมกับคนอื่น (Collaboration) การเป็นผู้นำที่เก่งและดีเพราะโลกในอนาคต ใคร ๆ ก็เป็นผู้นำได้โดยไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร เป็นต้น

ประคัลภ์ ปัทมพิลังกูร (2563 : 1) กล่าวว่าไว้ว่า การปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน ขององค์กรด้วยเทคโนโลยี ( Digitalization) แต่จากการวิจัยพบว่าปัจจัยชี้เป็นชี้ตายของ Digital Transformation ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนผสมสำคัญจะเป็นเรื่องของ

“คน” ที่ต้องทำงานด้วยการใช้ปัญญาและความคิดแบบเปิด ผสมผสานกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ประเด็นปัญหาคือ Next Normal ของการดูแลองค์กรจะพัฒนาความสามารถในการปรับเปลี่ยนการดูแลคนได้มากน้อยแค่ไหนที่จะต้องตอบโจทย์คนในประเด็นหลัก ๆ คือ การทำงานที่ไหน เมื่อไหร่ก็ได้ (Anywhere, Anytime) การพัฒนาให้คนทำงานมีความสามารถ ทักษะ ศักยภาพ ที่ทำงานด้วยตนเองได้ (Employability) เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของความรู้และเทคโนโลยี และการเข้าใจ ยอมรับ ตอบสนองความคาดหวังส่วนบุคคล (Personalize) ถ้าองค์กรใดทำได้ดี จะส่งผลให้คนมีความศรัทธาต่อองค์กร เขาจะรับรู้ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ที่มาร่วมกันทำงานนำพาความสุข ความเจริญ มาสู่องค์กร ส่งผลให้ไม่ใช่แค่การอยู่รอดขององค์กร แต่จะสามารถพัฒนาต่อยอดไปสู่การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ในอนาคตแนวทางในการสรรหาคัดเลือกในแบบ Next Normal ไปให้อ่านกันแล้ว วันนี้ก็มาต่อในเรื่องของ การพัฒนาพนักงานกันบ้าง ว่าน่าจะมีอะไรเปลี่ยนแปลงไปเป็นแบบปกติในอนาคตบ้าง หลังจากทีสถานการณ์เข้าสู่ปกติผมคิดว่า ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์แบบไหน การพัฒนาพนักงานยังคงเป็นประเด็นที่จำเป็นจะต้องทำอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว ยิ่งในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงเร็ว เทคโนโลยีไปอย่างรวดเร็ว ยิ่งต้องอาศัยการพัฒนาพนักงานที่ต้องทันกับยุคสมัยอยู่เสมอความรู้ และทักษะหลายอย่างที่เคยใช้ได้ในวันนี้ อีกไม่กี่วันอาจจะใช้ไม่ได้แล้วก็เป็นไปได้ ดังนั้นองค์กรก็ยังคงต้องสนับสนุน นโยบายการพัฒนาพัฒนาอย่างต่อเนื่องแต่ประเด็นที่น่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงหลังยุค Covid19 ไปก็น่าจะมีดังต่อไปนี้ ที่อาจจะเป็น Next Normal ข้างหน้า

1. Competency ที่จะใช้ในการพัฒนาจะเปลี่ยนไป เดิมที่เราจะใช้ Competency ในการพัฒนาพนักงานของแต่ละองค์กรก่อนข้างจะนานมาก อย่างน้อย ๆ เท่าที่เคยเห็นก็ประมาณ 5 ปี บางองค์กรแทบไม่เคยเปลี่ยนเลยก็มี แต่หลังจากนี้ต่อไป Competency จะถูกพิจารณาเปลี่ยนแปลงถี่ขึ้น เชื่อว่าจะต้องมีบางองค์กรที่พิจารณาปรับเปลี่ยนทุกปี เพราะภายนอกเปลี่ยนแปลงเร็ว และเราต้องการคนที่มี Competency ที่ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากช่วง Covid19 เราก็เห็นได้ว่า Competency ในการทำงานของพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากเลยทีเดียว

2. วิธีการพัฒนาพนักงานที่เปลี่ยนไป แนวทางในการพัฒนาพนักงานก็จะเกิดความปกติรูปแบบใหม่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการฝึกอบรม จากเดิมที่ต้องไปชั้นเรียนตามโรงแรม หรือไปรวมตัวกันตามสถานที่ฝึกอบรมสัมมนา ก็อาจจะน้อยลงไปมาก จะกลายเป็นการเรียนและอบรมผ่าน online หรือ e-learning กันเป็นปกติมากขึ้น เราจะเห็นพนักงานนั่งอยู่ที่โต๊ะทำงาน สวมหูฟัง เปิดคอมพิวเตอร์ และเข้าเรียนในห้องเรียนเสมือนกันมากขึ้น รวมทั้งบริษัทน่าจะมีการเริ่มซื้อ package ในการเรียน E-learning กันไว้ในบริษัท เพื่อให้พนักงานเปิดเข้ามาเรียนกันตามแผนการพัฒนา

ของตนเองมากขึ้น พนักงานจะเริ่มเป็นผู้วางแผนในการพัฒนาตนเองมากขึ้น มากกว่าที่บริษัทจะเป็นคนวางให้เหมือนในอดีตอีกต่อไป

3. เนื้อหาการพัฒนาที่เปลี่ยนไป การอบรม online จะมีข้อจำกัด ก็คือ มีปฏิสัมพันธ์กัน น้อยลงกว่าแบบเก่า ทำกิจกรรมกลุ่มกันได้ อย่างมีข้อจำกัด ดังนั้น เนื้อหาในการเรียนรู้จะกระชับ ตรงไปตรงมามากขึ้น ใช้ระยะเวลาในการเรียนเป็นครั้ง ๆ แบบสั้น ๆ ต่อ ๆ กัน เพราะเรียนทีเดียวยาว ๆ ไม่ค่อยจะได้ผลมากนัก ดังนั้น คนที่เรียนจะต้อง Focus มากขึ้น ต้องรู้จักที่จะนำเอาเนื้อหาที่เรียนมาปรับใช้ให้ได้มากขึ้น ผู้สอนคงจะไม่ได้บอกละเอียดเหมือนเดิม

4. ผู้เรียนต้องเรียนรู้ให้เร็วขึ้น ที่สำคัญก็คือผู้เรียนจะต้องปรับความเร็วในการเรียนรู้ของตนเองให้เร็วขึ้นกว่าเดิม ต้องเข้าใจ และเรียนรู้เนื้อหาที่เรียนอย่างรวดเร็วมาก ๆ เพราะมีเรื่องให้ต้องเรียนมากขึ้น และต้องรีบนำมาใช้งาน อีกทั้งความรู้ก็ล้าสมัยเร็วขึ้นด้วยเช่นกัน จะมานั่งชีว ๆ ใช้เวลาเรียน 3 เดือนจบ 1 เรื่อง แบบนี้ไม่ทันการณ์แล้ว ดังนั้น การทิ้งความรู้เก่า และเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาในการทำงานในอนาคต องค์กรเองก็ต้องการพัฒนาพนักงานที่สามารถเรียนรู้ได้เร็ว และนำความรู้มาใช้ได้อย่างทันสถานการณ์มากขึ้น

5. เห็นความสำคัญของการ Coaching กันมากขึ้น จากเดิมที่อาจจะไม่มีแต่พูดว่า เราต้อง Coaching แต่ไม่เคยทำกันหรือทำกันไม่ค่อยถูก พอเกิดเหตุการณ์ขึ้น ทีมงานจะต้องสามารถทำงานแทนกันได้มากขึ้น ก็เลยต้องมีการสอนงานกันมากขึ้น ก็จะทำให้เราเห็นความสำคัญของการ Coaching และจะทำกันเป็นปกติมากขึ้นต้องเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน ทำงานแทนกันได้มากขึ้น แนวทางในการพัฒนาพนักงานจะให้ความสำคัญกับการ Rotation มากขึ้น จากเดิมที่ไม่ยอมหมุนงานกันเลย แต่พอช่วง Covid19 ต้องมีการเรียนรู้เพื่อทำงานทดแทนกัน ต้องทำงานยืดหยุ่นกันมากขึ้น ไม่ได้ตาม Job Description อย่างเดียวแล้ว และที่สำคัญต้องทำงานแทนคนอื่นได้ ในกรณีที่เพื่อนคิดไว้รัส (กรณีที่ดี) ทำให้พนักงานเริ่มเรียนรู้ว่า ได้ความรู้และมุมมองในการทำงานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน และเริ่มเปิดใจรับแนวทางในการหมุนเวียนงาน และการโอนย้ายงานเพื่อการพัฒนาการมากขึ้นกว่าเดิม เมื่อพอจะคาดเดาสภาพปกติในอนาคตได้ลง ๆ แล้ว ฝ่ายบุคคลและผู้บริหารก็คงจะต้องเริ่มต้นวางแผนในการปรับปรุงระบบการพัฒนาพนักงานใหม่ให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจ และการเติบโตขององค์กรในอนาคตด้วยเช่นกัน การเรียนรู้ อบรม แบบดั้งเดิม มันอาจจะไม่มีอีกต่อไปหรือมีน้อยลงไปเยอะ อีกอย่างก็คือ การปรับปรุงระบบเทคโนโลยี ระบบ IT ระบบ Network ให้มีความเสถียรมากขึ้น และรวดเร็วมากขึ้นกว่าเดิม รูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกที่เปลี่ยนไปหลังวิกฤติโควิด 19 สะท้อนให้เห็นเทรนด์สำคัญ ๆ ในอนาคตที่เกิดจากพฤติกรรมและทัศนคติในการดำรงชีวิตที่ไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยี บริการดิจิทัลใหม่ ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งตอบโจทย์เรื่องความสะดวกสบาย โดยมุ่งเน้น

เรื่องความปลอดภัยด้านสุขอนามัย และผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น นำไปสู่เทรนด์การใช้ชีวิตแบบ Next Normal ที่จะเริ่มขยายตัวในวงกว้าง พร้อมทั้งมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตและระบบเศรษฐกิจในประกอบด้วย

Stay-at-home Economy สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนทั่วโลกเปลี่ยนไป "บ้าน" จึงไม่ได้เป็นแค่ "ที่อยู่อาศัย" แต่ยังคงกลายเป็นออฟฟิศ ห้องประชุม ฟิตเนส หรือแม้กระทั่งโรงพยาบาลนอร์ ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้สามารถใช้งานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ได้อย่างสะดวกสบาย เทรนด์ดังกล่าวก่อให้เกิดรูปแบบเศรษฐกิจที่เรียกว่า stay-at-home economy เช่น การพบปะสังสรรค์ผ่านแอปพลิเคชัน ธุรกิจ e-commerce บริการจัดส่งอาหารถึงบ้าน และเทคโนโลยีการช้อปปิ้งผ่านประสบการณ์เสมือนจริง (virtual reality)

Touchless Society การดำเนินชีวิตในโลกยุคความปรกติถัดไปจะมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยเป็นสำคัญ เทคโนโลยีจึงถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อ "ลดการสัมผัส" ตัวอย่างเช่นระบบการจัดส่งสินค้าแบบ non-contact delivery โดยจะวางพัสดุลงในภาชนะหรือสถานที่ที่ลูกค้ากำหนดไว้ล่วงหน้า ประตูที่มีเซ็นเซอร์เปิด - ปิดอัตโนมัติในพื้นที่สาธารณะ รูปแบบการจ่ายเงินแบบ e-payment หรือแนวคิดการออกแบบพื้นที่ธุรกิจที่สามารถให้บริการลูกค้าแบบปราศจากการสัมผัสใด ๆ แต่จะใช้เทคโนโลยีการสั่งงานด้วยเสียง (voice recognition) หรือจำลองโลกเสมือนจริง (augmented reality) แทน

Regenerative Organic ประเด็นเรื่องความปลอดภัยและผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมถือเป็นหัวใจสำคัญของโลกยุคความปรกติถัดไป ดังนั้น เทรนด์หนึ่งที่จะฉายภาพชัดขึ้นเรื่อย ๆ คือมาตรฐานสินค้าเกษตรที่เรียกว่า "regenerative organic" ซึ่งไม่เพียงต้องปลอดสารพิษและปราศจากการใช้เมล็ดพันธุ์ตัดแปลงเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงมาตรฐาน คุณภาพดิน การคุ้มครองสัตว์คุณภาพชีวิตเกษตรกร ความยุติธรรมด้านค่าแรง รวมถึงระบบฟาร์มที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

สรุปได้ว่า การทำงานยุคความปรกติถัดไป หมายถึง รูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกที่เปลี่ยนไปหลังวิกฤติโควิด 19 สะท้อนให้เห็นเทรนด์สำคัญ ๆ ในอนาคตที่เกิดจากพฤติกรรมและทัศนคติในการดำรงชีวิตที่ไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยี บริการดิจิทัลใหม่ ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งตอบโจทย์เรื่องความสะดวกสบาย โดยมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยด้านสุขอนามัย และผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น นำไปสู่เทรนด์การใช้ชีวิตแบบความปรกติถัดไป

### การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุคความปรกตึถัดไป

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุคความปรกตึถัดไปให้มีศักยภาพนั้น ก็เพื่อเป้าหมายคือตัวเด็กตัวผู้เรียนที่มีศักยภาพ มีคุณภาพ มีทักษะในยุคโลกศตวรรษที่ 21 และเราจะมี แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไรรั้น แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อ โอกาสทางวิชาชีพในยุคความปรกตึถัดไปสามารถวิเคราะห์ได้ 8 แนวทางในการพัฒนา ดังนี้ (เจริญ ภูวจิตร. 2565 : 1)

1. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อจะได้นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนหรือสนับสนุนการเรียนการสอนในระยะห่างไกลกัน ตลอดทั้งนำสู่การส่งเสริมกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่อไป โดยเฉพาะการรู้เท่าทัน Social Media การวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและนำไปสู่ประโยชน์ในการใช้งานของข้อมูล

2. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา เพราะความรู้มีอยู่มากมายบนอินเทอร์เน็ต บนคลาวด์ มีสื่อการศึกษาแบบเปิดมีรูปแบบเป็นมัลติมีเดีย คลิปวิดีโอ ที่ช่วยกระตุ้นความสนใจ ความสนุก และแรงบันดาลใจให้อยากดู ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงอยู่ในบทบาทที่จะส่งเสริมช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง กระตุ้นและเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีพลังจินตนาการและความคิดริเริ่มของผู้เรียนต่อไป

3. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา เพื่อการเข้าถึงสิทธิทางการศึกษาในวิชาชีพทางการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนและเยาวชน ได้มีส่วนร่วมในฐานะของผู้เรียนตามหลักการของความเป็นประชาธิปไตย เพื่อร่วมสร้างของความต้อการความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคความปรกตึถัดไป

4. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนการทัศนในการเรียนการสอน และการใช้ชีวิตในโลกยุคความปรกตึถัดไปโดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาจะร่วมมือ กันอย่างไรเพื่อให้เด็กได้รู้ศักยภาพของตนเอง มีทักษะ ทัศนคติ และมีความรู้ที่ดีต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันและในอนาคต ด้วยการส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้และมีทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนในการเรียนรู้ให้เกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น

5. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการพัฒนาและการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพผ่าน โปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ ซึ่งการเรียนรู้ผ่านโปรแกรม



ออนไลน์จะเป็นการพัฒนาตนเองด้วยการลดเวลาเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง การเรียนรู้และพัฒนาผ่านโปรแกรมออนไลน์นั้นมีความหลากหลายในองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา

6. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนรู้ คิด วิเคราะห์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน เนื่องจากในยุคความปรกติถัดไป โทรศัพท์มือถือจะเป็นเครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

8. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความตระหนักและใส่ใจเรื่อง ความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสิ่งแวดล้อม และความสำคัญของพลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน อันจะนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่ผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลต่อ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อร่วมกัน ในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม

ธนาคารกรุงเทพ (2564 : 10) ได้กล่าวถึง สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบให้รูปแบบ การใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกเปลี่ยนไป สะท้อนให้เห็นเทรนด์สำคัญ ๆ ในอนาคตที่เกิดจาก พฤติกรรมและทัศนคติในการดำรงชีวิตที่ไม่เหมือนเดิม โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยีบริการ ดิจิทัลใหม่ ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งตอบโจทย์เรื่องความสะดวกสบาย โดยมุ่งเน้นเรื่อง ความปลอดภัยด้านสุขอนามัย และผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น นำไปสู่เทรนด์การใช้ชีวิตแบบ ความปรกติถัดไป ที่จะเริ่มขยายตัวในวงกว้าง โดยมีเทรนด์การใช้ชีวิตแบบความปรกติถัดไป บางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสร้างการเรียนรู้ คือ 1) โซเชียลมีเดีย : เพื่อตอบสนองการใช้งาน ที่หลากหลาย และจะมีแนวคิดการตลาดหรือการทำมาร์เก็ตติ้ง เกิดขึ้นตามมาด้วยอีกหลายรูปแบบ เพื่อดึงดูดใจผู้ใช้งาน ทั้ง Remixing User และ Generate Content จากช่องทาง Tik Tok หรือ Memetic Media ด้วยการนำภาพหรือคลิปสั้นมาทำเป็นมีม (หมายถึง การเขียน การพูด ทำทาง ภาพล้อเลียนที่มีความหมาย ตลกออกเลียนแบบเรื่องราวที่เป็นกระแสในโซเชียลมีเดีย) เพื่อเรียก เสียงหัวเราะให้ผู้พบเห็น และ 2) โทรศัพท์มือถือ : นับเป็นอุตสาหกรรมที่มีการอัปเดตนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา โดยที่ผ่านมามีผู้ผลิตสมาร์ตโฟนหลายแบรนด์ต่างหันมาใส่ใจเรื่อง สิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับ iPhone ที่ประกาศไม่ให้ที่ชาร์จแบตเตอรี่สำหรับลูกค้าที่ซื้อเครื่องใหม่ เพื่อเป็นการลดขยะอิเล็กทรอนิกส์แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจเรื่องนี้อย่างจริงจัง แม้หลายคนจะมอง ว่าเป็นข้ออ้างเพื่อลดต้นทุนการผลิตของก็ตาม และ 3) พลังงาน : พลังงานทดแทนและพลังงาน หมุนเวียน ซึ่งแต่เดิมมีความสำคัญอยู่แล้ว จะทวีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากเทคโนโลยีของ

พลังงานทดแทนจะมีความก้าวหน้าและมีการพัฒนาสูงขึ้น ทำให้ต้นทุนของพลังงานเหล่านี้ดังกล่าวลดลง โดยเฉพาะพลังงานจากแสงอาทิตย์และเชื้อเพลิงขยะ10

ยีน ภู่วรรณ (2564 : 13) กล่าวว่า การเรียนรู้วิถีใหม่ที่เชื่อมโยงกับการสร้างความสามารถที่จะใช้ในอนาคต จึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือ ในยุคหลังโควิด เนื้อหาความรู้อยู่บนคลาวด์มากมาย การเรียนจึงไม่ได้หมายถึงการถ่ายทอดเนื้อหาตามหลักสูตรที่กำหนดฝ่ายเดียว เพราะหลักสูตรจะเป็นเพียงกรอบเท่านั้น มีความรู้ที่ต้องเรียนอีกมากมาย นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสนใจ บนคลาวด์มีสื่อการศึกษาแบบเปิด มีรูปแบบเป็นมัลติมีเดีย คลิปวิดีโอ ที่ช่วยกระตุ้นความสนใจ ความสนุก และแรงบันดาลใจให้อยากคุณครูอยู่ในฐานะที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียน การเรียนรู้จึงเป็นไปในรูปแบบเฉพาะตัวมากขึ้น เรียนตามความสนใจ ผู้เรียนแต่ละคน มีลักษณะประจำตัวกับจุดแข็งแตกต่างกัน การเรียนยุคใหม่จะต้องเน้นการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ เสริมสร้างพลังจินตนาการและความคิดริเริ่มของผู้เรียน

วรวงศ์ รักเรืองเดช (2564 : 4) กล่าวว่า การเรียนรู้ของเด็กสมัยนี้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเด็กสมัยนี้จะเรียนรู้ใน 3 มิติ คือ 1) ธรรมชาติสิ่งที่เกิดขึ้นจริง 2) เรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามามีบทบาทกับเราในทุกวัน และ 3) เรื่องของคน สังคม วัฒนธรรมแต่เดิมเราเรียนรู้การพูดคุยพบปะกัน แต่เด็กสมัยนี้เรียนรู้โลกอีกแบบหนึ่ง คือ การอยู่ในสังคมออนไลน์ ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นระบบการเตรียมความพร้อมของคนในอนาคต เด็กในวันนี้เขาจะได้ใช้ทักษะความรู้ในอีก 10 ปีข้างหน้าที่จะใช้ชีวิตในอีก 40-50 ปี ดังนั้น การเรียนรู้สำคัญมาก แต่ถามว่าเขาจะฝึกเรียนรู้สิ่งใหม่ได้อย่างไร เป็นคำถามที่ทุกคนต้องช่วยกัน ปัจจุบันเด็กอยากเรียนสิ่งที่ตัวเองสนใจ ผลสำรวจเด็กในกรุงเทพมหานครใช้เน็ทวันละ 12-13 ชั่วโมงต่อวัน ความยากอยู่ที่เด็กที่เกิดมาเขาจะเรียนรู้โลกวิถีใหม่ โดยที่ต้องหาคนชี้แนะแนะนำที่มีความสามารถสูง นั่นคือ ครู คำถาม คือ จะช่วยครูที่จะเป็นคนชี้แนะแนะนำให้เด็ก ให้ Feedback ที่ดีให้กับเด็กได้เรียนรู้เรื่องพวกนี้ได้ได้อย่างไร เทคโนโลยีที่เห็นโลกกำลังเปลี่ยน โรงเรียนจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ 5G ในอนาคต สังคมอาจจะเป็นคนจัดการศึกษาเองก็ได้ หรือโรงเรียนอาจจะเป็นพื้นที่ในการมาพูดคุยในส่วน ที่ทำออนไลน์ไม่ได้ทำการทดลอง หรือแม้กระทั่งอาจจะไม่มีโรงเรียนแล้วก็ได้ โลกมีฉากทัศน์ที่กำลังเกิดขึ้น แต่สิ่งที่พวกเราอยากเห็น คือ โซลูชั่น ที่จะนำมาช่วยกันตอบ โจทย์และยังกล่าวว่า จากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 ล้วนส่งผลต่อการศึกษา ยิ่งเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามาบทบาทในชีวิตของเด็กมากขึ้น การจัดการเรียนการสอนหรือการใช้ชีวิตของเด็กเปลี่ยนไป ครู โรงเรียนก็ต้องปรับตัวเองเปลี่ยนแปลงไปด้วย “ตอนนี้ทุกคนใช้ชีวิตอยู่ในโลกเทคโนโลยีดิจิทัล และต่อให้เป็นช่วง

ความปรกติถัดไป เด็กก็ยังคงใช้ชีวิตอยู่ในโลกออนไลน์ ซึ่งการเติบโตของเด็กรุ่นใหม่จะใช้ประสาทสัมผัสจากตาและหูเป็นหลัก แตกต่างจากเด็กยุคเก่าที่ใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ดังนั้น ในการเข้าถึงผู้คน การเรียนรู้แตกต่างกัน พอเกิดโควิดทำให้ทุกคนไม่ได้เจอกันหรือพบปะกันโดยตรง และไม่รู้ว่าจะโรงเรียนจะเปิดได้เมื่อใด การเรียนการสอน จึงเป็นแบบผสมผสาน และเป็นความท้าทายของเด็กในการเจอประสบการณ์จริง” “ทิศทางการศึกษาต้องมีการปรับกันทั้งระบบ ทั้งห้องเรียน ซึ่งเป็นแก่นหัวใจการศึกษาเพราะห้องเรียนมีทั้งครู นักเรียน โดยเฉพาะครู ที่ต้องปรับกระบวนการทศน์ในการเรียนการสอน ทำอย่างไรให้เด็กได้รู้ศักยภาพของตนเอง มีทักษะ ทักษะคิด และมีความรู้ที่ดี ซึ่งปัจจุบันและในอนาคตจะมีการจัดการศึกษาหลักสูตรฐานสมรรถนะ เป็นการส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้และมีทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติ เรียนรู้จากของจริง โดยจะมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มเติมในการเรียนรู้ของเด็ก ครูกับเด็กจะเรียนรู้พัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กัน”

ซีจีเอส บล็อก (CGS Blog, 2021 : 1) ได้กล่าวถึง การอบรมและการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในยุคความปรกติถัดไป จะเป็นการเรียนรู้และพัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีการปรับตัวและก้าวสู่ความสำเร็จในยุคความปรกติถัดไป โดยสร้างความยืดหยุ่นและ Soft Skill อันเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะรับรู้ ดำเนิน การประมวลผลตอบสนองสิ่งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งรวมไปถึงการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ในขณะที่เดียวกัน Digital Transformation จะเป็นเปลี่ยนแปลงพื้นฐานสำคัญในแนวทางการทำงานของผู้คน ทำให้การ Upskill และ Reskill มีความเป็นอิสระสำหรับอนาคตของการพัฒนาและการเรียนรู้ การพัฒนาและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพจะดำเนินการผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ผ่านข้อความและสื่อออนไลน์ การเรียนรู้สามารถเป็นการอบรมเหล่าเจ้าหน้าที่ด้วยการลดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาพของการฝึกอบรมและการแสดงบทบาทจะเป็นระดับของการเรียนรู้ในระดับลึกมากกว่าการเรียนรู้ผ่านวิดีโอ ทั้งนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความต้องการทางสังคม บทบาททางอาชีพแบบเก่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เจ้าหน้าที่จะต้องการปรับทักษะและความรู้ตัวเองไปสู่การปฏิบัติงาน ในบทบาทใหม่ที่เกิดขึ้นมา การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพจะเป็นสิ่งสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่ช่วยดึงดูด รักษา และอบรมกำลังแรงงานในอนาคต ทั้งนี้ การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์จะทำให้คนงานสามารถเข้าถึงได้แม้ในพื้นที่ห่างไกลในเวลาที่เป็นของตนเอง ตลอดทั้งการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการจะมีหลากหลายรูปแบบ รวมทั้งการประชุมปฏิบัติการและทีม โครงการ โดยการทำงานในอนาคตจะเกี่ยวข้องกับ “Super jobs” ซึ่งหมายถึง บทบาทที่รวมการทำงานและความรับผิดชอบจากอาชีพการทำงานแบบเก่าโดยใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มพูนและขยายขอบข่ายการปฏิบัติงานและเกี่ยวข้องกับชุดความซับซ้อน ของทักษะมนุษย์และข้อมูลทางเทคนิค

ยูเนสโก (UNESCO. 2020 : 9) ได้เสนอ 9 แนวคิดสำหรับกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมในปัจจุบันและจะก้าวสู่การศึกษาในอนาคตความปรกติถัดไป (Next Normal)

1. สร้างความแข็งแกร่งทางการศึกษา การศึกษาจะเป็นป้อมปราการต่อต้านความไม่เสมอภาค การศึกษามุ่งในเรื่องสุขภาพ เราปลอดภัยเมื่อทุกคนปลอดภัย เราเจริญก้าวหน้าเมื่อทุกคนเจริญก้าวหน้า

2. ขยายความหมายของสิทธิทางการศึกษา โดยกำหนดเป็นความสำคัญของความต่อเนื่องและการเข้าถึงข้อมูลและความรู้ คณะกรรมการได้เรียกร้องสำหรับการอภิปรายสาธารณะระดับโลก รวมถึงคนอื่น ๆ เหล่าผู้เรียนรู้ในทุกช่วงวัย ในวิถีทางของสิทธิเพื่อการศึกษาที่ต้องการให้มีการขยายออกไป

3. ค่านิยมอาชีพการสอนและความร่วมมือของครู การมีนวัตกรรมที่ยอดเยี่ยมในการตอบสนอง นักการศึกษาต่อวิกฤตไวรัสโควิด 19 กับระบบของนวัตกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นในการอยู่ร่วมกัน ต้องมีการส่งเสริมเงื่อนไขที่ให้นักศึกษามีความเป็นอิสระและยืดหยุ่นที่จะแสดงออกถึงความร่วมมือ

4. สนับสนุนนักเรียน เยาวชน และสิทธิการมีส่วนร่วมของเด็ก ๆ ด้วยหลักการของความเป็นประชาธิปไตยและความยุติธรรมระหว่างช่วงวัย ที่ควรกระตุ้นเป็นลำดับสำคัญของการมีส่วนร่วมของนักเรียนและเยาวชนที่กว้างขึ้นในการร่วมสร้างของความต้องการความเปลี่ยนแปลง

5. ปกป้องพื้นที่ทางสังคมที่กำหนดโดยสถานศึกษาที่จะเปลี่ยนแปลงการศึกษา สถานศึกษาเปรียบเสมือนพื้นที่ทางกายภาพที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง การจัดการห้องเรียนแบบเก่าจะต้องกำหนดแนวทางที่หลากหลายของการจัดการสถานศึกษา แต่สถานศึกษาก็ยังคงมีพื้นที่ที่แยกออกมาของการใช้ชีวิตร่วมกัน พื้นที่เฉพาะและพื้นที่ที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นเพื่อสงวนไว้สำหรับการเรียนรู้

6. สร้างแหล่งเทคโนโลยีและบริการฟรีสำหรับครูและนักเรียนเปิดแหล่งเรียนรู้และเปิดการเข้าถึงเครื่องมือดิจิทัลที่จะต้องให้การสนับสนุน

7. ประกันการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์ภายในหลักสูตรที่มีขึ้น จึงเป็นเวลาที่ถูกต้องสำหรับการสะท้อนเชิงลึกต่อหลักสูตร โดยเฉพาะการพยายามต่อต้านการไม่ยอมรับความรู้วิทยาศาสตร์และกิจกรรมที่ต่อสู้กับข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง

8. ปกป้องการเงินของการศึกษาสาธารณะทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ การแพร่ระบาดเป็นพลังที่กีดเซาะในหลายสิบของความก้าวหน้าใหม่ รัฐบาลแห่งชาติ องค์การระหว่างประเทศ และภาคีการพัฒนาทางการศึกษาต้องตระหนักในความต้องการสร้างความเข้มแข็งทางสาธารณสุขและบริการสังคม แต่ในเวลาเดียวกันการเคลื่อนย้ายจะเป็นการป้องกันการศึกษาระดับสาธารณะและการเงินเพื่อการศึกษา

9. ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระดับโลกเพื่อหยุดระดับกระแสของความไม่เสมอภาคไวรัสโควิด 19 ได้แสดงให้เห็นถึงขอบเขตของความไม่สมดุลการเอาประโยชน์จากสังคมและระบบโลกที่ไม่เสมอภาค คณะกรรมการได้เรียกร้องความรับผิดชอบเพื่อความร่วมมือระหว่างประเทศและระบบพหุภาคี เพื่อร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระดับโลกให้เกิดความเข้าใจและความสำคัญในมนุษยชาติร่วมกัน เพื่อการเสนอความรับผิดชอบและความท้าทายที่แท้จริง แนวคิดเหล่านี้นำไปสู่การถกแถลง ส่งเสริมการกระทำโดยรัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศ สังคมพลเรือน วิชาชีพทางการศึกษา ที่เหมือนกับผู้เรียนรู้และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในทุกระดับ

อาราส และรามเมช (Aras and Ramesh. 2020 : 7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาในวิถีปกติ วิถีใหม่ และวิถีถัดไป : การสังเกตจากอดีต สนใจในปัจจุบัน และคาดการณ์สำหรับอนาคต” (Education in normal, new normal, and next normal: Observations from the past, insights from the present and projections for the future) พบว่า การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด 19 ซึ่งเป็นมากกว่าวิกฤตการณ์และทำให้โลกตื่นตัวเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์และแนวทางการรับรู้ของโลก จึงไม่เป็นการประหลาดใจที่การแพร่ระบาดได้นำไปสู่การแปรเปลี่ยนวิถีชีวิตปกติ โดยธรรมชาติของการใช้ชีวิต ทำให้เห็นถึงความแตกต่างของวิถีปกติ (Normal) วิถีใหม่ (New Normal) และวิถีถัดไป (Next Normal) อย่างไรก็ตามมันเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องจดจำเสมอว่าวิถีใหม่ของคนใดคนหนึ่งสามารถเป็นวิถีปกติของคนอื่น ๆ ก็ได้ หรือวิถีปกติของใครบางคนสามารถเป็นวิถีใหม่สำหรับบางคนก็เป็นได้ ในลักษณะเดียวกันวิถีปกติและวิถีใหม่สำหรับบางคนสามารถเป็นวิถีถัดไปสำหรับคนอื่น ๆ การเกิดขึ้นเหล่านี้ของวิถีปกติแนะนำว่าเราได้มีประสบการณ์ของเวลาที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยการปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่ในวิถีทางของความเข้าใจและการตีความที่แตกต่างกันของชีวิต ไม่ใช่ใช้อย่างน้อยที่สุดคือการศึกษาที่ยังคงเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแนวทางของการสอนและการเรียนรู้ และยังมี ความไม่แน่นอนว่าอนาคตจะเกิดอะไรกับเรา ซึ่งหมายความว่าปัจจุบันคือเวลาที่จะถามว่าอดีตคืออะไร อะไรคือปัจจุบัน และอะไรคือถัดไป การตระหนักว่าโลกและโดยเฉพาะการศึกษา ซึ่งเรารู้ว่ามันจะไม่เหมือนเดิม มันจึงต้องมีความรอบคอบที่จะกำหนดประเด็นส่วนใหญ่ที่จำเป็นบนภาพของการศึกษาโดยหันมามุ่งมั่นใส่ใจ ว่าอะไรที่เราได้เรียนรู้จากอดีต และมองในปัจจุบัน และปรับการตีความของเราไปสู่อนาคตที่สามารถเชื่อมั่นไว้ใจได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุคความปรกติถัดไป (Next normal) หมายถึง การพัฒนาครู และบุคลากร ทางการศึกษาและผู้เรียนต้องปรับตัว ให้เป็นพื้นฐานใหม่ รูปแบบใหม่ ในการสร้างความสามารถ สมรรถนะ การกำหนดทักษะความสามารถที่จะได้รับ จากกิจกรรมการเรียน แล้วประเมินและวัดผลระดับความสามารถที่ผู้เรียนได้รับ เพื่อมาช่วย

วางแผนการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย การเรียนจึงต้องเน้นให้เกิดการแสดงออก เช่น ใช้แบบอภิปราย ครูจะเป็นผู้กระตุ้นการเรียนแบบอภิปรายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เทคโนโลยีมีส่วนช่วยในรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ เน้นรูปแบบการสร้างประสบการณ์ (Learning Experience) การลงมือทำ หรือการพบปัญหาด้วยตนเอง วิธีเรียนด้วยประสบการณ์เช่นนี้จะช่วยต่อยอดการเรียนรู้มากขึ้น การทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมทักษะความร่วมมือ การแก้ปัญหาโดยแสวงหาความร่วมมือกับคนอื่น พร้อมกับเคารพในคิด ความต่างของมุมมองที่ไม่เหมือนกัน การศึกษาจึงต้องประสานทั้งโลกกายภาพและสังคมออนไลน์

### ชีวิตวิถีถัดไปกับการศึกษาไทย

การมีองค์ความรู้ และทักษะสำคัญ 3 ด้าน ตลอดจนระบบส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะได้นั้น นักวิชาการการศึกษาหลายท่านได้มีการขยายผลต่อยอดแนวคิด ดังกล่าว เบลลันคา เจมส์ และแบรนต์ รอน (Bellanca, James & Brandt, Ron. 2010 : 25-38) ได้รวบรวมบทความที่เกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้สมัยใหม่จากผู้รู้ทางการศึกษาของสหรัฐอเมริกา จำนวนหลายบทความในหนังสือชื่อ “ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills Rethinking How Students Learn) ซึ่งถือว่าเป็นแนวโน้มการพัฒนาการจัดการศึกษาที่สำคัญใน ศตวรรษที่ 21 ทำให้สามารถสรุปทิศทางของการพัฒนาการศึกษาที่สำคัญเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารการศึกษา ด้านผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และด้านการประเมิน ดังนี้

1. ด้านการบริหารการศึกษา ประเทศที่ประสบความสำเร็จทางด้านการจัดการศึกษาในระดับแนวหน้าของโลก มีแนวทางการบริหาร การศึกษาโดยลดหัวข้อการสอนลง แต่เน้นการสอนให้มีความลึกซึ่งมากยิ่งขึ้น ในเชิงนโยบายทางด้านการศึกษาจำเป็นต้อง มุ่งเน้นการนำทักษะการคิดระดับสูงลงไปในกิจกรรมการเรียนการสอน งานในโลกอนาคตจะเป็นงานที่เน้นการทำงานที่ต้องใช้ความคิดและการสื่อสารที่ซับซ้อนซึ่งคอมพิวเตอร์ทำไม่ได้ ตัวอย่างวิสัยทัศน์ทางการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ (สอนให้ น้อยลงเรียนรู้ให้มากขึ้น) ซึ่งหลายประเทศให้ความสนใจนั้น ไม่ได้หมายความว่า ครูจะต้องสอนน้อย ชั่วโมงสอนลดลง ลดความรู้พื้นฐานลง แต่การสอนให้น้อยลงหมายถึงปรับวิธีการสอน เทคนิคในการสอนจัดการห้องเรียน การใช้ทรัพยากร การสอนให้น้อยลงหมายถึง ใช้วิธีการสอนหลากหลาย เน้นปฏิสัมพันธ์ และการลงมือปฏิบัติ เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แบบประสม (Multi Model Learning) การสอนแบบนี้อาศัยคุณลักษณะเด่นของผู้เรียนในปัจจุบัน ซึ่งใช้ชีวิตอยู่ ท่ามกลางสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นพลเมืองยุคดิจิทัลที่สามารถเรียนรู้ และปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ง่าย

2. ด้านผู้เรียน การ์ดเนอร์ (Gardner, 2006 : 45-65) นักจิตวิทยาเจ้าของทฤษฎีพหุปัญญา นำเสนอจิตลักษณะที่สำคัญซึ่งควรปลูกฝังให้แก่บุคคลใน อนาคต ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการที่สำคัญ คือ 1) จิตเชี่ยวชาญ (Disciplined Mind) ผู้ที่จะแสวงหาความรู้ จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง เกิดความชำนาญ จนกลายเป็นเกิดความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาที่ทั่วไปที่เป็นพื้นฐานแล้ว ต้องมีความชำนาญ เชี่ยวชาญในสาขาอื่น ๆ ด้วย ซึ่งเรียกว่าแบบสหวิทยาการจะเป็นที่ต้องการอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ข้อบกพร่องของจิตลักษณะแบบนี้คือ การไม่ใฝ่เรียนรู้ หรือการรู้ทุกอย่างแต่ไม่ลุ่มลึก ซึ่งสามารถแก้ไขได้ เพราะความทันสมัย ของวิทยาการและเทคโนโลยีจะทำให้บุคคลที่เรียนรู้มีความเชี่ยวชาญหลายสาขาภายในเวลาที่รวดเร็วขึ้นกว่าในอดีตหลายเท่า 2) จิตรู้สังเคราะห์ (Synthesizing Mind) เป็นสิ่งสำคัญที่สุดของมนุษย์เป็นความสามารถของบุคคลในการสำรวจข้อมูลที่มี อยู่อย่างหลากหลาย รู้ว่าอะไรมีคุณค่า สามารถนำข้อมูลมาผสมผสานได้อย่างมีเหตุผล สำหรับตนเอง และผู้อื่น การสังเคราะห์ จะเริ่มเข้าสู่การปฏิบัติที่เข้มข้น จำเป็นต้องสืบค้น เอกสารข้อมูลที่ทันสมัย มีการสำรวจ ไปถึงประเมินและติดตาม รวมทั้ง การระบุประเภทของข้อมูลที่ได้มาเพิ่ม แยกออกเป็นหมวดหมู่และปรับแก้ไขข้อมูลใหม่ในกรณีที่ไม่เข้าเกณฑ์อีกทั้งจำเป็นต้องทบทวนการปฏิบัติงานและปรับแก้ให้ถูกต้องเสมอ 3) จิตสร้างสรรค์ (Creating Mind) หมายถึง การที่บุคคลมีความคิดใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ กรุ่นคิดและหาแนวทางใหม่ ๆ กระจายที่จะเสี่ยงหรือเผชิญกับสิ่งที่ตนเอง ไม่รู้จัก กล้าที่จะล้มหรือพ่ายแพ้และ ยืมสู้้อีกครั้ง 4) จิตรู้เคารพ (Respectful Mind) หมายถึง เจตคติ ความสามารถในการเปิดใจรับบุคคล กลุ่มคนที่มีความแตกต่างหลากหลายเพื่อทำความเข้าใจ เชื่อในคุณค่าความคิดของผู้อื่น ไม่ด่วนตัดสินใครปราศจากความลำเอียง อคติ ในเรื่อง เชื้อชาติ เพศ อำนาจ ฐานะ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นผู้ที่มีความเป็นสากล และมีขันติธรรม และ 5) จิตรู้จริยธรรม (Ethical Mind) การนึกถึงตนเองในบริบทสากล มีจุดยืนทางจริยธรรม มีความกล้า จิตใจที่ก้าวหน้า ทำหน้าที่ของตนได้อย่างสมบูรณ์ จิตลักษณะ 3 ประการแรกถือเป็นจิตลักษณะแห่งปัญญา การรู้คิด ส่วนจิตลักษณะ 2 ประการหลังเป็นจิตแห่งความ เป็นมนุษย์

3. ด้านการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษายุคใหม่จะไม่มีผู้สอน ไม่มีผู้เรียน มีแต่ผู้เรียนรู้และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ที่ คอยช่วยเหลือผู้เรียนในเรื่องต่าง ๆ ผู้สอนจะต้องเรียนรู้ไปพร้อม ๆ ผู้เรียนเน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ การจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ต้องเน้นเรื่องปฏิสัมพันธ์ การสอนมุมมองใหม่ ๆ ให้กับผู้เรียน การสื่อสารผ่านสื่อกลาง ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานผ่านโลกเสมือน การสอนแบบโครงการเป็นวิธีการสอนหนึ่งที่สามารถบูรณาการให้ผู้เรียนพัฒนาในหลาย ด้านกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องส่งเสริมกระบวนการคิดที่ซับซ้อนปรับเปลี่ยนการสอนที่มุ่งให้เนื้อหาครบตามมาตรฐานแต่ผิวเผิน ซึ่งไม่ได้เน้นการใช้เหตุผลหรือ

ทักษะในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ต้องกระตุ้นให้เน้นเรื่องหลัก ๆ ที่สำคัญ มีการบูรณาการ หลักสูตร และใช้แนวคิดสหวิทยาการที่จะส่งผลให้ผู้เรียนมีเวลา และมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน

4. ด้านการออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ แนวคิดที่สำคัญในการออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้คือ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีถ้าผู้เรียนมีส่วนร่วม ผู้เรียนยุคใหม่ใส่ใจและสนใจในเรื่องของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมในห้องเรียนยุคใหม่ ต้องเป็นสภาพแวดล้อมซึ่งมีสิ่งสนับสนุน และเอื้อให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อค้นคว้า และสร้างองค์ความรู้ ได้ด้วยตนเอง และเอื้อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน เป็นกลุ่มมากขึ้น

5. ด้านการประเมิน การประเมินในศตวรรษที่ 21 ขัดแย้งกับแนวคิดเก่า ๆ ในเรื่องความคงเส้นคงวาของการประเมินความเป็น บรรทัดฐานเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากในศตวรรษที่ 21 นั้น ไม่มีสภาพแวดล้อมที่เป็นมาตรฐานเดียว ผู้เรียนบางคนใช้เวลาน้อยใน การประสบความสำเร็จ ในขณะที่บางคนอาจต้องการเวลามากขึ้นเพื่อความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายอันเดียวกัน จึงควรใช้ วิธีการประเมินที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ต้องอิงมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด การประเมินผลที่เน้นการจดจำข้อมูลต้องปรับ เป็นการประเมินแบบเปิด และอิงกับการปฏิบัติ การประเมินเป็นทีมเป็นรูปแบบที่น่าสนใจ การประเมินจะต้องมีการเปิดเผย ข้อมูลไม่ใช่ทำให้ข้อมูลการประเมินเป็นสิ่งลับ การประเมินต้องให้น้ำหนักในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหา จึงต้องเน้นประเมินกระบวนการคิด และประเมินผลลัพธ์ที่มีคุณค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม นอกจากนี้ผู้เรียน ต้องมีส่วนร่วมในการประเมิน ผู้เรียนจำเป็นต้องรู้คำถามก่อนการประเมิน เพราะการรู้คำถามก่อนไม่ใช่การ โกงอีกต่อไป เพื่อให้ ผู้เรียนเตรียมพร้อมสำหรับการประเมิน การประเมินหลากหลายระดับก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ทั้งระดับบุคคล ระดับทีม การประเมินจะต้องมีความครอบคลุมใน 5 มิติ คือ 1) การประเมินความรู้ 2) การประเมินความเข้าใจ 3) การประเมินความ สร้างสรรค์ 4) การประเมินการสำรวจและการแบ่งปันองค์ความรู้ และ 5) การประเมินแนวทางการประเมิน

สรุปได้ว่า ชีวิตวิถีถัดไปกับการศึกษาไทย เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับหน่วยงานการศึกษาและตัวผู้เรียน เพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการ และตอบสนองกระแสของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกและสังคม การระบาดของโรค ได้เปลี่ยนการศึกษาและแนวทางปฏิบัติอย่างมหาศาล ทั้งสถานศึกษา ผู้สอน และผู้เรียน ต้องปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงท่ามกลางความไม่แน่นอน เพื่อให้ได้ผลการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ เราได้เรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวอย่างมีทิศทางในหลากหลายด้านตามที่ได้กล่าวมา โดยหวังถึงประสิทธิภาพ คุณภาพและประสิทธิผลต่อการศึกษาเป็นสำคัญ



## การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปรกตึถัดไป

การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปรกตึถัดไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้งหมด 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารงานวัดผลและประเมินผล 3) ด้านการบริหารงานสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการบริหารงานวิทยบริการและห้องสมุด 5) ด้านการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และ 6) ด้านการบริหารงานแผนกวิชา ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ด้านการบริหารงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552 : 20) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. จัดทำรวบรวมและตรวจสอบแผนการเรียน ของทุกแผนกวิชาให้ตรงกับ โครงสร้างหลักสูตร
2. จัดทำตารางสอน ตารางเรียนร่วมกับแผนกวิชาต่าง ๆ และสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง
3. จัดทำแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานหลักสูตรการเรียนการสอน
4. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการและหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดรายวิชาและสาขางานให้สอดคล้องกับนโยบาย ความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน ท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
5. จัดทำ รวบรวมและพัฒนาหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อซึ่งจัดขึ้นเป็น โครงการหรือกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
6. สนับสนุนให้ครูและผู้สอนในสถานศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ จุดหมาย และหลักเกณฑ์การใช้สูตร ตลอดจนระเบียบการจัดการศึกษา
7. ประสานงานกับแผนกวิชาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และสะสมหน่วยกิต
8. ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร
9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้สอนจัดทำเอกสารประกอบการสอนและจัดการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีการสอนที่ทันสมัย
10. รวบรวม และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

11. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

12. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

13. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

งานหลักสูตรและการสอน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ เก็บรักษาและให้ข้อมูลด้านหลักสูตรทั้งหมด ประสานงานกับแผนกวิชาเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน จัดทำแผนการเรียนการสอนตามหลักสูตรทุกระดับชั้น จัดทำบัญชีวิชาเลือกทุกหลักสูตรทุกระดับชั้น ดูแลรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมการสอน ครู-อาจารย์ ให้ตรงตามหลักสูตรเสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น หลักสูตรการเรียน การสอนเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

#### ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตร แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า “curriculum” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “currere” หมายถึง “running sequence of course or learning experience” เป็นการเปรียบเทียบหลักสูตรกับสนามหรือเส้นทางที่ใช้วิ่งแข่ง อาจเนื่องจากการที่ผู้เรียนจะสำเร็จการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือจบหลักสูตรใด ๆ นั้น ผู้เรียนจะต้องเรียน และฟันฝ่าความยากของวิชาหรือประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรตามลำดับ เช่นเดียวกับนักวิ่งที่ต้องวิ่งแข่งและฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อชัยชนะและความสำเร็จให้ได้ สำหรับในประเทศไทยใช้คำว่า “หลักสูตร” แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า “curriculum” หมายถึง รายวิชาต่าง ๆ ทั้งหมดที่จัดสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายคำว่า “หลักสูตร” ไปได้ดังต่อไปนี้

สุชาติ คุ้มสุทธิ (2565: 39) สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง แนวการจัดประสบการณ์ เอกสารที่มีการจัดทำเป็นแผนการ จัดสภาพการเรียนรู้หรือโครงการจัดการศึกษา โดยมีการกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียน เกิดผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนด มวลประสบการณ์ความรู้ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาจนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อาวุธ ศิลากษ (2562 : 23) สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึงแผนปฏิบัติงาน ข้อกำหนดงานแผนการจัดการเรียนการสอนที่เป็นเอกสารทางวิชาการตามมาตรฐาน และเป็นแผนการดำเนินงานของผู้บริหาร กำหนดเพื่อเป็นแนวทางการให้ความรู้ทักษะ ความสามารถ ความประพฤติที่ส่งเสริมกระบวนการทางความคิด การประพฤติตนที่ดิงามกับผู้เรียน ซึ่งหลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของสังคมและเป็นตัวชี้วัดความเจริญเติบโตและก้าวหน้าของประเทศ

กูดจิรา คำมูล และชรินทร์ นามวรรณ (2561 : 123) ได้กล่าวว่าหลักสูตรถือเป็นหัวใจของการศึกษาเพราะใช้เป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้านตามทิศทางและความมุ่งหมายที่กำหนดซึ่งหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นการชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดการศึกษาโดยภาพรวมในระดับประเทศเป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตรในระดับสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่เกิดกับผู้เรียน โดยตรงในระดับชั้นเรียนหลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคม 29 ให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวังหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยหลักสูตรมีส่วนสำคัญ ในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลสามารถปลูกฝังพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจการเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมสามารถให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถความสนใจ ความถนัด ที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาได้เต็มศักยภาพนอกจากนี้ยังเป็น โครงการ แผนงานข้อกำหนด ที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครูและผู้ที่มีส่วนส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

ไวลส์ และบอนดี (Wiles and Bondi. 2004 : 7) กล่าวว่าหลักสูตร คือ เป้าหมายหรือค่านิยมซึ่งจัดเป็นประสบการณ์ ให้กับผู้เรียน โดยใช้กระบวนการพัฒนาตามขั้นตอนที่กำหนด

ออร์นสไตน์ และฮันกิน (Ornstein and Hunkins. 2004 : 10-11) กล่าวถึงหลักสูตรว่า หมายถึงกิจกรรมและวิธีการในการวางแผนเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายโดยครูเป็นผู้จัดเนื้อหาความรู้และประสบการณ์ทั้งหลายให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์

อาร์มสตรอง (Armstrong. 2003 : 4) ให้ความหมายว่า หลักสูตรเป็นการยืนยันในกระบวนการตัดสินใจกับผลผลิตซึ่งให้ความสำคัญจากการเตรียมแผนและออกแบบเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ โดยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียน ผลผลิตคือผู้เรียนการได้รับข้อมูลและความรู้ใหม่

ดอลล์ (Doll. 1996 : 14) ได้นิยามหลักสูตรสถานศึกษาว่า หลักสูตรสถานศึกษา คือ ประสบการณ์ทั้งหมดที่ผู้เรียนได้รับจากการดูแลของสถานศึกษา หรือหลักสูตร คือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติของผู้เรียนจากการดูแลของสถานศึกษา

โอลิวา (Oliva. 1992 : 9) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง แผนหรือโปรแกรมของประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้กับผู้เรียนในทิศทางของสถานศึกษา หลักสูตรจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนที่ได้กำหนดโครงร่างไว้ครอบคลุมกับประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนตามที่ได้กำหนด ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ เนื้อหาของหลักสูตร ที่บรรจุในโปรแกรมของสถานศึกษา

คิมบร็อก และนันเนอรี (Kimbrough & Nunnery.1988: 58) ได้กล่าวว่า งานด้านหลักสูตร และการนำไปใช้ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรประเภทต่าง ๆ เพื่อที่จะดำเนินการจัดหาหลักสูตร และเอกสารหลักสูตร รวมไปถึงคู่มือการใช้หลักสูตรให้เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานของครู

โบแชมป์ (Beauchamp. 1981 : 67) ให้ความหมายว่าหลักสูตร หมายถึง แผน ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์ การเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในโรงเรียน

เซย์เลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander. 1974 : 6) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนสำหรับ จัด โอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อบรรลุ เป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยมีโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ

กู๊ด (Good. 1973 : 149) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ความหมายด้วยกัน พอสรุป ได้ดังนี้

1. หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษาเพื่อให้สำเร็จหรือ รับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง
2. หลักสูตร หมายถึง โปรแกรมทั่วไป หรือเฉพาะที่โรงเรียนกำหนดให้ผู้เรียนหรือผู้รับ ประกาศนียบัตร เพื่อให้สามารถเข้าเรียนต่อในทางอาชีพต่อไป
3. หลักสูตร หมายถึง กลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียน ภายใต้งานแนะแนวของโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษา

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ แผนการเรียนรู้หรือแผนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ทั้งส่วนที่เป็นเอกสาร กระบวนการสื่อวัสดุต่าง ๆ ที่จัดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ในทุกด้านตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่วางไว้จนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข

#### **การบริหารหลักสูตร**

การบริหารหลักสูตรนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการพัฒนาหลักสูตร เพราะนอกจาก จะต้องมีการวางแผนและเตรียมการล่วงหน้าแล้วยังต้องติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด ผู้ที่รับผิดชอบในการบริหารงานจะต้องดูแล กำกับงานเพื่อให้การบริหารหลักสูตรดำเนิน ไป อย่างราบรื่นและบรรลุความมุ่งหมายที่วางไว้ ความรับผิดชอบของผู้บริหารในการสนับสนุน การส่งเสริมการกำกับดูแลงานจะสามารถทำให้การบริหารหลักสูตรประสบความสำเร็จ ซึ่งหัวใจ ของการบริหารหลักสูตรคือ การจัดการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วย การจัดกลุ่มผู้เรียน การจัด

ครูเข้าสอน และการจัดทำแผนการสอน รวมทั้งการนิเทศติดตามผลการส่งเสริมการใช้หลักสูตร ซึ่งทำได้ตั้งแต่ก่อนการสอน ขณะกำลังสอนและหลังการสอน

สถานศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตาม ศักยภาพ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และดำเนินการ นำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องสร้างความมั่นใจต่อพ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนว่า ผู้เรียนจะมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และเกิดสมรรถนะสำคัญตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว สถานศึกษาจะต้องออกแบบหลักสูตรให้ผู้เรียนให้บรรลุถึงคุณภาพตาม มาตรฐาน อันเป็นความคาดหวังที่กำหนดไว้ร่วมกันในการพัฒนาเยาวชนทุกคนในชาติ นอกจากนั้น หลักสูตรสถานศึกษายังต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน สามารถอยู่ในสังคมแวดล้อมได้อย่างมีความสุข และเกิดความรักความผูกพันในบ้านเกิดเมืองนอน มีบทบาทในการร่วมพัฒนาชุมชน

ในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว นอกจากสถานศึกษาจะต้องพัฒนา หลักสูตรที่ครอบคลุมส่วนสำคัญดังกล่าวแล้ว ยังต้องมีการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องมีการเตรียมวางแผนเพื่อใช้หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการ สถานศึกษาจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตรใหม่ และเตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตร พิจารณาถึงงบประมาณและอาคารสถานที่ว่าพอเพียงหรือไม่ การเตรียมบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ หลักสูตรจะดำเนินการ โดยวิธีใด การวางแผนงานเพื่อใช้หลักสูตรอย่างละเอียดรอบคอบและมีขั้นตอนจะทำให้การใช้หลักสูตรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีบริบท ต่างกันความพร้อมต่างกัน อีกทั้งมีความแตกต่างกันในด้านงบประมาณ ทรัพยากร สถานที่และ บุคลากรรวมทั้งผู้เรียนในสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาก็มาจากพื้นเพครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคมที่ต่างกันมีความรู้ความสามารถตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น การวางแผนใน การบริหารจัดการหลักสูตรจึงควรพิจารณาให้สอดคล้องสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวด้วย นอกจากนั้นสถานศึกษาจะต้องมีการติดตาม คุณลักษณะการจัดการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและครบวงจร และนำผลจากการติดตาม กำกับคุณลักษณะนั้นมาพิจารณา ปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### **หลักการและแนวคิดการบริหารหลักสูตร**

อังคณา อ่อนธานี (2563 : 368 - 369) ได้กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียน

การสอน การวัดผลและประเมินผล และอื่นๆเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย อันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบตั้งแต่จุดมุ่งหมาย และวิธีการหรือเปลี่ยนแปลงบางส่วนและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบทางด้าน ความคิดและ ความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรจะทำให้ ทราบถึง ทิศทางในการจัดการเรียนการสอนซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพ ชีวิตของ ประชาชน ทั้งนี้เพราะหลักสูตรเป็นสิ่งทีคนนโยบายการศึกษาของชาติลงสู่การปฏิบัติ เป็นตัวบ่งชี้ ความเจริญของประเทศ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ประเทศได้จัดการศึกษา โดยมีหลักสูตรที่ เหมาะสม ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงย่อมได้ กำลังคนที่มี คุณภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานหลักสูตรและการสอน เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องนำไปใช้ ในโรงเรียนหรือสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม สร้างความเข้าใจกับคณะครู ให้ทราบและเข้าใจ เนื้อหาของหลักสูตรให้ชัดเจน เลือกลงหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น สร้างความ ยึดหยุ่นตามเหตุการณ์ ผู้บริหารจะต้องมีส่วนส่งเสริมการจัดทำกิจกรรมการเรียน การสอน อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนด้านงบประมาณ ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรต่อไป

## 2. การบริหารงานวัดผลและประเมินผล

งานวัดผลและประเมินผลตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วย การบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552 : 21) ได้กำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนครูและผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบตาม ระเบียบการวัดผลและประเมินผล
2. กำกับ ดูแล จัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลในสถานศึกษาให้เป็นไป ตามระเบียบ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการ โอนผลการเรียน
4. ตรวจสอบผลการให้ระดับคะแนนก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและ ผู้อำนวยการวิทยาลัย เพื่ออนุมัติการเรียน
5. รวบรวมผลการเรียนที่ได้รับการอนุมัติแล้วส่งงานทะเบียน
6. จัดสอบมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกับแผนกวิชาและรายงานผลการประเมิน
7. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อสอบและจัดทำข้อสอบมาตรฐาน
8. เก็บรักษาและทำลายเอกสารหลักฐานการประเมินผลการเรียนและเอกสารเกี่ยวกับ งานวัดผลและประเมินผลการเรียนตามระเบียบ

9. ดำเนินการเกี่ยวกับการเทียบโอนผลการเรียน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์

10. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

11. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอรายงานและปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

12. ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

#### ความหมายของการวัดผลและประเมินผล

สริน ประคู่ และคณะ (2562 : 478) ได้กล่าวว่า กระบวนการทางการศึกษา ต้องกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลให้ต่อเนื่องกัน จะขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้โดยเฉพาะการวัดและประเมินผลนั้นเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการวัดและประเมินผลช่วยให้ทราบว่าหลังจากที่ได้มีการเรียนการสอนแล้วนั้น ผลที่ได้รับบรรลุตามความมุ่งหมายหรือไม่มากนักเพียงไร ผู้เรียนเกิดการพัฒนาไปในทางใด และยังเป็นการประเมินในเรื่อง ขอบข่ายของหลักสูตรการเรียนการสอน การพัฒนาของผู้เรียน วิธีการสอนของครูและอุปกรณ์ต่าง ๆ ว่ามีข้อบกพร่องหรือไม่มากนักเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ศาสตรา สายสุนันทรารมย์ และณภัสวรรณ ธนาพงษ์อนันต์ (2561 : 343) ได้กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่สอดแทรกอยู่ในกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ครูจะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีที่สุด การประเมินเป็นกระบวนการสังเกต จดบันทึก และรวบรวมข้อมูลจากผลงาน และวิธีการปฏิบัติงานของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการประเมินตนเอง การแสดงออกจากการ ปฏิบัติในสภาพจริง หรือคล้ายคลึงกับ โลกของงานจริงภายนอกสถานศึกษามากที่สุด ทำให้ผลการประเมินถูกต้องตามสภาพความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนเพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ฝึกฝนในสถานศึกษาไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันในสังคมได้

กิติมา ปริติดิติก (2559 : 67) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องทำการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียนว่าได้รับผลแค่ไหนเพียงไร หรือจะต้อง ปรับปรุงแก้ไขอย่างไร จำเป็นต้องมีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ที่ครูได้ดำเนินการไปแล้ว ช่วงหนึ่ง ๆ การวัดผลและประเมินผลมีความหมายต่างกัน การวัดผล (Measurement) เป็นการเปรียบเทียบผลที่ได้รับจากการเรียนกับมาตรฐานอันหนึ่งที่ยึดถืออยู่ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม คือ จะแสดงผลของการวัดออกมาเป็นตัวเลขเพื่อแสดงว่านักเรียนมีความรู้มากน้อยเพียงใด จากที่ได้เรียนไปแล้วและ

อาจบอกได้หลังสอบว่านักเรียนได้คะแนน (จากการวัด) เท่าไร โดยนำผลที่นักเรียนทำได้กับคำตอบที่ครูเตรียมไว้ว่าเป็นคำตอบที่ถูกไปเปรียบเทียบ ส่วนการประเมินผล (Evaluation) เป็นการกำหนดค่าหรือราคาจากคะแนนที่เราได้จากการวัดผลนั้น เช่น เก่งหรือไม่เก่ง เราจะต้องใช้วิจรณ์ญาคต่อไปอีกด้วย โดยเปรียบเทียบคนอื่นในห้องเดียวกัน

ไพศาล หวังพานิช (2556 : 27) ได้ให้ความหมายการวัดผลการศึกษาไว้ว่า การวัดผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการกำหนดหรือหาจำนวนปริมาณ อันดับหรือรายละเอียดของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมความสามารถของบุคคล โดยใช้เครื่องมือวัดเป็นหลัก การวัดผลต้องดำเนินการอย่างมีขั้นตอนเป็นระเบียบแบบแผน เพื่อหาระดับที่ถูกต้องอย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน เพราะจะทำให้ทราบถึงการพัฒนาของนักเรียน ว่าเป็นอย่างไร ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขั้นตอนการวัดผลประเมินผล สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะ คือ 1) การประเมินผลก่อนเรียน 2) การประเมินผลระหว่างเรียน และ 3) การประเมินผลหลังเรียน

### 3. การบริหารงานสื่อการเรียนการสอน

งานสื่อการเรียนการสอน ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552 : 23) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบได้ดังนี้

1. วางแผนจัดหา จัดทำ การให้บริการ สื่อการเรียนการสอน โสตทัศนูปกรณ์และพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการเรียนรู
2. จัดหารวบรวมวัสดุ สื่อสิ่งพิมพ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บริการในการค้นคว้าของครู นักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไปให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษา
3. อำนวยความสะดวกแก่ครูในการจัดทำสื่อการสอน
4. พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ครูในการใช้และผลิตสื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาทางไกล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์
5. รับผิดชอบ ดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและให้บริการด้านโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ การใช้ห้องโสตทัศนศึกษา
6. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
7. ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย



### ความหมายของสื่อการเรียนการสอน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559 : 16) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า สื่อการเรียนการสอนนั้น หมายถึง อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยพัฒนาการเรียนของนักเรียนหรือการสอนของครูให้ดีขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สื่อที่เป็นสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือ วารสาร เอกสารต่าง ๆ ที่จัดพิมพ์ขึ้น เพื่อเป็นส่วนช่วยให้เกิดการเรียนการสอน สื่อไม่เป็นสิ่งพิมพ์ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ โสตทัศนศึกษา เครื่องมือต่าง ๆ เช่น เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายฟิล์ม สตรีป เครื่องฉายภาพยนตร์ เป็นต้น

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555 : 35) ได้ให้ความสำคัญกับสื่อการเรียนการสอนว่ามีประโยชน์หลาย ๆ ด้าน ดังต่อไปนี้

1. สื่อการสอนช่วยครูเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้ให้แก่แก่นักเรียน
2. สื่อการสอนช่วยให้ครูจัดประสบการณ์ให้แก่แก่นักเรียนได้อย่างหลายรูปแบบ
3. สื่อการสอนช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความตอบสนองที่จะเกิดขึ้นในตัวนักเรียนได้
4. สื่อการสอนช่วยครูเพิ่มประสบการณ์ในการจัดกิจกรรม
5. สื่อการสอนช่วยผู้เรียนมองเห็นภาพอย่างชัดเจน
6. สื่อการสอนช่วยครูเพื่อให้เกิดสื่อระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน
7. สื่อการสอนช่วยการสอนเสริมให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี

ปรียาพร วงศ์อนุการโรจน์ (2553 : 16-18) ได้ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า สื่อการสอน หมายถึง สิ่งที่น่าความรู้ไปสู่ผู้เรียน อยู่ในรูปสิ่งพิมพ์ก็ได้ สื่อการสอนที่ไม่ใช่สิ่งพิมพ์ก็คือสื่อประเภทโสตทัศนูปกรณ์ ซึ่งมีวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ และวิธีการทางโสตทัศนศึกษา

กิติมา ปรีดีดิถก (2551 : 25) กล่าวว่า สื่อการสอนหมายถึงวัตถุสิ่งของ ภาพ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนหมายถึงตัวบุคคล วิธีการสถานที่ต่าง ๆ ที่ใช้ในการประกอบการเรียน การสอน เพื่อให้การเรียนการสอนบังเกิดผลดี สื่อการเรียนการสอนมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น อุปกรณ์การสอน อุปกรณ์การศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา เทคโนโลยีทางการสอน โสตทัศนศึกษา โสตทัศนูปกรณ์ สื่อการเรียน แต่ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า “สื่อการสอน” มากกว่า เพราะมีความหมายกว้างขวาง มีใช้หมายถึง เพียงสิ่งของที่ใช้ประกอบการสอน แต่หมายถึง ทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นสิ่งของมีชีวิตก็ตามหากนำมาประกอบการเรียนการสอนแล้วเกิดความ เข้าใจอย่างรวดเร็ว ชัดเจนขึ้น เรียกว่า สื่อการสอนทั้งนั้น โดยสื่อการสอนอาจแบ่งได้เป็น 3 พวกได้แก่

1. เครื่องมืออุปกรณ์ (Hardware) บางทีเรียกสื่อประเภทหนัก ได้แก่ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องเล่นจานเสียง วิทยุ โทรทัศน์ ฯลฯ
2. วัสดุ (Software) บางทีเรียกสื่อประเภทเบา ได้แก่ ฟิล์ม ภาพยนตร์ ม้วนเทป ประกอบเสียง รายการวิทยุ หนังสือเรียน ของจริง หุ่นจำลอง แผนที่ ลูกโลก รูปภาพ ป้ายนิเทศ เป็นต้น

3. เทคนิคหรือวิธีการ (Technique or Method) ได้แก่ เทคนิคในการเลียนแบบ การแสดง การเล่นละคร หุ่น การสาธิต กรรมวิธีการศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ เป็นต้น

ดังนั้น ในการจัดการเรียนการสอน จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูทุกคนจะต้องให้ความสำคัญกับ สิ่งที่ควรสร้างความเข้าใจในการใช้สื่อที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอน คือ การเลือกสื่อให้ เหมาะสมและควรได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้บริหารด้วย โดยเฉพาะการจัดเตรียม การเรียนการสอนในสภาวะปัจจุบันที่สร้างโรงเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้ ก็ยังจะต้องให้ ความสำคัญของสื่อการเรียนการสอนมาก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอน

#### 4. การบริหารงานวิทยบริการและห้องสมุด

งานวิทยบริการและห้องสมุด ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552 : 23) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. วางแผนพัฒนาการบริการงานห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ด้วยตัวเองให้เป็นแหล่ง เรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
2. จัดระบบบริการให้ได้มาตรฐาน
3. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา
4. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
5. ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ความหมายของห้องสมุด

ห้องสมุดได้มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยการจัดการศึกษาให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งผู้เรียนที่อยู่ใน โรงเรียน และอยู่นอกโรงเรียนได้มีโอกาสใช้ห้องสมุด เพื่อการศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติมได้ด้วยตัวเอง การบริหารวิชาการจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับห้องสมุด เป็นสำคัญโดยนักวิชาการได้ให้ความหมายคำว่า “หลักสูตร” ได้ดังต่อไปนี้

กุหลาบ บันลายนาค (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงลักษณะของห้องสมุดที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีหนังสือและวัสดุ สิ่งพิมพ์ สื่อทัศนวัสดุ สำหรับให้บริการแก่ผู้ใช้อย่างกว้างขวาง ทุกประเภท
2. มีบริการให้ยืมหนังสือ วัสดุสิ่งพิมพ์หรือเอกสารแก่ผู้ใช้ห้องสมุด
3. จัดบริการแนะนำการอ่าน บริการตอบคำถาม บริการช่วยค้นคว้า เพื่อให้ผู้ใช้ได้สิ่งที่ ต้องการ

4. มีหนังสืออ้างอิง ซึ่งสงวนไว้ใช้เฉพาะในห้องสมุดให้ยืมในเวลาจำกัด ให้ผู้ใช้ได้ ใช้หนังสืออ้างอิงได้อย่างทั่วถึง

5. มีการจัดหนังสือเป็นหมวดหมู่ตามระบบสากลไว้ใช้ในชั้นเปิด

6. จัดทำคู่มือหรือเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ของห้องสมุด

7. จัดบริการแนะนำหนังสือดีหรือหนังสือที่น่าสนใจ

8. จัดสถานที่สะอาดเรียบร้อย เหมาะสมเป็นห้องสมุด ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกสบายตามสมควร

9. จัดบริการอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น จัดสถานที่พิเศษสำหรับนักค้นคว้าวิจัยในระดับสูง ๆ

ปิยะนุช สุจิต (2550 : 24) ได้ให้ความหมายของห้องสมุดไว้ว่าห้องสมุด หมายถึง สถานที่ซึ่งใช้เกี่ยวกับการค้นคว้าหาความรู้แก่บุคคลทั่วไป เปรียบเสมือนเป็นแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพราะห้องสมุดเป็นแหล่งรวบรวมสรรพวิชาทั้งที่อยู่ในรูปของวัสดุตีพิมพ์ และอุปกรณ์โสตทัศนวัสดุทั้งหลาย

สรุปได้ว่า ห้องสมุดเป็นแหล่งวิชาการ สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องมีห้องสมุดไว้คอยบริการให้ความสะดวกแก่ผู้ที่มีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าได้เป็นอย่างดี ห้องสมุดยังเป็นที่เก็บรวบรวมอุปกรณ์ทั้งหลายเอาไว้รวมกัน ซึ่งได้แก่ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ โสตทัศนอุปกรณ์ทุกชนิด หนังสือวารสาร โดยที่มีบรรณารักษ์ได้คอยให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการของห้องสมุดให้มีความสุขต่อการเรียนรู้ สนองตอบต่อทางกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

#### 5. การบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552 : 22) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. จัดการศึกษาวิชาชีพ โดยร่วมมือกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถไปประกอบอาชีพได้

2. จัดทำแผนและคู่มือการฝึกตามหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการในการวิเคราะห์จุดประสงค์รายวิชาและมาตรฐานรายวิชาที่จะฝึกอาชีพ

3. วางแผนร่วมกับสถานประกอบการในการนิเทศ ติดตาม การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการและมีการวัดผลประเมินผล ควบคุมกำกับดูแล และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

4. ประชุมสัมมนาครูฝึก ครูนิเทศ เพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

5. ติดต่อประสานงานกับแหล่งงานและสถานประกอบการเพื่อการจัดหาที่ฝึกงานให้กับนักเรียน นักศึกษา

6. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

7. ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้อง

#### 1. สถานศึกษา

1.1 จัดสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเบื้องต้นให้กับนักเรียน

1.2 ลงทะเบียนรายวิชาของผู้เรียนตลอดหลักสูตร

1.3 ประเมินผลรายวิชาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติร่วมกับสถานประกอบการ

1.4 ควบคุมให้การเรียนการสอนดำเนินไปตามแบบและข้อตกลงระหว่าง

สถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด

1.5 ออกประกาศนียบัตรรับรองให้กับผู้สำเร็จการศึกษา

1.6 จัดทำแผนการเรียนร่วมกับสถานประกอบการตลอดหลักสูตร

1.7 จัดครู - อาจารย์ นิเทศการฝึกงานในสถานประกอบการ

1.8 จัดการฝึกงานเพิ่มเติมให้กับนักเรียนในกรณีที่สถานประกอบการไม่สามารถ

จัดการฝึกได้

1.9 อบรมครูฝึกให้กับสถานประกอบการ เพื่อให้สามารถควบคุมดูแลและ

ฝึกนักเรียนได้ตามหลักสูตร

1.10 ร่วมกับสถานประกอบการในการรับนักเรียนปฐมนิเทศนักเรียนก่อน

เข้าเรียน และปัจฉิมนิเทศก่อนจบหลักสูตร

1.11 จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับนักเรียนในระบบนี้ตามความเหมาะสม

#### 2. สถานประกอบการ

2.1 ให้มีผู้รับผิดชอบ (ครูฝึก) ควบคุมการดูแลฝึกฝนในสถานประกอบการ

รวมทั้งจัดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกให้สอดคล้องกับหลักสูตร

2.2 ควรจ่ายค่าตอบแทนให้นักเรียนตามอัตราที่สถานประกอบการได้ตกลงไว้

2.3 ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ความเหมาะสม

2.4 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา

และสถานประกอบการกำหนดร่วมกัน

2.5 ออกประกาศนียบัตรรับรองความสามารถให้แก่นักเรียนที่ผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์แล้ว

2.6 รับสมัครนักเรียนตามเกณฑ์คุณสมบัติที่หลักสูตรกำหนดและจำนวนตามที่สถานประกอบการได้ตกลงร่วมกับสถานศึกษา เพื่อเข้ารับการฝึกตามหลักสูตร

2.7 ประสานงานเกี่ยวกับแผนการฝึกงานในสถานประกอบการและสถานศึกษาของช่างฝึกหัด ผู้ฝึกหัด ตลอดหลักสูตร

2.8 จัดส่งช่างฝึกหัด ผู้ฝึกหัด เข้าเรียนตามแผนการเรียนที่สถานศึกษากำหนดหลักสูตร

3. หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปกครอง ผู้ปกครองของช่างฝึกหัด ผู้ฝึกหัดที่เข้าเรียนหลักสูตรช่างฝึกหัด ผู้ฝึกหัด จะต้องดำเนินการดังนี้

3.1 ยินยอมให้ช่างฝึกหัด ผู้ฝึกหัด ในความปกครองเข้ารับการฝึกตามแผนการเรียนของหลักสูตรในเงื่อนไขและข้อตกลงที่ทางสถานศึกษา และสถานประกอบการกำหนด

3.2 ดูแลความปลอดภัยของช่างฝึกหัด ผู้ฝึกหัด ระหว่างเรียนตามหลักสูตร

3.3 ยินยอมทำสัญญารับผิดชอบต่อช่างฝึกหัด ผู้ฝึกหัด ตามเงื่อนไขที่สถานศึกษาและสถานประกอบการกำหนด

3.4 ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาและสถานประกอบการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับช่างฝึกหัด ผู้ฝึกหัด ในระหว่างการเรียน

4. หน้าที่ความรับผิดชอบของช่างฝึกหัด ผู้ฝึกหัด

4.1 ช่างฝึกหัด ผู้ฝึกหัด จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบการโดยเคร่งครัด

4.2 เข้ารับการฝึกและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ

4.3 รักษาความลับของสถานประกอบการโดยเคร่งครัด

4.4 ยอมรับคำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนของครูผู้ควบคุม (ครูฝึก) ด้วยความเต็มใจ

4.5 จดบันทึกการฝึกประจำวัน เพื่อเสนอให้ครู ในสถานประกอบการตรวจสอบและความเห็นในเวลาที่กำหนด

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2561 : 21-23) ได้กล่าวว่า การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้ 1. มีบันทึกความร่วมมือ MOU (Memorandum of Understanding) ระหว่าง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันอาชีวศึกษา กับสถาน ประกอบการ 2. มีสัญญาฝึกทักษะวิชาชีพระหว่างสถานประกอบการกับผู้เรียน ซึ่งควรระบุ สาระสำคัญ เช่น ระยะเวลาการฝึกอาชีพ ข้อบังคับหรือระเบียบใน

การฝึกอาชีพ วันหยุดประจำ สัปดาห์ สวัสดิการ เช่นเบี้ยเลี้ยง ที่พัก เครื่องแต่งกาย ประกันภัย เป็นต้น หากผู้เรียนเป็นเยาวชนที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ การทำสัญญาต้องมีผู้ปกครองให้การรับรอง

3. มีแผนการฝึกทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการ ตามที่กำหนดไว้ในแผนการเรียนตลอดหลักสูตร

4. มีการประเมินมาตรฐานฝีมือ ตามแผนการฝึก ทักษะวิชาชีพที่จัดทำร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมีคุณลักษณะพิเศษ คือ สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพที่ฝึกได้ทันที

5. มีใบรับรองการผ่านงานของสถานประกอบการเมื่อสิ้นสุดการฝึกทักษะวิชาชีพ

6. มีวุฒิบัตรรับรองการสำเร็จการศึกษาระบบทวิภาคี ที่ลงนามร่วมกันสองฝ่ายคือสถานศึกษาและสถานประกอบการ

ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 1) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารจัดการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ สถานศึกษา ต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถานศึกษากับสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ การวางแผนพัฒนาบุคลากร ตัวบ่งชี้ ที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีแผนปฏิบัติการประจำปี มีโครงการและแผนปฏิบัติการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสอดคล้องกับนโยบายพัฒนาสถานศึกษา การบริหารจัดการด้านงบประมาณ สถานศึกษาและสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานที่สอดคล้องกับโครงการและแผนปฏิบัติการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีการ จัดสรรค่าใช้จ่าย ค่าวัสดุฝึก ค่าอุปกรณ์ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ให้แก่ครูผู้สอน ครูนิเทศครู ฝึก ครูผู้ควบคุมการฝึก และผู้เรียน ระบบข้อมูลสารสนเทศ สถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ทันต่อการใช้งานบริหารจัดการ มีการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ และมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากร สถานประกอบการและสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะวิชาชีพที่จำเป็นในสถานประกอบการ เทคนิคการสอนและเทคโนโลยีนวัตกรรมที่ทันสมัย

สรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง ระบบการจัดการศึกษาอาชีพที่ดำเนินการบนพื้นฐานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในอันที่จะเตรียมเยาวชน ซึ่งมีคุณสมบัติพร้อมในสถานภาพของผู้ฝึกหัดงานให้กลายเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในงานตามสาขาวิชาที่สถานประกอบการต้องการกำลังคนหลังจากสำเร็จการศึกษาระบบดังกล่าว

## 6. การบริหารงานแผนกวิชา

งานแผนกวิชา ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552 : 19) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารแผนกวิชา ไว้ดังนี้

1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน ตารางเรียน ตารางสอน บัญชีวิชาเลือกจัดตารางสอนรวม และตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา
2. ควบคุมดูแล ส่งเสริม กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การฝึกงาน การวัดผลประเมินผลและการวิจัย ในแผนกวิชาให้เป็นไปตามหลักสูตรและระเบียบ แบบแผนของทางราชการ
3. วางแผนและดำเนินงานด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาของแผนกวิชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา อย่างต่อเนื่องและรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้
4. จัดหาดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือของแผนกวิชาให้ใช้งานได้เป็นปกติ และมีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
5. สนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน นวัตกรรม เทคโนโลยีและสิ่งประดิษฐ์ การใช้อุปกรณ์ การเรียนการสอน การเขียนตำรา เอกสารและใบช่วยสอนต่าง ๆ
6. ติดตามและแนะนำเกี่ยวกับการทำโครงการฝึก โครงการสอน แผนการเรียนรู้อุ้มมือ ครูใบงาน ตลอดจนเพิ่มสะสมงาน โดยบูรณาการ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนการสอน
7. ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษา และลงทะเบียนผลิตผลของแผนกวิชาให้เป็นไปตามใบงาน
8. ควบคุมดูแลและพัฒนาสำนักงาน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ให้สะอาดเรียบร้อย ทันสมัยอยู่เสมอ
9. ปกครองดูแลบุคลากรในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเสนอความดีความชอบของบุคลากรในแผนกวิชา
10. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
11. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
12. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
13. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า หัวหน้าแผนกวิชา มีบทบาทในการบริหารงานในแผนกวิชาในด้านการจัดการเรียนการสอนด้านหลักสูตร ด้านวัดและประเมินผล และปกครองบุคลากรในแผนกวิชา

### **บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

#### **การจัดการศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่าง**

วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการจัดการศึกษาประกอบไปด้วย หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลัง คนระดับฝีมือให้มีความชำนาญเฉพาะด้านหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นหลักสูตรที่รับ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายสามัญ เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนระดับ ผู้ชำนาญการ เฉพาะสาขาอาชีพ หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เป็นหลักสูตรเทียบเท่าปริญญาตรีที่รับผู้สำเร็จ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นหลักสูตรที่มุ่งผลิตครูวิชาชีพ หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ เป็นหลักสูตร ที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เข้าศึกษาต่อเนื่อง และจบการศึกษาภายใน 2 ปี และหลักสูตรพัฒนาอาชีพเฉพาะทาง เป็นหลักสูตรจัดรองรับผู้มี พื้นฐานความรู้ทุกระดับการศึกษา มีระยะเวลาในการเรียน 6-225 ชั่วโมง และหลักสูตร 108 อาชีพ เปิดการสอนตามวาระโอกาสต่างๆ มีระยะเวลาในการเรียน 1-4 ชั่วโมง ซึ่งมีประวัติความเป็นมาดังนี้

ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยสารพัดช่างเป็นสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการกำหนดภารกิจและหน้าที่ การบริหารงานสถานศึกษา ตามระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหาร สถานศึกษา พ.ศ. 2549 โดยจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรชีพชั้นสูง เสริมวิชาชีพมัธยมศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพแก่ ประชาชน นักเรียน นักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่พลาดโอกาสทางการศึกษาในระบบ โรงเรียนได้เข้ามาเรียน ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพตามความต้องการและความสนใจของตน ส่งเสริม การประกอบอาชีพให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติตามนโยบายของรัฐบาลและ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยกำหนดจัดการศึกษาใหม่ เน้นความทันสมัย และยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบ อาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรมเทคโนโลยี และ สิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงจัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือ ทั้งด้านการจัด การวิชาการ บุคลากร และทรัพยากรร่วมกัน ระดมทรัพยากรทางการเงิน ทรัพย์สินและบุคลากร



ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา จัดการศึกษา ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผน และพัฒนาตนเองเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้วยตนเองและการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน ท้องถิ่น วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พลาณามัยและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้าและการรับจัดทำ รับบริการรับจ้างผลิต เพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 5)

การอาชีวศึกษา การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาทุกระดับทุกประเภท สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีจุดมุ่งหมายให้ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถออกไปประกอบอาชีพได้โดยอิสระอาชีพลูกจ้างในสถานประกอบการภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานราชการ รวมทั้งสามารถในการดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข การเรียนการสอน จึงเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ 3 ด้าน คือ

1. ความรู้ด้านทฤษฎีเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับวิชาชีพเฉพาะสาขาโดยตรง ทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับวิชาชีพและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพอิสระ
2. ความรู้ในด้านปฏิบัติที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพเฉพาะสาขาโดยตรง โดยจัดการเรียนการสอน 3 รูปแบบ คือ การฝึกงานในโรงฝึกงาน การฝึกงานจริงโดยสถานศึกษารับงานจริงมาให้ให้นักเรียน นักศึกษา ปฏิบัติ และส่งนักเรียน นักศึกษา ไปฝึกในสถานประกอบการ
3. การปลูกฝังเจตคติในวิชาชีพ และเจตคติการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในสังคม โดยสอดแทรกไว้ในวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติ ในแต่ละวิชาชีพฝึกและฝึกปฏิบัติในรูปของชมรมต่าง ๆ

**บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยสารพัดช่าง มีดังนี้ คือ**

**หน้าที่หลัก**

1. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น มีระยะเวลา เรียนตั้งแต่ 6-225 ชั่วโมง (หรือมากกว่านี้) รับนักเรียน นักศึกษา การศึกษาตั้งแต่ชั้น ประถมศึกษาตอนต้น หรืออยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษา (กำหนดไว้ว่า “อ่านออกเขียนได้”) เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่น และตลาดแรงงาน รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น
2. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในสาขาที่ขาดแคลน สถานประกอบการมีความต้องการ ประชาชนมีความสนใจนักเรียน นักศึกษา ที่สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

3. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยมศึกษาให้แก่ นักเรียน นักศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สำหรับสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการอบรมวิชาชีพ

4. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพต่อยอดในสาขาวิชาที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ต่อเนื่อง จากหลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรอื่น ๆ เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์สูงขึ้น

5. จัดการเรียนการสอนต่อเนื่อง เพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) นอกกรอบ แก่นักเรียนเรียน นักศึกษา และกลุ่มเป้าหมายพิเศษให้มีรูปแบบการจัดการที่เอื้อต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ โดยรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า และเป็นผู้ที่มีอาชีพ หรือทำงานในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ ให้สามารถมาศึกษาต่อในระดับสูง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตลอดจนเป็นการพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมสืบไป

6. การจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพ จากสถาบันการศึกษา ผู้มีประสบการณ์ ผู้ชำนาญงาน

#### หน้าที่รอง

1. ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน และหน่วยงานในท้องถิ่น
2. เป็นศูนย์กลางวิชาการการแก่ชุมชนและท้องถิ่น

#### การจัดการอาชีวศึกษา

##### ความหมายของการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 3-10) ให้ความหมายว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การเตรียม บุคลากรด้านฝีมือสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ สาขาหรืองาน ตามปกติจัดในระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย ซึ่งจะรวมทั้งการเรียนวิชาสามัญ การฝึกปฏิบัติ และวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของ วิชาเหล่านั้นอาจมีได้หลากหลายแต่ต้องเน้นภาคปฏิบัติ

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 ระบุว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับ ฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

อนุชัช รามวงศ์กูร (2558: 4) ได้กล่าวว่าในการจัดการอาชีวศึกษาออกเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) ระดับบุคคล ในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถทำให้มีโอกาสมุ่งทางเลือกในการประกอบ อาชีพที่ดีขึ้น
- 2) ระดับชุมชน โดยการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือที่สอดคล้องกับ สภาพท้องถิ่นจนสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีพโดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาที่มี

อยู่ในชุมชน ลดปัญหาการย้ายถิ่นฐานและปัญหาชุมชนแออัดในตัวเมือง 3) ระดับสังคม ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพื่ออุตสาหกรรม โดยเฉพาะในสาขาที่มีความขาดแคลนและมีความ จำเป็น มุ่งสู่ เป้าหมายเพื่อให้เกิดการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantages) ตลอดจน พัฒนาผู้เรียนให้มีจริยธรรมและมีคุณค่าต่อสังคม

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษา คือ การจัดการศึกษาเพื่อเตรียม ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ โดยจัดเป็นขบวนการศึกษา ที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านทักษะหรือความชำนาญงานด้านความรู้ ความเข้าใจและด้านเจตคติ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่ตนเองเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ เพื่อเตรียมบุคคล ในระดับ ช่างฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ อย่างเพียงพอและให้บุคคลสามารถประกอบอาชีพได้ตามความ ต้องการของสถานประกอบการหรือตลาดแรงงานและดำรงตนในสังคมอย่างมีความสุข

#### รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของ เอกชน สถานประกอบการหรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้การจัดการศึกษา สามารถทำได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษาการวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน
2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายวิธี การศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของความสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ ของบุคคลแต่ละกลุ่ม
3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือ แหล่งความรู้อื่น ๆ

ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบตามอัธยาศัย

การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงานขณะที่รายงานการสังเคราะห์การศึกษาวิจัย เพื่อส่งเสริมการพัฒนา รูปแบบและวิธีการจัดการอาชีวศึกษาของ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 17) สรุปไว้ว่า รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบและวิธีการที่ดำเนินการ โดยสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งจะเรียกว่า รูปแบบและวิธีการจัดการอาชีวศึกษาแบบดั้งเดิม
2. รูปแบบและวิธีการที่ดำเนินการ โดยสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียวเป็นส่วนใหญ่แต่มีการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานในสถานประกอบการเป็นบางส่วน ซึ่งจะเรียกว่า รูปแบบและวิธีการจัดการอาชีวศึกษาระบบปกติ ซึ่งเป็นรูปแบบที่จัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและปฏิบัติในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่และจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงาน 1 ภาคเรียน
3. รูปแบบและวิธีการที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ซึ่งจะเรียกว่า รูปแบบและวิธีการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี ในสถานศึกษาและฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ

จากการศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาพบว่า การจัดการศึกษาอาชีวศึกษามีทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วยรูปแบบการจัดการศึกษา 3 รูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยจะมุ่งเน้นที่การจัดการอาชีวศึกษาในระบบ โดยมีรูปแบบที่สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวหรือที่เรียกว่ารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาแบบดั้งเดิม และการจัดการอาชีวศึกษาระบบปกติ ซึ่งจะมีการจัดการเรียนการสอน โดยสถานศึกษาเป็นหลัก เพื่อที่จะพัฒนาระบบการประเมินหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน โดยสถานศึกษา

#### การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งหน้าที่และการทำงานเป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2552 หน้าที่และการทำงาน ของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดที่มีหน้าที่ จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน สถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตาม สภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงาน จริงตามความพร้อมและ ศักยภาพของสถานศึกษา

2. จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน

3. จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากร ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

4. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

5. เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองและการให้บริหารวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

6. วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

7. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ส่งเสริมการกีฬาพลานามัย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

8. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำรับบริการรับจ้างผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดให้สถานศึกษาแบ่งหน่วยงานออกเป็นฝ่าย 4 ฝ่าย ดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีหน้าที่และรับผิดชอบในการควบคุมดูแล งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียนงานประชาสัมพันธ์ โดยแบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ มี 8 งาน

1.1 งานบริหารงานทั่วไป

1.2 งานบุคลากร

1.3 งานการเงิน

1.4 งานบัญชี

1.5 งานพัสดุ

1.6 งานอาคารสถานที่

1.7 งานทะเบียน

1.8 งานประชาสัมพันธ์

2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานแผนงบประมาณและข้อมูลสารสนเทศ งานความร่วมมือและบริการชุมชน งานการตลาดการค้าและประกอบธุรกิจ โดยแบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ มี 7 งาน

- 2.1 งานวางแผนและงบประมาณ
- 2.2 งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ
- 2.3 งานความร่วมมือ
- 2.4 งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
- 2.5 งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- 2.6 งานส่งเสริมผลิตผล การค้าและประกอบธุรกิจ
- 2.7 งานฟาร์มและโรงงาน (เฉพาะสถานศึกษาที่เปิดทำการสอน)

3. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา มีหน้าที่ควบคุมดูแลงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน งานสวัสดิการนักเรียน นักศึกษา งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน โดยแบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ มี 6 งาน

- 3.1 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
- 3.2 งานครูที่ปรึกษา
- 3.3 งานปกครอง
- 3.4 งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน
- 3.5 งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา
- 3.6 งานโครงการพิเศษและบริการชุมชน

4. ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการควบคุมดูแล แผนกวิชาสามัญสัมพันธ์ แผนกวิชาชีพ ตามสาขาที่เปิดสอน งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี งานสื่อการเรียนการสอน โดยแบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ มี 6 งาน

- 4.1 แผนกวิชา
- 4.2 งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
- 4.3 งานวัดผลและประเมินผล
- 4.4 งานวิทยบริการและห้องสมุด
- 4.5 งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 4.6 งานสื่อการเรียนการสอน

แผนกวิชาให้เปิดทำการสอนตามความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจ ห้องถื่นและผู้เรียน และตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ในกรณีที่แผนกวิชาใดไม่มีความจำเป็นต้องเปิดทำการสอนในสถานศึกษาต่อไปให้ดำเนินการยุบเลิก

แผนวิชาชีพนั้น การเปิดสอนแผนวิชาชีพใหม่ และการยุบเลิกแผนวิชาชีพให้อยู่ในดุลพินิจของผู้อำนวยการวิทยาลัยโดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

สรุปได้ว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยแบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปรกติถัดไป ที่ส่งผลต่อคุณภาพวิชาชีพของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีดังนี้

#### งานวิจัยต่างประเทศ

ทอฟฟ์ (Taff. 1998 : 4286) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารและความสำเร็จของโรงเรียน โดยศึกษาเพื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจากครู 536 คน ใน 25 โรงเรียน เป็นครูที่สอนเต็มเวลาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่า บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียน

นิวบี (Newby. 1998 : 88) ได้ศึกษาการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) ในโรงเรียนประถมศึกษา จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้ระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรและโรงเรียนที่ไม่ใช้ โดยสำรวจจากโรงเรียนที่ใช้และไม่ใช้ระบบการบริหารคุณภาพประเภทละ 4 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงเรียนทั้ง 2 ประเภท มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่แตกต่างกัน โรงเรียนที่ใช้ระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) จะบริหารงานตามความต้องการ ความพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน บุคลากรทุกฝ่ายมีความร่วมมือกัน จึงทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ

แมคคาธิ (McCarthy. 1997 : 31-37) ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New.Jersey). จากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาและครู ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ เกี่ยวกับบทบาทใน

การปฏิบัติงานวิชาการ เรื่อง การสังเกตการสอน การวัดผลและประเมินผล การจัดตั้ง คณะกรรมการบริหารด้านวิชาการและความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นตรงกันว่า โรงเรียนควรมีบทบาท มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกเหนือจากการบริหารงานด้านอื่น ๆ

กู๊ดฮาร์ท (Goodhart. 1991 : 2214) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำและประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน เครื่องมือประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ความสำเร็จ ทางวิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียน และความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร และพบว่า การบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมเน้นงานวิชาการมากที่สุดจะเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและงานวิชาการ

แอกที (Agthe. 1980 : 29) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทหน้าที่ของครูใหญ่และครูในงานด้านวิชาการ ผลการวิจัย พบว่า ครูใหญ่และครูยอมรับว่า งานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน ครูใหญ่บริหารงานอื่น ๆ มากเกินไปควรให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาให้มากขึ้น ครูใหญ่และครูมีความคิดเห็นว่า โครงการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตรของโรงเรียน นวัตกรรมและ เทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่จากผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงานเป็นหมู่คณะมากขึ้น

ดีซอเทล (Desautel. 1978 : 42) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บทบาทในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐคาโรไลนาเหนือประเทศ สหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าการใช้เวลาส่วนใหญ่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและยังคงมีความจำเป็นต่อไปอีกว่า ควรปฏิบัติหน้าที่ให้มากกว่าที่ปฏิบัติ อยู่แล้วและถือว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยส่วนมากเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารต้องมีบทบาทบทบาทในการ ปฏิบัติงานวิชาการ บริหารการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การบริหารคณะกรรมการบริหารด้านวิชาการและความรับผิดชอบในการตัดสินใจผู้บริหาร และต้อง มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการบริหารงานวิชาการจึงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด นอกเหนือจากการบริหารงานด้านอื่น



### งานวิจัยในประเทศ

อำพวรรณ เนียมคำ (2565 : 133-145) ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อการเรียนการสอนสะเต็มศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสังกัดกรุงเทพมหานคร การดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดจากจำนวน 6 ขั้นตอน ได้แก่ หลักสูตรการศึกษา การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การนิเทศการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สื่อเทคโนโลยี การนิเทศการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สื่อเทคโนโลยี ของแหล่งเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียน 2. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่า ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และระดับ ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) 3. ผลการเปรียบเทียบการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อการเรียนการสอนสะเต็มศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 3.1 การใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อการเรียนการสอนสะเต็มศึกษา โดยเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของนักเรียนระยะก่อนและหลังการทดลอง พบว่า ระดับชั้นประถมศึกษา 4 ค่าเฉลี่ยก่อนการทดลอง ( $\bar{X} = 6.14$ ) และหลังการทดลอง ( $\bar{X} = 11.02$ ) และค่า  $t = 35.82$  3.2 ผลของการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อการเรียนการสอนสะเต็มศึกษา โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนระยะก่อนและหลังการทดลอง พบว่า ระดับชั้นประถมศึกษา 5 ค่าเฉลี่ยก่อนการทดลอง ( $\bar{X} = 5.58$ ) และหลังการทดลอง ( $\bar{X} = 10.13$ ) และค่า  $t = 29.72$  3.3 ผลของการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อการเรียนการสอนสะเต็มศึกษา โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนระยะก่อนและหลังการทดลอง พบว่า ระดับชั้นประถมศึกษา 6 ค่าเฉลี่ยก่อนการทดลอง ( $\bar{X} = 7.16$ ) และหลังก่อนการทดลอง ( $\bar{X} = 10.19$ ) และค่า  $t = 31.80$

สุพิชชา มากะเต (2564 : 116 -130) ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ปัจจัยคุณลักษณะ งานวิชาการ ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและปัจจัยการบริหารนวัตกรรมการเรียนรู้งานวิชาการของโรงเรียนแต่ละปัจจัยมีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและ ตัวแปรคุณลักษณะงานวิชาการและตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตัวแปรการบริหารนวัตกรรมการเรียนรู้งานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาและตัวแปรประสิทธิผลการบริหารจัดการงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา 3. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ ( $X^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ( $p > .05$ ) มีค่าเท่ากับ 222.16 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $X^2/df$ ) เท่ากับ 1.105 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ .098 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัชรภรณ์ อมรศักดิ์ (2563 : 191-196) ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการ ประกอบด้วยงาน 3 ด้านได้แก่ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอน (3) การวัดประเมินผล ส่วนกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษากับ การนำไปใช้ในชีวิตจริงประกอบด้วย 2 กรอบย่อยได้แก่ (1) การบูรณาการสะเต็มศึกษา 4 ระดับ ได้แก่ การบูรณาการภายในวิชาการบูรณาการพหุวิทยาการ การบูรณาการสหวิทยาการ และการบูรณาการข้ามวิทยาการและ (2) การนำไปใช้ในชีวิตจริง 3 รูปแบบได้แก่ การแก้ปัญหาในชีวิตจริง การสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต การทำงานและเศรษฐกิจ 2) สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.20$ ) สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ ) ความต้องการจำเป็นสูงสุดอันดับหนึ่ง คือ การประเมินผลการบูรณาการ (PNI modified=0.3000) อันดับสอง คือ การจัดการเรียนการสอนการบูรณาการ (PNI modified=0.29256) และอันดับสาม ได้แก่การจัดการเรียนการสอนการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและเศรษฐกิจ (PNI modified=0.2871) และการประเมินผลการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและเศรษฐกิจ (PNI modified=0.2871) ซึ่งมีความต้องการจำเป็นเท่ากัน 3) นวัตกรรมบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาคือ “นวัตกรรมบริหารวิชาการสร้างนวัตกรรมสะเต็มศึกษาเพื่อใช้ในชีวิตจริง” ประกอบด้วย 3 นวัตกรรมหลัก คือ 1) นวัตกรรมหลักสูตรสร้างนวัตกรรมสะเต็มศึกษาแก้ปัญหาชีวิตการทำงานและเศรษฐกิจ 2) นวัตกรรมการเรียนการสอนสร้างนวัตกรรมสะเต็มศึกษาแก้ปัญหาชีวิตการทำงานและเศรษฐกิจ และ 3) นวัตกรรมการวัดและประเมินผลนวัตกรรมสะเต็มศึกษาแก้ปัญหาชีวิตการทำงานและเศรษฐกิจ

เทพสุดา เมฆวิสัย (2563 : 246-258) ผลการวิจัยพบว่า 1. กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การส่งเสริมและพัฒนาให้มีแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กรอบแนวคิดสมรรถนะหลักของนักเรียนโรงเรียนสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การพัฒนานักเรียนในด้านดังต่อไปนี้ 1) ความสงสัยใคร่รู้ (Curiosity) 2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 3) การวิพากษ์ (Criticism) 4) การสื่อสาร (Communication) 5) การร่วมมือ (Collaboration) 6) ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) 7) การตั้งสติ (Composure) 8) ความเป็นพลเมือง (Citizenship) 2. ความต้องการจำเป็นสูงสุดของการพัฒนาการบริหารวิชาการตามแนวคิดสมรรถนะหลักของนักเรียนโรงเรียน

สร้างสรรค์ คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผล ส่วนสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องพัฒนาสูงสุด คือ สมรรถนะการวิพากษ์จุดแข็งของการบริหารวิชาการ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ส่วนจุดอ่อนของการบริหารวิชาการ คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล จุดแข็งของสมรรถนะหลักของนักเรียน โรงเรียนสร้างสรรค์ คือ สมรรถนะความเป็นพลเมือง (Citizenship) ส่วนจุดอ่อนของสมรรถนะหลักของนักเรียน โรงเรียนสร้างสรรค์ คือ สมรรถนะการวิพากษ์ (Criticism) โอกาสคือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่วนภาวะคุกคาม คือ การเมืองและนโยบายของรัฐ สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคม 3. กลยุทธ์การบริหารวิชาการตามแนวคิดสมรรถนะหลักของนักเรียนโรงเรียนสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก คือ (1) พลิกโฉมหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิพากษ์ของนักเรียน โดยมี 2 กลยุทธ์รอง 8 วิธีดำเนินการ (2) ยกระดับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิพากษ์ของนักเรียน โดยมี 3 กลยุทธ์รอง 10 วิธีดำเนินการ (3) ปฏิรูปการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิพากษ์ของนักเรียน โดยมี 2 กลยุทธ์รอง 9 วิธีดำเนินการ (4) ปฏิรูปแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิพากษ์ของนักเรียน โดยมี 2 กลยุทธ์รอง 6 วิธีดำเนินการ (5) พลิกโฉมการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิพากษ์ของนักเรียน โดยมี 2 กลยุทธ์รอง 11 วิธีดำเนินการ

พีรสิทธิ์ มีสมสาร (2561 : 155-166) ผลการวิจัยพบว่า 1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบไปด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอน (3) กิจกรรมเสริมหลักสูตร (4) การวัดและประเมินผล และแนวคิดการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของนักเรียนนักศึกษา ประกอบไปด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ (1) การพัฒนาการรู้ใช้ (2) การพัฒนาการรู้เข้าใจ (3) การพัฒนาการรู้สร้างสรรค์ 2. สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของนักเรียนนักศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.614$  และ  $SD = 0.836$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.606$  และ  $SD = 0.554$ ) 3. กลยุทธ์การบริหารวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของนักเรียนนักศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก คือ 1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่การพัฒนาการรู้ดิจิทัล กลยุทธ์รอง 1.1) กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการรู้สร้างสรรค์ดิจิทัล 1.2) กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการรู้เข้าใจดิจิทัลและ

8 วิธีดำเนินการ 2) ยกระดับการเรียนการสอน การฝึกงาน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรสู่การเพิ่มสมรรถนะด้านการรู้เข้าใจ และรู้สร้างสรรค์ดิจิทัล กลยุทธ์รอง 2.1) จัดหาและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาที่ใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการรู้สร้างสรรค์ดิจิทัลของนักเรียน นักศึกษา 2.2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากผู้ประกอบการในชุมชนเพื่อยกระดับกิจกรรมเสริมหลักสูตรสู่การพัฒนาสมรรถนะในการรู้เข้าใจ และการรู้สร้างสรรค์ดิจิทัลของนักเรียน นักศึกษา และ 8 วิธีดำเนินการ 3) ปรับกระบวนการการวัดและประเมินผลเพื่อเสริมสร้างการรู้ใช้ การรู้เข้าใจ และการรู้สร้างสรรค์ดิจิทัล กลยุทธ์รอง 3.1) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัยในการวัดและประเมินผลด้านการรู้เข้าใจดิจิทัลของนักเรียน นักศึกษา 3.2) สร้างเครือข่ายการวัดและประเมินผลระหว่างสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงมาตรฐานด้านการรู้สร้างสรรค์ดิจิทัลของนักเรียน นักศึกษา 3.3) ยกระดับการวัดและประเมินผลด้านการรู้ใช้ดิจิทัลเพื่อการพัฒนาวัตกรรมการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการในชุมชน และ 9 วิธีดำเนินการ

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ พบว่า งานวิจัยส่วนมากเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการศึกษาภายใต้รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ เคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม การใส่แมส ฯลฯ เป็นต้นผู้บริหารจึงต้องมีการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่โดยมีแนวทางใน การบริหารได้แก่ การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนออนไลน์และจำเป็นที่นำอุปกรณ์และเทคโนโลยี การออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี