



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ปริญญา

การบริหารการศึกษา

การศึกษา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษา
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

A Model for Management of Workplace Apprentice Network of Student in Vocational
Education Colleges under the Commission of Vocational Education

นามผู้วิจัย นางสาวรุ่งนภา ปุณยานุเดช

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กานดา สกลธนะศักดิ์ มั้วร์, Ed.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์, ค.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, กศ.ด.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิกร สุมาลี, ศษ.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญจนา วีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สิงสงวี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ
สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

A Model for Management of Workplace Apprentice Network of Student
in Vocational Education Colleges under the Commission of Vocational Education

โดย

นางสาวรุ่งนภา ปุณยานุเดช

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
พ.ศ. 2557

รุ่งนภา ปุณยานุเดช 2557: รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ
สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์กานดา สกุธชนะศักดิ์ มัวร์,
Ed.D. 256 หน้า

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางของการบริหารจัดการเครือข่าย
การฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานใน
สถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการ
เครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัย
อาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายโดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณ
เก็บข้อมูลจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน และการจัดประชุมกลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารจัดการเครือข่าย ด้านการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน
ด้านการจัดการเครือข่ายการฝึกงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน และด้านการกำกับติดตามและ
ประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน โดยภาพรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติมาก และโดยภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย ผลจากการวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงาน
พบว่า การวางแผน ควรจัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อกำหนด
วัตถุประสงค์ ขอบเขตการดำเนินงานและวิธีการประเมินผล การจัดการเครือข่ายการฝึกงาน ให้มีโครงสร้างชัดเจน
และเป็นระบบ เพื่อการส่งเสริมสนับสนุน ทักษะวิชาชีพที่เหมาะสม ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานมีความชัดเจน
มีเอกภาพ นำอย่างมีทิศทาง และมีทักษะในการบริหารความขัดแย้ง การติดตามและประเมินผลของเครือข่าย
การฝึกงานควรมีดัชนี ตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน สามารถนำผลมาวิเคราะห์ต่อไป รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย
การฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1. แนวคิดพื้นฐาน หลักการ
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2. องค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงาน ประกอบด้วย การวางแผน
เครือข่ายการฝึกงาน การจัดเครือข่ายการฝึกงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน และการกำกับติดตาม
และประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน และ 3. เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล
ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านนโยบาย

Rungnapha Punyanudaj 2014 : A Model for Management of Workplace Apprentice Network of Student in Vocational Education Colleges under the Commission of Vocational Education Administration. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education. Thesis Advisor: Assistant Professor Kanda Sakulthanasakdi Moore, Ed.D. 256 pages.

The objectives of this study are firstly, to study the current state, problems and the trend for management of workplace apprentice network of student in Vocational Education Colleges under the Commission of Vocational Education. Secondly is to develop a model of management networks in a workplace of students in Vocational Education Colleges under the Commission of Vocational Education. Last, to evaluate the suitability and feasibility model of management network in a workplace of student in Vocational Education Colleges under the Commission of Vocational Education.

The research has been conducted as descriptive research by using quantitative data and qualitative data. The quantitative data is derived from sampling of 360 people. The qualitative data is derived from the collecting data by interview 6 key performances in vocational education and focus group of 12 key performances.

The research found that the current state and problems of management of apprentice networks which was the area of planning, management, leading and monitoring and assessment the apprentice networks were rating as “high” for overall of practice, as well as, it were rating as “high” in each item. For the problem aspect, it were rating “least” for overall and also rating “least” for each item. The analysis result of trend of management of workplace apprentice networks of students were; They should conducts the conference oftenly between college and workplace for structure and system planning, also imposing the objectives, the process of work, and the monitoring and assessment apprentice networks in order to encourage the proper student’s professional skills of work. For leader, they should have the clear view and unity of management apprentice network, so as, having the good leading direction and conflict management. For monitoring and assessment of apprentice networks, they should have the precise and clear indicator for taking the result to analyse in the future. There were 3 main elements of suitability and possibility model for management of workplace apprentice networks of students in vocational education colleges under the commission of vocational education; 1) The basic idea, principles, objectives of model 2) Elements of management of workplace apprentice networks composed of apprentice networks planning, apprentice network management, leadership of administrator, monitoring and operation and 3) The successful condition are composed of personal factor, budget factor and policy factor.

Student’s signature

Thesis Advisor’s signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กานดา สกุลธนะศักดิ์ มัวร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่อง ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย และกราบขอบพระคุณ ท่าน รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่ให้ความอนุเคราะห์มาสอบวิทยานิพนธ์ และท่านอาจารย์ ดร. อัจฉรา นิยมภา ที่เป็นประธานในการสอบวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ด้วยขอขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ น้อง หลาน ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจอย่างยิ่งในการศึกษา และให้การสนับสนุนในการทำวิจัยมาโดยตลอด จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีซึ่ง เป็นผลจากงานวิจัยนี้ มีคุณพ่อ คุณแม่ ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน จึงขอมอบเป็นสมบัติเพื่อการพัฒนาในด้านการจัดการอาชีวศึกษา ในประเทศไทยต่อไป

รุ่งนภา ปุณยานุเดช
กรกฎาคม 2557

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดเบื้องต้น	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	9
รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	9
แนวทางการฝึกงานในสถานประกอบการ	20
การบริหารจัดการ	47
การจัดการเครือข่าย	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	105
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	110
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหาร	
จัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษา	
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา	
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	111
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย	
การฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา	
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	118
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ	119
ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ	120

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	125
ผลการวิจัย	125
ข้อวิจารณ์	172
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	176
สรุปผลการวิจัย	176
ข้อเสนอแนะ	182
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	185
ภาคผนวก	195
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	196
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	202
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	207
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	256

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	รูปแบบการฝึกงาน	40
2	ขั้นตอนการดำเนินการฝึกงานของสถานศึกษา	42
3	แสดงประเภทของเครือข่าย	64
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างเครือข่ายสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัย	113
5	สรุปขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	121
6	ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	132
7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ ระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาที่มีต่อแนวทางการวางแผนเครือข่าย การฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา	134
8	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ ระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาที่มีต่อแนวทางการจัดการเครือข่าย การฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา	136
9	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ ระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่าย การฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา	139
10	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการกำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของเครือข่ายฝึกงานในสถานประกอบการของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา	143

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการวางแผนเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา	145
12	ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการจัดเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา	147
13	ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา	151
14	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน และแนวทางการบริหาร จัดการเครือข่ายการฝึกงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา	152

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย	8
2	รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown and Moberg	15
3	องค์ประกอบการจัดระบบการฝึกงาน	26
4	รูปแบบการจัดการฝึกงาน	33
5	กรอบหน้าที่การจัดการ	34
6	แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ	51
7	แบบแผนการเกิดเครือข่าย (pattem of network)	54
8	ลักษณะองค์การแบบเครือข่าย	60
9	โครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่	68
10	ความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม	69
11	การเติบโตและวงจรชีวิตเครือข่าย	73
12	การเชื่อมโยงของเครือข่าย “พันธมิตรแห่งดวงตา”	76
13	ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายการศึกษาในชุมชน	94

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่

หน้า

14	รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	156
----	---	-----



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

วิสัยทัศน์ประเทศไทย มุ่งพัฒนาสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (green and happiness society) คนไทยมีคุณธรรม นำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคม สันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ สถิติสภาพ เป็นธรรมสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ และทรัพยากร ธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและอยู่ในประเทศประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี (แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2550-2554) จากวิสัยทัศน์ดังกล่าว จะพบว่า การจะนำพา ประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น การศึกษาของคนไทยเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อ การบรรลุผลดังกล่าว เพราะการศึกษาทุกระดับมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ เพื่อเป็นแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน การศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นของทุกสังคม การศึกษายังช่วยพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและสามารถสร้างสรรค์ จรรโลงความเจริญก้าวหน้าของ สังคมในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น การส่งเสริม การบริหารจัดการการศึกษาไม่ว่าในระดับประเทศหรือ ในระดับรองลงมาย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงควรมีการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดย ยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติโดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

สำหรับการศึกษาระดับอาชีวศึกษานั้น เป็นการศึกษาที่สำคัญยิ่งเพราะว่าความต้องการ แรงงานหรือผู้สำเร็จการศึกษาของสถานประกอบการหรือองค์กรต่าง ๆ มีความต้องการผู้สำเร็จ การศึกษาด้านอาชีวศึกษาสูงสุดโดยเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 เมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2561 มีความคาดหวังว่า ผู้สำเร็จ การศึกษา ด้านอาชีวศึกษา ควรจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ คือ 1) มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล 2) เกิดการใฝ่รู้ สามารถเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่านและมีการแสวงหาความรู้

อย่างต่อเนื่อง 3) ใฝ่ดี มีคุณธรรมพื้นฐาน มีจิตสำนึกและค่านิยมที่พึงประสงค์การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ และ 4) คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้มีทักษะในการคิดและปฏิบัติ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2550)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษา (พ.ศ.2552-2561) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล” โดยมีเป้าหมายที่สำคัญจาก ข้อ 4 ขยายการศึกษาระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา โดยมีสัดส่วนผู้เรียนทวิภาคี สหกิจศึกษาเป็นร้อยละ 30 และการมุ่งเน้นการฝึกงาน ข้อ 6 สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านอาชีวศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศจากยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในและต่างประเทศ โดยมีมาตรการสำคัญ ได้แก่

- 1) พัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารของผู้บริหาร ครู บุคลากรการอาชีวศึกษาและนักเรียน นักศึกษา
- 2) พัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี
- 3) พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรมวิชาชีพ
- 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ในการจัดการอาชีวศึกษาระดับนานาชาติ
- 5) พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาทางไกล
- 6) จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

7) ปรับระบบความร่วมมือและเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา: 2554) และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามแนวการปฏิรูปการศึกษา ยังมีเนื้อหาในการกำหนด นโยบายปฏิรูประบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งระบุว่าบริหารจัดการอาชีวศึกษาต้องเป็นไปอย่างมีเอกภาพด้านนโยบาย มีองค์กรรองรับ มีการกระจายอำนาจสู่ระดับผู้ปฏิบัติ เร่งรัดผลักดันการรวมกลุ่มสถานศึกษา

เพื่อร่วมกันบริหารจัดการในรูปแบบสถาบันอาชีวศึกษาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน ชุมชนและสังคม (เอื้อน ปิ่นเงิน, 2552)

แนวทางการบริหารจัดการเครือข่าย มีความหมายแตกต่างกันไปตามมุมมองของแต่ละบุคคล ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของเครือข่ายเพื่อการปฏิรูปการศึกษา หมายถึงการที่ปัจเจกบุคคลองค์กร หน่วยงาน สถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลง อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปฏิรูปการศึกษา กลุ่มเครือข่ายนี้ ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน เครือข่ายมีหลายระดับ ตั้งแต่การเชื่อมโยง ระหว่างปัจเจกต่อปัจเจก การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกต่อกลุ่ม การเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม การเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายต่อเครือข่าย กลายเป็นเครือข่ายย่อยภายใต้เครือข่ายใหญ่ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543)

ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาผลิตบุคลากร ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอาชีวศึกษา แม้ว่าที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องจะมีความพยายามพัฒนา แก้ไขปัญหาดังกล่าว แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จมากนัก เนื่องจากแนวทางหลักของการพัฒนาบุคลากรในระดับนี้ยังคงมุ่งให้ความสำคัญกับมิติเชิงปริมาณ มากกว่าการคำนึงถึงมิติเชิงคุณภาพ และความสามารถในการตอบสนองความต้องการทางด้านกำลัง แรงงานที่แท้จริงของประเทศ ประเทศไทยมีสัดส่วนผู้เรียนต่อสายอาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี แต่ตามสถิติสถานการณ์แรงงานของกระทรวงแรงงานยังเห็นถึงความไม่สอดคล้องกัน ระหว่างการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา และสัดส่วนการมีงานทำของกลุ่มคนเหล่านี้ สาเหตุประการสำคัญ ที่ทำให้ผู้สมัครงานส่วนมากไม่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานจากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เกิดมาจากการขาดความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ตรงกับความต้องการของนายจ้างและสถานประกอบการ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543) ดังนั้นการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาที่เน้นความมีส่วนร่วมของ ผู้ประกอบการจะเป็นทางออกที่ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น

การฝึกงานในปัจจุบันพบปัญหาขาดการวางแผนการดำเนินงานที่มีความชัดเจน ขาดการวิจัยการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการฝึกงานในสถานประกอบการ ทำให้นักศึกษา ฝึกงานไม่ตรงสาขาวิชาเรียน ขาดการจัดทำแผนงบประมาณดำเนินการ โครงการฝึกงาน ทำให้ ไม่สามารถของงบประมาณในปีต่อ ๆ ไปได้ทัน ขาดการจัดตั้งคณะทำงานและกำหนดขั้นตอน การดำเนินงานให้มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ขาดการสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกงานของนักศึกษา มีระบบฐานข้อมูล แต่ไม่ได้รับการปรับปรุง

โครงสร้างงานข้อมูลและตัวโปรแกรมให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ทันสมัยในปัจจุบันนักศึกษาไม่ได้รับการนิเทศจากสถานศึกษาก่อนออกฝึกงานจริง ทำให้ไม่ทราบระเบียบข้อบังคับ และแนวทางการปฏิบัติตนระหว่างการฝึกงานและหลังการฝึกงาน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน สมศ., 2549)

ปัญหาที่พบยังรวมถึงการขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายการฝึกงาน ทำให้ไม่มีการติดตามประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา ซึ่งหากมีข้อมูลผลการฝึกงานของนักศึกษาจะสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประเมินหน่วยงานสถานศึกษา สถานประกอบการ และการตั้งงบประมาณการดำเนินงานเครือข่ายได้อีกทั้งยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการศึกษา เศรษฐกิจ ชุมชน ตลาดแรงงาน สถานประกอบการ เป็นต้น ทำให้ไม่มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารและบุคลากรยังขาดทักษะการใช้งานฐานข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ไม่มีการใช้ข้อมูลและลงข้อมูลในระบบข้อมูลที่มีอยู่ในระบบจึงเป็นข้อมูลเก่าล้าสมัย ขาดการนำข้อมูล การประเมินผลนักศึกษาที่ออกฝึกงานมาปรับปรุงและแก้ไข สำนักงานรับรองมาตรฐาน ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน สมศ., 2554)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในประเทศไทยที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์หลัก คือ

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางของการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย การฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัย อาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย ประกอบด้วย

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูฝึก ครูนิเทศ หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หัวหน้าแผนก ผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวนทั้งหมด 2,376 คน

ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิด ดังนี้

1. การบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับ เครือข่ายของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ประกอบด้วย 1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน 2) การมี วิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิก เครือข่ายอย่างกว้างขวาง 5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน 6) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน และ 7) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

2. แนวคิดการบริหารจัดการของ Robbing and Coulter (2007) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน การจัดองค์กรเครือข่ายการฝึกงาน ภาวะผู้นำของเครือข่าย การฝึกงาน และการกำกับติดตามและประเมินผลเครือข่ายการฝึกงาน

3. แนวทางของการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ มีแนวทางของการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ

- 1) นำรายวิชาการฝึกงานไปฝึกประสบการณ์งานอาชีพในสถานประกอบการ
- 2) นำรายวิชาในหมวดวิชาชีพไปเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ
- 3) นำรายวิชาการฝึกงานและรายวิชาชีพไปเรียนรู้และฝึกประสบการณ์งานอาชีพ (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2551)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

การฝึกงาน หมายถึง การเสริมสร้างประสบการณ์การประกอบอาชีพให้กับผู้เรียนในสถานประกอบการสำหรับการจัดการอาชีวศึกษาแบบปกติ

สถานประกอบการ หมายถึง หน่วยงาน องค์กรภาครัฐหรือเอกชน และแหล่งวิทยาการ ที่ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการฝึกงานของผู้เรียน

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเป็นสถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนนักศึกษาในสถานศึกษา

หัวหน้าแผนก หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ

หัวหน้างานระบบอาชีวศึกษาทวิภาคี หมายถึง หัวหน้างานที่ทำหน้าที่ประสานงาน ติดต่อกับทางบริษัท ห้างร้าน หรือทำความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการ

ครูนิเทศ หมายถึง ครูที่สถานศึกษามอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการฝึกงานของผู้เรียนในสถานประกอบการ

ครูฝึก หมายถึง ผู้ที่สถานประกอบการมอบหมายให้ทำหน้าที่สอนฝึกอบรมและประเมินผลผู้เรียนในสถานประกอบการ

นักศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนนักศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สำหรับผู้เรียนอาชีวศึกษาทวิภาคี เป็นนักศึกษาและทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการ

การบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงาน หมายถึง การดำเนินการบริหารเครือข่ายการฝึกงาน ในการทำความร่วมมือของสถานศึกษาและสถานประกอบการในการฝึกงาน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนเครือข่าย การจัดองค์การเครือข่ายการฝึกงาน ภาวะผู้นำของเครือข่าย และการกำกับ ติดตามและประเมินผลเครือข่ายการฝึกงาน

การวางแผนเครือข่าย หมายถึง การจัดให้มีแผนงาน กลยุทธ์ โครงการ เป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน โดยการจัดหา แหล่งเรียนรู้ในการฝึกงาน ให้แก่นักศึกษาเพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพ

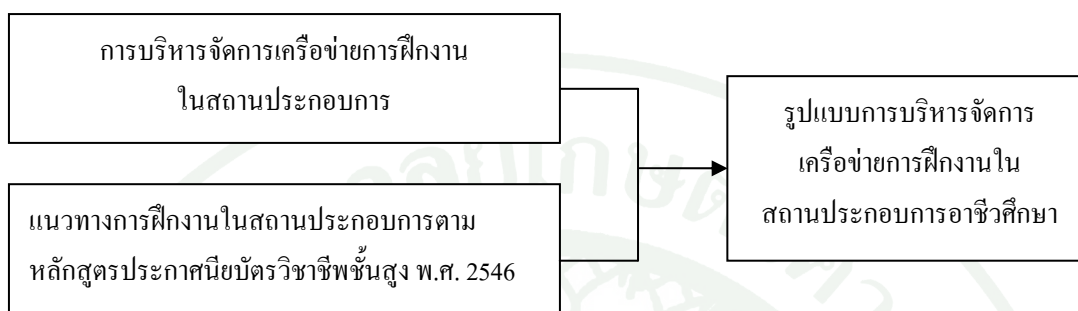
การจัดองค์การเครือข่ายการฝึกงาน หมายถึง การจัดให้มีโครงสร้างการฝึกงานที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อน เป็นระบบส่งเสริมสนับสนุนจัดทำฐานข้อมูลเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ จัดครูนิเทศที่ตรงสาขาการออกฝึกงาน

ภาวะผู้นำของเครือข่ายการฝึกงาน หมายถึง ผู้นำที่มีจิตวิทยาในการบริหาร มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ จูงใจ กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาร่วมมือ ทำงานเป็นทีม อย่างมีความสุข ส่งเสริมยกย่อง สนับสนุนเชิดชูเกียรติให้กับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

การกำกับติดตามและประเมินผลเครือข่ายการฝึกงาน หมายถึง ควรมีการตรวจสอบติดตาม การประเมินผลเครือข่ายการฝึกงาน โดยครูนิเทศร่วมกับสถานประกอบการ ในการประเมินการฝึกงาน ของนักศึกษามีการประชุมเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ โดยชี้แจงกฎ ระเบียบ กติกา การวัดและ ประเมินผล ร่วมกับทางสถานประกอบการ

กรอบแนวคิดเบื้องต้น

ผู้วิจัยเสนอกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยดังแสดงใน ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยนี้ คาดว่าจะได้ประโยชน์คือ

1. ผลการวิจัย สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
2. ผลการวิจัย สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ อาชีวศึกษาสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การเสนอเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยนี้ เพื่อพิจารณาตัวแปรที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่เหมาะสมเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษาในการจัดการศึกษา โดยผู้วิจัยได้แยกเสนอไว้ดังนี้

1. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
2. แนวทางการฝึกงานในสถานประกอบการ
3. การบริหารจัดการ
4. การจัดการเครือข่าย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนารูปแบบเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยเพื่อการศึกษาวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีสาระสำคัญ ดังนี้

ความหมายของรูปแบบ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายลักษณะ เช่น

Willer (1986) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (rationale) ของระบบรูปนัย (formal system) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระชับชัดของนิยาม ความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

Longman Dictionary of Contemporary English (1981) ให้ความหมายของรูปแบบ โดยสรุปตามลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นแบบย่อส่วนของจริง เช่น รูปแบบของเรือดำน้ำ
2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบ หรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์
3. รูปแบบ หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 486 DX

Bardo and Hartman (1982) กล่าวถึง รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ว่า หมายถึง ชุดของ ข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่สนใจเพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและหรือบรรยาย คุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้เข้าถึงความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่ การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุมเพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบ มีความซับซ้อน และยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นค่อยลงไป ส่วนการที่จะ ระบุว่ารูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมียละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ควรมี องค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่วัตถุประสงค์ของผู้สร้าง รูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ

ทาคาโอะ มียากาวะ (2529) กล่าวว่า รูปแบบ คือ การแสดงภาพความเป็นจริงที่กำลังศึกษาค้นคว้าในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เป็นการอธิบายการพยากรณ์หรือการควบคุมเกี่ยวกับโครงสร้าง และการเคลื่อนไหวของสภาพความเป็นจริงที่กำลังค้นคว้าอยู่

Keeves (1988) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

สรุป รูปแบบ หมายถึง การนำภาพในอุดมคติหรือเสมือนจริงมาจำลองให้เล็กลงหรือย่อส่วนโดยแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยไม่มีการกำหนดรูปแบบไว้ตายตัว ดังนั้นรูปแบบอาจง่ายหรือซับซ้อนก็ได้

การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า การพัฒนารูปแบบนั้น อาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่ว ๆ ไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสองตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (construct) และการหาความตรง (validity) ของรูปแบบ (Willer, 1986) ส่วนรายละเอียดในแต่ละตอนขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบมีตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ การพัฒนารูปแบบซึ่งเป็นรูปแบบการควบคุม ซึ่ง บุญชม ศรีสะอาด (2535) ได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบ และการทดสอบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการวิเคราะห์ลำดับการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่อง ที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบ ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของรูปแบบ

การพัฒนารูปแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษาของ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ซึ่งในการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการห้าขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่อง การวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร โดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กรด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ แบบเลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กรโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยการใช้รูปแบบจำลองจาก

ขั้นตอนที่ 2 นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรด้วยเคลฟายสามรอบ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

สมุทร ชำนาญ (2546) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมุ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคม โดยได้แบ่งการวิจัยออกเป็นสี่ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีการบริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นการพัฒนาแบบบริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยใช้เทคนิคเคลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

สรุป การศึกษารูปแบบ (model) นั้นไม่จำเป็นต้องมีข้อกำหนดที่ตายตัวว่าต้องทำอะไรบ้าง ซึ่งโดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษา องค์ความรู้ (intensive knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน ต่อจากนั้น จึงค้นหาสมมุติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วนำมา

สร้างรูปแบบที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป ส่วนการพัฒนาแบบมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการประเมินความเหมาะสมและการหาคุณภาพของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ พบว่า นักวิชาการหลายท่าน ได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ซึ่งแตกต่างกันไป ดังนี้

Keeves (1988) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางคณิตศาสตร์และสังคมศาสตร์โดยยึดแนวทางของ Caplan and Tutsuoka และพัฒนาการใช้รูปแบบทางการศึกษาเป็นสี่ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (analogue model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียนซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเหมือนกับน้ำที่จะไหลออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบก็เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงประชากรนักเรียนของโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดและใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอนทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามก็ได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (mathematical model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษารูปแบบลักษณะนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎี เพราะสามารถนำไปทดสอบสมมุติฐานได้ รูปแบบทางคณิตศาสตร์นี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (casual model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุทำให้สามารถศึกษา รูปแบบเชิงข้อความที่ตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้น จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลใน สภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งเป็นสองลักษณะ คือ

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มี ความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (non-recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้ง ตัวแปรเชิงเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางย้อนกลับได้

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบเชิงข้อความ (semantic model) เพื่อให้เข้าใจง่าย เนื่องจากรูปแบบเชิงข้อความนี้เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย มีองค์ประกอบหลัก คือ แผนภูมิ หรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดขององค์ประกอบ ความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบนั้น ๆ และยังมีการใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เข้าใจรูปแบบได้แจ่มชัดมากขึ้น

องค์ประกอบของรูปแบบ

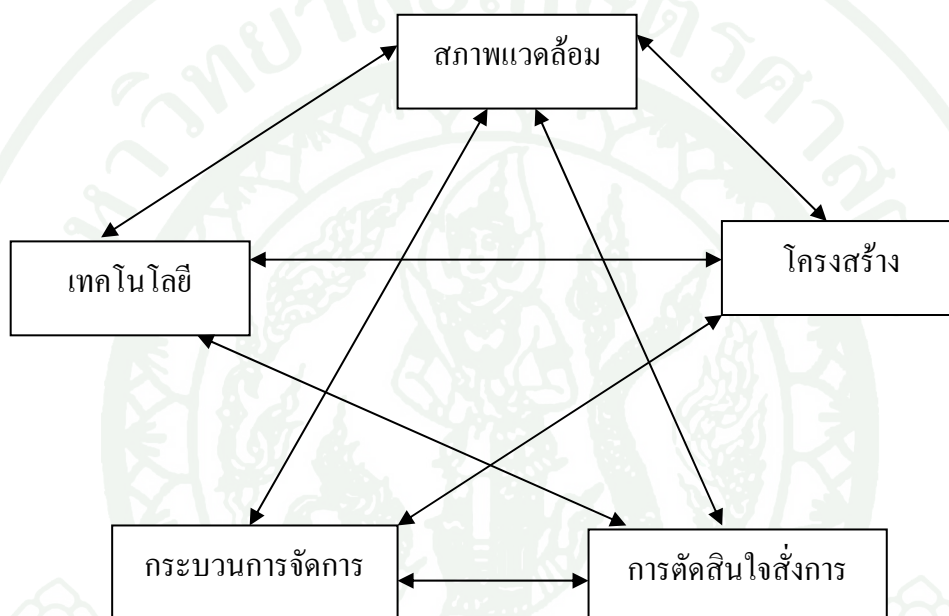
Brown and Moberg (1980) ได้วิเคราะห์รูปแบบมาจากแนวคิดเชิงระบบ (system approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (contingency approach) กล่าวคือ องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (environment)
2. เทคโนโลยี (technology)
3. โครงสร้าง (structure)

4. กระบวนการจัดการ (management process)

5. กระบวนการตัดสินใจสั่งการ (decision making)

รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์กรและการบริหารของ Brown and Moberg (1980) ดังแสดงในภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown and Moberg

ที่มา: Brown and Moberg (1980)

Keeves (1997) ได้กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปควรมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่ การทำนาย (prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้
2. โครงสร้างเชิงรูปแบบต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้

3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (imagination) ความคิดรวบยอด (concept) และความสัมพันธ์ (interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (associative relationships)

อุทัย บุญประเสริฐ (2546) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่อำนวยความสะดวกอย่างมาก แต่มีข้อให้คิดว่าต้องใช้ให้ถูกกับงานในแต่ละลักษณะ จึงไม่อาจกำหนดให้เป็นหลักเกณฑ์แน่นอนตายตัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัสวภูมิ (2537); Bardo and Hartman (1982) และ ทาคาโอะ มียากาวะ (2529) ที่มีแนวคิดว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่า ควรมีรายละเอียดขององค์ประกอบอย่างไรรูปแบบจึงจะเหมาะสม เนื่องจากรายละเอียดและองค์ประกอบที่เหมาะสมของรูปแบบจะขึ้นกับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ศึกษาและวัตถุประสงค์ในการสร้างหรือรูปแบบนั้น ๆ

สรุป การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรจำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ศึกษาหรือการออกแบบแนวคิด ทฤษฎีและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ เป็นสำคัญ

ลักษณะของรูปแบบที่ดี

จากคุณประโยชน์ของรูปแบบที่ช่วยในการสร้างทฤษฎี ลดการอ้างอิงหลักฐานจำนวนมาก อธิบายและพยากรณ์สิ่งต่าง ๆ ทำให้มีการนำรูปแบบมาใช้ในการศึกษากันมาก แต่เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัด กล่าวคือ รูปแบบอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง บางครั้งรูปแบบก่อให้เกิดความเข้าใจผิดว่า เรื่องจริงหรือของจริงนั้นเป็นเรื่องง่ายๆ (oversimplification) บ่อยครั้งที่พบว่าทฤษฎีที่สำคัญและมีชื่อเสียงหลายทฤษฎีมีรูปแบบที่ไม่สมบูรณ์ เช่น เสนอข้อเท็จจริงของทฤษฎีผิดพลาด แปลความหมายผิด เสนอข้อสรุปโดยอ้างเหตุผลผิด เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้นักวิจัยควรระมัดระวัง (Bertalanffy, 1968) และควรศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญ และลักษณะของรูปแบบที่ดีเพื่อการสร้างรูปแบบมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบที่ดีไว้ดังต่อไปนี้

ทาคาโอะ มียากาวะ (2529) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีเปรียบเสมือนสิ่งที่ทำให้ผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องนั้น ๆ ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อนการศึกษาในแนวลึกต่อไป ดังนั้นการสร้างรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวมๆ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
4. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้
5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

Keeves (1988) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของแบบจำลองสี่ประการ ได้แก่

1. แบบจำลองควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงต้นของการพัฒนาแบบจำลอง
2. แบบจำลองควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้แบบจำลองได้สามารถตรวจสอบได้โดยสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. แบบจำลองควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากแบบจำลองจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้วยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. แบบจำลองควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (body knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

สรุป รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะที่ชัดเจน คืออธิบายแนวคิดของเรื่องที่จะศึกษาได้ โดยสื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร สามารถทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์และควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้แบบจำลอง

การทดสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ ดังนั้นรูปแบบที่สร้างขึ้นจึงควรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบ โดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้น นำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไปการทดสอบในการตรวจสอบรูปแบบสามารถกระทำได้สองลักษณะ กล่าวคือ

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมิน

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบซึ่งจัดเป็น 4 หมวด (Madaus, Scriven and Stufflebeam, 1983) ดังนี้

1.1 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (utility standard) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standard) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (accuracy standard) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. ข้อจำกัดของการทดสอบรูปแบบหรือการประเมิน

ในบางเรื่องก็ไม่สามารถกระทำได้ด้วยข้อจำกัดของสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่ง Eisner (1976) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ กล่าวว่า การวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินการตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ หรือเชิงปริมาณมากเกินไป ในบางเรื่องก็ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป จึงได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

2.1 การประเมินโดยแนวทางดังนี้ มิได้ประเมินโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (goal based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินอิงการตัดสินใจ (decision making model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์ห้วงการอย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกัน ตามวิถึการณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2 เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยเนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไมอาจประเมินด้วยเครื่องมือใด ๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้นในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

2.3 เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.4 เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามความถนัดของแต่ละคนนับตั้งแต่กำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือ (high credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

สรุป สิ่งสำคัญสำหรับการสร้างรูปแบบคือ การทดสอบรูปแบบ เพื่อให้ได้รูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นมีความชัดเจนและเหมาะสม การทดสอบรูปแบบทำได้สองลักษณะคือ การประเมินทางสถิติ และการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของรูปแบบว่าเป็นรูปแบบทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์หรือเป็นรูปแบบทางการศึกษา

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้เป็นการสร้างรูปแบบทางการศึกษาจึงใช้การทดสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในเรื่องที่เกี่ยวกับเครือข่ายทางการศึกษา โดยเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ

แนวทางการฝึกงานในสถานประกอบการ

ตามคู่มือการฝึกงานของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้ให้ความหมายของการฝึกงานว่าการฝึกงานเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การประกอบอาชีพ ก่อให้เกิด การเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ช่วยให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง มีความสามารถในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในสถานประกอบการ การประกอบอาชีพอิสระการฝึกงาน ทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้เทคนิคการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ที่แตกต่างจากการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทั้งยังเป็นการฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่สำคัญ ยังสร้างความเชื่อมั่น เจตนาที่ดีในการประกอบอาชีพ และการฝึกงานในสถานประกอบการ หัวหน้าสถานประกอบการจะจัดเจ้าหน้าที่ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมการฝึกงานของนักศึกษา ซึ่งเปรียบกับเป็นครูผู้ฝึกสอนในสถานประกอบการ การอาชีวศึกษายังเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตกำลังคนสู่งานอาชีพจึงต้องมีการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของภาคการผลิตและหรือบริการ โดยหลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่น ง่ายต่อการปรับเปลี่ยนให้ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนต้องเน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการ การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง และการประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ

การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาในงานอาชีพและการดำรงชีวิต ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความถนัด ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งให้มีการปลูกฝังคุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

หลักการฝึกงาน

การฝึกงานเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ซึ่งจัดดำเนินการ โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคการผลิตและหรือภาคบริการ หลังจากที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ภาคทฤษฎี และการฝึกหัดหรือฝึกปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษาแล้วระยะเวลาหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับการปฏิบัติงานอาชีพ เครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ ที่ทันสมัย และบรรยากาศการทำงานทางธุรกิจที่ต้องแข่งขันกันในการรักษาคุณภาพและมาตรฐานของงาน รวมทั้งการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเกิดความมั่นใจ และเจตคติที่ดีในการทำงาน และการประกอบอาชีพอิสระเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดหลักการฝึกงาน ดังนี้

1. เป็นการฝึกประสบการณ์งานอาชีพให้กับผู้เรียนในระบบที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาเป็นหลัก
2. เป็นการฝึกประสบการณ์งานอาชีพตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ กับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
3. เป็นการฝึกประสบการณ์งานอาชีพ โดยเน้นการสร้างระบบเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ ชุมชน ท้องถิ่น และเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
4. เป็นการฝึกประสบการณ์งานอาชีพ ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อการนำไปสู่การประกอบอาชีพ ทั้งการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ

หลักการจัดการฝึกงาน

หลักการจัดการฝึกงานมี ด้านผู้เรียน ด้านสถานศึกษา ด้านสถานประกอบการ ดังนี้

ด้านผู้เรียน ประกอบด้วย

1. ได้รับประสบการณ์จริงตามสาขาวิชาที่เรียน
2. ได้ฝึกทักษะวิชาชีพและทักษะชีวิต มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. สามารถคิดเป็น ทำเป็น จัดการและแก้ปัญหาได้
4. มีบุคลิกภาพ เจตคติและกิริยาสำนึกที่ดีในการทำงานอาชีพ
5. มีข้อมูลในการเลือกสายงานเพื่อการประกอบอาชีพ

ด้านสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. เกิดความร่วมมือในการพัฒนาทางวิชาการ พัฒนาหลักสูตร พัฒนางานวิจัย ฯลฯ
3. บุคลากรได้เรียนรู้ระบบการทำงานในสถานประกอบการ
4. มีข้อมูลในการแนะแนวการเลือกสายงานเพื่อการประกอบอาชีพแก่ผู้เรียน

ด้านสถานประกอบการ ประกอบด้วย

1. มีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
2. มีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการโดยไม่ต้องฝึกเพิ่มเติม

3. ครูฝึก ผู้ควบคุมการฝึกได้เพิ่มทักษะในการสอนงาน
4. ได้กำลังคนเพื่อสนับสนุนงานของสถานประกอบการ
5. พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

หลักเกณฑ์การจัดฝึกงาน

การจัดฝึกงานถือเป็นกระบวนการสำคัญสำหรับการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพให้แก่ผู้เรียน กรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จึงได้กำหนดโครงสร้างหลักสูตรให้สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกงาน ในสถานประกอบการ และมีแหล่งวิทยากรโดยมีเงื่อนไขในการดำเนินการ ดังนี้

1. สถานศึกษาต้องจัดให้มีการฝึกงานในสถานประกอบการ แหล่งวิทยากรที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียน
2. สถานศึกษาจะจัดให้ผู้เรียนฝึกงานในช่วงระยะเวลาใดตามความเหมาะสมตั้งแต่ภาคเรียนที่สี่ของระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือภาคเรียนที่สอง ของระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ภาคทฤษฎีและฝึกภาคปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษาก่อนออกไปฝึกงาน หากสถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนฝึกงานในภาคเรียนปกติ ให้เพิ่มเวลาเรียนต่อสัปดาห์ของรายวิชาเป็นสองเท่าของเวลาเรียน
3. ให้มีการตัดสินผลการเรียนและให้ระดับผลการเรียนเป็นรายวิชาเช่นเดียวกับรายวิชาอื่น ๆ ตามระเบียบว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรที่กำหนด

การจัดระบบการฝึกงาน

การจัดการศึกษาแบบการฝึกงานเป็น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้แยกเป็นสองคำ คือ “ประสบการณ์” และ “วิชาชีพ” คำว่า “ประสบการณ์” แปลว่า ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา ส่วนคำว่า “วิชาชีพ

แปลว่า อาชีพที่ต้องอาศัยวิชาความรู้และความชำนาญ”ซึ่งเมื่อรวมความทั้งสองคำแล้วได้ว่า ประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นในอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ ดังนั้น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงเป็นกลวิธีเพื่อให้นักเรียน นักศึกษาได้กระทำแล้วเกิดความชัดเจนในอาชีพ หรือสาขาวิชาที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญโดยเฉพาะทักษะในการปฏิบัติงาน

แสวง (2540 อ้างใน อนงรักษ์ และคณะ, 2548) กล่าวถึงหลักการการจัดระบบการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. การเรียนการสอนในโรงเรียน ต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ คือ ความรู้พื้นฐาน ด้านแนวคิด ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเตรียม นักเรียนเพื่อประกอบอาชีพ และความรู้ แนวความคิด ทักษะ และเจตคติที่ดีของนักเรียนแต่ละคน ที่ควรจะเป็นพิเศษต่อการฝึกอาชีพและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและการประกอบอาชีพ ในอนาคต
2. การเลือกสถานที่ฝึกงานอาชีพ ตามปกติแล้วควรมีหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งด้าน อุตสาหกรรม และหน่วยงานของรัฐบาลช่วยเหลือและให้คำแนะนำด้านประสบการณ์ที่จะจัดให้ นักเรียนเพื่อนำไปประกอบอาชีพต่อไป
3. นักเรียน นักศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาชีพตามจุดมุ่งหมายของวิชาชีพ คือ การเตรียมนักเรียน เพื่อการประกอบอาชีพ
4. การจัดเตรียมรายวิชาต่าง ๆ ที่จะช่วยพัฒนาความรู้ด้านอาชีพ ทักษะ แนวคิด ตลอดจน เจตคติที่จำเป็นสำหรับนักเรียนก่อนที่จะออกไปฝึกงานอาชีพ
5. การวางแผนการฝึกงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยการเขียนเป็นโครงการหรือคู่มือ เพื่อเป็นการชี้แนะว่านักเรียนควรจะได้เรียนรู้ทักษะอะไร ที่ไหน เมื่อไรกับใคร และการวางแผน ดังกล่าวอาจจะได้มาจากการวิเคราะห์ลักษณะงาน ผู้รับผิดชอบและหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกต้องปฏิบัติ เป็นต้น

6. การจัดการนิเทศการฝึกงานอาชีพอย่างเพียงพอซึ่งวิธีการดังกล่าวจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีส่วนรับผิดชอบในโครงการฝึกงานอาชีพ คือ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการช่างหรือเจ้าหน้าที่เทคนิคในสถานประกอบการนั้นๆ และอาจารย์นิเทศ เป็นต้น

7. การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ทำหน้าที่ในการประสานงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมีคุณสมบัติอย่างเพียงพอในด้านความรู้ ความสามารถทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานตามสาขาช่างอุตสาหกรรม

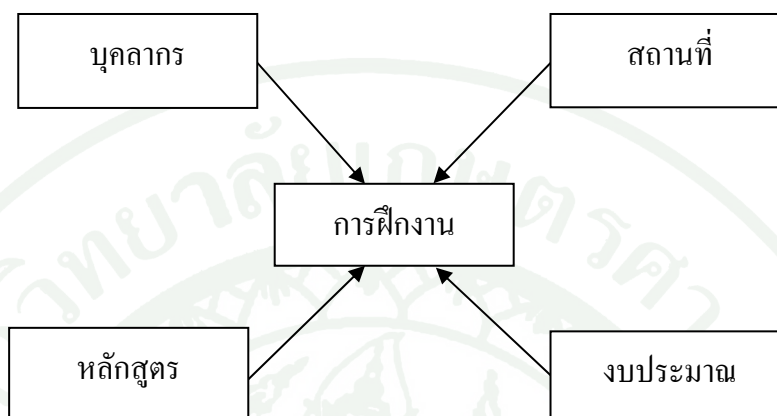
8. การจัดเวลาในการประสานงานอย่างเพียงพอ โดยคำนึงถึงจำนวนผู้เข้ารับการฝึกและบริเวณที่ตั้งของสถานที่ฝึกงานอาชีพเพื่อที่จะทำให้ผู้ประสานงานสามารถดำเนินการบริหารจัดการและปรับปรุงการฝึกงานอาชีพได้อย่างเต็มที่

9. การจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพราะในการเรียนการสอนนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียน

10. การกำหนดนโยบายและดำเนินนโยบายด้านวิชาชีพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับโครงการฝึกงานอาชีพที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการดังกล่าวมีความจำเป็นต่อสถานประกอบการ ความรับผิดชอบ และหน้าที่ของผู้ประสานงาน มีการจัดบันทึกหรือมีทะเบียนบันทึกเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพที่มีระบบระเบียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีข้อมูลเป็นระเบียบสะสมเพื่อติดตามผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของนักเรียน

องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดระบบการฝึกงาน

1. องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดระบบการฝึกงานในสถานประกอบการ มีดังนี้



ภาพที่ 3 องค์ประกอบการจัดระบบการฝึกงาน

ที่มา: รวิวรรณ ชินะตระกูล (2535)

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการฝึกงานในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูอาจารย์ และนักศึกษา ส่วนบุคลากรในสถานประกอบการ ได้แก่ เจ้าของกิจการหรือผู้รับอนุญาต ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ พนักงานและคนงานบุคลากรในสถานศึกษามีดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร จะต้องมียุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1.1.1 มีความรู้ความสามารถเข้าใจในความร่วมมือกับสถานประกอบการอย่างดี

- 1.1.2 รู้จักสร้างความคุ้นเคยกับสถานประกอบการ

- 1.1.3 มีมนุษยสัมพันธ์ดี

- 1.1.4 อุทิศเวลาในการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาของตนเองให้กับสถานประกอบการ

1.1.5 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆในสถานประกอบการ หรือสถานประกอบการอาชีวศึกษา

1.1.6 คิดต่อประสานงานกับสถานประกอบการอยู่เสมอ

1.1.7 มีเจตคติที่ดีต่อสถานประกอบการทั้งนี้เนื่องจากสถานประกอบการ เป็นแหล่งฝึกงานอีกแห่งของสถานศึกษาที่มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยี และด้านการจัด ประสบการณ์ตรงให้กับนักศึกษา

1.1.8 ทำการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จของ สถานศึกษา เช่น การศึกษาดูงานในสถานประกอบการ การสัมมนา การศึกษาจากเอกสาร เป็นต้น

1.2 ครู อาจารย์ เป็นผู้ร่วมมือกับฝ่ายบริหาร โดยดำเนินตามนโยบายของสถานศึกษา และยังเป็นผู้ที่ให้ความรู้กับนักศึกษาในด้านเนื้อหาและประสบการณ์ตรงได้ปฏิบัติงานจริงทั้งใน สถานศึกษาหรือสถานประกอบการ

1.3 นักศึกษาเป็นผู้ที่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการประกอบอาชีพ

2. บุคลากรในสถานประกอบการได้แก่ เจ้าของกิจการหรือผู้รับอนุญาต ผู้จัดการ ผู้ช่วย ผู้จัดการ พนักงาน และคนงาน การร่วมมือกันในการฝึกงานของนักศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ สถานประกอบการมีลักษณะ ดังนี้ คือ

2.1 มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา

2.2 มีความรู้ความเข้าใจด้านความร่วมมือ

2.3 มีความพร้อมที่จะให้นักเรียนนักศึกษาเข้าฝึกงาน

2.4 มีความพร้อมในการให้ความร่วมมือ

3. สถานที่ หมายถึง สถานที่จัดการฝึกงานให้กับนักเรียนนักศึกษา หลักสูตรระยะสั้น ปวช. ปวส. เข้าฝึกงาน ซึ่งสถานที่เหล่านี้อาจเป็นรัฐวิสาหกิจหรือเอกชน สำหรับสถานที่ฝึกงาน ต้องเป็นสถานที่ดำเนินการอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และธุรกิจบริการ สถานที่ฝึกงานจะต้องอยู่ในลักษณะ ดังนี้

3.1 มีนโยบายที่สนับสนุนให้ความร่วมมือในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

3.2 สอดคล้องกับโปรแกรมการศึกษาของนักศึกษา

3.3 ใช้เทคโนโลยีการผลิตที่มีความทันสมัย

3.4 การบริหารงานในสถานฝึกงานค่อนข้างเป็นระบบ

3.5 เจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา

4. งบประมาณ ส่วนใหญ่สถานประกอบการจะให้ความอนุเคราะห์ในการฝึกงานของนักศึกษา

สถานประกอบการบางแห่งจะจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงการฝึกงานให้นักศึกษาด้วย งบประมาณที่จัดการด้านอาชีวศึกษาในแต่ละปีนั้นเป็นจำนวนสูงมาก ถ้าคิดค่าใช้จ่ายรายหัวต่อคน โดยเฉลี่ยตลอดหลักสูตรในการผลิตนักศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมค่อนข้างสูง ซึ่งได้แก่ ค่าวัสดุ ค่าตอบแทน ค่าเงินเดือน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ซึ่งไม่รวมค่าลงทุนในด้านอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ เครื่องจักร และเครื่องมือ

5. หลักสูตร คือ สิ่งที่กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์ที่นักศึกษาจะได้รับภายใต้การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรอาชีวศึกษาจะต้องมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการประกอบอาชีพ และเน้นความต้องการสามประการ คือ

5.1 ความต้องการกำลังของสังคม (social needs)

5.2 ความต้องการในอาชีพของบุคคล (individual needs)

5.3 ความต้องการด้านอุตสาหกรรม (industrial needs)

ขั้นตอนในการจัดการฝึกงานของนักศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินงานในการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ควรจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่เปิดสอนในแต่ละสาขาวิชา ทั้งนี้เพื่อการดำเนินการฝึกงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น นักศึกษาที่ไปฝึกงานยังสถานประกอบการสถานศึกษา ควรมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 สํารวจสถานประกอบการ ควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของสถานประกอบการว่ามีกี่ประเภท และมีรายละเอียดอะไรบ้าง และสามารถนํานักศึกษาไปฝึกงานตามหลักสูตรที่เปิดสอนได้

ขั้นตอนที่ 2 เลือกสถานประกอบการ การคัดเลือกสถานประกอบการควรมีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดนักศึกษาเข้าฝึกงาน เช่น ผู้บริหาร ครูอาจารย์ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 ติดต่อสถานประกอบการ สถานศึกษาควรติดต่อกับสถานประกอบการเพื่อทำการตกลงเกี่ยวกับการส่งนักเรียนออกฝึกงาน ทั้งนี้เพื่อให้สถานประกอบการเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการฝึกงานของนักศึกษา นอกจากนี้ยังให้สถานประกอบการได้เข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่สถานประกอบการต้องรับผิดชอบในการฝึกงานและทางสถานศึกษาควรแจ้งให้สถานประกอบการทราบรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกงาน ได้แก่

1. จุดมุ่งหมายของการฝึกงานของนักศึกษา
2. เหตุผลที่เลือกสถานประกอบการนั้น ๆ ให้ได้ทราบ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความภูมิใจในความสำคัญของสถานประกอบการของตน และจะทำให้ได้รับความร่วมมือในการฝึกงานของนักศึกษายิ่งขึ้น
3. รายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของนักศึกษาที่จะมาฝึกงานด้านใด เช่น ต้องการฝึกงานด้านกระบวนการผลิต ด้านการบริหารงาน ด้านการวางแผนด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ หรือด้านการจัดงบประมาณการเงิน เป็นต้น
4. ประวัติของนักศึกษาที่จะเข้ามาฝึกงานให้สถานประกอบการรับทราบ เช่น ชื่อ นามสกุล ระดับชั้น สาขาวิชาจะฝึกงานด้านใด มีความสนใจ เป็นต้น

5. ทำความตกลงเบื้องต้นกับสถานประกอบการเกี่ยวกับการะหน้าที่สถานประกอบการต้องดำเนินการกับสถานศึกษา เช่น การประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา ดูแล ฝึกงาน วันเวลา การส่งนักศึกษามาฝึกงาน การเตรียมตัวนักศึกษามาฝึกงาน การเตรียมนักศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การฝึกงานของนักศึกษาเป็นไปด้วยดี

6. ทำความตกลงกับสถานประกอบการเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการที่นักศึกษาต้องยึดปฏิบัติในระหว่างปฏิบัติการฝึกงาน ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับสถานประกอบการ รายได้ที่นักศึกษาพึงได้รับ (บางสถานประกอบการ ไม่มีรายได้ให้กับนักศึกษาฝึกงาน) อย่างไรก็ตาม การตกลงยินยอมของสถานประกอบการที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการติดต่อ หากสถานประกอบการตอบว่าไม่ยินยอมรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ทางสถานศึกษาไม่สามารถไปบังคับให้รับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้ เนื่องจากปัจจุบันไม่มีกฎหมายรองรับที่จะบังคับให้สถานประกอบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ดังนั้นการที่สถานประกอบการจะรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ไปติดต่อว่ามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการเพียงใด

7. เมื่อได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการแล้ว ทำหนังสือแจ้งชื่อและประวัตินักศึกษาไปยังสถานประกอบการ แจ้งการขอใช้สถานประกอบการเป็นสถานฝึกงานของนักศึกษา ทั้งนี้หากสถานประกอบการมีความจำเป็นจะติดต่อกับสถานศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา ก็สามารถติดต่อได้สะดวก

ขั้นตอนที่ 4 แจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาให้ผู้ปกครองรับทราบ เนื่องจากการออกไปฝึกงานยังสถานประกอบการ เป็นการฝึกงานนอกสถานที่ตั้งของสถานศึกษา จึงควรได้รับความเห็นชอบไว้เป็นหลักฐานการแจ้งเรื่องการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงานและวันเวลาที่แน่นอน เพื่อประโยชน์ในการควบคุม และสามารถติดต่อกับนักศึกษาในช่วงเวลาดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 5 การปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่สถานศึกษาควรจัดให้นักศึกษาก่อนส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา สิ่งที่สำคัญสถานศึกษาจะต้องแจ้งให้นักศึกษาทราบ คือ จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน การปฏิบัติตนในระหว่างการฝึกงาน และข้อห้ามในการปฏิบัติในสถานประกอบการ ความคาดหวังของสถานศึกษาว่าการส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานในสถานประกอบการนั้น นักศึกษาควรได้รับทักษะและประสบการณ์ในเชิงวิชาชีพ ภายหลังจากได้รับการฝึกงาน นอกจากนี้สถานศึกษาควรเน้นให้นักศึกษาตระหนักในเรื่องการฝึกงานว่า อาจมีผลกระทบต่อชื่อเสียงของสถานศึกษาหรือรุ่นน้อง

ที่จะเข้ารับการฝึกงานต่อไป อีกทั้งควรชี้แจงเกี่ยวกับชื่อเสียงของสถานประกอบการที่นักศึกษาจะออกไปฝึกงานด้วย นอกจากนี้สถานศึกษาควรปฐมนิเทศเกี่ยวกับการระมัดระวังระหว่างการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในสถานประกอบการให้เป็นไปอย่างถูกวิธี ประหยัด และไม่สิ้นเปลือง การรักษาความสะอาดของเครื่องมือเครื่องจักร รวมทั้งการระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งต่าง ๆ ในสถานประกอบการ การปฏิบัติตนของนักศึกษาเกี่ยวกับการตรงต่อเวลา ความคิดริเริ่ม ความสามัคคี ความสะอาด สุขภาพอ่อนโยน ความขยันขันแข็ง เอาใจใส่ต่อการฝึกงาน การแต่งตัว และการประเมินผล ทั้งนี้เพื่อชื่อเสียงของตนเองและสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 6 การจัดอาจารย์ให้เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแล ติดตาม และนิเทศการฝึกงานของนักศึกษา รวมทั้งการทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการที่ส่งนักศึกษาไปฝึกงาน อาจารย์ผู้รับผิดชอบต้องเป็นผู้รายงานความเคลื่อนไหวของสถานประกอบการ ความประพฤติของนักศึกษาให้กับสถานศึกษาทราบ สำหรับอาจารย์ที่รับผิดชอบอาจเป็นอาจารย์ที่สถานศึกษาเห็นสมควรแต่ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ท่านใดก็ตาม ผู้นั้นต้องมีความรู้ ความสามารถในการที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำหน้าที่นิเทศ นอกจากนี้ต้องมีมนุษยสัมพันธ์และมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือแก่บุคลากรในสถานประกอบการ สำหรับอาจารย์นิเทศมีหน้าที่ตรวจเยี่ยมการฝึกงาน ให้คำแนะนำ นิเทศการฝึกงานให้กับนักศึกษา รับคำปรึกษา แก้ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา การตรวจสอบบันทึกการฝึกงาน การกำหนดนัดหมายวันเวลาในการตรวจเยี่ยม และ การนิเทศการฝึกงานของนักศึกษาเพื่อให้การฝึกงานของนักศึกษابرรลุจุดมุ่งหมายตามที่สถานศึกษาดังไว้

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลการฝึกงาน เป็นขั้นตอนการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาว่ามีสัมฤทธิ์ผลทางวิชาชีพในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ระหว่างการฝึกงานเพียงใด โดยอาจให้สถานประกอบการหรือสถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินก็ได้ สำหรับการประเมินควรทำความเข้าใจเบื้องต้นก่อนที่จะส่งนักศึกษาไปฝึกงานว่าจะกำหนดให้ใครเป็นผู้รับผิดชอบ มีเกณฑ์ประเมินอย่างชัดเจน สำหรับการประเมินผลการฝึกงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรจัดให้มีสมุดบันทึกการทำงานประจำตัวของนักศึกษาให้กับนักศึกษา กับสถานประกอบการ ทั้งนี้เพื่อลงบันทึกอย่างสม่ำเสมอ และดูความก้าวหน้าของนักศึกษากว่าเป็นไปตามจุดประสงค์ของการฝึกงานมากน้อยเพียงใด สำหรับเกณฑ์การประเมินอาจพิจารณา ด้านต่าง ๆ คือ ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความตรงต่อเวลา ด้านอาชีพ ได้แก่ ความสนใจในอาชีพ ความรู้ในงานอาชีพ ความคิดริเริ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การใช้และการเก็บรักษาเครื่องมือ ด้านสังคม ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มนุษยสัมพันธ์ ด้าน

บุคลิกภาพ เช่น ลักษณะการเป็นผู้นำการควบคุมทางอารมณ์การรู้จักกาลเทศะ การเป็นผู้เชื่อถือไว้วางใจได้ การมีไหวพริบ และปฏิภาณในการตัดสินใจ ความสุขุมรอบคอบ สุภาพอ่อนโยน ซื่อสัตย์สุจริต

ขั้นตอนที่ 8 การทำหนังสือขอขอบคุณสถานประกอบการที่ได้ให้ความอนุเคราะห์รับนักศึกษาฝึกงาน สถานศึกษาควรทำหนังสือขอบคุณในความร่วมมือของสถานประกอบการหลังการฝึกงานของนักศึกษาประมาณ 1 อาทิตย์ หรือภายใน 2 อาทิตย์เป็นอย่างช้า และควรแจ้งผลการประเมินจากคณะกรรมการให้สถานประกอบการทราบว่านักศึกษาที่ได้ผ่านการฝึกงานจากสถานประกอบการนั้นได้มีการพัฒนาและมีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่จะขอความร่วมมือกับสถานประกอบการต่อไป

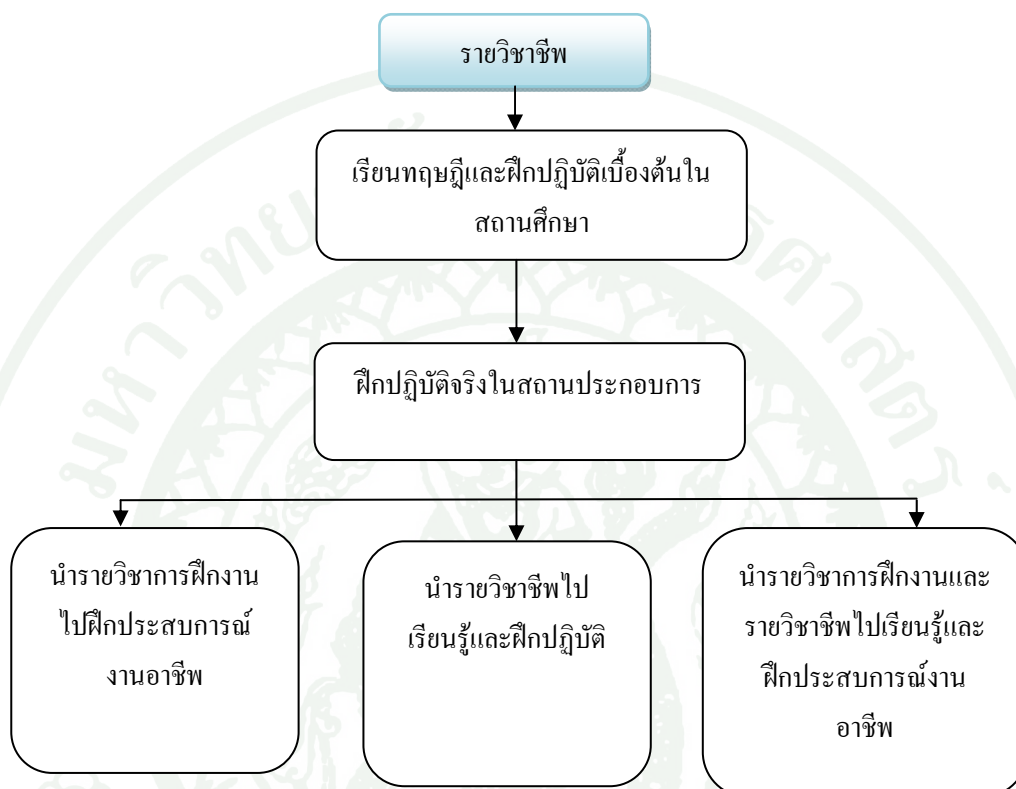
ขั้นตอนที่ 9 ปรีกษาหารือเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา สำหรับขั้นตอนนี้สถานศึกษาควรจัดสัมมนาให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นต่อการฝึกงานในสถานประกอบการว่ามีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องใดบ้าง ความพร้อมของสถานประกอบการ ความห่างไกลของสถานประกอบการ อาจารย์ผู้ควบคุมการฝึกงานในสถานประกอบการประสบการณ์ที่นักศึกษาได้รับ ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการฝึกงาน ทั้งนี้การปรีกษาหารือเกี่ยวกับการฝึกงานหรือการสัมมนาจะเป็นแนวทางให้สถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดส่งนักศึกษารุ่นต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

รูปแบบการฝึกงานจากวัตถุประสงค์และเงื่อนไขของการฝึกงานดังที่กล่าวมาแล้ว สถานศึกษาสามารถเลือกรูปแบบการฝึกงานได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 นำรายวิชาการฝึกงาน ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยกิต ไปจัดฝึกประสบการณ์งานอาชีพในสถานประกอบการที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียน ตามระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร ทั้งนี้ โดยคิดค่าหน่วยกิตสำหรับวิชาการไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต

รูปแบบที่ 2 นำรายวิชาในหมวดวิชาชีพที่สอดคล้องกับลักษณะงานอาชีพของสถานประกอบการไปจัดการเรียนการสอนหรือจัดฝึกในสถานประกอบการ ตามระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร

รูปแบบที่ 3 หลักสูตรสถานศึกษาสามารถเลือกจัดการฝึกงานในรูปแบบหนึ่งรูปแบบใด หรือจัดแบบผสมผสานทั้งสองรูปแบบก็ได้ ทั้งนี้โดยอยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษาและสถานประกอบการ ดังภาพที่ 4

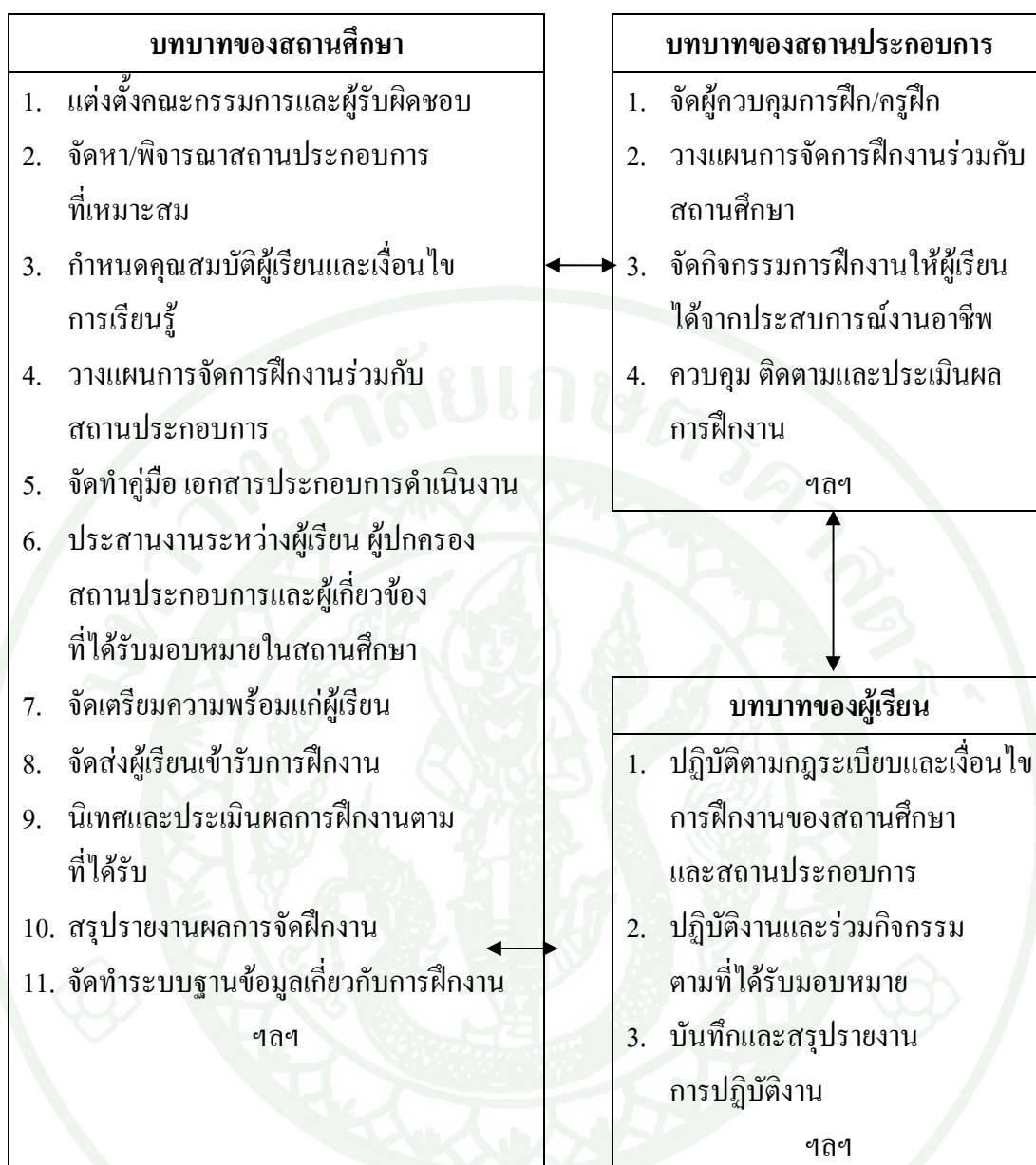


ภาพที่ 4 รูปแบบการจัดการฝึกงาน

ที่มา: สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2551)

กรอบหน้าที่การจัดการฝึกงาน

กรอบหน้าที่การจัดการฝึกงาน เป็นกลไกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ขั้นตอนการทำงาน เทคนิคการทำงานและการทำงานร่วมกันกับพนักงานอื่นเสมือนผู้เรียนเป็นพนักงานของสถานประกอบการ มีประสบการณ์ตรง ดังนั้นการฝึกงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ จึงกำหนดกรอบหน้าที่การจัดการฝึกงาน ดังนี้



ภาพที่ 5 กรอบหน้าที่การจัดการ

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2551)

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการฝึกงาน

มีดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

1. สถานศึกษา

- 1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการและผู้รับผิดชอบในการวางแผน ประสานงาน จัดฝึกงาน นิเทศ และติดตามประเมินผลการฝึกงานตามหลักสูตรตลอดปีการศึกษา
- 1.2 จัดหาและพิจารณาสถานประกอบการที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่มสาขาวิชาชีพ
- 1.3 กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเรียนและหรือการฝึกประสบการณ์ งานอาชีพก่อนออกฝึกงาน
- 1.4 การวางแผนการจัดการฝึกงานร่วมกับสถานประกอบการ
- 1.5 จัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการดำเนินงาน ได้แก่ คู่มือการฝึกงานสำหรับผู้เรียน แบบบันทึกการปฏิบัติงาน แบบสรุปข้อมูลผู้เรียนฝึกงาน แบบรายงานการนิเทศการฝึกงาน แบบประเมินผลการฝึกงาน แบบรายงานผลและให้ระดับคะแนนรายวิชาที่นำไปฝึกงาน เป็นต้น
- 1.6 ประสานงานระหว่างผู้เรียน สถานประกอบการ และผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงาน การนิเทศ และการติดตามประเมินผล
- 1.7 จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนออกฝึกงานให้ผู้เรียน เช่น การปฐมนิเทศ การเขียนรายงาน การพัฒนาบุคลิกภาพ การสื่อสาร การฝึกทักษะพื้นฐานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ฯลฯ
- 1.8 จัดส่งผู้เรียนเข้ารับการฝึกในสถานประกอบการ
- 1.9 นิเทศและประเมินผลการฝึกงานตามแผนปฏิบัติงาน

1.10 สรุปรายงานผลการจัดฝึกงานประจำปีการศึกษาในแต่ละระดับหลักสูตร และประเภทวิชา สาขาวิชา สาขางาน

1.11 จัดระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกงาน ได้แก่ ข้อมูลสถานประกอบการและแหล่งวิทยากร ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกงานและผลการฝึกงาน เป็นต้น

1.12 อื่น ๆ ตามที่สถานศึกษาเห็นสมควร เช่น การจัดทำประกันอุบัติเหตุให้ผู้เรียน

2. สถานประกอบการ

2.1 ให้การสนับสนุนการฝึกงาน โดยแต่งตั้ง มอบหมายผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก

2.2 วางแผนและจัดทำแผนการฝึกร่วมกับสถานศึกษา

2.3 จัดกิจกรรมในการฝึกงานอาชีพ ได้แก่ จัดปฐมนิเทศให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะงาน กฎระเบียบของสถานประกอบการ เป็นต้น

2.4 ควบคุม ติดตามและประเมินผลการฝึกงาน

3. ผู้เรียน

3.1 ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการฝึกงาน และหรือรายวิชาที่จะนำไปเรียนและฝึกในสถานประกอบการตามวันที่กำหนด

3.2 เข้าร่วมกิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนออกฝึกงาน

3.3 ปฏิบัติตามกฎระเบียบและเงื่อนไขการฝึกงานของสถานศึกษา และสถานประกอบการ

3.4 ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้ควบคุมการฝึกหรือครูฝึก

3.5 แจ้งครูฝึกและครูนิเทศ ครูประจำรายวิชาทันทีเมื่อเกิดปัญหาในการฝึกงาน

3.6 เข้าร่วมกิจกรรมตามที่สถานศึกษาและสถานประกอบการกำหนด

3.7 รักษาความลับของสถานประกอบการ

3.8 บันทึกและจัดทำรายงานการปฏิบัติงานหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

3.9 เข้าร่วมสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการฝึกงาน

4. ครูนิเทศ ครูประจำวิชา

4.1 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและสถานประกอบการก่อนการนิเทศ

4.2 จัดทำแผนการนิเทศ

4.3 ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการฝึกงานร่วมกับครูฝึก

4.4 แจ้งข่าวสารที่ผู้เรียนควรทราบ

4.5 นิเทศติดตามและประเมินผลระหว่างการฝึกงานของผู้เรียน

4.6 รายงานผลการนิเทศการฝึกงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

4.7 จัดการสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการฝึกงาน

4.8 ประเมินผลและตัดสินผลการเรียน

5. ผู้ควบคุมการฝึกงาน

5.1 ประสานงานการจัดฝึกงานและอำนวยความสะดวกในการจัดการฝึกงาน

5.2 จัดทำแผนการฝึกงานร่วมกับสถานศึกษา

5.3 ควบคุมดูแลผู้เรียนในการฝึกงานตามแผนการฝึก

5.4 แก้ไขปัญหาร่วมกับครูนิเทศ ครูประจำรายวิชา และครูฝึก

6. ครูฝึก

6.1 ศึกษาแผนการฝึกของผู้เรียนในสถานประกอบการ

6.2 ให้ความรู้และสอนงานตามแผนการฝึกให้ผู้เรียน

6.3 ควบคุมดูแลผู้เรียนในการฝึกงานตามแผนการฝึก

6.4 แก้ไขปัญหาร่วมกับครูนิเทศ ครูประจำรายวิชา และผู้ควบคุมการฝึก

6.5 ประเมินผลการฝึกงานของผู้เรียน

ข้อจำกัดของการจัดการฝึกงานของนักศึกษา ดังนี้

1. ขาดการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการจัดตั้งคณะทำงานร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนในรูปของคณะกรรมการในการสำรวจข้อมูล และสร้างความเข้าใจกับสถานประกอบการเกี่ยวกับการฝึกงาน การวิเคราะห์ข้อมูล และการกำหนดหลักสูตร รวมทั้งการคัดเลือกสถานประกอบการ
3. ขาดการนำข้อมูลย้อนกลับ ของการประเมินผลของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือคณะกรรมการในการนำมากำหนดแผนงาน การวางแผนเตรียมการเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติ การนิเทศ และการประเมินผลการฝึกงาน
4. ขาดการร่วมประชุมวางแผน ในการมีส่วนร่วมต่อเนื่องและเป็นระบบ

5. นักเรียนส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสฝึกงานตรงตามสาขาที่เรียน
6. ครูฝึกไม่มีความรู้ในสาขาวิชานั้น ๆ และความไม่สอดคล้องของลักษณะของงานที่ฝึกกับสมรรถนะของรายวิชาหรือสาขาวิชาที่ฝึกงาน
7. การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอาจารย์ผู้ทำหน้าที่ให้คำแนะนำไม่มีความชัดเจน
8. การขาดการดูแลกำกับติดตาม ให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาขณะออกฝึกงานที่มีประสิทธิภาพ
9. ปัญหาด้านความประพฤติของนักศึกษาบางส่วนที่ไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับกฎระเบียบของสถานประกอบการ
10. ขาดความร่วมมือจากสถานประกอบการในการรับนักศึกษาฝึกงานจากสถานประกอบการบางแห่ง
11. การขาดความชัดเจนในขั้นตอนหรือวิธีปฏิบัติในการฝึกงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง
12. สถานศึกษาและสถานประกอบการไม่ค่อยเห็นความสำคัญหรือประโยชน์ของการฝึกงานและปัญหาด้านความประพฤติของนักศึกษาบางคน
13. อาจารย์ที่ออกนิเทศศึกษามีน้อย และงบประมาณในการบริหารจัดการมีจำกัด
14. ขาดการกำกับติดตามจากคณะกรรมการฝึกงาน นิเทศ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
15. ขาดการปฐมนิเทศนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์และผู้ควบคุมการฝึกก่อนฝึกงานในการตั้งเกณฑ์การวัดและประเมินผลการฝึกงานร่วมกัน พร้อมทั้งการออกไปรับรองผลการฝึกงานร่วมกัน ทำให้การการประเมินผลไม่เป็นระบบ
16. สถานศึกษาขาดการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และขั้นตอนการจัดฝึกงานให้ชัดเจน

17. ความไม่พร้อมของยานพาหนะในการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน หรืออาจารย์นิเทศ
ออกตรวจฝึกงาน

18. การพบปัญหาด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักศึกษา เช่น การแต่งกายของ
นักเรียนที่ไม่ถูกต้อง บุคลิกภาพ ความอดทนต่อการตรงต่อเวลา การตัดสินใจ แก้ไขปัญหา
เฉพาะหน้า และความซื่อสัตย์

การดำเนินการฝึกงานมีวิธีการจัดการฝึกงานเพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน
ให้มีความรู้ ทักษะ กระบวนการ และมีสมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานอาชีพได้จริง ผู้เรียนตาม
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทุกคนต้องผ่าน
การฝึกงานในสถานประกอบการรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือแบบผสมผสาน ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 รูปแบบการฝึกงาน

รูปแบบที่ 1 นำรายวิชาการฝึกงานไปฝึก ประสบการณ์งานอาชีพในสถานประกอบการ	รูปแบบที่ 2 นำรายวิชาในหมวดวิชาชีพไป เรียนรู้และฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ
การจัดดำเนินงาน	การจัดการดำเนินงาน
1. สถานศึกษากำหนดวิชาการฝึกงานให้ ผู้เรียนไป ฝึกประสบการณ์งานอาชีพ ตามสาขาวิชาที่เรียน	1. สถานศึกษาวิเคราะห์ลักษณะงานของ สถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดการเรียน การสอนอาชีวศึกษา
2. สถานศึกษาวิเคราะห์ลักษณะงานของ สถานประกอบการเพื่อกำหนดเงื่อนไข การฝึกงานโดยผู้เรียนต้องผ่านรายวิชาชีพ ที่เป็นพื้นฐานการปฏิบัติงาน และให้ถือเป็น เงื่อนไขของการฝึกงานของสาขาวิชานั้น ๆ	2. สถานศึกษาเลือกรายวิชาชีพที่มีสมรรถนะ ตรงกับลักษณะงานเพื่อไปจัดการเรียนรู้ และฝึกประสบการณ์งานอาชีพใน สถานประกอบการ สมรรถนะใดที่ สถานประกอบการไม่สามารถจัดฝึกได้
3. สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกัน กำหนดช่วงเวลาของการฝึกงาน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	ตามที่กำหนดในรายวิชา ให้นำมาจัดสอน หรือฝึกในสถานศึกษาหรือจัดส่งครูประจำ รายวิชาไปสอนในสถานประกอบการ จำนวนรายวิชาที่นำไปเรียนและฝึกใน ภาคเรียน รวมทั้งการกำหนดช่วงเวลาใน การเรียนและฝึกขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และความเหมาะสม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รูปแบบที่ 1 นำรายวิชาการฝึกงานไปฝึก ประสบการณ์งานอาชีพในสถานประกอบการ	รูปแบบที่ 2 นำรายชื่อวิชาในหมวดวิชาชีพไป เรียนรู้และฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ
	3. สถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ และการประเมินผลให้สอดคล้องกับ รายวิชาที่กำหนดไว้
การประเมินผล	การประเมินผล
1. ผู้เรียนต้องมีเวลาฝึกประสบการณ์งานอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการฝึก ที่กำหนด จึงจะมีสิทธิ์รับการประเมิน สรุปผลการเรียน 2. สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกัน กำหนดสัดส่วนการให้คะแนน วิธีการ ประเมินเครื่องมือประเมิน เกณฑ์การประเมิน และร่วมกันประเมินผลการฝึกประสบการณ์ งานอาชีพ โดยเน้นทักษะกระบวนการ ปฏิบัติงานและพฤติกรรมลักษณะนิสัย ในการปฏิบัติงาน 3. สถานศึกษาตัดสินผลการประเมินและ ให้ระดับคะแนนวิชาการฝึกงานตาม ระเบียบว่าด้วยการประเมินผลการศึกษา ตามหลักสูตร 4. กรณีผู้เรียนไม่สามารถฝึกได้ครบตามแผน การฝึกประสบการณ์งานอาชีพ ให้อยู่ใน ดุลยพินิจของสถานศึกษาในการพิจารณา ดำเนินการ	1. ผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนรู้และฝึก ประสบการณ์งานอาชีพในแต่ละ รายวิชาชีพที่นำไปเรียนรู้และฝึกใน สถานประกอบการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาที่กำหนดตามหลักสูตร จึงจะมีสิทธิ์รับการประเมินสรุปผล การเรียนรายวิชานั้น ๆ 2. สถานศึกษาและสถานประกอบการ ร่วมกันกำหนดสัดส่วนการให้คะแนน วิธีการประเมินเครื่องมือประเมิน เกณฑ์ การประเมิน และร่วมกันประเมินผล การเรียนเป็นรายวิชา โดยครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ ปฏิบัติงานและพฤติกรรมลักษณะนิสัย ในการปฏิบัติงานตามจุดประสงค์รายวิชา และมาตรฐานรายวิชา หรือสมรรถนะ รายวิชาที่หลักสูตรกำหนด 3. สถานศึกษาตัดสินผลการเรียนและ ให้ระดับคะแนนเป็นรายวิชา เมื่อสิ้น ภาคเรียนหรือเมื่อสิ้นสุดการเรียนหรือ การปฏิบัติงาน ตามระเบียบว่าด้วย การประเมินผลการศึกษาตามหลักสูตร

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รูปแบบที่ 1 นำรายวิชาการฝึกงานไปฝึก ประสบการณ์งานอาชีพในสถานประกอบการ	รูปแบบที่ 2 นำรายชื่อวิชาในหมวดวิชาชีพไป เรียนรู้และฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ
	4. กรณีผู้เรียนไม่สามารถฝึกได้ครบตาม แผนการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์งาน อาชีพให้อยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษา ในการพิจารณาดำเนินการ

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2551)

ตารางที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการฝึกงานของสถานศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
1. ขั้นเตรียมการ		
1.1 สร้างความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. ฝ่ายวิชาการ/ ฝ่ายแผนงาน	1. คำสั่ง
1.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงาน	2. แผนกวิชา	2. รายงานการประชุม
1.1.2 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ	3. งานความร่วมมือ	3. ปฏิทินปฏิบัติงาน
1.1.3 ประชุมคณะกรรมการ		
1.1.4 จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน		
1.2 ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง		
1.2.1 ข้อมูลสถานประกอบการ ได้แก่	1. งานความร่วมมือ	1. แบบสำรวจข้อมูล สถานประกอบการ
1.2.1.1 ลักษณะงาน	2. แผนกวิชา	2. แบบสรุปผล
1.2.1.2 สถานที่ตั้ง	3. งานทะเบียน	3. ความต้องการรับ ผู้เรียนฝึกงานของ สถานประกอบการ
1.2.1.3 ความพร้อม ในการรับฝึกงาน	4. งานพัฒนา การเรียนการสอนฯ	4. คำสั่งมอบหมาย งาน
1.2.1.4 เงื่อนไขใน การฝึกงาน		
1.2.1.5 ผู้รับผิดชอบ การฝึกงาน		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
1.2.2 ข้อมูลสถานศึกษา ได้แก่		4. หลักสูตร ระเบียบ คู่มือจัดฝึกงาน และเอกสาร
1.2.2.1 ผู้รับผิดชอบ การฝึกงาน		แบบฟอร์ม ที่เกี่ยวข้อง
1.2.2.2 รายวิชาที่จะนำไป ฝึกงาน		5. ทะเบียนประวัติ นักเรียน นักศึกษา
1.2.2.3 เอกสารการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้อง		
1.2.3 ข้อมูลผู้เรียนเกี่ยวกับ		
1.2.3.1 สาขาวิชาและจำนวน ผู้เรียนแต่ละสาขาวิชา		
1.2.3.2 ข้อมูลส่วนบุคคล		
1.3 วางแผนการดำเนินการฝึกงาน	1. คณะกรรมการฯ	1. แบบสรุปรายชื่อ สถานประกอบการ/ แหล่งวิทยากร บุคลากร ผู้รับผิดชอบและ ความต้องการรับ ผู้เรียนฝึกงาน
1.3.1 พิจารณาสถานประกอบการ ที่เหมาะสม	2. ครูที่ปรึกษา 3. ครูประจำวิชา	
1.3.2 กำหนดสมรรถนะที่ต้องการ ตามลักษณะงานอาชีพของ สถานประกอบการ	4. ครูนิเทศก์ 5. แผนกวิชา 6. งานพัฒนา 7. การเรียนการสอนฯ	2. แบบสรุปสาขาวิชา รายวิชาและรายชื่อ ผู้เรียนฝึกงานใน แต่ละสถาน ประกอบการ
1.3.3 กำหนดสาขาวิชาและรายวิชา ที่จะนำไปเรียน และหรือ ฝึกในสถานประกอบการ ที่สอดคล้องกับสมรรถนะ ของงานอาชีพ	8. งานวัดผล 9. งานทะเบียน 10. สถานประกอบการ	3. แผนการเรียน/ฝึก 4. แผนการนิเทศ
1.3.4 กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไข การฝึกงาน จำแนกตามสาขาวิชา และสถานประกอบการ		
1.3.5 พิจารณาการจัดผู้เรียนแต่ละ สาขาวิชาเข้ารับ การฝึกงาน ในสถานประกอบการ		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
1.3.6 กำหนดแผนการเรียนและ/หรือ ฝึกร่วมกับสถานประกอบการ		5. แบบสรุปเกี่ยวกับ การประเมิน
1.3.7 กำหนดแผนการนิเทศ การฝึกงาน		(สัดส่วนการให้ คะแนน วิธีการ ประเมินเครื่องมือ ประเมินเกณฑ์ การประเมิน)
1.3.8 กำหนดผู้รับผิดชอบและ ผู้ประสานงานของสถานศึกษา และสถานประกอบการ		
1.3.9 กำหนดลักษณะส่วนคะแนน วิธีการประเมินเครื่องมือ ประเมิน และเกณฑ์ การประเมินร่วมกับ สถานประกอบการ		
1.4 ประสานงานการดำเนินการฝึกงาน	1. ครูที่ปรึกษา	1. คู่มือฝึกงาน
1.4.1 ประสานงานผู้เกี่ยวข้องใน สถานศึกษาเพื่อเตรียมการ และดำเนินการในส่วนที่ รับผิดชอบ	2. ครูประจำวิชา 3. ครูนิเทศ 4. แผนกวิชา 5. งานความร่วมมือ	เอกสาร/ แบบฟอร์มบันทึก รายงาน การนิเทศ การประเมินผล
1.4.2 จัดทำคู่มือและเอกสาร ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน สำหรับผู้รับผิดชอบของ สถานศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ	6. งานเอกสาร การพิมพ์ 7. งานธุรการ 8. งานทะเบียน	2. ประกาศเกี่ยวกับ การลงทะเบียน ฝึกงานผู้มีสิทธิ์ เข้ารับการฝึก กำหนดการฝึก ฯลฯ
1.4.3 ประสานงานสถานประกอบการ เพื่อขอความร่วมมือ/อนุเคราะห์ การจัดฝึกงาน พร้อมแจ้งรายชื่อ ผู้เรียนฝึกงาน ปฏิทินการฝึก งาน และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง		3. แผนการฝึก การนิเทศ และ ปฏิทินปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
1.4.4 ประสานผู้เรียนที่มีสิทธิ์เข้ารับ การฝึกงานเพื่อลงทะเบียน เรียนรายวิชาที่นำไปเรียน/ ฝึกงานในสถานประกอบการ และรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ การฝึกงาน		4. หนังสือขอ ความอนุเคราะห์/ ร่วมมือใน การฝึกงาน 5. หนังสือส่งตัว ผู้เรียนฝึกงาน 6. หนังสือขออนุญาต ผู้ปกครอง
1.4.5 ประสานผู้ปกครองเพื่อขอ อนุญาตให้ผู้เรียนเข้ารับ การฝึกงานตามปฏิทิน การฝึกงานที่กำหนด		
1.4.6 ประสานการจัดทำอุบัติเหตุ ให้กับผู้เรียนฝึกงาน		
2. ขั้นตอนการ	1. งานความร่วมมือ	1. คู่มือการฝึกงาน
2.1 เตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนออก ฝึกงาน	2. แผนกวิชา	2. เอกสาร/แบบฟอร์ม
2.1.1 ปฐมนิเทศการฝึกงาน	3. ครูที่ปรึกษา	บันทึก รายงาน
2.1.2 จัดเตรียมผู้เรียนด้านความรู้ และทักษะเบื้องต้นใน การปฏิบัติงาน รวมทั้ง ด้านความปลอดภัย	4. ครูประจำวิชา	3. กำหนดการฝึก แผนการฝึก ฯลฯ
2.1.3 จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม อื่น ๆ		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
2.2 ดำเนินฝึกงาน		
2.2.1 จัดส่งผู้เรียนเข้ารับการฝึกงาน		
2.2.2 สถานประกอบการปฐมนิเทศ		
แนะนำสถานที่บุคลากร		
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ		
การปฏิบัติตน และ		
การปฏิบัติงานของ		
สถานประกอบการ		

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2551)

สรุป ขั้นตอนการดำเนินการฝึกงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนเตรียมการ โดยการสร้างความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นดำเนินการสำรวจ รวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงมีการวางแผนการดำเนินการฝึกงาน โดยประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) ขั้นตอนดำเนินการ โดยการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนก่อนออกฝึกงานแล้วจึงดำเนินการส่งผู้เรียนเข้ารับการฝึกงาน ในสถานประกอบการต่อไป

วิจิตร ศรีสอ้าน (2554) กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารและการขนส่ง ในสังคมโลกไร้พรมแดนซึ่งต้องการการตอบสนองที่ทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการศึกษา จะต้องปรับเปลี่ยนจากการผลิตบุคลากรที่มีความสามารถธรรมดาไปสู่การสร้างพลเมืองที่มีความสามารถระดับโลก และการเปิดเสรีอาเซียนจำเป็นต้องมีฐานทรัพยากรมนุษย์ของภูมิภาค ที่เข้มแข็งมีวิธีการต่าง ๆ ที่จะอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายและแลกเปลี่ยนแรงงานความรู้ อย่างเสรี ซึ่งขณะนี้สหกิจศึกษาถูกกำหนดให้เป็นส่วนสำคัญของหลักสูตรในระดับอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปในประเทศสมาชิกอาเซียนและในประเทศอื่น ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาในการประกอบอาชีพ การเข้าสู่ระบบการทำงานก่อนสำเร็จการศึกษา แต่ปัญหาที่พบในการจัดสหกิจศึกษาขณะนี้คือ นักศึกษาถูกจำกัดขอบเขตให้อยู่ในเฉพาะท้องถิ่น ประกอบกับการจ้างงานในต่างประเทศมีแนวโน้มการแข่งขันสูงจึงขอให้สหกิจศึกษานานาชาติ เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ส่วนนักศึกษาที่เข้าร่วมสหกิจศึกษานานาชาติจะต้องเตรียมพร้อมในเรื่องภาษาต่างประเทศ ภูมิภาษา และกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาได้รับโอกาสในการจ้างงานในระดับนานาชาติมากขึ้น

สรุป ในระดับอาชีวศึกษามีการเตรียมความพร้อมในหลักสูตรอาชีวศึกษาให้กับนักศึกษา ในการประกอบอาชีพเพื่อเข้าสู่การทำงานทั้งในประเทศ สาขากาเซีย และประเทศอื่น ๆ ฉะนั้น การศึกษาเพื่อการปรับเปลี่ยนบุคลากรที่มีความสามารถไปสู่ระดับโลก

การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ ความหมาย กระบวนการบริหารจัดการ การเกิดและการสร้างเครือข่าย รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย ประกอบด้วย

กระบวนการบริหารจัดการ

การจัดการฝึกงานในสถานประกอบการนั้น ประกอบไปด้วย ครูฝึก ผู้ควบคุมการฝึก สถานประกอบการ จัดได้ว่าเป็นการฝึกงานซึ่งเป็นเครือข่าย ในเชิงบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและพฤติกรรมองค์กร อันเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการจัดการ (management process) ที่เรียกว่า POLC ที่ Stephen and Mary (2007) ได้กำหนดกระบวนการในการบริหารไว้สี่ประการ คือ P = Planning คือ การวางแผน, O = Organizing คือ การจัดองค์การ, L = Lead คือ การนำ, C = Controlling คือ การควบคุม ซึ่งผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องหน้าที่การจัดการสถานศึกษาได้สังเคราะห์ แนวความคิดจากนักวิชาการ เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด หน้าที่การจัดการศึกษาต่อไปนี้

1. การวางแผน (planning) เป็นการตัดสินใจที่ดีเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทั้งหลายอยากจะทำ เพราะคุณภาพการตัดสินใจของผู้บริหารจะส่งผลถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ การตัดสินใจ (decision) คือ การเลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่งในทางเลือกที่มีอยู่ตั้งแต่สองทาง ขึ้นไป ผู้บริหารทุกระดับในองค์การต้องตัดสินใจเสมอ ผู้บริหารระดับสูงจะตัดสินใจเรื่องสำคัญ ที่มีผลต่อองค์การโดยรวม เช่น ตัดสินใจในเรื่องเป้าหมายขององค์การ กลุ่มเป้าหมายสินค้าหรือ บริการชนิดใดที่จะนำออกสู่ตลาด ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นอาจตัดสินใจเกี่ยวกับตาราง

การผลิตรายสัปดาห์หรือรายเดือน ผู้ปฏิบัติงานทุกองค์การอาจต้องตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเหมือนกัน

กระบวนการตัดสินใจ (decision-making process) ประกอบด้วยแปดขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ระบุปัญหา (identify a problem)

ขั้นที่ 2 ระบุเกณฑ์ที่จะใช้ตัดสินใจ (identification of decision criteria)

ขั้นที่ 3 กำหนดน้ำหนักให้กับเกณฑ์เหล่านั้น (allocation of weights to criteria)

ขั้นที่ 4 กำหนดทางเลือก (development of alternatives)

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ทางเลือก (analysis of alternatives)

ขั้นที่ 6 เลือกทางเลือก (selection of an alternative)

ขั้นที่ 7 ดำเนินการตามทางเลือก (implementation of the alternative)

ขั้นที่ 8 ประเมินผลการตัดสินใจ (evaluation of decision effectiveness)

2. การจัดองค์การ (organizing) คือ กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์การ ซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ การจัดองค์การจึงครอบคลุมการจัดงาน จัดคน และวัสดุสิ่งของทั้งหมดขององค์การ

โครงสร้างองค์การ (organizational structure) คือ กรอบโครงงานขององค์การที่กำหนดงาน กลุ่มงาน และความสัมพันธ์ของงานไว้เมื่อมีการปรับโครงสร้างองค์การก็ต้องมีการออกแบบองค์การใหม่

การออกแบบองค์การ (organizational design) คือ การพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญหกอย่าง คือ

- 1) ความชำนาญงาน (work specialization)
- 2) การจัดฝ่ายและแผนกงาน (departmentalization)
- 3) การจัดสายการบังคับบัญชา (chain of command)
- 4) การจัดช่วงการบังคับบัญชา (span of control)
- 5) การรวมอำนาจและกระจายอำนาจ (centralization and decentralization)
- 6) การจัดระเบียบงาน (formalization)

3. การนำ (leading) มีส่วนประกอบ คือ พฤติกรรม (behavior) หมายถึง การกระทำของคน ส่วนพฤติกรรมองค์การ (organizational behavior) เป็นการกระทำของคนในการทำงาน การศึกษา พฤติกรรมองค์การจะแบ่งเป็นสองส่วน คือ

- 1) พฤติกรรมของบุคคล (individual behavior) เป็นการศึกษาพฤติกรรมในเชิงจิตวิทยา เช่น ทักษะ (attitude) บุคลิกภาพ (personality) การรับรู้ (perception) การเรียนรู้ (learning) และการจูงใจ (motivation)
- 2) พฤติกรรมกลุ่ม (group behavior) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบรรทัดฐาน (norm) บทบาท (roles) การสร้างทีม (team building) ความเป็นผู้นำ (leadership) และความขัดแย้ง (conflict)

การจูงใจ (motivating) หมายถึง กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (energized) ชี้นำ (directed) และรักษาให้คงอยู่ (sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีการจูงใจดั้งเดิม (early theories of motivation) ซึ่งเป็นที่รู้จักในฐานะที่เป็นทฤษฎีการจูงใจพื้นฐานมีสามทฤษฎี คือ

- 1) Maslow's Hierarchy of Needs
- 2) McGregor's Theories X and Y
- 3) Herzberg's Motivation-Hygiene Theory

ทฤษฎีทั้งสามนี้เป็นพื้นฐานความรู้ในเรื่องการจูงใจที่เป็นเสมือนต้นแบบของการพัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจต่อมา

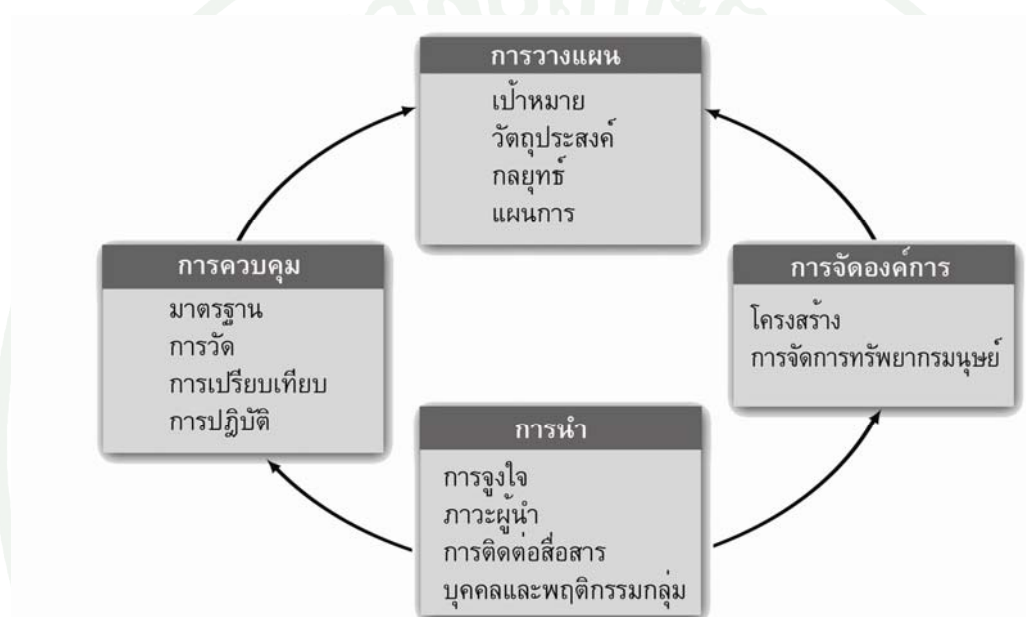
ผู้นำ (leader) หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถหรือศิลปจูงใจให้ผู้อื่นคิดตามหรือปฏิบัติตาม ส่วนความเป็นผู้นำ (leadership) คือ สิ่งที่ผู้นำกระทำ ซึ่งก็คือกระบวนการจูงใจให้กลุ่มหรือองค์การปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การนั้น

ผู้บริหารทุกคนถือว่าเป็นผู้นำด้วย เพราะหนึ่งในสี่หน้าที่ของผู้บริหาร คือ “การนำ” (leading) ดังนั้นผู้บริหาร (manager) ควรเป็นผู้นำด้วย

4. การควบคุม (control) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบกิจกรรมที่ปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามแผน หากมีความเบี่ยงเบนไปจากแผนก็จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารทั้งหลายล้วนต้องเกี่ยวข้องกับหน้าที่ในการควบคุม แม้ผู้บริหารในส่วนงานหรือกิจกรรมย่อย ๆ ในแผนก็ตาม การควบคุมอาจแบ่งได้เป็นสามแบบ ดังนี้

- 1) การควบคุมโดยใช้กลไกของตลาด (market control)
- 2) การควบคุมโดยใช้กฎ ระเบียบขององค์การ (bureaucratic control)
- 3) การควบคุมโดยวัฒนธรรมองค์การ (clan control)

ความสำคัญของการควบคุม ในกระบวนการจัดการ (P O L C) เมื่อมีการวางแผน มีการจัดโครงสร้าง การแบ่งงาน การจัดคนเข้าทำงาน และการจูงใจโดยผู้นำแล้ว ก็ยังไม่มีหลักประกันหรือความแน่นอนว่าการดำเนินงานขององค์การจะประสบความสำเร็จตามแผนได้ การควบคุมจึงมีความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวเชื่อมสุดท้ายในหน้าที่การจัดการ และเป็นกิจกรรมที่จะทำให้ผู้บริหารทราบได้ว่า การดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่เพราะเหตุใด ควรปรับแก้การดำเนินงานหรือปรับแผนใหม่หรือไม่อย่างไร



ภาพที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ
ที่มา: Stephen and Coulter (1996)

ในรูปจะเห็นว่ากระบวนการจัดการเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง (ongoing process) เมื่อมีการควบคุมแล้ว ก็จะกลับไปเริ่มการวางแผนใหม่วนเวียนไปอีก

การควบคุมยังมีความสำคัญ เมื่อผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติงาน (empower employees) ผู้บริหารจะสามารถจูงใจได้หากมีระบบการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชา ตัวผู้บริหารยังคงต้องมีความรับผิดชอบงานนั้นอยู่ และยังคงต้องติดตามและรับทราบผลการปฏิบัติงานจากกลไกการควบคุมที่กำหนดขึ้น

กระบวนการควบคุม (control process) จะประกอบด้วยสามขั้นตอน คือ การวัดผล การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง (measuring actual performance) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับ มาตรฐานที่กำหนดไว้ (comparing actual performance against a standard) และการแก้ไขหรือ ปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาด หรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน (taking managerial action to correct deviation or inadequate standards)

สรุป ในการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของอาชีวศึกษาที่จะ ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการ จัดการเครือข่ายในสี่ด้านได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2536) การสร้างเครือข่ายคงจะเป็นลักษณะของการส่งต่อการสืบทอด การสื่อสารซึ่งกันและกันซึ่งท่านเลขาธิการฯ ได้พูด community คือ communication ต้องมี การสื่อสารซึ่งกันและกันการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จะต้องมีบทบาทจากหลายหน่วยงาน หน่วยงานภาครัฐจะไปช่วยประสานเสริมสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ของประชาชนในวิถีชีวิตผู้นำ จะเป็นผู้ประสานงานการเรียนรู้ต่าง ๆ ลักษณะการประสานงานหรือการเรียนรู้ในระดับชุมชน มีวิธีการสื่อสารอย่างไรบ้าง เป็นการโยง concept ไม่ใช่ส่งการสื่อสารในระดับที่ก่อให้เกิด ความเข้าใจแบบ positive approach ประเด็นที่สำคัญที่สุดคือ ไม่ว่าจะเป็นการประสานงานหรือ ระหว่างหน่วยงานด้วยกันเอง หรือจากหน่วยงานภายนอกเข้ามา ต้องสร้างสำนึกร่วมกันว่าทำเพื่อ อะไร มีคุณค่าอย่างไร ต้องเปลี่ยนทั้งหมดคือ คน องค์การ ชุมชน ที่จะประสานกันเองต้องเปลี่ยน ทำที่ด้วย โดยสรุปลักษณะเครือข่ายที่อยากเห็น คือ เป็นเครือข่ายที่ไม่หยุดนิ่ง ต้องมีลักษณะยืดหยุ่น และมีพลวัตรที่สำคัญที่สุด

สรุปเครือข่ายคงจะเป็นลักษณะของการสื่อสาร การส่งต่อ สืบทอด การสื่อสารซึ่งกันและกันมี บทบาทจากหลายหน่วยงาน หน่วยงานภาครัฐจะไปช่วยประสานเสริมสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นเครือข่ายที่ไม่หยุดนิ่ง ต้องมีลักษณะยืดหยุ่นและมีพลวัตร

การจัดการเครือข่าย

ในการจัดการเครือข่ายกล่าวถึงการเกิดและการสร้างเครือข่าย ดังนี้

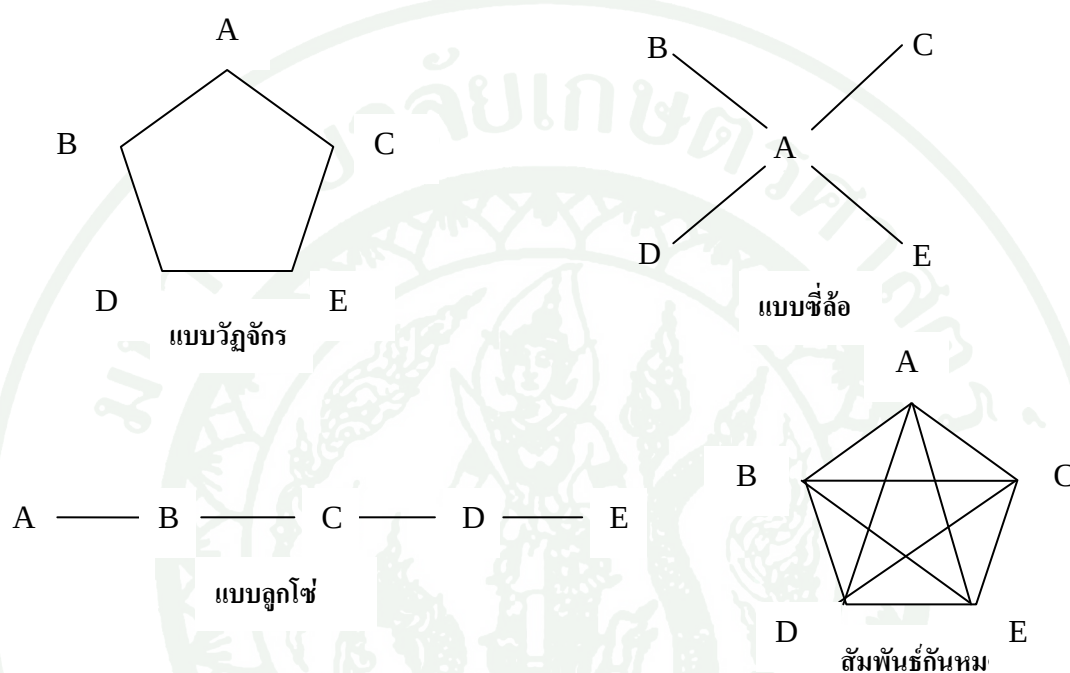
การเกิดและการสร้างเครือข่าย

เครือข่ายภาคประชาชนและประชาสังคมเกิดขึ้นหลังจากเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ในปี 2539-2540 ทำให้ภาคประชาชนเกิดความสนใจและตื่นตัวในการพึ่งพาตนเองมากขึ้น ในปี 2541 ได้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม (SIF) ซึ่งโครงการดังกล่าวได้สร้างปรากฏการณ์การเรียนรู้ และการรวมพลังให้กับกลุ่ม องค์กรเครือข่ายภาคประชาชนและประชาสังคมเป็นอย่างมาก โดยกองทุนดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อบรรเทาผลกระทบทางเศรษฐกิจ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนทั้งในเมืองและชนบท เพื่อการฟื้นฟูวิกฤตเศรษฐกิจไปสู่การพึ่งตนเองในระยะยาว (สำนักงานกองทุนเพื่อการลงทุน) ในขณะเดียวกันก็มีการรวมตัวของประชาชนในนามของ “สมัชชาคนจน” ที่ดำเนินการเคลื่อนไหวเรียกร้องให้รัฐบาลแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องทรัพยากรธรรมชาติ และผลกระทบจากโครงการพัฒนาของรัฐบาล นอกจากนี้ยังได้มีการจัดตั้ง สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานของภาครัฐ แต่มีแนวคิดในการสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากฝ่ายต่าง ๆ และมีแนวคิดให้ชุมชนเป็นแกนหลัก ในการพัฒนาตั้งแต่ระดับชุมชนไปจนถึงระดับนโยบาย ซึ่งทำให้เกิดการเชื่อมโยงองค์กรเครือข่ายภาคประชาชนที่หลากหลาย

การสร้างเครือข่าย สามารถพิจารณาได้จากระบบสิ่งมีชีวิต ซึ่งมีการเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ดังนั้นเราต้องสร้างโอกาสเชื่อมโยงเครือข่ายต่อไปเรื่อยๆ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (ลองฝึก ลองถูก) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารจะต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างเครือข่าย นั่นคือ

1. การส่งสาร: ข้อมูลหรือข่าวสารที่ต้องชัดเจนให้ผู้รับเข้าใจง่าย
2. การรับสาร: ต้องพร้อมที่จะเปิดใจรับข้อมูลหรือข่าวสารอื่นที่อยู่นอกเหนือจากความคิดที่ตนมีอยู่เดิม

การส่งสารและการรับสารที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดการขยายเครือข่ายออกไปในวงกว้างได้ นอกจากนี้เครือข่าย ต้องมีจุดยืน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และพร้อมที่จะเชื่อมโยงกับองค์กรอื่นอยู่เสมอ รวมทั้งต้องมีความยืดหยุ่น ไม่มีรูปแบบที่แน่นอนตายตัวนัก แต่เน้นให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของเครือข่ายเป็นสำคัญ



ภาพที่ 7 แบบแผนการเกิดเครือข่าย (pattern of network)

ที่มา: ชัยวัฒน์ ถิระพันธุ์ และ ปาริชาติ สถาปิตานนท์ (2549)

เครือข่ายเป็นระบบที่มีชีวิต (living system) มีการเกิด การอยู่ การแตกดับ ที่ผ่านมามานี้ จะคิดว่าการทำงานเป็นเครือข่ายเป็นเรื่องที่ง่าย ๆ

การเกิดเครือข่าย เครือข่ายแต่ละเครือข่าย ต่างก็มีจุดเริ่มต้นหรือถูกสร้างขึ้นมามีวิธีการต่าง ๆ กัน สรุปได้เป็นหลัก ๆ สามลักษณะ ดังนี้

1. เครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติ เครือข่ายนี้มักเกิดจาก การที่ผู้คนมีความคิดตรงกัน ทำงานคล้ายคลึงกัน หรือประสบกับสภาพปัญหาเดียวกันมาก่อน มารวมตัวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ ไปจนถึงร่วมกันแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เครือข่ายนี้มักมีเวลา

การก่อสร้างสร้างเครือข่ายนาน แต่เมื่อเกิดแล้ว ก็จะมีคามเข้มแข็งยั่งยืน และมีแนวโน้มที่เครือข่ายจะขยายตัวเพิ่มขึ้น

2. เครือข่ายจัดตั้ง เครือข่ายนี้มักเกิดจากนโยบายหรือการดำเนินงาน ของภาครัฐเป็น ส่วนมาก ภาคีสมาชิกที่เข้าร่วมเครือข่ายนี้ มิได้มีพื้นฐานความต้องการ ความคิด ความเข้าใจที่ตรงกันมาก่อน เป็นการรวมตัวแบบชั่วคราวชั่วคราวเป็นการเฉพาะกิจ ไม่มีความต่อเนื่องและมักจะจากหายไปทีละคน

3. เครือข่ายวิวัฒนาการ เป็นเครือข่ายที่มีได้เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและมีได้จัดตั้ง แต่เป็นลักษณะของกระบวนการพัฒนา ผสมผสานอยู่ โดยเริ่มที่กลุ่มบุคคล องค์กร มารวมกันด้วยวัตถุประสงค์กว้าง ๆ ในการที่จะสนับสนุนกันและเรียนรู้ไปด้วยกัน โดยอาจจะยังไม่มีเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมเฉพาะใด ๆ เป็นเครือข่ายที่รวมตัวกันเพื่อช่วยเหลือพัฒนาตนเองบ้าง มิได้เกิดจากแรงกระตุ้นภายในโดยตรงแต่แรก แต่เครือข่ายนี้สามารถพัฒนาเป็นเครือข่ายโดยธรรมชาติได้

การก่อตัวของเครือข่าย จำแนกเป็น 3 ด้านตามลักษณะการก่อตัว ได้แก่

1. เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้งและสนับสนุนของภาคส่วนต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายที่ภาครัฐ หน่วยงานบางแห่งต้องการส่งเสริมหรือเข้าไปจัดตั้งเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาตามแผนนโยบายของภาครัฐ และเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับชุมชนในการพึ่งพาตนเอง เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน เครือข่ายพัฒนาชุมชน เป็นต้น มีโครงสร้างความสัมพันธ์ในแนวดิ่ง ที่เป็นไปตามกระแสของแหล่งทุนและนโยบายของหน่วยงานนั้น ๆ

2. เครือข่ายที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากความสมานฉันท์ การร่วมแรงร่วมใจของฝ่ายต่าง ๆ ที่มองเห็นความจำเป็นในการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน แล้วมารวมตัวกันเป็นเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ตลอดจนการพึ่งพาอาศัย โดยเป็นเครือข่ายที่มีการสื่อสารและความผูกพันที่มีชีวิตชีวา มีกระบวนการที่ประสานสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการอย่างแท้จริงของสมาชิกมีแนวทางการดำเนินการที่เป็นอิสระจากการครอบงำของฝ่ายต่าง ๆ มีโครงสร้างความสัมพันธ์ในแนวราบ

3. เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนด ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์และประเด็นปัญหาที่ทุกฝ่ายเห็นว่า จำเป็นต้องใช้ความเป็นเครือข่ายในการแก้ปัญหา

และสร้างพลังในการเรียนรู้หรือต่อยอด เพื่อให้เกิดการพัฒนากิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง และมีผู้ประสานงานเพื่อให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง เช่น เครือข่ายผู้ได้รับผลกระทบจากโครงการพัฒนาของภาครัฐ

เครือข่ายการท่องเที่ยวเป็นอีกรูปแบบหนึ่ง ในการสร้างเครือข่ายที่มีการดำเนินการที่เริ่มต้นจากการที่สมาชิกรวมตัวกันเป็นเครือข่าย เช่น โครงการการประสานข้อมูลและเครือข่ายการท่องเที่ยวในทะเลสาบสงขลา หัวหน้าโครงการ: ดร.ปาริชาติ วิสุทธิสมาจาร จัดให้มีการประชุมร่วมพัฒนาระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ที่ประชุมซึ่งประกอบกับผู้แทนจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสิบห้า องค์การโดยรอบลุ่มน้ำ ทะเลสาบสงขลา ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว มีความเห็นร่วมกันว่าควรมีการประสานข้อมูลและการสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวของ อบต. และหน่วยงานของรัฐในท้องถิ่น ประชาชนในพื้นที่สถาบันการศึกษาในพื้นที่เพื่อร่วมกัน กำหนด วิสัยทัศน์ กรอบการดำเนินงานการท่องเที่ยว ในพื้นที่ลุ่มน้ำ และเพื่อส่งเสริม ให้มีการพัฒนา ยกระดับ มาตรฐาน และ คุณภาพ ของการท่องเที่ยวในระดับชุมชนให้สูงขึ้น โดยมี อบต. โดยรอบลุ่มน้ำฯ เป็นแกนนำ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านการท่องเที่ยว พัฒนาและสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือตลอดจนเกิดเครือข่ายพันธมิตรในการพัฒนาการท่องเที่ยว โดยรอบลุ่มน้ำทะเลสาบ สงขลา ลำดับถัดไป โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดตั้งคณะทำงานโดยประกอบด้วยผู้แทนแต่ละ อบต. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีนักวิชาการสถาบันการศึกษาเป็นพี่เลี้ยง
2. จัดประชุมคณะทำงานเพื่อทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ให้เข้าใจในทิศทางเดียวกัน
3. นำข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวทั้งทางแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และศิลปวัฒนธรรมในพื้นที่ทะเลสาบสงขลา มาปรับใช้และส่งเสริมให้ อบต. ของแต่ละพื้นที่เป็นผู้ดำเนินการ
4. จัดประชุมคณะทำงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อ

4.1 รวบรวมข้อมูลจาก อบต. เพื่อจัดทำเป็นข้อมูลกลาง

4.2 ศึกษาข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวของทุก อบต. ร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และจัดแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบ

4.3 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และมาตรการของเครือข่ายความร่วมมือ

4.4 ติดตามโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เครือข่ายรับผิดชอบดำเนินการ

4.5 ศึกษาเรียนรู้ร่วมกันและปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยวและสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็ง

5. ศึกษาฐานแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการจัดเครือข่ายการท่องเที่ยวในท้องถิ่นอื่นที่ประสบความสำเร็จ

6. มีการดำเนินงานพัฒนาเครือข่ายและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

การจัดตั้งเครือข่ายเดิมภายใต้ชื่อ “เครือข่ายกลุ่มอาชีพอำเภอลำลูกกา” โดยการรวมตัวของกลุ่มองค์กร กลุ่มอาชีพในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ที่สมัครใจเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อน โดยมีการจัดรูปแบบหรือจัดระเบียบโครงสร้าง ที่คนหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระต่อการดำเนินกิจกรรมกลุ่มอาชีพ เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นวิสาหกิจชุมชนและร่วมกิจกรรม OTOP ตามนโยบายรัฐบาล จึงได้มีการปรับเปลี่ยนจาก “เครือข่ายกลุ่มอาชีพอำเภอลำลูกกา” เป็น “เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน และ OTOP” เพื่อให้มีวงกว้างขึ้น ผลงานที่ดำเนินการปัจจุบันมีสมาชิก หกสิบรายการ จัดตั้งกองทุนได้ดำเนินการจัดหารายได้เพื่อใช้ในกิจกรรมของเครือข่าย โดยความร่วมมือจากสมาชิก หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันมีเงินทุน 95,000 บาท การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ ได้ดำเนินการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ของสินค้าสมาชิก ซึ่งได้ดำเนินการ จำนวนสิบห้า ผลิตภัณฑ์และได้รับการคัดสรร ในระดับสาม-ห้าดาว จำนวน ยี่สิบสามผลิตภัณฑ์การบริหารจัดการ ได้มีการคัดเลือกคณะกรรมการ จำนวนหนึ่งคณะ 15 คน ผลประโยชน์ที่ได้รับ คือ สมาชิกได้รับการพัฒนาผลิตภัณฑ์สมาชิกได้รับการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ สมาชิกมีเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพเบื้องต้น ชุมชนมีงานทำเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน

รูปแบบและวิธีการเรียนรู้เครือข่าย

เป็นการบริหารจัดการในรูปคณะกรรมการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำทะเบียนสมาชิก จัดทำระบบบัญชี จัดทำระเบียบของเครือข่าย และปรัชญาการสร้างเครือข่าย การสร้างเครือข่าย ต้องคำนึงถึงเสมอว่า “เครือข่าย” เป็นกระบวนการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ การนำเครือข่ายต้องมี LINK หมายถึง “การเชื่อมโยง” การสร้างเครือข่ายต้องคำนึงถึงเสมอว่า “เครือข่าย” เป็น L = elearning การเรียนรู้ I – investment การลงทุน N – nurture การฟูมฟักบำรุง G (K) – Give การรักษาสัมพันธภาพ ซึ่งรวมกันเป็นคำว่า LINK หมายถึง การเชื่อมโยง

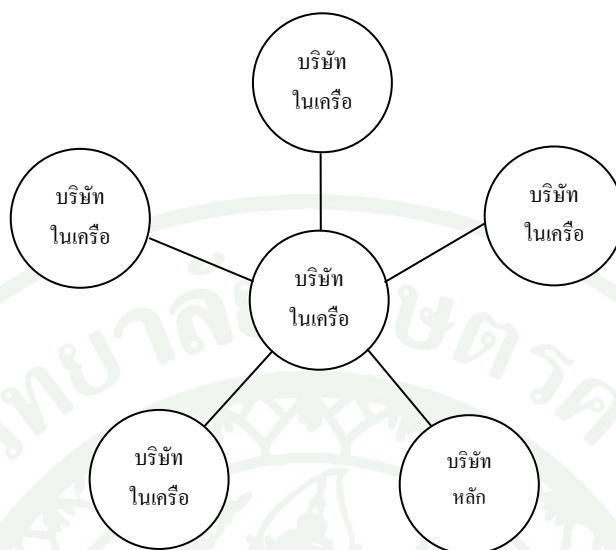
การเชื่อมโยงในลักษณะของเครือข่ายไม่ได้หมายถึงการจัดการให้คนมานั่ง “รวมกัน” เพื่อพูดคุยสนทนากันเฉย ๆ โดยไม่ได้ “รวมกัน” ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เปรียบเหมือนการเอาก้อนอิฐมากองรวมกัน ย่อมไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด การเชื่อมโยงเข้าหากันจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเอาอิฐแต่ละก้อนมาก่อกันเป็นกำแพง โดยการประสานอิฐแต่ละก้อนเข้ากันอย่างเป็นระบบและก็ไม่ใช่แค่การรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความสนใจร่วมกันเพียงเพื่อพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาไปสู่ระดับของการลงมือทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันด้วย และก็ไม่ใช่การรวบรวมรายชื่อบุคคลที่มีความสนใจเหมือนกันในมือเพื่อสะดวกแก่การติดต่อ การมอบหมายให้สมาชิกแต่ละคนหาสมาชิกเพิ่มขึ้น ยิ่งรายชื่อมากก็ยิ่งทำให้เครือข่ายใหญ่ขึ้น การกระทำเช่นนี้เปรียบเสมือนการขยายวงใส่อิฐให้โตขึ้นเพื่อจะได้บรรจุอิฐได้มากขึ้น แต่กองอิฐในกองก็ยังวางระเกะระกะขาดการเชื่อมโยงประสานกันอย่างเป็นระบบ ดังนั้นเครือข่ายต้องมีการจัดระบบให้กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมเฉพาะกิจตามความจำเป็น เมื่อภารกิจบรรลุเป้าหมายแล้ว เครือข่ายก็อาจยุบสลายไป แต่ถ้ามีความจำเป็นหรือมีภารกิจใหม่ อาจกลับมารวมตัวกันได้ใหม่ หรือจะเป็นเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องระยะยาวก็ได้ การรวมตัวเป็นเครือข่ายในลักษณะการแลกเปลี่ยน ต้องสกัดเอาส่วนดีหรือจุดแข็งของแต่ละฝ่ายมาเรียนรู้และสนับสนุนกันและกัน เป็นการผนึกกำลัง (synergy) ในลักษณะที่มากกว่า $1 + 1 = 2$ แต่ต้องเป็น $1 + 1 > 2$ เรียกว่าเป็น “พลังทวีคูณ” ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานเป็นเครือข่ายต้องดีกว่าผลรวมที่เกิดจากการปล่อยให้ต่างคนต่างทำแล้วนำผลลัพธ์ของแต่ละคนมารวมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน Web bloc ก็น่าจะเป็นเส้นทางสู่การสร้างเครือข่าย

ลักษณะองค์การแบบเครือข่าย

สัณพัณธ์ เตชะอรท และคณะ (2537) กล่าวถึง ลักษณะของเครือข่ายว่า อาจจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เครือข่ายความคิด เป็นเครือข่ายที่เน้นการทำงานด้วยความคิด ความรู้ หรือเทคนิคต่าง ๆ เครือข่ายเหล่านี้ เป็นแหล่งที่ผู้ได้มีโอกาสเผยแพร่แนวความคิดของตน และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนกับคนอื่น ๆ ทำให้เกิดความคิดที่ชัดเจนขึ้น เครือข่ายความคิดนั้น มักจะเน้นเครือข่ายของกลุ่มคนที่อยู่บนสถานภาพที่คล้ายคลึงกัน แต่อยู่ต่างถิ่นกัน ได้รวมตัวกันสร้างเครือข่ายขึ้น เพื่อที่จะได้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เช่น เครือข่ายกลุ่มครู เครือข่ายองค์การพัฒนาเอกชน เป็นต้น
2. เครือข่ายกิจกรรม เป็นเครือข่ายที่เน้นการช่วยเหลือร่วมมือกันในการทำกิจกรรมส่วนมากมักจะเป็นเครือข่ายภายในชุมชนที่สมาชิกของเครือข่ายมีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือในการทำกิจกรรมร่วมกัน
3. เครือข่ายสนับสนุนทุน เป็นเครือข่ายที่ให้การสนับสนุนทุนแก่เครือข่ายอื่น ๆ ในการดำเนินงาน ซึ่งอาจเป็นทั้งกลุ่มทุนภายในเครือข่ายและมาจากภายนอกเครือข่าย

แบบเครือข่าย



ภาพที่ 8 ลักษณะองค์การแบบเครือข่าย

ที่มา: สัมพันธ์ เตชะอรช (2537)

เป็นลักษณะที่มีบริษัทใหญ่เป็นหลักหรือเป็นแกน แล้วมีบริษัทหรือหน่วยงานย่อยแตกแขนงออกไปโดยยังมีความสัมพันธ์กันกับบริษัทแกนหลักอยู่ โดยมีบางงานที่ต้องขึ้นอยู่กับแกน บางงานก็สามารถบริหารได้เองโดยอิสระ แต่ก็มี การประสานงานกันในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งได้แก่

1. การประสานนโยบาย
2. การประสานในการบริหาร

การทำธุรกิจในปัจจุบันวางแผนในรูปของแบบเครือข่ายเกือบทั้งหมด ซึ่งจะทำให้ธุรกิจขนาดเล็กไม่สามารถจะอยู่ได้

ดารณี รักดี (2540) ศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่าย ดังนี้

1. ชุมชนชนบทพึ่งตนเอง มีองค์การชุมชนที่เข้มแข็งซึ่งมีส่วนในการทำให้การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่ออาชีพที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ ในวิถีชีวิตมีบทบาทมากกว่าการศึกษาตามแนวระบบโรงเรียน
2. การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่ออาชีพที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิต มีรูปแบบการศึกษาที่ชุมชนเป็นฐานความรู้โดยหน่วยงานของรัฐ และเอกชนให้การอบรมเพิ่มเติมแก่ผู้นำเพื่อเผยแพร่ความรู้ดังกล่าวแก่สมาชิกในชุมชน การสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มส่วนใหญ่ให้การอบรมให้ความรู้ภาคทฤษฎี ศึกษาดูงานและปฏิบัติจริงในแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ตลอดจนมีการสร้างเครือข่ายขององค์กรชุมชนทั้งภายในและภายนอกชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองในอาชีพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในชุมชนจะต้องมีความรู้ ทักษะความสามารถในการสร้างเครือข่ายด้านอาชีพ คนในชุมชนมีความศรัทธาในผู้นำให้ความรู้และชุมชน มีการรวมกลุ่มกัน โดยมีเป้าหมายในการพึ่งตนเอง

นฤนาท สนลอย (2541) ศึกษาผลการวิจัยพบว่า การจัดการพื้นที่ควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการ คณะทำงานส่วนวิจัยและพัฒนา คณะกรรมการส่วนส่งเสริมและประสานงาน และคณะทำงานส่วนปฏิบัติการ การจัดตั้งควรอยู่ในรูปสหการ คือ ควรมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหกตำบลร่วมอยู่ด้วยกัน หรือจัดตั้งในรูปแบบขององค์การอิสระสำหรับข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ การบริหารจัดการภาครัฐ ที่ให้นำการวางแผนแบบมีส่วนร่วมมาปฏิบัติ ร่วมแก้ไขระบบราชการ นำการประสานงานระดับพื้นที่มาใช้ รวมถึงการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องส่วนภาคชุมชน ควรใช้กระบวนการสร้างผู้นำและเครือข่ายผู้นำเพื่อทำให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์โครงการจากชุมชนอันจะนำมาสู่การวางแผนการบริหารจัดการพื้นที่สีเขียวที่มีประสิทธิภาพ

ณัฐลิตา ระหา (2542) ศึกษาผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาเครือข่ายครูเพื่อเด็กเพื่อชุมชนจังหวัดสงขลามีข้อค้นพบที่น่าสนใจ ดังนี้

1. วิธีการสร้างเครือข่ายเกิดจากครูที่มีอุดมการณ์ ในการจัดการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน มีองค์การเอกชนและรัฐบาลสนับสนุนให้เกิดเวทีเครือข่าย พัฒนาการเครือข่าย ปี 2532-2534 เป็นระยะก่อตัวจากกลุ่มออมทรัพย์ ปี 2534-2537 เกิดเครือข่ายครูเพื่อเพื่อนเด็กเพื่อชุมชน และ

ขยายไปสู่กิจกรรมการจัดการศึกษา โดยเน้นหลักสูตรท้องถิ่น ปี 2537-2541 เป็นระยะการขยายเครือข่าย โดยมีนโยบายต้องการรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาที่ไม่ตอบสนองต่อท้องถิ่น มีเป้าหมาย คือจัดการศึกษาเพื่อเชื่อมประสานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีแนวการดำเนินงานโดยใช้หลักการประสานงานและพึ่งตนเอง มีปัจจัยสนับสนุน คือ มีผู้นำบุคลากรและองค์การชุมชนให้การสนับสนุน สภาพโดยรวมของเครือข่ายใช้เครือข่ายสังคมสภาพเครือข่ายที่ต้องการในอนาคตต้องการให้มีการสนับสนุนงบประมาณ และกฎระเบียบของราชการต้องผ่อนคลายลง ศักยภาพของเครือข่ายคือ ความมีอุดมการณ์ร่วมกันและมีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่เสมอ

2. โครงการเครือข่าย ขนาดกลุ่มที่ปรึกษามี 2-3 คน กลุ่มของผู้ที่มี 7-15 คน ความสัมพันธ์กับโรงเรียน ชุมชนเครือข่าย เพื่อนสมาชิก แสวงหาบทบาทโดยให้คำปรึกษา ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ สิ่งที่มีการแลกเปลี่ยนกันในเครือข่ายคือ คน ความรู้ และทรัพยากร ลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบแนวราบ ความถี่ในการติดต่อสื่อสาร หนึ่ง-สองสัปดาห์ต่อครั้ง ระยะเวลาหนึ่ง-แปดปี เนื้อหาที่ติดต่อสื่อสาร คือ การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง

3. การดำเนินงานของเครือข่ายประชุมและศึกษาดูงานทั้งใน และนอกพื้นที่ร่วมกับเครือข่ายระดับชาติน้อยปีละหนึ่งครั้ง

4. ปัญหาและอุปสรรค ระเบียบราชการ เวลาเข้าช้กับงานประจำ ขาดเงินทุน

อรอนันต์ วุฒิสาน (2543) ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายและขยายเครือข่าย

1. การสื่อสารในการก่อตัวของกลุ่ม มีสามระยะ คือ

ระยะที่ 1 การก่อร่างสร้างกลุ่ม

ระยะที่ 2 การติดต่อกับหน่วยงานรัฐ

ระยะที่ 3 การตั้งเป็นชมรม โดยการใช้การสื่อสารแบบสองทางที่ไม่เป็นทางการและเป็นทางการ ระหว่างสมาชิกชมรมด้วยกันและระหว่างผู้นำชมรมกับเจ้าหน้าที่รัฐ

2. การสื่อสารในการขยายเครือข่าย ประกอบด้วย

2.1 การประสานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ

2.2 การเชื่อมโยงกลุ่มต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยใช้การสื่อสารแบบสองทางอย่างไม่เป็นทางการและเครือข่ายการสื่อสารแบบทุกช่องทาง

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการรวมกลุ่ม ประกอบด้วย

3.1 ความเป็นสังคมเครือญาติ

3.2 ความเป็นสังคมมุสลิม

3.3 ความเป็นผู้ประสบปัญหาเหมือนกัน

3.4 ความต้องการได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงอยู่ของชมรม ประกอบด้วย

4.1 ลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความซื่อสัตย์สมาชิกให้ความเคารพนับถือ กล่าวติดต่อกับหน่วยงานราชการและไฟู้

4.2 ลักษณะเฉพาะของสมาชิกที่มีความขยันขันแข็ง ใฝ่หาความรู้และมีความสำนึกในความเป็นกลุ่ม

4.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชมรม

4.4 การสื่อสารภายในชมรม

5. ปัจจัยภายนอก คือ ความไม่ต้องการถูกเอาเปรียบ และความต้องการได้รับการสนับสนุนจากรัฐ

นุชนาฏ จันทวิเศษ (2543) ศึกษาวิจัยพบว่า พัฒนาการเกิดเครือข่ายเริ่มจากการเกิดกลุ่มองค์กร แล้วมีการเชื่อมต่อไปยังกลุ่มต่าง ๆ ภายนอก ให้มีการทำงานเป็นเครือข่ายกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน กระบวนการที่เกิดขึ้นอาศัยปัจจัยเงื่อนไขภายในชุมชนที่ก่อให้เกิดการรวมตัวกันในการแก้ปัญหาของชุมชนในระดับหนึ่งก่อน ซึ่งประกอบด้วย การมีจิตสำนึกร่วมของคนในชุมชนจากการเผชิญภาวะวิกฤติร่วมกัน การมีผู้นำที่หลากหลายและเข้มแข็ง การมีโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมในแนวราบ การมีองค์กรชุมชนที่มีองค์ประกอบของผู้คนที่หลากหลาย มีศักยภาพในการทำงาน และช่องทางการสื่อสารภายในชุมชนที่หลากหลาย และเอื้อให้คนได้มารวมกันพบปะแลกเปลี่ยนกัน ซึ่งปัจจัยเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการผลักดันให้เกิดการเชื่อมต่อกับกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามาทำงานเป็นเครือข่ายในการจัดการร่วมกัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) แบ่งเครือข่ายออกเป็นประเภทต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์บางประการประยุกต์กับเครือข่ายเพื่อปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงประเภทของเครือข่าย

เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทของเครือข่าย
ขนาดของกลุ่ม	- เครือข่ายร่วม (total network)
	- เครือข่ายย่อย (sub network)
พื้นที่	- เครือข่ายระดับหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล
	- เครือข่ายระดับหมู่บ้านข้ามพื้นที่ตำบล
	- เครือข่ายระหว่างตำบลในอำเภอใดอำเภอหนึ่ง
	- เครือข่ายระดับตำบลข้ามพื้นที่อำเภอ
	- เครือข่ายระดับอำเภอในจังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง
	- เครือข่ายระดับอำเภอข้ามพรมแดนจังหวัด
	- เครือข่ายระหว่างจังหวัดในภูมิภาคหนึ่ง
ประเด็นที่สนใจร่วมกัน	- เครือข่ายประเด็นที่สนใจอาจแบ่งได้หลากหลาย อาทิ เครือข่ายการศึกษาทางเลือก เครือข่ายการเรียนรู้
วิชาชีพของสมาชิกกลุ่ม	- เป็นการแบ่งตามวิชาชีพของสมาชิกในเครือข่าย อาทิ เครือข่ายนักการเมือง เครือข่ายนักวิชาการ เครือข่ายครู อาจารย์ เครือข่ายนักธุรกิจ ฯลฯ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทของเครือข่าย
บทบาทของกลุ่ม	- เป็นการพิจารณาถึงบทบาทหลักที่เครือข่ายนั้นดำเนินอยู่ อาทิ เครือข่ายการศึกษาวิจัยเพื่อปฏิรูปการศึกษา เครือข่ายผู้สนับสนุนด้านการเงิน ฯลฯ
ลักษณะภาคีที่ร่วมในเครือข่าย	เกิดได้สองทางหลัก คือ - เครือข่ายแนวนอน และเครือข่ายแนวตั้ง
ระดับความผูกพัน	การแบ่งด้วยเกณฑ์นี้ให้ระดับความผูกพันระหว่างบุคคลที่เป็นจุดศูนย์กลางของเครือข่ายกับภาคีต่างๆซึ่งอาจแบ่งได้เป็นเครือข่ายที่มีความผูกพันใกล้ชิดในระดับสูงในระดับรองลงไปจนถึงเครือข่ายที่มีความผูกพันในระดับห่างไกล

ลักษณะขององค์กรที่เน้นเครือข่าย

วิธีการในการเสริมสร้างศักยภาพการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดขึ้นได้ ได้แก่

1. การสร้างเครือข่ายกับองค์กรอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นพันธมิตร (alliance)
2. การร่วมลงทุนหรือกิจการร่วมค้า (joint venture)
3. การควบหรือรวมกิจการเข้าด้วยกัน (merger)
4. การรับเอากิจการมาดำเนินการต่อ (take over)

การดำเนินงานที่มีเครือข่ายเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการดำเนินการสูงขึ้นและจะทำให้องค์กรสามารถขยายตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงและเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเครือข่าย ประกอบด้วย

1. การสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขันด้านต่าง ๆ
2. การเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนในการดำเนินงาน
3. การลดความเสี่ยงในการดำเนินงานขององค์กร
4. ขยายขนาดกิจการเพิ่มยอดขายและบริการ รวมทั้งสัดส่วนทางการตลาด
5. การได้บางสิ่งบางอย่างมาจากกิจการใหม่เพื่อมาแก้ไขจุดอ่อนที่มีอยู่

การจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่กับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเครือข่าย

1. การจัดหาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้ได้พนักงานที่มีความสามารถในการสร้างเครือข่าย และการประสานงานได้เป็นอย่างดีจึงให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกพนักงานโดยใช้ระบบคุณธรรมการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
2. การฝึกอบรมและพัฒนา จะให้ความสำคัญกับทักษะและความสามารถของพนักงาน ทางด้านการแสวงหาโอกาสและใช้จุดแข็งขององค์กร ให้เป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานขององค์กร การสร้างจิตสำนึกในการลดต้นทุน การสร้างประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรการบริหาร
3. การจูงใจพนักงาน จะให้ความสำคัญกับ
 - 3.1 การสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีชีวิตชีวาเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
 - 3.2 การสร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์กร
 - 3.3 การเคารพในความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

3.4 การมีความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานและการจัดการแบบมีส่วนร่วม

3.5 การสร้างความเสมอภาคในสถานที่ทำงานให้เกิดขึ้นโดยยึดระบบคุณธรรม

4. การธำรงรักษานุคตากร จะมุ่งเน้นในเรื่อง

4.1 การปรับปรุงและออกแบบระบบค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มให้แก่พนักงาน เพื่อจูงใจให้คนมีความจงรักภักดีแก่องค์กร

4.2 การสร้างหลักประกันทางด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานให้แก่พนักงาน

4.3 การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

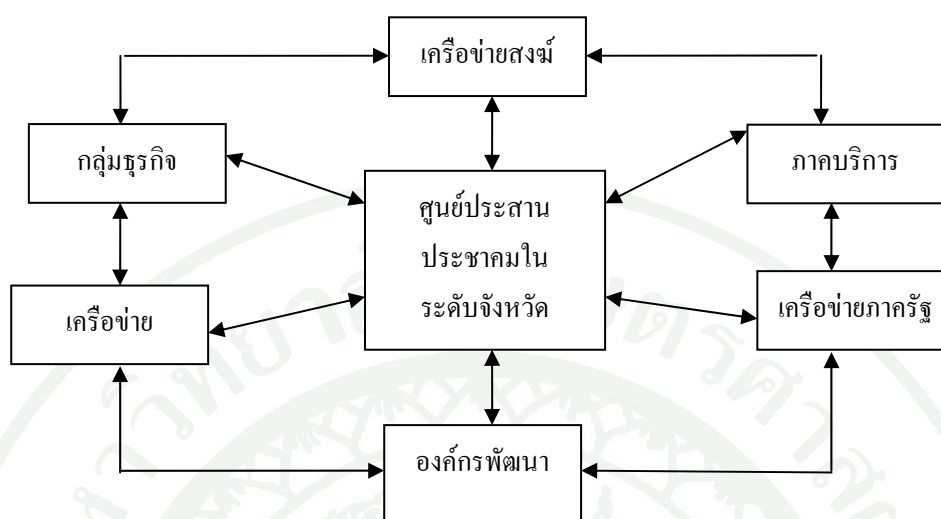
4.4 การทำงานต่าง ๆ ขององค์กร

ประเภทและรูปแบบของเครือข่าย

1. เครือข่ายเชิงพื้นที่
2. เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม
3. เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่

สาขารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชพบว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่ในสังคมไทยนั้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะของการประสานงานเข้าสู่การบริหารจัดการในส่วนกลาง หรือในเขตพื้นที่ตามการปกครองขนาดใหญ่ เช่น ระดับจังหวัด หรือ ศูนย์ประสานงานในพื้นที่ โดยมีเครือข่ายที่มีความเข้มแข็งเป็นแกนนำหลักในการประสานงาน ดังนี้

แผนภูมิแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่

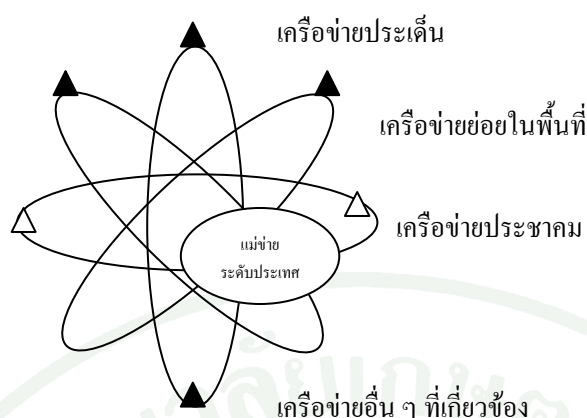


ภาพที่ 9 โครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่
ที่มา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544)

ลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่ดังกล่าว เป็นกระบวนการทำงานของเครือข่ายในเชิงพื้นที่ ที่ทุกกลุ่ม องค์กรเครือข่าย และทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายประชาคมในระดับจังหวัดหรือพื้นที่ โดยมีการทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะพหุภาคี ความเป็นเครือข่ายในรูปแบบนี้ในสังคมไทยจะมีในบางพื้นที่ บางจังหวัดที่เครือข่ายภาคประชาชนมีความเข้มแข็งเท่านั้น แต่ในบางพื้นที่ บางจังหวัด เครือข่ายเชิงพื้นที่ในภาพรวมของจังหวัดหรือตามพื้นที่ตามเขตการปกครอง ยังอยู่ในระหว่างการก่อเพื่อพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้และความเป็นเครือข่าย

เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม ได้แก่ เครือข่ายที่ใช้ประเด็นกิจกรรม หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยหลักในการรวมกลุ่มองค์กร โดยมองข้ามมิติในเชิงพื้นที่ มุ่งเน้นการจัดการในประเด็นกิจกรรมนั้น ๆ และพัฒนาให้เกิดความร่วมมือกับภาคีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ใช้หลักของกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นตัวกำหนด ความเป็นเครือข่าย เช่น เครือข่ายป่าชุมชน เครือข่ายภูมิปัญญาชาวบ้าน เครือข่ายธนาคารหมู่บ้าน เครือข่ายผู้สูงอายุ เครือข่ายด้านคุ้มครองผู้บริโภค เครือข่ายสิ่งแวดล้อม เครือข่ายปฏิรูปการศึกษา เครือข่ายสิทธิมนุษยชน เครือข่ายสุขภาพ ฯลฯ

กิจกรรมการทำงานของเครือข่ายเชิงประเด็นนั้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะมีการทำงานในแนวราบ ซึ่งอาจกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ดังนี้



ภาพที่ 10 ความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม

ที่มา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544)

ภาพแสดงความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงของเครือข่ายตามประเด็นกิจกรรมนี้จะเห็นได้ว่าการเชื่อมโยงกิจกรรมจากเครือข่ายกิจกรรมเล็ก ๆ เข้าไปเป็นเครือข่ายใหญ่ ๆ ในระดับจังหวัดและระดับประเทศ โดยที่ทุกฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานในระยะเวลาและสถานการณ์ที่เหมาะสมและในขณะเดียวกันแต่ละเครือข่ายก็ทำหน้าที่ตามวัตถุประสงค์หลักของตนโดยไม่สูญเสียความเป็นเอกลักษณ์และความเป็นเครือข่ายที่มีเป้าหมายเฉพาะตน

เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ได้แก่เครือข่ายที่เกิดขึ้น โดยอาศัยภารกิจ/กิจกรรมและการก่อตัวของกลุ่มผลประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่าย ซึ่งอาจแบ่งเป็นเครือข่ายภาครัฐภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชนและภาคองค์กรพัฒนาเอกชนโดยเครือข่ายต่าง ๆ ดังกล่าวมุ่งเน้นการดำเนินการ ภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลัก ของหน่วยงานหรือโครงสร้างหลักของกลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ สำหรับสังคมไทย อาจแบ่งกลุ่มผลประโยชน์ได้ 4 ภาคส่วนใหญ่ได้แก่

1. เครือข่ายภาครัฐเช่น เครือข่ายสถาบันการศึกษาเครือข่ายกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เครือข่ายองค์กรอิสระของภาครัฐ
2. เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชน เช่น เครือข่ายสภาหอการค้า สภาอุตสาหกรรม สภาผู้ส่งออก เครือข่าย SME ฯลฯ

3. เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น เครือข่ายเพื่อนตะวันออก เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนภาคเหนือ เครือข่ายแรงงานสวัสดิการสังคม เครือข่ายมูลนิธิ YMCA ฯลฯ

4. เครือข่ายภาคประชาชน เช่น เครือข่ายปราชญ์อีสาน เครือข่ายประมงพื้นบ้าน เครือข่ายสมัชชาคนจน เป็นต้น

หลักการจัดโครงสร้างเครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษาในลักษณะต่าง ๆ

1. หลักการจัดตามความคล้ายคลึง (homogeneity of category) คือการจัดกลุ่มเครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษาโดยการพิจารณาความคล้ายคลึงกัน แม้อาณาเขตพื้นที่ไม่ติดต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้เครือข่ายสามารถที่จะร่วมมือเกื้อหนุนกันได้อย่างเหมาะสมกับจุดเน้นของสถาบัน

2. หลักการจัดตามทักษะความชำนาญเฉพาะพื้นที่ (regional skill & sectoral competency) คือ จัดเครือข่ายสถาบันอาชีวศึกษาโดยพิจารณาว่า ในบริเวณและละแวกแถบนั้น ๆ มีทักษะความชำนาญในเรื่องใดเป็นฐานอยู่แล้ว โดยมีการศึกษาว่าสถาบันอาชีวศึกษาทั้งหมด ซึ่งรวมถึงสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีในประเทศไทยตามพื้นที่ต่าง ๆ มีความเชี่ยวชาญทางด้านใดบ้างตั้งอยู่บริเวณใด และมีความหนาแน่นมากในเขตพื้นที่ใด ทั้งนี้ก็เพื่อพิจารณาจัดเครือข่ายสถานอาชีวศึกษาในพื้นที่ที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศไทยจริง ๆ

3. หลักการจัดการตามความสามารถในการบริหาร (manageability) คือ จัดเครือข่ายโดยคำนึงถึงการที่เครือข่ายนั้น ๆ สามารถที่จะมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสิ่งนี้จะทำได้ต้องเริ่มจากการที่อาชีวศึกษาต้องทำการจัดเก็บข้อมูลของสถาบันอาชีวศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา สถานประกอบการและองค์กรประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษาในพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งหมดเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ประเมินในการจัดกลุ่มเครือข่ายให้มีหน่วยงานภายใต้เครือข่ายแต่ละแห่งที่มีขนาดเหมาะสมที่จะทำให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ทั้งทางด้านการวางแผนนโยบาย การปฏิบัติการติดตามควบคุม หรือการประเมินผล

4. หลักการสร้างเครือข่ายพึ่งพิงอิงร่วม คือ การสร้างความร่วมมือบนพื้นฐานการพึ่งพิงด้านทรัพยากรซึ่งกันและกัน เช่น เครือข่ายระหว่างสถาบันในอาชีวศึกษาด้วยกันเอง ในการจัดสรร

ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันเพื่อลดปัญหาที่เกิดจากความจำกัดด้านงบประมาณ และเพื่อให้สถาบันอาชีวศึกษาสามารถวางแผน และดำเนินนโยบายเชิงรุกได้

5. หลักการประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายและด้านเวลา (cost effectiveness of finance and time) คือ การจัดเครือข่ายฯ ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่าย และเวลาในการจัดการร่วมด้วย เพราะความจำกัดด้านงบประมาณของการอาชีวศึกษา ประกอบกับสภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรงขึ้น ทำให้ประเทศไทยเองก็ไม่มีเวลาในการปรับตัวมากนัก อีกทั้งความต้องการด้านกำลังคนทางเทคโนโลยีที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็วและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการอาชีวศึกษาที่จะต้องจัดร่วมกับสถานประกอบการ ซึ่งเป็นองค์กรภาคธุรกิจที่มีการบริหารที่คล่องตัว และการจัดการด้านการเงินมีประสิทธิภาพสูง

6. หลักการสร้างการแข่งขัน (competition) คือ การจัดเครือข่ายสถาบันอาชีวศึกษาต้องคำนึงว่าจะจัดเครือข่ายและลักษณะการจัดการของเครือข่ายอย่างไร จึงจะทำให้เกิดการแข่งขันกันเองในกลุ่มเครือข่ายและระหว่างกลุ่มเครือข่ายได้อย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพด้านการอาชีวศึกษาได้ในอัตราเร่งที่เร็วขึ้นและเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการป้องกันปัญหาที่เกิดจากการแยกส่วนในการดำเนินการของแต่ละเครือข่าย ที่อาจขาดการเชื่อมโยงระหว่างกันอีก อีกทั้งยังเป็นการป้องกันปัญหาผูกขาดที่อาจเกิดขึ้น

สรุปหลักในการจัดโครงสร้างเครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษาในลักษณะต่าง ๆ

หลักในการจัดโครงสร้างเครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษา ยึดหลักการจัดตามความคล้ายคลึงหลักความชำนาญเฉพาะที่ หลักความสามารถในการบริหาร หลักการสร้างเครือข่ายพึ่งพิง จัดเครือข่ายต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและด้านเวลา หลักการสร้างการแข่งขัน หลักการทั้งหกประการ ก่อให้เกิดเครือข่ายที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาระดับอาชีวศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จของเครือข่าย

1. ความเข้าใจ สมาชิกต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ เข้าใจบทบาทของสมาชิก
2. ความเป็นประชาธิปไตย สมาชิกมีอิสระในความคิด การให้เกียรติกัน ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน เปิดโอกาสให้สมาชิก ได้เห็นทางเลือกอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ตน

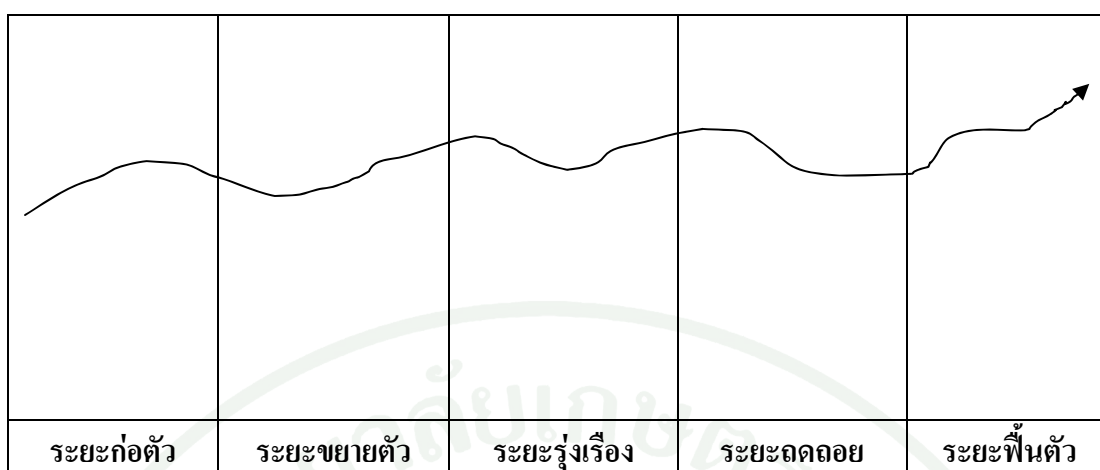
คิดเห็น แต่ละทางเลือกได้รับการวิเคราะห์ อย่างเป็นเหตุเป็นผล เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นผลจากการหลอมรวมทุกความคิด มาเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด บนพื้นฐานของการยอมรับของสมาชิกโดยรวม

3. ความจริงใจ เนื่องจากการทำงานในเครือข่าย เน้นการประสานงานในแนวราบไม่เน้นบังคับสั่งการ ดังนั้นสมาชิกต้องเข้ามาด้วยความสมัครใจและมีความจริงใจในการทำงานร่วมกัน โดยเห็นประโยชน์ร่วม ตามที่เครือข่ายกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ซึ่งบางครั้งประโยชน์ร่วมที่จะเกิดขึ้นนั้น อาจหมายถึงผลรวมของการเสียสละที่มาจากสมาชิกแต่ละส่วนนั่นเอง

4. การจัดการ เป็นปัจจัยของความสำเร็จขององค์การเสมอและสำหรับการจัดการเครือข่าย คือ ความยืดหยุ่นในการจัดการ ให้ได้กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เครือข่ายต้องติดต่อ ประสานงานกลุ่มองค์กรภายนอกอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการจัดการของเครือข่าย

5. การสื่อสาร คือ ตัวกลางที่ทำให้เครือข่ายสามารถเชื่อมโยงติดต่อกันได้ การติดต่อสื่อสารไม่ใช่เป็นแบบทางเดียว คือ การสั่งการ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้ศึกษาวงจรชีวิตของเครือข่ายว่ามีห้าขั้นตอน คือ ระยะก่อตัว ระยะขยายตัว ระยะรุ่งเรือง ระยะถดถอย และระยะฟื้นตัว โดยทุกระยะของวงจรชีวิตเครือข่ายนั้นจะมีกระบวนการที่คล้ายคลึงกัน แต่จะมีเพียงบางเครือข่ายเท่านั้น ที่สามารถปรับตัวจนถึงระยะที่ห้า คือ การฟื้นฟูตัวของเครือข่าย โดยแสดงวงจรชีวิตของเครือข่ายในลักษณะ ดังนี้



ภาพที่ 11 การเติบโตและวงจรชีวิตเครือข่าย

ที่มา: เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543)

พิชัย เพชรรัตน์ (2547) กล่าวถึง พัฒนาของกลุ่มและเครือข่ายว่า อาจมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมและบริบททางสังคม เช่น ภาคเหนือ ภาคใต้ และความหลากหลาย วัฒนธรรม ซึ่งพัฒนาการและวงจรชีวิตของเครือข่าย มีสี่ขั้นตอนใหญ่ คือ

ขั้นที่ 1 ขึ้นเกิดแรงจูงใจ คือ คนที่เข้ามารวมกลุ่มอาจเกิดแรงกระตุ้นจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งเจ้าหน้าที่รัฐ การชักชวนของผู้นำชาวบ้าน และความต้องการของตนเองที่เห็นปัญหาและต้องการแก้ปัญหา รวมทั้งความพร้อมในการที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งแรงกระตุ้นดังกล่าวทำให้คนแสวงหาการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนากิจกรรมที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 2 ขึ้นวางใจกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่ปัจจัยบุคคลเกิดความไว้วางใจกลุ่ม องค์กรว่าจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและความต้องการนั้นได้ จึงดำเนินการเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะกลายเป็นพลังของกลุ่ม และเครือข่ายในที่สุด

ขั้นที่ 3 ขึ้นขยายผล หลังที่ดำเนินการมาระยะหนึ่ง กลุ่มเครือข่าย เกิดความเข้มแข็ง จึงมีการสานต่อและเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย ในการจัดการกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับพื้นที่และประเด็นกิจกรรม เป็นขั้นการขยายผลที่นำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่อง

ขั้นที่ 4 กลุ่มสัมพันธ์ เป็นการบริหารเครือข่าย หลังจากทีเครือข่ายได้ดำเนินการจนมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากิจกรรมความสัมพันธ์เพื่อร่วมรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืน

พลเดช ปิ่นประทีป (2543) ศึกษาวงจรการพัฒนาประชาสังคมและเครือข่ายว่า มีขั้นตอนและกระบวนการที่หลากหลาย ที่ผู้ศึกษาควรทำความเข้าใจ รวมถึงการเข้าไปสนับสนุนตามขั้นตอนพัฒนาการต่าง ๆ ให้เหมาะสม โดยมีแนวทางและวงจรชีวิตกลุ่ม และเครือข่าย ดังนี้

ขั้นที่ 1 มีการรวมตัวกันชั่วคราว ขั้นนี้อาจจะเกิดขึ้นโดยบุคคลในกลุ่ม องค์การ ชุมชนหรือบางหน่วยงานที่เข้าส่งเสริมให้เกิดการรวมตัว อย่างเช่น การประชุมสัมมนา การพบปะสนทนา การเยี่ยมเยียน ฯลฯ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ตาม การรวมตัวกันชั่วคราวนี้ได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

ขั้นที่ 2 ได้ความคิด ได้แก่ คนที่มาร่วมตัวกันชั่วคราวนั้นเกิดแนวทางการคิด วิธีการที่เหมาะสมกับตัวเอง และแรงบันดาลใจอยากจะไปลงมือทำในกิจกรรมนั้น

ขั้นที่ 3 เกิดการรวมกลุ่มช่วยเหลือกัน เมื่อเกิดความคิดดี ๆ ที่จะลงมือทำแล้ว การมีเพื่อนร่วมคิดนั้น จะช่วยทำให้เกิดการสานต่อ และการรวมกลุ่มตามธรรมชาติ

ขั้นที่ 4 ร่วมคิดร่วมวางแผน การรวมกลุ่มในขั้นที่ 3 จะมีการพัฒนาไปอีกขั้นก็ต่อเมื่อได้มีการคิดและวางแผนอย่างเป็นรูปธรรมว่า จะทำอะไร ทำอย่างไร ทำที่ไหน ทำเมื่อไร จนเกิดเป็นแผนงาน โครงการ ของเครือข่ายที่จะดำเนินการต่อ

ขั้นที่ 5 มีโอกาสได้กิจกรรม โครงการที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะโดยทางใดก็ตาม เช่น ได้รับการสนับสนุนหรือระดมทุนมาดำเนินการเอง เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีโอกาสได้ทำกิจกรรม

ขั้นที่ 6 ร่วมกิจกรรม ร่วมประชุม ร่วมเรียนรู้ โครงการของชุมชนหรือหน่วยงานเป็นที่มาของโอกาสในการพบปะ การประชุมสนทนา และการเรียนรู้ เป็นการดึงผู้คนในองค์การเครือข่ายทำให้เกิดความเชื่อมโยงผูกพัน

ขั้นที่ 7 เกิดความเป็นชุมชน องค์กรที่เข้มแข็งขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งนี้ค่อย ๆ สะสมขึ้นมา และเป็นการดำเนินการจริง มีการตกผลึกทางความคิด มีการปรากฏตัวของผู้นำธรรมชาติ มีการทดสอบ กลั่นกรองจากสถานการณ์และเป็นการสั่งสมภูมิปัญญาจนเกิดการพึ่งตนเองของกลุ่ม

ขั้นที่ 8 เป็นกลุ่มพึ่งตนเองได้ (self = reliance group) ด้วยภูมิปัญญา พึ่งตนเองของกลุ่มที่สะสมถึงระดับหนึ่ง เครือข่ายมีความเข้มแข็งมีเพียงพอที่จะพึ่งพาตนเอง และนำพากลุ่มขับเคลื่อนไปข้างหน้าด้วยตนเองในเรื่องต่าง ๆ

ขั้นที่ 9 พัฒนาศักยภาพกลุ่มและขยายกลุ่มออกไป กลุ่มและผู้นำจะมีทักษะในการทำงานมากขึ้น สมาชิกกลุ่มมีการขยายตัวออกไป หรือเผยแพร่แนวคิดไปสู่กลุ่มอื่น ๆ ด้วยผลงานที่กลุ่มได้ดำเนินการมาต่อเนื่อง

ขั้นที่ 10 เชื่อมโยงกลุ่มอื่น ๆ เป็นเครือข่าย การร่วมกิจกรรมกับกลุ่มที่แข็งแกร่งและคนที่เข้มแข็งอื่น ๆ จะนำมาซึ่งความรู้ และความคิดใหม่ ๆ ตลอดจนโอกาสในการพัฒนากลุ่มของตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน ในลักษณะเครือข่ายเช่นนี้พบว่า เป็นตัวเร่งที่สำคัญของกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง และประชาสังคมเครือข่าย

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และ ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ (2546) ได้ศึกษาแนวคิดของการจัดการเครือข่าย ก่อให้เกิดประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการจัดการเครือข่าย มีหกประการ โดยมี การประสานสอดคล้องกันอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงเป็นแสงสว่างแห่งดวงดาว คือ

1. จุดมุ่งหมายร่วม การทำงานเครือข่ายจะเกิดประสิทธิภาพสูง ทุกฝ่ายสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดหมายที่ทุกฝ่ายเห็นและต้องการให้เกิดขึ้น
2. บุคคล ในเครือข่ายจะต้องมีจิตสำนึกร่วม มีความถนัดในงานที่ทำ และมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน รวมทั้งได้รับผลประโยชน์จากความเป็นสมาชิกในเครือข่าย
3. การเชื่อมโยง โดยอาจเชื่อมต่อกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ การเชื่อมต่อโดยมีศูนย์ประสานงานและการเชื่อมต่อโดยเทคโนโลยี

4. การสร้างความรู้สึกร่วม หลังจากการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายแล้วทุกฝ่าย จะต้องมีความรู้สึกร่วมกับกระบวนการทำงานของเครือข่าย เพื่อให้เกิดพลังในการผลักดันเป้าหมาย

5. การพัฒนาระบบที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ระบบการทำงานเครือข่ายจะต้องสามารถและพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นการสร้างความรู้สึกร่วมที่ดีต่อทุกฝ่ายและผู้ที่จะมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย

6. การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการติดต่อ และสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความยั่งยืนของเครือข่าย เพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทราบถึงกิจกรรมความเคลื่อนไหวของเครือข่าย

แนวคิดการจัดเครือข่ายทั้งหกประการ สามารถนำมาเป็นเป้าหมายของการทำงานในเชิงรุกของเครือข่ายได้ ซึ่งสรุปเป็นแผนงาน ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 12 การเชื่อมโยงของเครือข่าย “พันธมิตรแห่งดวงตา”

ที่มา: ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และ ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ (2546)

ความหมายของเครือข่าย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานไม่ปรากฏคำอธิบายความหมายของคำว่าเครือข่าย แต่มีคำอธิบายความหมายของคำว่า “ข่ายงาน” ว่าเป็นวงงานที่อยู่ในความควบคุมและประสานงานกัน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2539)

พจนานุกรมของออกซ์ฟอร์ดได้ให้ความหมายของ เครือข่ายว่าหมายถึง กลุ่มของบุคคล ซึ่งแลกเปลี่ยนข่าวสาร ติดต่อกันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาชีพ หรือทางสังคม (Oxford English Reference Dictionary, 1996)

พจนานุกรมของลองแมนได้ให้ความหมายของเครือข่ายในลักษณะคล้ายกันว่า หมายถึง กลุ่มของบุคคลหรือองค์การที่ติดต่อกันหรือทำงานด้วยกัน (Longman Dictionary of Contemporary English, 1995)

สำหรับคำอธิบายคำศัพท์ในภาษาไทยได้อธิบายความหมายของคำว่าเครือข่ายไว้ดังนี้

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือ คือ ความสัมพันธ์เชื่อมโยง สิ่งต่าง ๆ เข้าหากัน เป็นระบบเปิดที่จะสามารถเชื่อมโยงได้อย่างต่อเนื่อง โดยการทำกิจกรรม ด้วยกันภายใต้วัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน

สุพิทย์ กาญจนพันธุ์ (2541) เครือข่าย หมายถึง ระบบการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันระหว่างจุด องค์การ ตัวแทน หรือสถาบันเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถจ่ายแจกแลกเปลี่ยนทรัพยากรพลังงาน หรือ สารสนเทศ

Segerman-Peck (1991) ในด้านการทำงานเครือข่าย หมายถึง การรวมกันของบุคคลโดย การเชื่อมโยงติดต่อกัน โดยมีความสนใจร่วมกัน มีประสบการณ์ร่วมกัน ติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ไม่ปรากฏคำว่า เครือข่าย ในหลายมาตรา เช่น

มาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

มาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

มาตรา 24 (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับ บิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา วิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ให้ความหมายว่า “เครือข่าย” หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์ หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดหมายเพื่อการปฏิรูปการศึกษากลุ่ม เครือข่ายนี้ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

เสรี พงศ์พิศ (2548) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิด และประสบการณ์ แลกเปลี่ยนทรัพยากร และร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในรูปของการลงทุน ร่วมกัน ทำอุตสาหกรรมและธุรกิจร่วมกัน นอกจากนั้นยังให้ความหมายของเครือข่ายในวงการธุรกิจ ว่าเป็น เครื่องผูกมัดทางสังคมระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในระดับปัจเจกและระดับองค์กร

ในระดับปัจเจก เครือข่ายทางสังคมหรือส่วนบุคคล หมายถึง ปัจเจกบุคคลจำนวนหนึ่งที่มีการแลกเปลี่ยนสัมพันธ์กันตามกฎหมายที่ตั่งไว้ร่วมกัน หรือเป็นเพียงเครื่องช่วยให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือเพื่อให้กลุ่มคนเหล่านี้ช่วยเหลือกันและกันได้

เครือข่ายทางสังคมอาจจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้องค์กรได้เปรียบคนอื่น เพราะความสัมพันธ์เชิงเครือข่ายในระดับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่ทำให้มีการแลกเปลี่ยนการไหลเวียนของทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารและทำให้ช่วยเหลือประโยชน์กันและกันได้เป็นอย่างดี

กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย (2549) ให้ความหมายของเครือข่าย (network) ไว้หลายประการ ดังนี้

เครือข่าย (network) คือ รายการเชื่อมโยงกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์การที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือว่าทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนของมวลชนอีกด้วย ความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

เครือข่าย (network) คือ การเชื่อมระบบความประสานสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการตามวัตถุประสงค์

เครือข่าย (network) คือ การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์

เครือข่าย (network) คือ กลุ่มของคนหรือองค์การที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดรูปหรือระเบียบโครงสร้างที่คนหรือองค์การสมาชิกยังคงมีความอิสระ

ดังนั้น ประเด็นสำคัญของเครือข่าย คือความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจกิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันและการเป็นสมาชิกเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์การ

สรุป เครือข่าย หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีหลักการ ข้อตกลง และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนระหว่างคนกับคน คนกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม เครือข่ายต่อเครือข่าย ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงต่าง ๆ โดยอาจผ่านเข้ามาทางผู้นำกลุ่ม หรือสมาชิกของกลุ่มให้กับสมาชิกของกลุ่มที่ประกอบอาชีพเดียวกันและทำงานร่วมกัน เป็นวิธีการถ่ายทอดที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งนี้จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การเรียนรู้ของสมาชิกในเครือข่ายมีอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้บางอย่างก็รับจากภายนอกเข้ามาเกือบทั้งหมด แต่บางอย่างก็มีการปรับและประยุกต์ให้ใช้ได้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของชุมชน เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวิชาชีพ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายโดยให้ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดด้านประชาสังคมและอำนาจรัฐ และสรุปเป็นบทเรียนจากเครือข่ายดังนี้

เสรี พงศ์พิศ (2548) ได้ให้แนวคิดเรื่อง “เครือข่าย” ว่าได้รับความนิยมนับและแพร่หลายในภาคธุรกิจเมื่อประมาณทศวรรษที่ 1970 โดยความหมายในขณะนั้นจำกัดอยู่ที่เรื่องความสัมพันธ์ของบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ที่เริ่มเห็นความสำคัญในการจัดความสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ (connection relationship) เป็นการเริ่มต้นของการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการธุรกิจอย่างสำคัญ (กระบวนทัศน์ หมายถึง วิธีคิด วิธีปฏิบัติ วิธีให้คุณค่า ซึ่งตั้งอยู่บนฐานการมองโลกความเป็นจริงแบบหนึ่งหรือเรียกว่า ทัศนะแม่บท คือ เป็นที่มาของระเบียบแบบแผนและการดำเนินการต่าง ๆ

สรุปบทเรียนจากเครือข่ายในประเทศต่าง ๆ

นักวิชาการหลายท่านได้สรุปบทเรียนจากเครือข่ายในประเทศต่าง ๆ โดยงานวิจัยฉบับนี้จะขอกล่าวถึงบทเรียนจากเครือข่ายในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ บทเรียนจากเครือข่ายในประเทศอังกฤษ และบทเรียนจากเครือข่ายในประเทศสหรัฐอเมริกา ดังนี้

บทเรียนจากเครือข่ายในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สรุปได้ว่าเครือข่ายควรประกอบด้วยลักษณะสำคัญสามประการ คือ

ประการที่ 1 ค่านิยมทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อจะเข้าใจกิจกรรมต่าง ๆ ทางวิสาหกิจ (entrepreneurial activities)

ประการที่ 2 ความไว้วางใจกัน (trust) ความไว้วางใจมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเครือข่าย เครือข่ายจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและมีสิ่งสร้างสรรค์มากน้อยเพียงใดอยู่ที่สมาชิกมีความไว้วางใจ กันมากน้อยเพียงใด ความไว้วางใจกันก่อให้เกิดทุนทางสังคม ที่ผูกมัด เชื่อมสมาชิกเครือข่ายและทำให้ สมาชิกมั่นใจว่าการร่วมกันเป็นเครือข่าย จะทำให้พวกเขาก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

ประการที่ 3 พันธะผูกพัน (commitment) ของสมาชิกเครือข่ายเป็นทั้งเหตุและผลของ ความไว้วางใจกันของสมาชิก หมายความว่า จำเป็นต้องมีก่อนและเมื่อมีแล้วก็เพิ่มมากขึ้นอีก

บทเรียนจากประเทศอังกฤษสรุปได้ ดังนี้

การพัฒนาการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยมีเครือข่ายสนับสนุน การเรียนการสอน (learning and teaching support network) หรือที่เรียกว่า LTSN เป็นเครือข่าย ที่ประกอบด้วยลูกข่ายยี่สิบสี่แห่งซึ่งเป็นศูนย์วิชา(subject centers) ตั้งอยู่สถาบันอุดมศึกษาทั่วทั้ง อังกฤษ LTSN มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน ด้วยการพัฒนาและถ่ายโอน (transfer) วิธีการสอนที่ดีในทุกสาขาวิชา เป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนการสอนและศูนย์สารสนเทศ สำหรับชุมชนอุดมศึกษาในลักษณะที่มีความสมบูรณ์ในตัว (one-stop shop) ศูนย์วิชาที่เป็นลูกข่าย ทั้งยี่สิบสี่ศูนย์นี้แต่ละศูนย์อาจมีที่ตั้งแห่งเดียวหรือหลาย ๆ แห่งในภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษา ศูนย์วิชาเป็นศูนย์ที่ยึดลูกค้าเป็นสำคัญ (client centered) โดยที่อาจารย์สามารถติดต่อกับศูนย์ได้ โดยง่ายและศูนย์สามารถให้บริการที่สามารถสนองความต้องการของอาจารย์ได้เป็นอย่างดี กิจกรรมหลักของศูนย์วิชา เช่น O'Connell (2002) ตรวจสอบข้อมูลทุกด้านเกี่ยวกับการเรียน การสอน และการประเมินโดยเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้รับการพัฒนา ให้บริการคำแนะนำแก่ อาจารย์และภาควิชา สนับสนุนการเชื่อมโยงระหว่างลูกข่ายต่าง ๆ ติดต่อกับองค์การวิชาชีพและ สมาคมวิชาการ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน ให้ผู้เกี่ยวข้อง ตระหนักถึงการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนทั้งในปัจจุบันและอนาคต ร่วมมือกับศูนย์วิชาที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นสหวิทยาการ (interdisciplinary) และกิจกรรมที่เป็นพหุวิทยาการ (multidisciplinary)

บทเรียนจากประเทศสหรัฐอเมริกาสรุปได้ดังนี้

ในรัฐ Ohio มีเครือข่ายความเป็นเลิศทางการสอนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ (Northeast Ohio Teaching Excellence Network) หรือที่เรียกว่า NOTEN เครือข่ายนี้มีฐานะ

เป็นสมาคม (consortium) ของตัวแทนของสถานศึกษาต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ รัฐโอไฮโอ ที่มีความสนใจในการส่งเสริมความเป็นเลิศในการสอนและการพัฒนาอาจารย์เครือข่าย นี้มุ่งที่จะส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดที่สำคัญและกิจกรรมการพัฒนาระหว่างสมาชิก นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ทำกิจกรรมร่วมมือกันเพื่อส่งเสริมการสอน (Wheeler, 2002) กิจกรรมต่าง ๆ ของ NOTEN เช่น กำหนดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ เชื่อมโยงกับ web sites ของเครือข่ายอื่น ๆ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการบริหารของเครือข่าย NOTEN

Web Pages ของ NOTEN ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย Cleveland State และวิทยาลัยชุมชน Cuyahoga

ในรัฐ Missouri มีเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรและการศึกษาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน (Missouri Network for Staff Development and Performance-based Education) บทบาทที่สำคัญของเครือข่าย คือ การใช้ความช่วยเหลือโรงเรียนต่าง ๆ และเขตพื้นที่การศึกษา (school district) ของรัฐมิสซูรีในด้านการพัฒนาบุคลากรและการปรับปรุงโรงเรียน กิจกรรมสำคัญของเครือข่ายนี้ได้แก่การสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งรัฐ ซึ่งรายงานโดยหัวหน้าสถานศึกษา การจัดทำปฏิทินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และการจัดพิมพ์จดหมายข่าว (Clark, 2002) เครือข่ายการพัฒนาบุคลากรของรัฐมิสซูรีบริหารจัดการ โดยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา (Missouri association of secondary school principals) ซึ่งตั้งอยู่ที่เมืองโคลัมเบีย

ตัวอย่างของหัวข้อเพื่อการพัฒนาบุคลากรในปฏิทินกิจกรรม ค.ศ. 2002-2003 เช่น วิจัยปฏิบัติการ การประเมินนักเรียน ครูใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เด็กปัญญาเลิศกลยุทธ์ในการสอน การพัฒนาภาวะผู้นำ บรรยายภาคของโรงเรียน การปรับปรุงโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การบริหารจัดการชั้นเรียน การเรียนแบบร่วมมือ (cooperative learning) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และการพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น

สรุป เครือข่ายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีแนวคิดและการปฏิบัติมานานแล้ว ในต่างประเทศ เป็นการพัฒนาเพื่อพัฒนาการศึกษาในทุกระดับ ส่วนพัฒนาการทางความคิดของเครือข่ายค่อย ๆ เริ่มชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์การบริษัทใหญ่ ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมิใช่เพียงการเปลี่ยนเพียงรูปแบบแต่เปลี่ยนทั้งกระบวนการทัศนคติว่าได้

หลักการสำคัญของเครือข่าย มีดังนี้

เครือข่ายก็คือ กิจกรรมที่ก่อให้เกิดกลุ่ม ดังนั้นหลักการสำคัญของเครือข่าย คือการสร้างกิจกรรมร่วมกันเพื่อการก่อให้เกิดกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นกลุ่มองค์กร กลุ่มบุคคล ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรม หรือการผลิระหว่างองค์การสมาชิก การจะสร้างให้เกิดเครือข่ายนี้จำเป็นต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์การ เครือข่ายก่อนหลักการสำคัญขององค์การเครือข่ายการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยหลักการต่าง ๆ ดังนี้ (ทวีป อภิสิทธิ์, 2544)

1. หลักการกระจายโอกาสทางการศึกษา ถ้าปล่อยให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพียงหน่วยงานเดียวก็จะไม่สามารถกระจายโอกาสให้เข้าใกล้ชีวิตตัวผู้เรียนในชุมชนให้เข้ามาเป็นเครือข่าย ให้บริการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนั้นการมีเครือข่ายจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนมากเท่าไรก็เท่ากับเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้ใกล้ชีวิตตัวประชาชนผู้รับบริการเพิ่มขึ้นเท่านั้น
2. หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันทางการศึกษา ในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 วรรค 2 ที่บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐบาลจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย...” นั้น การจะใช้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาได้นั้นการมีเครือข่ายจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพกระจายอยู่ทั่วประเทศย่อมช่วยให้คนไทยทั้งประเทศสามารถไปใช้สิทธิเลือกเข้ารับบริการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้ทัดเทียมกัน โดยไม่มีข้อจำกัดว่าอยู่ในเมืองหรือชนบท
3. หลักการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 วรรค 2 ที่ว่าการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 29 ที่ว่าให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน ส่งเสริมความเข้มแข็ง เพื่อชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชน

4. หลักการระดมสรรพกำลังเพื่อการจัดการศึกษา โดยใช้เครือข่ายการศึกษาในชุมชน เข้ามามีส่วนช่วยเป็นแหล่งให้บริการศึกษาแก่ประชาชน ซึ่งอาศัยการระดมสรรพกำลังที่มีอยู่มาใช้ในการบริการทางการศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกสูงสุดให้แก่ประชาชนผู้บริการการศึกษามากที่สุดเท่าที่จะทำได้

5. หลักการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน่วยงานต่าง ๆ การจัดระบบความสัมพันธ์ของเครือข่ายจะต้องชัดเจนรู้เขารู้เราว่าหน่วยงานเครือข่ายแต่ละบุคคลแต่ละหน่วยแต่ละองค์การอยู่ที่ไหนบ้าง ทำกิจกรรมใด ทั้งนี้เพื่อจะไม่ต้องทำซ้ำซ้อน

6. หลักการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อการรับช่วงและส่งต่อทางการศึกษา การทำงานของเครือข่ายจะต้องเชื่อมโยงกัน ส่งต่อรับช่วงต่อเนื่องกันไปอย่างราบรื่นไม่สะดุด จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจึงต้องมีการประสานงานร่วมมือกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเครือข่ายร่วมกัน ตามแผนไว้อย่างสม่ำเสมอ

สรุป หลักการสำคัญของเครือข่ายประกอบด้วยหกหลักการ คือ หลักของการอยู่ร่วมกันอย่างพึ่งพาอาศัย 1) หลักการกระจายโอกาสทางการศึกษา 2) หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันทางการศึกษา 3) หลักการมีส่วนร่วมทางการศึกษา 4) หลักการระดมสรรพกำลังเพื่อจัดการศึกษา 5) หลักการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6) หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์

องค์ประกอบของเครือข่ายมีดังนี้

การมารวมตัวกันเป็นเครือข่ายนั้นมีอยู่สองลักษณะใหญ่ๆ คือการมารวมตัวกัน และมีจุดประสงค์ที่ชัดเจน มีการบริหารจัดการเครือข่ายที่เป็นระบบ ซึ่งเรียกว่าเครือข่ายแท้ ส่วนอีกลักษณะหนึ่งเรียกว่าเครือข่ายเทียม คือ เครือข่ายที่เป็นเพียงการชุมนุมพบปะสังสรรค์ระหว่างสมาชิกของเครือข่าย โดยที่ต่างคนต่างไม่ได้มีเป้าหมายร่วมกันและไม่ได้มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำกิจกรรมร่วมกัน การรวมกลุ่มเช่นนี้เป็นการรวมกลุ่มกันตามกระแสมากกว่าการรวมกันด้วยจุดประสงค์ร่วมที่ชัดเจน เครือข่ายเทียม จึงไม่มีการสานต่อและเสริมก่อกำขึ้นระหว่างสมาชิกในเครือข่าย ดังนั้นการทำความเข้าใจกับองค์ประกอบของเครือข่ายจึงมีความสำคัญเพื่อช่วยให้สามารถสร้างเครือข่ายแท้แทนการได้เครือข่ายเทียม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2544) ได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายไว้เจ็ดองค์ประกอบดังนี้

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (common perception) สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุการณ์เข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหา มีสำนึกในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันมีประสบการณ์ในปัญหาร่วมกัน มีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาคือความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

การรับรู้ร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายมีความต่อเนื่อง เพราะสมาชิกไม่มีความเข้าใจในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย จะมีผลทำให้การประสานงาน ขอความร่วมมือในการดำเนินการเป็นไปอย่างยากลำบาก เพราะต่างคนต่างก็ใช้กรอบการมองโลกคนละกรอบทำให้มองปัญหาหรือความต้องการที่เกิดขึ้นไปคนละทิศละทาง แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าสมาชิกของเครือข่ายไม่สามารถจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มุมมองที่แตกต่างย่อมมีประโยชน์ช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์ในการทำงาน แต่ความคิดที่แตกต่างกันนี้ต้องอยู่ภายใต้จุดร่วมของเครือข่ายที่สมาชิกยอมรับกันหาไม่แล้วความแตกต่างที่มีอยู่จะนำสู่ความแตกแยกแตกหักในที่สุด

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพของจุดหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มการรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกันและการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลัง เกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้ในทางตรงกันข้าม เมื่อใดที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายส่วนตัวขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่ายพฤติกรรมปฏิบัติของสมาชิกก็จะเริ่มแตกต่างจากสิ่งที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น แม้ว่าวิสัยทัศน์ร่วมจะเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสร้างให้เกิดขึ้น แต่ก็จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ และสมาชิกของเครือข่ายก็ควรมีวิสัยทัศน์ย่อยส่วนตัวที่สอดคล้องไปด้วยกันกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายแม้อาจไม่ได้ซ้อนทับอย่างแนบสนิทกับวิสัยทัศน์ของเครือข่าย แต่อย่างน้อยก็ควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (mutual interests/benefit) เครือข่ายเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนต่างก็มีความต้องการของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านั้นจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ความจำกันี้ทำให้เกิดการรวมกันบนฐานผลประโยชน์ร่วมที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่าย ดังนั้นการรวมเป็นเครือข่ายจึงต้องตั้งอยู่บนฐาน

ของผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย อาทิ เกียรติยศ ชื่อเสียงการยอมรับโอกาสในความก้าวหน้าความสุขความพึงพอใจ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (all stakeholders participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย นับเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในเครือข่าย (all stakeholders in network) ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน ดังนั้น สถานะของสมาชิกในเครือข่ายจึงควรเป็นไปในลักษณะของความเท่าเทียมกัน (equal status) ในฐานะของ “หุ้นส่วน” (partner) ของเครือข่ายซึ่งเป็นการสัมพันธ์ในแนวราบ (horizontal relationship) ที่เท่าเทียมกันแทนความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (vertical relationship) หมายความว่า หากการรวมตัวเป็นเครือข่ายเกิดขึ้นระหว่างรัฐกับชุมชนท้องถิ่นหน่วยงานภาครัฐก็ต้องวางสถานะของตนเองเทียบเท่ากับประชาชนในฐานะของสมาชิกเครือข่ายมิใช่การวางตัวเป็นเจ้านายเหนือประชาชน

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship) องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายไปอย่างต่อเนื่องก็คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้จุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะทำให้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายมากกว่าการไม่สร้างเครือข่ายแต่ต่างคนต่างอยู่

6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (interdependence) เนื่องจากธรรมชาติความจำเป็นของสมาชิกในเครือข่ายทั้งด้านทรัพยากรความรู้เงินทุนกำลังคน ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายจึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตนเอง การจำทำให้เป้าหมายร่วมสำเร็จได้นั้นสมาชิกต่างจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การจำทำให้สมาชิกหรือหุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันให้แน่นหนา จึงจำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่าการหากเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงไปได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงจำเป็นต้องดำรงชีวิตอยู่ของเครือข่ายซึ่งการพึ่งพิงอิงรวมกันนี้จะส่งผลทำให้สมาชิกต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (interaction) หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันแล้วก็ไม่ต่างอะไรกับการที่ต่างคนต่างอยู่ไม่มีทางที่จะเกิดความร่วมมือกันได้ และจะไม่เกิดเครือข่ายความร่วมมืออย่างแท้จริง ดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกัน

เพื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เช่น มีการติดต่อผ่านการเขียนหรือการพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกันซึ่งผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วยปฏิสัมพันธ์นี้จะเป็นลักษณะเชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (reciprocal exchange) มิใช่ปฏิสัมพันธ์ฝ่ายเดียว (unilateral exchange) ยิ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใด ก็ยิ่งเกิดการผูกพันภายในระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้นช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงในระดับที่แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น (highly integrated) นอกจากนี้การปฏิสัมพันธ์ยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้นอันจะช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งขึ้นองค์ประกอบข้างต้นไม่เพียงแต่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปช่วยจำแนก ระหว่างเครือข่ายแท้กับเครือข่ายเทียมเท่านั้น หากยังช่วยแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วย

สรุป เครือข่ายประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ การรับรู้มุมมองร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิก เครือข่ายอย่างกว้างขวาง การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การพึ่งพิงอิงร่วมกัน และการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

ประเภทของเครือข่าย มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549) กล่าวว่าประเภทของรูปแบบของเครือข่ายขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่เครือข่ายกำหนดขึ้น เช่น เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเครือข่ายความร่วมมือที่เกิดจากความเชื่อมโยงระหว่างคนกับคน คนกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม เครือข่ายกับเครือข่าย รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือการบริหารจัดการสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกัน หรือสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับหน่วยงานอื่น ซึ่งการแบ่งประเภทของเครือข่าย ก็เพื่อประโยชน์ในการจำแนกกลุ่มคนที่มีอยู่ให้ง่ายต่อความเข้าใจเกณฑ์ในการแบ่งประเภทของเครือข่ายมิได้หลากหลายขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการใช้งานและผลลัพธ์ ซึ่งแบ่งได้ตามลักษณะ ดังนี้

1. แบ่งตามขนาดของกลุ่ม แบ่งได้เป็น 1) เครือข่ายรวม (total network) และ 2) เครือข่ายย่อย (sub network) โดยที่เครือข่ายรวมเปรียบเสมือนสังคมใหญ่ในภาพรวม ขณะที่เครือข่ายย่อยเปรียบเสมือนกลุ่มสังคมย่อยที่อยู่ในสังคมใหญ่นั้น

2. แบ่งตามพื้นที่ อาจแบ่งได้เป็น 1) เครือข่ายระดับหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล 2) เครือข่ายระดับหมู่บ้านข้ามพื้นที่ตำบล 3) เครือข่ายระหว่างตำบลในอำเภอใดอำเภอหนึ่ง 4) เครือข่ายระดับ

ตำบลข้ามพื้นที่อำเภอ 5) เครือข่ายระดับอำเภอในจังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง 6) เครือข่ายระดับอำเภอข้ามพรมแดนจังหวัด และ 7) เครือข่ายระหว่างจังหวัดในภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่ง

3. แบ่งตามประเด็นที่สนใจร่วมประเภทของเครือข่ายขึ้นกับประเด็นที่เครือข่ายนั้นสนใจ ซึ่งอาจแบ่งได้หลากหลายมาก เช่น เครือข่ายการศึกษาทางเลือก เครือข่ายการศึกษาปฐมวัย เครือข่ายการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในลักษณะนี้เครือข่ายก็อาจมีประเด็นที่สนใจหลายประเด็นรวมอยู่ได้

4. แบ่งตามวิชาชีพของสมาชิกกลุ่มเช่น เครือข่ายนักการเมือง เครือข่ายนักวิชาการ เครือข่ายผู้บริหารการศึกษา เครือข่ายครูอาจารย์ เครือข่ายผู้นำศาสนา

5. แบ่งตามบทบาทของกลุ่มเป็นการพิจารณาจากบทบาทหลักที่เครือข่ายนั้นดำเนินการอยู่ เช่น เครือข่ายรณรงค์ประชาสัมพันธ์การปฏิรูปการศึกษา เครือข่ายการศึกษาวิจัย เพื่อการปฏิรูปการศึกษา เครือข่ายการวิเคราะห์และการเสนอนโยบาย เป็นต้น

6. แบ่งตามลักษณะภาคีที่ร่วมในเครือข่ายเกิดได้ สองทางหลักๆ คือ เครือข่ายแนวนอน (horizontal network) เป็นการสร้างเครือข่ายของกลุ่มคนที่มีลักษณะทางสังคมใกล้เคียงกันเผชิญปัญหาที่คล้ายคลึงกันเช่น การรวมกลุ่มระหว่างสถาบันการศึกษาด้วยกัน โรงเรียนละแห่งตามระดับความผูกพัน การแบ่งด้วยเกณฑ์นี้ใช้ระดับความผูกพันระหว่างบุคคลที่เป็นจุดศูนย์กลางของเครือข่ายกับภาคีต่าง ๆ เป็นหลัก ซึ่งอาจแบ่งได้เป็นเครือข่ายที่มีความผูกพันในระดับไกลออกไป การแบ่งในลักษณะนี้ช่วยในการประเมินระดับอิทธิพลของบุคคลที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายที่จะมีต่อสมาชิกในเครือข่าย

เครือข่ายยังสามารถแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้อีกมากตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมา อย่างไรก็ตามการแบ่งประเภทของเครือข่ายนั้น เพื่อจุดประสงค์ในการทำความเข้าใจกับเครือข่ายที่เกิดขึ้น และเพื่อการนำผลที่ได้รับไปใช้งานต่อไป เช่น เพื่อกำหนดนโยบาย หรือเพื่อการวางแผนขยายเครือข่ายต่อไปในการจัดหมวดหมู่เครือข่ายเพื่อการใช้งานนี้จำเป็นต้องอาศัยระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพองค์ประกอบสำคัญที่จะเข้ามาช่วยในส่วนนี้ก็คือ ระบบการจัดการสารสนเทศ (management information system) เพราะระบบการจัดการสารสนเทศที่ดีจะช่วยให้เราสามารถนำข้อมูลออกมาใช้งานได้เท่าที่ต้องการ นอกจากนั้นระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ต้องช่วยในการวิเคราะห์หาคุณลักษณะของเครือข่ายตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ต้องการได้อย่างแม่นยำและรวดเร็ว

สรุป รูปแบบของเครือข่ายขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่เครือข่ายนั้น ๆ ได้กำหนดขึ้นในแต่ละประเภทของเครือข่าย เพื่อประโยชน์ในการใช้งานในหน้าที่ บริบทสภาพแวดล้อม และพื้นที่นั้น

การจัดการเครือข่าย (network management)

ในการจัดการเครือข่ายต้องพยายามพิจารณาให้ครอบคลุมวงจรชีวิตของเครือข่ายใน 4 ระยะแรก และต้องคำนึงถึงเงื่อนไขสองประการสำคัญ ประการที่หนึ่ง คือ การคำนึงถึงสภาพของเครือข่ายอยู่ในช่วงใดของวงจรชีวิต ในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปใช้ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเครือข่าย ประการที่สอง คือ หน่วยงานหรือบุคลากรที่บริหารเครือข่าย การสร้างเครือข่ายโดยภาครัฐเป็นผู้ริเริ่มย่อมแตกต่างจากเครือข่ายที่เอกชนเป็นผู้ริเริ่ม เครือข่ายที่บริการโดยหน่วยงานราชการกับเครือข่ายที่บริหารโดยประชาชนในชุมชนก็มีเงื่อนไขข้อจำกัดที่ต่างกัน เช่น งบประมาณของราชการที่กำหนดไว้แล้วตายตัว เงื่อนไขของกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ตลอดจนเงื่อนไขของค่านิยม และวัฒนธรรม ดังนั้น การนำแนวทางต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเงื่อนไขของบริบทแวดล้อมเหล่านี้ด้วยซึ่งการจัดการเครือข่ายจะต้องประกอบไปด้วย

การก่อรูปเครือข่าย (network forming)

ในการก่อตัวของเครือข่ายอาจเกิดได้สองแนวทางใหญ่ ๆ แนวทางแรก คือ เครือข่ายที่เกิดจากรัฐเข้าไปเป็นผู้ริเริ่ม (state initiative) กล่าวคือ หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ริเริ่มเข้าไปกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความตระหนักในปัญหา สร้างความตื่นตัวให้เกิดความสนใจรวมตัวกัน และผลักดันให้เกิดการรวมตัวของประชาชน ตัวอย่างเช่น การที่ส่วนราชการพยายามผลักดันการสร้างหน่วยเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง อีกแนวทางหนึ่ง คือ เครือข่ายที่ประชาชนเป็นแกนนำจัดตั้ง โดยเกิดจากการริเริ่มสร้างสรรค์ของประชาชนเอง (citizen initiative) กล่าวคือ ประชาชนเกิดความตระหนักและตื่นตัวในปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้น แล้วลงมือริเริ่มในการรวมตัวกันเข้าเป็นกลุ่มเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ถูกลง บรรเทาไปโดยที่องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรวิชาการ สื่อมวลชน อาจมีส่วนเข้ามาช่วยสนับสนุนก็ได้ แต่ภาคประชาชนเป็นแกนหลักในการดำเนินงานซึ่งแนวทางแรกเป็นแนวทางหลักที่ประเทศไทยมักใช้ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ขณะที่ปัจจุบันมีความพยายามผลักดันการก่อรูปของเครือข่ายตามแนวทางที่สองให้เพิ่มมากขึ้น

ซึ่งในการดำเนินงาน ควรทำไปทั้งสองแนวทางควบคู่กันไปพิจารณาถึงความสามารถในการรวมตัวของประชาชนเป็นหลัก หากประชาชนกลุ่มใดมีความสามารถในการรวมตัวเป็นเครือข่ายได้เอง หน่วยงานภาครัฐก็ไม่สมควรเข้าไปครอบงำงาน (manipulate) ในการก่อตัวของเครือข่าย แต่หากกลุ่มใดที่ยังขาดสมรรถนะเพียงพอในการจัดตั้งกลุ่มขึ้นเองหน่วยงานภาครัฐก็อาจสามารถเข้าไปช่วยในฐานะผู้สนับสนุน (supporter) และผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ให้การจัดตั้งเครือข่ายทำได้ง่ายขึ้น จากแนวคิดนี้ หน่วยงานราชการจำเป็นต้องลดบทบาทในการคิดแทนประชาชนให้น้อยลงแต่เปิดช่องทาง และ โอกาสให้กลุ่มองค์กร ชุมชน ประชาคม ให้ทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น โดยภาครัฐควรปรับรูปแบบบทบาทเป็นผู้ส่งเสริม เอื้ออำนวย สนับสนุน ให้กลุ่มองค์กร ประชาชนมีอิสระ มีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมสร้างสรรค์ในสังคมในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย

การสร้างความตระหนักในปัญหาและการรวมตัว

ในการปฏิรูปใด ๆ ให้สัมฤทธิ์ผล จำเป็นต้องอาศัยฉันทานุมัติร่วมจากทุกภาคที่เกี่ยวข้อง เพราะฉันทานุมัติจะนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจ ดังนั้น การสร้างความตระหนักให้คนในสังคมทราบในเรื่องที่ต้องการสร้างเครือข่ายมีความจำเป็น เพื่อเป็นการทำให้กระแสเข้าไปถึงระดับรากหญ้า หลังจากนั้นจึงใช้กลยุทธ์ “การประชาสัมพันธ์” สื่อสารให้สังคมรับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของประเทศและใช้การประชาสัมพันธ์กระตุ้นให้ประชาชนเกิดสำนึกอยากเข้าร่วมการประชาสัมพันธ์ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพที่ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย กิจกรรม และแผนการดำเนินงาน จะช่วยให้สังคมรู้ว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ และจะช่วยดึงดูดคนที่อยากมีส่วนร่วมให้เข้ามาร่วมกับเครือข่ายได้ การประชาสัมพันธ์ในที่นี้ไม่ใช่เป็นเพียงการบอก ข้อมูล ” ข่าวสารหากต้องการเป็นการสร้างความเข้าใจและสร้าง “ ภาพลักษณ์” (image) บางอย่างลงไปในใจของผู้รับสารในลักษณะของการสร้างภาพลักษณ์ของสินค้าตามหลักการตลาด นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์ต้องมีกลยุทธ์ด้วย หมายถึง การประชาสัมพันธ์ไม่ควรใช้วิธีการ “หว่านกระจาย” ออกไป เพราะข้อมูลข่าวสารจะกระเซ็นกระสายไปสู่ประชาชนเพียงเล็กน้อย ดังนั้นอาจจำเป็นต้องมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน และให้น้ำหนักกับแต่ละกลุ่มแตกต่างกันไปตามระดับความสำคัญ เพื่อการจัดสรรทรัพยากรการประชาสัมพันธ์จะเป็นไปตามลำดับความสำคัญของกลุ่ม ที่มีความสำคัญมากต่อการสร้างเครือข่ายก็ควรเป็นกลุ่มที่ต้องให้ความสำคัญมากเพื่อโน้มน้าวใจให้เข้าร่วมผูกพันกับเครือข่าย

แนวทางในการสร้างความตระหนักและสำนึกของคนในสังคมที่สำคัญ มีดังนี้

1. การใช้สื่อมวลชนรณรงค์อย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง ทั้งสื่อวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานต่าง ๆ
2. การจัดรายการโทรทัศน์และรายการวิทยุ เพื่อนำแนวคิดสู่สาธารณชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจทำได้สองแนวทาง แนวทางแรก คือ การจัดทำรายการโทรทัศน์ วิทยุของส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้องขึ้นมาเอง หรืออีกแนวทางหนึ่งคือการขอความร่วมมือกับรายการที่มีอยู่แล้ว
3. การจัดทำจดหมายข่าวเพื่อกระตุ้นข้อมูลข่าวสาร เช่น จดหมายข่าวจากศูนย์เครือข่ายการศึกษาไทยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และโครงการการศึกษาไทย ในยุคโลกาภิวัตน์ของธนาคารโลกไทย
4. การเปิดเวทีระดมความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง เช่น การเปิดสายโทรศัพท์ 24 ชั่วโมง เพื่อให้ประชาชนโทรศัพท์เข้ามาแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ แล้วมีการประมวลความคิดเห็นมาใช้ประโยชน์ต่อไป หรือการจัดเวทีสัมมนาสัญจรไปตามภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อรับรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างประชาชนกับภาครัฐ
5. การให้ทุก ๆ องค์กรทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนดำเนินการจัดสัมมนาในส่วนที่เกี่ยวข้องและสนใจอย่างต่อเนื่องในมุมหรือมิติต่าง ๆ เพื่อให้คนในหน่วยงานมีความตระหนัก และต้องการมีส่วนร่วม หากทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือ ย่อมส่งผลให้เกิดการตื่นตัวอย่างกว้างขวาง และเกิดผลดีต่อการดำเนินงาน

การสร้างจุดร่วมของผลประโยชน์นั้น ถ้าเครือข่ายไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน เครือข่ายจะไร้พลัง เพราะสมาชิกต่างก็ไม่ทราบว่าจะจัดตั้งขึ้นมาด้วยวัตถุประสงค์ใด แม้ประชาชนจะสนใจแต่ก็มองไม่เห็นว่าเขาจะได้ประโยชน์สิ่งใดจากการเข้ามามีส่วนร่วมหรือ “ประเด็น (issues) ที่จะเป็นศูนย์กลาง ซึ่งทำให้เกิดการรวมตัวกันในลักษณะที่ถักทอเข้าหากันเป็นกลุ่มก้อน ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งประเด็นที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ในการทำเช่นนี้ต้องคำนึงถึงว่ากลยุทธ์ของการสร้างจุดร่วมอยู่ที่การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ให้ประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วม ซึ่งจะส่งผลให้ทุกภาคีอยากเข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่าย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาความต้องการเฉพาะเจาะจงว่าประชาชนแต่ละกลุ่มมีความสนใจปัญหาการศึกษาในด้านใด

อีกประการหนึ่งคือการหยิบยกเอา ความเดือดร้อนของชุมชนหรือประชาชนขึ้นมาเป็นตัวจุดกระแส เช่น วิฤตเศรษฐกิจก็สามารถนำมาใช้เชื่อมโยงกับปัญหาการศึกษาได้ นอกจากนี้การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมตัวเป็นเครือข่ายเป็นสิ่งที่สำคัญมากซึ่งสามารถดำเนินการดัดแปลงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน สื่อสารและประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเจาะจง หรือหากเป็นประเด็นที่เป็นที่สนใจร่วมของสังคมในภาพรวม ก็อาจใช้การประชาสัมพันธ์อย่างกว้างออกไปสู่สาธารณชน อันเป็นเหตุผลหนึ่งที่มุ่งใจให้ประชาชนอยากเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย

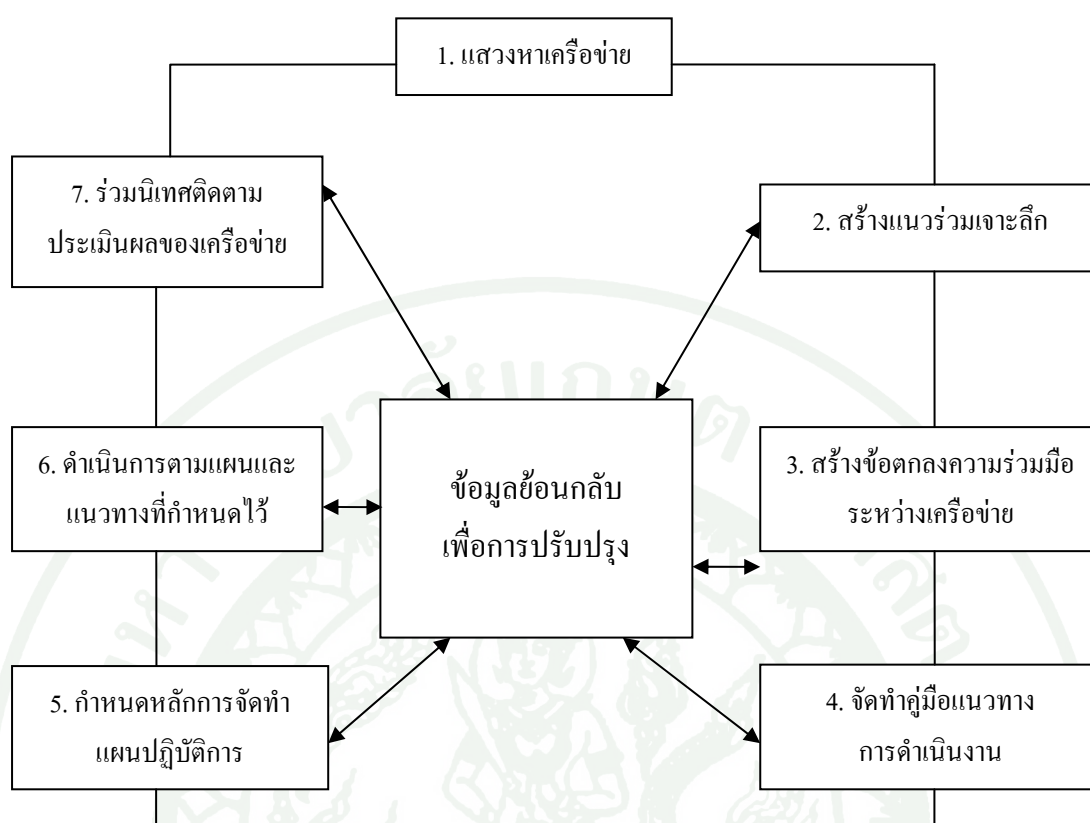
1. การแสวงหาแกนที่ค้ำของเครือข่าย ในการดำเนินการให้เครือข่ายประสบความสำเร็จ อาจต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก เพื่อให้เกิดแนวร่วมของประชาชนที่สนใจ แต่ในทางปฏิบัติด้วยความจำกัดของงบประมาณและบุคลากร ทำให้เป็นการยาก ถ้าหากจะพยายามลงไปถึงประชาชนทุกกลุ่มตั้งแต่เริ่มต้น แนวทางที่เป็นไปได้คือ การเสาะหา “แกนนำการปฏิรูป” เพื่อให้แกนนำเหล่านี้เป็นผู้ขยายเครือข่ายต่อไป ซึ่งแกนนำการปฏิรูป คือ ผู้เล่นหลัก (key actors) ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีอิทธิพลเพียงพอในการผลักดันการทำงานต่างๆ เช่น ด้านนโยบาย ด้านการสร้างกระแส ด้านข้อมูลข่าวสารซึ่งอาจไม่ใช่นักวิชาการแต่เพียงผู้เดียว อาจเป็นนักหนังสือพิมพ์ สื่อสารมวลชนต่าง ๆ นอกจากนี้ในบางกรณีอาจเสาะหาผู้เล่นหลักในแต่ละกลุ่มให้ย่อยไปอีก เช่น บุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่มสื่อมวลชนซึ่งต้องหมายถึงบุคคลผู้เป็นที่เคารพนับถือของคนในกลุ่ม และมีอิทธิพลในการโน้มน้าวทิศทางของกลุ่ม/วิชาชีพได้ ผู้นำเหล่านี้มักมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำและผู้ผลักดันคนที่อยู่ในแวดวงของตนให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันในการสนับสนุนเครือข่ายจนประสบความสำเร็จ ดังนั้นในทางปฏิบัติจึงต้องมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (target group) อย่างเฉพาะเจาะจง

2. การสร้างแนวร่วมสมาชิกของเครือข่าย ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดว่าเครือข่ายจะดำเนินการไปได้ยั่งยืนมากน้อยเพียงใด ก็คือ ปริมาณและคุณภาพของสมาชิกเครือข่าย ด้วยเหตุนี้การสร้างแนวร่วมของสมาชิกเครือข่ายให้กว้างขวาง และการดึงปัจเจก กลุ่มองค์กรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายจึงเป็นสิ่งจำเป็น ในการสร้างเครือข่าย อาจขยายแนวร่วมผ่านระบบความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว ในลักษณะของการหาเครือข่ายแบบที่เรียกว่า “ดาวกระจาย” ซึ่งเป็นวิธีการขยายตัวของเครือข่ายระดับชุมชนวิธีหนึ่งที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันและประสบความสำเร็จอย่างสูง โดยวิธีการก็คือ การเสาะหาคนที่มีความคิดหรือประสบปัญหาแบบเดียวกันแล้วดึงเข้าร่วมเครือข่ายที่ตรงกับแนวคิด หรือเครือข่ายที่จะช่วยแก้ปัญหาของเขาได้ หลังจากนั้นให้เขาไป “ขายความคิด” เพื่อเสาะหาสมาชิกร่วมเครือข่ายต่อไป

หลักการสำคัญ คือ การทำให้สมาชิกของเครือข่ายสามารถสร้างเครือข่ายต่อไปได้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาจต้องเลือกให้ความสำคัญกับคน หน่วยงาน องค์การที่มีศักยภาพที่สามารถขยายเครือข่ายต่อไปได้ ซึ่งหมายความว่าอาจต้องมีการฝึกอบรมคนกลุ่มนี้ให้มีความรู้และทักษะเพียงพอในการสร้างเครือข่าย และยังคงมีระบบสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอต่อผู้ที่จะเป็นแกนนำในการขยายเครือข่ายด้วย

การหาแนวร่วมด้วยวิธีดาวกระจายจะสัมฤทธิ์ผลหากเราได้แกนนำ ซึ่งเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อประชาชนในทางบวกทั้งอิทธิพลเชิงความคิดและการเป็นศูนย์รวมใจของคน เป็นคนที่ประชาชนยอมรับ จึงมีพลังเพียงพอที่จะดึงดูดให้คนอยากเข้าเป็นสมาชิกของเครือข่าย เงื่อนไขสำคัญอยู่ที่การหากลไกสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มแกนนำเหล่านี้ลงมือช่วยบุกเบิกหาเครือข่ายใหม่ ๆ

ในกรณีของการดึงกลุ่มองค์กรเข้าร่วมเครือข่ายอาจพิจารณาจากระดับความเข้มแข็งของกลุ่ม โดยควรเริ่มต้นที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีการรวมตัวกันอยู่แล้ว ทั้งที่รวมตัวกันแบบหลวม ๆ ไม่เป็นทางการ เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน หรือกลุ่มที่รวมตัวกันเป็นทางการ เช่น สหกรณ์ประจำหมู่บ้าน สมาคมผู้ประกอบการและครู ชมรมการศึกษา การเริ่มต้นในกลุ่มที่มีการรวมตัวกันอยู่แล้วจะทำให้การก่อตั้งเครือข่ายเป็นไปอย่างรวดเร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเราได้กลุ่มที่มีการตื่นตัวในเรื่องนี้อยู่แล้ว เพราะกลุ่มนี้จะมีบุคลากรและสายสัมพันธ์ในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยประหยัดทรัพยากรในการริเริ่มไปเสนอหาเครือข่ายใหม่ ๆ บทบาทของผู้ที่จะดำเนินการสร้างเครือข่ายในส่วนนี้คือ การเจรจาโน้มน้าวให้คนยินดีเข้าเป็นสมาชิกของเครือข่าย โดยการให้เหตุผลชี้แจงให้องค์กรประชาชนเห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับทั้งระดับส่วนตัว และภาพรวมประกอบตัวอย่างและแนวทางที่เป็นรูปธรรมที่เขาสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายได้ ทวีป อภิสิทธิ์ (2544) ได้นำเสนอแนวทางสร้างเครือข่ายการศึกษาในชุมชน ดังนี้



ภาพที่ 13 ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายการศึกษาในชุมชน
ที่มา: ทวีป อภิสิทธิ์ (2544)

อย่างไรก็ดีการจะสร้างเครือข่าย หรือการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ต้องมาจากความเต็มใจที่จะสร้างและเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย เนื่องจากความเต็มใจเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือว่าเกิดขึ้นได้จริงหรือไม่ ความเต็มใจนี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยปราศจากที่มา แต่เป็นสิ่งที่ได้จากการเห็นประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายที่จะมีต่องานของตนเอง ผนวกกับความเชื่อและความศรัทธาที่มีต่อกัน ซึ่งมีที่มาจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อน และการมีเป้าหมายระยะยาวร่วมกันด้วย (นฤมล นิราทร, 2543)

คุณสมบัติที่ทำให้เครือข่ายมีลักษณะเฉพาะต่างจากการรวมกันเป็นกลุ่มต่าง ๆ องค์การที่เกิดขึ้นในชุมชนและสังคมโดยทั่วไป นอกจากในเรื่องของการทำงานร่วมกัน โดยไม่ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรยังมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญดังนี้ (Read, 1989; นฤมล นิราทร, 2543; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544)

1. เครือข่ายมีลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิดไม่ว่าพัฒนาไปในทิศทางใดหรือระดับใดก็ตามสมาชิกหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายจะมีกรอบความคิดเกี่ยวกับเครือข่ายใกล้เคียงกันทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความคาดหวังที่มีต่อเครือข่าย

2. เครือข่ายไม่มีลำดับชั้นโดยสมาชิกแต่ละคนเป็นอิสระต่อกัน และการเชื่อมโยงของสมาชิกเป็นไปในแนวราบ ไม่ใช่แนวตั้ง

3. เครือข่ายมีการแบ่งงานกันทำโดยเฉพาะมีการทำงานร่วมกัน เพื่อแสดงให้เห็นว่าสมาชิกทุกคนมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังนั้น สมาชิกที่เข้าร่วมในเครือข่ายจึงมีความคาดหวังในการพึ่งพิงแลกเปลี่ยนความสามารถระหว่างกัน เครือข่ายจะมีความเข้มแข็ง ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพของสมาชิกแต่ละคนจึงเป็นสิ่งสำคัญ เครือข่ายมีลักษณะการบริหารจัดการตนเอง โดยเฉพาะในการทำงานร่วมกันในลักษณะแนวราบ จึงจำเป็นต้องมีความสามัคคีโดยผ่านทางกระบวนการทางประชาธิปไตย คือ การเจรจาต่อรองกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย เครือข่ายจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยระยะเวลาพอสมควร เพื่อความสัมพันธ์ ความศรัทธา ความไว้วางใจ ระหว่างสมาชิก ตลอดจนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องตลอดไป

ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายที่สำคัญ ประกอบไปด้วย

1. การติดต่อเพื่อเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายและต้องทำกิจกรรมร่วมกันเป็นการเตรียมกลุ่มหรือเครือข่าย

2. การสร้างพันธมิตรร่วมกัน สร้างความผูกพันเพื่อการทำงานร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาของกลุ่ม

3. การพัฒนาความสัมพันธ์ ทำให้มองเห็นเครือข่ายเป็นรูปธรรมมากขึ้น มีการร่วมทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทสมาชิก วัตถุประสงค์ ของกิจกรรม

4. การเรียนรู้ร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์แน่นแฟ้น มากขึ้น และมีการขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่ม

ข้อควรคำนึงในการบริหารจัดการเครือข่ายเพื่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกันสิ่งที่ต้องคำนึงและระวังปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ คือ

1. การขาดความชัดเจน ในกระบวนการทำงานของเครือข่าย ขาดความสามารถในการมองสภาพการณ์ของปัญหาทั้งในระดับลึก ขาดการทำงานอย่างต่อเนื่อง
2. การมุ่งเน้นความสำเร็จเฉพาะหน้าของเครือข่ายมากเกินไป ทำให้มองข้ามความสำคัญของการเรียนรู้ และสร้างประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน
3. การขาดแนวร่วมในการทำงานของเครือข่าย ต้องมีแนวร่วมในระดับกว้าง เช่น นักวิชาการ และสื่อต่าง ๆ
4. การขาดเงินทุนสนับสนุนร่วมของสมาชิกเครือข่ายเพื่อการดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง
5. การขาดความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่ายโดยเฉพาะในเรื่องการประสานงาน และการเป็นผู้นำเครือข่ายที่มีความสามารถสูง

การประเมินผลและความยั่งยืนของเครือข่าย มีดังต่อไปนี้

ในการประเมินผลเครือข่าย หมายถึง การประเมินประสิทธิผลของการทำงานร่วมกัน คือ การรับรู้ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในเครือข่ายว่า การทำงานของเครือข่ายประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเครือข่ายทำงานโดยราบรื่น (Alter and Hage, 1993) แนวทางในการประเมินผลเครือข่าย ประกอบด้วย การประเมินสิทธิผลสี่ส่วนดังนี้ (Daft, 1998)

1. การประเมินประสิทธิผลขององค์การจากระดับของการบรรลุเป้าหมาย (goal model)
2. การประเมินประสิทธิผลขององค์การจากความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น (dystem resource model)

3. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ จากกระบวนการในการจัดงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน และเป็นการสื่อสารแบบสองทาง บรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร และปรึกษาหารือกัน โดยสม่ำเสมอ (internal process model)

4. การประเมินประสิทธิผล จากความพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ (strategic constituencies model)

สรุป การสร้างเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ รวมทั้งการเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกันให้แก่สมาชิกเครือข่าย จะไม่ได้เกิดขึ้นโดยทันทีที่มีการก่อตั้งเครือข่ายซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินการมีส่วนร่วมกิจกรรมของสมาชิกที่เป็นระยะ ๆ และการตั้งเป้าหมายในการที่จะจัดทำกิจกรรมเป็นช่วงระยะเวลานั้น

การจัดระบบบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย

การจัดระบบบริหารเครือข่าย (network organizing) เมื่อมีคนสนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกร่วมเครือข่าย หากไม่มีการจัดระบบของเครือข่ายที่ดี เครือข่ายจะเกิดความสับสน วุ่นวาย และความขัดแย้งระหว่างกัน อันเนื่องจากความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ วิธีการทำงาน ตลอดจนการประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยกัน การจัดระบบของเครือข่ายจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างราบรื่น การบริหารงานเครือข่ายที่ประกอบไปด้วยคนหลายกลุ่มหลายประเภท ต่างความคิดความเห็นกัน จำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกในเครือข่าย การจัดระบบเครือข่ายมีองค์ประกอบสำคัญบางประการ ดังนี้

1. การจัดผังกลุ่มเครือข่าย (mapping) ในการบริหารจัดการเครือข่ายควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลของเครือข่ายทุกกลุ่มในประเทศที่ดำเนินการในเรื่องที่เครือข่ายเป็นอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเอาข้อมูลของแต่ละเครือข่ายมาทำการจัดแผนที่หรือแผนผังของเครือข่าย (network map) ในภาพรวมระดับประเทศ จัดผังตามความสนใจและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย เพื่อจะได้ทราบว่าเครือข่ายที่กลุ่มที่มีเป้าหมายในการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน การกระจายตัวของเครือข่ายเป็นอย่างไร การกระจายตัวของเครือข่ายตามเป้าหมายการทำงานอย่างไร และที่สำคัญจะได้ทราบว่าเป้าหมายในภาพรวมใดที่ยังขาดเครือข่ายเข้าไปช่วยจัดการ เพื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะหาทางสร้างเครือข่ายเข้ามาสนับสนุนอุดช่องว่างเหล่านั้น

หากได้แผนผังของเครือข่ายที่ครบถ้วนมากเท่าใด ก็จะช่วยทำให้การบริหารเครือข่ายในภาพรวม มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น แผนผังเครือข่ายจะช่วยในการขยายเครือข่ายที่มีอยู่ให้กว้างออกไปด้วย คือ หากเครือข่ายใดที่ทราบว่ามีเครือข่ายอื่นที่ดำเนินการ โดยมีเป้าหมายสอดคล้องกับเครือข่ายของตน เครือข่ายนั้นก็อาจประสานเพื่อทำการขยายเครือข่ายออกไป แต่การทำเช่นนั้นได้จำเป็นต้องมีองค์การหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นแกนกลางให้กลุ่ม องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้วผนวกเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย ลักษณะเช่นนี้จะเห็นได้ว่า แผนที่เครือข่ายที่ชัดเจน และทันสมัยจะช่วยสนับสนุนการรวมตัวเพื่อขยายเครือข่ายได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงแผนที่เครือข่ายให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ทราบว่าเครือข่ายใดที่เพิ่มขึ้นมา และเครือข่ายใดที่ล้มเลิกหายไป อนึ่ง ข้อพึงระวังในการเชื่อมโยงกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกัน แต่กระจายอยู่คนละพื้นที่เข้าหากันเป็นเครือข่ายนั้นจำเป็นต้องอาศัยหลักความยินยอมในการเข้าร่วมเครือข่าย โดยสมัครใจจะทำให้เครือข่ายยังยืนกว่าการถูกบังคับ นอกจากนี้การเชื่อมโยงกลุ่มเข้าหากันจำเป็นต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ของแต่ละกลุ่มด้วย เพราะแต่ละพื้นที่ต่างก็มีพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้ต่างมีคตินิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมย่อยที่ต่างกัน

2. การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย (role and responsibility) การบริหารงานจัดการเครือข่าย จำเป็นต้องมีการจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งจะเป็นการป้องกันการสับสนและเกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกเนื่องจากการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น องค์ประกอบสำคัญของการจัดระบบเครือข่าย คือ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนให้ชัดเจนว่า แต่ละคนรับผิดชอบส่วนใดของเครือข่าย และแต่ละฝ่ายจะสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน หลักการสำคัญของการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่คือ การรวมเป็นเครือข่ายจะต้องนำเอาความสนใจ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของสมาชิกแต่ละคนที่แตกต่างกันมาเสริมกัน ซึ่งการทำเช่นนั้นต้องมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละคนตามศักยภาพและความสนใจของเขา แต่ประเด็นสำคัญ คือ โดยปกติสมาชิกเครือข่ายมักมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว มีเพียงส่วนน้อยที่สามารถทำงานให้เครือข่ายแบบเต็มเวลาส่งผลให้เวลาที่มีจะอุทิศให้กับเครือข่ายมักได้ไม่เต็มที่ และไม่เต็มเวลา ดังนั้นการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนระบบการทำงานอย่างอื่น ๆ ควรเป็นไปในลักษณะที่เอื้อให้สมาชิกเข้าร่วมได้แม้มีเวลาจำกัด โดยทั่วไปแล้วเมื่อเครือข่ายได้ขยายตัวไปในระดับที่สมาชิกจำนวนมาก และมีกิจกรรมหรือโครงการที่ร่วมกันทำอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ สภาพเช่นนี้มักจำเป็นต้องตั้งหน่วยธุรการขึ้นมาทำหน้าที่จัดการงานประจำของเครือข่าย

ในสมาชิกของเครือข่ายบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของเครือข่าย คือ ตัวผู้นำเครือข่าย การเกิดและการทำให้เครือข่ายเข้มแข็งล้วนขึ้นอยู่กับผู้นำของเครือข่ายนั้น ๆ ดังนั้น การกำหนดตัวผู้นำของเครือข่ายที่มีภาวะผู้นำเข้มแข็ง สามารถระดมความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งมีความรู้และประสบการณ์ร่วมกับเครือข่าย มีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของกลุ่ม มีบารมีเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของสมาชิกและที่สำคัญ คือ สามารถบริหารจัดการเครือข่ายได้

กรณีผู้นำกลุ่ม หรือเครือข่ายอาจมีใช้บุคคลเพียงคนเดียวแต่เป็นคณะผู้นำ (collective) ที่ประกอบไปด้วยบุคคลหลากหลายในท้องถิ่นเข้ามาช่วยกันได้ ที่ต่างก็มีผู้นำของตนอยู่แล้ว ผู้นำจะรวมกันเป็นคณะของผู้นำเครือข่าย เครือข่ายจะขับเคลื่อนไปได้อย่างมีพลัง หากคณะผู้นำที่ทำงานประสานกันอย่างแนบสนิท แต่ถ้าคณะผู้นำเกิดความแตกแยกกัน ก็จะส่งผลให้เครือข่ายอ่อนกำลังลงไป ไม่สามารถขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ได้

3. การจัดระบบติดต่อสื่อสาร (communication system) การทำงานเป็นเครือข่าย สมาชิกของเครือข่ายอาจมีความเข้าใจในภารกิจของเครือข่ายไม่ครบถ้วน จึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการสื่อสาร เพื่อแพร่กระจายความรู้ ยกระดับความตระหนักในปัญหาของสมาชิกโดยจัดกระบวนการสนทนา (conversation process) เพื่อสร้างความเข้าใจร่วม (common perception) ระหว่างสมาชิกของเครือข่าย การสื่อสารจึงเป็นเสมือนกลไกที่เชื่อมสมาชิกของเครือข่ายเข้าหากันและยังเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแพร่กระจายความคิด ซึ่งมีผลต่อการรักษาและขยายตัวของเครือข่าย

กระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยเปิดช่องทางการเจรจาเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างภาคีต่าง ๆ และเป็นช่องทางในการประสานงาน และช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ซึ่งไม่เพียงพอจะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นเท่านั้น แต่ยังช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงานลงไปด้วย ส่วนแนวทางการสร้างระบบการติดต่อสื่อสารสามารถทำได้ทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ช่องทางหรือแบบแผนของการติดต่อจะเป็นกลไกหลักที่จะนำไปสู่เจตจำนงเดียวกันในการทำงานร่วมกัน

4. การจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน (learning system) เครือข่ายจะพัฒนาให้ก้าวหน้าไปได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความรู้ความสามารถของสมาชิกเครือข่ายด้วยการทำให้เครือข่ายแข็งแรงจึงต้องอาศัย ระบบการพัฒนาสมาชิกของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการ

การเรียนรู้ร่วมกัน (interactive action learning) ทั้งนี้เนื่องจากการรวมกลุ่มทางสังคมเป็นสิ่งที่ไม่มีสูตรสำเร็จ การสร้างองค์ความรู้เฉพาะของกลุ่มเป็นสิ่งจำเป็น เพราะแต่ละกลุ่มอยู่ในบริบทแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทั้งเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม สังคม ความเชื่อ สถานะทางเศรษฐกิจ ฯลฯ การเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติจะช่วยให้เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์จริง ดังนั้นการจัดระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างและสะสมองค์ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้และเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา

5. การจัดระบบสารสนเทศ (information system) ในภาพรวมของการจัดการเครือข่าย ควรต้องมีหน่วยงานที่เป็นแกนกลางทำหน้าที่จัดระบบฐานข้อมูล โดยทำการรวบรวมข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวกับเป้าหมาย รูปแบบ วิธีการ ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็น รวมทั้งผลการวิจัย ทฤษฎี โครงการ ประสบการณ์ภาคปฏิบัติเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลหลักในการทำงาน

ระบบสารสนเทศ ควรยึดหลักการใช้งานได้ง่าย (user friendly) เป็นข้อมูลที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย (accessible) และเผยแพร่ให้กระจายออกไปอย่างกว้างขวาง เครือข่ายฐานข้อมูลที่ดี จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน จะช่วยสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และต่อยอดทางปัญหาระหว่างเครือข่าย ช่วยลดความสูญเสีย สิ้นเปลืองทรัพยากรและเวลาจากการทำงานซ้ำซ้อนและการลองผิดลองถูก

การใช้ประโยชน์เครือข่าย (network utilizing) ซึ่งจะประกอบไปด้วย

1. การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีกลางประสานงานร่วมกัน ในการทำงานเป็นเครือข่าย บุคคลอาจจะมีเป้าหมายหรือผลประโยชน์ร่วมกัน แต่อาจมีแนวทางการดำเนินงานของตนเองที่แตกต่างออกไป เมื่อมารวมตัวกันทำงานก็อาจเกิดความขัดแย้งระหว่างกันได้ ดังนั้นต้องมีช่องทางที่ใช้เจรจาประสานความคิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ขอบข่าย แผนการทำงาน วิธีการทำงาน ตลอดจนแนวการปฏิบัติให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อมิให้เกิดสภาพของการที่สมาชิกต่างคนต่างทำงานและทำงานซ้ำซ้อนกัน การประสานงานยังช่วยประสานความต้องการระหว่างสมาชิกภายในเครือข่ายด้วยกันเองและระหว่างเครือข่ายกับนอกเครือข่าย แต่เครือข่ายจะเป็นเวทีประสานงานระหว่างกันได้ดี แต่เมื่อมีการจัดระบบการสื่อสารที่ดี ตลอดจนการสร้างวิสัยทัศน์หรือจุดร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มหรือเครือข่ายด้วย

2. การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนสารสนเทศและความรู้ ถ้าเครือข่ายมีอัตรา การหมุนเวียนแลกเปลี่ยน (velocity of exchange) สารสนเทศและความรู้ระหว่างสมาชิกมากขึ้น เท่าใด เครือข่ายนั้นก็ยิ่งเกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้นเพราะการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือบทเรียนใหม่ ๆ ที่ค้นพบขึ้นมาจะช่วยให้เกิดการพัฒนาค้นคว้าความคิด และความรู้ระหว่าง สมาชิกเครือข่ายนั้น อัตราการหมุนเวียนของการแลกเปลี่ยนขึ้นอยู่กับความสะดวกของการพบปะ ระหว่างสมาชิกความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศ และประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ เครือข่าย ดังนั้นเครือข่ายควรกระทำให้สมาชิกพบปะกันมากที่สุดเท่าที่จำเป็นไปได้ และให้ สมาชิกสามารถเข้าถึงสารสนเทศได้ง่ายที่สุด ซึ่งอาจจะเป็นรูปแบบของการสัมมนาแลกเปลี่ยน ความคิดระหว่างสมาชิกของเครือข่าย หรือการให้จดหมายข่าว วารสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เช่น การจัดทำ home page ของกลุ่ม

3. การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนและระดมทรัพยากร สมาชิกของเครือข่าย สามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกันได้ หรืออาจนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ร่วมกันทั้งบุคลากร เงินทุน สถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์ เช่น การดึงบุคลากรจากแต่ละองค์กรมาทำกิจกรรมร่วมกัน แต่ทรัพยากรที่สำคัญและมักจะเป็นปัญหา คือ การขาดแคลนเงินทุนสนับสนุนการดำเนินงาน การระดมทุนสนับสนุนจากสมาชิกภายในมักมีความจำกัดเป็นเหตุให้กิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ติดขัด ซึ่งตรงข้ามกับเครือข่ายใดที่มีแหล่งเงินทุนหมุนเวียนเพียงพอักดำเนินการ ได้อย่างคล่องตัว

4. การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ องค์ความรู้ใหม่ ๆ จะเกิดจากเครือข่ายได้ หากมีการแลกเปลี่ยนความรู้และศึกษาค้นคว้าร่วมกันระหว่างสมาชิก ซึ่งลักษณะสำคัญขององค์ความรู้ที่ได้รับ คือ ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสังคมไทย ดังนั้น สมาชิกของเครือข่ายจึงต้องมีทักษะในการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นทักษะในการค้นหาคำตอบผ่าน กระบวนการที่เป็นวิทยาศาสตร์ (scientific thinking) เป็นกระบวนการใช้เหตุผลในการค้นหา ความจริงมากกว่าการหาบทสรุปโดยปราศจากการพิสูจน์ หากสมาชิกทุกคนมีทักษะนี้ก็สามารถ คิดค้นและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง

5. การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีสร้างกระแสผลักดันประเด็นใหม่ ๆ เครือข่ายสามารถที่จะ เป็นผู้สร้างกระแสบางเรื่องเพื่อปลุกให้สังคมตื่นตัวและอาจขยายผลออกไปในวงกว้าง แต่ก็ขึ้นกับ ความกว้างขวางและเข้มแข็งของเครือข่ายด้วย หากเครือข่ายกว้างประกอบไปด้วยคนหลากหลาย กลุ่มของสังคม ก็ยิ่งเพิ่มโอกาสที่สังคมจะรับรู้ประเด็นที่เครือข่ายเคลื่อนไหวมากขึ้น ดังนั้นระดับ อิทธิพลในการผลักดันประเด็นใหม่ ๆ ของเครือข่ายจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ๆ ได้แก่ ความสามารถ

ของเครือข่ายในการครอบคลุมกลุ่มคนหลัก ๆ ของสังคม ความต่อเนื่องของเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมยาวนานเพียงพอ จนมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม และความเป็นเอกภาพของเครือข่ายในการร่วมมือผลักดันประเด็นใดประเด็นหนึ่งสู่สังคม

การธำรงรักษาเครือข่าย (network maintaining) ดังนี้

ในปัจจุบัน พบว่าหลายเครือข่ายที่ได้จัดตั้งขึ้นดูเหมือนจะมั่นคงในช่วงแรก แต่ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ หลายเครือข่ายปิดตัวลงหลังจากเริ่มดำเนินไปได้ไม่นาน สาเหตุสำคัญมาจากการที่เครือข่ายเหล่านั้นขาดความเข้าใจในเรื่องของการธำรงรักษาเครือข่าย ทั้งนี้ภารกิจของเครือข่ายยังไม่สำเร็จก็ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องรักษาเครือข่ายไว้ ประคับประคองให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้ และในหลายกรณีที่ต้องรักษาความสำเร็จของเครือข่ายไว้ หลังจากเครือข่ายได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว โดยเหตุนี้การรักษาเครือข่ายจึงเป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่จำเป็นต้องมีเพื่อการรักษาความสำเร็จของเครือข่าย

1. การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเครือข่ายจะเข้าสู่วงจรชีวิตที่ถดถอย หากไม่มีกิจกรรมใด ๆ ที่สมาชิกของเครือข่ายสามารถกระทำร่วมกัน เนื่องจากเมื่อไม่มีกิจกรรม ก็ไม่มีกลไกที่จะดึงสมาชิกเข้าหากัน สมาชิกของเครือข่ายก็จะไม่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน เมื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกลดลง ก็ส่งผลให้เครือข่ายเริ่มอ่อนแอ สมาชิกจะเริ่มสงสัยในการคงอยู่ของเครือข่าย บางทีอาจคิดว่าเครือข่ายได้ล้มเลิกไปแล้วเพราะไม่มีการดำเนินการใด ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความเสื่อมสลายของเครือข่ายในที่สุด ดังนั้นความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน (pattern) ของการกระทำที่สมาชิกของเครือข่ายยอมรับโดยทั่วกัน

ดังนั้น การจะรักษาเครือข่ายสามารถกระทำได้ด้วยการกำหนดโครงสร้างของกิจกรรมอย่างชัดเจนทั้งในแง่ของเวลา ความถี่ และการจัดกิจกรรมที่มีความน่าสนใจเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้เข้าร่วมโครงสร้างของกิจกรรมดังกล่าว อาจมิได้เป็นกิจกรรมเดียวสำหรับสมาชิกทุกคน โดยรวมแต่ต้องพิจารณาถึงความต้องการเฉพาะของสมาชิกในระดับย่อยลงไปแต่ละคนและแต่ละกลุ่มย่อยด้วย ซึ่งฝึกกิจกรรมย่อยควรมีหลากหลายเพียงพอที่จะช่วยตอบสนองความสนใจของกลุ่มย่อยต่าง ๆ ในเครือข่าย กิจกรรมอาจออกมาในรูปแบบที่เป็นทางการ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ในกรณีที่เครือข่ายครอบคลุมพื้นที่กว้างขวางมาก ก็ไม่ควรรวมศูนย์อยู่แต่ที่ส่วนกลาง แต่ควรมี

การกระจายจุดพบปะสังสรรค์ลงสู่ระดับท้องถิ่นให้เป็นจุดพบปะในชุมชนนั้น ๆ เพื่อให้สมาชิกเข้าร่วมได้โดยสะดวก

2. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย สัมพันธภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญในการช่วยรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป ความสัมพันธ์ที่ดีทำให้สามารถทำงานร่วมกันให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เมื่อใดที่สมาชิกของเครือข่ายเกิดความไม่เข้าใจกัน หรือเกิดความขัดแย้งกันโดยหาข้อตกลงไม่ได้ ถ้าไม่มีการแก้ไขให้ทันทั่วถึง ก็จะนำไปสู่ความเสื่อมถอยและความสิ้นสุดลงของเครือข่ายได้ ดังนั้น จึงควรมีการจัดกิจกรรมบางอย่างที่มีจุดประสงค์เพื่อการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยเฉพาะ และควรจัดอยู่เสมอมิใช่เฉพาะช่วงที่มีปัญหาเกิดขึ้นเท่านั้น ดังนั้น จึงควรมีมาตรการป้องกันปัญหา โดยการจัดโครงสร้างองค์กรและอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สมาชิกยอมรับร่วมกัน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ การกำหนดผู้นำที่เหมาะสม การกำหนดกติการ่วมกันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

3. การกำหนดกลไกสร้างระบบของใจสมาชิก ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมเครือข่ายทั้งที่ยังมีสิ่งจูงใจเพียงพอดึงดูดเขาให้มีส่วนร่วม ในการรักษาเครือข่ายและการขยายเครือข่ายจำเป็นต้องมีการกำหนดกลไกบางประการที่จะช่วยจูงใจให้สมาชิกเกิดความสนใจอยากเข้ามีส่วนร่วมตามทฤษฎีแรงจูงใจ ปัจเจกบุคคลต่างก็มีสิ่งจูงใจแตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรทำการวิเคราะห์เพื่อบ่งชี้ถึงแรงจูงใจที่แตกต่างกันหลากหลายในแต่ละบุคคล แล้วทำการจัดกลุ่มของสิ่งจูงใจที่ใกล้เคียงกัน ออกเป็นกลุ่ม ๆ อันจะนำไปสู่มาตรการสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคคลในแต่ละกลุ่มอย่างเฉพาะเจาะจง สิ่งจูงใจ มีหลายประการ เช่น การให้ค่าตอบแทน การให้เกียรติยศและชื่อเสียงเป็นสิ่งจูงใจ

4. การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ การดำรงอยู่ของเครือข่ายจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรสนับสนุนในการดำเนินงาน ทั้งวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากร และเงินทุนดำเนินการ ดังนั้น จึงต้องมีการจัดหาแหล่งเงินทุนทั้งจากภาครัฐและเอกชน หรืออาจมีการจัดตั้งมูลนิธิหรือโครงการเพื่อสนับสนุนเครือข่ายด้วย

5. การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหา แต่ละเครือข่ายอาจเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายที่เริ่มต้นใหม่ ๆ การมีที่ปรึกษาที่ดีคอยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือจะช่วยให้เครือข่ายสามารถดำเนินการไปได้และช่วยหนุนเสริมให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งยิ่งขึ้น จึงควรมีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน โดยหน่วยงานนี้ควรทำหน้าที่หลักสามประการ คือ

6. ทำหน้าที่เป็น "ศูนย์ช่วยเหลือ" ช่วยติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของเครือข่าย แต่ละเครือข่ายที่ดำเนินการอยู่ โดยช่วยให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะด้านองค์ความรู้ในการจัดการ การบริหารเครือข่าย ด้านการบริหารการเงิน และด้านการระดมทุน รวมทั้งอาจช่วยเหลือใน หลายกรณีหากเครือข่ายประสบปัญหารุนแรง

ทำหน้าที่เป็น “ศูนย์ความรู้” ทำหน้าที่ศึกษา ค้นคว้าและวิจัยองค์ความรู้เกี่ยวกับการ จัดการเครือข่าย

ทำหน้าที่ “ศูนย์ช่วยเหลือ” โดยทำการฝึกอบรม และให้ความรู้แก่ผู้นำเครือข่าย ในหัวข้อต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น การจัดการประชุม การบริหารการเงิน การจัดการบัญชี การติดตาม ประเมินผลกิจกรรม การสร้างแรงจูงใจ และการระดมความร่วมมือ เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ ในการทำงานของเครือข่ายด้วย

7. การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง “การสร้างคน” เป็นการสานต่อให้เป็นองค์กร แห่งความสำเร็จ การที่จะรักษาเครือข่ายให้คงอยู่และดำเนินต่อไปอย่างยั่งยืนได้ จึงจำเป็นต้องสร้าง ผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำหรือผู้บุกเบิกเครือข่ายแต่ละแห่งก็จะยังคง ดำเนินการต่อไปได้ แต่ละเครือข่ายจึงต้องมีการคัดเลือก ฝึกฝนและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผู้นำ รุ่นใหม่ขึ้นมาเสมอ โดยคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ การมี ประสบการณ์ร่วมกับเครือข่าย และที่สำคัญคือ เป็นที่ยอมรับนับถือและสามารถเป็นศูนย์รวมใจของ คนในเครือข่ายได้ แล้วดำเนินการนำคนเหล่านี้มารับฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดการอบรม ตามความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละเครือข่าย

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ภารกิจของเครือข่ายสถานศึกษาสามารถยึดหยุ่นได้ ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละเครือข่าย แต่กล่าวกว้างๆ ได้ดังนี้ คือ ประสานงานธุรการและประสานงาน ให้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริการงานสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกันบริหารจัดการด้านวิชาการ การจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลการประเมินผลตามหลักสูตรร่วมกันจัด ส่งเสริม กิจกรรมนักเรียน ร่วมกันวางแผนการรับนักเรียน แผนชั้นเรียน แผนการพัฒนาการศึกษา ร่วมกัน จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา และให้ความช่วยเหลือสถานศึกษาที่ไม่พร้อมและสนับสนุน ช่วยเหลือหมุนเวียนครูสาขาวิชาขาดแคลนจัดหรือจ้างครูหมุนเวียนกรณีครูขาดไม่ครบห้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ การฝึกงานในสถานประกอบการ มีดังนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกงานในสถานประกอบการ

ทรงศักดิ์ ไชยพงษ์ (2544) การนำเสนอรูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการของ นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ พบว่า 1) สภาพการฝึกงานของนักศึกษาวิทยาลัยศรีสะเกษ ตามความคิดเห็นของนักศึกษา อาจารย์นิเทศ ผู้ควบคุมการฝึกงาน พบว่า 1) สภาพการฝึกปฏิบัติงาน โดยรวมในขั้นก่อนการดำเนินการ ขั้นระหว่างดำเนินการ และขั้นสิ้นสุดการดำเนินการ อยู่ใน ระดับการปฏิบัติมาก 2) ปัญหาในการฝึกปฏิบัติงาน พบว่า ในขั้นก่อนการดำเนินการมีปัญหาอยู่ใน ด้านการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถานประกอบการให้นักศึกษาฝึกงานรับทราบก่อน ออกฝึกงาน และการเชิญเจ้าของสถานประกอบการมามีส่วนแนะนำแนวทางการฝึกงานให้นักศึกษา ได้รับทราบ 3) สภาพโดยทั่วไปของสถานประกอบการก่อนออกฝึกงาน ขั้นการดำเนินการฝึกงาน มีปัญหาอยู่ในการติดตามการนิเทศของอาจารย์นิเทศไม่สม่ำเสมอ สถานศึกษาไม่มีโครงการเกี่ยวกับการ ฝึกงานที่จะทำให้นักศึกษามีรายได้เสริมขณะฝึกงาน และสถานศึกษาไม่ได้จัดหายานพาหนะใน การส่งนักศึกษาออกฝึกงานในวันแรก 4) ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการ ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษขึ้น นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการเสนอแนะและปรับปรุง แก้ไขให้สอดคล้องในกระบวนการฝึกงานยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญสามขั้นตอน คือ ขั้นก่อนการดำเนินการ เป็นการเตรียมการเกี่ยวกับการฝึกงาน ซึ่งการประสานงานขั้นการดำเนินการ เป็นการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการของนักศึกษา โดยผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันนิเทศ และควบคุม ดูแลนักศึกษา ส่วนขั้นสิ้นสุดการดำเนินการเป็นการประเมินผลขั้นสุดท้าย ซึ่งผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศ ร่วมกันประเมินและรายงานสถานศึกษา พร้อมทั้งออกใบรับรองผลการฝึกงาน

นภดล ทาแดง (2550) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนต่อการฝึกงานใน สถานประกอบการ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่สาม โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและ พณิชยการกรุงเทพ ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกงาน ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านนิเทศการฝึกงาน และด้านการควบคุมดูแลสถานประกอบการ จำแนกตามเพศ คณะแผนกเฉลี่ย สะสม สาขาการเรียน และประเภทสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น นักเรียนที่กำลังศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่สาม โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจ

และพิษขयर กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่สอง ปีการศึกษา 2549 รวมทั้งหมด 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นมาตราส่วนประเมินค่าห้าระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9495 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (f-test) การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนต่อการฝึกงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการควบคุมดูแลของสถานประกอบการ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกงาน และด้านการนิเทศการฝึกงาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า ความคิดเห็นต่อการฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เฉพาะกลุ่มนักเรียนที่ฝึกงานในสถานประกอบการที่ต่างกันเท่านั้น ส่วนความคิดเห็นแยกรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการนิเทศการฝึกงาน และพบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความรู้ความสามารถวิชาชีพ และด้านการควบคุมดูแลของสถานประกอบการ เฉพาะกลุ่มนักเรียนที่สาขาการเรียนแตกต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการนิเทศการฝึกงาน ด้านการควบคุมดูแลของสถานประกอบการ ส่วนที่เหลือไม่พบความแตกต่าง

พิภพ ชัยนิคม (2548) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษา ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้ศึกษา 1) ศึกษาสภาพของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม 2) ศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปรจำแนกตามกลุ่มนักศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การรับรู้ความสามารถของตนในการฝึกงาน ลักษณะมุ่งอนาคต ทักษะต่อการฝึกงาน มนุษยสัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการฝึกงาน การปรับตัวในที่ฝึกงาน ความพึงพอใจในการฝึกงาน คะแนนที่ได้จากครูฝึก คะแนนความสามารถในการฝึกงาน 4) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักศึกษา ช่างอุตสาหกรรม ระดับชั้น ปวช. 270 คน และระดับชั้น ปวส. 230 คน รวม 500 คน ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยปัจจัยของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สูงกว่าครึ่งของคะแนนเต็มทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่เจ็ดด้าน และไม่มีนัยสำคัญอยู่สองด้าน คือ ปัจจัยด้านคะแนนที่ได้จากครูฝึกและคะแนนความสามารถในการฝึกงานตัวแปรอิสระทั้งแปดตัว อธิบายตัวแปรตามให้นักศึกษาชั้น ปวช. และชั้น ปวส. ระบบทวิภาคีได้ร้อยละ 93 และ 99 ตามลำดับ

สุชาดา ดิษบรรจง (2540) ศึกษาสภาพการฝึกงานของนักศึกษาประเภทวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ การฝึกงาน ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร และศึกษารูปแบบโครงการฝึกงานของนักศึกษาประเภทวิชาบริหารธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีสามกลุ่ม จำนวน 569 คน ประกอบด้วย นักศึกษาฝึกงาน 298 คน อาจารย์นิเทศ 69 คน ผู้แทนแหล่งวิทยาการและสถานประกอบการ 202 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนและเตรียมการของนักศึกษาฝึกงาน อาจารย์นิเทศ ผู้แทนแหล่ง วิทยาการในสถานประกอบการ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้งสามด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาการฝึกงาน อาจารย์นิเทศ ผู้แทนแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน คือ อาจารย์นิเทศ มีความคิดเห็นด้านปัญหาการฝึกงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของเอกสารหรือ คู่มือประกอบการฝึกงานของนักศึกษา การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกงาน เพื่อรายงานเสนอต่อ ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง การตรวจเยี่ยมนิเทศนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ สำหรับการประเมินผล การฝึกงานนักศึกษา อาจารย์นิเทศ ผู้แทนแหล่งวิทยาการและสถานประกอบการ ที่มีความคิดเห็น สอดคล้องกันทั้งสามด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ การปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานปัญหาใน การฝึกงาน และความพอใจการฝึกงาน ส่วนการศึกษาและรูปแบบ โครงการฝึกงานของนักศึกษา อาจารย์นิเทศ ผู้แทนแหล่งวิทยาการและสถานประกอบการ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ใน ระดับมาก เกี่ยวกับรูปแบบการกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการฝึกงาน การเตรียมการ ของสถานศึกษาก่อนการฝึกงาน การจัดสรรงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกงาน การประสานงานกับสถานประกอบการในการฝึกงาน การสัมมนาการฝึกงานการประเมินผล การฝึกงาน ส่วนความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน คือ ผู้แทนแหล่งวิทยาการ และสถานประกอบการ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกี่ยวกับรูปแบบการสัมมนาการฝึกงาน

ศิริพันธ์ ประสงค์ทรัพย์ (2549) ศึกษาสภาพ ปัญหาความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพนักศึกษา พบว่า 1) สภาพความร่วมมือ ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษา วิทยาลัย การอาชีพปากช่อง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ด้านบทบาทหน้าที่ของสถานประกอบการ ส่วนปัญหา ความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพปากช่อง โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ของ สถานประกอบการ ด้านบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา 2) การเปรียบเทียบสภาพ ปัญหา

ความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพปากช่องตามความคิดเห็นของอาจารย์หัวหน้าสถานประกอบการ พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพและปัญหาความร่วมมือด้านบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและด้านบทบาทหน้าที่ของสถานประกอบการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน 3) การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพปากช่อง ตามความคิดเห็นของหัวหน้าสถานประกอบการภาครัฐ หัวหน้าสถานประกอบการภาคเอกชน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพความร่วมมือด้านบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา และด้านบทบาทหน้าที่ของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาความร่วมมือด้านบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน แต่ปัญหาความร่วมมือด้านบทบาทหน้าที่ของสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเสนอแนวทางการพัฒนาความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพปากช่องในบทบาทหน้าที่ที่สถานประกอบการ คือ การเปิดโอกาสให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักศึกษาฝึกงาน การจัดทำแผนการฝึกร่วมกัน การสนับสนุนด้านเอกสาร คู่มือ และคำราให้กับสถานประกอบการ ในการจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือนักศึกษา การติดตามภาวะการปฏิบัติงานของนักศึกษาที่ผ่านการฝึกงาน และการร่วมมือในการสรุปผลการฝึกงานของนักศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

สมศักดิ์ นาคเรือง (2549) การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการจัดการฝึกงานนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการจัดการฝึกงานนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ด้านการวางแผนและเตรียมฝึกงาน ด้านการดำเนินการฝึกงานและด้านการประเมินผลงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการจัดการฝึกงานนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหาร หัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ส่วนการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานประกอบการ ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สรเสรีญ ไหมทอง (2551) การติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี พบว่า 1) ครูนิเทศ มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีด้านสถานศึกษาและด้านนักศึกษา อยู่ในระดับมาก ประเด็นความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานศึกษาได้แก่ การจัดทำคู่มือเอกสารประกอบการดำเนินการฝึกงาน การจัดเตรียมความพร้อมให้แก่ศึกษาก่อนออกฝึกงาน ประเด็นความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดยานพาหนะให้กับครูนิเทศก์ในการออกนิเทศก์นักศึกษาฝึกงาน 2) ครูฝึก มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีด้านสถานประกอบการด้านนักศึกษา อยู่ในระดับมาก ประเด็นความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานประกอบการ คือสถานประกอบการให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการฝึกงานให้กับนักเรียน และประเด็นความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดด้านนักศึกษาได้แก่ นักศึกษารักษาชื่อเสียงและทรัพย์สินให้กับสถานประกอบการ และนักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและเจ้าของสถานประกอบการเป็นอย่างดี 3) นักศึกษา มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีด้านสถานศึกษาและด้านสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก

อุบล บรรจงแสง (2541) ศึกษาสภาพการดำเนินการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาอาหารและโภชนาการ-พัฒนาผลิตภัณฑ์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตพระนครใต้ พบว่า สภาพการดำเนินการฝึกงานของนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่า ควรมีการปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน ควรมีการประสานงานกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ นักศึกษาควรมีความรับผิดชอบและเชื่อมั่นในตนเอง อาจารย์นิเทศและผู้ควบคุมการฝึกงานควรประเมินผลร่วมกัน นักศึกษามีความเห็นว่าสภาพการดำเนินการฝึกงานอยู่ในระดับมากทุกประเด็น และคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงานที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานประกอบการคือ การตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความกระตือรือร้นและสามารถคบกับบุคคลได้ทุกระดับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางของการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ

แต่ละขั้นตอนการวิจัยการดำเนินการ มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงาน
ในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ บุคลากรฝ่ายนโยบายและ นักวิชาการ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน บุคลากรฝ่ายนโยบาย จำนวน 2 คน นักวิชาการ จำนวน 2 คน รวม 6 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการคัดเลือก ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
2. เป็นบุคลากรฝ่ายนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
3. เป็นนักวิชาการด้านอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการศึกษาที่ดูแลเรื่องการฝึกงานเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 19 ข้อ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการการจัดโครงสร้างขึ้นตามกรอบความคิดของการวิจัย โดยมีลำดับขั้นในการสร้างและสัมภาษณ์ ดังนี้

1. กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ตามกรอบความคิดในการวิจัย และระบุนายการข้อมูลที่ต้องการแต่ละประเด็น

2. จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น
3. ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษา และความตรงของข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์
4. นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษา ประเด็นการตอบและปรับปรุงนำไปใช้จริง
5. ผู้วิจัยแก้ไขและปรับปรุงเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในประเด็นสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยตนเอง และบันทึกเทปไว้ด้วยทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการโดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ฝ่ายนโยบาย และนักวิชาการ และสรุปผล

สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หัวหน้าแผนก ครูนิเทศ ครูฝึก และผู้บริหารสถานประกอบการ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หัวหน้าแผนก ครูนิเทศ ครูฝึก และผู้บริหารสถานประกอบการ

ประชากร ได้แก่ เครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 2,376 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 180 คน ครูผู้สอน 270 คน หัวหน้างาน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 36 คน หัวหน้าแผนก จำนวน 540 คน ครูนิเทศ 270 คน ครูฝึก จำนวน 540 คน และผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 540 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (n.d. อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2547) ได้กลุ่มตัวอย่าง 331 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (random sample sampling) เพื่อให้กระจายกลุ่มตัวอย่างของทุกวิทยาลัยเท่ากัน จำนวน 36 วิทยาลัย วิทยาลัยละ 10 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 ชุด ครูผู้สอน จำนวน 2 ชุด หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 1 ชุด หัวหน้าแผนก จำนวน 2 ชุด ครูนิเทศ จำนวน 1 ชุด ผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 1 ชุด และครูฝึก จำนวน 2 ชุด รวมทั้งสิ้น 360 คน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างเครือข่ายสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

ที่	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	ประชากรเครือข่าย สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่างเครือข่าย สถานศึกษา
1.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่	66	10
2.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย	66	10
3.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก	66	10
4.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่	66	10
5.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง	66	10
6.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย	66	10
7.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรดิตถ์	66	10
8.	วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี	66	10
9.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม	66	10
10.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์	66	10
11.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา	66	10
12.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี	66	10
13.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาลพบุรี	66	10

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	ประชากรเครือข่าย	กลุ่มตัวอย่างเครือข่าย
		สถานศึกษา	สถานศึกษา
14.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	66	10
15.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี	66	10
16.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี	66	10
17.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	66	10
18.	วิทยาลัยอาชีวศึกษารนบุรี	66	10
19.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ	66	10
20.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา	66	10
21.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี	66	10
22.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	66	10
23.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา	66	10
24.	วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม	66	10
25.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	66	10
26.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย	66	10
27.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	66	10
28.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย	66	10
29.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี	66	10
30.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี	66	10
31.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช	66	10
32.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี	66	10
33.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต	66	10
34.	วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา	66	10
35.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา	66	10
36.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี	66	10
รวม		2,376	360

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการการจัดโครงสร้างขึ้นตามกรอบความคิดของการวิจัยโดยมีลำดับขั้นในการสร้างและสัมภาษณ์ ดังนี้

1. กำหนดประเด็นในการสอบถามตามกรอบความคิดในการวิจัย ระบุรายการข้อมูลที่ต้องการแต่ละประเด็น
2. จัดทำร่างแบบสอบถามและรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น
3. ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษา และความตรงของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
4. ตรวจสอบเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษา ประเด็นการตอบและปรับปรุงนำไปใช้จริง ทำการวิเคราะห์ความตรงของเนื้อหาได้ค่าเท่ากับ 0.96
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถานประกอบการ จำนวน 7 แห่ง รวม 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.978
6. ผู้วิจัยแก้ไขและปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากการตรวจสอบเครื่องมือ

แบบสอบถาม จำแนกได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษามี 4 ประเด็น ประกอบด้วย ด้าน

การวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน ด้านการจัดองค์กรเครือข่ายการฝึกงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เครือข่ายการฝึกงาน ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเครือข่าย การฝึกงาน และ แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงาน ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามแบบปลายเปิด (open-ended questionnaire)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล 2 วิธี คือ การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในประเด็นสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยตนเอง และบันทึกเทปไว้ด้วยทุกครั้ง
2. การสอบถาม โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามโดยขอหนังสือขออนุญาตเข้าสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัยส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หัวหน้าแผนก ครูนิเทศ ครูฝึก และผู้บริหารสถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถาม รับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และการประเมินผลข้อมูล โดยการรวบรวมผลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ และการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การกำหนดค่าคะแนนของตัวเลือกแต่ละระดับ มีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง มาก	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง น้อย	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่ได้กำหนดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00	หมายถึง มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49	หมายถึง มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	หมายถึง น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49	หมายถึง น้อยที่สุด

3. ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และแจกแจงความถี่ โดยการจัดสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารจัดการเครือข่าย 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน ด้านการจัดองค์กรเครือข่ายการฝึกงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน และด้านการกำกับติดตามและประเมินผลเครือข่ายการฝึกงาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย การฝึกงานในสถานประกอบการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับ
นักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ตามกรอบความคิดในการวิจัยและผลที่ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนที่ 2 นำมาปรึกษาอาจารย์หลักและที่ปรึกษาร่วมให้
ความเห็นนำมาปรับปรุงตามความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
จากนั้นจึงนำมาประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้

การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและผลที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี
เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ และจากการแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ซึ่งขั้นตอนการดำเนินการ
ดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารจัดการเครือข่าย
สถานศึกษา ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถาน
ประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากแบบสัมภาษณ์
โดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ฝายนโยบาย นักวิชาการ และโดยการใช้
สอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หัวหน้าแผนก
ครูนิเทศ ครูฝึก และผู้บริหารสถานประกอบการ ผลการศึกษาสภาพและรูปแบบการบริหารจัดการ
เครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ ที่ประสบผลสำเร็จมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดรูปแบบ
การบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

2. นำข้อมูลที่ศึกษาได้ไปเป็นข้อมูลประกอบการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย
การฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัย
อาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานใน
สถานประกอบการสำหรับนักศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการนำหลักการและกลไกในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการเครือข่าย

4. จัดทำร่างรูปแบบโดยกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะเป็นส่วนประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5. กำหนดขั้นตอนรายละเอียดวิธีการในการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยการเข้าประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งเพื่อรวบรวมข้อคิดเห็น และเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

เลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยคัดเลือกจากฝ่ายนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านเครือข่าย จำนวน 3 คน รวม 12 คน

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

1. เป็นผู้บริหารการศึกษาระดับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
2. เป็นนักวิชาการด้านอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการสอนสาขาบริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
3. เป็นผู้บริหารสถานประกอบการที่ทำความร่วมมือกับสถานศึกษา
4. เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาทำความร่วมมือกับสถานประกอบการ เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยจัดประชุมกลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อระดมความคิดเห็นในการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นที่ได้จากการแปลสรุปการจัดประชุมกลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย การฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัย อาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดย

1. ปรับปรุงรูปแบบตามประเด็นของการบริหารจัดการเครือข่ายจากการสังเคราะห์ ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน ครู

2. นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย การฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับ นักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากนั้นจึงจัดทำรายงาน การวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้ความเห็นชอบ

ตารางที่ 5 สรุปขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	ผลลัพธ์
ขั้นตอนที่ 1			
การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหาร จัดการเครือข่ายการฝึก งานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูงของวิทยาลัย อาชีวศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	2.1 ศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทาง การฝึกงานในสถาน ประกอบการของ อาชีวศึกษา โดยการ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน, ฝ่ายนโยบาย 2 คน, นักวิชาการ 2 คน รวม 6 คน	- แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาและ แนวทางการบริหาร จัดการเครือข่ายของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา	- ได้สภาพ ปัญหาและ แนวทางการฝึกงาน ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
การอาชีวศึกษา	2.2 ศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทาง การดำเนินงาน การบริหารจัดการ เครือข่ายการฝึกงาน ในสถานประกอบการ โดยใช้แบบสอบถาม ทำการสอบถามกลุ่ม ตัวอย่างซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างตามตาราง สำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (n.d. อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2547) จากประชากรจำนวน 2,376 คน ได้กลุ่ม	- แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาและ แนวทางการดำเนินงาน การบริหารจัดการ เครือข่ายการฝึกงาน ในสถานประกอบการ	- ได้สภาพ ปัญหาและ แนวทางการดำเนินงาน การบริหารจัดการ เครือข่ายการฝึกงาน ในสถานประกอบการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	ผลลัพธ์
	ตัวอย่างเครือข่าย การฝึกงานในสถาน ประกอบการ จำนวน 331 คน และใช้วิธีการ สุ่มอย่างง่าย (Random Sample Sampling)		
ขั้นตอนที่ 2			
การสร้างรูปแบบ การบริหารจัดการเครือข่าย การฝึกงานในสถาน ประกอบการสำหรับ นักศึกษาระดับประกาศ- นียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	วิเคราะห์ข้อมูลจาก แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ ตอนที่ 1 มาระบุ องค์ประกอบ สารและ ร่างรูปแบบตามกรอบ ความคิดในการวิจัย	-	ได้รูปแบบการบริหาร จัดการเครือข่ายการ ฝึกงานในสถาน ประกอบการสำหรับ นักศึกษาระดับประกาศ- นียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัย อาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
ขั้นตอนที่ 3			
การตรวจสอบความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ของรูปแบบ การบริหารจัดการ เครือข่ายการฝึกงาน ในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูงของวิทยาลัย อาชีวศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	จัดประชุมเพื่อจัดสนทนา กลุ่มระดมความคิดเห็น เพื่อประเมินรูปแบบ การบริหารจัดการ เครือข่าย โดยใช้ผู้ ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ ฝ่ายนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา 3 คน, ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน, ผู้บริหารสถาน ประกอบการ 3 คน, นักวิชาการด้านเครือข่าย 3 คน รวม 12 คน มีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้	- จัดทำเครื่องมือและ กำหนดวิธีการศึกษา - ดำเนินการศึกษา ความเป็นไปได้โดย สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบรูปแบบ - วิเคราะห์และ สังเคราะห์ข้อมูล	ได้รูปแบบที่มี ความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	ผลลัพธ์
	1. เป็นผู้บริหารการศึกษา ระดับนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาที่มี ตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิ การศึกษา ไม่ต่ำกว่า ปริญญาโท สาขา บริหารการศึกษาหรือ		
	2. เป็นนักวิชาการด้าน อาชีวศึกษาที่มี ประสบการณ์ด้าน การสอนสาขาบริหาร การศึกษาเป็นผู้ที่มี คุณวุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา หรือ		
	3. เป็นผู้บริหารสถาน ประกอบการที่ทำ ความร่วมมือกับ สถานศึกษา หรือ		
	4. เป็นผู้อำนวยการ สถานศึกษาทำ ความร่วมมือกับ สถานประกอบการ เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิ การศึกษาไม่ต่ำกว่า ปริญญาโท สาขา บริหารการศึกษา		

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	ผลลัพธ์
ขั้นตอนที่ 4			
ปรับปรุงและนำเสนอ รูปแบบ	- ปรับปรุงรูปแบบ - สรุปและรายงาน	-	ได้รูปแบบการบริหาร จัดการเครือข่ายการฝึก งานในสถานประกอบการ ของอาชีวศึกษาที่มี ความเหมาะสมและ สามารถนำไปใช้ได้

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งมีผลการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เป็นการศึกษาสภาพ ปัญหาของการฝึกงานในสถานประกอบการปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางของการฝึกงานในสถานประกอบการ จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

ด้านการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน

1. สภาพการปฏิบัติ

1.1 มีการจัดแหล่งเรียนรู้ต่างๆเพื่อให้ศึกษาค้นคว้า ฝึกประสบการณ์วิชาชีพจริง

1.2 ชุมชนและสถานประกอบการเป็นกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนชุมชน ผู้แทนสถานประกอบการ หน่วยงานที่จัดการให้แหล่งเรียนรู้ต่างๆ

1.3 มีความร่วมมือกับสถานประกอบการที่มีการวางแผนในการจัดระบบการรับนักศึกษาฝึกงาน การจัดการศึกษาร่วมกันกับสถานประกอบการ มีการส่งเสริมกิจกรรม แลกเปลี่ยน และพัฒนาาร่วมกัน

1.4 มีการจัดทำฐานข้อมูลชื่อ ลักษณะ และที่ตั้งของสถานประกอบการ โดยมีระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูลด้วยการกำหนดรหัสผู้ใช้งานและรหัสผ่าน รวมถึงกำหนดสิทธิการเข้าใช้งานข้อมูลในระบบตามลำดับความสำคัญของงาน และความจำเป็นในการเข้าใช้งานของแต่ละคน ซึ่งมีความร่วมมือกับวิทยาลัยเทคนิคสศทหีบ ในการจัดทำระบบฐานข้อมูล เพื่อจัดเก็บและปรับปรุงฐานข้อมูลเป็นประจำทุกปี

2. ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่าย

2.1 ขาดการวางแผนการฝึกงานร่วมกับสถานประกอบการ

2.2 ขาดเครือข่ายข้อมูลกลางที่สามารถตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งที่สถานประกอบการและสถานศึกษา

2.3 การฝึกงานในสถานประกอบการไม่ตรงตามสาขาวิชาของสถานศึกษา

2.4 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสร้างเครือข่ายการฝึกงานไม่ชัดเจน ทำให้การจัดการฝึกงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

2.5 บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอ

2.6 ขาดการประสานงานระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

2.7 ขาดการชี้แจงนักศึกษาฝึกงานและผู้ปกครอง ทำให้นักศึกษาฝึกงานบางคนไม่ได้ทำสัญญาฝึกงานและขาดการฝึกงาน

2.8 การประเมินผลเครือข่ายการฝึกงานไม่ชัดเจน

2.9 สถานประกอบการอยู่ไกล นักศึกษาฝึกงานไม่สะดวกเดินทางไปฝึกงาน

3. แนวทางการแก้ไข

3.1 ให้หน่วยงานสถานศึกษา และสถานประกอบการ คัดเลือกตัวแทนเพื่อเป็นกรรมการและเลขานุการในการจัดการประชุม สร้างแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน

3.2 ให้กรรมการที่ตั้งขึ้นได้ประชุมติดตามการปฏิบัติงาน ตรวจสอบปัญหา และแก้ไขปัญหาร่วมกันเป็นประจำ เช่น ประชุมเดือนละ 1 ครั้ง

3.3 วางแผนประชาสัมพันธ์ ทำความเข้าใจวิธีการดำเนินงาน และประโยชน์ที่ได้รับทั้งแก่นักศึกษา ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ

3.4 จัดให้มีการวางแผนการประเมินผลเครือข่าย โดยวิเคราะห์ ออกแบบวิธีการประเมินผลให้เหมาะสมกับประเภทการฝึกงาน เช่น ด้านความสำเร็จของการจัดการเครือข่าย ความสะดวก และความพึงพอใจของผู้ประกอบการและนักศึกษา แล้วทดลองนำร่องประเมินผลเครือข่ายในกลุ่มย่อย แล้วจึงประเมินผลเครือข่ายกลุ่มใหญ่ต่อไป

ด้านการจัดเครือข่ายการฝึกงาน

1. สภาพการปฏิบัติ

1.1 วิทยาลัยต่าง ๆ มีการพัฒนาระบบความร่วมมือ โดยการแสวงหาเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น

1.2 มีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชน และสถานประกอบการได้รู้จักวิทยาลัยมากขึ้นทางวิทยุศูนย์เทคโนโลยี (R-radio) รายการอาชีวศึกษา และมีรายการโทรทัศน์ของวิทยาลัยฯเองทางช่อง 7 และช่อง 9

2. ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่าย

2.1 จำนวนสถานประกอบการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับหลักสูตรมีจำนวนน้อย

2.2 บุคลากรผู้ดำเนินการในสถานศึกษาไม่เพียงพอ

2.3 บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการประสานงานเครือข่ายการฝึกงานเท่าที่ควร

2.4 ขาดการสัมมนา และประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจเครือข่ายการฝึกงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. แนวทางการแก้ไข

3.1 สำรวจและคัดกรองสถานประกอบการที่มีคุณภาพดีและมีลักษณะการดำเนินงานตรงกับหลักสูตรของวิทยาลัย

3.2 จัดบุคคลผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเครือข่ายอย่างชัดเจน และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

3.3 คัดเลือกเครือข่ายสถานประกอบการที่ตรงตามหลักสูตร

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

1. สภาพการปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

1.2 มีการมอบหมายอำนาจการดำเนินงานเครือข่ายการฝึกงานแก่บุคลากรด้านต่าง ๆ แต่ยังไม่มีความชัดเจน

1.3 ได้มีการให้โอกาสนักศึกษาที่ยากจน ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อให้ได้มีงานทำ มีอนาคต รู้จักคนหมู่มาก และได้มีงานทำที่ดีหลังจากมีการจัดทำเครือข่ายฯ

2. ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่าย

2.1 ผู้บริหารเปลี่ยนบ่อย ทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง

2.2 ผู้บริหารไม่มีประสบการณ์การบริหารเครือข่ายการฝึกงาน ทำให้มีความจำกัดทางวิสัยทัศน์การบริหาร

2.3 มีการมอบหมายอำนาจการดำเนินงานเครือข่ายการฝึกงานแก่บุคลากรด้านต่าง ๆ แต่ยังไม่มีความชัดเจน จึงทำให้มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน ไม่มีการบูรณาการวิธีการทำงานและเกิดปัญหาในการประสานงานภายในเครือข่าย

3. แนวทางการแก้ไข

3.1 กำหนดนโยบายการบริหารจัดการเครือข่ายในระยะยาว และชัดเจน

3.2 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำเครือข่ายให้ชัดเจน

3.3 กำหนดระยะเวลาการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำแนวนโยบายมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง

3.4 สร้างเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น โดยแสวงหาสถานประกอบการที่มีคุณภาพมาร่วมมือกับสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน

1. สภาพการปฏิบัติ

1.1 มีระบบการควบคุมภายในและนิเทศติดตามแต่ยังไม่ต่อเนื่อง

1.2 มีการประเมินผลตามเป้าหมายของกลยุทธ์ โดยใช้การติดตามประเมินผลโครงการในภาพรวม แต่ไม่มีรายละเอียดเฉพาะของแต่ละประเภทงาน

1.3 มีการมอบโล่รางวัลให้แก่บริษัท ห้างร้านต่าง ๆ เพื่อเป็นเกียรติยศ เป็นแรงจูงใจ

1.4 มีการประสานงานและติดตามผลการดำเนินงานกับสถานประกอบการ โดยมีการปรับปรุงรูปแบบผู้นำเป็นผู้ประสานงาน

2. ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่าย

2.1 ขาดความต่อเนื่องในการติดตามงาน

2.2 ขาดการควบคุมการฝึกงานอย่างชัดเจน ทำให้นักศึกษามาฝึกงานล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนด และไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ

2.3 รูปแบบการประเมินผลการฝึกงานไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถกำหนดปัญหาและแนวทางการแก้ไขที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมได้

3. แนวทางการแก้ไข

3.1 จัดให้มีการจัดกระบวนการจัดการความรู้ โดยการนิเทศ ติดตาม รายงานผลตามรูปแบบการฝึกงานจริงของแต่ละประเภทงาน

3.2 วิเคราะห์ ออกแบบ รูปแบบการประเมินผลที่ตรงตามประเภทการฝึกงานของแต่ละหลักสูตร และทดลองใช้งาน

3.3 ให้มีการติดตามสร้างแรงจูงใจ มอบโล่ เหรียญเชิดชูเกียรติ หนังสือขอบคุณ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในความชอบ และคุณงามความดีของสถานประกอบการทุกปี

3.4 ในการจัดการเรียนการสอนแบบความร่วมมือกับสถานประกอบการของแต่ละสาขาวิชา และสาขางาน นักศึกษาควรได้รับใบประกอบวิชาชีพ และวุฒิบัตร จากการฝึกประสบการณ์จริง ซึ่งแสดงถึงการยอมรับของภาคเอกชน

3.5 นักศึกษาที่เข้าฝึกงานในสถานประกอบการ จะมีความสัมพันธ์ ผูกพันต่อสถานประกอบการนั้น ๆ ซึ่งเป็นเงื่อนไขความสำเร็จในการรับเข้าทำงานในสถานประกอบการที่นักศึกษาได้เคยเข้าฝึกงานด้วยแล้ว

ส่วนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์เป็นค่าจำนวนและร้อยละ ทั้งนี้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หัวหน้าแผนก ครูฝึก ผู้บริหารสถานประกอบการ ครูนิเทศ และอื่น ๆ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 36 แห่ง รวม 360 คน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	114	31.70
หญิง	246	68.30
2. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.80
ปริญญาตรี	191	53.10
ปริญญาโท	156	43.30
ปริญญาเอก	1	0.60
3. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	18	5.00
ครูผู้สอน	185	51.40
หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	21	5.80
หัวหน้าแผนก	74	20.60
ครูฝึก	31	8.60
ผู้บริหารสถานประกอบการ	22	6.10
ครูนิเทศ	9	2.50
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	54	15.0
มากกว่า 5-10 ปี	61	16.90
มากกว่า 10-15 ปี	68	18.90
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	177	49.20
รวมทั้งสิ้น	360	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 และมีผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20

2. ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอเป็น 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน

ด้านที่ 2 การจัดเครือข่ายการฝึกงาน

ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

ด้านที่ 4 การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน และ
แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาที่มีต่อแนวทางการวางแผนเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนเครือข่าย การฝึกงาน	ระดับการปฏิบัติ			ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. การกำหนดเป้าหมายการทำงานของเครือข่ายการงานชัดเจน	4.04	0.84	มาก	1.74	1.42	น้อย
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์อย่างชัดเจน	3.80	0.95	มาก	1.76	1.42	น้อย
3. กลยุทธ์ของเครือข่ายการฝึกงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการทำงาน	3.99	0.87	มาก	1.66	1.37	น้อย
4. การฝึกงานในสถานประกอบการมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผน	3.82	0.96	มาก	1.70	1.41	น้อย
5. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการฝึกงานในสถานประกอบการที่ชัดเจน	3.90	0.96	มาก	1.69	1.41	น้อย
6. การวางแผนการฝึกงานในสถานประกอบการอย่างเป็นระบบชัดเจน	3.97	0.93	มาก	1.61	1.34	น้อย
7. การมีส่วนร่วมในการระบุนปัญหาอย่างชัดเจน	3.81	0.97	มาก	1.66	1.41	น้อย
8. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการฝึกงานของนักศึกษา	3.86	0.98	มาก	1.59	1.39	น้อย
9. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินผลการฝึกอย่างเหมาะสม	3.92	0.97	มาก	1.64	1.39	น้อย
10. การฝึกงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกในการฝึกงานของนักศึกษาอย่างชัดเจน	3.92	0.98	มาก	1.59	1.40	น้อย

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนเครือข่าย การฝึกงาน	ระดับการปฏิบัติ			ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
11. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ทางเลือกในการฝึกงานของนักศึกษา อย่างชัดเจน	3.80	1.00	มาก	1.63	1.39	น้อย
12. การสนับสนุนให้นักศึกษาได้ฝึกงาน ตามทางเลือกอย่างเหมาะสม	4.03	0.98	มาก	1.59	1.36	น้อย
13. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การฝึกงานของนักศึกษา	4.06	0.99	มาก	1.52	1.31	น้อย
รวมทั้งสิ้น	3.92	0.81	มาก	1.61	1.24	น้อย

จากตารางที่ 7 พบว่า การวางแผนเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในระดับการปฏิบัติ โดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ส่วนระดับปัญหา โดยภาพรวม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.61$, S.D. = 1.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ด้านที่ 2 การจัดเครือข่ายการฝึกงาน

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาที่มีต่อแนวทางการจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ด้านที่ 2 ด้านการจัดเครือข่ายการฝึกงาน	ระดับการปฏิบัติ			ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. การจัดโครงสร้างการทำงานของเครือข่ายที่แสดงถึงความชำนาญงานอย่างชัดเจน	3.89	0.87	มาก	1.65	1.36	น้อย
2. การจัดโครงสร้างเครือข่ายการฝึกงานที่ชัดเจน	3.93	0.89	มาก	1.67	1.40	น้อย
3. การฝึกงานมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.02	0.89	มาก	1.51	1.29	น้อย
4. การฝึกงานมีแนวปฏิบัติและระเบียบการฝึกงานที่ชัดเจน	4.11	0.92	มาก	1.45	1.28	น้อยที่สุด
5. การกำหนดตัวบุคคลรับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.15	0.89	มาก	1.50	1.31	น้อย
6. การกำหนดตัวบุคคลรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม	4.03	0.94	มาก	1.58	1.35	น้อย
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการฝึกงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	3.90	0.95	มาก	1.57	1.33	น้อย
8. การติดต่อประสานงานเครือข่ายการฝึกงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	0.96	มาก	1.58	1.34	น้อย
9. การติดต่อประสานงานที่หลากหลายและมีความสอดคล้องแต่ละกิจกรรมการดำเนินงาน	3.89	0.95	มาก	1.54	1.31	น้อย
10. การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษาอย่างเหมาะสม	3.82	0.98	มาก	1.65	1.36	น้อย

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านที่ 2 ด้านการจัดเครือข่ายการฝึกงาน	ระดับการปฏิบัติ			ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	ความหมาย			ความหมาย		
11. การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกของเครือข่ายการฝึกงาน	3.75	0.96	มาก	1.68	1.37	น้อย
12. การกำหนดสถานศึกษาที่สำหรับการปฏิบัติงานของเครือข่ายอย่างเหมาะสม	3.85	0.92	มาก	1.63	1.34	น้อย
13. การจัดหาเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ เพื่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.71	0.99	มาก	1.68	1.41	น้อย
14. การจัดระบบฐานข้อมูลของการป้องกันความปลอดภัยของข้อมูลของเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	1.00	มาก	1.68	1.41	น้อย
15. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของการฝึกงานในสถานที่ต่าง ๆ ผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ สารสนเทศ และสื่อพิมพ์ต่าง ๆ ให้เครือข่ายการฝึกงานได้รับทราบ	3.59	1.09	มาก	1.75	1.45	น้อย
16. การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในการฝึกงาน โดยจัดให้เป็นระบบ ทันสมัย เป็นปัจจุบัน และนำไปใช้งานได้	3.74	1.01	มาก	1.65	1.39	น้อย
17. การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบของเครือข่ายอย่างชัดเจน	3.84	1.00	มาก	1.61	1.36	น้อย
18. การกำหนดขั้นตอนการฝึกงานที่เป็นระบบอย่างชัดเจน	4.08	0.88	มาก	1.62	1.34	น้อย

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านที่ 2 ด้านการจัดเครือข่ายการฝึกงาน	ระดับการปฏิบัติ			ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
19. การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	4.00	0.89	มาก	1.60	1.33	น้อย
20. การฝึกงานมีสายการบังคับบัญชา ที่ชัดเจน	4.09	0.89	มาก	1.48	1.29	น้อยที่สุด
21. การฝึกงานมีความชำนาญงานใน การปฏิบัติงาน	3.99	0.88	มาก	1.56	1.31	น้อย
22. การฝึกงานมีการเสริมสนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติคุณพิเศษ ครูฝึก	3.65	1.14	มาก	1.69	1.41	น้อย
23. การฝึกงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา ข้าราชการครู ที่ทำหน้าที่นี้เทศและ ติดตามให้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.78	1.10	มาก	1.64	1.39	น้อย
24. การฝึกงานมอบหมายอำนาจใน การทำงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง อย่างเหมาะสม	3.90	1.00	มาก	1.59	1.33	น้อย
รวมทั้งสิ้น	3.98	0.81	มาก	1.61	1.24	น้อย

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในระดับการปฏิบัติการ โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ส่วนระดับปัญหาโดยภาพรวม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.61$, S.D. = 1.24) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นการฝึกงานมีแนวปฏิบัติและระเบียบ การฝึกงานที่ชัดเจน มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 1.45$, S.D. = 1.28) รองลงมา คือ การฝึกงานมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 1.48$, S.D. = 1.29)

ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เครือข่ายฝึกงาน	ระดับการปฏิบัติ			ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความรู้ความสามารถใน การบริหารจัดการเครือข่าย อย่างเป็นระบบ	4.01	0.88	มาก	1.56	1.31	น้อย
2. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความรู้ความสามารถหลายด้าน และเป็นประโยชน์ต่อ การดำเนินงานของเครือข่าย	3.99	0.86	มาก	1.55	1.30	น้อย
3. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความสามารถในการเจรจา ติดต่อสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	4.01	0.87	มาก	1.54	1.31	น้อย
4. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความสามารถในการประสานงาน ในการดำเนินงานของเครือข่าย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.95	0.92	มาก	1.55	1.29	น้อย
5. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความสามารถในการกำหนด เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ได้ดี	3.90	0.96	มาก	1.54	1.32	น้อย
6. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้	3.97	0.93	มาก	1.54	1.32	น้อย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เครือข่ายฝึกงาน	ระดับการปฏิบัติ			ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
7. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความสามารถในการทำ ความเข้าใจโดยให้ความรู้แก่ บุคลากรในเครือข่าย	3.94	0.94	มาก	1.55	1.30	น้อย
8. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม	4.04	0.92	มาก	1.54	1.63	น้อย
9. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความสามารถในการสร้าง แรงจูงใจและกระตุ้นเครือข่าย การฝึกงานทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.94	0.92	มาก	1.51	1.27	น้อย
10. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีทักษะในการมอบหมายงาน ให้มีความสอดคล้องกับการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.91	มาก	1.52	1.28	น้อย
11. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีทักษะในการประชุมอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.04	0.85	มาก	1.58	1.31	น้อย
12. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีทักษะในการระบุปัญหา อย่างชัดเจน	3.93	0.88	มาก	1.58	1.29	น้อย
13. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีทักษะในการแก้ไขปัญหา อย่างชัดเจน	3.96	0.91	มาก	1.55	1.30	น้อย
14. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อ ดำเนินการในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน	3.88	0.96	มาก	1.54	1.26	น้อย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เครือข่ายฝึกงาน	ระดับการปฏิบัติ			ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
15. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีทักษะในการตัดสินใจ ที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ อย่างชัดเจน	4.01	0.89	มาก	1.50	1.25	น้อย
16. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน	4.02	0.92	มาก	1.51	1.27	น้อย
17. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีบทบาทในการจัดตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และแก้ไขปัญหา อย่างชัดเจน	4.00	0.93	มาก	1.52	1.29	น้อย
18. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีการทำความเข้าใจในการเพิ่มพูน ความรู้และมีการสร้าง ความตระหนักให้แก่ทีมงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.90	มาก	1.54	1.30	น้อย
19. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง	3.91	0.93	มาก	1.54	1.32	น้อย
20. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความสามารถในการติดต่อ ประสานงานต่าง ๆ เป็นผลสำเร็จ	4.03	0.93	มาก	1.53	1.31	น้อย
21. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีการแสดงบทบาทในการชี้แนะ ผู้ร่วมงานในเครือข่ายอย่าง เหมาะสม	3.95	0.93	มาก	1.48	1.25	น้อยที่สุด
22. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีทัศนคติที่ดีในการให้การฝึกงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.90	มาก	1.46	1.24	น้อยที่สุด

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เครือข่ายฝึกงาน	ระดับการปฏิบัติ			ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
23. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานได้รับ รายงานการดำเนินงานของเครือข่าย การฝึกงานอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.93	มาก	1.46	1.23	น้อยที่สุด
24. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งอย่างเหมาะสม	3.98	0.94	มาก	1.49	1.26	น้อยที่สุด
รวมทั้งสิ้น	3.98	0.81	มาก	1.61	1.24	น้อย

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในระดับการปฏิบัติโดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ส่วนระดับปัญหาโดยภาพรวม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.61$, S.D. = 1.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย ยกเว้น 3 ระดับที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานมีทัศนคติที่ดีในการให้การฝึกงานอย่างสม่ำเสมอ มีระดับปัญหาอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 1.46$, S.D. = 1.24) กับ ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานได้รับ รายงานการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 1.46$, S.D. = 1.23) รองลงมา คือ ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานมีการแสดงบทบาทในการจูงใจ ผู้ร่วมงานในเครือข่ายอย่างเหมาะสม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 1.46$, S.D. = 1.24) และส่วนผู้บริหารเครือข่าย การฝึกงานมีความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างเหมาะสม มีระดับปัญหาอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 1.49$, S.D. = 1.26)

ด้านที่ 4 การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน และ
แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น
ที่มีต่อการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายฝึกงาน
ในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ด้านที่ 4 ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน	ระดับการปฏิบัติ			ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. การจัดระเบียบในการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของ เครือข่ายการฝึกงานอย่างชัดเจน	4.05	0.90	มาก	1.56	1.35	น้อย
2. การสร้างเครื่องมือและตัวชี้วัดใน การกำกับติดตามการฝึกงาน อย่างเหมาะสม	3.94	0.93	มาก	1.52	1.31	น้อย
3. การแต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตาม และประเมินผลการฝึกอย่างชัดเจน	4.10	0.93	มาก	1.47	1.29	น้อยที่สุด
4. การนำผลของข้อมูลการฝึกงาน มาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ การติดตามอย่างเหมาะสม	3.95	0.95	มาก	1.53	1.33	น้อย
5. การนำผลของการติดตามการฝึกงาน มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.96	0.98	มาก	1.53	1.34	น้อย
6. การประเมินผลการฝึกงานอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	4.03	0.96	มาก	1.47	1.30	น้อยที่สุด
7. การติดตามตรวจสอบการบริหาร งบประมาณที่ใช้ร่วมกันในเครือข่าย การฝึกงาน	3.91	0.95	มาก	1.56	1.37	น้อย
8. การควบคุมด้วย กฎ ระเบียบ วัฒนธรรมของเครือข่ายการฝึกงาน ที่เป็นมาตรฐานอย่างชัดเจน	3.96	0.93	มาก	1.51	1.33	น้อย

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านที่ 4	ระดับการปฏิบัติ			ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน			ความหมาย			ความหมาย
9. การตรวจสอบและติดตาม การดำเนินงานของเครือข่าย การฝึกงานอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.91	มาก	1.51	1.30	น้อย
รวมทั้งสิ้น	3.98	0.81	มาก	1.61	1.24	น้อย

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในระดับการปฏิบัติโดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ส่วนระดับปัญหาโดยภาพรวม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.61$, S.D. = 1.24) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย ยกเว้น 2 ระดับที่น้อยที่สุด คือ การแต่งตั้ง คณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตามและประเมินผลการฝึกอย่างชัดเจน มีระดับปัญหา อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 1.47$, S.D. = 1.29) กับการประเมินผลการฝึกงานอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 1.47$, S.D. = 1.30)

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ
สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ด้านที่ 1 การวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน

ตารางที่ 11 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการวางแผน
เครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

รายการ	จำนวน (คน)
1. ควรมีการประชุมวางแผนกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ เกณฑ์การฝึกงาน และการประเมินผลเครือข่ายการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและ สถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ โดยต้องมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นระบบ และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ	74
2. ควรคัดเลือกสถานประกอบการที่มีมาตรฐาน คุณภาพดี ตรงกับหลักสูตร และรักษาไว้ให้ยั่งยืน	8
3. ควรลงนามความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกัน (MOU)	5
4. ควรมีการประชุมชี้แจงในแนวทางการปฏิบัติงานให้ทีมงานและนักศึกษา ทราบ	5
5. ควรพิจารณานโยบายรัฐบาล และความต้องการของตลาดโลกเป็นหลัก	3
6. ควรมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนและสร้างกระบวนการ ความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	3
7. ควรมีการวางแผนกำหนดนโยบายร่วมกันในการสร้างเครือข่ายการฝึกงาน	3
8. ควรมีระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และสอดคล้องกับกิจกรรม	3
9. จัดทำแผนปฏิบัติงานในการฝึกงานเพื่อควบคุมเครือข่ายฝึกงาน ตามแนวทางเดียวกัน	3
10. ควรแจ้งให้ผู้ปกครองทราบ	2
11. แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายเพื่อดำเนินงานบริหาร	2
12. การดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อรองรับ AEC	2
13. ควรระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร นักศึกษา แล้วนำข้อมูลมาวางแผน และบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงาน	2
14. ควรสำรวจจำนวนนักศึกษาและครูฝึก	2

ตารางที่ 11 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)
15. ควรกำหนดตัวบุคคลผู้รับผิดชอบและปฏิบัติงานชัดเจน	1
16. ควรให้สถานประกอบการยื่นความจำนงจะรับนักศึกษาฝึกงาน ตามจำนวนที่สถานประกอบการต้องการ	1
17. ควรให้ตลาดแรงงานมาจับบทบาทร่วมวางแผน	1
18. ควรมีการวางแผนการฝึกงานก่อนเริ่มฝึกงาน 1 ภาคเรียน เป็นอย่างน้อย	1
19. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเครือข่ายมากเพียงพอกับสาขาวิชา	1
20. ควรมีงบประมาณสนับสนุนการฝึกงานอย่างต่อเนื่อง	1
21. ควรระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี หรือกำหนดไว้ในการประกัน คุณภาพภายใน	1
22. สถานศึกษาและสถานประกอบการควรจัดทำความร่วมมือร่วมกัน	1
23. เพิ่มจำนวนเครือข่ายสถานประกอบการโดยกำหนดจำนวนเป้าหมาย ที่ชัดเจน	1
24. ควรให้สถานประกอบการมาร่วมคัดเลือกนักศึกษาเพื่อไปฝึกงาน	1
25. การบริหารเครือข่ายควรทำตามเกณฑ์ของ สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	1
รวมทั้งสิ้น	128

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านการวางแผนเครือข่ายการฝึกงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรมีการประชุมวางแผนกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ เกณฑ์การฝึกงาน และการประเมิน ผลเครือข่ายการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ โดยต้องมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นระบบ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 และมีความเห็นว่าควรคัดเลือกสถานประกอบการที่มีมาตรฐาน คุณภาพดี ตรงกับหลักสูตร และรักษาไว้ให้นาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

ด้านที่ 2 การจัดเครือข่ายการฝึกงาน

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการจัดเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

รายการ	จำนวน (คน)
1. ควรจัดโครงสร้างเครือข่ายการฝึกงานให้เป็นระบบ ง่ายต่อการบริหารงาน ชัดเจน แข็งแรง เหมาะสมกับทักษะวิชาชีพและไม่ซับซ้อน	21
2. ควรประสานงานภายในเครือข่ายการฝึกงานอย่างต่อเนื่องระหว่าง สถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน และสถานประกอบการ	18
3. ควบคุมเครือข่ายการฝึกงานโดยประชุมกำหนดและจัดทำข้อตกลงหรือ สัญญาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายอย่างชัดเจน เช่น การเริ่มฝึกงาน และค่าตอบแทน เป็นต้น	6
4. ควรจัดสถานประกอบการให้ฝึกงานตรงกับสาขาวิชาชีพ และ ความเหมาะสมของนักศึกษา	5
5. มีการมอบอำนาจและมอบหมายงานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	5
6. มีการจัดเก็บข้อมูลของสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ	5
7. ดำเนินการเครือข่ายอย่างชัดเจน ตรงเวลา อำนวยความสะดวกให้ทุกเรื่อง	5
8. สร้างและควบคุมเครือข่ายการฝึกงานทุกส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุม อย่างมีมาตรฐาน เข้มแข็งและมั่นคง	5
9. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยส่งเสริมและอำนวยความสะดวก ในการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงานร่วมกัน เช่น การจัดทำ ฐานข้อมูลเครือข่ายฝึกงาน ปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน ตลอดเวลา และบริการข้อมูลภายในเครือข่าย	4
10. จัดครูนิเทศให้เหมาะสมกับความสามารถและประเภทงาน	4
11. ควรอบรมผู้มีหน้าที่ดำเนินการให้มีความเข้าใจอย่างถูกต้องและชัดเจน	4
12. ควรจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพและกำหนดผู้ประสานงานเครือข่าย ฝึกงาน	3
13. จัดทำโครงสร้างของเครือข่ายที่ร่วมฝึกงานอย่างชัดเจน	3
14. ดำเนินงานตามนโยบายและแผนการดำเนินงานที่กำหนด	2

ตารางที่ 12 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)
15. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อให้การดำเนินงานการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	2
16. ควรประชุมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ	2
17. ควรดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ	2
18. จัดให้มีการอบรมพัฒนาครูผู้สอนและผู้ควบคุมการฝึกงานอย่างต่อเนื่อง	2
19. ประชุมอย่างสม่ำเสมอ (เช่น เดือนละ 1 ครั้ง)	2
20. ควรมีผู้รับผิดชอบในการควบคุมเครือข่ายการฝึกงานที่ชัดเจนทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ	2
21. ควรจัดให้งานการฝึกงานเป็นผู้ดูแลการฝึกงานในระบบของการเรียนตามระบบภาคเรียนและงานทวิภาคีเป็นผู้ดูแลการฝึกงานนอกระบบของการเรียนแบบทวิภาคี	1
22. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงาน และกฎกติกาที่วางไว้ร่วมกัน	1
23. สร้างความเข้าใจ ในวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ต้องการในการฝึกงานภายในเครือข่าย	1
24. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลภายในเครือข่ายที่ใช้เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว และสม่ำเสมอ	1
25. ควรควบคุมคุณภาพของครูฝึก	1
26. ควรจัดอบรมเพื่อทำความเข้าใจของกฎระเบียบในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบและสะดวกรวดเร็วและปลอดภัยในการฝึกงาน	1
27. ควรจัดให้มีการฝึกงาน ในสถานประกอบการที่มีลักษณะ SME ได้	1
28. จัดเครือข่ายร่วมกับสภาอุตสาหกรรมหรือกรมจัดหางาน	1
29. เครือข่ายร่วมฝึกงานควรมีความเอื้ออาทรต่อ นักศึกษา ฝึกงาน	1
30. ส่งตัวนักศึกษาให้สถานประกอบการเพื่อเข้าฝึกงานด้วยตนเองแทนการใช้ใบส่งตัวเพียงอย่างเดียว	1
31. ให้ความสำคัญต่อเครือข่าย	1
32. เปรียบเทียบสาขาที่เปิดในสถานศึกษาใกล้เคียงอื่นๆ	1

ตารางที่ 12 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)
33. เพิ่มความหลากหลายและเข้มข้นในการฝึกงานเพื่อให้นักศึกษาสามารถออกไปปฏิบัติงานได้หลากหลายและมีประสิทธิภาพเมื่อจบการศึกษาแล้ว	1
34. ไม่ควรมีภาระงานอื่นมากเกินไปจนทำให้ขาดการวางแผนในอนาคตและได้มีการปรับปรุงงานต่อไป	1
35. ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการดูแลควบคุมเครือข่ายการฝึกงาน	1
36. เพิ่มสถานประกอบการให้มีจำนวนมากขึ้น	1
37. ประชุมคณะกรรมการก่อนส่งนักศึกษาไปฝึกงาน	1
38. จัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารเครือข่ายแล้วนำมาเผยแพร่หรือถ่ายทอดความรู้ให้กับทีมงานเครือข่าย	1
39. มีฐานข้อมูลของเครือข่ายการฝึกงาน	1
40. ดำเนินงานร่วมกับทวิภาคี	1
41. ควรให้สำนักมาตรฐานความร่วมมือมีสถานประกอบการแต่ละสาขาทั่วประเทศ	1
42. ควรนำแผนที่กำหนดไปปฏิบัติอย่างจริงจัง	1
43. นักศึกษาฝึกงานจะต้องมีความรับผิดชอบ	1
44. กำหนดให้ผู้อำนวยการหรือผู้จัดการของสถานประกอบการ และองค์กร ขึ้นต้นเป็นผู้ควบคุมและมีอำนาจสูงสุด	1
45. จัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก	1
46. โครงสร้างเครือข่ายการฝึกงานควรมีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน	1
47. ระดมความคิดแนวคิดในการพัฒนา	1
48. กำหนดภาระหน้าที่ตัวบุคคลอย่างชัดเจน	1
49. หัวหน้าแผนกวิชาควรทำรายวิชาที่มีส่วนร่วมกับสถานประกอบการ และทำความร่วมมือร่วมกัน	1
50. จัดส่งนักศึกษาฝึกงานไปฝึกงานในสถานประกอบการที่ตรงกับสาขางาน ตามแผนการเรียนของหลักสูตร	1
51. แบ่งระดับคุณภาพของนักศึกษา เพื่อจัดส่งสถานประกอบการได้อย่าง เหมาะสม	1
52. แบ่งระดับของสถานประกอบการ	1

ตารางที่ 12 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)
53. มีการจัดประชุมสัมมนาวางแผนประจำปีและการออกเยี่ยม สถานประกอบการและเครือข่ายเพื่อสำรวจปัญหาและหาแนวทางแก้ไข	1
54. มีความร่วมมือกันทุกภาคส่วน	1
55. กำหนดหน้าที่และขั้นตอนการทำงานแต่ละตำแหน่ง เช่น อาจารย์นิเทศ สถานประกอบการงานทวิภาคี หัวหน้างานแผนกวิชานักศึกษา	1
56. กำหนดระยะเวลาฝึกงานแน่นอน	1
57. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสนับสนุนงานในเครือข่ายการฝึกงาน	1
58. สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการของเครือข่าย	1
59. ต้องสร้างความตระหนักและสร้างทัศนคติที่ดีให้อย่างสม่ำเสมอ	1
60. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานมีความสามารถในการทำความเข้าใจ โดยให้ความรู้แก่บุคลากรและสร้างแรงจูงใจกระตุ้นการฝึกงานอย่างมี ประสิทธิภาพมอบหมายงานให้มีความสอดคล้องกับงานและควบคุม กฎระเบียบวัฒนธรรมของเครือข่ายมีการตรวจสอบ และติดตาม การดำเนินงานของผู้ฝึกอย่างสม่ำเสมอ	1
61. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานควรเยี่ยมเยียนสอบถามอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดเจ้าหน้าที่เฉพาะงานเป็นผู้ดำเนินการ	1
62. พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	1
63. ยอมรับในกฎเกณฑ์และกฎระเบียบของสถานประกอบการ	1
64. ควรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	1
รวมทั้งสิ้น	146

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดเครือข่ายการฝึกงานในสถาน
ประกอบการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรจัดโครงสร้างเครือข่ายการฝึกงาน
ให้เป็นระบบ ง่ายต่อการบริหารงาน ชัดเจน แข็งแรง เหมาะสมกับทักษะวิชาชีพและไม่ซับซ้อน
จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.38 และมีความเห็นว่าควรประสานงานภายในเครือข่ายการฝึกงาน
อย่างต่อเนื่องระหว่างสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน และสถานประกอบการ จำนวน 18 คน
คิดเป็นร้อยละ 12.33

ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

รายการ	จำนวน (คน)
1. สามารถเจรจา ติดต่อ ประสานงานในเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องแคล่ว รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	15
2. มีความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกลด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ กล้าตัดสินใจ มีเหตุผลและการบริหารอย่างโปร่งใส มีนโยบายที่ชัดเจน สามารถแก้ปัญหาและความขัดแย้งได้ดีและเหมาะสม	10
3. มีทักษะการบริหารเครือข่าย การจูงใจ กระตุ้นการทำงาน และ มีมนุษยสัมพันธ์ดี	9
4. มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และทำงานเป็นระบบ	7
5. ให้คำแนะนำปรึกษาสนับสนุนในการปฏิบัติงานและการสอน	7
6. รู้จักปัญหา วิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขความขัดแย้งได้ดี	7
7. เข้าใจและชัดเจนในการวางแผนและดำเนินงาน	5
8. ผู้บริหารควรมีความเข้าใจกับบุคลากร ยกย่อง สนับสนุนและส่งเสริม การทำงานของบุคลากร	5
9. มีความรับผิดชอบ มีเหตุผล และตรงเวลา	4
10. ควรเป็นครูที่มีบุคลิกภาพและทัศนคติที่ดี	2
11. ตัดสินใจสร้างเครือข่ายการฝึกงานทั้ง 2 ระบบ ระบบที่ 1 การฝึกงาน ทวิภาคี ระบบที่ 2 การฝึกงานในสถานประกอบการ	1
12. ผู้นำต้องมีจิตวิทยาในการบริหารงานสูง	1
13. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่น	1
14. สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้ดำเนินงานได้ทุกเรื่อง	1
15. รอบรู้และเข้าใจในธรรมชาติของวิชาชีพเฉพาะทาง	1
16. รับฟังความคิดเห็นของครูนิเทศและผู้ร่วมงาน	1
17. รู้จักวิเคราะห์วิจัยการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงาน	1
18. เพิ่มเดิมความรู้อบรมและศึกษาดูงาน	1
รวมทั้งสิ้น	79

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน ในสถานประกอบการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีความสามารถเจรจา ติดต่อ ประสานงานในเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องแคล่ว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 และมีความเห็นว่า ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกลด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา ขอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความชัดเจน มีเอกภาพ นำอย่างมีทิศทาง กล้าตัดสินใจ มีเหตุผลและการบริหารอย่างโปร่งใส มีนโยบายที่ชัดเจน มีทักษะในการบริหารความขัดแย้ง แก้ปัญหาได้ดีและเหมาะสม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.66

ด้านที่ 4 การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน และ แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ตารางที่ 14 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ของเครือข่ายการฝึกงาน และแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)
1. นิเทศและติดตามการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	17
2. มีการประเมินผลเครือข่ายการฝึกงานตามคุณภาพของการปฏิบัติงาน	11
3. ตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	11
4. ควรมีการประสานงานระหว่างครูฝึกและครูนิเทศสำหรับการฝึกงาน ในสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ	7
5. ควรมีการติดต่อประสานงานระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ อย่างสม่ำเสมอ	6
6. ควรมีพี่เลี้ยง ครูฝึก หรือครูนิเทศคอยติดตามดูแลการฝึกงานของนักศึกษา ในสถานประกอบการ	4
7. ควรควบคุมติดตามให้นักศึกษาฝึกงานครบตามกำหนดเวลาอย่างต่อเนื่อง ตลอดการฝึกงาน	4
8. ควรติดตามดูแลนักศึกษาฝึกงานและพนักงานอย่างใกล้ชิด	3
9. รายงานผลการนิเทศและรายงานผลการติดตามการฝึกงานอย่างสม่ำเสมอ	2

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)
10. ระบบงานทวิภาคีแต่งตั้งครูฝึกในสถานประกอบการในระบบทวิภาคี โดยการร่วมมือกับสถานประกอบการทุกปีการศึกษา	2
11. ทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม	2
12. ให้คำปรึกษาแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้ทันเวลา	2
13. มีการติดตาม และการประเมินผลที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน	2
14. ควรมีการสร้างเครือข่ายการประเมินและวัดผล	1
15. วางแผนกำหนดการนิเทศติดตามการฝึกงานและผลการนิเทศฝึกงาน	1
16. ควรมีอาจารย์นิเทศที่มีประสบการณ์	1
17. ครูนิเทศจะต้องติดต่อประสานงานกับครูฝึกในสถานประกอบการ อย่างสม่ำเสมอ	1
18. นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง	1
19. มีการให้ขวัญและกำลังใจผู้ฝึกงานเมื่อเกิดปัญหา	1
20. ควรแก้ไขปัญหโดยเน้นสถานศึกษาและนักศึกษาเนื่องจากควบคุม และแก้ไขง่ายกว่า	1
21. นำผลการฝึกงานมาวิเคราะห์และแก้ไขปัญห	1
22. มี Flow Chat ควบคุมการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน	1
23. ควรจัดหลักสูตรอบรมให้กับครูฝึกครูนิเทศสำหรับการควบคุมดูแล การฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ	1
24. คณะกรรมการควรมีการกำหนดให้สร้างเครื่องมือกำหนดตัวชี้วัด เพื่อกำกับติดตามร่วมกัน	1
25. กำหนดเกณฑ์ประเมินคุณภาพการฝึกงานโดยครูฝึก	1
26. นิเทศงานได้ตรงตามวิชาที่เรียน	1
รวมทั้งสิ้น	96

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำกับติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน และแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานของ
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การนิเทศและติดตามการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงาน
ต้องมีย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.71 และมีความเห็นว่า
มีการประเมินผลเครือข่ายการฝึกงานตามคุณภาพของการปฏิบัติงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ
11.46

ตอนที่ 2 ร่างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขมาพัฒนาร่างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ภาคผนวก ก) และได้นำเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ในการสัมมนาระดมความคิดเห็น (Focus Group) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ให้ปรับรูปแบบให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยให้ยกเลิกส่วนการจัดการฝึกงาน ลักษณะสำคัญและการบริหารจัดการเครือข่าย เนื่องจากสามารถอธิบายในส่วนขององค์ประกอบของการบริหารจัดการเครือข่ายได้ ซึ่งจะได้รูปแบบในตอนต่อไป
2. ด้านการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน ผู้เชี่ยวชาญโดยเฉลี่ยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ในการจัดตั้งคณะทำงานซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากสถานศึกษาเป็นระดับผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 1 คน และตัวแทนจากสถานประกอบการ แห่งละ 1 คน ดำรงและวิเคราะห์ปัญหาเครือข่ายการฝึกงาน กำหนดนโยบายและแผนจัดการเครือข่ายการฝึกงาน จัดทำแผนจัดการหลักสูตรวิชาการ จัดทำตัวชี้วัดการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน ทั้งนี้ได้เสนอให้เพิ่มคณะทำงานเป็นหัวหน้างานอาชีวศึกษา 1 คน และ หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 1 คน และในส่วนการจัดการเนื้อหาการฝึกงาน เสนอให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาและขอบเขตเฉพาะด้านในการฝึกงาน เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญ การจัดหลักสูตรต้องร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนในสถานที่ฝึกงาน
3. ด้านการจัดเครือข่ายการฝึกงาน ผู้เชี่ยวชาญโดยเฉลี่ยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ในการให้มีการจัดโครงสร้างเครือข่ายการฝึกงาน การจัดบุคลากรและการอบรม การดำเนินงาน มอบหมายงานและมอบอำนาจให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดหาสถานที่สำหรับการปฏิบัติงาน วัสดุและอุปกรณ์ ให้มีตัวชี้วัดการจัดเครือข่ายการฝึกงาน ทั้งนี้ได้เสนอให้มีการมอบประกาศเกียรติคุณ และโล่รางวัลแก่สถานประกอบการ ครูฝึก และครูนิเทศ

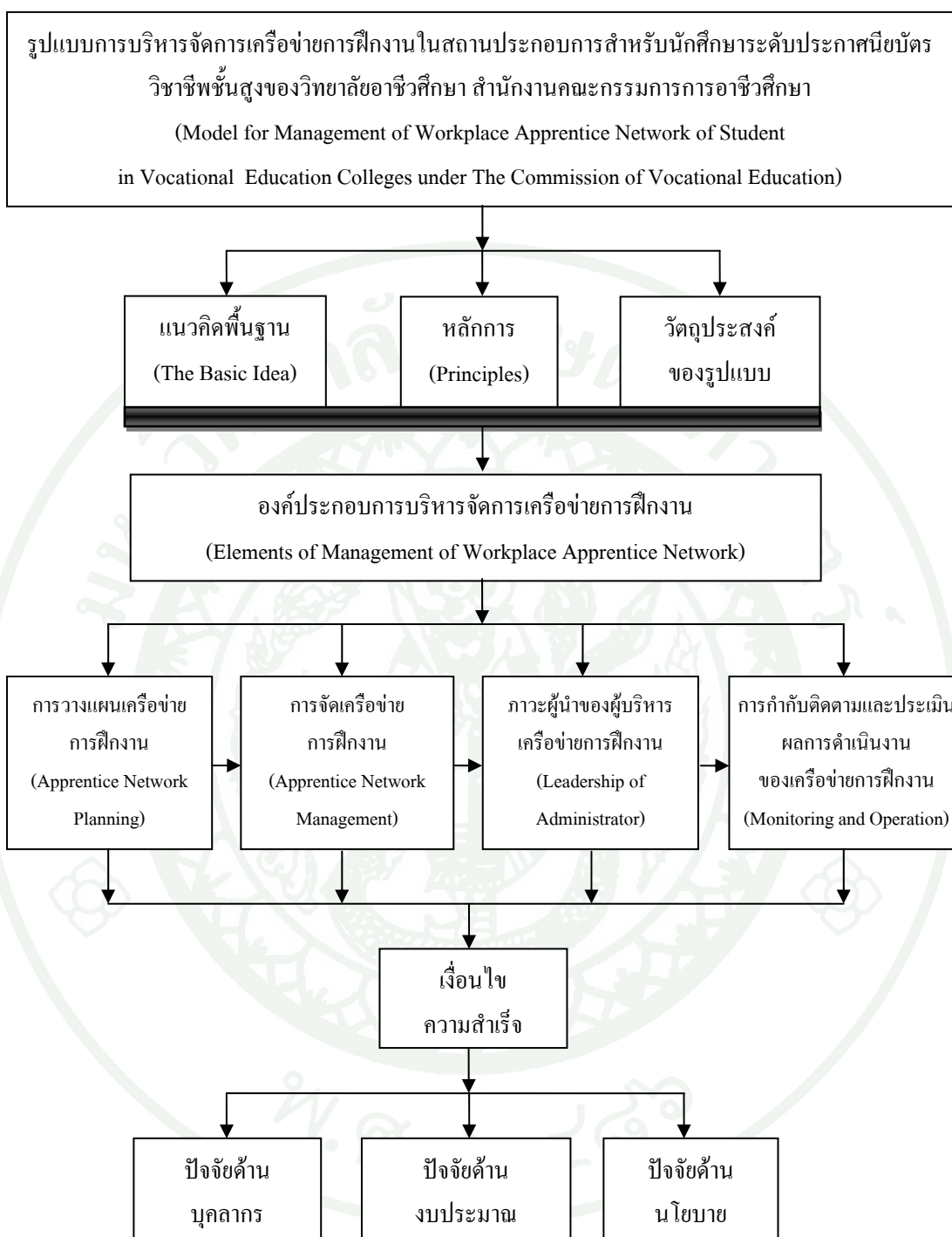
โดยดูจากคุณภาพของความร่วมมือ และกำหนดการให้คะแนนเป็นดาว เช่น 1 ดาว 2 ดาว และ 3 ดาว และการจัดโครงสร้างเครือข่ายการฝึกงาน จะต้องจัดให้มีอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำกับดูแลตามหน้าที่และขั้นตอนที่ชัดเจน

4. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน ผู้เชี่ยวชาญโดยเฉลี่ยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และตัวชี้วัดภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน ทั้งนี้ได้เสนอให้มีการเพิ่มคุณลักษณะของผู้นำ และปรับเป็นบุคลิกภาพภายใน อีกทั้งให้เพิ่มความรับผิดชอบ และความกระตือรือร้น และให้เพิ่มตัวชี้วัดผู้นำว่าเหมาะสมในการบริหารเครือข่ายหรือไม่ และสามารถนํานโยบายสู่การปฏิบัติหรือไม่

5. ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน ผู้เชี่ยวชาญโดยเฉลี่ยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ ในการกำกับติดตามและประเมินผลการฝึกงานอย่างชัดเจน สร้างเครื่องมือและตัวชี้วัดการติดตาม การฝึกงาน วิเคราะห์ผลอย่างเป็นระบบ ควบคุมด้วยกฎระเบียบ ตรวจสอบการดำเนินงานเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ และให้มีการประเมินผลเครือข่ายการฝึกงาน มีแผนและตัวชี้วัดการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน ทั้งนี้ได้เสนอให้แต่งตั้งกรรมการจากตัวแทนของสถานศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรภายนอก ในการกำกับติดตามจะต้อง กำหนดบทบาท แนวทางและวิธีการ

ตอนที่ 3 นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาที่เหมาะสม

จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการบริหารจัดการ เครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญในตอนที่ 2 สามารถสรุปเป็นรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาที่เหมาะสมได้ดังนี้



ภาพที่ 14 รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษา
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

1. แนวคิดพื้นฐาน

จากการที่กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายสนับสนุนการฝึกงานในสถานประกอบการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) ที่มีความคาดหวังว่า ผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ควรจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ คือ 1) มีคุณภาพ ได้มาตรฐานในระดับสากล 2) เกิดการเรียนรู้ สามารถเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่านและ มีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ใฝ่ดี มีคุณธรรมพื้นฐาน มีจิตสำนึกและค่านิยมที่พึงประสงค์ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ และ 4) คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้มีทักษะในการคิดและปฏิบัติ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2550) เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถเข้าตลาดแรงงานฝีมือได้มากขึ้น และสามารถเป็นแรงขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน แต่ในปัจจุบันการฝึกงานในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของกรมอาชีวศึกษา ยังไม่มีรูปแบบการดำเนินการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการที่เป็นรูปธรรม มีความเข้มแข็ง และยั่งยืน ดังนั้น จึงมีแนวคิดการพัฒนาารูปแบบเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ โดยเน้นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่าย ผลักดันให้มีความต่อเนื่องในการดำเนินการ มีรายงานผลการดำเนินการ วิเคราะห์แก้ไขปัญหเป็นระยะ

ในการวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยนำแนวคิดสำคัญของผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

1.1 แนวคิดการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการและชุมชน โดยให้สถานศึกษาจัดประชุมสร้างความเข้าใจหลักการ จุดประสงค์ หลักสูตร และรูปการดำเนินงานการฝึกงานให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกกระดับ เช่น ผู้ปกครอง นักศึกษา สถานประกอบการต่าง ๆ

1.2 แนวคิดการบริหารจัดการเครือข่าย โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Robbins and Coulter ซึ่งหลักการเกี่ยวกับ POLC คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Control) โดยทั่วไปหลักการบริหารจะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 4 ข้างต้นครบถ้วน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพื่อให้เกิดความสำเร็จจึงควรนำแนวคิดข้างต้นมาปรับใช้ในการพัฒนา และการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการด้วยเช่นกัน

1.3 แนวคิดการจัดการเครือข่ายของ ดร. เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ในการจัดการเครือข่ายการฝึกงาน ซึ่งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีกิจกรรมร่วมกันในองค์กร ชุมชน สถานประกอบการ มีการกระจายโอกาสทางการศึกษา การมีส่วนร่วมทางการศึกษา การระดมทรัพยากรร่วมกัน

1.4 แนวคิดการจัดหลักสูตรการฝึกงานที่ตรงกับหลักสูตรสาขาอาชีพ ตามกรอบของมาตรฐานคุณวุฒิและมาตรฐานการเรียนรู้อาชีวศึกษา เพื่อให้ให้นักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานได้มีความเชี่ยวชาญตรงกับสาขาที่เรียนในหลักสูตร ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสายวิชาชีพเฉพาะด้านได้อย่างมีความสามารถและมีประสิทธิภาพ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

2. หลักการ

จากการศึกษาสภาพ ปัญหาของการบริหารจัดการการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผ่านมานี้เนื้อหาหลักสูตร และสาขาการฝึกงานไม่สอดคล้องกัน และขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องจากสถานศึกษา และชุมชน ดังนั้น การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงต้องตั้งอยู่บนหลักการตามกรอบแนวคิดพื้นฐานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแล้ว ดังนี้

2.1 หลักการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1.1 การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยสถานศึกษาจะต้องประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการซึ่งมีการจ้างแรงงานในชุมชนและได้รับการฝึกฝนฝีมือแรงงานเฉพาะด้าน เพื่อสนับสนุนให้มีการกำหนดหลักสูตรและสาขาวิชาการฝึกงานตรงกัน ซึ่งเป็นการปรับปรุงหลักสูตรจากผู้ปฏิบัติ

2.1.2 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยผู้ปกครองจะต้องให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อผลักดันให้นักศึกษาได้มีโอกาสในการฝึกฝนฝีมือแรงงานเฉพาะด้านได้อย่างเต็มที่

2.1.3 การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน และครูนิเทศ โดยครูผู้สอน และครูนิเทศ จะต้องประสานความร่วมมือตามนโยบายของเครือข่ายการฝึกงานฯ เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกงาน ตรงตามเนื้อหาหลักสูตร และสาขาวิชาชีพ

2.1.4 การมีส่วนร่วมของนักศึกษา โดยนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกงานจะต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการฝึกฝนฝีมือตามกฎระเบียบที่สถานศึกษาและสถานประกอบการกำหนดขึ้น อย่างเคร่งครัด

2.2 หลักการเชื่อมโยงเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ ดังนี้

2.2.1 มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานภายในเครือข่ายการฝึกงานฯ ทั้งในระดับ ผู้บริหารสถานศึกษา สถานประกอบการ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และนักศึกษา โดยจัดการประชุม และประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจนโยบาย การดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน และผลประโยชน์ ของทุกฝ่ายให้ผู้มีส่วนร่วมทุกระดับได้เข้าใจในรูปแบบการดำเนินงาน

2.2.2 มีการเชื่อมโยงติดตามการประเมินผลการดำเนินงานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน สำหรับนำมาวิเคราะห์ปรับปรุง การดำเนินงานต่อไป

3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา บริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และเพื่อให้เกิดความร่วมมือพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างสถานศึกษา นักศึกษาและ สถานประกอบการอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง

4. องค์ประกอบของการบริหารเครือข่ายการฝึกงาน

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และหลักการดังกล่าวข้างต้น การบริหารจัดการเครือข่าย การฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัย อาชีวศึกษา จะต้องดำเนินการ โดยผ่านคณะทำงานซึ่งมีเจ้าภาพหลักเป็นสถานศึกษาแต่ละแห่ง และ

จะต้องมีความร่วมมืออย่างเข้มแข็งและต่อเนื่องของสถานประกอบการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ฝึกสอน ผู้ปกครองของนักศึกษา และนักศึกษา โดยมีองค์ประกอบรูปแบบของการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงาน ดังต่อไปนี้

4.1 การวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.1 จัดตั้งคณะทำงาน

ดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยคณะทำงาน จะต้องประกอบด้วยตัวแทนจากสถานศึกษา ซึ่งมีตำแหน่งระดับผู้อำนวยการ สถานศึกษา จำนวน 1 คน ตำแหน่งรองฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน ตำแหน่งหัวหน้างานความร่วมมือ จำนวน 1 คน และตัวแทนจากสถานประกอบการ แห่งละ 1 คน

4.1.2 ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเครือข่ายการฝึกงาน ตามขั้นตอน ดังนี้

4.1.2.1 สำรวจ รวบรวมปัญหา และความต้องการของหน่วยงานภายใน เครือข่ายการฝึกงานในปัจจุบัน

4.1.2.2 วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของหน่วยงานภายในเครือข่าย การฝึกงานทั้งหมด

4.1.2.3 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน ภายในเครือข่ายการฝึกงานทั้งหมด

4.1.3 กำหนดนโยบายและแผนจัดการเครือข่ายการฝึกงาน ดังนี้

4.1.3.1 จัดให้มีการลงนามความร่วมมือ (MOU) ในเครือข่ายการฝึกงาน ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการทุกแห่ง

4.1.3.2 จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย วางแผน กำหนด โครงสร้างและรายละเอียดเครือข่ายการฝึกงาน ซึ่งประกอบด้วย

- เป้าหมาย
 - กลยุทธ์
 - โครงสร้างการฝึกงานที่ชัดเจน เป็นระบบ และไม่ซับซ้อน
 - แผนการจัดหางบประมาณเพื่อใช้จ่ายในเครือข่าย
 - เกณฑ์การฝึกงานที่ได้มาตรฐาน
 - หลักสูตรการฝึกงานที่เหมาะสม
 - แผนการติดตามการฝึกงาน
 - แผนการประเมินผลการฝึกงาน
 - กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการฝึกงาน
 - แผนการรับรองคุณภาพการฝึกงาน
- เป็นต้น

4.1.3.3 สรุปแผนการจัดการเครือข่ายการฝึกงานแล้วนำมาใช้อ้างอิง ในการดำเนินการในเครือข่ายการฝึกงาน ซึ่งจะต้องมีแผนการตรวจสอบและติดตามการฝึกงาน แบบท่ายเสมอ

4.1.4 วางแผนการจัดการรายละเอียดหลักสูตรวิชาการ

4.1.4.1 วางแผนการจัดหลักสูตรวิชาซึ่งร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อเปรียบเทียบสาขาหลักสูตรที่เปิดในสถานศึกษากับสถานประกอบการนั้น หากเป็นสาขา หลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และมีความน่าสนใจ จึงให้นำมาประเมินจัดสาขา หลักสูตรนั้นเพิ่มเติมในสถานศึกษาของตน แต่หากพบว่าหลักสูตรของตนไม่สอดคล้องกับสภาพ สภาวะปัจจุบัน และได้ประโยชน์น้อยควรยกเลิกสาขานั้น ๆ

4.1.4.2 วางแผนการจัดเนื้อหาการฝึกงานให้เพิ่มความหลากหลายและ เข้มข้นในการฝึกงานเพื่อให้นักศึกษาสามารถออกไปปฏิบัติงานได้หลากหลายและมีประสิทธิภาพ เมื่อจบการศึกษาแล้ว

4.1.5 ตัวชี้วัดการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน มีดังนี้

4.1.5.1 มีแผนกลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานเครือข่ายการฝึกงาน
ที่ชัดเจน ทันท่วงทีสภาวะการณ์ปัจจุบัน

4.1.5.2 มีการประสานงานการฝึกงานและความร่วมมือระหว่าง
สถานศึกษา และสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

4.2 การจัดการเครือข่ายการฝึกงาน โดยสถานศึกษาจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

4.2.1 จัดโครงสร้างเครือข่ายการฝึกงาน โดยมีลักษณะดังนี้

4.2.1.1 จัดโครงสร้างเครือข่ายการฝึกงานให้เป็นระบบ ง่ายต่อ
การบริหารงาน ชัดเจน เหมาะสมกับทักษะวิชาชีพและไม่ซับซ้อน

4.2.1.2 จัดโครงสร้างการทำงานของเครือข่ายที่แสดงถึงความชำนาญงาน
อย่างชัดเจน

4.2.1.3 จัดให้มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นที่ชัดเจน

4.2.2 การจัดบุคลากรและการอบรม โดยมีลักษณะดังนี้

4.2.2.1 คัดเลือกผู้รับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายที่มีความรู้ความสามารถ
เหมาะสมกับลักษณะงานของฝ่ายนั้น ๆ และระบุชื่อผู้รับผิดชอบงานในเครือข่ายการฝึกงาน
แต่ละฝ่ายให้ชัดเจน

4.2.2.2 จัดหาครูนิเทศที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาและประเภทงาน

4.2.2.3 จัดระดับคุณภาพของนักศึกษา เพื่อจัดส่งฝึกงานใน
สถานประกอบการได้อย่างเหมาะสม

4.2.2.4 จัดอบรม และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น ปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้เข้าใจนโยบาย และหลักการในการดำเนินการซื้อขายการฝึกงานอย่างชัด ซึ่งจะมีผลให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนด

4.2.3 การดำเนินงาน มีรายละเอียด ดังนี้

- 4.2.3.1 จัดให้มีแนวปฏิบัติและระเบียบการฝึกงานที่ชัดเจน
- 4.2.3.2 จัดเครือข่ายร่วมกับงานทวิภาคีในสถานศึกษา สถานอุตสาหกรรม
กรมจัดหางาน
- 4.2.3.3 มอบหมายงานให้แก่ผู้รับผิดชอบงานฝ่ายต่าง ๆ และผู้เกี่ยวข้อง
ในเครือข่ายการฝึกงาน ตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจนและเหมาะสม
- 4.2.3.4 จัดให้มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
ในเครือข่ายการฝึกงานอย่างชัดเจน
- 4.2.3.5 เพิ่มสถานประกอบการให้มีจำนวนมากขึ้น เพื่อสามารถคัดเลือก
สถานประกอบการที่มีลักษณะงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียน
- 4.2.3.6 จัดส่งนักศึกษาฝึกงานไปฝึกงานในสถานประกอบการที่ตรงกับ
สาขางานตามแผนการเรียนของหลักสูตร
- 4.2.3.7 มีบุคลากรผู้รับผิดชอบในเครือข่ายการฝึกงาน นำนักศึกษาไปส่ง
ตัวให้สถานประกอบการเพื่อเข้าฝึกงาน พร้อมใบส่งตัว แทนการปล่อยให้นักศึกษานำใบส่งตัวไป
สถานประกอบการเพียงลำพัง
- 4.2.3.8 ประสานกับสถานประกอบการให้จัดหาครูฝึกที่มีความรู้
ความสามารถ มีทักษะ มีความชำนาญงานเฉพาะด้าน และควบคุมคุณภาพของครูฝึก

4.2.3.9 ส่งเสริมสนับสนุนและยกย่องเชิดชูเกียรติครูนิเทศ ครูฝึก และสถานประกอบการ อย่างเหมาะสม เช่น การมอบประกาศนียบัตร โล่รางวัล และเงินรางวัล ให้แก่ครูนิเทศ ครูฝึก และสถานประกอบการ ที่มีความสามารถ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์

4.2.3.10 ประสานงานกับสถานประกอบการในการจัดเนื้อหาการฝึกงาน ให้เพิ่มความหลากหลายและเข้มข้นในการฝึกงานเพื่อให้นักศึกษาสามารถออกไปปฏิบัติงานได้หลากหลายและมีประสิทธิภาพเมื่อจบการศึกษาแล้ว

4.2.3.11 สำรวจสาขาหลักสูตรของสถานศึกษาใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบสาขาหลักสูตรที่เปิดในสถานศึกษาใกล้เคียงนั้น แล้วนำมาปรับใช้กับสถานศึกษาของตน

4.2.3.12 ประชาสัมพันธ์ข้อมูลและข่าวสารภายในเครือข่ายที่ใช้เป็นประโยชน์ด้วยความรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ และมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

4.2.3.13 แบ่งประเภทและระดับคุณภาพของสถานประกอบการ เพื่อสามารถจัดครูนิเทศและนักศึกษาฝึกงานได้อย่างเหมาะสม

4.2.3.14 กำหนดระยะเวลาฝึกงานแน่นอน ให้เป็นมาตรฐาน แยกตามสาขาหลักสูตรเฉพาะด้านต่าง ๆ เพื่อสามารถประเมินคุณภาพของนักศึกษาหลังการฝึกงานในสถานประกอบการ

4.2.3.15 การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในการฝึกงาน โดยจัดให้เป็นระบบ ทันสมัย เป็นปัจจุบัน และนำไปใช้งานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

4.2.3.16 ตรวจสอบให้มีการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการทำงานที่กำหนด และตรงเวลา

4.2.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

4.2.4.1 จัดตั้งคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.2.4.2 สำรวจการใช้งานฐานข้อมูลเครือข่ายในปัจจุบัน หากยังมีใช้งานอยู่แล้ว ได้มีข้อมูลเครือข่ายที่เป็นปัจจุบันหรือไม่

4.2.4.3 หากฐานข้อมูลสารสนเทศ ไม่ทันสมัย ไม่เป็นปัจจุบัน จะต้องทำการวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนา หรือจัดหาในการพัฒนาขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเทคโนโลยีในปัจจุบัน

4.2.4.4 ประชาสัมพันธ์สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้งานฐานข้อมูลเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง โดยจะต้องจัดเก็บข้อมูลสถานศึกษา นักศึกษาและสถานประกอบการ ให้ครบถ้วน เพื่อจะได้มีรายละเอียดหลักสูตรและการฝึกงานของสถานศึกษา นักศึกษา และสถานประกอบการที่เหมาะสมอยู่เป็นปัจจุบัน สามารถนำมาอ้างอิงในการจัดการเครือข่ายการฝึกงานได้

4.2.4.5 ตรวจสอบและป้องกันระบบความปลอดภัยของข้อมูลในการใช้งานฐานข้อมูลเครือข่าย ทั้งการใช้งานผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ต

4.2.5 การจัดหาสถานที่ วัสดุ และอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน

4.2.5.1 กำหนดสถานที่เพื่อเป็นสำนักงานกลางในการปฏิบัติงานของคณะทำงานและผู้รับผิดชอบในเครือข่ายอย่างเหมาะสม

4.2.5.2 จัดหาเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ ที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างเพียงพอและเหมาะสม

4.2.6 ตัวชี้วัดการจัดเครือข่ายการฝึกงาน มีดังนี้

4.2.6.1 สถานศึกษาและสถานประกอบการ สามารถประสานงานได้อย่างรวดเร็ว และมีผลการประสานงานอย่างชัดเจน สามารถร่วมมือดำเนินงานตามที่ได้ประสานงานได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

4.2.6.2 บุคลากรในเครือข่ายการฝึกงานมีคุณภาพ และมีศักยภาพเพิ่มขึ้นจากการได้อบรม พัฒนาตน

4.2.6.3 สถานศึกษามีสาขาหลักสูตรที่ทันสมัย ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4.2.6.4 มีสถานประกอบการที่ร่วมในโครงการ ที่มีคุณภาพ สามารถจัดการฝึกงานให้นักศึกษาฝึกงานได้ในระดับเชี่ยวชาญงาน และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

4.3.1 ความรู้ของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

4.3.1.1 มีความรู้ในหลักการบริหารเครือข่ายความร่วมมือขนาดกลางระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

4.3.1.2 มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการบริหารเครือข่ายการฝึกงาน

4.3.1.3 มีความรู้หลายด้านและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน

4.3.1.4 มีวิสัยทัศน์กว้างไกลด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา

4.3.2 ทักษะของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

4.3.2.1 มีไหวพริบ สามารถเจรจา ติดต่อ สื่อสารประสานงานใน
เครือข่ายการฝึกงานได้อย่างมีคล่องแคล่ว รวดเร็ว เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เป็นผลสำเร็จ
เกิดผลประโยชน์ต่อเครือข่ายการฝึกงาน

4.3.2.2 สามารถนำทีมงานและผู้ร่วมงานในเครือข่ายการฝึกงานให้
ดำเนินการได้อย่างเข้มแข็งและถูกต้อง

4.3.2.3 สามารถบริหารเครือข่ายการฝึกงานได้อย่างโปร่งใส และ
มีนโยบายที่ชัดเจน

4.3.2.4 สามารถควบคุมและบริหารการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.2.5 สามารถกำหนดเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานของ
เครือข่ายการฝึกงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4.3.2.6 สามารถผลักดันให้มีการเพิ่มเติมความรู้ของทีมงานและ
ผู้ร่วมงานด้วยการอบรมและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4.3.2.7 มีบทบาทในการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการ ร่วมคิด ร่วมทำ
ร่วมรับผิดชอบ

4.3.2.8 สามารถแสดงบทบาทในการชักนำผู้ร่วมงานในเครือข่าย
การฝึกงานได้อย่างเหมาะสม

4.3.2.9 มีจิตวิทยาในการบริหารงาน

4.3.2.10 ทักษะการจูงใจ กระตุ้นการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์

4.3.2.11 มีความเข้าใจกับบุคลากร ขกย่อง สนับสนุนและส่งเสริม
การทำงานของบุคลากร

4.3.2.12 มีทักษะในการมอบหมายงานให้มีความสอดคล้องกับ
การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.2.13 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน

4.3.2.14 มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและสามารถระบุปัญหา
ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

4.3.2.15 มีทักษะในการแก้ปัญหาและความขัดแย้งในเหตุการณ์ต่าง ๆ
ได้ดีและเหมาะสม

4.3.3 บุคลิกภาพภายในของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

4.3.3.1 มีเหตุผล มีความรอบรู้ มีความจำที่ดี

4.3.3.2 มีความรับผิดชอบ

4.3.3.3 มีปฏิภาณไหวพริบ

4.3.3.4 กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นในตนเอง

4.3.3.5 รับฟังความคิดเห็นของครูนิเทศ ตัวแทนจากสถานประกอบการ
และผู้ร่วมงานอื่น ๆ

4.3.3.6 ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4.3.3.7 อารมณ์และการควบคุมอารมณ์ของตนเอง (E.Q)

4.3.3.8 มีความกระตือรือร้นในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.3.3.9 มีความมุ่งมั่น

การฝึกงาน

4.3.3.10 มีทัศนคติที่ดีต่อการฝึกงาน และการจัดการในเครือข่าย

4.3.3.11 มีมนุษยสัมพันธ์ มีความจริงใจ

4.3.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

4.3.4.1 มีผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานที่มีความรู้ความสามารถ และวิสัยทัศน์ในการนำนโยบายมาปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จ และมีการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.4.2 มีผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานมีความรู้กว้างขวาง สามารถแนะนำผู้ปฏิบัติงานได้

4.4 การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน

4.4.1 การกำกับติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน

4.4.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตามและประเมินผลการฝึกงานอย่างชัดเจน

4.4.1.2 กำหนดแนวทางในการกำกับติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงานอย่างชัดเจน

4.4.1.3 สร้างเครื่องมือและตัวชี้วัดในการกำกับติดตามการฝึกงานอย่างเหมาะสม

4.4.1.4 นำผลที่ได้จากการฝึกงานมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

4.4.1.5 นำผลจากการติดตามงานมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

4.4.1.6 ติดตามตรวจสอบการบริหารงบประมาณที่ใช้ร่วมกันในเครือข่าย
การฝึกงาน

4.4.1.7 ติดตามตรวจสอบให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ วัฒนธรรมของ
เครือข่ายการฝึกงานที่เป็นมาตรฐานอย่างชัดเจน

4.4.1.8 ตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน
อย่างสม่ำเสมอ

4.4.2 การประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน

4.4.2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการประเมินผล
การดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมจากผู้แทนสถานศึกษา และสถานประกอบการต่างๆ

4.4.2.2 จัดระเบียบในการประเมิน ผลการดำเนินงานของเครือข่ายการ
ฝึกงานอย่างชัดเจน

4.4.2.3 ประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานในเครือข่ายการฝึกงาน
โดยอิงเกณฑ์ความสำเร็จของงานที่ต้องมีการประสานระหว่างหน่วยงาน และจำนวนนักศึกษา
ฝึกงานที่มากขึ้นและความชำนาญงานเพิ่มขึ้น

4.4.3 การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน

4.4.3.1 มีแผนการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเครือข่าย
การฝึกงานที่กำหนดโดยคณะกรรมการฯ

4.4.3.2 มีเครื่องมือในการกำกับติดตามการฝึกงาน

5. เงื่อนไขความสำเร็จ

5.1 ปัจจัยด้านบุคคล

5.1.1 ผู้บริหารระดับนโยบายของประเทศ หน่วยงานให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ โดยการส่งไปอบรมเข้าร่วมกับสถานประกอบการที่มีคุณภาพและมีชื่อเสียง หรือบริษัท ในเครือต่าง ๆ ทั้งในประเทศไทยและในระดับสากลที่เป็นที่ยอมรับ

5.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้แก่ครู และนักศึกษา ที่เข้าร่วมฝึกงานใน สถานประกอบการ รวมทั้งชี้ให้เห็นจุดแข็ง และจุดอ่อนของการสร้างเครือข่ายการฝึกงานที่ชัดเจน เพื่อให้ครู นักศึกษา และสถานประกอบการได้เข้าใจ

5.1.3 ผู้บริหารสถานประกอบการ ต้องมีความกระตือรือร้น เห็นความสำคัญ ของการฝึกงาน และให้การสนับสนุนทั้งวัสดุอุปกรณ์ สถานที่และบุคลากรผู้ฝึกสอนในการฝึกงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือกับเครือข่ายการฝึกงานด้วยการเข้าร่วมการประชุม นำเสนอแนวทางและ ปัญหา และให้ความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์แก่บุคคลทั่วไป

5.1.4 อาจารย์ ต้องมีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่สอนในเชิงลึก สามารถ ให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและนักศึกษาได้ และยังต้องมีส่วนร่วมในเครือข่ายการฝึกงาน เพื่อประสานงานกับสถานประกอบการ ให้คำแนะนำแก่นักศึกษา และติดตามประเมินผล การฝึกงานได้

5.1.5 นักศึกษา จะต้องตระหนักถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการฝึกงาน ในสถานประกอบการ ของเครือข่ายการฝึกงาน และให้ความร่วมมือ โดยจะต้องเข้าฝึกงานตามเวลา ที่กำหนด ปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับ และเอาใจใส่ใฝ่รู้ในงานที่ฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านได้ตามมาตรฐานของความต้องการในตลาดแรงงาน

5.1.6 ผู้ปกครอง ควรมีส่วนช่วยสนับสนุนนักศึกษาในการให้กำลังใจ ส่งเสริม แนะนำ วิธีการปฏิบัติตนในการทำงาน การเข้าร่วมสังคมกับคนหมู่มาก เป็นเพื่อนช่วยคิดในเวลา ที่มีปัญหาโดยการรับฟังปัญหา และให้ข้อเสนอแนะในทางที่ดี

5.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จะต้องมีการจัดงบประมาณ การดำเนินงานเครือข่ายการฝึกงานอย่างชัดเจน โดยต้องวางแผนร่วมกับสถานศึกษาในสังกัด แต่ละแห่ง และแบ่งออกเป็นระยะต่าง ๆ ของแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง สามารถ ประเมินความสำเร็จของโครงการแต่ละขั้นตอน และนำเสนอของงบประมาณในปีต่อ ๆ ไปได้ ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้มีการแจ้งการใช้จ่ายเงินงบประมาณแก่สถานศึกษาในเครือข่ายการฝึกงาน ให้ดำเนินการ และเมื่อดำเนินการแล้วจะต้องประเมินผลการดำเนินการและจัดทำรายงานเสนอไปยัง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ทุกปี เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ประสิทธิภาพ ของเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับการจัดสรรงบประมาณในปีต่อไป

5.3 ปัจจัยด้านนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)

การดำเนินงานเครือข่ายการฝึกงานจะต้องพิจารณาตามนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ด้วยว่าจะสนับสนุนในระดับใด ทั้งนี้จะต้องปรับเปลี่ยน วิธีการดำเนินงานตามนโยบายให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนหลักการจัดทำเครือข่าย การฝึกงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขการบริหารจัดการรูปแบบ เครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยข้อค้นพบจากการวิจัยได้นำไปสู่ รูปแบบการจัดเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 4 ด้าน ซึ่งจะนำ ไปสู่การปรับปรุงเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง มีการดำเนินการต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 1) การวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน 2) การจัดเครือข่ายการฝึกงาน 3) ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน และ 4) การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่าย การฝึกงานและแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัย ดังกล่าวสามารถนำมาแนะนำเสนอเป็นข้อวิจารณ์ได้ดังนี้

1. การวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน จากผลการศึกษาพบว่า มีการวางแผนในการจัดระบบการรับนักศึกษาฝึกงานร่วมกับสถานประกอบการ มีการกำหนดเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การฝึกงาน กำหนดกลยุทธ์ มีการจัดทำความร่วมมือ มีตลาดแรงงานมาจับบทบาทในการร่วมวางแผน มีตลาดแรงงานมาจับบทบาทในการร่วมวางแผน เป็นไปตามกฎกติกาที่วางไว้

จากผลการศึกษา พบว่า สอดคล้องกับ แสวง (2540 อ้างใน อนงค์รักษ์ และคณะ, 2548) ได้กล่าวถึงหลักการฝึกงานในสถานประกอบการ ควรมีการวางแผนการฝึกงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยการเขียนเป็นโครงการหรือคู่มือเพื่อเป็นการชี้แนะว่า นักเรียนควรจะได้เรียนรู้ทักษะอะไรที่ไหน เมื่อไหร่กับใคร และการวางแผนดังกล่าว อาจจะได้จากการวิเคราะห์ลักษณะงาน ผู้รับผิดชอบและหน้าที่ ผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติ เป็นต้น มีการกำหนดนโยบาย และดำเนินนโยบายด้านวิชาชีพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับโครงการฝึกงานอาชีพที่กำหนดไว้

2. การจัดเครือข่ายการฝึกงาน โครงสร้างเครือข่ายการฝึกงานง่ายต่อการบริหารงาน มีระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ มีผู้รับผิดชอบ มีการติดต่อประสานงาน ที่ชัดเจน มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสม เพียงพอ มีการมอบหมายอำนาจการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีสายการบังคับบัญชา มีการจัดเก็บข้อมูลของสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการช่วยส่งเสริม อำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน มีการติดต่อประสานงานกับบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลผ่านระบบสื่อ วิทยุ โทรทัศน์ สารสนเทศ และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ มีการส่งเสริมสนับสนุน ขกย่อง เชิดชูเกียรติ มีการอบรมผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินการให้เข้าใจก่อนนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนในการฝึกงานของนักศึกษา (รวิวรรณ ชินะตระกูล, 2535) คือ ควรมีข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของสถานประกอบการ รายละเอียดหลักสูตรที่เปิดสอนได้เลือกสถานประกอบการและประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง ติดต่อกับสถานประกอบการ ส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ให้สถานประกอบการได้เข้าถึงภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการฝึกงาน และทางสถานศึกษาควรแจ้งรายละเอียด ประเภทการฝึกงานให้ทราบโดยละเอียด ถึงจะทำข้อตกลงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ แล้วจัดทำการปฐมนิเทศก่อนออกฝึกงาน มีการจัดครู-อาจารย์ รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลติดตาม และนิเทศการฝึกงาน มีการประเมินผลโดยครูผู้สอน และสถานประกอบการ จัดทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการที่ได้อนุเคราะห์รับนักศึกษาฝึกงาน จัดสัมมนาให้นักศึกษา ได้แสดงความคิดเห็นต่อการฝึกงานในสถานประกอบการว่าได้พบปัญหาและอุปสรรคเรื่องใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดส่งนักศึกษาในรุ่นต่อ ๆ ไปรูปแบบการฝึกงานของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2551) เป็นรายวิชา เรียนทฤษฎีและฝึกปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษา และฝึกปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1) การนำรายวิชาการฝึกงานไป

ฝึกประสบการณ์งานอาชีพ 2) นำรายวิชาชีพไปเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ 3) นำรายวิชาการฝึกงานและรายวิชาชีพไปเรียนรู้และฝึกประสบการณ์งานอาชีพ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ หลายด้าน ในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน การใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารเครือข่าย อย่างเป็นระบบ สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้เครือข่ายทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการเจรจาต่อรอง มีทีมงาน การบริหารจัดการ โดยมีคณะกรรมการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจน ผู้บริหาร เครือข่ายมีการติดต่อประสานงานต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ มีบทบาทในการชี้นำ มีทัศนคติที่ดีใน การให้การฝึกงาน มีความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร ศรีสอาน (2554) กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร และการขนส่งในสังคม โลกไร้พรมแดน ซึ่งต้องการการตอบสนองที่ทันทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการศึกษาจะต้อง ปรับเปลี่ยนจากการผลิตบุคลากรที่มีความสามารถธรรมดาไปสู่การสร้างพลเมืองที่มีความสามารถ ระดับโลก และการเปิดเสรีอาเซียนจำเป็นต้องมีฐานทรัพยากรมนุษย์ของภูมิภาค ที่เข้มแข็ง มีวิธีการต่าง ๆ ที่จะอำนวยความสะดวก ในการเคลื่อนย้าย และแลกเปลี่ยนแรงงานความรู้อย่างเสรี ปัญหาที่พบในสหกิจศึกษา ขณะนี้ คือ นักศึกษาถูกจำกัดขอบเขต ให้อยู่ในเฉพาะท้องถิ่นประกอบ กับการจ้างงานในต่างประเทศ มีแนวโน้มการแข่งขันสูง ส่วนนักศึกษาที่เข้าร่วมสหกิจศึกษา นานาชาติ จะต้องเตรียมพร้อมในเรื่องภาษาต่างประเทศ กฎหมายแรงงาน และกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ให้นักศึกษาได้รับโอกาสในการจ้างงานในระดับนานาชาติมากขึ้น สถานศึกษาสามารถ นำสหกิจศึกษาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการได้ เช่น ความเป็นผู้นำมีความคิดที่กว้างไกลและ แนวโน้มสหกิจศึกษาในอนาคตจะเป็นนานาชาติมากขึ้น มีความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ เครือข่ายของสหกิจศึกษาจะครอบคลุมออกไปนอกประเทศ และนักศึกษา สามารถนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน ทำให้ศักยภาพของนักศึกษาได้รับการพัฒนา และ มีการตอบสนองการรับรู้จากสังคมเพิ่มมากขึ้น เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2536) การสร้างเครือข่าย ที่เป็นลักษณะของการส่งต่อการสืบทอด การสื่อสารซึ่งกันและกัน (Communication) ต้องมี การสื่อสารซึ่งกันและกัน การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ คงจะต้องมีบทบาทหลายหน่วยงาน ภาครัฐจะไปช่วยประสานเสริมสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ ในองค์กรชุมชน ลักษณะ เครือข่ายที่ อยากเห็น คือ เป็นเครือข่ายที่ไม่หยุดนิ่ง ต้องมีลักษณะยืดหยุ่น และมีพลวัตรที่สำคัญที่สุด พิชัย เพชรรัตน์ (2547) กล่าวถึงพัฒนาของกลุ่มและเครือข่าย มีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัย แวดล้อมและบริบททางสังคม เกิดจากขั้นการเกิดแรงจูงใจ คือ คนที่เข้ามารวมกลุ่ม อาจเกิดแรง กระตุ้นจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งเจ้าหน้าที่รัฐ การชักชวนของผู้นำชาวบ้าน และความต้องการของตนเอง

ที่เห็นปัญหาและต้องการแก้ปัญหา รวมทั้งความพร้อมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งแรงกระตุ้น
ทำให้คนแสวงหารวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนากิจกรรมที่เกิดขึ้นให้ดีขึ้น

4. การกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน โดยมีการจัด
อบรม สัมมนา ผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนออกฝึกงาน มีการตรวจสอบติดตามการนิเทศ การฝึกงาน โดยมี
พี่เลี้ยง ครูฝึก อย่างต่อเนื่อง ใกล้ชิด วิทยาลัยร่วมกับสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการ
จะแต่งตั้งครูฝึก และทางวิทยาลัยจะแต่งตั้งครูที่เกี่ยวข้องมานิเทศ และรายงานผลการติดตาม
การฝึกงานอย่างสม่ำเสมอ มีสมุดบันทึกรายงานการฝึกงาน และการตรวจเยี่ยม มีการกำหนดเกณฑ์
วัดและประเมินผล ร่วมกันระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา มีการแก้ไขปัญหาระหว่าง
การฝึกงาน เมื่อสำเร็จการฝึกงานได้นำผลที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไข โดยวิทยาลัยสร้างเครื่องมือ
ติดตามร่วมกับสถานประกอบการ และนำมาพัฒนาในครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ นฤนาท สนลอย
(2541) ศึกษาผลการวิจัย พบว่า การจัดการพื้นที่ควรอยู่ในรูปคณะกรรมการประกอบด้วย
คณะอำนวยการ คณะทำงาน คณะส่งเสริมและประสานงาน คณะทำงานส่วนปฏิบัติการ
เป็นรูปแบบขององค์การอิสระสำหรับข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือการบริหารจัดการภาครัฐ ที่ใช้การนำ
แผนแบบมีส่วนร่วมมาปฏิบัติ ร่วมแก้ไขระบบราชการ นำการประสานงานระดับพื้นที่มาใช้ รวมถึง
การประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ควรใช้ระบบการสร้างผู้นำเพื่อให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์
โครงการอันนำไปสู่การวางแผนการบริหารจัดการในการกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ
กระบวนการจัดการ (POLC) ที่ Robbins and Coulter การควบคุม คือ กระบวนการในการตรวจสอบ
กิจกรรมที่ปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามแผน ผู้บริหารทั้งหลายต้องเกี่ยวข้องกับ
หน้าที่ในการควบคุม การดำเนินงานขององค์การจะประสบความสำเร็จตามแผนที่ได้ตั้งไว้
การควบคุมมีความสำคัญ ในฐานะที่เป็นตัวเชื่อมสุดท้ายในหน้าที่การจัดการ และเป็นกิจกรรม
ที่จะทำให้ผู้บริหารทราบได้ว่าองค์การจะบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ ควรจะดำเนินการอย่างไร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางของการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ

ผลการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานจากการสัมภาษณ์

1.1 ด้านการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน

ปัจจุบันเครือข่ายยังขาดการวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน จึงควรให้สถานศึกษาและสถานประกอบการ คัดเลือกตัวแทนเพื่อเป็นกรรมการและเลขานุการในการจัดการประชุม สร้างแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้กรรมการที่ตั้งขึ้น ประชุมติดตามการปฏิบัติงาน ตรวจสอบปัญหา และแก้ไขปัญหาหารือร่วมกันเป็นประจำ เช่น ประชุมเดือนละ 1 ครั้ง รวมทั้งให้มีการวางแผนประชาสัมพันธ์ ทำความเข้าใจวิธีการดำเนินงาน และประโยชน์ที่ได้รับ ทั้งแก่นักศึกษา ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ

จัดให้มีการวางแผนการประเมินผลเครือข่าย โดยวิเคราะห์ ออกแบบวิธีการประเมินผลให้เหมาะสมกับประเภทการฝึกงาน เช่น ด้านความสำเร็จของการจัดการเครือข่าย ความสะดวก และความพึงพอใจของผู้ประกอบการและนักศึกษา แล้วทดลองนำร่องประเมินผลเครือข่ายในกลุ่มย่อย แล้วจึงประเมินผลเครือข่ายกลุ่มใหญ่ต่อไป

1.2 ด้านการจัดเครือข่ายการฝึกงาน

ปัจจุบันมีปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายเนื่องจากมีจำนวนสถานประกอบการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับหลักสูตรจำนวนน้อย บุคลากรผู้ดำเนินการในสถานศึกษาไม่เพียงพอ บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการประสานงานเครือข่ายการฝึกงานเท่าที่ควร ขาดการสัมมนา และประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจเครือข่ายการฝึกงานระหว่าง หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง จึงควรสำรวจ และคัดกรองสถานประกอบการที่มีคุณภาพดีและมีลักษณะการดำเนินงาน ตรงกับหลักสูตรของ วิทยาลัย จัดบุคคลผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเครือข่ายอย่างชัดเจน และติดตามผลการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง และคัดเลือกเครือข่ายสถานประกอบการที่ตรงตามหลักสูตร

1.3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

ปัจจุบันมีปัญหาผู้บริหารเปลี่ยนบ่อย ทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารไม่มี ประสบการณ์การบริหารเครือข่ายการฝึกงาน ทำให้มีความจำกัดทางวิสัยทัศน์การบริหาร มีการมอบหมายอำนาจการดำเนินงานเครือข่ายการฝึกงานแก่บุคลากรด้านต่าง ๆ แต่ยังไม่มีความชัดเจน จึงทำให้มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน ไม่มีการบูรณาการวิธีการทำงานและเกิดปัญหาในการประสานงานภายในเครือข่าย จึงต้องกำหนดนโยบายการบริหารจัดการเครือข่ายในระยะยาว และชัดเจน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำเครือข่ายให้ชัดเจน กำหนดระยะเวลา การบริหารงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำแนวนโยบายมา ปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น โดยแสวงหาสถานประกอบการที่มีคุณภาพมาร่วมมือกับสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารที่เป็นผู้นำต้องมีความเป็นเอกภาพ ดำเนินนโยบาย แผนงาน กลยุทธ์อย่างมีทิศทาง และดำเนินการ ร่วมกันระหว่างวิทยาลัย และสถานประกอบการ

1.4 ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน และ แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ปัจจุบันเครือข่ายการฝึกงานมีระบบการควบคุมภายในและนิเทศติดตาม แต่ยังทำ ไม่ต่อเนื่องมีการประเมินผลตามเป้าหมายของกลยุทธ์ โดยใช้การติดตามประเมินผลโครงการใน ภาพรวม แต่ไม่มีรายละเอียดเฉพาะของแต่ละประเภทงาน มีการติดตามการดำเนินงานแต่ไม่มีการ ประสานงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีการมอบโล่รางวัลให้แก่บริษัท ห้างร้านต่าง ๆ เพื่อเป็น

เกียรติยศ เป็นแรงจูงใจ ดังนั้นจึงควรจัดให้มีการจัดกระบวนการจัดการความรู้ โดยการนิเทศติดตาม รายงานผลตามรูปแบบการฝึกงานจริงของแต่ละประเภทงาน ควรมีการวิเคราะห์ ออกแบบ รูปแบบ การประเมินผลที่ตรงตามประเภทการฝึกงานของแต่ละหลักสูตร และทดลองใช้งาน ควรให้มีการติดตามสร้างแรงจูงใจ มอบโล่ เหรียญเชิดชูเกียรติ หนังสือขอบคุณ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในความชอบ และคุณงามความดีของสถานประกอบการทุกปี ในการจัดการเรียนการสอนแบบ ความร่วมมือกับสถานประกอบการของแต่ละสาขาวิชา สาขางาน นักศึกษาควรได้รับใบประกอบ วิชาชีพ วุฒิบัตร จากการฝึกประสบการณ์จริง ซึ่งแสดงถึงการยอมรับของภาคเอกชน นักศึกษา ที่เข้าฝึกงานในสถานประกอบการ จะมีความสัมพันธ์ ผูกพันต่อสถานประกอบการนั้น ๆ ซึ่งเป็น เงื่อนไขความสำเร็จในการรับเข้าทำงานในสถานประกอบการที่นักศึกษาได้เคยเข้าฝึกงานด้วยแล้ว

2. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานใน สถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากการสอบถาม

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ทำการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จากสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน และ มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปีขึ้นไป และได้ผลสรุปดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน

2.1.1 การวางแผนเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในระดับการปฏิบัติโดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ส่วนระดับปัญหาโดยภาพรวม มีระดับปัญหา อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย

2.1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรมีการประชุมวางแผน กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ เกณฑ์การฝึกงาน และการประเมินผลเครือข่ายการฝึกงานร่วมกันระหว่าง สถานศึกษา และสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ โดยต้องมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นระบบ และมีความเห็นว่าควรคัดเลือกสถานประกอบการที่มีมาตรฐาน คุณภาพดี ตรงกับหลักสูตร และ รักษาไว้ให้ยั่งยืน

2.2 ด้านการจัดเครือข่ายการฝึกงาน

2.2.1 การบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในระดับการปฏิบัติโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ส่วนระดับปัญหาโดยภาพรวม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย ยกเว้น การฝึกงานมีแนวปฏิบัติและระเบียบการฝึกงานที่ชัดเจน มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รองลงมาคือ การฝึกงานมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนมีระดับปัญหาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรจัดโครงสร้างเครือข่าย การฝึกงานให้เป็นระบบ ง่ายต่อการบริหารงาน ชัดเจน แข็งแรง เหมาะสมกับทักษะวิชาชีพและ ไม่ซับซ้อน และมีความเห็นว่าควรประสานงานภายในเครือข่ายการฝึกงานอย่างต่อเนื่องระหว่าง สถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน และสถานประกอบการ

2.3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

2.3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในระดับการปฏิบัติโดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ส่วนระดับปัญหาโดยภาพรวม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย ยกเว้น 3 ระดับที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานมีทัศนคติที่ดีในการให้การฝึกงาน อย่างสม่ำเสมอ มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด กับผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานได้รับรายงาน การดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีการแสดงบทบาทในการชี้นำผู้ร่วมงานในเครือข่ายอย่างเหมาะสม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด และส่วนผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานมีความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง อย่างเหมาะสม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรมีความสามารถเจรจาติดต่อประสานงานในเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องแคล่ว รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และมีความเห็นว่าควรมีความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ กล้าตัดสินใจ มีเหตุผล และการบริหารอย่างโปร่งใส มีนโยบายที่ชัดเจนสามารถแก้ปัญหา และความขัดแย้งได้ดีและเหมาะสม

2.4 ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน และแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

2.4.1 การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน สำหรับนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในระดับการปฏิบัติ โดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ส่วนระดับปัญหาโดยภาพรวม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย ยกเว้น 2 ระดับที่น้อยที่สุด คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตามและประเมินผลการฝึกอย่างชัดเจน มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดกับการประเมินผลการฝึกงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน และแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรนิเทศ และติดตามการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ และมีความเห็นว่ามีผลการประเมินผลเครือข่ายการฝึกงานตามคุณภาพของการปฏิบัติงาน

3. รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงาน ได้มาจากแนวคิดพื้นฐาน หลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ดังนี้

3.1 แนวคิดพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ การบริหารจัดการเครือข่าย แบบ POLC ของ Robbins and Coulter และแนวคิดการจัดการเครือข่ายการฝึกงานของ ดร. เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, Krejcie and Morgan ซึ่งมีผลการสรุปแนวคิดการบริหารดังนี้ 1) การวางแผน

เครือข่ายการฝึกงานควรมีการประชุมวางแผนกำหนด เป้าหมาย กลยุทธ์ เกณฑ์การฝึกงาน และ การประเมินผลเครือข่ายการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ 2) ควรมีการจัดการเครือข่ายการฝึกงานต้องเป็นระบบที่ ง่ายต่อการบริหารงาน ชัดเจน ไม่ซับซ้อน และเหมาะสมกับทักษะวิชาชีพ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน ควรมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ กล้าตัดสินใจ มีเหตุผลและมีการบริหาร และนโยบายที่ชัดเจน สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ 4) การกำกับ ติดตามและประเมินผลเครือข่ายการฝึกงาน ควรมีการนิเทศ ติดตามการฝึกงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีการสร้างเครื่องมือและตัวชี้วัดอย่างชัดเจน นำผลที่ได้มาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง

3.2 หลักการตามแนวทางการฝึกงานในสถานประกอบการตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2546

3.3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นตัวกำหนดขอบเขตการดำเนินงานให้ตรงตาม วัตถุประสงค์

รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษามีส่วนที่เกี่ยวข้องต้องพิจารณาดำเนินการให้เกิดรูปธรรม มีความเหมาะสมและ ต่อเนื่อง ดังนี้

- 1) การวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน
- 2) การจัดเครือข่ายการฝึกงาน
- 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

3.4 การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน ผลการวิจัยนำไปสู่เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยด้านบุคคล คือ ผู้บริหารระดับ นโยบายของประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ อาจารย์ นักศึกษาและ ผู้ปกครองเข้ามาส่งเสริมสนับสนุนและมีส่วนร่วม 2) ปัจจัยด้านงบประมาณ มีการจัดงบประมาณ และวางแผนร่วมกันในแต่ละปีอย่างต่อเนื่องสามารถนำเสนองบประมาณในปีต่อ ๆ ไปได้ 3) ปัจจัย ด้านนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานตาม

นโยบายให้เหมาะสม และควรมีการสนับสนุนนโยบายในทุก ๆ ระดับเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย สามารถเสนอแนะข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการจะดำเนินงานบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ควรมีการจัดตั้งคณะทำงานและวางแผนการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ การจัดตั้งคณะทำงาน กำหนดบุคลากรผู้ดำเนินงาน กำหนดวิธีการดำเนินงาน การเชื่อมโยงเครือข่าย ส่งเสริมความร่วมมือในชุมชน และจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้จะต้องมีการจัดทำ MOU ร่วมกันระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการที่ได้รับการคัดเลือกให้ร่วมเครือข่ายการฝึกงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการวางแผนจัดการเครือข่ายการฝึกงาน สร้างความต่อเนื่องในการประสานงานการดำเนินการตามนโยบายของคณะทำงาน นอกจากนี้สถานศึกษาและสถานประกอบการควรร่วมมือกันออกแบบหลักสูตรและกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรสำหรับการฝึกงานที่มีความชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับสาขาวิชา และการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ เพื่อให้ นักศึกษาสามารถฝึกงานในสถานประกอบการได้ถูกต้องตรงตามหลักสูตร

2. รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการจัดการเครือข่ายการฝึกงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาและสถานประกอบการควร ร่วมมือกันจัดโครงสร้างเครือข่ายการฝึกงานให้มีความชัดเจน รวมทั้งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรในเครือข่ายการฝึกงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนสำคัญใน การส่งเสริม ผลักดันให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม จึงควรเร่งส่งเสริม ผลักดันให้มี การจัดอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรอาจมีการผลัดเปลี่ยนได้ตลอด จึงอาจกำหนด ให้มีการอบรมในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการดำเนินการเครือข่ายการฝึกงาน ปีละ 2 ครั้ง และควรนำ เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาช่วยสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายการฝึกงานให้มี ความสะดวก รวดเร็ว และมีข้อมูลสนับสนุนผู้บริหารสำหรับการตัดสินใจได้

3. รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน ควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร หากมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการเครือข่าย การฝึกงานจะยิ่งเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาทั้งจากอดีตและปัจจุบันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้จะต้องมีการดำเนินงานที่เป็นเอกภาพระหว่างสถานศึกษาและสถาน ประกอบการ มีความกระตือรือร้นผลักดันเครือข่ายการฝึกงานให้ดำเนินการได้ด้วยความต้องการ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจะต้องคัดกรองและเลือกสรรผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับในวงกว้างอย่างระมัดระวัง และจะต้องประเมินการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานทุกปี

4. รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายฝึกงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานในปัจจุบันไม่มีการตรวจสอบ และติดตามผลการฝึกงาน ทำให้ไม่มีข้อมูลเพื่อ การตรวจสอบคุณภาพการฝึกงาน ดังนั้นจึงต้องจัดตั้งคณะทำงานประสานงานเครือข่ายการฝึกงาน เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ ได้โดยให้มีการติดตามการดำเนินงานของคณะทำงาน การสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาการสอน ของครูนิเทศในสถานประกอบการ และการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในสถานประกอบการ และนำผล

ที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การติดตามและประเมินผลยังเป็นข้อมูลเพื่อเสนอขอ
งบประมาณในแต่ละปีอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ
สำหรับนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา โดยมุ่งเน้นเฉพาะด้าน คือ ด้านการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน ด้านการจัดการ
เครือข่ายการฝึกงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน และด้านการกำกับติดตามและ
ประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายฝึกงาน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในเชิงลึกเฉพาะด้าน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรและเนื้อหาเฉพาะด้านที่เหมาะสมนำมาใช้
ในการจัดหลักสูตรการฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน
และสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้
3. ควรมีการวิจัยพัฒนานโยบายและแผน เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และ
สถานประกอบการ และสร้างการฝึกงานในสถานประกอบการ
4. ควรมีการวิจัยพัฒนาระบบเครือข่ายการฝึกงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. 2542-2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2).

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พรทิพกราฟฟิค.

_____. 2550-2554. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์พรทิพกราฟฟิค.

_____. 2552. คู่มือ การดำเนินงาน ความร่วมมือ สำนักความร่วมมือกับสถานประกอบการ.

กรุงเทพมหานคร: พรทิพ กราฟฟิค จำกัด.

_____. 2552-2561. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์

อักษรพิพัฒน์.

กัลยาณี โกมาสถิต. 2537. การติดตามการดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กาญจนา แก้วเทพ. 2538. เครื่องมือการทำงานแนววัฒนธรรมชุมชน. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนาครู.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2537. กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: ศ. เอเซียเพลส.

_____. 2543. “หลักการสร้างเครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษา.” *สถานปฎิรูป*. 5 (26 พฤษภาคม

2543): 36-37.

_____. 2543. การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: ซีคเซส.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2544. การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร
ปฏิรูปการศึกษา ชุตรรวมพลังเพื่อปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศ. เอเชียเพลส.

_____. 2545. กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
ศ. เอเชียเพลส.

_____. 2550. วิสัยทัศน์อาชีวศึกษา ควรมุ่งสู่ “อาชีวะเฉพาะทาง” ระดับโลก.
นักวิจัย วิชาการศูนย์ศึกษารุทกิจและรัฐบาล มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด.

กำลุนเทพ เทวกุล, ม.ร.ว. 2536. รายงานผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ในการระดมสรรพกำลัง
เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ นครปฐม. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
1-2 กันยายน 2536. (อัคราณา).

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. 2536. รายงานผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการระดมสรรพกำลังเพื่อสร้าง
เครือข่ายการเรียนรู้. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี
1-2 กันยายน 2536. (อัคราณา).

จินตนา บุญบงการ. 2544. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี.

ชัยวัฒน์ ถิระพันธ์ และ ปาริชาติ สถาปิตานนท์. 2549. การประชุมอย่างสร้างสรรค์ ศิลปะ
แห่งการสร้างพลังเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Online). www.pattanathai.nesdb.go.th/PTFweb/Interesting-menu/PalangPanDin/FileProjet/Business/Rbusiness.doc, May 8, 2006.

คณัย จันทรเจ้าฉาย. 2548. กลยุทธ์น่านน้ำสีขาว White Ocean Strategy. พิมพ์ครั้งที่ 8.
สำนักพิมพ์ดี เอ็ม จี.

ทรงศักดิ์ ไชยพงษ์. 2544. การนำเสนอรูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษา
วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา,
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ทาคาโอะ มียากาวะ. 2529. **เศรษฐมิติเบื้องต้น**. แปลโดย คงศักดิ์ สันติพิทยวงษ์.
กรุงเทพมหานคร: ฐัแจ้ง.

ธนา ประมุขกุล. 2547. **บทความปริทัศน์**. ขอนแก่น: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเขต 6.

นพดล ทาแดง. 2550. **ความคิดเห็นของนักเรียนต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ตามหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพัฒนการ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

นฤมล นิราทร. 2543. **การสร้างเครือข่ายการทำงาน: ข้อควรพิจารณาบางประการ.**
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นฤนาท สนั่นอย. 2541. **“แนวทางการบริหารจัดการพื้นที่สีเขียวบริเวณบางกะเจ้าตามโครงการ
สวนกลางมหานคร อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (เทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม),
มหาวิทยาลัยมหิดล.**

นุชนาฏ จันทวิเศษ. 2543. **การศึกษา เครือข่ายในการจัดการทรัพยากรแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษา
ชุมชนอุซูด ทะเลสาบสงขลา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
เทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยมหิดล.**

แนวปฏิบัติการดำเนินการฝึกงาน. 2551. **ความสำคัญและหลักการฝึกงาน หลักเกณฑ์การจัดฝึกงาน
แนวปฏิบัติในการดำเนินการฝึกงาน การจัดทำแผนการฝึก ตัวอย่างแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง.**
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. 2530. **รูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการ กองวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรม
อาชีวศึกษา.**

บัณฑิตย์ มณีพันธ์. 2536. ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บุญรัฐ หลีกแหลม. 2545. ประสิทธิภาพเชิงประจักษ์การประสานงานการสร้างความสัมพันธ์
ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. 2535. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ชมรมเด็ก.

เบญจวรรณ สกุนตเนรมิต. 2543. การบริหารงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และ ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. 2546. สื่อสารกับสังคมเครือข่าย.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม. (อัคราณา)

พิชัย เพชรรัตน์. 2547. ชีตความสามารถในการแข่งขันของภาคประชาชนเพื่อการศึกษาลพบุรี.
ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

พิภพ ชัยนิคม. 2548. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่าง
อุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมอุตสาหการและเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

พลเดช ปิ่นประทีป. 2543. องค์การการเงินชุมชน: ฐานรากที่ขาดไม่ได้ของประชาสังคมไทย.
ซีพอร์ชุมชน: ทูทางสังคมจากฐานล่าง. เอกสารประกอบการประชุมประจำปี ว่าด้วย
เรื่องชุมชน ครั้งที่ 1 ชุมชนไทยท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการวิจัย. (อัคราณา)

เพ็ญรำไพ รัมบุตร. 2536. การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่าง
โรงเรียนกับ ชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภูรนาท มุลเขียน. 2536. สภาพและปัญหาการดำเนินงานของศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544. “รูปแบบของเครือข่าย” สาขาวิชาการจัดการ
เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 14. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มดิชน. “สหกิจศึกษา” กับความเห็นที่หลากหลายมองในเวทีการประชุมสหกิจศึกษานานาชาติ
(ICCW2011).” การประชุมสหกิจศึกษานานาชาติ 2011. (27 กรกฎาคม 2554): 15.

รายงานการวิจัย. 2529. โครงสร้างการวิจัย รูปแบบการฝึกงานของกรมอาชีวศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร. (อัคราณา)

ราชบัณฑิตยสถาน. 2539. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2540. มาตรา 43 วรรค 2.

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. 2548. การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. คุุณิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิจิตร ศรีสอาน. 2554. “ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารและการขนส่งในสังคมโลก
ไร้พรมแดน.” มดิชน. 27 (กรกฎาคม 2554): 5.

วิชัย แสงศรี. 2552. การศึกษาวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่ชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี สาขาวิชา
บริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิรัช สงวนวงศ์วาน แปลและเรียบเรียง. 2550. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. 2547. การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร ดันติยมาศ. 2550. รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริพันธ์ ประสงค์ทรัพย์. 2549. ศึกษาสภาพและปัญหาความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพปากช่อง. เพชรบุรี: สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี.

สมศักดิ์ นาคเรือง. 2549. การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ในการจัดการฝึกงานนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สมาน อัสวภูมิ. 2537. การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สรเสรีญ ไหมทอง. 2551. การติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี.
เพชรบุรี: วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540. รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ประพันธ์สาส์นการพิมพ์.

เสรี พงศ์พิศ. 2548. วัฒนธรรมองค์กรของโลกยุคใหม่: เครือข่าย ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มข้น ชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญวิทย์การพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2552. การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการเรียนรู้กับการทำงาน. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

สัมพันธ์ เตชะอรก. 2537. ศักยภาพและผู้นำเครือข่ายชาวบ้าน คู่มือและทิศทางการพัฒนาผู้นำชาวบ้านเพื่อแก้ปัญหาในชนบท. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์.

สุชาดา ดิษบรรจง. 2540. การศึกษาสภาพการฝึกงานของนักศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุพิทย์ กาญจนพันธุ์. 2541. รวมศัพท์เทคโนโลยีและสื่อสารเพื่อการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ซี เอ็ด ยูเคชั่น.

สุริยา เบ็ญพาด และ สุริยา เข้มประชนารากร. 2549. ปัจจัยการตัดสินใจเลือกเรียนสายอาชีพของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณูปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุวิมล โพธิ์กลิ่น. 2549. การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณูปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุเมธ แยมน์. 2554. “การจัดประชุมสหกิจศึกษานานาชาติ 2011.” มติชน. (27 กรกฎาคม 2554): 5.

เสนีย์ พันโยธา. 2537. การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการฝึกงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อนงค์ศรี อินทร์เลิศ. 2537. การประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาแผนกการขายและการตลาดกรณีศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อรทัย จันทรสภาพร. 2535. การศึกษารูปแบบการฝึกงานของนักเรียนประเภทวิชาคหกรรม โดยความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

อรอนันต์ วุฒิสาน. 2543. การสื่อสารในการก่อตัวและการขยายเครือข่ายของชมรมผู้เลี้ยงปลากะพงขาว อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์พัฒนาการ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนุสรณ์ ชานาญศิลป์. 2539. การสร้างเกณฑ์ประเมินผลการฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษา สาขาวิชาช่างไฟฟ้า วิทยาลัยเทคนิค 4 จังหวัดภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตรอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

อุบล บรรจงแสง. 2541. การศึกษาสภาพการดำเนินการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาอาหารและโภชนาการ-พัฒนาผลิตภัณฑ์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2546. รูปแบบ ตัวแบบ หรือแบบจำลอง-Model การสร้าง การพัฒนา และ การทดสอบ. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอื้อน ปิ่นเงิน. 2552. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามแนวการปฏิรูป การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Alter and Hage. 1993. **Organization working together**. Newbury Park: Calif.

Bardo, J. W. and J. J. Hartman. 1982. **Urban Society: systematic introduction**. USA: F. E. Peacock.

Brown, W. B. and D. J. Moberg. 1980. **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Willey and Sons.

Clark, K. 2002. **Missouri Network for Staff Development and Performance-Based Education**. New York: McGraw-Hill.

Cooper, J. P. 2002. **The Influence of Outstanding Leadership in Improving the Quality of Teaching and Learning through Staff Development**. Dissertation Abstracts, International.

Eisner, E. 1976. "Education Connoisseurship Criticism: Their Form and Function in Educational Evaluation." **Journal of Aesthetic Education**. 2(5): 10-11.

Good, C. V. 1973. **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill.

Keeves, P. J. 1988. **Model and Model Building**. Oxford: Pergamum Press.

Nadolny, B. 1999. **Restructuring professional development as a collaborative practice: A case study of educational change in a rural school division.** Canada: Teacher Network.

Sikorski, J. K. 1991. **The Relationship Between Teacher Characteristics and Perception of School Climate on the Outcomes of Staff Development.** Dissertation Abstracts, International.

Stephen, P. R. and M. K. Coulter. 1996. **Management.** New Jersey: Prentice Hall.

_____. 2007. **Management.** New Jersey: Prentice Hall.

Welsh, T. 2002. **Decentralization of education: why, when, what and how ?.** Bangkok.

Willer, D. 1986. **Theory and Method.** Englewood Cliff, NJ.: Prentice-Hall.

Yamane. 1967. **K. Elementary Sampling Theory.** Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.





ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.005

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 เมษายน 2555

เรื่อง ขอสัมภาษณ์
เรียน

ด้วยนางสาวรุ่งนภา ปุณยานุเดช นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาคพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับการอนุมัติทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" เพื่อให้นิสิตได้รับ
ข้อมูล และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนิสิต

ทางโครงการฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตเข้าสังเกตการณ์ปฏิบัติการในชั้นเรียนและ
สัมภาษณ์ ซึ่งข้อมูลและคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี โครงการปริญญาเอก
ขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนทป ไชยจิต)

ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตฯ

โทรศัพท์ 02-942-8870, โทรสาร 02-579-7259

ที่ ศธ ๐๕/๓๓.๓๓๕๐๓/2655



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ ปณ. ๑๑๐๕ ปทผ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวรุ่งนภา ปุณยานุเดช นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๘๖๐๖๔๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” ภายใต้การควบคุมของ

- | | |
|---|---------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา สกุลณะศักดิ์ มัวร์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพินิลสิทธิ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทำการทดลองเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยขอคำปรึกษา แนะนำ เพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาวรุ่งนภา ปุณยานุเดช สามารถติดต่อได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๐๔๕๙-๒๘๖๐ และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนา มั่งคั่ง)

รองคณบดี วิชาการและการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา

โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕-๕๐ ต่อ ๒๐๕

โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๐๖

ที่ ศธ ๐๕๓๓.๓๓๕๐๓/ 3020



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๓๐๔ ปทผ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๗ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวรุ่งนภา ปุณยานุเดช นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๘๖๐๖๔๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" ภายใต้การควบคุมของ

- | | |
|--|---------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา สกุลธนะศักดิ์ มัวร์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพินิลสิทธิ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขออนุญาตเคราะหขอทำการเก็บข้อมูลของท่าน โดยกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะหแก่ นางสาวรุ่งนภา ปุณยานุเดช สามารถติดต่อได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๐๔๕๗-๒๘๖๐ และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา วีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา

โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕-๕๐ ต่อ ๒๐๕

โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๐๖

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๕๐๑/๓๗๒๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๑๐๕ ปทส. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตกระหนในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวรุ่งนภา ปุณยานุเดช นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๘๖๐๖๔๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" ภายใต้การควบคุมของ

- | | |
|--|---------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา สกุลธนะศักดิ์ มัวร์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมพ์สิทธิ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขออนุญาตกระหน ขอทําการเก็บข้อมูลของบุคลากร โดยกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาวรุ่งนภา ปุณยานุเดช โดยสามารถติดต่อได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๐๔๕๗-๒๘๖๐ และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ชีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา

โทร. ๐-๒๕๔๒-๘๔๔๕-๕๐ ต่อ ๒๓๓

โทรสาร ๐-๒๕๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘



ที่ ศธ 0513.10902/

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

14 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (focus Group) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ร่างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการจำนวน 1 ชุด
2. แบบประเมินความเหมาะสมของ(ร่าง)รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงาน
ในสถานประกอบการ จำนวน 1 ชุด

ตามที่ นางสาวรุ่งนภา ปูนยานุเดช นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี ศศ.ดร.กานดา สกุลธนะศักดิ์ มัวร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องฯ ดังกล่าว บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในเรื่องดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ 29 พฤศจิกายน 2556 เวลา 13.30 – 16.00 น. ณ ห้องประชุม ศ.ดร.อุบล เรียงสุวรรณ อาคาร 1 ชั้น 4 คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าวด้วยจะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนเทพ ไชตจิต)

ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 02 942 8670 โทรสาร 02 579 7259



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร. จุรินทร์ มลิณฑุต ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
 ปรียญเอก สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. ดร. ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง ผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว
 ปรียญเอก ศีษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. ดร. สมพงษ์ พนมชัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม
 สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
4. ดร. สิริชัย นัยกองศิริ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยณิชยการบางนา
 ปรียญเอก สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
5. ดร. คมสร วงษ์รักษา รองผู้อำนวยการ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน
 คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
 สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Group Discussion)

วันที่ 29 พฤศจิกายน 2556 เวลา 13.30 น.

1. ดร.ชาญเวช บุญประเดิม - ที่ปรึกษาด้านมาตรฐานอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- ประธานกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกและ
กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยการอาชีวศึกษาจันทบุรีและหนองจอก
- ประธานอาชีวศึกษากรุงเทพ
วิทยาลัยการอาชีวศึกษาจันทบุรีและหนองจอก
- ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีวศึกษาจันทบุรีและหนองจอก
วิทยาลัยการอาชีวศึกษาจันทบุรีและหนองจอก
2. นายประทีป จุฬาลักษณ์ - ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีวศึกษาบางแก้วฟ้า
(หลวงพ่อบุญธรรม)
3. นายกมล ชุ่มเจริญ - ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย
4. นางสาวปรีญา ลำเจียก - ผู้อำนวยการศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการประเมินผล
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5. นางรุ่งนภา จิตต์ประสงค์ - นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม
ประเมินผล ภายใต้สำนักติดตามประเมินผลอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
6. ดร.เกียรติสยาม ลิ้มตระกูล - รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีระยอง
7. นายปองสิทธิ์ เป็ดทรัพย์ - ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทสยามพารากอนรีเทล จำกัด

8. นายอดุลย์ จรเจริญ - Sous Chef Hotel Muse
คณะกรรมการสมาคมเชฟแห่งประเทศไทย
9. นางสาวจรรยาพรณ พรจรพรหม - Training & Unmen Resource Coordination
PLAZA ATHENEE, A ROYAL MERIDIEN
10. นางสาวดวงนภา ปุณยานุเดช - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ศาลฎีกา (สังเกตการณ์ และจัดรายงาน)
11. ดร. คุณดาว ศิริวัลย์ - ผู้อำนวยการวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 4 (ป. ปัญญาฐานปณกิจอุปถัมภ์)
อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครปฐม เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
12. นายธีรวิทย์ คิษะไชยพงษ์ - ครีวเบญจรงค์ โดยเชฟจกัวรร โครงการแอมบาสซี้
เพลินจิต
- หัวหน้าร้านอิมเม เพลินจิต
- ร้านอาหารครัวทองแดงไทย ตลาดวัชรพล
- เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับเมนูอาหาร การจัดการครัว
ร้านอาหาร การจัดการเกี่ยวกับต้นทุนอาหาร และ
การจัดการทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจ
- อาจารย์ผู้ช่วย Assistance Thai Chef ที่ Le Cordon Bleu



แบบสัมภาษณ์

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ

สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ด้านการวางแผน

1. ท่านคิดว่าในปัจจุบันหน่วยงานได้มีการวางแผนสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการหรือไม่อย่างไร ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

2. ท่านได้มีการสร้างข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการหรือไม่ อย่างไร ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

3. ท่านคิดว่าการสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการปัจจุบันมีความชัดเจนและปฏิบัติตามแผนหรือไม่ ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

4. ท่านได้กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการหรือไม่ อย่างไร ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

5. ท่านได้กำหนดทรัพยากรที่ใช้ในการสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการอย่างเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ อย่างไร ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

6. ท่านได้มีการกำหนดกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการหรือไม่ อย่างไร ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

7. ท่านได้กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการหรือไม่ อย่างไรในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

8. ท่านได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการหรือไม่ อย่างไร ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

9. ปัญหาในการวางแผนสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการมีหรือไม่ อย่างไร ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

ด้านการจัดการ

10. ท่านคิดว่าโครงสร้างการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการที่มีความเหมาะสมควรเป็นอย่างไร ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

11. ท่านคิดว่าการจัดบุคลากรในการบริหารงานในเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการควรเป็นอย่างไรในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

12. ท่านคิดว่าการประสานงานเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการควรเป็นอย่างไร
ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

13. ท่านคิดว่าบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการควรเป็น
อย่างไร ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

ด้านการนำ

14. ท่านคิดว่าผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการควรมีภาวะผู้นำอย่างไร
ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

15. ท่านคิดว่าผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการเครือข่าย
การฝึกงานในสถานประกอบการหรือไม่อย่างไรในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

16. ท่านคิดว่าการติดต่อสื่อสารการสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการควรเป็นอย่างไร ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

17. ท่านคิดว่าการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นในการสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของผู้บริหารควรใช้วิธีการอย่างไร ในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

ด้านการควบคุม

18. ท่านคิดว่าแนวทางการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานการสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการควรเป็นอย่างไรในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

19. ท่านคิดว่าการประเมินผลการสร้างเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการเป็นอย่างไรในประเด็น (- สภาพ - ปัญหา -แนวทาง)

แบบสอบถาม

เรื่อง

การพัฒนาแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ
สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถาม สำหรับ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ครูผู้สอน หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หัวหน้าแผนก ครูฝึก และผู้บริหารสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติการและปัญหา รวมทั้งแนวทางของการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม โดยไม่มีผลเสียต่อผู้ตอบแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพและปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 70 ข้อ

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

3. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

☐ หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

☐ หัวหน้าแผนก

☐ ครูฝึก

☐ ผู้บริหารสถานประกอบการ

☐ ครูนิเทศ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ มากกว่า 5-10 ปี

☐ มากกว่า 10-15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 สภาพ และปัญหาการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัย
อาชีวศึกษา**

ระดับคะแนนของสภาพการปฏิบัติ

- 5 หมายถึง สภาพการปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพการปฏิบัติการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพการปฏิบัติการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนนของระดับปัญหา

- 5 หมายถึง สภาพปัญหามีอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัญหามีอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัญหามีอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัญหามีอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัญหามีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการพิจารณาของท่าน

คำถามแบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- ด้านการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน ข้อ 1 – ข้อ 13 จำนวน 13 ข้อ
- ด้านการจัดเครือข่ายการฝึกงาน ข้อ 14 – ข้อ 37 จำนวน 24 ข้อ
- ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน ข้อ 38 – ข้อ 61 จำนวน 24 ข้อ
- ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน

ข้อ 62 – ข้อ 70 จำนวน 9 ข้อ

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ระดับปัญหา				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน										
1. การกำหนดเป้าหมายการทำงานของเครือข่ายการฝึกงานชัดเจน										
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์อย่างชัดเจน										
3. กลยุทธ์ของเครือข่ายการฝึกงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการทำงาน										
4. การฝึกงานในสถานประกอบการมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผน										
5. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการฝึกงานในสถานประกอบที่ชัดเจน										
6. การวางแผนการฝึกงานในสถานประกอบการอย่างเป็นระบบชัดเจน										
7. การมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาอย่างชัดเจน										
8. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการฝึกงานของนักศึกษา										

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ระดับปัญหา				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินผลการฝึกงานอย่างเหมาะสม										
10. การฝึกงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกในการฝึกงานของนักศึกษาอย่างชัดเจน										
11. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ทางเลือกในการฝึกงานของนักศึกษาอย่างชัดเจน										
12. การสนับสนุนให้นักศึกษาได้ฝึกงานตามทางเลือกอย่างเหมาะสม										
13. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา										
ด้านการจัดเครือข่ายการฝึกงาน										
14. การจัดโครงสร้างการทำงานของเครือข่ายที่แสดงถึงความชำนาญงานอย่างชัดเจน										
15. การจัดโครงสร้างเครือข่ายการฝึกงานที่ชัดเจน										
16. การฝึกงานมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม										
17. การฝึกงานมีแนวปฏิบัติและระเบียบการฝึกงานที่ชัดเจน										
18. การกำหนดตัวบุคคลผู้รับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างชัดเจน										
19. การกำหนดตัวบุคคลผู้รับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม										
20. การมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการฝึกงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน										

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ระดับปัญหา				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
21. การติดต่อประสานงานเครือข่าย การฝึกงานอย่างมีประสิทธิภาพ										
22. การติดต่อประสานงานที่หลากหลาย และมีความสอดคล้องแต่ละกิจกรรม การดำเนินงาน										
23. การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ การฝึกงานของนักศึกษาอย่างเหมาะสม										
24. การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมและอำนวยความสะดวก ความสะดวกของเครือข่ายการฝึกงาน										
25. การกำหนดสถานที่สำหรับการปฏิบัติงาน ของเครือข่ายอย่างเหมาะสม										
26. การจัดหาเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ เพื่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ อย่างเพียงพอและเหมาะสม										
27. การจัดระบบฐานข้อมูลของการป้องกัน ความปลอดภัยของข้อมูลของเครือข่าย อย่างมีประสิทธิภาพ										
28. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของ การฝึกงานในสถานที่ต่าง ๆ ผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ สารสนเทศ และสื่อสิ่งพิมพ์ ต่าง ๆ ให้เครือข่ายการฝึกงานได้รับทราบ										
29. การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการในการฝึกงาน โดยจัดให้เป็นระบบ ทันสมัย เป็นปัจจุบัน และนำไปใช้งาน ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว										
30. การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบของเครือข่ายอย่างชัดเจน										

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ระดับปัญหา				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการจัดเครือข่ายการฝึกงาน										
31. การกำหนดขั้นตอนการฝึกงาน ที่เป็นระบบอย่างชัดเจน										
32. การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน										
33. การฝึกงานมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน										
34. การฝึกงานมีความชำนาญงาน ในการปฏิบัติงาน										
35. การฝึกงานมีการส่งเสริมสนับสนุนและ ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณิเทศการฝึก										
36. การฝึกงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่นิเทศและ ติดตามให้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ										
37. การฝึกงานมอบหมายอำนาจ ในการทำงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง อย่างเหมาะสม										
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน										
38. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ เครือข่ายอย่างเป็นระบบ										
39. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานมีความรู้ ความสามารถหลายด้านและ เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ของเครือข่าย										
40. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความสามารถในการเจรจา ติดต่อสื่อสารได้อย่างเหมาะสม										

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ระดับปัญหา				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
41. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความสามารถในการประสานงาน ในการดำเนินงานของเครือข่ายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ										
42. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความสามารถในการกำหนดเทคโนโลยี มาใช้ในการทำงานได้อย่างดี										
43. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาในเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้										
44. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความสามารถในการทำความเข้าใจ โดยให้ความรู้แก่บุคลากรในเครือข่าย										
45. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานมีบุคลิกภาพ ที่เหมาะสม										
46. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นเครือข่ายการฝึกงานทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ										
47. ผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงานมีทักษะ ในการมอบหมายงานให้มีความสอดคล้อง กับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ										
ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน 62. การจัดระเบียบในการกำกับติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่าย การฝึกงานอย่างชัดเจน										

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ระดับปัญหา				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
63. การสร้างเครื่องมือและตัวชี้วัดในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม										
64. การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน										
65. การนำผลของข้อมูลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการติดตามอย่างเหมาะสม										
66. การนำผลของการติดตามการปฏิบัติงานมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง										
67. การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง										
68. การติดตามตรวจสอบการบริหารงบประมาณที่ใช้ร่วมกันในเครือข่ายการปฏิบัติงาน										
69. การควบคุมด้วยกฎ ระเบียบ วัฒนธรรมของเครือข่ายการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานอย่างชัดเจน										
70. การตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ										

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ควรเป็นอย่างไร

1. การวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. การจัดโครงสร้างเครือข่ายการฝึกงาน

.....

.....

.....

.....

.....

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

.....

.....

.....

.....

.....

4. การควบคุมเครือข่ายการฝึกงาน

.....

.....

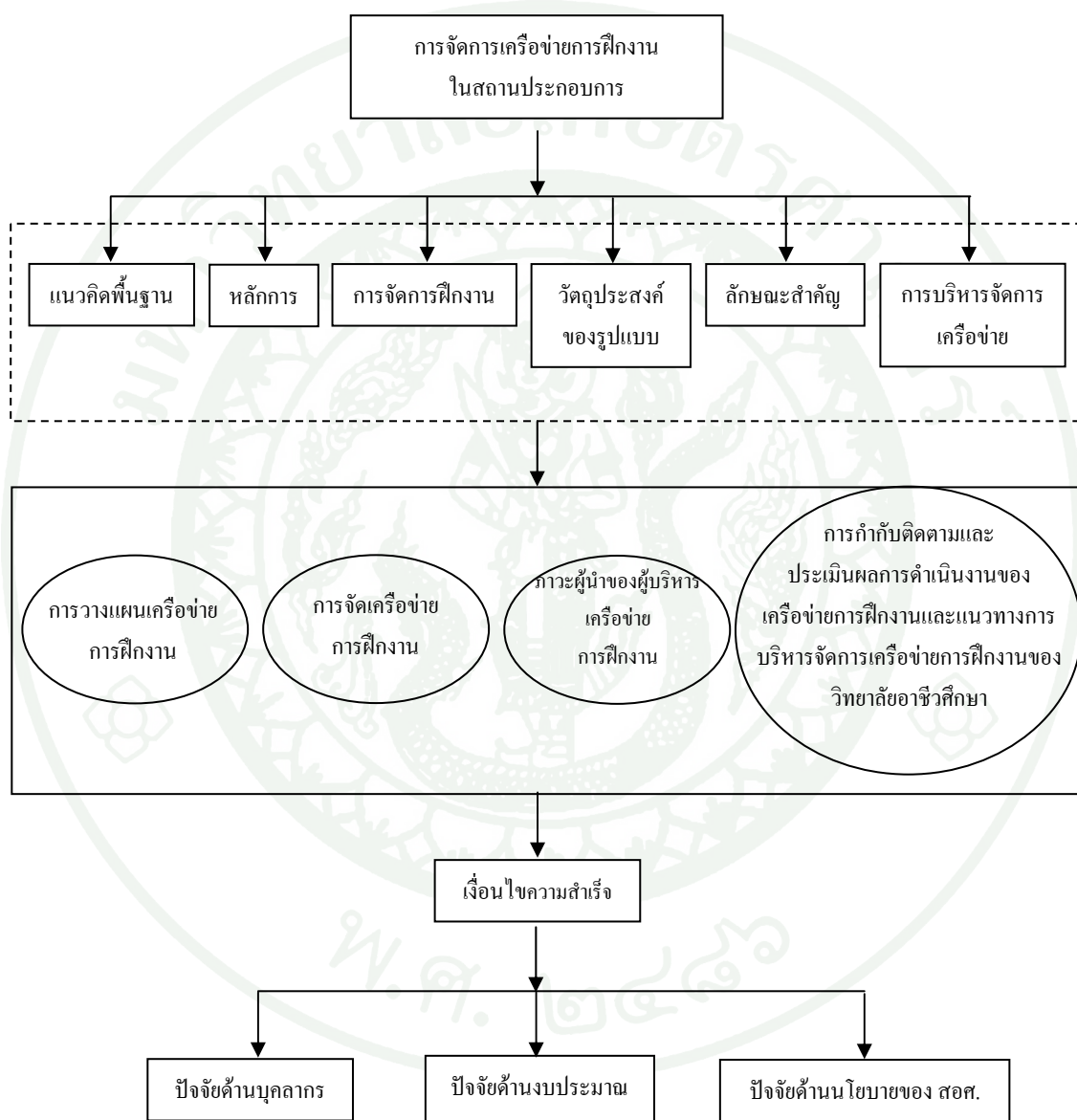
.....

.....

.....

(ร่าง)

รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ
สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



แบบประเมินความเหมาะสมของ

(ร่าง)

รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ

สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ใช้ประกอบการสนทนากลุ่ม

วันที่ 29 พฤศจิกายน 2556

ณ ห้องประชุมสารนิเทศ อาคาร 2 ชั้น 1

นางสาวรุ่งนภา ปุณยานุเดช

นิสิตปริญญาเอก ภาคพิเศษ รุ่น 3

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบประเมินความเหมาะสมของ
รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ
สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
วิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ
สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษาฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบฯ ดังกล่าว และให้ข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น ซึ่งการดำเนินการนี้เป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการวิจัยที่ 4 คือ การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาร่างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และผลที่คาดว่าจะได้รับจากขั้นตอนนี้ คือ ได้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรุ่งนภา ปุณยานุเดช
นิสิตระดับคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง: การประเมินความเหมาะสมแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย โดย

- (3) หมายถึง รูปแบบการบริหารเครือข่ายการฝึกงานมีความเหมาะสมในระดับมาก
- (2) หมายถึง รูปแบบการบริหารเครือข่ายการฝึกงานมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
- (1) หมายถึง รูปแบบการจัดการเครือข่ายการฝึกงานมีความเหมาะสมในระดับน้อย

ส่วนที่ 1 แนวคิดพื้นฐาน

สถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรมยังคงต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เป็นจำนวนมาก เนื่องจากปัจจุบันผู้เรียนในสายอาชีพยังไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เล็งเห็นความสำคัญในการประกอบอาชีพในสายวิชาชีพมากขึ้น กอปรกับมีพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 หมวด 8 (3) (4) เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่วนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 หลักการเป็นหลักสูตรที่มุ่งผลิตและพัฒนาแรงงานระดับผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาอาชีพ สอดคล้องกับตลาด แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมสามารถเป็นหัวหน้างานหรือเป็นผู้ประกอบการได้ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพ มีความรู้เต็มภูมิ ปฏิบัติ ได้จริง เข้าใจชีวิต และเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการวิชาชีพมีส่วนร่วมในการเรียน การสอนวิชาชีพ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์การเรียนรู้จากสถานประกอบการ และสามารถสะสมการเรียนรู้และประสบการณ์ได้

ความเหมาะสม ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 หลักการ

การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงานในสถานประกอบการ สำหรับ
นักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยอาศัยหลักและแนวคิด
ดังนี้

1. หลักการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ โดยสถานศึกษาจัดประชุมสร้างความเข้าใจ
กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง นักศึกษา สถานประกอบการต่าง ๆ ในเรื่องการจัดการฝึกงานที่ตรง
กับหลักสูตรของสถานศึกษา
2. หลักการบริหารจัดการเครือข่าย โดยผู้วิจัยใช้หลักการของ Robbins and Coulter
ซึ่งประกอบด้วย POLC คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading)
การควบคุม (Control)
3. หลักการจัดการเครือข่ายของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ในการจัดการเครือข่าย
การฝึกงาน ซึ่งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการกระทำกิจกรรม
ร่วมกันในองค์กร ชุมชน สถานประกอบการ มีการกระจายโอกาสทางการศึกษา การมีส่วนร่วม
ทางการศึกษา การระดมทรัพยากรร่วมกัน
4. การจัดหลักสูตรการฝึกงานที่ตรงกับหลักสูตรสายอาชีพ ตามกรอบของมาตรฐาน
คุณวุฒิและมาตรฐานการเรียนรู้อาชีวศึกษา

ความเหมาะสม

☐ มาก

☐ ปานกลาง

☐ น้อย

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษากับ
ประกอบการเพื่อให้บรรลุผลตามหลักสูตร

ความเหมาะสม

☐ มาก

☐ ปานกลาง

☐ น้อย

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ส่วนที่ 4 ลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการเครือข่าย

จัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของสถาน
ประกอบการ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ตามกรอบความสัมพันธ์ เชื่อมโยงมาตรฐาน
คุณวุฒิ และมาตรฐานการเรียนรู้ในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษา (TQF for V. Ed)
ระดับ สอศ.

4.1 การวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน

4.1.1 จัดหาแหล่งเรียนรู้ในการฝึกงานให้แก่นักศึกษาทั้งในวิทยาลัยและนอก
สถานศึกษา

4.1.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประกอบอาชีพหลังจบการศึกษาได้
โดยวิทยาลัยได้จัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพตามความต้องการของสถานประกอบการและ
ตลาดแรงงานในพื้นที่

4.1.3 ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ครอบครัว และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ร่วมกับสถานประกอบการ ครูฝึก ครูนิเทศ และครูฝึกสอน โดยให้มีการพบปะและร่วมกิจกรรม

4.1.4 ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อวัตกรรมการที่เหมาะสมเพื่อการศึกษา โดยมีการให้ทุนฝึกอบรม เพื่อครูผู้สอนจะได้นำความรู้จากการฝึกอบรมดังกล่าวมาพัฒนาสื่อการสอนต่อไป

4.2 การจัดเครือข่ายการฝึกงาน

4.2.1 จัดเครือข่ายการฝึกงานให้เป็นระบบที่มีโครงสร้างชัดเจนไม่ซับซ้อน

4.2.2 จัดให้มีการประสานงานภายในเครือข่ายการฝึกงานอย่างต่อเนื่องระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ

4.2.3 ส่งเสริมสนับสนุนจัดทำฐานข้อมูลเครือข่ายการฝึกงานกับสถานประกอบการ

4.2.4 จัดทีมงานที่เป็นผู้ประสานงานในเครือข่ายกับสถานประกอบการที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในแต่ละสาขางานอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินการจัดครูนิเทศให้เหมาะสมตรงกับสาขางานที่นักศึกษาออกฝึกงาน

4.3 ภาวะผู้นำของเครือข่ายการฝึกงาน

4.3.1 ผู้บริหารควรมีความเข้าใจ ส่งเสริม ยกย่อง สนับสนุน การทำงานของครูในเครือข่ายกับสถานประกอบการ โดยการเชิดชูเกียรติให้กับสถานประกอบการ ครูฝึก และครูที่ควบคุมดูแลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

4.3.2 ผู้นำควรมีจิตวิทยาในการบริหาร มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ จูงใจ กระตุ้น ให้ผู้ได้บังคับบัญชา ร่วมมือ ทำงานเป็นทีม อย่างมีความสุข

4.4 การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน

4.4.1 มีการตรวจสอบและติดตามการประเมินผลเครือข่ายการฝึกงานโดยมีครูนิเทศ และร่วมกับสถานประกอบการในการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาด้วยกัน

4.4.2 มีการประชุมเครือข่ายการฝึกงานอย่างสม่ำเสมอกับ บริษัท ห้างร้าน สถานศึกษา โดยชี้แจงแนวทาง กฎ กติกา ในการฝึกงาน และเกณฑ์การวัดผล ประเมินผลของผู้เรียน

4.4.3 จัดให้มีระบบการรายงานผลและประเมินผลการฝึกงานอย่างสม่ำเสมอ

4.4.4 สร้างความตระหนัก สร้างทัศนคติที่ดี สร้างความเข้าใจในการกำกับติดตาม และประเมินผลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

ความเหมาะสม ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย

ข้อเสนอแนะ.....

ส่วนที่ 5 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารด้านเครือข่ายการฝึกงาน

5.1 การวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน

5.1.1 แนวทางการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน

- 1) วางแผน กำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์เครือข่ายการฝึกงาน
- 2) มีส่วนร่วมวิเคราะห์ทางเลือก และสนับสนุนให้นักศึกษาได้ฝึกงาน
- 3) มีส่วนร่วมในการประเมินผลการฝึกงานอย่างชัดเจนของนักศึกษา

- 4) จัดหาแหล่งเรียนรู้ในการฝึกงานให้แก่นักศึกษาทั้งในวิทยาลัยและนอกสถานศึกษา
- 5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประกอบอาชีพหลังจบการศึกษาได้ โดยวิทยาลัยได้จัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพตามความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงานในพื้นที่
- 6) ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ครอบครัว และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ร่วมกับสถานประกอบการ ครูฝึก ครูนิเทศและครูฝึกสอน โดยให้มีการพบปะและร่วมกิจกรรม
- 7) ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อวัตกรรมการศึกษา โดยมีการให้ทุนฝึกอบรม เพื่อครูผู้สอนจะได้นำความรู้จากการฝึกอบรมดังกล่าวมาพัฒนาสื่อการสอนต่อไป

5.1.2 โครงสร้าง

โครงสร้างของกลุ่มการวางแผนเครือข่ายการฝึกงานแบ่งเป็น 4 ส่วนงาน ประกอบด้วย

- 1) งานการกำหนดเป้าหมาย
- 2) งานการวางแผน
- 3) งานกำหนดแผนกลยุทธ์
- 4) งานการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยงานทั้ง 4 ส่วน จะมีคณะกรรมการเครือข่าย จากสถานศึกษาและสถานประกอบการเป็นผู้พิจารณากันกรองในเชิงนโยบาย และการพัฒนาปรับปรุงแผนงานภายใต้การกำกับดูแลของรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

ความเหมาะสม ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

ภาระงานการวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
การวางแผนเครือข่าย การฝึกงาน 1) จัดตั้งคณะทำงาน	สถานศึกษาควรดำเนินการจัดตั้ง คณะทำงานร่วมระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ โดยคณะ ทำงานจะต้องมีตัวแทนจาก สถานศึกษาเป็นระดับผู้อำนวยการ สถานศึกษา จำนวน 1 คน รองฝ่าย วิชาการ จำนวน 1 คน หัวหน้างาน ความร่วมมือ จำนวน 1 คน และ ตัวแทนจากสถานประกอบการ แต่ละ 1 คน				
2) สำรวจและวิเคราะห์ ปัญหาเครือข่าย การฝึกงาน	2.1) สำรวจ รวบรวมปัญหา และ ความต้องการของหน่วยงาน ภายในเครือข่ายการฝึกงาน ในปัจจุบัน				
	2.2) วิเคราะห์ปัญหา และ ความต้องการของหน่วยงาน ภายในเครือข่ายการฝึกงาน ทั้งหมด				
	2.3) สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของ หน่วยงานภายในเครือข่าย การฝึกงานทั้งหมด				
3) กำหนดนโยบายและ แผนจัดการเครือข่าย การฝึกงาน	3.1) จัดให้มีการลงนามความร่วมมือ (MOU) ในเครือข่ายการฝึกงาน ระหว่างสถานศึกษากับ สถานประกอบการทุกแห่ง				

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
	3.2) จัดประชุมคณะทำงานเพื่อ กำหนดนโยบาย วางแผน กำหนดโครงสร้างและ รายละเอียดเครือข่าย การฝึกงาน ซึ่งประกอบด้วย - เป้าหมาย - กลยุทธ์ - โครงสร้างการฝึกงาน ที่ชัดเจน เป็นระบบ และ ไม่ซับซ้อน - แผนการจัดหางบประมาณ เพื่อใช้จ่ายในเครือข่าย - เกณฑ์การฝึกงานที่ได้ มาตรฐาน - หลักสูตรการฝึกงาน ที่เหมาะสม - แผนการติดตามการฝึกงาน - แผนการประเมินผล การฝึกงาน - กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการฝึกงาน - แผนการรับรองคุณภาพ การฝึกงาน เป็นต้น				
	3.3) สรุปแผนการจัดการเครือข่าย การฝึกงานแล้วนำมาใช้อ้างอิง ในการดำเนินการในเครือข่าย การฝึกงาน ซึ่งจะต้องมีแผน การตรวจสอบและติดตาม การฝึกงานแนบท้ายเสมอ				

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
4) แผนการจัดการ รายละเอียด หลักสูตรวิชาการ	4.1) วางแผนการจัดหลักสูตร วิชาชีพร่วมกับสถาน ประกอบการ เพื่อเปรียบเทียบ สาขาหลักสูตรที่เปิดใน สถานศึกษากับสถาน ประกอบการนั้น หากเป็น สาขาหลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และมีความน่าสนใจ จึงให้ นำมาประเมินจัดสาขา หลักสูตรนั้นเพิ่มเติมใน สถานศึกษาของตน แต่หาก พบว่าหลักสูตรของตน ไม่สอดคล้องกับสภาพสภาวะ ปัจจุบัน และได้ประโยชน์ น้อยควรยกเลิกสาขานั้น ๆ				
	4.2) วางแผนการจัดเนื้อหา การฝึกงานให้เพิ่ม ความหลากหลายและเข้มข้น ในการฝึกงานเพื่อให้นักศึกษา สามารถออกไปปฏิบัติงานได้ หลากหลายและมีประสิทธิภาพ เมื่อจบการศึกษาแล้ว				
5) ตัวชี้วัดการวางแผน เครือข่ายการฝึกงาน	5.1) มีแผนกลยุทธ์ และแผน การดำเนินงานเครือข่าย การฝึกงานที่ชัดเจน ทันต่อ สภาวะการณ์ปัจจุบัน				
	5.2) มีการประสานงาน การฝึกงาน และความร่วมมือระหว่าง สถานศึกษา และ สถานประกอบการ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง				

5.2 การจัดการเครือข่ายการฝึกงาน

5.2.1 แนวทางการจัดเครือข่ายการฝึกงาน

- 1) จัดให้มีโครงสร้างการฝึกงานที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อน และเป็นระบบ
- 2) จัดให้มีแนวปฏิบัติ และระเบียบการฝึกงานที่ชัดเจน
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนจัดทำฐานข้อมูลเครือข่ายการฝึกงานกับ

สถานประกอบการ

- 4) จัดทีมงานที่เป็นผู้ประสานงานในเครือข่ายกับสถานประกอบการที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในแต่ละสาขางานอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง และดำเนินการจัดครูนิเทศให้เหมาะสมตรงกับสาขางานที่นักศึกษาออกฝึกงาน
- 5) จัดให้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการฝึกงาน และสามารถติดต่อประสานงานเครือข่ายการฝึกงานอย่างชัดเจน
- 6) จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ และมีการใช้เทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกของเครือข่ายการฝึกงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นระบบที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน
- 7) จัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
- 8) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ สารสนเทศ และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
- 9) กำหนดขั้นตอนการฝึกงานที่เป็นระบบ
- 10) จัดให้มีการมอบหมายหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชาในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบของเครือข่าย
- 11) สนับสนุน ส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติครู ในการนิเทศการฝึกงานให้กับครูนิเทศ ครูฝึก และสถานประกอบการ

5.2.2 โครงสร้าง

โครงสร้างของกลุ่มการจัดเครือข่ายการฝึกงานแบ่งเป็น 10 ส่วนงาน ประกอบด้วย

- 1) งานโครงสร้างเครือข่ายการฝึกงาน
- 2) งานการมอบหมายงาน

- 3) งานการจัดขั้นตอนการฝึกงาน
- 4) งานการกำหนดผู้รับผิดชอบงานและมีส่วนร่วมในการฝึกงาน
- 5) งานการติดต่อประสานงาน
- 6) งานข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี
- 7) งานการจัดหาสถานที่สำหรับการปฏิบัติงาน และจัดหาวัสดุ อุปกรณ์
- 8) งานการส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 9) งานการประชาสัมพันธ์
- 10) งานการบริหารจัดการเอกสาร

โดยงานทั้ง 10 ส่วน จะมีคณะกรรมการเครือข่าย จากสถานศึกษาและสถานประกอบการ เป็นผู้พิจารณากลับกรองในเชิงนโยบาย และการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างการฝึกงานภายใต้ การกำกับดูแลของรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

ความเหมาะสม ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาระงานการจัดเครือข่ายการฝึกงาน

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
การจัดเครือข่าย การฝึกงาน 1) จัดโครงสร้าง เครือข่ายการฝึกงาน	1.1) จัดโครงสร้างเครือข่าย การฝึกงานให้เป็นระบบ ง่ายต่อการบริหารงาน ชัดเจน เหมาะสมกับทักษะวิชาชีพ และไม่ซับซ้อน				
	1.2) จัดโครงสร้างการทำงานของ เครือข่ายที่แสดงถึง ความชำนาญงานอย่างชัดเจน				
	1.3) จัดให้มีสายการบังคับบัญชา ตามลำดับขั้นที่ชัดเจน				
2) การจัดบุคลากรและ การอบรม	2.1) คัดเลือกผู้รับผิดชอบงาน แต่ละฝ่ายที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ ลักษณะงานของฝ่ายนั้น ๆ และระบุชื่อผู้รับผิดชอบงาน ในเครือข่ายการฝึกงาน แต่ละฝ่ายให้ชัดเจน				
	2.2) จัดหาครูนิเทศที่มี ความเชี่ยวชาญในสาขา และประเภทงาน				
	2.3) จัดระดับคุณภาพของนักศึกษา เพื่อจัดส่งฝึกงานใน สถานประกอบการได้ อย่างเหมาะสม				

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
	2.4) จัดอบรม และพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เช่น ปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้เข้าใจนโยบาย และ หลักการในการดำเนินการ เครือข่ายการฝึกงานอย่างชัด ซึ่งจะมีผลให้ปฏิบัติงานได้ ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบาย ที่กำหนด				
3) การดำเนินงาน	3.1) จัดให้มีแนวปฏิบัติและ ระเบียบการฝึกงานที่ชัดเจน				
	3.2) จัดเครือข่ายร่วมกับงาน ทวิภาคีในสถานศึกษา สภาอุตสาหกรรม กรมจัดหางาน				
	3.3) มอบหมายงานให้แก่ ผู้รับผิดชอบงานฝ่ายต่าง ๆ และผู้เกี่ยวข้อง ในเครือข่าย การฝึกงาน ตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน และเหมาะสม				
	3.4) จัดให้มีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานในเครือข่าย การฝึกงานอย่างชัดเจน				
	3.5) เพิ่มสถานประกอบการให้มี จำนวนมากขึ้น เพื่อสามารถ คัดเลือกสถานประกอบการ ที่มีลักษณะงานตรงกับ สาขาวิชาที่เรียน				

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
	3.6) จัดส่งนักศึกษาฝึกงานไปฝึกงานในสถานประกอบการที่ตรงกับสาขาวิชาตามแผนการเรียนของหลักสูตร				
	3.7) มีบุคลากรผู้รับผิดชอบในเครือข่ายการฝึกงาน นำนักศึกษาไปส่งตัวให้สถานประกอบการเพื่อเข้าฝึกงาน พร้อมใบส่งตัว แทนการปล่อยให้นักศึกษานำใบส่งตัวไปสถานประกอบการเพียงลำพัง				
	3.8) ประสานกับสถานประกอบการให้จัดหาครูฝึกที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความชำนาญงานเฉพาะด้าน และควบคุมคุณภาพของครูฝึก				
	3.9) ส่งเสริมสนับสนุนและยกย่องเชิดชูเกียรติครูนิเทศ ครูฝึก และสถานประกอบการอย่างเหมาะสม เช่น การมอบประกาศนียบัตร โล่รางวัล และเงินรางวัลให้แก่ครูนิเทศ ครูฝึก และสถานประกอบการที่มีความสามารถ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์				
	3.10) ประสานงานกับสถานประกอบการในการจัดเนื้อหาการฝึกงานให้เพิ่มความหลากหลายและเข้มข้นในการฝึกงานเพื่อให้นักศึกษาสามารถออกไปปฏิบัติงานได้หลากหลายและมีประสิทธิภาพเมื่อจบการศึกษาแล้ว				

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
	3.11) สํารวจสาขาหลักสูตรของ สถานศึกษาใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบสาขา หลักสูตรที่เปิดในสถานศึกษา ใกล้เคียงนั้น แล้วนำมาปรับใช้ กับสถานศึกษาของตน				
	3.12) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลและ ข่าวสารภายในเครือข่ายที่ใช้ เป็นประโยชน์ด้วย ความรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ และมีการตรวจสอบอย่าง สม่ำเสมอ				
	3.13) แบ่งประเภทและระดับ คุณภาพของสถานประกอบการ เพื่อสามารถจัดครูนิเทศและ นักศึกษาฝึกงานได้อย่าง เหมาะสม				
	3.14) กำหนดระยะเวลาฝึกงาน แน่นอน ให้เป็นมาตรฐาน แยกตามสาขาหลักสูตรเฉพาะ ด้านต่าง ๆ เพื่อสามารถ ประเมินคุณภาพของนักศึกษา หลังการฝึกงานใน สถานประกอบการ				
	3.15) การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารจัดการใน การฝึกงานโดยจัดให้เป็น ระบบ ทันสมัย เป็นปัจจุบัน และนำไปใช้งานได้อย่าง สะดวกและรวดเร็ว				

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
	3.16) ตรวจสอบให้มีการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการทำงานที่กำหนด และตรงเวลา				
4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.1) จัดตั้งคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศ				
	4.2) สำรวจการใช้งานฐานข้อมูลเครือข่ายในปัจจุบัน หากยังมีใช้งานอยู่แล้ว ได้มีข้อมูลเครือข่ายที่เป็นปัจจุบันหรือไม่				
	4.3) หากฐานข้อมูลสารสนเทศไม่ทันสมัย ไม่เป็นปัจจุบัน จะต้องทำการวิเคราะห์ออกแบบ และพัฒนา หรือจัดหาในการพัฒนาขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเทคโนโลยีในปัจจุบัน				
	4.4) ประชาสัมพันธ์สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้งานฐานข้อมูลเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง โดยจะต้องจัดเก็บข้อมูลสถานศึกษา นักศึกษาและสถานประกอบการให้ครบถ้วน เพื่อจะได้มีรายละเอียดหลักสูตรและการฝึกงานของสถานศึกษานักศึกษาและสถานประกอบการที่เหมาะสมอยู่เป็นปัจจุบัน สามารถนำมาอ้างอิงในการจัดการเครือข่ายการฝึกงานได้				

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
	4.5) ตรวจสอบและป้องกันระบบความปลอดภัยของข้อมูลในการใช้งานฐานข้อมูลเครือข่ายทั้งการใช้งานผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ อินทราเน็ต				
5) การจัดหาสถานที่สำหรับการปฏิบัติงาน และจัดหาวัสดุอุปกรณ์	5.1) กำหนดสถานที่เพื่อเป็นสำนักงานกลางในการปฏิบัติงานของคณะทำงานและผู้รับผิดชอบในเครือข่ายเครือข่ายอย่างเหมาะสม				
	5.2) จัดหาเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ ที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างเพียงพอและเหมาะสม				
6) ตัวชี้วัดการจัดเครือข่ายการฝึกงาน	6.1) สถานศึกษาและสถานประกอบการ สามารถประสานงานได้อย่างรวดเร็วและมีผลการประสานงานอย่างชัดเจน สามารถร่วมมือดำเนินงานตามที่ได้ประสานงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง				
	6.2) บุคลากรในเครือข่ายการฝึกงานมีคุณภาพ และมีศักยภาพเพิ่มขึ้นจากการได้อบรมพัฒนาตน				
	6.3) สถานศึกษามีสาขาหลักสูตรที่ทันสมัย ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน				

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
	6.4) มีสถานประกอบการที่ร่วม ในโครงการที่มีคุณภาพ สามารถจัดการฝึกงานให้ นักศึกษาฝึกงานได้ในระดับ เชี่ยวชาญงาน และตรงกับ ความต้องการของ ตลาดแรงงาน				

5.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

5.3.1 แนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

- ประสานงาน
- 1) ผู้นำควรมีความรู้ ความสามารถ หลายด้านในการบริหาร
 - 2) ผู้นำควรมีทักษะ ความสามารถในการเจรจา ติดต่อสื่อสาร และ
 - 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในเหตุการณ์ต่างๆ
 - 4) ผู้นำมีบุคลิกภาพที่ดี
 - 5) ผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ
 - 6) ผู้นำ มีทักษะในการระบุปัญหา และแก้ไขปัญหาได้ดี
 - 7) จัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ
เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
 - 8) ผู้นำมีการทำความเข้าใจเพิ่มพูนความรู้ และสร้างความตระหนักให้แก่ทีม
 - 9) ผู้นำมีทัศนคติที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรในการฝึกงาน
อย่างสม่ำเสมอ
 - 10) ผู้นำควรมีความเข้าใจ ส่งเสริม ยกย่อง สนับสนุน การทำงานของครู
ในเครือข่ายกับสถานประกอบการ โดยการเชิดชูเกียรติให้กับสถานประกอบการ ครูฝึก และครู
ที่ควบคุมดูแลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
 - 11) ผู้นำควรมีจิตวิทยาในการบริหาร มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ จูงใจ
กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา ร่วมมือ ทำงานเป็นทีม อย่างมีความสุข

5.3.2 โครงสร้าง

โครงสร้างของกลุ่มภาระงานภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน
แบ่งเป็น 16 ส่วนงาน ประกอบด้วย

- 1) งานการบริหารจัดการความรู้
- 2) งานกำหนดความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
- 3) งานการนำเทคโนโลยีมาใช้
- 4) งานการกำหนดความสามารถในการตัดสินใจ
- 5) งานการกำหนดบุคลิกภาพ
- 6) งานการสร้างแรงจูงใจ
- 7) งานการมอบหมายงาน
- 8) งานกำหนดทักษะของผู้บริหาร
- 9) งานการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินกิจกรรม
- 10) งานการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม
- 11) งานการมีส่วนร่วม
- 12) งานการติดต่อประสานงาน
- 13) งานการแสดงบทบาท
- 14) งานทัศนคติ
- 15) งานความขัดแย้ง
- 16) งานรายงานการดำเนินงาน

โดยงานทั้ง 16 ส่วน จะมีคณะกรรมการเครือข่าย จากสถานศึกษาและ
สถานประกอบการเป็นผู้พิจารณากำหนดกรอบนโยบายด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่าย
การฝึกงาน ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

ความเหมาะสม ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย
ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....

ภาระงานภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
สมรรถนะของผู้บริหาร เครือข่ายการฝึกงาน 1) ความรู้ของผู้บริหาร เครือข่ายการฝึกงาน	1.1) มีความรู้ในหลักการบริหาร เครือข่ายความร่วมมือขนาด กลางระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐ และเอกชน				
	1.2) มีความรู้และความเชี่ยวชาญ ในการบริหารเครือข่าย การฝึกงาน				
	1.3) มีความรู้หลายด้านและเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ของเครือข่ายการฝึกงาน				
	1.4) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลด้าน สังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา				
2) ทักษะของผู้บริหาร เครือข่ายการฝึกงาน	2.1) มีไหวพริบ สามารถเจรจา ติดต่อ สื่อสารประสานงาน ในเครือข่ายการฝึกงานได้ อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เป็นผลสำเร็จ เกิดผลประโยชน์ ต่อเครือข่ายการฝึกงาน				
	2.2) สามารถนำทีมงานและ ผู้ร่วมงานในเครือข่าย การฝึกงานให้ดำเนินการ ได้อย่างเข้มแข็งและถูกต้อง				
	2.3) สามารถบริหารเครือข่าย การฝึกงานได้อย่างโปร่งใส และมีนโยบายที่ชัดเจน				

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
	2.4) สามารถควบคุมและบริหารการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
	2.5) สามารถกำหนดเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานของเครือข่าย การฝึกงานได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ				
	2.6) สามารถผลักดันให้มีการเพิ่มเติมความรู้ของทีมงาน และผู้ร่วมงานด้วยการอบรม และศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง				
	2.7) มีบทบาทในการจัดตั้ง คณะกรรมการดำเนินการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ				
	2.8) สามารถแสดงบทบาทในการชี้นำผู้ร่วมงานในเครือข่าย การฝึกงานได้อย่างเหมาะสม				
	2.9) มีจิตวิทยาในการบริหารงาน				
	2.10) ทักษะการจูงใจ กระตุ้นการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์				
	2.11) มีความเข้าใจกับบุคลากร ขกย่อง สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของบุคลากร				
	2.12) มีทักษะในการมอบหมายงาน ให้มีความสอดคล้องกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ				
	2.13) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน				

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
	2.14) มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา และสามารถระบุปัญหา ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน				
	2.15) มีทักษะในการแก้ปัญหาและ ความขัดแย้งในเหตุการณ์ ต่าง ๆ ได้ดีและเหมาะสม				
3) บุคลิกภาพของ ผู้บริหารเครือข่าย การฝึกงาน	บุคลิกภาพภายใน				
	3.1) มีเหตุผล มีความรอบรู้ มีความจำที่ดี				
	3.2) มีความรับผิดชอบ				
	3.3) มีปฏิภาณไหวพริบ				
	3.4) กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นในตนเอง				
	3.5) รับฟังความคิดเห็นของครู นิเทศ ตัวแทนจากสถาน ประกอบการและผู้ร่วมงาน อื่น ๆ				
	3.6) ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น				
	3.7) อารมณ์และการควบคุม อารมณ์ของตนเอง (E.Q)				
	3.8) มีความกระตือรือร้น ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
	3.9) มีความมุ่งมั่น				
	3.10) มีทัศนคติที่ดีต่อการฝึกงาน และการจัดการในเครือข่าย การฝึกงาน				
	3.11) มีมนุษยสัมพันธ์ มีความจริงใจ				

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
4) ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารเครือข่าย การฝึกงาน	4.1) มีผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน ที่มีความรู้ความสามารถ และ วิสัยทัศน์ในการนำนโยบาย มาปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จ และ มีการบริหารจัดการเครือข่าย การฝึกงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ				
	4.2) มีผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน มีความรู้กว้างขวาง สามารถ แนะนำผู้ปฏิบัติงานได้				

5.4 การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน

5.4.1 แนวทางการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่าย การฝึกงาน

- 1) มีการตรวจสอบและติดตามการประเมินผลเครือข่ายการฝึกงาน โดยมี
ครูนิเทศ และร่วมกับสถานประกอบการในการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาด้วยกัน
- 2) มีการประชุมเครือข่ายการฝึกงานอย่างสม่ำเสมอกับบริษัท ห้างร้าน
สถานศึกษา โดยชี้แจงแนวทาง กฎ กติกา ในการฝึกงาน และเกณฑ์การวัดผลประเมินผลของผู้เรียน
- 3) จัดให้มีระบบการรายงานผลและประเมินผลการฝึกงานอย่างสม่ำเสมอ
- 4) สร้างความตระหนัก สร้างทัศนคติที่ดี สร้างความเข้าใจในการกำกับ
ติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

5.4.2 โครงสร้าง

โครงสร้างของกลุ่มภาระงานภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายการฝึกงาน
แบ่งเป็น 8 ส่วนงาน ประกอบด้วย

- 1) งานการกำกับติดตามและประเมินผล
- 2) งานการสร้างเครื่องมือและตัวชี้วัด
- 3) งานแต่งตั้งคณะกรรมการ
- 4) งานการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5) งานการพัฒนา
- 6) งานการประเมินผล
- 7) งานการติดตามตรวจสอบ
- 8) งานกฎระเบียบ

โดยงานทั้ง 8 ส่วน จะมีคณะกรรมการเครือข่าย จากสถานศึกษาและ
สถานประกอบการเป็นผู้พิจารณาติดตามแลประเมินผลการฝึกงาน ภายใต้การกำกับดูแลของ
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

ความเหมาะสม ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....
.....
.....

ภาระงานการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายการฝึกงาน

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
งานการกำกับติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของ เครือข่ายการฝึกงาน 1) การกำกับติดตาม การดำเนินงานของ เครือข่ายการฝึกงาน	1.1) แต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้รับผิดชอบในการกำกับ ติดตามและประเมินผล การฝึกงานอย่างชัดเจน				
	1.2) กำหนดแนวทางในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานของ เครือข่ายการฝึกงาน อย่างชัดเจน				
	1.3) สร้างเครื่องมือและตัวชี้วัด ในการกำกับติดตาม การฝึกงานอย่างเหมาะสม				
	1.4) นำผลที่ได้จากการฝึกงาน มาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ				
	1.5) นำผลจากการติดตามงาน มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม				
	1.6) ติดตามตรวจสอบการบริหาร งบประมาณที่ใช้ร่วมกันใน เครือข่ายการฝึกงาน				
	1.7) ติดตามตรวจสอบให้เป็นไป ตามกฎ ระเบียบ วัฒนธรรม ของเครือข่ายการฝึกงานที่เป็น มาตรฐานอย่างชัดเจน				
	1.8) ตรวจสอบและติดตาม การดำเนินงานของเครือข่าย การฝึกงานอย่างสม่ำเสมอ				

ภาระงาน	ประเด็นภาระงานที่สำคัญ	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ แนวทาง สู่ความสำเร็จ
		มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
2) การประเมินผล การดำเนินงานของ เครือข่ายการฝึกงาน	2.1) แต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้รับผิดชอบในการประเมินผล การดำเนินงาน โดยการมี ส่วนร่วมจากผู้แทนสถานศึกษา และสถานประกอบการต่าง ๆ				
	2.2) จัดระเบียบในการประเมินผล การดำเนินงานของเครือข่าย การฝึกงานอย่างชัดเจน				
	2.3) ประเมินความสำเร็จใน การปฏิบัติงานในเครือข่าย การฝึกงาน โดยอิงเกณฑ์ ความสำเร็จของงานที่ต้องมี การประสานระหว่าง หน่วยงาน และจำนวน นักศึกษาฝึกงานที่มากขึ้น และมีความชำนาญงานเพิ่มขึ้น				
3) การกำกับติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของ เครือข่ายการฝึกงาน	3.1) มีแผนการกำกับติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงาน เครือข่ายการฝึกงานที่กำหนด โดยคณะกรรมการฯ				
	3.2) มีเครื่องมือในการกำกับ ติดตามการฝึกงาน				

ส่วนที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ

6.1 ปัจจัยด้านบุคลากร

6.1.1 นโยบายของหน่วยงานควรให้การส่งเสริม สนับสนุน โดยให้ความรู้
โดยการส่งไปอบรม เข้าร่วมกับสถานประกอบการที่มีคุณภาพมาตรฐานของบริษัทในเครือต่าง ๆ
ในประเทศไทย และในระดับสากลที่เป็นที่ยอมรับ

6.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ แก่ ครู นักศึกษา ผู้ปกครอง ที่ร่วมฝึกงานในสถานประกอบการ รวมทั้งชี้ให้เห็นจุดแข็ง โอกาส ของการสร้าง เครือข่ายการฝึกงานที่ชัดเจน ครู นักศึกษา และสถานประกอบการได้เข้าใจ

6.1.3 ผู้บริหารสถานประกอบการ

ผู้บริหารสถานประกอบการต้องมีความกระตือรือร้น เห็นความสำคัญของการฝึกงาน และให้การสนับสนุนทั้งวัสดุอุปกรณ์ สถานที่และบุคลากรผู้ฝึกสอนในการฝึกงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือกับเครือข่ายการฝึกงานด้วยการเข้าร่วมการประชุม นำเสนอแนวทางและ ปัญหา และให้ความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์แก่บุคคลทั่วไป

6.1.4 อาจารย์

ต้องมีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่สอนในเชิงลึก สามารถให้คำแนะนำ แก่ผู้บริหารและนักศึกษาได้ และยังต้องมีส่วนร่วมในเครือข่ายการฝึกงาน เพื่อประสานงานกับ สถานประกอบการ ให้คำแนะนำแก่นักศึกษา และติดตามประเมินผลการฝึกงานได้

6.1.5 นักศึกษา

นักศึกษาจะต้องตระหนักรู้ถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการฝึกงานใน สถานประกอบการ ของเครือข่ายการฝึกงาน และให้ความร่วมมือ โดยจะต้องเข้าฝึกงานตามเวลา ที่กำหนด ปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับ และเอาใจใส่ใฝ่รู้ในงานที่ฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านได้ตามมาตรฐานของความต้องการในตลาดแรงงาน

6.1.6 ผู้ปกครอง

ผู้ปกครองควรมีส่วนช่วยสนับสนุนนักศึกษาในการให้กำลังใจ ส่งเสริม แนะนำ วิธีการปฏิบัติตนในการทำงาน การเข้าร่วมสังคมกับคนหมู่มาก เป็นเพื่อนช่วยคิดในเวลา ที่มีปัญหาโดยการรับฟังปัญหา และให้ข้อเสนอแนะในทางที่ดี

6.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ

จะต้องมีการตั้งงบประมาณการดำเนินงานเครือข่ายการฝึกงานอย่างชัดเจน โดยต้องวางแผนและแบ่งออกเป็นระยะต่าง ๆ ของแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง สามารถประเมินความสำเร็จของโครงการแต่ละขั้นตอน และนำเสนอของงบประมาณในปีต่อ ๆ ไปได้

6.3 ปัจจัยด้านนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การดำเนินงานเครือข่ายการฝึกงานจะต้องพิจารณาตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยว่าจะสนับสนุนในระดับใด ทั้งนี้จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานตามนโยบายให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนหลักการจัดทำเครือข่ายการฝึกงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ความเหมาะสม ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย
ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....
.....
.....

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ความเห็นและ ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก	
1. แนวคิดพื้นฐาน						
2. หลักการ						
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ						
4. การบริหารจัดการเครือข่ายการฝึกงาน						
4.1 การวางแผนเครือข่ายการฝึกงาน						
4.1.1 แนวทางการวางแผน เครือข่ายการฝึกงาน						
4.1.2 ภาระงานของการวางแผน เครือข่ายการฝึกงาน						
4.1.3 ตัวชี้วัดการวางแผน เครือข่ายการฝึกงาน						
4.2 การจัดเครือข่ายการฝึกงาน						
4.2.1 แนวทางการจัดเครือข่าย การฝึกงาน						
4.2.2 ภาระงานของการจัด เครือข่ายการฝึกงาน						
4.2.3 ตัวชี้วัดการจัดเครือข่าย การฝึกงาน						
4.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่าย การฝึกงาน						
4.3.1 แนวทางภาวะผู้นำของ ผู้บริหารเครือข่าย การฝึกงาน						
4.3.2 สมรรถนะผู้นำของ ผู้บริหารเครือข่าย การฝึกงาน						
4.3.3 ตัวชี้วัดภาวะผู้นำของ ผู้บริหารเครือข่าย การฝึกงาน						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ความเห็นและ ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก	
4.4 การกำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของเครือข่าย การฝึกงาน						
4.4.1 แนวทางการกำกับติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของ เครือข่ายการฝึกงาน						
4.4.2 ภาระงานการกำกับติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของ เครือข่ายการฝึกงาน						
4.4.3 ตัวชี้วัดการกำกับติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของ เครือข่ายการฝึกงาน						
5. เงื่อนไขความสำเร็จ						
5.1 ปัจจัยด้านบุคลากร						
5.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ						
5.3 ปัจจัยด้านนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา (สอศ.)						

ความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวรุ่งนภา ปุณยานุเดช
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 23 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2514
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบัญชี มหาวิทยาลัยสยาม บริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขต สาทร กรุงเทพมหานคร