



ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ
เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

นางสาววรรณิ รัตนเลิศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย
จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแปลกเป้า สพฐ. ปีงบประมาณ 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 2) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 และ 3) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) โดยประยุกต์ใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกัน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยสำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 1 คือ ครูผู้สอนธุรกิจ จำนวน 34 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยสำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 2 จำนวน 75 คน ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารเครือข่ายฯ และศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ตัวแทนบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ใน สพม.16 ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนธุรกิจ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ/ ที่เกี่ยวข้องและ/หรือมีธุรกิจของตนเองเป็นอาชีพเสริม ผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลา และบุคลากร/ เจ้าหน้าที่ของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ/อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยสำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 3 คือ ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำนวน 7 คน โดยผู้วิจัย ดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดทิศทางร่างยุทธศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดการประเมินแบบ CIPP Model มาใช้ในการออกแบบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการสนทนากลุ่ม ระยะที่ 2 การพัฒนายุทธศาสตร์ โดยนำข้อมูลรายละเอียดที่ได้จากระยะที่ 1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แยกเป็นประเด็นเนื้อหาต่าง ๆ แล้วจัดทำร่างยุทธศาสตร์ ประชาพิจารณ์ ปรับปรุง พัฒนาและกำหนดยุทธศาสตร์ที่สมบูรณ์ ระยะที่ 3 ตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างตรวจสอบสำหรับวิเคราะห์ยืนยันความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนฯ ที่กำหนดขึ้น ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ในด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ประเด็นแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ความต้องการของชุมชนในการพัฒนานักเรียนด้านงานธุรกิจ และยุทธศาสตร์/นโยบายระดับ สพฐ. หรือสูงกว่า เป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ สูงกว่ารายการอื่น ๆ ส่วนประเด็นยุทธศาสตร์/นโยบายระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมของครอบครัวนักเรียน และยุทธศาสตร์/นโยบายระดับจังหวัด เป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจต่ำกว่ารายการอื่น ๆ ในด้านปัจจัย พบว่าประเด็นความพร้อมของครูผู้สอนธุรกิจเชิงคุณภาพ (ศักยภาพ) ความพร้อมของนักเรียน (เจตคติที่ดีต่องานธุรกิจ) และความพร้อม

ของครูผู้สอนธุรกิจเชิงปริมาณ (จำนวนเพียงพอ) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจสูงกว่ารายการอื่น ๆ สำหรับประเด็นความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ฝึกที่จำเป็น ความพร้อมของงบประมาณ (จำนวนเหมาะสม/ เพียงพอ) และความพร้อมของผู้บริหาร (เจตคติที่ดีและนโยบายที่กำหนดด้านงานธุรกิจ) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจต่ำกว่ารายการอื่น ๆ ในด้านกระบวนการ พบว่าประเด็นการกำหนดและนำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับงานธุรกิจสู่การปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจสูงสุด ส่วนประเด็นความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจต่ำที่สุด สำหรับด้านผลผลิต พบว่า ประเด็นนักเรียนให้ความร่วมมือต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนงานธุรกิจ เป็นผลผลิตที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจสูงสุด ส่วนประเด็นนักเรียนมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้งานธุรกิจเพิ่มเติมด้วยตนเอง เป็นผลผลิตที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจต่ำที่สุด

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้กรอบ SWOT Analysis พบว่า สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านปัจจัยภายในเป็นจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง โดยสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งสูงสุด คือหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนธุรกิจ และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนสูงสุด คือ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ฝึกที่จำเป็น และครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ สำหรับด้านปัจจัยภายนอกเป็นโอกาสมากกว่าอุปสรรค โดยสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสสูงสุด คือ แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับ สพฐ. หรือสูงกว่า และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น-ชุมชน ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรค คือ ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมของครอบครัวนักเรียน และยุทธศาสตร์/นโยบายระดับจังหวัด

1.2 ผลการวิจัยความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ พบว่า ครูผู้สอนธุรกิจมีความต้องการพัฒนาในด้านเนื้อหาสาระ เรื่องร้านค้าออนไลน์ ธุรกิจสตาร์ทอัพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจสูงสุด ส่วนเรื่องเอกสารทางธุรกิจ แหล่งผลิต/แหล่งวัตถุดิบ และแหล่งเงินทุน มีความต้องการพัฒนาต่ำที่สุด โดยมีความต้องการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาดูงาน อบรมในแหล่งประกอบการ และเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นสูงสุด ส่วนการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายเน็ตเวิร์คมีความต้องการต่ำที่สุด

2. การกำหนดและยืนยันความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า ยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นรวม 3 ยุทธศาสตร์ “ได้รับการยืนยันความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ทุกยุทธศาสตร์ ส่วนกลยุทธ์ที่กำหนด 11 กลยุทธ์ ได้รับการยืนยันความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกกลยุทธ์ สรุปดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคคลยุค 4.0 กำหนด 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีต่อการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้นักเรียน (ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ อื่นๆ ผู้ปกครอง และชุมชน) กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างเสริมสมรรถนะ smart principal (ภาวะผู้นำทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน และการกำหนดนโยบาย) กลยุทธ์ที่ 3 การหนุนเสริม

สมรรถนะ smart teacher (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยการศึกษาดูงาน การฝึกประสบการณ์ ในแหล่งเรียนรู้ภายนอก/ สถาน-ประกอบการ) และกลยุทธ์ที่ 4 การหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการ สำหรับ smart student (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นนวัตกรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุน กำหนด 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ในโรงเรียน (ห้องเรียน/ห้องฝึกประสบการณ์เสมือนจริง) กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านงานธุรกิจด้วยเทคโนโลยีทันสมัย และกลยุทธ์ที่ 4 การสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การกำหนดนโยบายระดับเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารเชิงบูรณาการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริม การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และกลยุทธ์ที่ 3 การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย ต่อหน่วยงานต้นสังกัด

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัย “ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ฉบับนี้ ดำเนินการสำเร็จลุล่วงได้ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาจากสำนักนวัตกรรมการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งได้รับร่วมมืออย่างดียิ่งจากกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ทุกกลุ่ม และผู้ประกอบการที่ให้ข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการ ตลอดจนรักษาการผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่อนุมัติให้ดำเนินงานวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาที่อนุญาตให้ ครูผู้สอนที่เป็นคณะทำงานเข้าร่วมการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้ร่วมงานและครูผู้สอนทุกท่านที่ให้กำลังใจในการดำเนินงาน ผู้วิจัยขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ดร.อรัญ ก้าวพานิช อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ดร.เฉลิม พิภอ่อน อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และนางสาวมุกดา ธรรมเจริญ ครู โรงเรียนสทิงพระชนูปถัมภ์ ที่ให้คำปรึกษา ให้ข้อคิดเห็น และเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

คุณประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากผลการดำเนินงานในครั้งนี้ ขอมอบเป็นคุณูปการให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง และผู้สนใจทุกท่าน ขอให้ทุกท่านประสบแต่ความสุข ความเจริญสืบไป

วรรณิ รัตนเลิศ

ศึกษานิเทศก์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ซ
บทที่ 1	
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
คำถามการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
ประโยชน์ของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการ	11
แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ	14
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	17
แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการวิจัย	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
ขั้นตอนดำเนินการ	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
บทที่ 4	
ผลการวิจัย	50
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน	51
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย	54
บทที่ 5	
สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	66
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
อภิปรายผล	69

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ข้อเสนอแนะ	73
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	80
ภาคผนวก 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	81
ภาคผนวก 2 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	113
แบบบันทึกความคิดเห็นเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	
ภาคผนวก 3 รายชื่อกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยและปฏิทินการสนทนากลุ่ม	131
ภาคผนวก 4 หนังสือราชการ	140
ประวัติผู้วิจัย	158

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	จำนวนผู้ให้ข้อมูลพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน งานธุรกิจ และวิชาที่สอน	51
ตาราง 2	จำนวนผู้ให้ข้อมูลพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การประกอบธุรกิจ ของตนเอง	52
ตาราง 3	จำนวนผู้ให้ข้อมูลพื้นฐาน จำแนกตามการได้รับการพัฒนาด้านงานธุรกิจ ในรอบ 5 ปีการศึกษา	52
ตาราง 4	จำนวนผู้ให้ข้อมูลพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและวุฒิการศึกษา	53
ตาราง 5	จำนวนผู้ให้ข้อมูลพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การประกอบธุรกิจ ของตนเอง	53
ตาราง 6	ผลการวิเคราะห์สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านสภาพแวดล้อม	54
ตาราง 7	ผลการวิเคราะห์สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านปัจจัย	55
ตาราง 8	ผลการวิเคราะห์สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านกระบวนการ	56
ตาราง 9	ผลการวิเคราะห์สภาพการ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านผลผลิต	56
ตาราง 10	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ	57
ตาราง 11	ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาด้านเนื้อหาสาระ : ความรู้ ความเข้าใจ และ/หรือทักษะ	58
ตาราง 12	ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาด้านวิธีการพัฒนา	59
ตาราง 13	ผลการประมวลความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ สภาพและความต้องการพัฒนา ศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการ ของนักเรียนฯ ในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	59
ตาราง 14	ผลการตรวจสอบทิศทางยุทธศาสตร์ ประเด็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์	62
ตาราง 15	ผลการตรวจสอบความคิดเห็นความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	62

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	9
แผนภาพ 2 องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารยุทธศาสตร์	26
แผนภาพ 3 ขั้นตอนดำเนินงาน	45

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระบรมราโชบายด้านการศึกษาด้านการศึกษา ซึ่งใจความสำคัญสรุปได้ว่า “...การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน คือ 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง ขอนี้มีคำขยายว่า ต้องมีความรู้ความเข้าใจที่มีต่อชาติบ้านเมือง ยึดมั่นในศาสนา มั่นคงในสถาบันพระมหากษัตริย์ และมีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม ขอนี้มีคำขยายว่า ให้รู้จักแยกแยะสิ่งที่ผิด-ที่ถูก สิ่งชั่ว-สิ่งดี เพื่อปฏิบัติแต่สิ่งที่ชอบที่ดีงาม ปฏิเสธสิ่งที่ผิดที่ชั่ว เพื่อสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง 3) มีงานทำ มีอาชีพ ขอนี้มีคำขยายว่า ต้องให้เด็กฝึกงาน สู้งาน ทำงานจนสำเร็จ อบรมให้เรียนรู้การทำงาน ให้สามารถเลี้ยงตัวและเลี้ยงครอบครัวได้ 4) เป็นพลเมืองดี ขอนี้มีคำขยายว่า การเป็นพลเมืองดีเป็นหน้าที่ของทุกคน สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสทำหน้าที่พลเมืองดี การเป็นพลเมืองดีหมายถึงการมีน้ำใจ มีความเอื้ออาทร ต้องทำงานอาสาสมัคร งานบำเพ็ญประโยชน์ “เห็นอะไรที่จะทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ต้องทำ” (อ้างจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ปัจจุบันทั่วโลกให้ความสนใจกับการจัดการศึกษาที่สอดคล้องและตอบสนองอย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก และความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมในศตวรรษที่ 21 ให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน ตลอดจนความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ โดยผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552-2559 พบว่า ประเทศไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน แต่ในด้านคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน ส่วนแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และยังมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนและกำลังแรงงานที่มีทักษะและคุณลักษณะให้พร้อม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อวางเป้าหมายการจัดการศึกษา ทั้งเพื่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดงาน และการพัฒนากำลังคนเพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้สูงขึ้น ส่วนด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูง เมื่อ

เทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้ง่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายดังนี้ 3.1 ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น 3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น เป็นต้น 3.7 ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่นและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครู เป็นต้น มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาการศึกษาของชาติโดยการพัฒนาคน จึงเป็นรากฐานที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะนอกจากการศึกษาจะเป็นปัจจัยในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ คุณธรรมของบุคคลและสังคมแล้ว ยังสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยให้คนได้รับการพัฒนาตนเองและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของคน (นิพนธ์ สำแดงเดช, 2548) จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างและพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เป็นครูที่พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่รู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง พึ่งตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์, 2550)

การน้อมนำพระบรมราโชบายของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสู่การปฏิบัติ กระทรวงศึกษาธิการได้มอบเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้แต่ละบุคคลได้พัฒนาตามความพร้อมและความสามารถให้บรรลุขีดสูงสุด มีความรอบรู้ มีทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมทั้งมีสมรรถนะในการทำงานเพื่อการประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเป็นกำลังแรงงานที่มีทักษะที่จำเป็น รวมถึงทักษะทางเทคนิคและอาชีพสำหรับการจ้างงาน การมีงานที่ดีและการเป็นผู้ประกอบการ ด้วยการเพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งในด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 80 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2547) ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่ดีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ เป็นวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิ ขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัยโดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรมหรือวิจัยแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ภายใต้บังคับมาตรา 73 วรรคสาม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จึงมีหน้าที่ประการหนึ่ง คือ การพัฒนาบุคลากรในสังกัด

สำหรับการขับเคลื่อนผู้เรียนให้มีความเป็นผู้ประกอบการ ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินงานโดยนำโครงการไทยนิยม ยั่งยืน มากำหนดกรอบแนวดำเนินการส่งเสริม พัฒนาทักษะอาชีพประชาชนเพื่อการมีงานทำ/ รายได้ ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย คือ 1) ส่งเสริมการจัดทำบัญชีครัวเรือนของประชาชน 2) ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน 3) ธนาคารชยะ 4) การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ 5) พัฒนาอาชีพ ต่อยอดอาชีพประชากรวัยแรงงานและกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และผู้สูงอายุ 6) พัฒนาผลิตภัณฑ์และผู้ประกอบการ OTOP 7) พัฒนาความเป็นอยู่ และ 8) พัฒนาอาชีพและรายได้ โดยมีมอบหมายให้การศึกษาออกโรงเรียนตำบล ขับเคลื่อนดำเนินการ 1) อบรมประชาชนให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานด้าน Digital Literacy การทำธุรกิจและการค้าขายออนไลน์ 2) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปต่อยอดประกอบอาชีพค้าขายออนไลน์ มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว โดยกำหนดหลักสูตรการเข้าใจดิจิทัล ด้านการศึกษาเพิ่มความรู้ตัวเอง, รู้ทันสังคม เรื่อง ดิจิทัลคอมเมิร์ซ ความเข้าใจสื่อดิจิทัล ความเข้าใจสื่อดิจิทัล ด้านการเคารพตัวเองและผู้อื่น เรื่อง กฎหมายดิจิทัล แนวปฏิบัติสังคมดิจิทัล และการสื่อสารยุคดิจิทัล ซึ่งในการขับเคลื่อนในเรื่องความเป็นผู้ประกอบการดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

(2561) ดำเนินการวิจัยเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Education) กล่าวว่า เป็นหนึ่งในทักษะสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ได้รับความสนใจและมีการดำเนินการเพิ่มมากขึ้น ในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) สำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy) ซึ่งหมายรวมถึง (1) รู้วิธีการที่เหมาะสมสำหรับการสร้างตัวเลือกเชิงเศรษฐศาสตร์/เศรษฐกิจ (2) เข้าใจบทบาทในเชิงเศรษฐศาสตร์ที่มีต่อสังคม และ (3) ใช้ทักษะการเป็นผู้ประกอบการในการยกระดับและเพิ่มประสิทธิผลด้านอาชีพเข้าไปในการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศต่าง ๆ นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับนโยบายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพื่อสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งให้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน กำหนดนโยบาย ตลอดจนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาไทยให้มีคุณภาพ มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ตลอดจนสามารถผสมผสานองค์ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างสง่างาม

ส่วนการขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2564 ตลอดจนยุทธศาสตร์การศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ที่มีเป้าประสงค์ คือ ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน รวมทั้งทักษะการสื่อสาร และเทคโนโลยี สามารถพึ่งพาตนเองได้ กำลังคนมีคุณภาพ มีทักษะที่สำคัญและมีสมรรถนะตรงความต้องการของตลาดแรงงาน โดยใช้กลยุทธ์ผลิตและพัฒนาครูให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16, 2561) และโดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีอำนาจหน้าที่ ข้อ 4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา และข้อ 9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 พบว่า จุดอ่อนด้านบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยการปฏิบัติ (Active learning) และงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษามีน้อย แต่โอกาสด้านการเมืองและกฎหมาย คือ รัฐบาลให้ความสำคัญและมีนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จึงกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีกลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่าง

มีคุณภาพ เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ซึ่งสภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพของนักเรียน โดยการสอบถามจากครูผู้สอน ตลอดจนจากการนิเทศ สังเกต สอบถามในขณะนำเสนอผลงานและสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูและนักเรียน กลุ่มเป้าหมาย พบว่านักเรียนได้รับการฝึก ทักษะการเป็นผู้ผลิต สามารถผลิตสินค้าเพื่อการจำหน่ายและพัฒนาผลงานให้มีความหลากหลาย ได้รับรางวัลจากการแข่งขันในโอกาสต่าง ๆ ทั้งในระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติหลายรายการ แต่โรงเรียนส่วนมากไม่ได้จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้/ ฝึกทักษะให้ครอบคลุมและเสริมสร้างให้นักเรียน มีความพร้อมเพียงพอต่อการเป็นผู้ประกอบการที่ดี ซึ่งการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ในสภาพนี้อาจจะส่งผลให้นักเรียนไม่มีความเป็นผู้ประกอบการที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพ/ ศึกษาต่อในแนวทางที่เกี่ยวข้องก่อนการประกอบอาชีพในอนาคต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตระหนักในความสำคัญของการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพราะคาดว่าจะส่งผลต่อการหนุนเสริมให้นักเรียนมีความเป็นผู้ประกอบการที่ดี ครูผู้สอนที่ได้รับการพัฒนาสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คาดหวังไว้

สำหรับแผนยุทธศาสตร์มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การอย่างยิ่ง เพราะเป็นการกำหนดทิศทางขององค์การที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่เหมาะสม การวางแผนยุทธศาสตร์จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการพัฒนาองค์การ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าประสงค์ (Goal) กลยุทธ์ (strategy) แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ สู่การปฏิบัติในแต่ละระดับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่จากการศึกษานโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ยุทธศาสตร์การศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 (พ.ศ.2561-2564) พบว่า มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จังหวัดสงขลา พบว่า ช่วงวัย 15-21 ปี มีข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดสงขลาจะต้องพัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่มุ่งเน้นทักษะทางความคิด ทักษะทางวิชาชีพ แต่แผนยุทธศาสตร์ทุกระดับข้างต้นไม่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ระบุถึงการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความเป็นผู้ประกอบการ ทั้งที่ครูมีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพราะเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักเรียนบรรลุเป้าหมาย

จากความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ที่มีบทบาทหลักในการกำหนดทิศทางขององค์การ เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด แต่ยังไม่มีความชัดเจนของทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญที่ต้องสร้างให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความพร้อมรองรับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 และความสำคัญของครูผู้สอนที่เป็นผู้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่ายุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมให้นักเรียนมีความเป็นผู้ประกอบการ ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
2. เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
3. เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

คำถามการวิจัย

1. สภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนเป็นอย่างไร
2. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนควรเป็นอย่างไร
3. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนที่กำหนดขึ้น มีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้หรือไม่

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจฯ
 - 1.1.1 ความรู้ ความเข้าใจในคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่สำคัญ
 - 1.1.2 ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการเขียนแผนธุรกิจ
 - 1.1.3 ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในร้านค้าออนไลน์
 - 1.1.4 ความรู้ ความเข้าใจ และแนวคิดธุรกิจสตาร์ทอัพ
 - 1.1.5 ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะธุรกิจค้าปลีกประเภทสินค้า OTOP
 - 1.2 การกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจฯ
 - ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจด้านความเป็นผู้ประกอบการ
 - 1.3 การตรวจสอบยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจฯ
 - ความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจฯ ที่กำหนดขึ้น
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ที่ผู้วิจัยเชิญเข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม มีดังนี้
 - 2.1.1 ประชากรผู้ให้ข้อมูลการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจฯ คือ ครูผู้สอนธุรกิจ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีชื่อในทำเนียบครูผู้สอนธุรกิจ จำนวน 37 คน

2.2.2 ประชากรผู้ให้ข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดยุทธศาสตร์
จำนวน 92 คน ได้แก่

- 1) คณะกรรมการบริหารเครือข่ายสหวิทยาเขต เครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก
เครือข่าย สมป.จังหวัด และศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ
และเทคโนโลยี 9 คน
- 2) ตัวแทนกลุ่มทุกกลุ่มและหน่วยตรวจสอบภายใน สพม.16 จำนวน 8 คน
- 3) ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สพม. 16 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
8 คน
- 4) ครูผู้สอนธุรกิจที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ/ที่เกี่ยวข้อง 37 คน
- 5) บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีวุฒิการศึกษา
ในสาขาบริหารธุรกิจ/ที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีธุรกิจของตนเองเป็นอาชีพเสริม
14 คน
- 6) ผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลา 8 คน
- 7) บุคลากร/เจ้าหน้าที่ของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ/อาจารย์ผู้สอนในคณะบริหารธุรกิจ/
คณะที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา 8 คน

2.2.3 ประชากรในการประชาสัมพันธ์ยุทธศาสตร์ เป็นครูผู้สอนธุรกิจ จำนวน 37 คน

2.2.4 ประชากรในการตรวจสอบยุทธศาสตร์ จำนวน 10 คน ได้แก่

- 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
- 2) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 4) ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
- 5) ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 6) ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
- 7) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
- 8) ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร
- 9) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 10) ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดเฉพาะเจาะจงจากประชากรที่ผู้วิจัยเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม
โดยเป็นผู้ที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มในวัน เวลาที่กำหนด ดังนี้

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของ
ครูผู้สอนธุรกิจฯ คือ ครูผู้สอนธุรกิจ จำนวน 34 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดยุทธศาสตร์ จำนวน 75 คน ได้แก่

- 1) คณะกรรมการบริหารเครือข่ายสหวิทยาเขต เครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่าย สมป.จังหวัด และศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี 8 คน
- 2) ผู้อำนวยการ/ตัวแทนกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศฯ และหน่วยตรวจสอบภายใน 7 คน
- 3) ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สพม.16 จำแนกตามขนาดโรงเรียน 6 คน
- 4) ครูผู้สอนธุรกิจที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ/ที่เกี่ยวข้อง 30 คน
- 5) บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ/ที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีธุรกิจของตนเองเป็นอาชีพเสริม 10 คน
- 6) ผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลา 7 คน
- 7) บุคลากร/เจ้าหน้าที่ของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ/อาจารย์ผู้สอนในคณะบริหารธุรกิจ/คณะที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา 7 คน

2.2.3 กลุ่มตัวอย่างในการประชาพิจารณ์ยุทธศาสตร์ เป็นครูผู้สอนธุรกิจ จำนวน 25 คน

2.2.4 กลุ่มตัวอย่างในการตรวจสอบร่างยุทธศาสตร์ จำนวน 7 คน ได้แก่

- 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
- 2) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 4) ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
- 5) ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 6) ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
- 7) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

3.1 การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจฯ ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม-กันยายน 2561

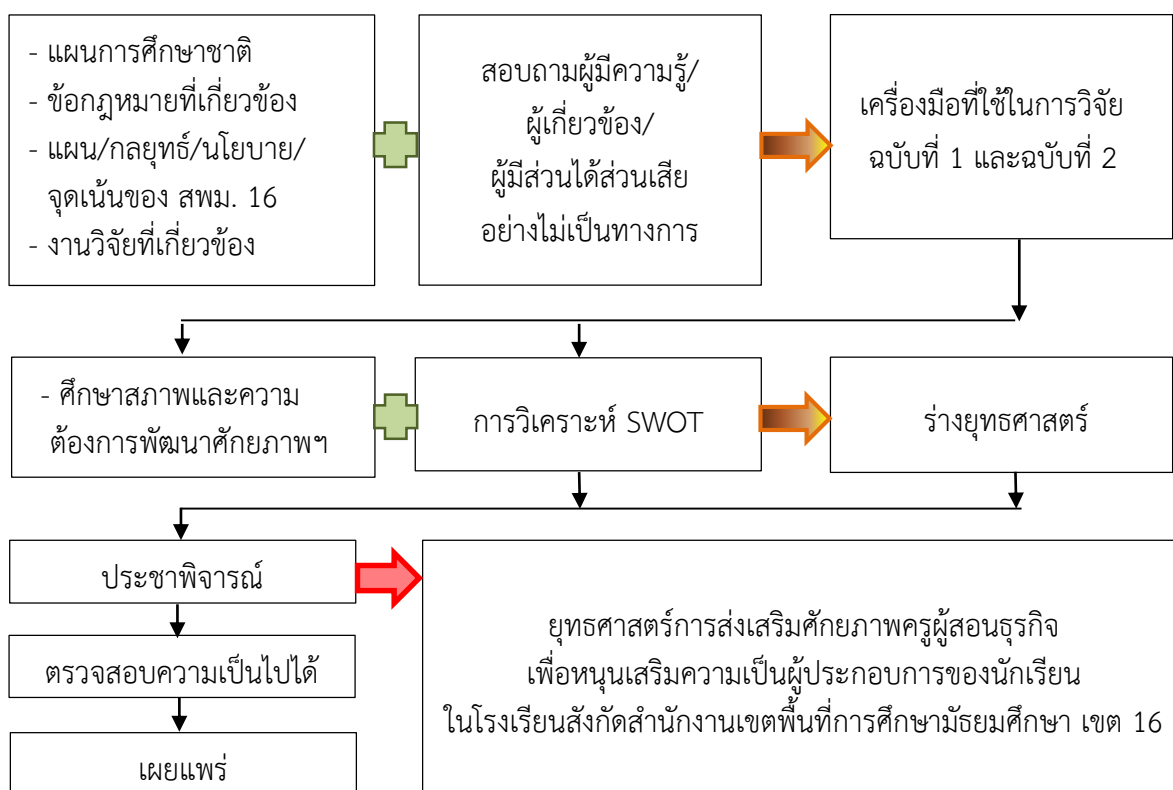
3.2 การกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจฯ ดำเนินการระหว่างเดือนกันยายน-ธันวาคม 2561

3.3 การตรวจสอบยุทธศาสตร์ ดำเนินการในเดือนมกราคม 2562

4. ขอบเขตด้านสถานที่

- สถานที่รวบรวมข้อมูล คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 และโรงแรมในจังหวัดสงขลา

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สามารถนำข้อค้นพบไปใช้เป็นองค์ความรู้และแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพม. 16 ได้ตรงตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัด สพม.16 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้ในการส่งเสริมและพัฒนาการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ผู้ที่จะศึกษาต่อไปสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้น สำหรับกำหนดแนวปฏิบัติ มาตรการ โครงการ/กิจกรรม/งานเพื่อการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนักเรียนให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการเป็นผู้ประกอบการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ หมายถึง กระบวนการหรือเครื่องมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่จะทำให้ครูผู้สอนธุรกิจมีขีดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาและมีทักษะความเป็นผู้ประกอบการสูงขึ้น

ครูผู้สอนธุรกิจ หมายถึง ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีวุฒิการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ/ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมายให้จัดการเรียนการสอนในงานธุรกิจ กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี

การหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน หมายถึง ปัจจัยและกระบวนการที่ส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมสำคัญของผู้เป็นเจ้าของธุรกิจ 5 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความคิดในเชิงนวัตกรรม และด้านความสามารถในการรับรู้โอกาสทางธุรกิจ

สภาพการพัฒนาคู่มือสอนธุรกิจ หมายถึง สิ่งที่เป็นอยู่หรือเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำให้ครูผู้สอนธุรกิจมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะความเป็นผู้ประกอบการ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

ความต้องการพัฒนาของครูผู้สอนธุรกิจ หมายถึง สาระและกระบวนการที่ครูผู้สอนเชื่อมั่นว่าทำให้ตนเองมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะความเป็นผู้ประกอบการที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะของผู้ประกอบการ การเขียนแผนธุรกิจ ร้านค้าออนไลน์ ธุรกิจสตาร์ทอัพ ธุรกิจค้าปลีกประเภทสินค้า OTOP กฎหมายธุรกิจ แหล่งเงินทุน แหล่งผลิต/แหล่งวัตถุดิบ การตลาด เอกสารทางธุรกิจ การบริหารจัดการการเงินบัญชี และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ โดยใช้วิธีการรับฟังการบรรยาย อบรม ศึกษา ดูงาน เรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และเรียนรู้ด้วยตนเอง

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 2) กำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 และ 3) ตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดตลอดจนประเด็นคำถามในการวิจัย การศึกษาเอกสารครั้งนี้จึงมุ่งเน้นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการ
2. แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
4. แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการ

ความหมายของความเป็นผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการ หมายถึง เจ้าของกิจการหรือผู้ที่คิดริเริ่มจัดตั้งธุรกิจขึ้นมาเป็นของตนเอง มีการวางแผนการดำเนินงาน และดำเนินธุรกิจทุกด้านด้วยตนเอง โดยมองเห็นโอกาสทางธุรกิจและยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพื่อมุ่งหวังผลกำไรที่เกิดจากผลการดำเนินงานของธุรกิจตนเอง (ณัฐผไท สุทธิเสริม, ม.ป.ป.) ส่วน CEO INSIDER (2560) ให้ความหมายว่า ผู้ประกอบการ คือ ผู้ที่ศึกษาการสร้างธุรกิจ รวมถึงกระบวนการทำธุรกิจใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงผู้ที่ผลิตสินค้าหรือบริการให้แก่ผู้ซื้อ โดยสร้างร้านหรือองค์กรเพื่อการขายสินค้าและบริการเหล่านั้น สำหรับแนวคิดของบุญทวรรณ วิงวอน (2556) ผู้ประกอบการ คือ บุคคลที่มีแรงบันดาลใจในการแสวงหาโอกาสและประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างความแตกต่างในการดำเนินงานทางธุรกิจ โดยมีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะก่อตั้งและสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบการจึงเป็นผู้ที่แบกรับความเสี่ยงในระหว่างการแสวงหาโอกาส เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้ สุริย์ เข้มทอง (2560) กล่าวว่า ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจาก 1) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ 2) การรวบรวมทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้เกิดธุรกิจหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ต้องการ และ 3) การยอมรับความเสี่ยงหรือความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนั้นโดยสรุป ความเป็นผู้ประกอบการ จึงหมายถึงกระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ซึ่งมีการจัดสรรทรัพยากร

และเวลาที่มีอยู่อย่างเหมาะสมเพื่อให้แนวคิดที่คิดขึ้นกลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่ลูกค้าต้องการ และการได้รับผลตอบแทนจากการประกอบการ โดยยอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น

สรุป ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ที่ดำเนินงานธุรกิจเป็นของตนเองโดยการบริหารจัดการทรัพยากรทุกมิติอย่างเหมาะสม และมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนและการมีโอกาสดำเนินงานธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

ลักษณะสำคัญของความเป็นผู้ประกอบการ

ชัยยุทธ์ เลิศพานิช (2554) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการสามารถแบ่งได้เป็น 8 ด้าน คือ 1) เป็นผู้ใฝ่หาความสำเร็จ 2) เป็นผู้มีความรับผิดชอบ 3) เป็นผู้ยอมรับความเสี่ยง 4) เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) เป็นผู้ตอบสนองรวดเร็ว 6) เป็นผู้มีความยืดหยุ่นและอดทน 7) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ และ 8) เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ส่วน สุรีย์ เข้มทอง (2560) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของความเป็นผู้ประกอบการมี 4 ลักษณะ คือ 1) ความเป็นผู้ประกอบการเป็นกระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า (Value creation) ต่อผู้ประกอบการเองและลูกค้าที่เป็นตลาดหรือกลุ่มเป้าหมาย 2) ความเป็นผู้ประกอบการต้องมีการจัดสรรทรัพยากรและเวลาที่มีอยู่อย่างเหมาะสม มีความมุ่งมั่นตั้งใจ (Resources, time and effort) เพื่อให้แนวคิดหรือแนวคิดที่คิดขึ้นกลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่ลูกค้าต้องการ 3) การได้รับผลตอบแทน (Reward) จากการประกอบการ ซึ่งเป็นทั้งผลตอบแทนในรูปของเงิน เช่น รายได้ ฯลฯ หรือผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน เช่น ความเป็นอิสระ ความพึงพอใจในความสำเร็จ เป็นต้น และ 4) การรับความเสี่ยง (Risk) ที่อาจเกิดขึ้น เนื่องจากความไม่แน่นอนของสถานการณ์และความไม่รู้อนาคต ในเรื่องนี้ ชี้อรรถวราย (นามแฝง) (2560) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จในธุรกิจไว้อย่างน่าสนใจ 10 ประการ คือ ประการที่ 1 กระจายในความสำเร็จ ประการที่ 2 ชอบเสี่ยง ประการที่ 3 มีความคิดสร้างสรรค์ ประการที่ 4 มีความยืดหยุ่นไม่ย่อท้อ ประการที่ 5 มีความเชื่อมั่น กล้าลองสิ่งใหม่ ๆ ประการที่ 6 มีความสามารถในการตัดสินใจ ประการที่ 7 มองการเปลี่ยนแปลงคือโอกาส ประการที่ 8 มีความอดทนต่อความไม่แน่นอน ประการที่ 9 รู้จักเริ่มต้นและต้องการความสำเร็จที่สมบูรณ์แบบ ประการที่ 10 ตระหนักในคุณค่าของเวลา เพราะการใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดถือเป็นกำไรชีวิต และกำไรทางธุรกิจอีกอย่างหนึ่งที่ประเมินค่ามิได้

สำหรับ Frese (2000) กล่าวถึงลักษณะของผู้ประกอบการไว้ ดังนี้ 1) ความเป็นตัวของตัวเอง คือ ความสามารถและความตั้งใจที่จะนำตนเองไปสู่โอกาส เป็นคนที่สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง และสามารถตัดสินใจได้ในภาวะบีบบังคับ 2) ความมีนวัตกรรม คือ การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มเกี่ยวกับสินค้าใหม่ ๆ การบริการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ 3) ความกล้าเสี่ยง ความกล้าเสี่ยงแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ กล้าเสี่ยงต่อสิ่งที่ไม่รู้ กล้าใช้ทรัพยากรเงินจำนวนมากสำหรับก่อตั้งธุรกิจ และกล้ากู้ยืมทรัพยากรเงินจำนวนมาก 4) ความก้าวร้าวในการแข่งขัน คือ ความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะในการแข่งขัน ความพยายามที่จะทำให้คู่แข่งหมดประสิทธิภาพ 5) ความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้ คือ การที่มีความมั่นคงในจิตใจ ไม่เก็บสิ่งผิดพลาดมาเป็นอารมณ์หรือทำให้ผิดหวังท้อแท้ แต่จะนำเอาประสบการณ์เหล่านั้นมาเรียนรู้และแก้ไข และ 6) ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ (Achievement orientation) คือ เป็นผู้ที่ชอบงานท้าทายที่มีโอกาสทำให้

ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ส่วน Walter Kuemmerle (2002) กล่าวว่า ผู้ประกอบการควรมีคุณสมบัติส่วนบุคคลบางอย่างเพื่อนำไปใช้ในกิจการของตนเอง ดังนี้ 1) ทักษะการเจรจาต่อรอง 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ความสามารถในการทำให้คนอื่นคล้อยตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด รวมทั้งพนักงานและผู้เป็นเจ้าของเงินทุน 4) คุณลักษณะพื้นฐานของผู้ประกอบการในการชักจูงใจและมอบหมายงานให้พนักงาน 5) ความสามารถในการทำให้แผนงานกลายเป็นการปฏิบัติ นั่นคือ ความสามารถในการนำไปปฏิบัตินั่นเอง 6) ความชอบในสิ่งที่ตนเองทำอยู่ เป็นข้อสุดท้ายที่มีความสำคัญมากเพราะว่าความชอบทำให้บุคคลสามารถอดทนทำงานเป็นเวลานาน และสามารถผ่านช่วงเวลาของความผิดหวังที่เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจที่ตั้งขึ้นใหม่ไปได้

นอกจากนี้ Bygrave and Zacharakis (อ้างจาก สุรีย์ เข้มทอง, 2560) กล่าวว่า ผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จในการสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ หรือที่เรียกว่าคุณลักษณะ 10 Ds (10 Ds Key Attributes of Entrepreneur) ประกอบด้วย

คุณลักษณะ	พฤติกรรม
Dream ความฝัน	ผู้ประกอบการต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสำหรับประกอบการธุรกิจ และมีความฝันและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ที่จะนำไปสู่การพัฒนาในธุรกิจต่อไป
Decisiveness ความกล้าตัดสินใจ	ผู้ประกอบการต้องมีความกล้าตัดสินใจ รวดเร็ว รวมทั้งมีวิจารณญาณที่แม่นยำ
Doers การลงมือทำ	ภายหลังจากตัดสินใจอย่างเฉียบขาดแม่นยำ ผู้ประกอบการต้องมีความสามารถในการลงมือสั่งการและนำแผนงานไปปฏิบัติได้อย่างฉับไว
Determination ความมุ่งมั่น	ผู้ประกอบการมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำธุรกิจให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน
Dedication ความทุ่มเท	มีความทุ่มเทให้กับธุรกิจของตนได้อย่างเต็มที่ บางครั้งผู้ประกอบการอาจต้องสละความสุขสบายส่วนตัว เพื่อมาทุ่มเทเวลาและความพยายามให้กับการพัฒนาธุรกิจของตนตลอด 24 ชั่วโมงใน 7 วันต่อหนึ่งสัปดาห์
Devotion การอุทิศตัว	ผู้ประกอบการต้องมีความรักชอบธุรกิจของตนเป็นการเฉพาะตัวในอันที่จะทุ่มพิง และทุ่มเทกายใจลงไปเพื่อสร้างผลงานของตนให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังและฝันไว้
Details การใส่ใจในรายละเอียด	ผู้ประกอบการต้องเป็นผู้ช่างสังเกตและใส่ใจในรายละเอียดต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการประกอบธุรกิจของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนของการจัดตั้งธุรกิจใหม่
Destiny โชคชะตา	ผู้ประกอบการต้องเป็นผู้ที่ไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ต่อโชคชะตา มีความคิดว่าตนเองเป็นผู้กุมชะตาชีวิตและธุรกิจของตนไว้ในมือตนเอง

คุณลักษณะ	พฤติกรรม
Dollars ผลตอบแทน	ผู้ประกอบการโดยทั่วไปไม่ได้คาดหวังในเรื่องผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินว่าจะ เป็นปัจจัยสำคัญสูงสุดในการกระตุ้นจิตใจในการจัดตั้งธุรกิจ แต่เงิน เป็นเพียงเครื่องวัดระดับความสำเร็จของธุรกิจของตนมากกว่า
Distribute การกระจาย ความรับผิดชอบ	ผู้ประกอบการควรต้องมีการกระจายความรับผิดชอบ และสร้างความรู้สึ กเป็นเจ้าของร่วมให้กับพนักงานที่มีความสามารถและความสำคัญกับธุรกิจ ของตนเอง

สรุป ลักษณะสำคัญของความเป็นผู้ประกอบการ คือ การเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง มีความชอบ กล้าตัดสินใจ และมุ่งมั่นในความสำเร็จบนพื้นฐานของความเข้าใจสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีความใฝ่รู้และคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งมีทักษะ ในการสร้างแรงจูงใจและประสานความร่วมมือจากผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี

แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) กล่าวว่า ความเป็นผู้ประกอบการเป็นหนึ่งในทักษะ สำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ได้รับความสนใจและมีการดำเนินการเพิ่มมากขึ้น ในการกำหนดเป็นกรอบ แนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) โดย ส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับ การเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy) ซึ่งหมายรวมถึง 1) ภูมิปัญญาที่เหมาะสมสำหรับการสร้างตัวเลือกเชิง เศรษฐศาสตร์/เศรษฐกิจ 2) เข้าใจบทบาทในเชิงเศรษฐศาสตร์ที่มีต่อสังคม และ 3) ใช้ทักษะการเป็น ผู้ประกอบการในการยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพด้านอาชีพเข้าไปในการจัดการเรียนการสอนในทุก ระดับ ในขณะที่เดียวกันนโยบายของรัฐบาล พ.ศ. 2559 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศเพื่อให้ประเทศ ไทยก้าวพนักับต่างประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ที่เรียกว่า “โมเดลประเทศไทย 4.0” ขึ้น เพื่อปรับ โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวไปสู่ยุคใหม่และให้ความสำคัญในการสร้างผู้ประกอบการ ขับเคลื่อนความมั่งคั่งของประเทศไทย ปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพเป็น เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ด้วยกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน 3 กลไก ประกอบด้วย 1) กลไก ขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine) 2) กลไกขับเคลื่อน ที่คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine) และ 3) กลไก การขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine) ทั้งนี้ หัวใจสำคัญของ “โมเดลประเทศไทย 4.0” คือ การสร้าง “คนไทย 4.0” คนไทย 4.0 จะต้องมีการเรียนรู้ใน 4 เรื่องสำคัญ คือ 1) การเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย (Purposeful Learning) 2) การเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการรังสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Generative

Learning) 3) การเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Mindful Learning) และ 4) การเรียนเพื่อมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Result – Based Learning) ดังนั้น การสร้างความเป็นผู้ประกอบการจึงเป็นหนึ่งในแนวทางการพัฒนาคนไทย 4.0 ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยเน้นการพัฒนาที่สมดุลบนฐานความคิดของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการปฏิรูปประเทศด้านโครงสร้างเศรษฐกิจ การวิจัยและพัฒนา และระบบการศึกษาควบคู่กันไปตามนโยบายรัฐบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายในส่วนของ การสนับสนุนวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup) ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยแนวคิดที่แตกต่างและใช้กระบวนการและนวัตกรรมที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งมีจุดเด่นคือสามารถขยายตลาดได้อย่างไม่มีขีดจำกัดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและเติบโตอย่างก้าวกระโดดด้วยการส่งผ่านคุณค่าและสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้ผ่านกระบวนการบ่มเพาะและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ในเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น มีโอกาสในการฝึกฝนอย่างเสรี มีความมั่นใจ และดำเนินงานต่อไปได้ ซึ่งนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ นักเศรษฐศาสตร์และนักวิชาการเชื่อว่า วัฒนธรรมของความเป็นผู้ประกอบการจะเป็นการส่งเสริมความสามารถของแต่ละบุคคลให้ดำเนินธุรกิจของตัวเอง ท้องถิ่น และระดับชาติ ดังนั้น นักการศึกษาต้องเตรียมความพร้อมให้แก่เยาวชนและประชาชนให้สามารถอยู่ในยุคของเศรษฐกิจผู้ประกอบการได้ ทั้งนี้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการสามารถวางกรอบการดำเนินงานที่ผู้สอนนำไปเป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 พื้นฐาน (Basics)

ในระดับขั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เรียนควรได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายในการเป็นเจ้าของธุรกิจของตนเอง ขั้นแรกสุดควรให้ความสำคัญในการสร้างความเข้าใจขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ โอกาสในสายงาน และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในเรื่องเศรษฐกิจตลาดเสรี สิ่งสำคัญคือแรงจูงใจในการเรียนรู้และความรู้สึกในเรื่องโอกาสของบุคคลซึ่งถือเป็นผลลัพธ์สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ขั้นที่ 2 การสร้างความตระหนักรู้ด้านสมรรถนะ (Competency Awareness)

ในขั้นนี้ ผู้เรียนต้องฝึกฝนด้านเทคนิคการค้นหาคำศัพท์ภาพ เพื่อให้สามารถเห็นถึงปัญหาในมุมมองของเจ้าของธุรกิจ โดยการจัดรายวิชาเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ ยกตัวอย่างเช่น ฝึกการทำ Cash Flow ในวิชาคณิตศาสตร์ หรือการสาธิตการขายในวิชาการสื่อสาร เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การสร้างสรรค์โปรแกรมช่วยเหลือ (Creative Applications)

เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Competencies) ในขั้นนี้ผู้เรียนต้องค้นหาแนวคิดที่หลากหลายในการวางแผนธุรกิจของตนเอง ซึ่งมีธุรกิจจำนวนไม่น้อยที่สามารถเริ่มต้นขึ้นและดำเนินกิจการไปได้ในช่วงเวลาหนึ่งและประสบปัญหาในภายหลัง ดังนั้น นอกจากการเรียนการสอนในเชิงวิชาการแล้ว ต้องทำกิจกรรมอื่น ๆ และการเข้าร่วมสัมมนานอกเวลาเพื่อให้ได้รับความลึกและความกว้างของความรู้ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างความคิดทางธุรกิจ

ที่ไม่ซ้ำกัน และดำเนินการขั้นตอนการตัดสินใจผ่านแผนธุรกิจที่สมบูรณ์ ซึ่งผลการเรียนรู้อาจจะนำไปสู่การเป็นผู้ประกอบการและพัฒนากระบวนการในการดำเนินธุรกิจจริงต่อไปได้

ขั้นที่ 4 การเริ่มต้น (Startup)

หลังจากผู้เรียนได้รับประสบการณ์ในการทำงานและ/หรือการศึกษา ในขั้นนี้สถาบันการศึกษาจะมุ่งเน้นไปที่ความช่วยเหลือในการเริ่มต้นธุรกิจในหลายสาขา ตลอดจนร่วมเป็นสปอนเซอร์ในการฝึกอบรมหลาย ๆ โปรแกรม

ขั้นที่ 5 การเติบโต (Growth)

บ่อยครั้งที่เจ้าของธุรกิจไม่ได้ขอความช่วยเหลือจนเกือบจะสายเกินไป สถาบันการศึกษาจำนวนมากจึงจัดสัมมนาหรือจัดประชุมอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการให้ตระหนักถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและมีวิธีการจัดการอย่างทั่วถึงและทันเวลา โดยตระหนักดีว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจที่ดีที่สุด คือ การช่วยให้ธุรกิจที่มีอยู่ของชุมชนเติบโตและประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) กล่าวว่า การบ่มเพาะทักษะความเป็นผู้ประกอบการมีเป้าหมายเพื่อ “สร้างความคิดที่แตกต่างและความกล้าหาญสำหรับโอกาสทางธุรกิจ” กระบวนการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการจึงจะต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแนวคิดที่แตกต่าง การคาดการณ์และมองหาโอกาสทางธุรกิจ ตลอดจนความกล้าหาญในการริเริ่มและคว้าโอกาสทางธุรกิจได้ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการวางแผนระบบการศึกษาที่สามารถพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกันทั้งระบบและสนองตอบความต้องการและทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยดำเนินการดังนี้

1. กำหนดแผนและทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ดศ.) ศึกษาและวางแผนระบบการศึกษาที่สนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้และพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Education) ทั้งระบบ ตั้งแต่การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนกำหนดกรอบการดำเนินงาน (Framework) และมาตรฐานตัวชี้วัดให้ครูผู้สอนใช้เป็นแนวทางในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ ให้มีความสอดคล้องไปในทางเดียวกันทั้งระบบ

2. พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ การจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ที่สอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy) ตลอดจนหลักสูตรสำหรับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ภายใต้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

3. กำหนดแนวทางการสร้างผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ภายใต้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ ทำการศึกษาวิจัยและกำหนดแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยและโลก สร้างผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนา (R&D) ที่เน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (New S-Curve) สร้างเส้นทางอาชีพนักวิจัยและพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักวิจัยเพื่อรองรับการขยายตัวของวิสาหกิจรายใหม่ (Startup)

สรุป การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการมีความสำคัญจำเป็นในทุกระดับการศึกษา เพราะการบ่มเพาะและการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีกลไกที่ชัดเจนและต่อเนื่อง จึงจะทำให้การพัฒนาต่อยอดหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ดำเนินการได้อย่างยั่งยืนและส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 และเป็นประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 การเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ให้สามารถปรับตัว รู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัต การแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน จึงเป็นความสำคัญจำเป็นเร่งด่วนที่ประเทศต้องเร่งดำเนินการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้น แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 จึงกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะที่สำคัญจำเป็น เช่น ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะดิจิทัล และขาดสมรรถนะในการทำงานตามอาชีพ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพตนเองและพัฒนาผลิตภาพของงานเพื่อการพัฒนาประเทศได้ และยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัยจึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมาย การจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย และทุกช่วงวัย เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุดตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในทุกกระดับและประเภทการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคลต่อไป

ความหมาย ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยและวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) และ รุ่งนภา ครุรุ่ง คนเล (2555) ที่สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skill) ตลอดจนเจตคติ (Attitude) ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ให้รอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในเรื่องความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) และ ชวนคิด มะเสนา (2559) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร เพราะความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยคน เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร ยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดสามารถทดแทนคนได้อย่างแท้จริง และที่สำคัญ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว เป็นสิ่งเดียวซึ่งจะมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กรแตกต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอยู่ซึ่งยิ่งอยู่นานมูลค่าจะลดลง ดังนั้น แม้ว่าองค์กรจะมีการคัดเลือก สรรหาบุคลากรเข้าทำงานใด ๆ ได้กำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์ และวิธีการไว้ได้ดีเพียงใด ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป เพราะสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ และเทคนิคการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก่อให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูง คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจะกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ การเร่งพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ จะเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพอย่างเหมาะสม และองค์กรนั้นย่อมได้รับประโยชน์สูงสุด

สำหรับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นข้าราชการอันเป็นกลไกสำคัญของรัฐ จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ก้าวทันกับสภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ความว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล, 2558) สอดคล้องกับ ยูเนสโก (UNESCO, 1997 อ้างจาก พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2555) ที่ระบุว่า การศึกษาเป็นความหวังที่ดีที่สุดของมนุษยชาติในการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่การศึกษาไม่ได้หมายถึงการศึกษาในระบบและนอกระบบเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการทั้งหลายที่สามารถเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวัน ทั้งที่บ้านและชุมชนในวงกว้าง ซึ่งยูเนสโกได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญสำหรับทศวรรษสหประชาชาติว่าด้วยการศึกษาเสรีกับการพัฒนาที่ยั่งยืน 3 แนวคิด คือ 1) การเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเริ่มต้นด้วย “การศึกษา” 2)

การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง มิใช่เป็นเพียงทางเลือก 3) การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นภารกิจของทุกคน ซึ่งในเรื่องนี้ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทางที่พึงประสงค์ การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาจึงหมายถึงกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้รับการศึกษามีชีวิตอยู่และทำประโยชน์แก่สังคมได้ ทั้งนี้ นิกรณัฏ ทิพย์รักษ์ (2547) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานและสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรผู้นั้นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาด้วยแล้วยิ่งมีความสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารคือผู้นำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงขององค์การ เมื่อระเบียบกฎหมายสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจเปลี่ยนไป ความเจริญก้าวหน้าเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทต่อการศึกษามากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตัวเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างผู้บริหารมืออาชีพต่อไป ส่วนประวิต เอราวรรณ์ (2560) กล่าวว่า งานครูเป็นวิชาชีพที่ได้การยอมรับว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงเป็นที่ยอมรับของสังคม ขณะเดียวกันก็ต้องก้าวหน้าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เทคโนโลยี ค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคมด้วย ดังนั้น การปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครูจึงไม่ใช่สูตรที่หยุดนิ่งตายตัว แต่ต้องมีการเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สถานศึกษาและห้องเรียนเป็นเป้าหมายที่ดีที่สุดในการผลิตบุคลากรออกสู่สังคม งานครูเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสติปัญญาและความสามารถที่หลากหลายของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ครูต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้าน มีการเตรียมการและวางแผนที่ดีในการสอนและการดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการครบวงจร นอกจากนี้ ครูยังต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและคิดค้นวิธีการสอน สื่อ ตลอดจนเครื่องมือใหม่ ๆ มาช่วยในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และสนองตอบต่อผู้เรียนแต่ละคน จึงจำเป็นต้องคิดค้นและพัฒนารูปแบบวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการที่เปลี่ยนไป ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาบุคคลในองค์การทางการศึกษาก็จำเป็นต้องได้รับการ “เพาะบ่ม” ด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมากขึ้น บุคลากรทุกคนจึงต้องเรียนรู้ การพัฒนาตนให้มีความทันสมัยในการทำงานอยู่เสมอ ในขณะเดียวกันองค์การก็ต้องสนับสนุนและให้โอกาสกับทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะแสดงให้เห็นแนวโน้มพัฒนาการและการเจริญเติบโตขององค์การอย่างไม่หยุดยั้งอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์การทางการศึกษาในทศวรรษหน้าเพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital) นั้น กลายเป็นกลยุทธ์สำคัญของการพัฒนาองค์การ และเป็นโจทย์สำคัญสำหรับนักบริหารว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถดึงเอาสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ เพื่อการปฏิบัติงานที่ตรงกับเป้าหมายขององค์การ (ชวนคิด มะเสนะ, 2559)

สรุป บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า แต่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วด้วยความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ ๆ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นกระบวนการสร้าง ปรับเปลี่ยนและเติมเต็มบุคลากร ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ให้มีศักยภาพเท่าทันการเปลี่ยนแปลง จึงมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเติบโตขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรด้านการศึกษา ต้องถือเป็นภารกิจหลักของหน่วยงานด้านการศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ในการให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา โดยมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางตามที่องค์กรต้องการได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ (Knowledge) ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้มีความรู้ (Knowledge) เกิดการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ แล้วจึงนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านทักษะ (Skill) หมายถึง การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประสบการณ์ด้วยตัวเอง ฝึกฝน และปฏิบัติบ่อย ๆ จนเกิดความชำนาญ และ 3) ด้านทัศนคติ (Attitude) หมายถึง การพัฒนาให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ คิดเชิงบวก สร้างเสริมจิตสำนึกที่ถูกต้องในการให้บริการ (Service Mind) และทัศนคติในการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ และตื่นตัวตลอดเวลาในการเรียนรู้ การปรับวิถีการทำงานเป็นแบบชีวิตดิจิทัล (Digital Life) รวมทั้งพัฒนาทางด้านจิตใจควบคู่กันเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น (ชวนคิด มะเสนะ, 2558) สอดคล้องกับข้อเสนอการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเอกชนสมัยใหม่ของ จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553) เพื่อประยุกต์ใช้ในองค์กรทางการศึกษาไว้ 2 ประเด็นหลัก คือ ประเด็นแรก การแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ประเด็นที่สอง องค์กรจัดโอกาสให้กับบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าต่อไป

สำหรับธีระ รุญเจริญ (2554) เสนอแนวทางการพัฒนาครูยุคใหม่ว่า ครูต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดให้มีระบบการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีสภาวะวิชาชีพที่เข้มแข็ง มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจที่ดี ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาทั้งในส่วนบุคคลและการพัฒนาหน่วยงานควบคู่กันไปด้วย จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล กลุ่มงาน และภาพรวมทั้งองค์กร เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรปรับปรุงของบุคลากรทุกคน ซึ่งจะต้องเป็นการระดมความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านทักษะความรู้และคุณลักษณะ ทัศนคติ และแรงกระตุ้นในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ พิรญาณ์ จุ้ยเจริญ, พงษ์ธร สิงห์พันธ์ และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2558) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ 3 วิธี คือ 1) การพัฒนาในขณะ

ปฏิบัติงาน (On the Job Training) ที่นิยมใช้มี 3 วิธี คือ 1.1) การสอน 1.2) ระบบพี่เลี้ยง และ 1.3) การเรียนรู้ โดยการลงมือปฏิบัติงานจริง 2) การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Development) เป็นการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแบบไม่เป็นทางการ รวมถึงเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาของต้นสังกัด หรือส่งเข้าไปรับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานหรือการพัฒนาผ่านระบบสื่อทางไกล ที่นิยมใช้มี 4 วิธี คือ 2.1) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นเรียน เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีวิทยากรหรือผู้สอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การอภิปราย กรณีศึกษา เป็นต้น 2.2) การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training) เป็นการเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างอิสระ กระบวนการฝึกอบรมมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา สถานที่ โดยคำนึงถึงความสะดวกของผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งในปัจจุบันนิยมกันมากคือการเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพราะรวดเร็วและสามารถติดต่อสื่อสารระบบสองทาง 2.3) การศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นต้นแบบหรือมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่หรือเทคนิควิธีการทำงานที่ทันสมัย และ 2.4) การศึกษาต่อ เพื่อให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้น ได้วุฒิปริญญาชั้นสูงกว่าเดิม 3) การพัฒนาตนเอง (Self Development) การพัฒนาบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานส่วนใหญ่แล้วจะมาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับในตัวตนบวกกับการสนับสนุนจากหน่วยงานและคนรอบข้าง ดังนั้น การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่ขอรับการพัฒนามีความสนใจ ใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองนั้นทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองมีดังนี้ คือ 3.1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง 3.2) ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงานเพื่อนำมาจัดทำแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน 3.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง 3.4) การติดตามข้อมูลข่าวสารและเหตุการณ์สำคัญทั้งภายในและนอกประเทศเพื่อเป็นการเปิดมุมมองใหม่ ๆ

สรุป กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งดำเนินการได้ทั้งในลักษณะการพัฒนาโดยหน่วยงานและการพัฒนาด้วยตนเอง สำหรับรูปแบบการพัฒนามีความหลากหลาย เช่น การสอนแนะ การฝึกอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์

ความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของยุทธศาสตร์ (Strategy)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายไว้ 2 ลักษณะ คือ

น. วิชาว่าด้วยการพัฒนาและการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยา และกำลังรบทางทหารตามความจำเป็นทั้งในยามสงบและยามสงคราม.

ว. ที่มีความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยา และกำลังรบทางทหาร ทั้งในยามสงบและยามสงคราม เช่น จุติยุทธศาสตร์.

สำหรับ จักรวัชร ศิริวรรณ (2555) ระบุว่า แผนยุทธศาสตร์ หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าประสงค์ขององค์การ (Corporate Goal) แผนยุทธศาสตร์ที่ดีนั้นจะต้องถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์การ อันเป็นผลผลิตทางความคิดร่วมกันของสมาชิกในองค์การที่ได้ทำงานร่วมกันหรือจะทำงานร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นี้เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นจุดหมายปลายทางที่องค์การประสงค์จะไปให้ถึง และวิสัยทัศน์นี้มีการแปลงออกมาเป็นวัตถุประสงค์ (Objective) ที่เป็นรูปธรรม และสามารถวัดได้ ทั้งนี้้องค์การสามารถใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการประเมินผลงานประจำปีงบประมาณ ยิ่งไปกว่านั้น้องค์การยังสามารถใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย ในขณะที่ วันชัย มีชาติ (2554) ให้คำนิยามว่า การวางแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายรวมขององค์การและวิธีการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ กรรณิการ์ พะขานี และสุริยจรัส เตชะตันมีนสกุล (2556) ที่สรุปได้ว่า การวางแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์หรือทิศทางและเป้าหมายรวมขององค์การ เพื่อนำมากำหนดวิธีการหรือขั้นตอนปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยอาศัยการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ ทั้งนี้ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2553) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ การวางแผนที่ถ่ายทอดแนวความคิด หรือนโยบายจากแผนระดับนโยบายมาเป็นกลวิธีการดำเนินงานที่ส่งผลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์ตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในเรื่องนี้ จินฉนวนัตร์ ปะโคทัง (2558) กล่าวว่า การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อช่วยให้้องค์การสามารถอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไป โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่สภาพการดำเนินงานและการแข่งขันมีความรุนแรงมากขึ้น ผู้รับบริการมีความต้องการและคาดหวังสูงขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้จะพบได้ทั่วไปทั้งในโลกธุรกิจและภาครัฐราชการ ส่วน สุพาศณี สฤษฏ์วานิช (2553) กล่าวว่า การบริหารยุทธศาสตร์ภาครัฐ คือ การบริหารจัดการภาครัฐที่ช่วยให้้องค์การภาครัฐตระหนักถึงความสามารถของ้องค์การ จุดแข็งและจุดอ่อนภายใน้องค์การ โอกาสและอุปสรรคของ้องค์การที่เป็นผลกระทบมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก้องค์การ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้มีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เห็นโอกาสและข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้ได้พัฒนาความคิดและช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งยังช่วยให้้องค์การมีทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการแข่งขันสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและในท้ายที่สุดจะช่วยให้้องค์การมีสมรรถนะสูงและสามารถบรรลุเป้าหมายของ้องค์การ

ดังนั้น การวางแผนยุทธศาสตร์มีประโยชน์หลายประการ คือ 1) ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานทราบจุดเด่น จุดด้อย โอกาส ปัญหาอุปสรรค และเข้าใจในธรรมชาติของการดำเนินงานอย่างชัดเจนขึ้น 2) ช่วยลดความเสี่ยงและความเสียหายในการดำเนินงาน 3) ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) ก่อให้เกิดการประสานงานกันในการดำเนินงานตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมวางแผนการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน 5) ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างสมาชิกขององค์การและทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง กับทิศทางการดำเนินงาน ตลอดจนความคาดหวังต่าง ๆ และ 6) ช่วยก่อให้เกิดการประสานงานและบูรณาการทางความคิดการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการผนึกกำลังภายในองค์การ (รังสรรค์ มณีเล็ก, 2553 และ เตชิต ตรีชัย และคณะ, 2559)

สรุป ยุทธศาสตร์เป็นทิศทางพัฒนางานที่ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกสภาพแวดล้อม เพื่อช่วยให้องค์การสามารถอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดจนบรรลุประสิทธิผลที่ต้องการ

การจัดการยุทธศาสตร์

กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์ที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้ (นพดล นิมสุวรรณ, 2559 และ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา, ม.ป.ป.)

1. การกำหนดยุทธศาสตร์ ต้องเป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วมจากทั้งผู้บริหาร พนักงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากองค์การ โดยมุ่งหวังให้เกิดการยอมรับในทุกฝ่ายในองค์การเพื่อให้ทราบถึงความสำคัญและวัตถุประสงค์ของการจัดทำยุทธศาสตร์
2. ในระหว่างกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีใจเปิดกว้างและมีความเป็นมืออาชีพในการรับฟังข้อวิจารณ์ต่าง ๆ และควรเปิดโอกาสให้ทุก ๆ คนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ
3. ยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา ประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ ค่านิยมร่วม ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ต้องครอบคลุมทุกพันธกิจขององค์การ และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
4. ยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมาต้องมีความชัดเจน โดยในแผนยุทธศาสตร์อาจจำเป็นต้องมีคำอธิบายประกอบเพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอธิบายวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด รวมถึงต้องมีความยืดหยุ่นโดยสามารถทบทวนและปรับปรุงได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ต้องเผชิญกับสิ่งที่ไม่คาดคิดมาก่อนหรือในสถานการณ์วิกฤติ
5. ก่อนการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติควรมีการถ่ายทอดข้อมูลแผนยุทธศาสตร์ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้เกิดความเข้าใจโดยทั่วถึงทั้งองค์การ และควรได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสนับสนุนด้านการเงิน ทรัพยากรบุคคล เครื่องมือ เทคโนโลยีและระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติ โดยมุ่งหวังให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ทุกหัวข้อหรือประเด็นในยุทธศาสตร์ต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกันเพื่อให้ท้ายที่สุดขององค์การสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์การ กล่าวคือ หากจะมองจากล่างบนพื้นฐานทุกโครงการ

จะต้องเป็นโครงการเชิงกลยุทธ์และสามารถสนับสนุนให้กลยุทธ์ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์ และในที่สุดองค์การก็จะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์หากดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ในขณะที่เดียวกันหากจะมองจากบนลงล่าง ยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมาจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์ ในขณะที่กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นมาจะต้องแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการผลักดันให้ยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ สำหรับโครงการต่าง ๆ ภายใต้กลยุทธ์ควรเป็นโครงการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งหวังว่าเมื่อดำเนินการจนเสร็จจะลุล่วงไปแล้วจะส่งผลกระทบต่อในทางบวก (หรือสร้างสรรค์) แก่กลยุทธ์

7. กระบวนการในการประเมินผลต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนายุทธศาสตร์และการดำเนินงานขององค์การมากกว่าการตำหนิหรือลงโทษหน่วยงานที่ดำเนินงานผิดพลาด

สำหรับเซอร์โต และ ปีเตอร์ (Certo & Peter, 1991 อ้างจาก นพดล นิมสุวรรณ, 2559) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการยุทธศาสตร์ไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) เพื่อให้ทราบถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขในระยะเวลาที่ผ่านมาและที่จะเป็นเงื่อนไขในอนาคต โดยนำการวิเคราะห์ สวอท (SWOT Analysis) มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมิน “SWOT” มาจากตัวย่อภาษาอังกฤษ ได้แก่

S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เช่น จุดแข็งด้านโครงสร้าง จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านปัจจัยตัวป้อน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล ฯลฯ องค์การจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดยุทธศาสตร์

W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส ซึ่งเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์การ ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งธุรกิจจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การตลาดให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Establishing organization direction) ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจขององค์การ (Organizational mission) ที่เน้นเหตุผลในการมีองค์การที่กำหนดว่าจะทำอะไรในปัจจุบันและกำลังจะทำอะไรในอนาคต องค์การเป็นแบบใดและจะก้าวไปสู่การเป็นองค์การแบบใด ทั้งนี้ เพื่อบรรลุสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง รวมทั้งกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การ (Organizational objectives) ซึ่งเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากการมีองค์การ

3. การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation) เป็นการพัฒนาแผนระยะยาวบนรากฐานของโอกาสและอุปสรรคและการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โดยองค์การจะต้องพิจารณาออกแบบและเลือก

ยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุด ที่เหมาะสมกับองค์กรที่สุด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ ผู้บริหารต้องพยายามตอบคำถามว่าทำอย่างไรองค์กรจึงจะไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้โดยใช้ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรกำหนดเป็นยุทธศาสตร์

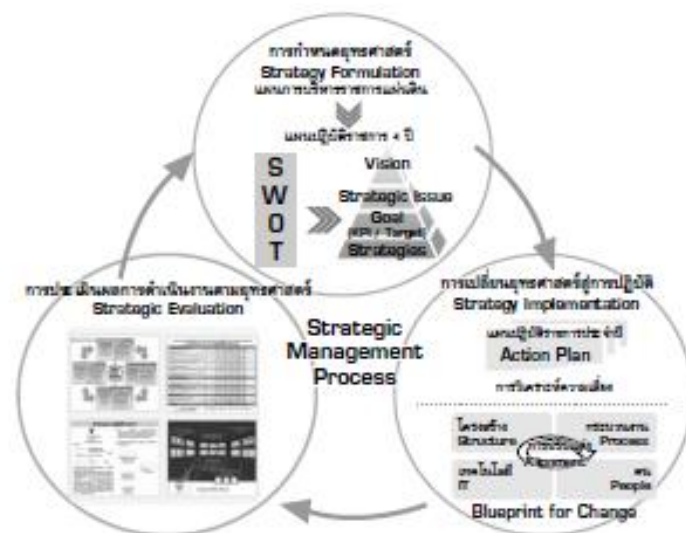
4. การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแปลงยุทธศาสตร์และนโยบายไปสู่แผนปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยคำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์ ซึ่งกระบวนการนี้อาจจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม โครงสร้าง หรือระบบการบริหาร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ทำการประเมินผลกระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์กรด้วย

5. การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control) การควบคุมเป็นหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลยุทธศาสตร์ที่นำไปปฏิบัติ เพื่อให้แน่ใจว่ายุทธศาสตร์นั้นจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามแผนที่ได้ตั้งไว้

นอกจากนี้ พรรณณา ปรัชญาศิริ (2555) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์นอกจากจะกำหนดสาระของแผนกลยุทธ์ อันได้แก่ พันธกิจ จุดหมายวัตถุประสงค์ นโยบาย และกลวิธีหรือมาตรการอันเป็นยุทธศาสตร์แล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการวางแผนและการดำเนินงานของหน่วยงาน จำแนกได้ 3 ประเภท คือ 1) ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร (Internal Stakeholders) ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงในการรับบริการ (Marketplace Stakeholders) เช่น ผู้รับบริการ พันธมิตร ผู้รับจ้าง ผู้ขายครุภัณฑ์และวัสดุในการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ เป็นต้น และ 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคม แต่อยู่นอกองค์กร (External Stakeholders) เช่น คณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค คณะกรรมการอาหารและยา สถาบันการเงิน สภาหอการค้า และสื่อมวลชน รวมทั้งกลุ่มการเมือง ศาลยุติธรรมและศาลปกครอง เป็นต้น ซึ่งทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และป้องกันแก้ไขข้อขัดแย้ง/ข้อร้องเรียนระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ในเรื่องนี้ วิเชียร วิทย์อุดม (2554) ให้นิยามว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การกระทำและการตัดสินใจในการกำหนดการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ซึ่งจะทำให้สามารถเผชิญกับสภาวะการแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ ที่สูงได้และสามารถที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายเพื่อให้เกิดการกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้และมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีความต่อเนื่องในการพิจารณา กำหนดกลวิธีที่เหมาะสมต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์และการทบทวนสถานการณ์ กำหนดทิศทาง การดำเนินงาน การตัดสินใจกำหนดแผนงาน การดำเนินงานหลักและการควบคุมโดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในระยะยาวขององค์กร และก่อให้เกิดคุณค่าที่ยั่งยืน ทั้งนี้ พระมหาศิริชัย สิริธนาโณ (ศรีรัมย์) (2556) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์หรือการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการการวางแผนเทคนิคในการจัดการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานระยะยาวขององค์กร ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) 2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic

Formulation) 3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) และ 4) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Evaluation and Control) ซึ่งเป็นการจัดการที่มีความชัดเจนในทิศทางการบริหาร ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแล้วนำมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ขององค์การเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีการจัดวางบุคลากรที่จะต้องมีทัศนคติที่ดี มีความสามารถ มีทักษะและความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเททำงานให้กับองค์การ โดยมีแนวทางที่ชัดเจนในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและมีมือไว้กับองค์การตลอดไป

สำหรับ จิรประภา อัครบวร และภูมิพร ธรรมสถิตเดช. (2552) และเอกชัย บุญยาภิษฐาน (2553) กล่าวว่า การพัฒนาหน่วยราชการให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้น ความสามารถในการบริหารยุทธศาสตร์ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อน ซึ่งการบริหารยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผลนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์ การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ดังแผนภาพ 2



แผนภาพ 2 องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารยุทธศาสตร์
(ที่มา ; จิรประภา อัครบวร และภูมิพร ธรรมสถิตเดช, 2552)

ดังนั้น กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์หน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น หน่วยงานหรือองค์การภาครัฐจำเป็นต้องมีการวินิจฉัยองค์การ (Organization Diagnosis) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสภาพองค์การในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร และจะต้องดำเนินการต่อไปอย่างไรจึงจะสามารถไปถึงจุดที่องค์การอยากจะเป็น หรือวิสัยทัศน์ขององค์การ (Vision) นั้นเอง ซึ่งเครื่องมืออย่างหนึ่งที่นิยมใช้ในการวินิจฉัยองค์การได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล คือ SWOT Analysis ซึ่งเป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำผลที่ได้ในรูปแบบของจุดแข็ง

(Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) มากำหนดเป็นกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กร สำหรับวิธีดำเนินการจัดทำ SWOT Analysis ได้แก่ 1) เชิญผู้บริหารหน่วยงานและพนักงานเข้าร่วมประชุมที่ละหน่วยงาน เพื่อดำเนินการจัดทำ SWOT Analysis หากเป็นไปได้จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมในแต่ละครั้งไม่ควรเกิน 20 คน 2) คณะที่ปรึกษาเสนอผลการจัดทำ SWOT จากการทำแผนยุทธศาสตร์ที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลเบื้องต้นในการระดมความคิดเพื่อจัดทำ SWOT 3) ผู้เข้าร่วมประชุมบรรยายลักษณะจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคของหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม เป็นที่เข้าใจกันดีในโครงสร้างระบบราชการและวัฒนธรรมไทย ที่ผู้เยาว์จะให้ความเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโส ผู้ได้บังคับบัญชาจะไม่กล้าแสดงออกใด ๆ ที่ตรงกันข้ามกับผู้บังคับบัญชาและวัฒนธรรมคนไทยที่ไม่ชอบการแสดงออกที่ขัดแย้งกับผู้อื่นในที่สาธารณะ ด้วยเหตุนี้เองการจัดทำ SWOT Analysis ในรอบแรกจะไม่มี การแสดงความคิดเห็นด้วยวาจา แต่ทุกคนจะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระด้วยการเขียนความคิดของตนเองใส่ในกระดาษระดมความคิดตามประเด็นการสนทนา โดยประเด็นใดที่ผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่เกี่ยวข้องก็ไม่จำเป็นต้องพิจารณาในประเด็นนั้น ๆ เช่น ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งอาจพิจารณาแล้วเห็นว่าประเด็นสภาพแวดล้อมทางการเมืองไม่ส่งผลกระทบต่อ องค์กรเลยก็สามารถที่จะไม่แสดงความคิดเห็นในประเด็นนั้น ๆ อีกเหตุผลของการดำเนินการเช่นนี้เพื่อป้องกันมิให้ผู้หนึ่งผู้ใดในที่ประชุมครอบงำทางความคิดผู้เข้าร่วมประชุมอื่น ๆ และเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ 4) คณะที่ปรึกษานำข้อเสนอทั้งหมดมาจัดกลุ่มความคิดเห็นเพื่อตัดความคิดเห็นที่ซ้ำกันออกไปและพิมพ์ลงในใบคะแนน 5) เข้าร่วมประชุมร่วมกันสนทนาเพื่อจัดกลุ่มความคิดเห็นจุดอ่อนและจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคขององค์กรอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้เหลือข้อวินิจฉัยในแต่ละประเด็นให้น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยพยายามไม่ให้มีการตัดข้อวินิจฉัยใด ๆ ออกหากไม่มีความจำเป็น 6) ผู้เข้าร่วมประชุมสนทนาถึงลักษณะของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของหน่วยงานในปัจจุบัน 7) ผู้เข้าร่วมประชุมถ่วงน้ำหนักความสำคัญของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในแต่ละข้อที่มีต่อองค์กร โดยให้น้ำหนักรวมไม่เกิน 100 ในแต่ละส่วน หากผู้เข้าร่วมประชุมมีความเห็นไม่ตรงกันในการถ่วงน้ำหนักก็ให้ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยจากผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมด 8) ผู้เข้าร่วมประชุมให้คะแนนจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในแต่ละข้อ โดยคำนึงถึงความสามารถในการตอบสนองขององค์กรต่อประเด็นนั้น ๆ 9) ผู้เข้าร่วมประชุมระดมสรุป SWOT ขององค์กร โดยหากประเด็นใน SWOT มีมากเกินไปผู้เข้าร่วมประชุมอาจตัดประเด็นที่ได้คะแนนน้อยออกไปเพื่อจำกัดจำนวนการพิจารณาและเพื่อให้การทำ SWOT Matrix มีความยุ่งยากน้อยลง

สรุป การจัดการเชิงยุทธศาสตร์เป็นการบริหารจัดการองค์กรที่มีกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยมีกระบวนการดำเนินงาน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปใช้ และการติดตาม ประเมินผล ให้ความช่วยเหลือ ทั้งนี้ ผู้เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต้องมีความครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรอบด้าน จึงจะทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์มีทิศทางที่ถูกต้อง นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีโอกาสบรรลุวิสัยทัศน์มากขึ้น

ยุทธศาสตร์ทางการศึกษา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้

- ❖ 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้(Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics)
- ❖ 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion)

สำหรับเป้าหมายด้านการจัดการศึกษา กำหนดสาระสำคัญใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึง (Access) ความเท่าเทียม (Equity) คุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนไว้ 6 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การจัดการศึกษาเพื่อเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559) กล่าวว่า แผนการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) (2559) ได้วิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาการศึกษาในมิติด้านพบว่า **มิติด้านเศรษฐกิจ** ในยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี : ยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนประการหนึ่ง คือ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการไทยในการสร้างสรรค์สินค้าและบริการรูปแบบใหม่ให้มีจุดเด่น และสามารถต่อยอดด้วยความคิดและนวัตกรรม รวมทั้งสร้างความได้เปรียบจากความหลากหลายและเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมและความเป็นไทย เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดไลฟ์สไตล์ และก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ตลอดจนส่งเสริมสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นให้เป็นแหล่งรวบรวมและศึกษาเกี่ยวกับ ภูมิปัญญาชาวบ้านในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีความเป็นเอกลักษณ์และหลากหลาย เพื่อสนองตอบผู้บริโภคทุกระดับ และรณรงค์ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการเห็นความสำคัญในการสร้างเครื่องหมายการค้าของตนเองและสร้างภาพลักษณ์สินค้าไทยให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วโลก

ส่วนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 : ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน กำหนดแนวทางส่งเสริมให้มีการกำหนดหลักสูตรที่เกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอุดมศึกษา และสายอาชีพ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการเริ่มต้นธุรกิจ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้และกระตุ้นการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้สู่การเป็นผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้าใจในการเริ่มต้นทำธุรกิจ โดยการพัฒนาและส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจบริการและการลงทุนที่มีสมรรถนะสูง เป็นที่ยอมรับในภูมิภาค ด้วยการมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ส่งเสริมผู้ประกอบการรุ่นใหม่ มุ่งเน้นการวิจัยพัฒนาเพื่อสร้างสรรค์คุณค่าให้กับธุรกิจ สินค้า และบริการอย่างต่อเนื่อง และในมิติด้านเศรษฐกิจนี้มีข้อเสนอแนะว่ากระทรวงศึกษาธิการควรมีการกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางการดำเนินงานให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือผลกระทบ ภายใต้ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ได้รับการฝึกปฏิบัติงานอาชีพตามความถนัดและความสนใจ พร้อมทั้งได้มีโอกาสปฏิบัติงานจริงในรูปแบบสหกรณ์ให้ครบวงจร จนเกิดความตระหนักในสำคัญของการเรียนสายอาชีพ และควรกำหนดให้นักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จในแต่ละระดับการศึกษาได้รับการศึกษาต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ มีความสามารถในด้านการประกอบอาชีพที่ตรงกับสภาพตลาดแรงงานในแต่ละท้องถิ่น/พื้นที่ ดังนั้น แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 จึงกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียน การสอน การวัดและประเมินผล 2) ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 3) ยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ 4) ยุทธศาสตร์ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 5) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา 6) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบ บริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สรุป หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญกับขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในแผนการศึกษาของชาติ (พ.ศ.2560-2579) 6 ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งกำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ที่ครอบคลุมภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ

การประเมินยุทธศาสตร์

การประเมินเป็นกระบวนการพิจารณาคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อตีค่าผลการดำเนินการนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ (เชาว์ อินใย, 2555) ทั้งนี้ ศิริชัย กาญจนวาสี (2558) ระบุว่า การประเมินเป็นกระบวนการวางกรอบ การจัดหา และเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ให้ผู้ตัดสินใจใช้ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ดังนั้น การประเมินยุทธศาสตร์จึงมีความสำคัญมากต่อการบริหารยุทธศาสตร์ เพราะยุทธศาสตร์จะสามารถสร้างความสำเร็จที่พึงปรารถนาได้นั้น นอกจากการกำหนดยุทธศาสตร์ที่มีความเหมาะสมและการวางระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพแล้ว ต้องมีการประเมินยุทธศาสตร์

อย่างต่อเนื่องและถูกต้องตามหลักวิชาการด้วย เพราะจะทำให้ได้มาซึ่งสารสนเทศต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ตัดสินใจว่าควรดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดหรือไม่ หรือทำให้ทราบว่ายุทธศาสตร์ที่นำไปปฏิบัติบรรลุเป้าหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างที่เกิดขึ้นในขั้นตอนของการนำเอายุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ และปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวมีปัจจัยหรือสาเหตุอะไรบ้าง เพื่อจะได้เป็นสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงและพัฒนายุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น หรือเพื่อตัดสินใจว่าจะยกเลิกยุทธศาสตร์หรือดำเนินการยุทธศาสตร์นั้นต่อไป สำหรับขั้นตอนการประเมินยุทธศาสตร์ มีดังนี้ (พิสนุ ฟองศรี, 2549)

1. ขั้นการวางแผนการประเมิน ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ศึกษาแนวความคิดการประเมินและศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียด และประวัติความเป็นมา วัตถุประสงค์ การบริหาร มาตรฐานและผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์อย่างละเอียดและถ่องแท้ แล้วตัดสินใจกำหนดคำถามและวัตถุประสงค์ของการประเมินต่อไป
 - 1.2 กำหนดคำถาม วัตถุประสงค์ของการประเมิน และตัวชี้วัดให้ชัดเจน เพื่อที่จะนำมาใช้ในการกำหนดกรอบการประเมินต่อไป
 - 1.3 สร้างกรอบการประเมิน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมินตัวชี้วัด ข้อมูลที่ต้องการแหล่งและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นการดำเนินการประเมิน ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
 - 2.1 สร้างเครื่องมือในการประเมิน ซึ่งได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต ซึ่งต้องสร้างตามหลักวิชาการโดยมีที่มาที่ชัดเจนจากแนวคิด ทฤษฎี หรือวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์
 - 2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็น การสัมภาษณ์ การสังเกต การจดบันทึก หรือการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ
 - 2.3 วิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาจัดระเบียบเป็นหมวดหมู่เพื่อให้สะดวกต่อการวิเคราะห์ โดยข้อมูลในเชิงปริมาณจะอาศัยสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสถิติที่อาจนำมาใช้ได้โดยทั่วไป เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนข้อมูลในเชิงคุณภาพจะใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
3. ขั้นสรุปผลการประเมิน หลังจากทำการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จแล้ว ก็ดำเนินการสรุปผลการประเมิน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
 - 3.1 เขียนรายงานผลการประเมิน โดยรายงานการประเมินยุทธศาสตร์ อาจจะประกอบด้วยเนื้อหา 5 บท อันได้แก่ บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทที่ 3 วิธีการประเมิน บทที่ 4 ผลการประเมิน และบทที่ 5 สรุปผลการประเมิน อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
 - 3.2 สร้างข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินยุทธศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง หรือพัฒนายุทธศาสตร์ทั้งในขั้นของการวางแผน และการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ เพื่อที่จะทำให้ยุทธศาสตร์สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

สำหรับ กิตติ บุณนาค (2549 อ้างจาก ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา, ม.ป.ป.) นำเสนอองค์ประกอบในการประเมินยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินยุทธศาสตร์จะต้องมีประสิทธิภาพ โดยเครื่องมือที่ใช้จะต้องมีความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ซึ่งองค์การอาจทำให้เกิดขึ้นได้โดยอาศัยการปรึกษาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญทั้งจากบุคคล หรือคณะบุคคลที่อยู่ภายในและภายนอกองค์การ

2. ความรู้ ความสามารถที่เพียงพอและเหมาะสมของผู้ประเมินยุทธศาสตร์ โดยผู้ประเมินยุทธศาสตร์อาจเป็นคณะบุคคลที่อยู่ในองค์การหรือนอกองค์การก็ได้ แต่ต้องมีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการประเมิน เช่น จะต้องมียุทธศาสตร์แบบหลากหลาย หรือองค์ความรู้เฉพาะด้าน มีทักษะในการใช้เครื่องมือในการประเมิน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฯลฯ

3. หน่วยงานที่ถูกประเมินจะต้องให้ความร่วมมืออย่างเพียงพอและเหมาะสม โดยความร่วมมือที่ดีและเหมาะสมของหน่วยงานที่ถูกประเมินจะทำให้การแสวงหาข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว อันจะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารในเรื่องระดับความสำเร็จของยุทธศาสตร์ ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคที่มีคุณภาพ มีความถูกต้อง และมีความน่าเชื่อถือ

4. ช่วงเวลาของการประเมินยุทธศาสตร์จะต้องกำหนดให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนเวลาของยุทธศาสตร์นั้น โดยการประเมินยุทธศาสตร์สามารถทำได้ในหลายลักษณะ ทั้งระหว่างการดำเนินยุทธศาสตร์ ซึ่งอาจจะเป็นทุกรอบไตรมาส (ทุก 3 เดือน) ทุกรอบ 6 เดือน ทุกรอบปี หรือทุกรอบ 2 ปี หรือการประเมินหลังการดำเนินยุทธศาสตร์เสร็จสิ้น ดังนั้น การประเมินยุทธศาสตร์ต้องมีความชัดเจนว่าจะประเมินเพื่ออะไรและกำหนดช่วงเวลาของการประเมินให้เหมาะสม เพื่อให้การประเมินยุทธศาสตร์สามารถก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารยุทธศาสตร์

5. มีความยืดหยุ่นในการประเมินอย่างสมเหตุสมผล ทั้งนี้เพราะการประเมินยุทธศาสตร์ในทางปฏิบัติมักจะเผชิญกับสถานการณ์ของการประเมินที่ไม่แน่นอน และอาจเกิดเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ โดยไม่คาดคิดไว้ล่วงหน้าได้ ดังนั้น ผู้ประเมินและผู้ใช้ผลการประเมินจะต้องมีความเข้าใจเรื่องนี้ และอาจกำหนดให้มีปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์ และวิธีการประเมินได้ตามความเหมาะสม แต่จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุมีผล และยึดประโยชน์สูงสุดต่อการปรับปรุงและพัฒนายุทธศาสตร์เป็นสำคัญ

6. รายงานผลของการประเมินยุทธศาสตร์จะต้องมีคุณภาพที่ดี โดยต้องแสดงวิธีการประเมินอย่างชัดเจน แสดงเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมิน มีการอธิบายสาระสำคัญต่าง ๆ ในรายงานให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และสามารถแสดงให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคได้ รูปแบบของการนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ต้องมีความเหมาะสม มีการนำเสนอบทวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เพื่อให้องค์การและผู้บริหารระดับต่าง ๆ ขององค์การเข้าใจ ยอมรับ และนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนายุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

รูปแบบการประเมินชิปปี้ (CIPP Evaluation Model)

มณีรัตน์ สุวรรณวารี (2555) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินชิปปี้มีจุดเน้นที่สำคัญ คือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์การประเมิน

คือ การให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ โดยฝ่ายประเมินมีหน้าที่ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหาข้อมูล และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี ทั้งนี้เพื่อป้องกันการมีอคติในการประเมิน ซึ่งสตีฟเฟลม (Danial . L. Stufflebeam อ้างจาก มณีรัตน์ สุวรรณวารี, 2555) ได้กำหนดประเด็นการประเมินออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การประเมินด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการและความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการตรวจสอบว่าโครงการที่จะทำสนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร หรือนโยบายหน่วยเหนือหรือไม่ เป็นโครงการที่มีความเป็นไปได้ในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ หรือไม่ เป็นต้น

การประเมินสภาวะแวดล้อมจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องโครงการว่าควรจะทำในสภาพแวดล้อมใด ต้องการจะบรรลุเป้าหมายอะไร หรือต้องการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอะไร เป็นต้น

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยป้อน (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน เป็นต้น

การประเมินผลแบบนี้จะทำโดยใช้เอกสารหรืองานวิจัยที่มีผู้ทำไว้แล้ว หรือใช้วิธีการวิจัยนำร่องเชิงทดลอง (Pilot Experimental Project) ตลอดจนอาจให้ผู้เชี่ยวชาญมาทำงานให้

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินระหว่างการทำโครงการ เพื่อหาข้อบกพร่องแล้วใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น การประเมินกระบวนการจึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ ซึ่งไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือความต้องการ/ เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการและการประเมินผล เรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย/ แผนงาน/ โครงการ โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินสภาวะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้นและกระบวนการร่วมด้วย จะเห็นได้ว่า การประเมินแบบ CIPP เป็นการประเมินที่ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบทั้งหมด ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน กำหนดประเด็นของตัวแปรหรือตัวชี้วัด กำหนดแหล่งข้อมูลผู้ให้ข้อมูล กำหนดเครื่องมือการประเมิน วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

ทั้งนี้ กาญจนา วัฒนสุนทร (2551) ระบุว่า CIPP เป็นโมเดลที่เป็นที่รู้จักแพร่หลายในการประเมินโครงการในหมู่นักการศึกษาไทยมาเป็นเวลาหลายปี เพราะองค์ประกอบในโมเดลครอบคลุมประเด็นสำคัญ

ที่สามารถอธิบายคุณภาพของโครงการได้ รวมทั้ง CIPP เป็นโมเดลที่เป็นพลวัตใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่มีประสิทธิผลในขณะนั้น ไม่ว่าจะเป็โครงการ งาน หรือกิจกรรมอื่นใดก็ตาม โดยในด้านการประเมินบริบทอาจเริ่มด้วยการประเมินความต้องการจำเป็น (needs) หรือปัญหาในการจัดการแล้วหาสาเหตุเพื่อการแก้ไข ส่วนในด้านการประเมินปัจจัยเป็นการมุ่งประเมินความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ก่อนเริ่มโครงการว่ามีความพร้อมที่จะดำเนินงานให้สำเร็จตามที่กำหนดหรือไม่ เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกแผนการจัดโครงการที่เหมาะสมที่สุด สำหรับการประเมินกระบวนการเป็นขั้นการดำเนินงานตามที่วางแผนไว้ ขณะดำเนินงานมีการกำกับ ติดตามและประเมินการทำงานเป็นระยะ ๆ ซึ่งเป็นการประเมินความก้าวหน้าของโครงการเพื่อที่จะใช้สารสนเทศในการตัดสินใจปรับปรุงการดำเนินโครงการ ส่วนการประเมินผลลัพธ์ (output) เป็นการประเมินหลังจากดำเนินโครงการสิ้นสุดแล้ว โดยมุ่งประเมินความสำเร็จของโครงการตามตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในโครงการ ซึ่งอาจจะทำทันทีหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ หรืออาจทอเวลาอีกระยะเพื่อประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับและผลกระทบ (impact) อื่นใดที่เกิดขึ้นจากที่กำหนดในโครงการ ดังนั้น โมเดลการประเมินโครงการที่เหมาะสมที่สุดและวิธีการบริหารจัดการโครงการที่มีคุณค่าและความหมาย รวมทั้งประโยชน์ต่อการบริหารจัดการแบบองค์รวมที่เหมาะสมที่สุด คือ การประยุกต์ CIPP Model มาใช้

โดยสรุปองค์ประกอบของการประเมินยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) สิ่งที่จะประเมิน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ (แผน) กลยุทธ์ (แผนงาน) และกลวิธี (โครงการ) 2) ผู้ใช้ผลการประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และประชาชน 3) ผู้ประเมิน ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือคณะบุคคลที่อยู่ในองค์กรหรืออยู่นอกองค์กร และ 4) วิธีดำเนินการประเมิน หรือกระบวนการประเมิน ซึ่งต้องมีลักษณะเป็นระบบและมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ การประเมินโดยนำรูปแบบชีพมาประยุกต์ใช้จะช่วยให้การตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพราะอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่เป็นจริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้ประกอบการ

ในปี 2557 สุธีรา อะทะวงษา และสมบุญณวัลย์ สัตยารักษ์วิทย์ (2557) ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ และลักษณะของสถานประกอบการที่มีผลต่อการเจริญเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ และลักษณะของสถานประกอบการที่ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรผลกล่าวคือ คุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะของสถานประกอบการ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเจริญเติบโตผ่านลักษณะของสถานประกอบการ นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะของสถานประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่อการเจริญเติบโตโดยมีลักษณะของสถานประกอบการที่สำคัญ ได้แก่ องค์กรมีการทำงานเชิงรุก กลยุทธ์การตลาด และนวัตกรรมองค์กร แสดงให้เห็นว่ายิ่งผู้ประกอบการมีคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการมากขึ้นเท่าใด ย่อมส่งผลให้การทำงานในสถานประกอบการมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาผลประกอบการและ

ความเจริญเติบโตในที่สุด ต่อมา วรณวิภา ไตลังคะ และ ดร.นงพงา สีสายนะ (2559) ดำเนินการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ของผู้ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ระดับห้าดาว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ระดับห้าดาว ในเขตปริมณฑล โดยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ ความชำนาญ และการเผชิญปัญหาอุปสรรค มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้ประกอบการ พบผลการวิจัยดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้กลยุทธ์ในการประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.31) เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการใช้กลยุทธ์ในด้านความรู้ ความชำนาญมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมาคือ ด้านการเผชิญปัญหาอุปสรรค อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38) และด้านลักษณะความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ พบว่าตัวแปรด้านความรู้ ความชำนาญ และด้านการเผชิญปัญหาอุปสรรค มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สำหรับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ได้จัดทำรายงานวิจัย เรื่อง การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของแนวคิดในการดำเนินงานและแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการของนานาชาติที่มีการดำเนินการอยู่ในปัจจุบันใน 2 ภูมิภาค ได้แก่ สหรัฐอเมริกาและกลุ่มประเทศในยุโรป และ 2) ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของแนวคิดในการดำเนินงานและการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ตลอดจนนำเสนอตัวอย่างแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการของประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยได้นำเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ดังนี้ 1) กำหนดแผนและทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ 2) พัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ 3) กำหนดแนวทางการสร้างผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) นอกจากนี้ ได้กำหนดข้อเสนอการจักระบบนิเวศสนับสนุนการเติบโตของการเป็นผู้ประกอบการเริ่มต้น คือ 1) จัดทำฐานข้อมูลวิสาหกิจและผู้ประกอบการ (Big Data/Centralized Database) 2) จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาผู้ประกอบการเริ่มต้นแบบครบวงจร 3) จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาผู้ประกอบการเริ่มต้นแบบครบวงจร 4) เวทีสตาร์ทอัพ 5) ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ (Incubation Centre)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

กาญจนา ศรีชัยตัน (2555) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการวิจัย การศึกษาดูงาน และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตามลำดับ ส่วน ม่อนถิ่น นพคุณ (2551) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาครู-แม่อาจารย์ อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนจำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการฝึกอบรม ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนได้ส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองที่จัดโดยหน่วยงานภายในของตนและได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบก่อนดำเนินการ 2) ด้านการศึกษาดูงาน ครูผู้สอนมากกว่าครึ่งหนึ่งมีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการโรงเรียนมีแผนงานโครงการในการศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก อีกทั้งได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษาดูงานที่เหมาะสม 3) ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการโรงเรียนได้มีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการและได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ 4) ด้านการศึกษาต่อครูผู้สอนมากกว่าครึ่งหนึ่งมีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ได้จัดหาทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร และครูผู้สอนส่วนหนึ่งเห็นว่าไม่ได้ประเมินผลหลังการศึกษาต่อ 5) ในด้านการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการโรงเรียนได้จัดให้มีอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นแหล่งแสวงหาความรู้ของบุคลากร 6) ด้านการนิเทศภายใน ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการโรงเรียนได้ให้คำปรึกษาและเยี่ยมชั้นเรียน รวมถึงนิเทศด้วยกัลยาณมิตร ต่อมา สุรศักดิ์ ยุทธนานกุล (2558) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านการฝึกอบรมสัมมนา 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ในปี 2554 พิชิต ฤทธิ์จรรยา และคณะ (2554) ดำเนินการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอน คือ 1) การระบุประเด็นปัญหา ข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยศึกษาจากเอกสารและเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้ปกครองและนักเรียน รวมทั้งสิ้น 314 คน แล้วสังเคราะห์เป็นประเด็นปัญหาการพัฒนา 2) การพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบาย ใช้ผลการสังเคราะห์ข้อเสนองานนโยบายและประเมินเชิงวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องแล้วปรับร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย 3) การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย ประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายโดยบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

และบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (ม.ป.ป.) ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนาสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การทราบความต้องการพัฒนาของครูและผู้บริหารโดยการวิเคราะห์ความต้องการและปัญหาแล้วนำมาจัดทำแผนการพัฒนา 2) การกำหนดนโยบาย ทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาของโรงเรียน 3) มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญในการร่วมพัฒนาการศึกษาโดยให้การสนับสนุนเชิงวิชาการ ให้ความรู้ ชี้แนะ เอื้ออำนวยความสะดวกในการใช้แหล่งเรียนรู้ 4) มหาวิทยาลัยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับโรงเรียน สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 5) เขตพื้นที่ให้การสนับสนุนปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนา อาทิ แนวการจัดการเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์ 6) เขตพื้นที่ประสานการเรียนรู้ในลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7) ชุมชน/ผู้ปกครองเห็นความสำคัญให้การสนับสนุนทั้งงบประมาณ การเป็นวิทยากร 8) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการพัฒนาเพื่อคุณภาพการศึกษา 9) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการนิเทศ ติดตามการพัฒนาของครู 10) ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานความร่วมมือกับนักวิชาการ ผู้รู้ในท้องถิ่น และชุมชนในการพัฒนาครูและการศึกษาในโรงเรียน 11) ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง 12) ครูมีความเข้าใจถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน 13) ครูพร้อมเป็นผู้ให้และเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน 14) เครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา

ต่อมาในปีการศึกษา 2555 สุวุฒิ ตุ่มทอง และปณิตา วรรณพิรุณ (2555) ศึกษาการพัฒนาแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้เทคนิคการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานทักษะวิชาชีพระดับสากล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาและประเมินรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้เทคนิคการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานทักษะวิชาชีพระดับสากล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้เทคนิคการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานทักษะวิชาชีพระดับสากล สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้เทคนิคการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานทักษะวิชาชีพระดับสากล มีความเหมาะสมระดับมาก และ 2) รูปแบบในส่วนของขั้นตอนการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้เทคนิคการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานทักษะวิชาชีพระดับสากลมีความเหมาะสมระดับมาก ส่วน พิรญาณ์ จุ้ยเจริญ, พงษ์ธร สิงห์พันธ์และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2558) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ครูควรทำงานอย่างมุ่งมั่น มีการกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ มีการแสวงหาความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการสอน ต้นสังกัดให้การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ มีการวัดประเมินผลงานเชิงประจักษ์ ด้านการบริการที่ดี ให้บริการด้วยจิตอาสา มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ด้านการพัฒนาตน มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและให้ทุนบุคลากร

ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมการอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม จัดให้บุคลากรทำงานร่วมกัน มีทีมงานที่เหมาะสม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูมีคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีและมีจิตวิญญาณในวิชาชีพ ส่วนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการออกแบบการเรียนรู้ มีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร มีเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ให้ความรักเอาใจใส่ต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเสมอหน้ากัน และใส่ใจต่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีการจัดและดูแลชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นกัลยาณมิตร ด้านภาวะผู้นำของครู ให้ครูทุกคนมีโครงการ มีแผนปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำและตัดสินใจในการทำงาน สำหรับจินตจุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 2) ศึกษาปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 3) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่มีต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง 2) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อ 3) บุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพการ สถานภาพการรับราชการและหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ไม่แตกต่างกัน และ 4) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม ทบทวนแผนด้านการศึกษาต่อ ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์

จิระ พระสุพรรณ (2554) ศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล 2) เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล 3) เพื่อประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล ขั้นตอนที่ 2 สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล และขั้นตอนที่ 3 ประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์โดยสรุปหลอมรวมประเด็น ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์

การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากเท่ากันทั้ง 3 ยุทธศาสตร์ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนเห็นด้วยและสนับสนุนทุกข้อกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล คือ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และยุทธศาสตร์ด้านการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล คือ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ ลัดดาวัลย์ บุญเลิศ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2554) ดำเนินการวิจัย เรื่อง การวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 37 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 111 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ/ครูผู้รับผิดชอบงานแผน และครู รวมโรงเรียนละ 3 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. การวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอนพบว่า 3 ขั้นตอน ปฏิบัติอยู่ระดับมากที่สุด ได้แก่ การกำหนดปรัชญาความเชื่อขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และการกำหนดพันธกิจ ส่วนอีก 6 ขั้นตอนปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การกำหนดแผนปฏิบัติการ การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์ การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก การกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือก และการกำหนดนโยบาย 2. ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดสองด้าน คือ การขาดงานและคุณภาพโดยรวม และอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในงาน อัตราการออกกลางคันของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3. การวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายขั้นตอนและรายด้าน พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกด้าน ยกเว้นด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนกลยุทธ์

ในปี 2555 กรรณิการ์ พะขานี และสุริยจรัส เตชะตันมินสกุล (2555) ดำเนินการประเมินกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลทากาศ อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน พบว่า กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลทากาศ มีความถูกต้องเหมาะสมตามหลักการแนวทางการจัดทำแผนตามคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ส่วนมากอยู่ในระดับพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 57.68 ส่วนน้อยมีคะแนนอยู่ในระดับปรับปรุง กล่าวคือ ไม่ดำเนินการและหรือดำเนินการแต่ไม่สอดคล้องกับหลักการหรือวิธีปฏิบัติในการวางแผนที่ถูกต้องเหมาะสม ได้แก่ การเตรียมความพร้อมบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องให้มีความรู้และทักษะในการวางแผนอย่างเหมาะสม การจัดประชาคมวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้ครอบคลุมสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น กระบวนการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ครอบคลุมครบถ้วน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาตามวิธีการ Rating Scales

การดำเนินการประเมินสถานภาพการพัฒนาของท้องถิ่นในปัจจุบัน การนำผลการวิเคราะห์ศักยภาพ การพัฒนาของท้องถิ่นและผลการประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นปัจจุบัน มาพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก จุดมุ่งหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนา การกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา โดยการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาจัดทำเป็นตารางวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อคัดเลือก ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายให้ครบถ้วนตามแนวทางการพัฒนา การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จริงโดยพิจารณาจากศักยภาพและข้อจำกัดที่มีอยู่ และการจัดลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนไว้ เมื่อเป้าหมายมากกว่าหนึ่งเป้าหมาย ต่อมาในปี 2556 บริษัทฯ อินทราซิท และคณะ (2556) ดำเนินการวิจัยการพัฒนายุทธศาสตร์สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี ชีตสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนายุทธศาสตร์ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีชีตสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิธีดำเนินการ วิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีชีตสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการศึกษาสถานศึกษาที่มี แนวปฏิบัติที่ดีจำนวน 6 โรงเรียน และจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน ขั้นตอนที่ 2 การร่าง ยุทธศาสตร์สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีชีตสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดย นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และตรวจสอบความเหมาะสมของยุทธศาสตร์ด้วยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินการพัฒนายุทธศาสตร์สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีชีตสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการประชุมสัมมนารับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 62 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนายุทธศาสตร์สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีชีตสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ 16 กลยุทธ์ 106 มาตรการ 116 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การนำและการบริหารจัดการเชิง ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 35 มาตรการ 43 ตัวชี้วัด 2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การมุ่งเน้นพัฒนานักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ 14 มาตรการ 15 ตัวชี้วัด 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การมุ่งเน้น การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ 39 มาตรการ 40 ตัวชี้วัด และ 4) ยุทธศาสตร์ ที่ 4 การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 18 มาตรการ 18 ตัวชี้วัด โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า ยุทธศาสตร์สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีชีตสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีความเหมาะสม 2. การประเมินการพัฒนายุทธศาสตร์สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี ชีตสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ต่อมา ศุภชัย ไพบรณพิริยะกุล (2558) ดำเนินงานวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย เชิงปฏิบัติการ ของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับของสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน เทศบาล 1 กิตติขจร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการจัด การพัฒนา บุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา และ 3) เพื่อพัฒนาและนำเสนอกลยุทธ์การจัด การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการพัฒนา

บุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ในภาพรวมด้านองค์กร ด้านแรงจูงใจ ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านบทบาทและภาระงาน (การวิจัย) และด้านทักษะการวิจัย อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสกัดตัวแปรสำคัญตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาสร้างและพัฒนากลยุทธ์พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษา พบว่า มี 25 ตัวแปร จากทั้งหมด 81 ตัวแปร (มีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.273 ถึง 0.444) ถูกนำไปใช้สร้างและพัฒนากลยุทธ์ดังกล่าว 3) กลยุทธ์ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมาประกอบด้วย 9 ประเด็นยุทธศาสตร์ตามมุมมองเชิงทฤษฎีใน Balanced Scorecard และ 14 โครงการสู่การปฏิบัติที่ต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ภายใน 3 ปี ในปีเดียวกัน ชัยญญักษ์ แซ่ตั้ง (2558) ดำเนินการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพร้าว 1 อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพร้าว 1 อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร รวมทั้งสิ้นจำนวน 77 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ฉบับ ฉบับแรกเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และฉบับที่สองเป็นแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพร้าว 1 อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ การพัฒนาด้านทัศนคติ พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีการศึกษางานตามที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากฝึกอบรม ส่วนการพัฒนา ด้านลักษณะนิสัย พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทำดีต่อเพื่อนร่วมงานและคนอื่นในที่ทำงานอย่างไม่เลือกระดับชั้นหรือตำแหน่งงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียน ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการจัดทำหลักสูตร สำหรับการพัฒนาด้านการจูงใจ พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรยอมรับความอาวุโสของเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกเงินค่าตอบแทนต่าง ๆ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 2) กำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 และ 3) ตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนดำเนินการ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้ที่ผู้วิจัยเชิญเข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม มีดังนี้

1. ประชากรผู้ให้ข้อมูลการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจฯ คือ ครูผู้สอนธุรกิจ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีชื่อในทำเนียบครูผู้สอนธุรกิจ จำนวน 37 คน

2. ประชากรผู้ให้ข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดยุทธศาสตร์ จำนวน 92 คน ได้แก่

- 2.1 คณะกรรมการบริหารเครือข่ายสหวิทยาเขต เครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่าย สมป. จังหวัด และศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี 9 คน

- 2.2 ตัวแทนกลุ่มทุกกลุ่มและหน่วยตรวจสอบภายใน สพม.16 จำนวน 8 คน

- 2.3 ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สพม. 16 จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก 8 คน

- 2.4 ครูผู้สอนธุรกิจที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ/ที่เกี่ยวข้อง 37 คน

- 2.5 บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ/ที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีธุรกิจของตนเองเป็นอาชีพเสริม 14 คน

- 2.6 ผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลา 8 คน

2.7 บุคลากร/เจ้าหน้าที่ของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ/ อาจารย์ผู้สอนในคณะบริหารธุรกิจ/ คณะที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา 8 คน

3. ประชากรในการประชาสัมพันธ์ยุทธศาสตร์ เป็นครูผู้สอนธุรกิจ จำนวน 37 คน
4. ประชากรในการตรวจสอบร่างยุทธศาสตร์ จำนวน 10 คน ได้แก่
 - 4.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
 - 4.2 ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.3 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา
 - 4.4 ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
 - 4.5 ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
 - 4.6 ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
 - 4.7 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
 - 4.8 ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 4.9 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
 - 4.10 ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดเฉพาะเจาะจงจากประชากรที่ผู้วิจัยเชิญเข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม โดยเป็นผู้ที่เข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม ในวัน เวลาที่กำหนด ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ คือ ครูผู้สอนธุรกิจ จำนวน 34 คน

2. กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดยุทธศาสตร์ จำนวน 75 คน ได้แก่

2.1 คณะกรรมการบริหารเครือข่ายสหวิทยาเขต เครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่าย สมป. จังหวัด และศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี 8 คน

2.2 ผู้อำนวยการ/ตัวแทนกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศฯ และหน่วยตรวจสอบภายใน 7 คน

2.3 ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สพม. 16 จำแนกตามขนาดโรงเรียน 6 คน

2.4 ครูผู้สอนธุรกิจ 30 คน

2.5 บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ/ ที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีธุรกิจของตนเองเป็นอาชีพเสริม 10 คน

2.6 ผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลา 7 คน

2.7 บุคลากร/เจ้าหน้าที่ของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ/ อาจารย์ผู้สอนในคณะบริหารธุรกิจ/ คณะที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา 7 คน

3. กลุ่มตัวอย่างในการประชาสัมพันธ์ยุทธศาสตร์ เป็นครูผู้สอนธุรกิจ จำนวน 25 คน

4. กลุ่มตัวอย่างในการตรวจสอบร่างยุทธศาสตร์ จำนวน 7 คน ได้แก่
 - 4.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
 - 4.2 ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.3 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา
 - 4.4 ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
 - 4.5 ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
 - 4.6 ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
 - 4.7 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ขั้นตอนดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดทิศทางการร่างยุทธศาสตร์ ดำเนินการดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เอกสาร ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี นโยบาย ยุทธศาสตร์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสอบถามผู้เกี่ยวข้องอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อกำหนดกรอบการจัดทำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 จัดทำเครื่องมือ 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเพื่อการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ฉบับที่ 2 แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

1.3 นำเครื่องมือฉบับที่ 1 ให้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลบันทึกข้อมูลภายหลังจากการสนทนากลุ่ม ดำเนินการในวันที่ 7 กันยายน 2561

1.4 นำเครื่องมือฉบับที่ 2 ให้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามหลังจากการสนทนากลุ่ม ดำเนินการในวันที่ 5, 7, 9 และ 14 กันยายน 2561

1.5 สรุปผลการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ สำหรับการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนฯ และผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ฯ

ระยะที่ 2 การพัฒนายุทธศาสตร์ ดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลรายละเอียดที่ได้จากระยะที่ 1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แยกเป็นประเด็นเนื้อหาต่าง ๆ กำหนดกรอบร่างและจัดทำองค์ประกอบยุทธศาสตร์

2.2 ประชาพิจารณ์ โดยเชิญกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมประชุมอภิปราย แลกเปลี่ยน และให้ความคิดเห็นต่อร่างยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้น ดำเนินการในวันที่ 26 กันยายน 2561

2.3 นำผลการประชาพิจารณ์มาปรับปรุงและพัฒนายุทธศาสตร์ให้สมบูรณ์

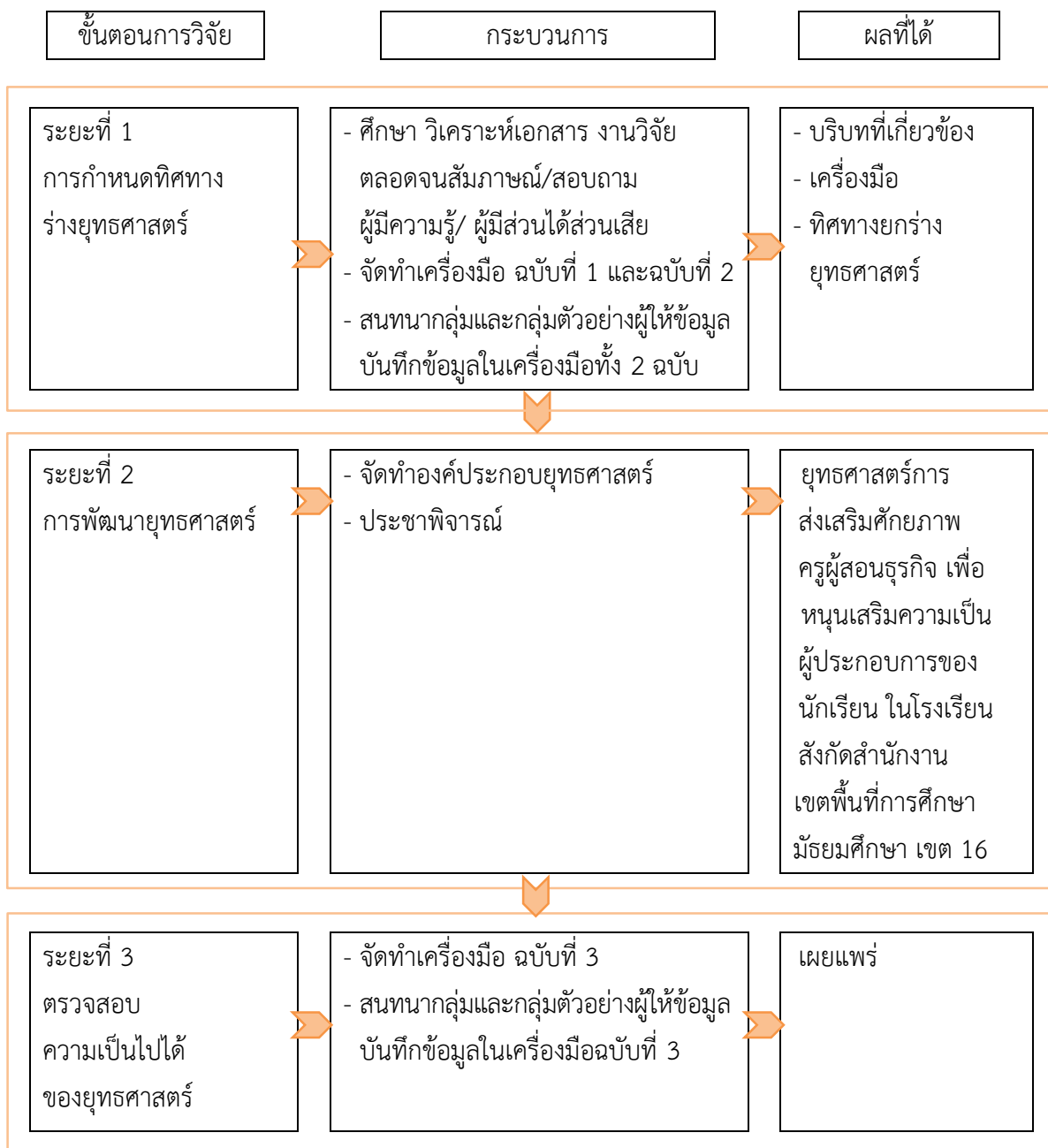
ระยะที่ 3 การตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ ดำเนินการดังนี้

3.1 นำยุทธศาสตร์ที่ได้จากระยะที่ 2 มากำหนดประเด็นและจัดทำเครื่องมือฉบับที่ 3 แบบตรวจสอบยุทธศาสตร์ สำหรับวิเคราะห์ยืนยันความเป็นไปได้ของ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็น ผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

3.2 นำเครื่องมือฉบับที่ 3 ไปให้กลุ่มตัวอย่างบันทึกข้อมูลหลังจากการสนทนากลุ่ม ดำเนินการในวันที่ 24 มกราคม 2562

3.3 นำข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและแบบตรวจสอบยุทธศาสตร์ฯ มาวิเคราะห์และ ปรับปรุงให้สมบูรณ์เพื่อเผยแพร่ต่อไป

ขั้นตอนการวิจัยทั้ง 3 ระยะข้างต้น สรุปลำดับแผนภาพ 3



แผนภาพ 3 ขั้นตอนดำเนินงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ดำเนินการดังนี้

1. รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ จุดเน้นของรัฐบาล หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสาร งานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ ความเป็นผู้ประกอบการ การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งผลสะท้อนจากการนิเทศ ติดตามครูผู้สอนธุรกิจ และการสอบถามความคิดเห็น

กับผู้ประกอบการอย่างไม่เป็นทางการในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพและสร้างผู้ประกอบการโดยใช้ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเป็นฐาน หลักสูตร “การจัดอบรมทำธุรกิจเฉพาะพันธุ์ปลาสวยงามในเชิงพาณิชย์” ระหว่างวันที่ 9-11 กรกฎาคม 2561 และหลักสูตร “การทำธุรกิจผลิตและจำหน่ายไอศกรีมโยเกิร์ตจากข้าวเหนียวดำผสมข้าวหอมนิล” ระหว่างวันที่ 23-25 กรกฎาคม 2561 เพื่อใช้เป็นกรอบความคิดในการออกแบบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2. กำหนดจุดหมายและประเด็นหลักของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การนิเทศ และการสอบถามผู้ประกอบการอย่างไม่เป็นทางการในข้อ 1 มากำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเพื่อการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนา

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. กำหนดจุดหมายและประเด็นหลักของแบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน โดยนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การนิเทศ และการสอบถามผู้ประกอบการอย่างไม่เป็นทางการในข้อ 1 มากำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการ เพื่อใช้เป็นฐานกำหนดกรอบความคิดในการยกร่างยุทธศาสตร์

ฉบับที่ 2 แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสำหรับกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อประเด็นที่กำหนด แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำข้อมูลจากเครื่องมือฉบับที่ 2 มากำหนดประเด็นและจัดทำเครื่องมือประกอบการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ฯ

ฉบับที่ 3 แบบตรวจสอบยุทธศาสตร์ สำหรับวิเคราะห์ยืนยันความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนฯ ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเป็นแบบแสดงความคิดเห็นในองค์ประกอบยุทธศาสตร์ที่กำหนด แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ทิศทางยุทธศาสตร์

ตอนที่ 2 ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

นำเครื่องมือทั้ง 3 ฉบับ เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับนิยามที่ต้องการวัด ความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index fo Consistency : IOC) ซึ่งทุกฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.87-1.00 แสดงว่านำมาใช้ได้ (IOC ที่เหมาะสม คือ ≥ 0.5) โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้ (ประจักษ์ ปฏิทัศน์, 2559)

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

สูตรคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

นำเครื่องมือฉบับที่ 1 และฉบับที่ 3 ไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในกลุ่มสาระงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีใช้ครูผู้สอนธุรกิจ จำนวน 18 คน เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัก (Cronbch's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรม Excel (จักรพงษ์ แผ่นทอง, 2562) ซึ่งทุกฉบับมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.8236- 0.9548 แสดงว่านำมาใช้ได้ (α ที่เหมาะสม คือ ≥ 0.7) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α เป็นสัมประสิทธิ์แอลฟา

K หมายถึง จำนวนข้อคำถาม

S_i^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i

S_t^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม t

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทุกขั้นตอนตามเครื่องมือและระยะเวลาที่กำหนด ดำเนินการโดยออกหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 และประสานงานทางโทรศัพท์เพื่อขอความอนุเคราะห์กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เมื่อสนทนากลุ่มแล้วเสร็จให้กลุ่มตัวอย่างบันทึกข้อมูลตามเครื่องมือแต่ละฉบับ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเพื่อการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนธุรกิจที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 34 คน

ฉบับที่ 2 แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสำหรับกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 75 คน ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารเครือข่าย สหวิทยาเขต เครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่าย สมป.จังหวัด และศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ผู้อำนวยการ/ตัวแทนกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สพม.16 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนธุรกิจ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ/ที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีธุรกิจของตนเองเป็นอาชีพเสริม ผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลา บุคลากร/เจ้าหน้าที่ของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ/ อาจารย์ผู้สอนในคณะบริหารธุรกิจ/ คณะที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

ฉบับที่ 3 แบบตรวจสอบยุทธศาสตร์ สำหรับวิเคราะห์ยืนยันความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำนวน 7 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเพื่อการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

- วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ
- การวิเคราะห์สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่จากการสังเคราะห์ประเด็นสำคัญ

ฉบับที่ 2 แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสำหรับกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

- การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ใช้การจัดกลุ่มผลการประเมินตามประเด็นเป็น 4 กลุ่ม คือ ประเด็นที่เป็นจุดแข็ง ประเด็นที่เป็นจุดอ่อน ประเด็นที่เป็นโอกาส และประเด็นที่เป็นอุปสรรค
- ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่จากการสังเคราะห์ประเด็นสำคัญ

ฉบับที่ 3 แบบตรวจสอบยุทธศาสตร์ เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ตามประเด็นการให้ความคิดเห็น

- การวิเคราะห์ข้อมูลทิศทางยุทธศาสตร์ ประเด็น “วิสัยทัศน์” “พันธกิจ” และ “เป้าประสงค์” ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา
- การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่จากการสังเคราะห์ประเด็นสำคัญ

เกณฑ์การแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบตรวจสอบยุทธศาสตร์ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์พิจารณาที่ยอมรับความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในระดับร้อยละ 75 หรือระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$) ขึ้นไป โดยการแปลความหมายของค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยใช้การเทียบเคียงกับเกณฑ์ระดับคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549) ดังนี้

- ร้อยละ 90 ขึ้นไป (3.50 - 4.00) หมายถึง ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
- ร้อยละ 89-75 (2.75 - 3.49) หมายถึง ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์มีความเป็นไปได้ในระดับมาก
- ร้อยละ 50-74 (1.75 - 2.74) หมายถึง ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์มีความเป็นไปได้ในระดับน้อย
- ต่ำกว่าร้อยละ 50 (ต่ำกว่า 1.74) หมายถึง ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์มีความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 2) กำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 และ 3) ตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) ซึ่งดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การกำหนดทิศทางร่างยุทธศาสตร์ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ผลจากการตอบแบบสอบถามหลังจากการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ตลอดจนเพื่อนำมาใช้เป็นฐานในการจัดทำองค์ประกอบยุทธศาสตร์

ระยะที่ 2 การพัฒนายุทธศาสตร์ โดยนำข้อมูลรายละเอียดที่ได้จากระยะที่ 1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แยกเป็นประเด็นเนื้อหาต่าง ๆ โดยยึดหลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT analysis) ตามแนวคิดกระบวนการสร้างยุทธศาสตร์ แล้วกำหนดองค์ประกอบยุทธศาสตร์ ดำเนินการประชาพิจารณ์แล้วปรับปรุงและพัฒนายุทธศาสตร์ให้สมบูรณ์

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ โดยให้ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ตรวจสอบและยืนยันความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ “การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16”

ผลการวิจัยนำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

- 1.1 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครูผู้สอนธุรกิจ จำนวน 34 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเพื่อจัดทำองค์ประกอบยุทธศาสตร์ เป็นผู้เกี่ยวข้อง/ผู้ประกอบการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 75 คน และประชาพิจารณ์ 25 คน
- 1.3 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ฯ เป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำนวน 7 คน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย

- ข้อ 1 เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
- ข้อ 2 เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
- ข้อ 3 เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครูผู้สอนวิชาธุรกิจ จำนวน 34 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอนงานธุรกิจ วิชาที่สอน ประสบการณ์การประกอบธุรกิจของตนเอง และการได้รับการพัฒนางานธุรกิจ ในรอบ 5 ปี รายละเอียดปรากฏในตาราง 1-3

ตาราง 1 จำนวนผู้ให้ข้อมูลพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอนงานธุรกิจ และวิชาที่สอน (n = 34)

วุฒิการศึกษาสูงสุด (คน) (ร้อยละ)					ประสบการณ์สอนงานธุรกิจ (คน) (ร้อยละ)		วิชาที่สอน (คน) (ร้อยละ)		
ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		≥ 5 ปี	< 5 ปี	วิชาพื้นฐาน	วิชาเลือก	วิชาพื้นฐานและวิชาเลือก
เกี่ยวกับธุรกิจ	อื่น ๆ	เกี่ยวกับธุรกิจ	อื่น ๆ						
วิชาเอก การตลาด	วิชาเอก อื่น ๆ	อื่น ๆ	เกี่ยวกับธุรกิจ	อื่น ๆ					
1	26	1	1	5	27	7	7	7	20
(2.94)	(70.59)	(2.94)	(2.94)	(14.71)	(79.41)	(20.59)	(20.59)	(20.59)	(58.82)

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 82.35 ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำแนกเป็นสาขาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ 27 คน ได้แก่ วิชาเอกทางการตลาด 1 คน และวิชาเอกอื่น ๆ คือ การบริหารทั่วไป การเงินและบัญชี การธนาคาร วิทยาการคอมพิวเตอร์ วิทยาการจัดการ 26 คน ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำแนกเป็นสาขาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ 1 คน และสาขาวิชาอื่น ๆ ได้แก่ บริหารการศึกษาและ

รัฐประศาสนศาสตร์ 5 คน ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลมีประสบการณ์สอนงานธุรกิจ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 79.41 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59 ในด้านวิชาที่สอนมีผู้ให้ข้อมูลที่สอนเฉพาะวิชาพื้นฐาน จำนวน 7 คน สอนเฉพาะวิชาเลือก จำนวน 7 คน และสอนทั้งวิชาพื้นฐานและวิชาเลือก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59, 20.59 และ 58.82 ตามลำดับ

ตาราง 2 จำนวนผู้ให้ข้อมูลพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การประกอบธุรกิจของตนเอง (n = 34)

ประสบการณ์การประกอบธุรกิจของตนเอง (คน) (ร้อยละ)								
ไม่มี	มี (10 คน) (29.41)							
	ระยะเวลา		สภาพปัจจุบัน		รูปแบบ			
	≥5 ปี	<5 ปี	ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ	ร้านค้าออนไลน์	อื่นๆ		
24	6	4	4	6	3	เอกสาร/อินเทอร์เน็ต		3 (30.00)
(70.59)	(60.00)	(40.00)	(40.00)	(60.00)	(30.00)	ขายขนม/อาหาร		4 (40.00)

จากตาราง 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีประสบการณ์การประกอบธุรกิจของตนเอง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 มีประสบการณ์ฯ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 จำแนกเป็นครูที่มีประสบการณ์การประกอบธุรกิจของตนเองตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป 6 คน น้อยกว่า 5 ปี 4 คน (ร้อยละ 60.00 และ 40.00 ตามลำดับ) โดยสภาพปัจจุบันครูที่มีประสบการณ์ฯ ยังดำเนินการอยู่ 4 คน ไม่ดำเนินการแล้ว 6 คน (ร้อยละ 40.00 และ 60.00 ตามลำดับ) โดยครูที่มีประสบการณ์ฯ มีประสบการณ์การประกอบธุรกิจในรูปแบบร้านค้าออนไลน์ 3 คน ในรูปแบบการให้บริการจัดทำเอกสาร/อินเทอร์เน็ต 3 คน และในรูปแบบขายขนม/อาหาร 4 คน (ร้อยละ 30.00, 30.00 และ 40.00 ตามลำดับ)

ตาราง 3 จำนวนผู้ให้ข้อมูลพื้นฐาน จำแนกตามการได้รับการพัฒนาด้านงานธุรกิจ ในรอบ 5 ปีการศึกษา (n = 34)

ไม่มี (คน) (ร้อยละ)	มี (11 คน) (ร้อยละ 32.35)								
	จำนวนการได้รับพัฒนา		หน่วยงานที่จัด			งบประมาณที่ใช้			
	3 ครั้งขึ้นไป	1-2 ครั้ง	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	ทั้งภาครัฐและเอกชน	ส่วนตัว	โรงเรียน	หน่วยจัด	มากกว่า 1 แหล่ง
23	1	10	8	1	2	1	5	3	2
(67.65)	(9.09)	(90.91)	(72.73)	(9.09)	(18.18)	(9.09)	(45.46)	(27.27)	(18.18)

จากตาราง 3 พบว่าในรอบ 5 ปีการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลไม่ได้รับการพัฒนาด้านงานธุรกิจ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 67.65 ได้รับการพัฒนา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 32.35 จำแนกเป็นผู้ที่ได้รับ

การพัฒนา 3 ครั้งขึ้นไป 1 คน ได้รับการพัฒนา 1-2 ครั้ง 10 คน (ร้อยละ 9.09 และ 90.91 ตามลำดับ) โดยเป็นการพัฒนาจากหน่วยงานภาครัฐ 8 คน ภาคเอกชน 1 คน และทั้งภาครัฐและภาคเอกชน 2 คน (ร้อยละ 72.73, 9.09 และ 18.18 ตามลำดับ) ซึ่งใช้งบประมาณของตนเอง 1 คน ใช้งบประมาณของโรงเรียน 5 คน ใช้งบประมาณของหน่วยจัด 3 คน และใช้งบประมาณมากกว่า 1 แห่ง 2 คน (ร้อยละ 9.09, 45.46, 27.27 และ 18.18 ตามลำดับ)

1.2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ จำนวน 75 คน ประกอบด้วยคณะกรรมการเครือข่าย 8 คน ตัวแทนกลุ่มในสำนักงาน 7 คน ผู้บริหารโรงเรียน 6 คน ครูผู้สอนธุรกิจ 30 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่น 10 คน ผู้ประกอบการ 7 คน และเจ้าหน้าที่ศูนย์บ่มเพาะ 7 คน จำแนกตามสถานภาพวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การประกอบธุรกิจของตนเอง รายละเอียดปรากฏในตาราง 4-5

ตาราง 4 จำนวนผู้ให้ข้อมูลพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพและวุฒิการศึกษา (n = 75)

สถานภาพผู้ให้ข้อมูล (คน) (ร้อยละ)							วุฒิการศึกษาสูงสุด (คน) (ร้อยละ)			
กรรม การ เครือข่าย	ผอ. กลุ่ม	ผู้บริหาร โรงเรียน	ครู ธุรกิจ	บุคลากร ทางการ ศึกษา อื่น	ผู้ ประกอบ การ	จนท. ศูนย์ บ่ม เพาะ	ด้าน ธุรกิจ	ด้าน บริหาร การศึกษา	ด้าน การศึกษา อื่น ๆ	อื่น ๆ
8 (10.67)	7 (9.33)	6 (8.00)	30 (40.00)	10 (13.33)	7 (9.33)	7 (9.33)	33 (44.00)	14 (18.67)	18 (24.00)	10 (13.33)
ปริญญาตรี				รวม 44 คน (ร้อยละ 58.67)			26	5	9	4
สูงกว่าปริญญาตรี				รวม 31 คน (ร้อยละ 41.33)			7	9	9	6

จากตาราง 4 พบว่า สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มครูผู้สอนธุรกิจ 30 คน (ร้อยละ 40.00) มากกว่ากลุ่มบุคคลอื่น ๆ มีวุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี 44 คน (ร้อยละ 58.67) สูงกว่าระดับปริญญาตรี 31 คน (ร้อยละ 41.33) โดยเป็นวุฒิการศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจหรือที่เกี่ยวข้องมากที่สุด จำนวน 33 คน (ร้อยละ 44.00) ส่วนด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ด้านธุรกิจและด้านการศึกษา จำนวน 10 คน (ร้อยละ 13.33) ได้แก่ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์

ตาราง 5 จำนวนผู้ให้ข้อมูลพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การประกอบธุรกิจของตนเอง (n = 75)

ไม่มี (คน) (ร้อยละ)	มี (24 คน) (ร้อยละ 32.00)					
	ระยะเวลา		สภาพปัจจุบัน		รูปแบบ	
	≥5 ปี	<5 ปี	ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ	ร้านค้าออนไลน์	อื่น ๆ
51 (68.00)	18 (75.00)	6 (25.00)	15 (62.50)	9 (37.50)	9 (34.62)	17 (65.38)

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์การประกอบธุรกิจของตนเอง จำนวน 51 คน (ร้อยละ 68.00) ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ฯ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน (ร้อยละ 75.00) ทั้งนี้ ผู้ที่มีประสบการณ์และปัจจุบันยังประกอบธุรกิจของตนเองมีเพียง 15 คน (ร้อยละ 62.50) โดยส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจอื่น ๆ ที่มีใช้ร้านค้าออนไลน์ จำนวน 17 คน (ร้อยละ 65.38) เช่น บริการซัก อบ รีด ร้านอาหาร ขนม เบเกอรี่ เป็นต้น

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1 เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ในด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ตลอดจนสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ผลการวิจัยปรากฏในตาราง 6-10

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านสภาพแวดล้อม (n = 34)

ที่	ประเด็น	\bar{X}	S.D.	อันดับ
1.	ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับ สพฐ. หรือสูงกว่า	2.68	0.91	3
2.	ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับจังหวัด	2.53	0.78	6
3.	ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.41	0.78	7
4.	แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน	2.97	0.69	1
5.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2.65	0.75	5
6.	สภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมของครอบครัวนักเรียน	2.53	0.81	6
7.	ความต้องการของชุมชนในการพัฒนานักเรียนด้านงานธุรกิจ	2.82	1.08	2
8.	ตลาดภายนอกโรงเรียนที่รองรับผลงานนักเรียน	2.65	1.18	4
รวมเฉลี่ย		2.65	0.76	

จากตาราง 6 พบว่า สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านสภาพแวดล้อมประเด็นแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ความต้องการของชุมชนในการพัฒนานักเรียนด้านงานธุรกิจ และยุทธศาสตร์/นโยบายระดับ สพฐ. หรือสูงกว่า เป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจสูงกว่ารายการอื่น ๆ (\bar{X} = 2.97, 2.82 และ 2.53 ตามลำดับ) ส่วนประเด็นยุทธศาสตร์/นโยบายระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมของครอบครัวนักเรียน และยุทธศาสตร์/

นโยบายระดับจังหวัด เป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจต่ำกว่ารายการอื่น ๆ (\bar{X} = 2.41, 2.53 และ 2.68 ตามลำดับ)

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านปัจจัย (n = 34)

ที่	ประเด็น	\bar{X}	S.D.	อันดับ
1.	ความพร้อมของผู้บริหาร (เจตคติที่ดีและนโยบายที่กำหนดด้านงานธุรกิจ)	2.50	0.82	10
2.	ความพร้อมของครูผู้สอนธุรกิจเชิงปริมาณ (จำนวนเพียงพอ)	2.76	0.78	3
3.	ความพร้อมของครูผู้สอนธุรกิจเชิงคุณภาพ (ศักยภาพ)	2.88	0.68	1
4.	ความพร้อมของนักเรียน (เจตคติที่ดีต่องานธุรกิจ)	2.85	0.72	2
5.	ความพร้อมของผู้ปกครอง (เจตคติที่ดีต่องานธุรกิจ)	2.71	0.84	4
6.	ความพร้อมของคณะกรรมการสถานศึกษาฯ (การสนับสนุนงานธุรกิจ)	2.68	0.91	5
7.	ความพร้อมของงบประมาณ (จำนวนเหมาะสม/ เพียงพอ)	2.47	1.12	11
8.	ความพร้อมของหลักสูตรสถานศึกษาด้านงานธุรกิจ	2.62	1.19	6
9.	ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน	2.59	1.33	7
10.	ความพร้อมของอาคารสถานที่	2.56	1.52	9
11.	ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ฝึกที่จำเป็น	2.47	1.62	11
12.	ความทันสมัยของเอกสาร/ตำรา/สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	2.59	1.77	7
รวมเฉลี่ย		2.64	0.77	

จากตาราง 7 พบว่า สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านปัจจัย ประเด็นความพร้อมของครูผู้สอนธุรกิจเชิงคุณภาพ (ศักยภาพ) ความพร้อมของนักเรียน (เจตคติที่ดีต่องานธุรกิจ) และความพร้อมของครูผู้สอนธุรกิจเชิงปริมาณ (จำนวนเพียงพอ) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจสูงกว่ารายการอื่น ๆ (\bar{X} = 2.88, 2.85 และ 2.76 ตามลำดับ) ส่วนประเด็นความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ฝึกที่จำเป็น ความพร้อมของงบประมาณ (จำนวนเหมาะสม/ เพียงพอ) และความพร้อมของผู้บริหาร (เจตคติที่ดีและนโยบายที่กำหนดด้านงานธุรกิจ) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจต่ำกว่ารายการอื่น ๆ (\bar{X} = 2.47, 2.47 และ 2.50 ตามลำดับ)

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านกระบวนการ (n = 34)

ที่	ประเด็น	\bar{X}	S.D.	อันดับ
1.	การกำหนดและนำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับงานธุรกิจสู่การปฏิบัติ	2.68	0.73	1
2.	การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ	2.50	0.82	3
3.	การนำสารสนเทศเกี่ยวกับงานธุรกิจไปใช้ในการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจอย่างต่อเนื่อง	2.53	0.70	2
4.	ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง	2.44	0.82	4
รวมเฉลี่ย		2.54	0.75	

จากตาราง 8 พบว่า สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านกระบวนการ ประเด็นการกำหนดและนำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับงานธุรกิจสู่การปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจสูงที่สุด ($\bar{X} = 2.68$) ส่วนประเด็นความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.44$)

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านผลผลิต (n = 34)

ที่	ประเด็น	\bar{X}	S.D.	อันดับ
1.	นักเรียนมีความสนใจเรียนรู้งานธุรกิจ	2.71	0.68	4
2.	นักเรียนให้ความร่วมมือต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนงานธุรกิจ	2.82	0.68	1
3.	นักเรียนมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้งานธุรกิจเพิ่มเติมด้วยตนเอง	2.68	0.72	5
4.	นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนงานธุรกิจ	2.79	0.62	2
5.	ผู้ปกครอง/ชุมชนมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของนักเรียนที่เรียนงานธุรกิจ	2.76	0.75	3
รวมเฉลี่ย		2.75	0.65	

จากตาราง 9 พบว่า สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านผลผลิต ประเด็นนักเรียนให้ความร่วมมือต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนงานธุรกิจ เป็นผลผลิตที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจสูงที่สุด ($\bar{X} = 2.82$) ส่วนประเด็นนักเรียนมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้งานธุรกิจเพิ่มเติมด้วยตนเอง เป็นผลผลิตที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.68$)

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ (n = 75)

ประเด็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ร้อยละ)			
	S	W	O	T
1. ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับ สภ. หรือสูงกว่า			70.67	29.33
2. ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับจังหวัด			46.67	53.33
3. ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา			37.33	62.67
4. แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน			80.00	20.00
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น-ชุมชน			70.67	29.33
6. สภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมของครอบครัวนักเรียน			38.67	61.33
7. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี			66.67	33.33
8. ผู้บริหารการศึกษา	40.00	60.00		
9. ผู้บริหารสถานศึกษา	42.67	57.33		
10. หลักสูตรสถานศึกษา	56.00	44.00		
11. แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน	40.00	60.00		
12. วัสดุอุปกรณ์ฝึกที่จำเป็น	29.33	70.67		
13. ความทันสมัยของเอกสาร/ตำรา/สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	40.00	60.00		
14. งบประมาณ	26.67	73.33		
15. ครูผู้สอนธุรกิจ	54.67	45.33		
16. ครูผู้สอนอื่นในกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี	42.67	57.33		
17. ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ	32.00	68.00		
18. นักเรียน	52.00	48.00		
19. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน	54.67	45.33		
20. สารสนเทศเกี่ยวกับงานธุรกิจ	38.67	61.33		
รวมเฉลี่ย	42.26	57.74	58.67	41.33

จากตาราง 10 พบว่า สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านปัจจัยภายในเป็นจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง (ร้อยละ 57.74) โดยสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งสูงสุด คือหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนธุรกิจ และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน (ร้อยละ 56.00, 54.67 และ 54.67 ตามลำดับ) ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนสูงสุด คือ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ฝึกที่จำเป็น และครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ (ร้อยละ 73.33, 70.67 และ 68.00 ตามลำดับ) สำหรับด้านปัจจัยภายนอกเป็นโอกาสมากกว่าอุปสรรค (ร้อยละ 58.67) โดยสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสสูงสุด คือ แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับ สภ. หรือสูงกว่า และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน

(ร้อยละ 80.00, 70.67 และ 70.67 ตามลำดับ) ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรค คือ ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมของครอบครัวนักเรียน และยุทธศาสตร์/นโยบายระดับจังหวัด (ร้อยละ 62.67, 61.33 และ 53.33 ตามลำดับ)

2. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ ผลการวิจัยปรากฏในตาราง 11-13

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาด้านเนื้อหาสาระ : ความรู้ ความเข้าใจ และ/หรือทักษะ
(n = 34)

ที่	เรื่องที่ต้องการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	อันดับ
1.	คุณลักษณะที่สำคัญของผู้ประกอบการ	3.18	0.90	10
2.	การเขียนแผนธุรกิจ	3.41	0.74	4
3.	ร้านค้าออนไลน์	3.68	0.53	1
4.	ธุรกิจสตาร์ทอัพ	3.53	0.61	2
5.	ธุรกิจค้าปลีกประเภทสินค้า OTOP	3.35	0.69	5
6.	กฎหมายธุรกิจ	3.26	0.83	6
7.	แหล่งเงินทุน	3.18	0.67	11
8.	แหล่งผลิต/แหล่งวัตถุดิบ	3.12	0.81	12
9.	การตลาด	3.21	0.88	9
10.	เอกสารทางธุรกิจ	3.09	0.97	13
11.	การบริหารจัดการ	3.26	0.75	7
12.	การเงินบัญชี	3.26	0.71	8
13.	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ	3.50	0.66	3
รวมเฉลี่ย		3.31	0.77	

จากตาราง 11 พบว่า ครูผู้สอนธุรกิจมีความต้องการพัฒนาในด้านเนื้อหาสาระ เรื่องร้านค้าออนไลน์ ธุรกิจสตาร์ทอัพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ สูงที่สุด (\bar{X} = 3.68, 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ) ส่วนเรื่องเอกสารทางธุรกิจ แหล่งผลิต/แหล่งวัตถุดิบ และแหล่งเงินทุน มีความต้องการพัฒนาต่ำที่สุด (\bar{X} = 3.09, 3.12 และ 3.18 ตามลำดับ)

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาด้านวิธีการพัฒนา (n = 34)

ที่	วิธีการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	อันดับ
1.	รับฟังการบรรยายจากผู้เชี่ยวชาญ	3.12	0.84	4
2.	อบรมในแหล่งประกอบการ	3.62	0.60	2
3.	การศึกษาดูงาน	3.68	0.53	1
4.	เรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.56	0.66	3
5.	เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายเน็ตเวิร์ค	3.00	0.78	5
รวมเฉลี่ย		3.39	0.74	

จากตาราง 12 พบว่า ครูผู้สอนธุรกิจมีความต้องการพัฒนาด้านวิธีการศึกษาดูงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายเน็ตเวิร์คมีความต้องการต่ำที่สุด (\bar{X} ค่าเฉลี่ย = 3.00)

ตาราง 13 ผลการประมวลความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนฯ ในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (n = 17)

ที่	ประเด็น	ความถี่
1.	การขาดแคลนครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ทำให้นักเรียนขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้งานธุรกิจหรือการเป็นผู้ประกอบการ	12
2.	กำหนดเป้าหมายที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางด้านธุรกิจที่ชัดเจนในยุทธศาสตร์/นโยบายระดับ สพฐ. หรือสูงกว่า	10
3.	การกระตุ้นให้ผู้บริหารทั้งส่วนกลางและระดับนโยบายเห็นความสำคัญในเชิงรูปธรรมและเข้าใจตามสภาพจริงในการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจหรือการเป็นผู้ประกอบการ	7
4.	สพม.เขต 16 ควรมีความร่วมมือกับภาคเอกชนที่ชัดเจนในการพัฒนาครูผู้สอน ทั้งการศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง การเข้าร่วมจัดกิจกรรมออกร้านในโอกาสต่าง ๆ การเข้าร่วมฟังการเสวนาในแต่ละสาขาอาชีพที่ประสบปัญหาแตกต่างกัน หรือผู้ประกอบการใหม่ ๆ ที่ประสบความสำเร็จ เป็นต้น	7
5.	การจัดตั้งศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์เป็นการเฉพาะของกลุ่มครูธุรกิจ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ในการส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้นักเรียน	3
6.	การพัฒนาบุคลากรภาพงานเลขานุการ	1

จากตาราง 13 พบว่า ครูผู้สอนธุรกิจมีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะสภาพและความต้องการพัฒนา ศักยภาพ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนฯ ในประเด็นความขาดแคลนครูผู้สอนใน กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ทำให้ผู้เรียนขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้งานธุรกิจหรือการเป็น ผู้ประกอบการ กำหนดเป้าหมายที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางด้านธุรกิจที่ชัดเจน ในยุทธศาสตร์/นโยบายระดับ สพฐ.หรือสูงกว่ามากกว่าประเด็นอื่น ๆ (ร้อยละ 70.59 และ 58.82 ตามลำดับ) โดยมีความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องการพัฒนาครูผู้สอนธุรกิจ คือ เรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพ งานเลขานุการ (ร้อยละ 5.88)

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2 กำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริม ความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

การกำหนดยุทธศาสตร์

จากการนำเสนอผลการศึกษาศักยภาพและความต้องการพัฒนา ศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจเพื่อ การหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ตลอดจนผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม นำข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการกำหนดร่าง ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 และดำเนินการประชาสัมพันธ์ เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2561 ณ ห้องประชุมคชสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บริหารจัดการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ

พันธกิจ

1. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนใน สังกัดด้านการจัดการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ
2. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาด้านความเป็นผู้ประกอบการร่วมกับหน่วยงาน องค์กร และสถาบันอื่น ๆ

เป้าประสงค์

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทุกโรง บริหารจัดการและ จัดการเรียนรู้ด้านความเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคคลยุค 4.0

- กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีต่อการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้นักเรียน (ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ อื่นๆ ผู้ปกครอง และชุมชน)
- กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างเสริมสมรรถนะ smart principal (ภาวะผู้นำทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน และการกำหนดนโยบาย)
- กลยุทธ์ที่ 3 การหนุนเสริมสมรรถนะ smart teacher (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดย การศึกษาดูงาน การฝึกประสบการณ์ในแหล่งเรียนรู้ภายนอก/ สถานประกอบการ)
- กลยุทธ์ที่ 4 การหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการสำหรับ smart student (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นนวัตกรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุน

- กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
- กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (ห้องเรียน/ห้องฝึกประสบการณ์เสมือนจริง)
- กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านงานธุรกิจด้วยเทคโนโลยีทันสมัย
- กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การกำหนดนโยบายระดับเขตพื้นที่การศึกษา

- กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารเชิงบูรณาการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- กลยุทธ์ที่ 3 การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายต่อหน่วยงานต้นสังกัด

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3 เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

การตรวจสอบยุทธศาสตร์

นำยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นไปให้ผู้มีอำนาจกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ตรวจสอบเพื่อยืนยันความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2562 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา และ คณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์พิจารณาที่ยอมรับได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$) ขึ้นไป หรือเทียบเท่าที่ร้อยละ 75 หรือ 0.75 เพื่อให้ร่างยุทธศาสตร์ที่ได้มีความเชื่อมั่นและเกิดการยอมรับมากยิ่งขึ้น ซึ่งแสดงว่ายุทธศาสตร์นี้ได้รับการยืนยันว่ามีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็น

ผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการตรวจสอบปรากฏในตาราง 14-15

ตาราง 14 ผลการตรวจสอบทิศทางการยุทธศาสตร์ ประเด็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ (n = 7)

ประเด็น	จำนวนความคิดเห็น (คน) (ร้อยละ)		
	เหมาะสม/ใช้ได้	ไม่เหมาะสม/ใช้ไม่ได้	แก้ไข/เพิ่มเติม
วิสัยทัศน์	6 (85.71)	1 (14.29)	แก้ไขเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บริหารจัดการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ
พันธกิจ	7 (100.00)	0 (00.00)	-
เป้าประสงค์	6 (85.71)	1 (14.29)	เพิ่มเติม ข้อ 3 ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 85.71) มีความคิดเห็นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ มีความเป็นไปได้ต่อการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยนำเสนอความคิดเห็นในการแก้ไขประเด็นวิสัยทัศน์ และเพิ่มเติมประเด็นเป้าประสงค์จาก 2 ข้อ เป็น 3 ข้อ นั่นคือ โดยภาพรวมยืนยันว่านำไปใช้ได้

ตาราง 15 ผลการตรวจสอบความคิดเห็นความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (n = 7)

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ระดับความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคคลยุค 4.0	3.71	0.49	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีต่อการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้นักเรียน (ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูผู้สอน กลุ่มสาระฯ อื่น ๆ ผู้ปกครอง และชุมชน)	3.71	0.49	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างเสริมสมรรถนะ smart principal (ภาวะผู้นำทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน และการกำหนดนโยบาย)	3.43	0.79	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น (คน)		
	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
กลยุทธ์ที่ 3 การหนุนเสริมสมรรถนะ smart teacher (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยการศึกษาดูงาน การฝึกประสบการณ์ ในแหล่งเรียนรู้ภายนอก/ สถานประกอบการ)	3.57	0.53	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 4 การหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการสำหรับ smart student (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นนวัตกรรม)	3.43	0.53	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุน	3.57	0.53	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี	3.71	0.49	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (ห้องเรียน/ห้องฝึก ประสบการณ์เสมือนจริง)	3.43	0.53	มาก
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านงานธุรกิจด้วยเทคโนโลยี ทันสมัย	3.43	0.53	มาก
กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.43	0.53	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การกำหนดนโยบายระดับเขตพื้นที่การศึกษา	3.57	0.53	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารเชิงบูรณาการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา	3.29	0.76	มาก
กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน	3.14	0.38	มาก
กลยุทธ์ที่ 3 การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายต่อหน่วยงานต้นสังกัด	3.43	0.53	มาก
เฉลี่ยรวม	3.49	0.54	มาก

จากตาราง 15 พบว่าโดยภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคคลยุค 4.0 มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงกว่ายุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุน และยุทธศาสตร์ที่ 3 การกำหนดนโยบายระดับเขตพื้นที่การศึกษา (\bar{X} = 3.71, 3.57 และ 3.57 ตามลำดับ) สำหรับกลยุทธ์ที่ 1 ในยุทธศาสตร์ที่ 1 และกลยุทธ์ที่ 1 ในยุทธศาสตร์ที่ 2 มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงกว่ากลยุทธ์อื่น ๆ (\bar{X} = 3.71, 3.71) ส่วนกลยุทธ์ที่ 2 ใน ยุทธศาสตร์ที่ 3 มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ต่ำกว่ากลยุทธ์อื่น ๆ (\bar{X} = 3.14) ทั้งนี้ กลยุทธ์ที่ 2 ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่ามันนอกจากการเรียนรู้ในห้องเรียนแล้ว นักเรียนควรได้รับการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการที่นักเรียนสนใจด้วย นั่นคือ โดยภาพรวมยืนยันว่าทุกยุทธศาสตร์จำเป็นต้องนำไปใช้ เพราะสามารถหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนฯ ได้

สรุปเมื่อดำเนินการปรับปรุง/เพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะแล้ว ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีดังนี้

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บริหารจัดการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ

พันธกิจ

1. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดด้านการจัดการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ
2. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาด้านความเป็นผู้ประกอบการร่วมกับหน่วยงานองค์กร และสถาบันอื่นๆ

เป้าประสงค์

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทุกโรงเรียน บริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ด้านความเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ
3. ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคคลยุค 4.0

- กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีต่อการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้นักเรียน (ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ อื่น ๆ ผู้ปกครอง และชุมชน)
- กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างเสริมสมรรถนะ smart principal (ภาวะผู้นำทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน และการกำหนดนโยบาย)
- กลยุทธ์ที่ 3 การหนุนเสริมสมรรถนะ smart teacher (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยการศึกษาดูงาน การฝึกประสบการณ์ในแหล่งเรียนรู้ภายนอก/สถานประกอบการ)

กลยุทธ์ที่ 4 การหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการสำหรับ smart student (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นนวัตกรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุน

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงาน อาชีพและเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (ห้องเรียน/ห้องฝึกประสบการณ์ เสมือนจริง)

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านงานธุรกิจด้วยเทคโนโลยีทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 5 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการให้นักเรียนเข้ารับ การฝึกประสบการณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การกำหนดนโยบายระดับเขตพื้นที่การศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารเชิงบูรณาการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการ การศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายต่อหน่วยงานต้นสังกัด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) ซึ่งดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดทิศทางร่างยุทธศาสตร์ ระยะที่ 2 การพัฒนายุทธศาสตร์ และระยะที่ 3 การตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ แล้วจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ ข้อ 1 เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

1. ผลการศึกษาสภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ในด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต พบว่า

1.1 สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านสภาพแวดล้อม ประเด็นแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ความต้องการของชุมชนในการพัฒนานักเรียนด้านงานธุรกิจ และยุทธศาสตร์/นโยบายระดับ สพฐ. หรือสูงกว่า เป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจสูงกว่ารายการอื่น ๆ (\bar{X} = 2.97, 2.82 และ 2.53 ตามลำดับ) ส่วนประเด็นยุทธศาสตร์/นโยบายระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมของครอบครัวนักเรียน และยุทธศาสตร์/นโยบายระดับจังหวัด เป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจต่ำกว่ารายการอื่น ๆ (\bar{X} = 2.41, 2.53 และ 2.68 ตามลำดับ)

1.2 สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านปัจจัย ประเด็นความพร้อมของครูผู้สอนธุรกิจเชิงคุณภาพ (ศักยภาพ) ความพร้อมของนักเรียน (เจตคติที่ดีต่องานธุรกิจ) และความพร้อมของครูผู้สอนธุรกิจเชิงปริมาณ (จำนวนเพียงพอ) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจสูงกว่ารายการอื่น ๆ (\bar{X} = 2.88, 2.85 และ 2.76 ตามลำดับ) ส่วนประเด็นความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ฝึกที่จำเป็น ความพร้อมของงบประมาณ (จำนวนเหมาะสม/ เพียงพอ) และความพร้อมของผู้บริหาร (เจตคติที่ดีและนโยบายที่กำหนดด้านงานธุรกิจ) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจต่ำกว่ารายการอื่น ๆ (\bar{X} = 2.47, 2.47 และ 2.50 ตามลำดับ)

1.3 สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านกระบวนการ ประเด็นการกำหนดและนำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับงานธุรกิจสู่การปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจสูงสุด (\bar{X} = 2.68) ส่วนประเด็นความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจต่ำที่สุด (\bar{X} = 2.44)

1.4 สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านผลผลิต ประเด็นนักเรียนให้ความร่วมมือต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนงานธุรกิจ เป็นผลผลิตที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจสูงสุด ($\bar{X} = 2.82$) ส่วนประเด็นนักเรียนมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้งานธุรกิจเพิ่มเติมด้วยตนเอง เป็นผลผลิตที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.68$)

1.5 สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านปัจจัยภายในเป็นจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง (ร้อยละ 57.74) โดยประเด็นที่เป็นจุดแข็งสูงสุด คือหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนธุรกิจ และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน (ร้อยละ 56.00, 54.67 และ 54.67 ตามลำดับ) ส่วนประเด็นที่เป็นจุดอ่อนสูงสุด คือ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น และครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ (ร้อยละ 73.33, 70.67 และ 68.00 ตามลำดับ) สำหรับด้านปัจจัยภายนอกเป็นโอกาสมากกว่าอุปสรรค (ร้อยละ 58.67) โดยประเด็นที่เป็นโอกาสสูงสุด คือ แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับ สพฐ. หรือสูงกว่า และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น-ชุมชน (ร้อยละ 80.00, 70.67 และ 70.67 ตามลำดับ) ส่วนสภาพปัจจุบันที่เป็นอุปสรรค คือ ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมของครอบครัวนักเรียน และยุทธศาสตร์/นโยบายระดับจังหวัด (ร้อยละ 62.67, 61.33 และ 53.33 ตามลำดับ)

2. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ พบว่า

2.1 ครูผู้สอนธุรกิจมีความต้องการพัฒนาในด้านเนื้อหาสาระ เรื่องร้านค้าออนไลน์ ธุรกิจสตาร์ทอัพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจสูงสุด ($\bar{X} = 3.68, 3.53$ และ 3.50 ตามลำดับ) ส่วนเรื่องเอกสารทางธุรกิจ แหล่งผลิต/แหล่งวัตถุดิบ และแหล่งเงินทุน มีความต้องการพัฒนาต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.09, 3.12$ และ 3.18 ตามลำดับ)

2.2 ครูผู้สอนธุรกิจมีความต้องการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาดูงาน อบรมในแหล่งประกอบการ และเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นสูงสุด ($\bar{X} = 3.68, 3.62$ และ 3.56 ตามลำดับ) ส่วนการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายเน็ตเวิร์คมีความต้องการต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.00$)

วัตถุประสงค์ ข้อ 2 เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ รวมทั้งกลยุทธ์ที่กำหนดโดยภาพรวมได้รับความเห็นชอบจากการประชาพิจารณ์ทั้งหมด

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ รวมทั้งกลยุทธ์ที่กำหนดโดยภาพรวมนำไปใช้ได้ โดยทุกยุทธศาสตร์มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด และทุกกลยุทธ์มีความเป็นไปได้ในระดับมากขึ้นไป และเมื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง/เพิ่มเติมแล้ว สรุปยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีดังนี้

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บริหารจัดการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ

พันธกิจ

1. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ด้านการจัดการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ
2. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาด้านความเป็นผู้ประกอบการร่วมกับหน่วยงาน องค์กร และสถาบันอื่นๆ

เป้าประสงค์

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทุกโรง บริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ด้านความเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ
3. ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคคลยุค 4.0

- กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีต่อการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้นักเรียน (ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ อื่น ๆ ผู้ปกครอง และชุมชน)
- กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างเสริมสมรรถนะ smart principal (ภาวะผู้นำทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน และการกำหนดนโยบาย)

กลยุทธ์ที่ 3 การหนุนเสริมสมรรถนะ smart teacher (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยการศึกษาดูงาน การฝึกประสบการณ์ในแหล่งเรียนรู้ภายนอก/สถานประกอบการ)

กลยุทธ์ที่ 4 การหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการสำหรับ smart student (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นนวัตกรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุน

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (ห้องเรียน/ห้องฝึกประสบการณ์เสมือนจริง)

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านงานธุรกิจด้วยเทคโนโลยีทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 5 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการให้นักเรียนเข้ารับ การฝึกประสบการณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การกำหนดนโยบายระดับเขตพื้นที่การศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารเชิงบูรณาการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายต่อหน่วยงานต้นสังกัด

อภิปรายผล

ประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริม ความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีดังนี้

1. ผลการวิจัยที่พบว่า สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจทุกด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต อยู่ในระดับพอใช้และระดับมากเท่านั้น สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ด้านปัจจัยภายในเป็นจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง โดยพบว่าในกลุ่มบุคคล ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนอื่นในกลุ่มสาระ การงานอาชีพและเทคโนโลยีและกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ เป็นจุดอ่อนต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจนั้น อาจจะเป็นเพราะนโยบายในระดับต่าง ๆ ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในระดับมัธยมศึกษา โดยนโยบายระดับสูงจะกำหนดให้ส่งเสริมในระดับอาชีวศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในระดับมัธยมศึกษาน้อยกว่าการจัดการเรียนรู้ในวิชาสามัญ ส่งผลต่อการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนปัจจัยเอื้อทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนครูผู้สอนทั้ง

เชิงปริมาณและคุณภาพ และกระบวนการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ จึงกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน และทำให้การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจอยู่ในระดับพอใช้ดังกล่าว

2. ผลการวิจัยที่พบว่าครูผู้สอนธุรกิจมีความต้องการพัฒนาในด้านเนื้อหาสาระ เรื่อง ร้านค้าออนไลน์ ธุรกิจสตาร์ทอัพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจสูงสุด ด้วยวิธีการศึกษาดูงาน อบรมในแหล่งประกอบการ และเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นสูงสุดนั้น อาจจะเป็นเพราะเนื้อหาสาระที่นำมาใช้ในแบบสอบถามได้มาจากการสะท้อนของครูผู้สอนธุรกิจในปีก่อน ๆ ประกอบกับเป็นเนื้อหาสาระที่ได้รับคำแนะนำในโลกโซเชียลจำนวนมาก ทั้งในเรื่องของร้านค้าออนไลน์และธุรกิจสตาร์ทอัพ จึงทำให้ครูผู้สอนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้เพื่อนำไปใช้สอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนั้นเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ที่พบว่าความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม โดยรวมด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 2 นอกจากนี้ สอดคล้องกับพิรญาณ์ จัยเจริญ, พงษ์ธร สิงห์พันธ์ และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2558) ที่กล่าวว่าการพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่ขอรับการพัฒนามีความสนใจ ใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองนั้นทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ยิยมมากในวงการการศึกษา ซึ่งจะทำให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมดูงานและเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรงในการแลกเปลี่ยนและสอบถามความรู้ต่าง ๆ ส่วนการอบรมในแหล่งประกอบการและเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นวิธีการที่ครูผู้สอนธุรกิจมีความต้องการสูงเป็นลำดับที่ 2 และลำดับที่ 3 อาจจะเป็นเพราะครูผู้สอนตระหนักในความสำคัญของการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานที่มีความชำนาญสูงกว่าว่าเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะได้ดีกว่า และสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ปรับปรุงการทำงานและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการอื่น ๆ

3. ผลการวิจัยที่พบว่าทิศทางการยุทธศาสตร์ที่กำหนด ผ่านการประชาพิจารณ์ที่มีมติว่าทุกองค์ประกอบมีความสำคัญและสามารถหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้กับนักเรียนได้นั้น อาจจะเป็นเพราะกระบวนการจัดทำเป็นไปตามหลักวิชาการที่เกี่ยวข้อง คือ มีการวินิจฉัยองค์การอย่างเป็นระบบและใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิผล คือ SWOT Analysis ทำให้ข้อมูลที่ได้มีความเกี่ยวข้องและครอบคลุมสาระสำคัญจำเป็น สอดคล้องกับขั้นตอนการจัดการยุทธศาสตร์ขั้นตอนแรกของ เซอร์โโต และ ปีเตอร์ (Certo & Peter, 1991 อ้างจาก นพดล นิมสุวรรณ, 2559) จิรประภา อัครบวร และภูมิพร ธรรมสถิตเดช. (2552) และ เอกชัย บุญยาภิษฐาน (2553) ที่กำหนดในทิศทางเดียวกันคือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) เพื่อให้ทราบถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขในระยะเวลาที่ผ่านมาและที่จะเป็นเงื่อนไขในอนาคต โดยการสนทนากลุ่มแต่ละกลุ่มมีจำนวนไม่เกิน 20 คน และผู้สนทนากลุ่มเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งแม้จะมีความหลากหลายแต่มีความเข้าใจบริบทของการจัดการศึกษาและหรือการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการ สอดคล้องกับการนำเสนอของจิรประภา อัครบวร และภูมิพร ธรรมสถิตเดช

(2552) เอกชัย บุญยาธิษฐาน (2553) ที่กล่าวว่ากระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์หน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีการวินิจฉัยองค์การ และพรรณนาภาพ ปรัชญาศิริ (2555) ที่กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์จะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับองค์การ จะช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์หลักของหน่วยงานได้ถูกต้อง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการวางแผนและการดำเนินงานของหน่วยงาน จำแนกได้ 3 ประเภท คือ 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์การ (Internal Stakeholders) ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงในการรับบริการ (Marketplace Stakeholders) เช่น ผู้รับบริการ พันธมิตร ผู้รับจ้าง ผู้ขายครุภัณฑ์และวัสดุในการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ เป็นต้น และ 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคม แต่อยู่นอกองค์การ ซึ่งการดำเนินงานวิจัยที่สอดคล้องกับกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ดังกล่าวจึงส่งผลให้ผ่านการประจักษ์ในทุกระดับองค์ประกอบดังกล่าว

4. ผลการวิจัยที่พบว่า ยุทธศาสตร์ที่นำเสนอทั้ง 3 ยุทธศาสตร์ คือ **ยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาศักยภาพบุคคลยุค 4.0 **ยุทธศาสตร์ที่ 2** การพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุน และ**ยุทธศาสตร์ที่ 3** การกำหนดนโยบายระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการยืนยันว่ามีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลต่อการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้นักเรียนในระดับมากที่สุดนั้น อาจจะเป็นเนื่องจากกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์มีความชัดเจน ตั้งแต่การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่นำ CIPP Model มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดประเด็นคำถามที่ครอบคลุมทั้งด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ซึ่งมณีรัตน์ สุวรรณวารี (2555) กล่าวว่า การประเมินแบบ CIPP เป็นการประเมินที่ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบทั้งหมด นอกจากนี้ การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย ตรงกับ กาญจนา วัฒนสุนทร (2551) ที่กล่าวว่ายุทธศาสตร์ที่ดีต้องเป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมโดยกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูล/ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่าง ๆ มีความหลากหลาย เช่นเดียวกับ นพตล นิมสุวรรณ (2559) ที่กล่าวว่า การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ดีต้องเป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วมจากทั้งผู้บริหาร พนักงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทิศทางเดียวกัน ประกอบกับการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ได้มาจากการร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้สาระของยุทธศาสตร์ได้รับการยืนยันความเป็นไปได้ดังกล่าว ประกอบกับการนำเครื่องมือวินิจฉัยองค์การ คือ SWOT Analysis มาใช้ ทำให้สามารถนำผลที่ได้ในรูปแบบของจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) มากำหนดเป็นกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์การได้อย่างชัดเจน จากเหตุผลข้างต้นจึงทำให้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นทุกยุทธศาสตร์ได้รับการยืนยันความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดดังกล่าว

5. ผลการวิจัยที่พบว่า **ยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาศักยภาพบุคคลยุค 4.0 ได้รับการยืนยันความเป็นไปได้ที่จะส่งผลต่อการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้นักเรียนมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ายุทธศาสตร์อื่น ๆ นั้น อาจจะเป็นเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลมีความเชื่อว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ การเตรียมความพร้อมกำลังคนทุกระดับที่เกี่ยวข้องให้มีความตระหนักและเจตคติที่ดี มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในเรื่อง

นั้น ๆ จะทำให้สามารถปรับตัว รู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลต่อการพัฒนาความคิด ต่อยอดและขยายผลสู่การกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ อาจจะเป็นเพราะการพัฒนาบุคคล เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ตามยุทธศาสตร์ ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิต และพัฒนากำลังคน และยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ อีกด้วย ซึ่งการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนเป็นลำดับที่หนึ่งนั้น จินตจุฑา จันทรประสิทธิ์ (2559) และ ชวนคิด มะเสนะ (2559) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุด ในการพัฒนาองค์การทุกประเภท เพราะความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยคน เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงาน ทุกอย่างขององค์การ ยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดสามารถทดแทนคนได้อย่างแท้จริง ถ้าองค์การใด มีบุคลากรที่มีคุณภาพ หมายถึง เป็นคนดี เป็นคนเก่ง มีศักยภาพสูง มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถ ประสานและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข ทุ่มเทเสียสละในการทำงาน นับเป็นความโชคดี ขององค์การโดยแท้ และที่สำคัญ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว เป็นสิ่งเดียวซึ่งจะมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น ในองค์การ แตกต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอยู่ซึ่งยิ่งอยู่นานมูลค่าจะลดลง ทุกองค์การ จึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแม้ว่าองค์การจะมีการคัดเลือก สรรหาบุคลากร เข้าทำงานใด ๆ ได้กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการไว้ได้ดีเพียงใด มิได้เป็นหลักประกันว่าจะปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป เพราะในสภาวะปัจจุบันองค์การจะต้องเผชิญกับสภาวะ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ความเจริญ ของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก่อให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูง คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นคนที่หย่อน ความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ การเร่งพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่อยู่เสมอ จะเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพอย่างเหมาะสม และองค์การนั้นย่อมได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งความสำคัญจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษานั้น ยูเนสโก (UNESCO, 1997 อ้างจาก พลุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2555) กล่าวว่า การศึกษาเป็นความหวังที่ดีที่สุด ของมนุษยชาติในการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่การศึกษาไม่ได้หมายถึงการศึกษาในระบบ และนอกระบบเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ ทั้งหลายที่สามารถเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวัน ทั้งที่บ้านและชุมชนในวงกว้าง ซึ่งยูเนสโกได้นำเสนอ แนวคิดที่สำคัญสำหรับทศวรรษสหประชาชาติว่าด้วยการศึกษาเสรีกับการพัฒนาที่ยั่งยืน 3 แนวคิด คือ 1) การเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเริ่มต้นด้วย “การศึกษา” 2) การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง มิใช่เป็นเพียงทางเลือก 3) การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นภารกิจของทุกคน เช่นเดียวกับ จีระ พระสุพรรณ (2554) ที่ศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่มี ประสิทธิภาพ พบว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง เครือข่ายการมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยชวนคิด มะเสนะ

(2559) ระบุว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์การทางการศึกษาในทศวรรษหน้า เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital) นั้น กลายเป็นกลยุทธ์สำคัญของการพัฒนาองค์การ ซึ่งแนวคิดข้างต้นสอดคล้องกับการกำหนดกลยุทธ์ทั้ง 4 กลยุทธ์ในยุทธศาสตร์ที่ 1 จึงน่าจะส่งผลให้ยุทธศาสตร์ที่ 1 ได้รับการยืนยันความเป็นไปได้สูงที่สุดดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า **ยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาศักยภาพบุคคลยุค 4.0 กำหนดกลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีต่อการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้นักเรียน มีความสำคัญเป็นลำดับแรก เนื่องจากความตระหนักและเจตคติเป็นประเด็นสำคัญที่จะทำให้นักเรียนเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ ดังนั้น ครูสอนธุรกิจจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการทำให้นักเรียนบรรลุผลสำเร็จ โดยจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดความตระหนักและเจตคติที่ดีต่อการเป็นเจ้าของธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ครูผู้สอนธุรกิจเพียงกลุ่มเดียวยังไม่เพียงพอต่อการสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีต่อการเป็นผู้ประกอบการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนต้องช่วยกัน จึงจะสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างมั่นคง/ถาวร ดังนั้น โรงเรียนต้องสร้างการรับรู้ในความสำคัญจำเป็นของการเป็นผู้ประกอบการ และทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องถือเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องร่วมมือกันสร้างให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

1.2 ผลการวิจัยที่พบว่า **ยุทธศาสตร์ที่ 2** การพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุน กำหนดกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ทั้งระดับห้องเรียน ห้องฝึกประสบการณ์เสมือนจริง เป็นกลยุทธ์ที่โรงเรียนสามารถดำเนินการได้ทันที โดยเฉพาะกลยุทธ์ที่ 1 มีความสำคัญจำเป็นเพราะครูผู้สอนต้องใช้เป็นแผนแม่บทในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี จึงต้องให้ผู้มีความรู้และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมาร่วมจัดทำ เพื่อให้ส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือในการร่วมพัฒนานักเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดในหลักสูตรได้มากขึ้น

1.3 ผลการวิจัยที่พบว่า **ยุทธศาสตร์ที่ 3** การกำหนดนโยบายระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีความเป็นไปได้ต่อการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน เนื่องจากนโยบายของต้นสังกัดจะถูกนำไปขับเคลื่อนโดยสถานศึกษา ดังนั้น เขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องกำหนดนโยบายการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ การหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ผ่านครูผู้สอนที่ตระหนักในความสำคัญ มีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างความเป็นผู้ประกอบการทุกกลุ่มสาระฯ เมื่อปัจจัยสนับสนุนมีความพร้อม กระบวนการจัดการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพและทำให้บรรลุผลสำเร็จที่ต้องการได้ ซึ่งปัจจัยที่ส่งเสริมให้บรรลุสู่ความสำเร็จ นั่นคือ การบริหารจัดการในระดับนโยบายของ สพฐ. และเขตพื้นที่การศึกษา โดยสถานศึกษาต้องบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนธุรกิจให้มี

ความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้เพื่อหนุนเสริมให้นักเรียนมีความเป็นผู้ประกอบการตามที่ต้องการ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ต้องนำผลการวิจัยไปทดลองใช้ในโรงเรียน ทั้งนี้ หากไม่สามารถดำเนินการทุกยุทธศาสตร์และทุกกลยุทธ์ได้พร้อมกัน อาจจะเลือกบางยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการให้นักเรียนได้มากที่สุดมาดำเนินการก่อน เพื่อจะศึกษายุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่มีความสำคัญจำเป็นที่แท้จริงสำหรับการขยายผลไปใช้กับสถานศึกษาในสังกัด สพม.16 ทุกแห่ง

2.2 ต้องนำผลสรุปจากการสนทนากลุ่มมาใช้ในการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ทดลองใช้และศึกษาผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด ในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ พะขานี และสุริยจรัส เตชะตันมีนสกุล. (2556). “การประเมินกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาเทศบาลตำบลทากาศ อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน”, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (ตุลาคม 2555-มีนาคม 2556).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนยุทธศาสตร์การศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579)**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://planning.pn.psu.ac.th/plan_doc/procedure/docs_procedure/200_1509510396.pdf (16 พฤษภาคม 2561).
- กาญจนา วัฒนสุนทร. (2551). “การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP ของสตฟเฟิลป์มในการประเมินโครงการทางการศึกษา”, วารสารเทคโนโลยีสุรนารี ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มิถุนายน 2551).
- กาญจนา ศรีชัยตัน. (2555). “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่น”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- จักรพงษ์ แผ่นทอง. (2562). “หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม”, [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://krujakrapong.com/หาความเชื่อมั่นของแบบส/> (10 มิถุนายน 2562).
- จักษ์วัชร ศิริวรรณ. (2555). **แนวคิด ความสำคัญ และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/437659> (10 กรกฎาคม 2561).
- จังหวัดสงขลา. (2558). **บทสรุปผู้บริหาร รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดสงขลา**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://songkhla.go.th/news/detail/4180> (15 มีนาคม 2561).
- จารุพันธ์ อธิธิดาวัชกุล. (2553). **บริหารคนเหนือเวลา**. กรุงเทพฯ : กรุงเทพฯธุรกิจ Bizbook.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2558). “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษา”, วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีที่ 15 ฉบับพิเศษ (ตุลาคม-ธันวาคม 2558).
- จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์. (2559). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- จิรประภา อัครบวร และ ภูมิพร ธรรมสถิตเดช. (2552). **การบริหารความเสี่ยง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- จิระ พระสุพรรณ. (2554). “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวนคิด มะเสนะ. (2558). **การบริหารงานบุคคลในองค์การทางการศึกษา**. อุบลราชธานี : ศิริธรรมออฟเซตการพิมพ์.
- _____. (2559). “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า”, วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2559).

- ชัยญญาภัค แซ่ตั้ง. (2558). “กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพร้าว 1 อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่”, วารสารบัณฑิตวิจัย มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทิร์น ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2558).
- ชัยยุทธ์ เลิศพานิช. (2554). **การเป็นผู้ประกอบการ**. ลำปาง: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ชี้ช่องรวย. (นามแฝง). (2560). “ผู้ประกอบการที่ดีต้องมี 10 ข้อนี้”, [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://cheechongruay.smartsme.co.th/content/8263> (22 มกราคม 2561).
- เชาว์ อินใย. (2555). **การประเมินโครงการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐผไท สุทธิเสริม. (ม.ป.ป.). **การเป็นผู้ประกอบการ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/natpatai24456/hnwy-thi4-kar-pen-phu-prakxb-kar> (17 กันยายน 2561).
- เตชิต ตรีชัย และคณะ. (2559). “ยุทธศาสตร์คืออะไร”, **สรุปเกร็ดความรู้**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/nakamonTH/2016/09/25/entry-1> (17 กรกฎาคม 2561).
- ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. (2550). “การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). **บุคคลแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- นพดล นิมสุวรรณ. (2559). “ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สู่การเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ ด้านการส่งเสริมการออกกำลังกาย”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิกรณ ทิพย์รักษ์. (2547). “การพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนซีเหล็กใหญ่ อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ”, รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิพนธ์ สำแดงเดช. (2548). **วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญทวารณ วิงวอน. (2556). **การเป็นผู้ประกอบการยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2559). “การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย”, **เอกสารประกอบการฝึกอบรมสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://research.bsru.ac.th/spare2/doc/25-29/G5/3.pdf> (17 กันยายน 2561).
- ประวิต เอราวรรณ์. (2560). “ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบเพื่อคนทั้งมวล”, วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2560).
- ปรีชาชาญ อินทรชิต, ฉลอง ชาตรูประชีวิน, วิทยา จันท์ศิลา และ อนุชา กอนพวง. (2556). “การพัฒนายุทธศาสตร์สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีขีดสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา”, วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 15 ฉบับพิเศษ พุทธศักราช 2556.

- พรรณภา ปรัชญาศิริ. (2555). **แนะนำเทคนิคการเขียนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และผลผลิต.** [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/218563> (17 กรกฎาคม 2561).
- พระมหาศิริชัย สิริธนาโณ (ศรีรัมย์). (2556). "การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารจัดการคณะสงฆ์) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2555). **การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : พื้นฐานการศึกษาด้าน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์.
- พิชิต ฤทธิจรรุญ และคณะ. (2554). "การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา", วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (ตุลาคม 2554-มีนาคม 2555).
- พิชญานันท์ จุ้ยเจริญ, พงษ์ธร สิงห์พันธ์ และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2558). "การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี", วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. 15, 3 (มิถุนายน – กันยายน 2558)
- พิสนุ พองศรี. (2549). **การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เทียมฝ่าการพิมพ์.
- มณีนรัตน์ สุวรรณวารี. (2555). "แบบจำลองการประเมินผลตาม CIPP Model", สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/460456> (30 มกราคม 2562).
- มหาวิทยาลัยนเรศวร. คณะศึกษาศาสตร์. (ม.ป.ป.). "แนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบ ใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก", [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://office.nu.ac.th/edu_teach/ASS/Download/vchk-Res-แนวทางการเผยแพร่.pdf (15 กรกฎาคม 2561).
- ม่อนถิ่น นพคุณ. (2551). "การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูแม่อาจารย์ อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รังสรรค์ มณีเล็ก. (2553). **การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พล 1996, 2545.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์ พิблиเคชั่นส์.
- รุ่งนภา ครูรุ่ง คนเล. (2555). **การพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ช่วยให้องค์การรอดพ้นจากปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจได้อย่างไร.** [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/282107> (15 สิงหาคม 2561).
- ลัดดาวัลย์ บุญเลิศ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2554). "การวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4", วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2554).
- วรรณวิภา ไตลังคะ และ ดร.นงพงา ลีลายนะ. (2559). "กลยุทธ์การเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จของผู้ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ระดับห้าดาว", วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2559).

- วันชัย มีชาติ. (2554). **การบริหารองค์กร**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทย์อุดม (2554). **ทฤษฎีองค์การ: ฉบับแนวใหม่**. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2558). “โมเดล CIPP ที่เปลี่ยนไป : ความหมาย ความสำคัญและพัฒนาการ”, สารสมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2558).
- ศุภชัย ไพโรจน์พิริยะกุล. (2558). “กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก”, [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <file:///C:/Users/Hp/Downloads/39218-Article%20Text-89379-1-10-20150902.pdf> (9 สิงหาคม 2561).
- ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. (ม.ป.ป.) **การบริหารยุทธศาสตร์ภาครัฐ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www7.djop.go.th/plan/attach/knowledge_1356327357_Strategic%201356327357_Strategic%20Management%20in%20public%20Sector.pdf (5 กุมภาพันธ์ 2562).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. (2561). **แผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 พ.ศ.2561-2564**. สงขลา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://lertkrai.net/ivec/lawtec2547%20plus.pdf> (20 พฤษภาคม 2561).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). “นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/08/obec61.pdf> (16 พฤษภาคม 2561).
- _____. (2560). “สรุป พระราชกระแสรับสั่งสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 10 เรื่อง การศึกษา เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2560 เวลา 15.30-16.30 น. ณ ห้องประชุม สพฐ. 1 อาคาร 4 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/moe/upload/news20/FileUpload/47696-8219.pdf> (15 มกราคม 2561).
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานการรูปการศึกษา (สปศ.) องค์กรมหาชนเฉพาะกิจ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)**. สืบค้นจาก www.sueksa.go.th (4 กรกฎาคม 2561).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549). **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พ.ศ.2549 – 2553)**. กรุงเทพฯ : จุดทอง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). รายงานวิจัย การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็น
ผู้ประกอบการ. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553) **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุธีรา อะทะวงษา และสมบูรณ์วัลย์ สัตยารักษ์วิทย์. (2557). “คุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ
 และลักษณะของสถานประกอบการที่มีผลต่อการเจริญเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและ
 ขนาดย่อมของประเทศ”, สุทธิปริทัศน์ ปีที่ 28 ฉบับที่ 85 (มกราคม - มีนาคม 2557).
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 3.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล. (2558). “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
 (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรียา มนตรีภักดิ์. (2550). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการ
 ปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี
 เขต 1”, สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุริย์ เข้มทอง. (2560). **แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก
<http://www.sms-stou.org/archives/2225> (2 มิถุนายน 2561).
- สุรุฒิ ตุ่มทอง และปณิตา วรรณพิรุณ. (2555). “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้
 เทคนิคการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานทักษะวิชาชีพระดับสากล”, วารสาร
 วิทยบริการ ปีที่ 23 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2555).
- เอกชัย บุญยาภิษฐาน. (2553). **คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- CEO insider. (นามแฝง) (2560). **Entrepreneurship : ผู้ประกอบการ คืออะไร?** [ออนไลน์]. สืบค้นจาก
<https://www.ceoblog.co/what-is-entrepreneurship/> (14 มิถุนายน 2561).
- Frese, M. (2000). **Success and failure of microbusiness owners in Africa : A psychological
 approach**. Westport, CT : Greenwood.
- Walter Kuemmerle. (2002). A test for the fainthearted. Harvard Bussiness Review.

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ
เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 สภาพการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนา

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกประเด็น คำตอบตามการรับรู้ของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ และนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมครูผู้สอนธุรกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ต่อไป

คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือผู้อื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ประการใด ผู้วิจัยจะนำไปใช้เฉพาะในการวิจัยเท่านั้น

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละประเด็น ตามเกณฑ์ระดับคุณภาพ ดังนี้

ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน

4 หมายถึง ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในระดับมากที่สุด

3 หมายถึง ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในระดับมาก

2 หมายถึง ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในระดับน้อย

1 หมายถึง ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนา

4 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ และ/หรือทักษะ และความต้องการในระดับมากที่สุด

3 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ และ/หรือทักษะ และความต้องการในระดับมาก

2 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ และ/หรือทักษะ และความต้องการในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ และ/หรือทักษะ และความต้องการในระดับน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

วรรณี รัตนเลิศ

(นางสาววรรณี รัตนเลิศ)

ศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในวงกลมที่ตรงกับท่าน

1. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

ด้าน บริหารธุรกิจ/วิทยาการจัดการ/อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้งานธุรกิจ

วิชาเอกทางการตลาด

วิชาเอกอื่นๆ (โปรดระบุ).....

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ประสบการณ์สอนงานธุรกิจ

ระยะเวลา → โปรดเลือก 5 ปีขึ้นไป น้อยกว่า 5 ปี

วิชาที่สอน → โปรดเลือก สอนเฉพาะวิชาพื้นฐาน

สอนเฉพาะวิชาเลือก

สอนทั้งวิชาพื้นฐานและวิชาเลือก

3. ประสบการณ์การประกอบธุรกิจของตนเอง

มี → โปรดเลือก 5 ปีขึ้นไป น้อยกว่า 5 ปี

→ โปรดเลือก ปัจจุบันยังดำเนินการ ปัจจุบันไม่ได้ดำเนินการ

→ โปรดเลือก รูปแบบร้านค้าออนไลน์

รูปแบบอื่นๆ (โปรดระบุ).....

ไม่มี

4. การได้รับการพัฒนาด้านงานธุรกิจ ในรอบ 5 ปีการศึกษา (อบรม/ ประชุม/ สัมมนา/ ศึกษาดูงาน ฯลฯ)

มี → โปรดเลือก 3 ครั้งขึ้นไป 1-2 ครั้ง

→ โปรดเลือก (ท่านสามารถเลือกได้มากกว่า 1 รายการ)

ผู้จัดเป็นหน่วยงานภาครัฐ

ผู้จัดเป็นหน่วยงานภาคเอกชน

→ โปรดเลือก (ท่านสามารถเลือกได้มากกว่า 1 รายการ)

ใช้งบประมาณส่วนตัว

ใช้งบประมาณจาก ร.ร.

ใช้งบประมาณจากหน่วยผู้จัด

ใช้งบประมาณจาก (โปรดระบุ).....

ไม่มี

ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน

ประเด็น	สภาพการสนับสนุนฯ			
	4	3	2	1
ด้านสภาพแวดล้อม :				
1. ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับ สพฐ. หรือสูงกว่า				
2. ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับจังหวัด				
3. ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
4. แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน				
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
6. สภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมของครอบครัวนักเรียน				
7. ความต้องการของชุมชนในการพัฒนานักเรียนด้านงานธุรกิจ				
8. ตลาดภายนอกโรงเรียนที่รองรับผลงานนักเรียน				
ด้านปัจจัย :				
1. ความพร้อมของผู้บริหาร (เจตคติที่ดีและนโยบายที่กำหนดด้านงานธุรกิจ)				
2. ความพร้อมของครูผู้สอนธุรกิจเชิงปริมาณ (จำนวนเพียงพอ)				
3. ความพร้อมของครูผู้สอนธุรกิจเชิงคุณภาพ (ศักยภาพ)				
4. ความพร้อมของนักเรียน (เจตคติที่ดีต่องานธุรกิจ)				
5. ความพร้อมของผู้ปกครอง (เจตคติที่ดีต่องานธุรกิจ)				
6. ความพร้อมของคณะกรรมการสถานศึกษาฯ (การสนับสนุนงานธุรกิจ)				
7. ความพร้อมของงบประมาณ (จำนวนเหมาะสม/ เพียงพอ)				
8. ความพร้อมของหลักสูตรสถานศึกษาด้านงานธุรกิจ				
9. ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน				
10. ความพร้อมของอาคารสถานที่				
11. ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ฝึกที่จำเป็น				
12. ความทันสมัยของเอกสาร/ตำรา/สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้				
ด้านกระบวนการ :				
1. การกำหนดและนำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับงานธุรกิจสู่การปฏิบัติ				
2. การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ				
3. การนำสารสนเทศเกี่ยวกับงานธุรกิจไปใช้ในการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจอย่างต่อเนื่อง				
4. ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง				
ด้านผลผลิต :				
1. นักเรียนมีความสนใจเรียนรู้งานธุรกิจ				
2. นักเรียนให้ความร่วมมือต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนงานธุรกิจ				
3. นักเรียนมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้งานธุรกิจเพิ่มเติมด้วยตนเอง				
4. นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนงานธุรกิจ				
5. ผู้ปกครอง/ชุมชนมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของนักเรียนที่เรียนงานธุรกิจ				

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนา

ประเด็น	ความต้องการพัฒนา			
	4	3	2	1
ด้านเนื้อหาสาระ : ความรู้ ความเข้าใจ และ/หรือทักษะ				
1. คุณลักษณะที่สำคัญของผู้ประกอบการ				
2. การเขียนแผนธุรกิจ				
3. ร้านค้าออนไลน์				
4. ธุรกิจสตาร์ทอัพ				
5. ธุรกิจค้าปลีกประเภทสินค้า OTOP				
6. กฎหมายธุรกิจ				
7. แหล่งเงินทุน				
8. แหล่งผลิต/แหล่งวัตถุดิบ				
9. การตลาด				
10. เอกสารทางธุรกิจ				
11. การบริหารจัดการ				
12. การเงินการบัญชี				
13. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ				
ด้านวิธีการพัฒนา :				
1. รับฟังการบรรยายจากผู้เชี่ยวชาญ				
2. อบรมในแหล่งประกอบการ				
3. การศึกษาดูงาน				
4. เรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น				
5. เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายเน็ตเวิร์ค				

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสำหรับกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ
เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

คำชี้แจง

1. แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นฐานในการกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. โปรดให้คำตอบทุกประเด็นตามการรับรู้ของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สำหรับใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ต่อไป คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือผู้อื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ประการใด ผู้วิจัยจะนำไปใช้เฉพาะในการวิจัยเท่านั้น

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในแต่ละประเด็นดังนี้

S หมายถึง จุดแข็ง (Strengths) : จุดเด่นหรือข้อได้เปรียบของปัจจัยภายใน

W หมายถึง จุดอ่อน (Weaknesses) : จุดด้อยหรือข้อเสียเปรียบ เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องของปัจจัยภายใน

O หมายถึง โอกาส (Opportunities) : เกิดจากปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงาน

T หมายถึง อุปสรรค (Threats) : เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากปัจจัยภายนอกที่ส่งผลเสียต่อการดำเนินงาน

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

วรรณิ รัตนเลิศ
(นางสาววรรณิ รัตนเลิศ)
ศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในวงกลมที่ตรงกับท่าน

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- คณะกรรมการบริหารเครือข่ายสหวิทยาเขต/โรงเรียนขนาดเล็ก/สมป.จังหวัด/
ศูนย์กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพเทคโนโลยี
- ผู้อำนวยการกลุ่ม/ตัวแทน กลุ่มอำนาจการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน
กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศฯ
และหน่วยตรวจสอบภายใน
- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอนธุรกิจ
- บุคลากรอื่นทางการศึกษา ใน สพม.เขต 16
- ผู้ประกอบการ
- บุคลากรของศูนย์ป่มเพาะธุรกิจ/อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
- ด้าน บริหารธุรกิจ/วิทยาการจัดการ/อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้งานธุรกิจ
- บริหารการศึกษา
- สาขาวิชาอื่นๆ ทางการศึกษาที่มีใช้การบริหารการศึกษา
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ประสบการณ์การประกอบธุรกิจ

- มี โปรตเลือก 5 ปีขึ้นไป
- น้อยกว่า 5 ปี
- โปรตเลือก ปัจจุบันยังดำเนินการ
- ปัจจุบันไม่ได้ดำเนินการ
- โปรตเลือก รูปแบบร้านค้าออนไลน์
- รูปแบบอื่นๆ (โปรดระบุ).....
- ไม่มี

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์			
	S	W	O	T
1. ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับ สพฐ. หรือสูงกว่า				
2. ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับจังหวัด				
3. ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
4. แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน				
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น-ชุมชน				
6. สภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมของครอบครัวนักเรียน				
7. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี				
8. ผู้บริหารการศึกษา				
9. ผู้บริหารสถานศึกษา				
10. หลักสูตรสถานศึกษา				
11. แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน				
12. วัสดุอุปกรณ์ฝึกที่จำเป็น				
13. ความทันสมัยของเอกสาร/ตำรา/สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้				
14. งบประมาณ				
15. ครูผู้สอนธุรกิจ				
16. ครูผู้สอนอื่นในกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี				
17. ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ				
18. นักเรียน				
19. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน				
20. สารสนเทศเกี่ยวกับงานธุรกิจ				

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบตรวจสอบยุทธศาสตร์
สำหรับวิเคราะห์ยืนยันความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ
เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบยุทธศาสตร์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการวิเคราะห์ยืนยันความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ทิศทางยุทธศาสตร์

ตอนที่ 2 ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

2. โปรดศึกษาเอกสารประกอบการตรวจสอบยุทธศาสตร์ที่แนบมาพร้อมนี้ แล้วให้คำตอบทุกประเด็นตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์เพื่อยืนยันความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น สำหรับการนำไปใช้จริงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16ต่อไป

คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือผู้อื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ประการใด ผู้วิจัยจะนำไปใช้เฉพาะในการวิจัยเท่านั้น

3. โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับทิศทางยุทธศาสตร์ที่กำหนดว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะส่งผลต่อการส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เพียงใด โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในตอนี่ 2 ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

ระดับ 4 หมายถึง ยุทธศาสตร์/กลยุธะนั้นเป็นไปได้มากที่สุด

ระดับ 3 หมายถึง ยุทธศาสตร์/กลยุธะนั้นเป็นไปได้มาก

ระดับ 2 หมายถึง ยุทธศาสตร์/กลยุธะนั้นเป็นไปได้น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ยุทธศาสตร์/กลยุธะนั้นในระดับน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

วรรณี รัตนเลิศ

(นางสาววรรณี รัตนเลิศ)

ศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 1 ทิศทางยุทธศาสตร์

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในวงกลมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. ประเด็น “วิสัยทัศน์” (เอกสารประกอบ หน้า 19)

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม

แก้ไข/เพิ่มเติมเป็น.....

.....

.....

2. ประเด็น “พันธกิจ” (เอกสารประกอบ หน้า 19)

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม

แก้ไข/เพิ่มเติมเป็น.....

.....

.....

.....

.....

3. ประเด็น “เป้าประสงค์” (เอกสารประกอบ หน้า 19)

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม

แก้ไข/เพิ่มเติมเป็น.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (เอกสารประกอบ หน้า 19-20)

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น				บันทึก/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	4	3	2	1	
ยุทธศาสตร์ที่ 1					
กลยุทธ์ที่ 1					
กลยุทธ์ที่ 2					
กลยุทธ์ที่ 3					
กลยุทธ์ที่ 4					
ยุทธศาสตร์ที่ 2					
กลยุทธ์ที่ 1					
กลยุทธ์ที่ 2					
กลยุทธ์ที่ 3					
กลยุทธ์ที่ 4					
ยุทธศาสตร์ที่ 3					
กลยุทธ์ที่ 1					
กลยุทธ์ที่ 2					
กลยุทธ์ที่ 3					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ยุทธศาสตร์ที่ควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อหนุนเสริมให้นักเรียนมีความเป็นผู้ประกอบการสูงขึ้น (ถ้ามี)

.....

.....

.....

2. ในอนาคตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ควรมีนโยบายในการพัฒนาครูผู้สอนธุรกิจ
อย่างไร เพื่อให้ นักเรียนมีทักษะความเป็นผู้ประกอบการสูงขึ้น

.....

.....

.....

3. อื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อีกครั้ง โอกาสนี้

เอกสารประกอบ
การตรวจสอบยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ
เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

เอกสารฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ปีงบประมาณ 2561

ส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

การศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 (พ.ศ.2561-2564) พบว่า มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน กลยุทธ์ 3 สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทุกระดับ โดยมีแนวทาง/มาตรการขับเคลื่อน คือ การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการจัดการกิจกรรมการเข้าแข่งขันวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เน้นการดำเนินงานครบวงจร มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง และยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยมีแนวทาง/มาตรการขับเคลื่อน คือ ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง เน้นการสร้างเครือข่ายการพัฒนาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561

สพฐ.กำหนดเป้าหมาย 1) ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล 5) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา 6) พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนเพื่อการบรรลุเป้าหมายไว้ 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง 2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ 5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ในการนี้ สพฐ.กำหนดนโยบายในการดำเนินงาน 6 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 นโยบายที่ 2 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ 2 นโยบายที่ 1 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม นโยบายที่ 2 พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ 2.4 ส่งเสริม

การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เน้นทักษะกระบวนการ ให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน 2.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2.6 ปลุกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ ภายในสถานศึกษา ในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพ 2.8 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพ ควบคู่ไปกับวิชาสามัญ เช่น ทวิศึกษา (Dual Education) , หลักสูตรระยะสั้น 2.9 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ) ให้เต็มตามศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม 2.10 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ อย่างเข้มแข็งต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม นโยบายที่ 3 สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 3.3 ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ แบบสหวิทยาการ เช่น สะเต็มศึกษา (Science Technology Engineering and Mathematics Education : STEM Education) เพื่อพัฒนากระบวนการคิด และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม สอดคล้อง กับประเทศไทย 4.0 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นโยบาย ที่ 1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ในรูปแบบที่หลากหลาย 1.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) 1.3 การเรียนรู้ผ่าน กิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)

แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จังหวัดสงขลา พ.ศ.2560-2564

การศึกษาแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จังหวัดสงขลา พบว่า มีการกำหนดรูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดสงขลา (Model of Songkhla Province's Human Resource Development) จำแนก 5 ช่วงวัย คือ ช่วงวัยที่ 1 ช่วงวัยก่อนเกิดถึงอายุ 6 ปี ช่วงวัยที่ 2 ช่วงวัยนักเรียน อายุ 7 ปี ถึง 14 ปี ช่วงวัยที่ 3 ช่วงวัยรุ่น อายุ 15 ถึง 21 ปี ช่วงวัยที่ 4 ช่วงวัยแรงงาน อายุ 15 ปี ถึง 59 ปี และช่วงวัยที่ 5 ช่วงวัยผู้สูงอายุ อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป โดยช่วงวัยรุ่น อายุ 15-21 ปี มีข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดสงขลาจะต้องพัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่มุ่งเน้นทักษะทางความคิด ทักษะทางวิชาชีพ ส่วนช่วงวัยแรงงาน อายุ 15-59 ปี พบว่า 1) ความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ของตลาดแรงงานในจังหวัดสงขลาพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานกึ่งทักษะ โดยอาชีพ ที่สถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่มีความต้องการมากที่สุดคือ เสมียน พนักงานขาย และช่างเทคนิค ตามลำดับและมีการขาดแคลนแรงงานในระดับวุฒิการศึกษาในระดับ ปวส. ในขณะที่วุฒิปริญญาตรีมีมาก เกินกว่าความต้องการ เป็นเหตุให้ปริญญาตรีขยับมาทำงานในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษา อีกทั้ง การบรรจุนานลดลง มีตำแหน่งงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเพิ่มสูงขึ้น ปี 2557 ตำแหน่งงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ จำนวน 1,063 อัตรา สาเหตุใหญ่ที่ทำให้ผู้สมัครงานไม่ได้รับการบรรจุนานเกิดจากขีดความสามารถต่ำกว่า เกณฑ์ 2) คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาพบว่า ทักษะทางสังคม (soft skills) ที่สถานประกอบการต้องการ 3 ลำดับแรก คือ จริยธรรมในการทำงาน ความซื่อสัตย์ และ

ความสุภาพอ่อนน้อม ทั้งนี้ ทักษะทางความรู้ (Hard skills) ที่สถานประกอบการต้องการ 3 ลำดับแรก คือ ทักษะด้านความรู้ในการทำงาน ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ 3. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงานในจังหวัดสงขลา คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการได้แรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการแล้วนั้น การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยยกระดับความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่ทรัพยากรวัยแรงงานให้เป็นแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ อันจะมีผลต่อการยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมต่าง ๆ และส่งผลต่อความยั่งยืนในเชิงเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดสงขลาต่อไป โดยระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงานในจังหวัดสงขลา มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) บุคคลที่เป็นวัยแรงงาน ซึ่งจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงการบ่มเพาะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สถานประกอบการต้องการให้เกิดขึ้นภายในตนเอง ดังนั้นการเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้และมุ่งพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงานมีความรู้ ทักษะความสามารถเป็นไปตามที่สถานประกอบการพึงประสงค์ได้ 2) สถานประกอบการ ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงานกลุ่มนี้ สามารถเพิ่มความรู้ ทักษะความสามารถให้แก่แรงงานได้โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ การให้ทุนการศึกษา การจัดระบบพี่เลี้ยงที่ปรึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ สถานประกอบการยังสามารถหนุนเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงานมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ โดยการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสนับสนุนและดูแลการทำงานที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสุข ซึ่งจะช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานและคุณภาพแรงงานได้ในระยะยาว และ 3) สถาบันการศึกษาซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยแรงงานในสถานประกอบการ ดังนั้น หากสถาบันการศึกษาสามารถเพิ่มเติม ความรู้ ทักษะความสามารถโดยเฉพาะทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งทางด้าน Hard skills และ Soft skills ย่อมช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) องค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ดังนั้น หากมีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงาน รวมถึงการมีมาตรการในการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพและเสถียรภาพ ย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงานในจังหวัดสงขลา ทั้งนี้มีประเด็นข้อเสนอแนะ 2 ประการ ได้แก่ 1) ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ 1.1) จังหวัดสงขลาหรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดเป้าหมายระยะยาวสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงานในจังหวัดสงขลา เช่น เพื่อการยกระดับความสามารถทางการแข่งขันด้านเศรษฐกิจของจังหวัด ยกระดับความสามารถทางการแข่งขันขององค์กรหรือสถานประกอบการต่าง ๆ และเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขของทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงาน เป็นต้น 1.2) องค์กรหรือสถานประกอบการควรประเมินทักษะที่จำเป็นของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาและเพื่อไปสู่เป้าหมายระยะยาวขององค์กรเอง และผลการประเมินจะสามารถนำไปสู่การหาแนวทางหรือมาตรการ

ในการพัฒนาพนักงานที่เหมาะสมต่อไปได้ 1.3) ด้านทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงานเองควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เป็นบุคคลที่พร้อมต่อการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาตนเองทั้งทักษะด้าน Hard skills และ Soft skills เนื่องจากการพัฒนาในระดับบุคคลสามารถทำให้ระดับองค์กรและระดับประเทศยกระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นได้ ทั้งนี้การพัฒนาระดับบุคคลหากได้รับการส่งเสริมจากสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ย่อมจะช่วยส่งผลให้การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงานให้สูงขึ้นได้ สามารถนำไปสู่เป้าหมายระยะยาวที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน จังหวัดสงขลาได้นำนโยบายในการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) โดยยึดหลักการสำคัญในการขับเคลื่อน ในปี 2560 ดังนี้ กิจกรรมในการดำเนินการ 1) จังหวัดสงขลาได้น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานควบคู่กับวิสัยทัศน์ประเทศไทย นโยบายรัฐบาล และหลักพระราชรัฐ ภายใต้เงื่อนไขวิสัยทัศน์สงขลา 2570 บนฐานคติพจน์ เกิดมาต้องทดแทนบุญคุณแผ่นดิน นำไปสู่การปฏิบัติโดยยึดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปัญหาและความจำเป็นในพื้นที่เป็นตัวตั้ง โดยให้อาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมกำหนดวาระ (Agenda) 15 วาระ ในห้วง 2560 ภายใต้กรอบร่วมคิด ช่วยทำ เพื่อนำสงขลาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มุ่งสู่เป้าหมายงานสัมฤทธิ์ผล ประชาชนพึงพอใจ โดยเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสงขลาอยู่ในวาระ “สงขลา มั่งคั่ง” : อุตสาหกรรมก้าวหน้า ศูนย์กลางการค้า การบริการ การลงทุน จัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จด้านการลงทุน (One Stop Service: OSS จัดทำ www.oss.songkhla.go.th เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสงขลา พร้อมทั้งสนับสนุนการลงทุนในพื้นที่ร่วมกับภาคเอกชน รวมถึงภาควิชาการและผู้ประกอบการในพื้นที่กำหนดแผนการพัฒนาเมืองสงขลา เป็น Smart City ด้านการสร้างมูลค่าสินค้าและบริการด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์ รวมถึงนวัตกรรมด้านอาหารควบคู่กับการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสงขลา รวมถึงมิติการพัฒนา ด้านอื่น ๆ โดยบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกันจากทุกภาคส่วน

แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสงขลา พ.ศ.2562-2565

จังหวัดสงขลากำหนดวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาว่า “สังคมแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม นำคุณภาพสู่ความสุขที่ยั่งยืน” โดยกำหนดพันธกิจในข้อ 2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเรียนรู้สู่อาชีพในภูมิภาคอาเซียน และ ข้อ 6 พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบริบทเชิงพื้นที่สอดคล้องกับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสงขลา ซึ่งรองรับการขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพคนให้มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสตูล

จังหวัดสตูลนิยามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดสตูลด้านสังคมน่าอยู่ สันติสุขยั่งยืนว่า หมายถึง ประชาชนเข้าถึงการบริการของรัฐด้านสุขภาพ และการศึกษาผ่านเกณฑ์มาตรฐาน แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสมิรายได้ สังคมสันติสุขภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการสร้างภูมิคุ้มกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสันติสุขบนฐานของความหลากหลาย โดยระบุในแผนงาน/กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการมีงานทำ ยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน และการเข้าถึงสวัสดิการสังคม โครงการที่ 6 โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อการมีงานทำขับเคลื่อนสตูล โครงการที่ 7 โครงการสร้างแรงงานคุณภาพขับเคลื่อนสตูลสู่ Thailand 4.0 แผนงาน/กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับสู่การเรียนรู้ของประชาชนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โครงการที่ 9 โครงการส่งเสริมและพัฒนาศึกษา ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมสันติสุข โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน กิจกรรมพัฒนาศักยภาพการสอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน โครงการที่ 20 โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ โครงการที่ 21 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานไทยสู่คุณภาพชีวิตที่มั่นคง กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานไทยสู่คุณภาพชีวิตที่มั่นคง

ยุทธศาสตร์การศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศปบ.จชต.) กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21” โดยมีเป้าประสงค์หลัก ข้อ 2 ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน รวมทั้งทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี สามารถพึ่งพาตนเองได้ ข้อ 3 กำลังคนมีคุณภาพมีทักษะที่สำคัญและมีสมรรถนะตรงความต้องการของตลาดงานเป็นฐานรองรับการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 และข้อ 4 หน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส มีการบูรณาการทำงานทุกระดับในพื้นที่และมีส่วนร่วมจากประชาชน

ในการขับเคลื่อนได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการแข่งขัน กลยุทธ์ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและปริมาณให้สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดงานในพื้นที่ระดับประเทศและระดับสากล ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ 1 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ 2 ผลิตและพัฒนาครูให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง

กับบริบทของพื้นที่ กลยุทธ์ 3 ส่งเสริมและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ แหล่งเรียนรู้ให้มีมาตรฐาน เปิดโอกาสให้ประชากรทุกช่วงวัยได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา กลยุทธ์ 3 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

เป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) พบว่ามีการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ข้อ 4 ไว้ว่า คนไทยคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ : มีทักษะในการคิดและปฏิบัติ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร โดยกำหนดตัวบ่งชี้และค่าเป้าหมาย 4.3 กำลังแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 65 และมีสมรรถนะทางวิชาชีพตามมาตรฐาน

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579)

การวิเคราะห์ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552-2558 ประเทศไทยประสบความสำเร็จหลายด้าน และอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป เมื่อเปรียบเทียบอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยกับนานาประเทศ พบว่า มีแนวโน้มลดลง และต่ำกว่าประเทศอื่น โดยเฉพาะสิงคโปร์ มาเลเซีย แต่เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดย่อยด้านการศึกษาพบว่า ตัวชี้วัดบางตัวมีแนวโน้มดีขึ้น โดยเฉพาะความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อความสามารถในการแข่งขันสำหรับผลการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในด้านโอกาสทางการศึกษา พบว่า ประชากรที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานแม้จะได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่จำนวนแรงงานที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นยังมีอยู่จำนวนมาก จึงต้องเร่งดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และมีมาตรการต่าง ๆ ให้เด็กและประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเพิ่มขึ้น เพื่อยกระดับการศึกษาของคนไทยให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่วนผลการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย แม้ว่าเยาวชนจะมีการใฝ่หาความรู้เพิ่มขึ้น แต่ยังขาดความสามารถในการจัดการและการสังเคราะห์ข้อมูลที่สืบค้นได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ นอกจากนี้ คุณภาพของกำลังแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) แม้ว่าจะได้รับการศึกษาเพิ่มมากขึ้น แต่ยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน สถานประกอบการต้องการแรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูงมาก ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สะท้อนให้เห็นว่า ถึงแม้จะมีระดับคุณวุฒิทางการศึกษาตามที่นายจ้างต้องการแล้ว แต่อาจยังมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้น การจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนและกำลังแรงงานที่มีทักษะและคุณลักษณะที่พร้อม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ มากกว่าจัดการศึกษาตามความพร้อมของสถานศึกษา และต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเพื่อวางเป้าหมายการจัดการศึกษา ทั้งเพื่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดงานและ

การพัฒนากำลังคนเพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้สูงขึ้น อีกทั้งปัญหาด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่มีการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาครูค่อนข้างน้อย โดยงบประมาณส่วนใหญ่ที่ใช้จัดการศึกษามาจากภาครัฐ ภาคเอกชนยังมีส่วนร่วมน้อย จึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูประบบการผลิต การพัฒนาครู และการบริหารงานบุคคลของครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

แผนการศึกษาแห่งชาติยึดหลักการ เป้าหมาย และแนวคิดในการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกช่วงวัย ตั้งแต่ปฐมวัย วัยเรียน วัยทำงาน และผู้สูงอายุ มีโอกาสในการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้แต่ละบุคคลได้พัฒนาตามความพร้อมและความสามารถให้บรรลุขีดสูงสุด มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมทั้งมีสมรรถนะในการทำงานเพื่อการประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อันจะนำไปพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีพันธกิจข้อ 2) พัฒนาคุณภาพของคนไทยให้เป็นผู้มีความรู้ คุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ข้อ 4) พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย เพื่อการก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่การเป็นประเทศในโลกรุ่นหนึ่ง และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วยการเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน (productivity) ให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ภายใต้ยุคเศรษฐกิจและสังคม 4.0 ทั้งนี้ ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาในระยะ 20 ปี ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) ซึ่งกำหนดประการหนึ่งว่า ประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่ตอบสนองความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถและเต็มตามศักยภาพ (Quality) ซึ่งกำหนดให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสดำเนินการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของแต่ละบุคคลให้ไปได้ไกลที่สุดเท่าที่ศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลพึงมี ภายใต้ระบบเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ สังคมแห่งปัญญา และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) หน่วยงานสถานศึกษาและสถาบันการศึกษาทุกแห่งสามารถบริหารและจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล จัดให้มีระบบการจัดสรรและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่ก่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนให้บรรลุ

ศักยภาพและขีดความสามารถของตน และส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทุนและร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ในสังคมและผู้เรียน ผ่านมาตรการทางการเงินและการคลังที่เหมาะสม 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการทำงานของกำลังคนในประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน สังคม และประเทศ

สรุป

แผนยุทธศาสตร์และนโยบายทุกระดับข้างต้น ไม่ได้กำหนดยุทธศาสตร์/นโยบาย ที่ระบุถึงการส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความเป็นผู้ประกอบการที่ชัดเจน

สรุปผลการสะท้อนความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องอย่างไม่เป็นทางการ

1. ประเด็นสภาพการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน
 - มีพ่อค้าแม่ค้ามากขึ้นแต่ขายไม่ค่อยดี
 - ต้องหาที่ขายใหม่ ๆ อย่างขายที่เดียว หรืออย่างเดียวเพื่อจะได้กระจายความเสี่ยงหรือห้กลับกำไร-ขาดทุนจากแต่ละแห่งหรือแต่ละอย่างแล้วยังทำให้อยู่ได้
 - การซื้อวัตถุดิบหรือผลิตภัณฑ์ทำได้ง่าย มียี่ห้อให้เลือกมากกว่าเมื่อก่อน สามารถเลือกราคาที่เหมาะสมกับลูกค้าของเราได้
 - ลูกค้านี้เป็นเด็กวัยรุ่นไม่ชอบซื้อของแบบเดิม ต้องพยายามดัดแปลงสินค้าบ่อย ๆ
 - ลูกค้าวัยทำงานรักสุขภาพมากขึ้น สินค้าเกี่ยวกับอาหารทั้งของคาวของหวานต้องเน้นการดูแลสุขภาพ เช่น ไม่น้ำมันเยิ้ม ฝักปลอดสารพิษ ไอศกรีมแฮนด์เมดหวานน้อย ฯลฯ
 - มีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาเกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ทำให้สับสน
2. ประเด็นการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนมีความเป็นผู้ประกอบการ
 - นักเรียนส่วนใหญ่ขาดความอดทน โรงเรียนต้องฝึกความอดทน ทำให้นักเรียนเข้าใจว่าการขายของไม่ได้แน่นอนว่าจะขายดีหรือมีคนซื้อตลอดเวลา
 - โรงเรียนมีกิจกรรมมากทำให้ลูกหลานไม่มีเวลามาช่วยขายของ
 - โรงเรียนสอนวิชาการดีแล้วนักเรียนจะได้เรียนต่อสูง ๆ และมีงานดี ๆ ทำ จะได้ไม่ลำบากเหมือนผู้ปกครอง ถ้าจะค้าขายก็ให้เรียนรู้ได้จากการช่วยผู้ปกครองทุกวันดีกว่าเขาจะได้เห็นความลำบากและตั้งใจเรียนวิชาการมากขึ้น หรือ
 - ไม่ค่อยรู้ว่าโรงเรียนมีการสอนด้านอาชีพที่จะทำให้ทำธุรกิจได้อย่างแท้จริง เพราะส่วนมากให้นักเรียนทำขนม อาหารง่าย ๆ ประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์บ้าง ซึ่งกลุ่มแม่บ้านในชุมชนจัดทำอยู่แล้ว ตลาดที่ขายก็อยู่ในบริเวณเดียวกัน แต่ก็ทำให้นักเรียนมีรายได้อยู่บ้าง

- การให้นักเรียนเรียนรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นกิจกรรมที่ดี นักเรียนชอบได้เห็นของ/สถานที่จริงที่เป็นแหล่งผลิต บางแห่งให้นักเรียนลงมือทำด้วย นักเรียนจะได้รับความรู้ บางคนนำมาทำต่อบ้าน ทำให้นักเรียนมีรายได้แต่ยังเป็นส่วนน้อย

สรุปผลการสะท้อนความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลา

1. ประเด็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการ
 - ความทะเยอทะหาย/ มีเป้าหมายเพื่อหลีกเลี่ยงจากความยากจน/ การเป็นลูกจ้าง
 - การได้รับค่าตอบแทนตามความจำเป็นของงาน ไม่ใช่ได้รับตามวุฒิการศึกษา
 - การได้รับแรงบันดาลใจจากบุคคลแวดล้อม
 - รักในอาชีพอิสระ
 - อยากเป็นเจ้าของธุรกิจ/ เห็นช่องทางรวย
 - เริ่มต้นจากแรงกดดันภายในที่เป็นปัญหาของตนเอง
 - สืบทอดจากบรรพบุรุษโดยมีความรักในอาชีพของบรรพบุรุษด้วย
 - การก้าวทันการเปลี่ยนแปลง/ แก้ปัญหาความเสี่ยง/ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - มีความสามารถพัฒนาระบบคุณภาพเพื่อให้ชนะคู่แข่ง/สร้างความน่าเชื่อถือ/ ความอยู่รอด
 - หัวใจสำคัญคือมีวินัยในการบริหารการเงินให้เป็นไปตามแผน มิฉะนั้นจะล้มเหลว
 - ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง/ ไม่เครียด/ ปฏิบัติธรรม ไม่ฟุ้งซ่าน/ มีธรรมะอยู่ในใจ
 - การบริหารจัดการในองค์กรเป็นไปตามบริบทเฉพาะ/ หลักการใหญ่ร่วมกัน
 - เป็นนักสร้างสรรค์ พัฒนา/ สร้างระบบการคิด กล้าเสี่ยง อดทนสูง
 - มีทักษะในการส่งเสริมการตลาด/ เทคนิคการเรียกลูกค้า
 - มีกลยุทธ์ตามขนาดของหน่วยประกอบการ
 - มีความซื่อสัตย์/ จริงใจต่อลูกค้าและสังคม
2. ประเด็นการพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะความเป็นผู้ประกอบการ
 - พัฒนาครูให้เป็นนักจัดการในการใช้แหล่งเรียนรู้/ วิทยากรในท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้
 - คัดเลือกครูที่มีคุณภาพ มีอุดมการณ์ และมีจิตอาสา ให้เป็นครูที่ไม่มีวัยเกษียณ
 - พัฒนาคุณภาพครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ .ให้มีความรู้เรื่องช่องทางการตลาดเพราะเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ธุรกิจอยู่ได้
 - ครูต้องมีประสบการณ์ในการซื้อ-ขายทางออนไลน์ เพื่อให้สามารถนำมาใช้สอนนักเรียนให้รู้จักระมัดระวังในการซื้อ
 - ครูต้องพัฒนาในทักษะความสามารถการสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนเกิดความคิดใหม่ ๆ ในการผลิตสินค้า/ การให้บริการ และการแสวงหาช่องทางการตลาด
 - ครูต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ และนำมาถ่ายทอดให้นักเรียนได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3. ประเด็นที่ควรให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษา (ม.1-6) ได้เรียนรู้
 - ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยี และวิชาทักษะชีวิตจำเป็นมาก
 - การเรียนรู้โดยการฝึกปฏิบัติและให้อิสระนักเรียนในการคิด/ ให้นักเรียนใฝ่รู้ คิดเป็น กล้าพัฒนา/ กล้าต่อยอด ด้วยการตัดสินใจเอง โดยครูทำหน้าที่เป็นโค้ช/ ให้คำปรึกษา
 - นักเรียนที่อยากทำธุรกิจให้ฝังตัวเป็นลูกจ้างในอาชีพนั้น ๆ อาชีพอิสระตามความชอบและบริบท เพื่อจะได้เตรียมตัวและเตรียมทุน
 - ให้นักเรียนรู้จักการจัดการธุรกิจในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการตลาด/ ประชาสัมพันธ์/ โฆษณา
 - จัดวิชาที่เรียนให้สอดคล้องกับอาชีพที่นักเรียนต้องการ
 - การฝึกความมีระเบียบวินัย อดทน และการควบคุมอารมณ์
4. ปัญหาอุปสรรค
 - ค่านิยมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ไม่สนับสนุนให้เป็นผู้ประกอบการ
 - ผู้ปกครองปกป้องนักเรียนมากเกินไป ไม่ยอมให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ/ เรียนรู้ด้วยตนเอง
 - การเรียนสายอาชีพไม่มีความเชื่อมั่น เชื่อถือเพราะข่าวพฤติกรรมนักเรียนสายอาชีพ
 - ค่านิยมการเรียนระดับปริญญา/ เรียนมหาวิทยาลัย
 - 3 รุ่นเล็กกิจการ/ รุ่นหลัง ๆ ไม่สนใจ เห็นอยู่ทุกวันเกิดความเบื่อ
 - การเรียนการสอนมุ่งเน้นวิชาที่ไม่ได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

สรุปผลการสะท้อนความต้องการพัฒนาของครูผู้สอนธุรกิจ

1. ประเด็นการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ
 - 1.1 ปัจจัยส่งเสริมฯ ส่วนมากอยู่ในระดับพอใช้และปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 75) เช่น นโยบายทุกระดับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมของครอบครัวนักเรียน ตลาดภายนอกโรงเรียนที่รองรับผลงานนักเรียน เจตคติที่ดีและการสนับสนุนต่อการเรียนรู้งานธุรกิจของผู้บริหาร ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาฯ งบประมาณ หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ภายใน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนไม่ทันสมัย ครูผู้สอนไม่ตรงสาขาวิชา กระบวนการบริหารจัดการ การใช้สารสนเทศในงานด้านธุรกิจ ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งครูผู้สอนอื่นในกลุ่มสาระ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ตลอดจนครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ งานธุรกิจเพิ่มเติมด้วยตนเองของนักเรียน และการตัดกิจกรรมการแข่งขันงานธุรกิจในงานศิลปหัตถกรรม
 - 1.2 ปัจจัยส่งเสริมฯ ที่อยู่ในระดับดี (ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป) เช่น แหล่งเรียนรู้ภายนอก โรงเรียน และความต้องการของชุมชนในการพัฒนานักเรียนด้านงานธุรกิจ จำนวนและศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจธุรกิจ นักเรียนมีเจตคติที่ดี สนใจ ให้ความร่วมมือและพึงพอใจต่อการเรียนรู้งานธุรกิจ และผู้ปกครอง/ชุมชนมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของนักเรียนที่เรียนงานธุรกิจ

2. ประเด็นเรื่องที่ต้องการและวิธีการพัฒนา

2.1 ครูผู้สอนธุรกิจมีความต้องการพัฒนาในทุกเรื่องในระดับมากถึงมากที่สุด เช่น ร้านค้าออนไลน์ ธุรกิจสตาร์ทอัพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ การเขียนแผนธุรกิจ การบริหารจัดการการเงินบัญชี การตลาด ธุรกิจค้าปลีกประเภทสินค้า OTOP ฯลฯ เพราะครูธุรกิจไม่ได้รับการพัฒนาจากต้นสังกัดมานานมาก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง การจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนรู้เท่าทันโลกธุรกิจจึงมีความสำคัญจำเป็นต่อการสร้างคุณภาพชีวิตให้นักเรียน เป็นต้น

2.2 ครูผู้สอนธุรกิจต้องการได้รับการพัฒนาด้วยการศึกษาดูงาน อบรมและฝึกประสบการณ์ตรงในแหล่งประกอบการ (รวมภูมิปัญญาท้องถิ่น) มากที่สุด เพราะมีความเชื่อมั่นว่าจะทำให้มีความเข้าใจและมีทักษะมากขึ้นซึ่งจะทำให้การนำไปถ่ายทอด/ จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายเน็ตเวิร์คแม้ว่าจะจะเป็นวิธีการที่ดี แต่การไม่ได้ลงมือปฏิบัติจริงทำให้ทักษะในบางอย่างเกิดขึ้นไม่ได้หรือเกิดขึ้นไม่สมบูรณ์

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.1 ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ กระทรวงศึกษาธิการ/ รัฐบาล

- นโยบายที่มุ่งเน้นการนำผลการทดสอบ O-NET มาใช้ประโยชน์ทั้งที่เป็นการใช้คุณให้โทษหรือเป็นประเด็นหลักในการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา ทำให้โรงเรียนจำเป็นต้องมุ่งเน้นจัดหาครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอบ O-NET รวมทั้งทุ่มเทงบประมาณในการพัฒนาครูผู้สอนและนักเรียนในกลุ่มสาระฯ ดังกล่าว

3.2 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/ ศูนย์พัฒนาวิชาการกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี

- จัดกิจกรรมการศึกษาดูงานในสถานประกอบการ
- จัดอบรมให้ความรู้ด้านการเงิน และ/หรือการทำธุรกรรมทางการเงินอิเล็กทรอนิกส์ โดยเชิญวิทยากรจากธนาคารแห่งชาติหรือธนาคารพาณิชย์
- จัดอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพให้ครูผู้สอนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนได้ซึมซับ
- นอกจากการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการแล้ว สาระของการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่เลขานุการก็มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
- ควรจัดกิจกรรมการประกวด/ แข่งขันด้านธุรกิจ เพื่อให้โอกาสนักเรียนค้นพบ/ รู้จักตัวเองมากขึ้น ตลอดจนเป็นขวัญกำลังใจในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้สอน

3.3 ระดับสถานศึกษา

- ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาการเรียนการสอนงานธุรกิจมากขึ้น
- โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญในงานธุรกิจ จึงควรจัดหาครูผู้สอนให้ตรงวิชาเอก
- เนื่องจากสาระเศรษฐศาสตร์เป็นสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอย่างมากในการวิเคราะห์สภาพการลงทุนในธุรกิจ ดังนั้นครูผู้สอนสาระเศรษฐศาสตร์ควรได้รับการพัฒนาในเรื่องความเป็นผู้ประกอบการเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับงานธุรกิจ

สรุปผลการสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มเครือข่ายฯ และผู้บริหารสถานศึกษา

1. โรงเรียนส่วนใหญ่มุ่งเน้นด้านวิชาการมากกว่าวิชาชีพ เนื่องจากเป็นความคาดหวังของผู้ปกครอง รวมทั้งการกำกับ ติดตามของต้นสังกัดและหน่วยงานต่าง ๆ
2. ผู้บริหารตระหนักและให้ความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนงานอาชีพ พร้อมให้การสนับสนุน การพัฒนาครูผู้สอนงานธุรกิจตามนโยบายที่กำหนด ซึ่งนโยบายของต้นสังกัดยังไม่ชัดเจน รวมทั้งมีกลยุทธ์ ในการสร้างความตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการพัฒนานักเรียนด้านอาชีพ
3. ครูบางส่วนสอนทฤษฎีมากกว่าการให้นักเรียนปฏิบัติ เนื่องจากครูขาดประสบการณ์ใน สถานการณ์จริง ดังนั้น ควรให้ครูได้รับการพัฒนาที่มีลักษณะของประสบการณ์ตรงและ/หรือในสถานการณ์จริง เพื่อให้สามารถสอนนักเรียนในเชิงลึกได้
4. ให้ครูและนักเรียนเรียนรู้จากวิทยากรท้องถิ่น/ชุมชนไปพร้อม ๆ กัน แล้วนำองค์ความรู้ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อยอดในชั้นเรียน
5. โรงเรียนควรให้มีวิชาเลือกในงานธุรกิจที่หลากหลายมากขึ้น
6. โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับครูแนะแนวเพื่อให้นักเรียนรู้จักตัวเองอย่างแท้จริงก่อนการเลือก วิชาเรียนด้านงานธุรกิจ ซึ่งจะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น
7. ในกรณีการสร้างความตระหนักให้ผู้ปกครอง โรงเรียนอาจจะเชิญวิทยากรในระดับอุดมศึกษา ที่เป็นศิษย์เก่าแล้วได้ศึกษาทางธุรกิจและ/หรือเป็นเจ้าของธุรกิจ
8. ควรกำหนดยุทธศาสตร์บูรณาการหลักสูตรในหลายระดับมาเป็นทิศทางการพัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการงานอาชีพฯ
9. นโยบายระดับต่าง ๆ ไม่ระบุการจัดการเรียนรู้ด้านความเป็นผู้ประกอบการที่ชัดเจน รวมทั้ง การขาดความเชื่อมโยง/ความต่อเนื่อง ตลอดจนมีหลายหน่วยงานที่กำหนดนโยบายส่งเสริมการจัด การเรียนรู้ด้านงานอาชีพแต่มีจุดเน้นที่แตกต่างกัน เมื่อสู่การปฏิบัติในโรงเรียนจึงมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอาชีพ หลักสูตรอาชีวะ หลักสูตรการมีงานทำ หลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น
10. โรงเรียนควรทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น เป็นทางเลือกให้นักเรียนที่สนใจ โดยให้นักเรียนได้รับเกียรติบัตรเพื่อสามารถนำไปต่อยอดการเรียนรู้ด้วย
11. โรงเรียนถูกคาดหวังจากบุคคลและหน่วยงานภายนอกอย่างหลากหลาย ส่งผลให้ครูผู้สอน มีปริมาณงานอื่นนอกจากการสอนจำนวนมาก และกระทบต่อการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจที่ต้องใช้การฝึก ปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะอย่างแท้จริง
12. เงิน สอ./การจัดบริษัทจำลองในโรงเรียน ไม่ได้รับการสนับสนุนที่ต่อเนื่อง
13. โรงเรียนควรนำโครงการ “1 โรงเรียน 1 อาชีพ” มากำหนดเป็นนโยบายเพื่อนำสู่การปฏิบัติ ที่เป็นรูปธรรม ให้เป็นลักษณะหลักสูตรบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกระดับชั้น ให้ครูทุกคน เป็นที่ปรึกษาและนักเรียนทุกคนลงมือทำ ให้มีการเรียนรู้จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง จะทำให้งานอาชีพมีความยั่งยืน ในโรงเรียนได้
14. การส่งเสริมของหน่วยงานภาครัฐดำเนินการในช่วงเริ่มต้นแต่ไม่สานต่อให้เกิดผลลัพธ์

สรุปผลการสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ผู้ขายสินค้าหรือบริการต้องมีความโดดเด่นในการแต่งกาย มีบุคลิกภาพที่กระฉับกระเฉงหรือกระตือรือร้นในการนำเสนอ/ให้บริการ
2. ครูต้องมีความรู้ มีใจรักต่อการสอนงานธุรกิจ จึงจะสร้างความเชื่อมั่นต่อการเรียนงานธุรกิจให้นักเรียนได้มากขึ้น
3. เรื่องสำคัญที่นักเรียนควรได้รับการฝึกเพื่อการประกอบธุรกิจ คือ กิริยามารยาทในการเสนอขาย
4. ประสบการณ์ในการเรียนระดับอาชีวศึกษาทำให้ได้รับการฝึกปฏิบัติโดยตรง ครูมีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างแท้จริง เมื่อจบการศึกษาจึงมีความพร้อมในการทำงาน แต่นักเรียนที่เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษามุ่งเน้นวิชาการทำให้มีการฝึกปฏิบัติน้อย โรงเรียนจึงควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริงมากขึ้น ทั้งในห้องเรียนและสถานประกอบการ
5. การส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ประกอบการในรูปแบบร้านค้าออนไลน์มีความเหมาะสม เพราะนักเรียนส่วนมากมีประสบการณ์ในการสั่งซื้อของออนไลน์ ไม่ต้องมีเงินลงทุน และนักเรียนใช้ช่องทางสื่อสารผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ได้คล่องแคล่วอยู่แล้ว การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนใช้เวลาว่างในการหารายได้แทนการเป็นผู้ซื้อเพียงอย่างเดียวจึงน่าจะไม่ใช่เป็นการยากมากนัก
6. การเป็นผู้ประกอบการในปัจจุบันง่ายกว่าในอดีตมาก โดยเฉพาะความเชื่อมโยงทั่วโลกของระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้ผลิตภัณฑ์ในตลาดมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเป็นผู้ประกอบการหน้าใหม่เกิดขึ้นตลอดเวลา ขณะเดียวกันผู้ประกอบการหน้าเก่าหากปรับตัวไม่ทันการเปลี่ยนแปลงก็จะหลุดวงจรของธุรกิจไปได้ง่ายเช่นกัน ดังนั้น นักเรียนควรได้เรียนรู้การวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงจากอดีตถึงปัจจุบันและสามารถคาดการณ์/ทำนายอนาคตของธุรกิจที่สนใจได้
7. นักเรียนควรมีความรู้เรื่องภาษาต่างประเทศ เพราะจะทำให้ขยายฐานลูกค้าได้กว้างขึ้น รวมทั้งสามารถสืบค้นแหล่งต้นทุนราคาถูกได้ง่ายขึ้น
8. การเงินการบัญชีเป็นเรื่องที่ผู้ประกอบการต้องมีความแม่นยำ เพราะจะส่งผลต่อกำไร-ขาดทุนรวมทั้งแง่มุมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นักเรียนควรได้เรียนรู้เรื่องการเงินการบัญชีที่มากกว่าบัญชีครัวเรือนที่เป็นจุดเน้นให้นักเรียนเรียนรู้ในปัจจุบัน

สรุปผลการสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มบุคลากรในสังกัดระดับอุดมศึกษา

1. ประเด็นคุณลักษณะ/ ความพร้อมของนักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแล้วไปศึกษาต่อด้านธุรกิจในระดับอุดมศึกษา
 - 1.1 นักศึกษาที่เลือกเรียนด้านธุรกิจในระดับอุดมศึกษา ส่วนหนึ่งเป็นเพราะความคาดหวังของครอบครัวในการรับช่วงต่อยอดธุรกิจที่มีอยู่ นักศึกษากลุ่มนี้จึงมีความพร้อมสูง
 - 1.2 นักเรียนไม่ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำธุรกิจ ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการเรียน
 - 1.3 “ความซื่อสัตย์” เป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการทำธุรกิจให้ยั่งยืน โดยเฉพาะธุรกิจในระบบดิจิทัล ซึ่งนอกจากการปลุกฝังจากครูแล้ว ครอบครัวมีส่วนสำคัญอย่างมากในการเน้นย้ำให้คุณสมบัตินี้เกิดขึ้นในตัวนักเรียนอย่างยั่งยืน

1.4 นักเรียนได้รับการฝึกทักษะในการเป็นผู้ผลิตที่หลากหลาย แต่ไม่ได้รับการฝึกการขายเท่าที่ควร

1.5 นักเรียนค่อนข้างอ่อนแอเกือบทุกเรื่อง มีการเรียกร้องเพื่อประโยชน์ตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นว่าตัวเองผิด พึ่งพาตัวเองไม่ได้

2. ประเด็นการพัฒนาครูผู้สอนธุรกิจในระดับมัธยมศึกษา

2.1 ครูต้องมีประสบการณ์ในธุรกิจซึ่งอาจจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ เพื่อให้สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ

2.2 ครูควรเน้นการขายออนไลน์ โดยครูต้องมีความรอบรู้ในธุรกิจออนไลน์ เพราะเป็นธุรกิจที่เติบโตอย่างรวดเร็ว เข้าถึงง่าย มีหลักฐานการตลาดที่ชัดเจน สามารถเจาะกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการได้โดยตรง ไม่จำเป็นต้องมีหน้าร้านทำให้ต้นทุนการตกแต่งร้านค้า ไม่ต้องมีสต็อก ในอนาคต 5-10 ปีข้างหน้ายังมีโอกาสเติบโตและนักเรียนซึ่งอยู่ในวัยรุ่นให้ความสนใจมาก อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจออนไลน์ที่สำคัญ คือ กฎหมายที่จะประกาศใช้เร็ว ๆ นี้ ไม่เอื้อให้นักเรียนที่อายุต่ำกว่า 15 ปี จดทะเบียนเป็นผู้ประกอบการ

2.3 โรงเรียนมีชัยพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดีในการพัฒนานักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบการ

2.4 ครูผู้สอนควรศึกษาข้อมูลจากแรงงานจังหวัด เพื่อให้ทราบข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งสามารถสะท้อนกลุ่มธุรกิจที่สามารถเติบโตได้ และจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกลุ่มธุรกิจที่มีโอกาสเป็นความต้องการของผู้บริโภคในอนาคต

2.5 ครูต้องให้นักเรียนรู้จักและสะท้อนตนเองว่าชอบธุรกิจเป้าหมายนั้น ๆ จริงหรือไม่ รวมทั้งการรู้จักตัวเองในส่วนของความชอบว่าเป็นพรสวรรค์หรือพรแสวง เพื่อให้นักเรียนสามารถวางแผนทั้งปัจจุบันและอนาคตในการเดินทางไปสู่การประกอบธุรกิจที่ใฝ่ฝันได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น เรียนต่อด้านไหน ที่ไหนเปิดสอน เป็นต้น จะทำให้นักเรียนมองเห็นโอกาสทางการตลาด ระยะเวลาความคุ้มค่า ผลกำไร ซึ่งจะทำให้ธุรกิจอยู่ได้ด้วยตนเอง

2.6 ครูผู้สอนควรเปลี่ยนแนวการสอนที่ว่า “ลูกค้าคือพระเจ้า” แต่ให้สอนว่า “ลูกค้าคือคนในครอบครัว” เพราะในปัจจุบันการถ่ายโอนข้อมูลต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว การให้ข้อมูลที่เป็นเท็จหรือเปิดเผยเพียงบางส่วน หรือรับคำโดยที่ทราบว่าจะไม่สามารถทำได้ ไม่ใช่วิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้ลูกค้าที่ยั่งยืน

2.7 ครูผู้สอนควรพัฒนาด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างคุ้มค่า รวมทั้งโรงเรียนต้องมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้งานคล่องตัว เพราะการตลาดและการเงินอิเล็กทรอนิกส์มีความโดดเด่นทั้งในปัจจุบันและอนาคต การเรียนรู้เรื่อง internet banking ตลอดจนการสืบค้น trend ใหม่ ๆ มีความสำคัญต่อการตัดสินใจในธุรกิจ

2.8 การจัดการเรียนรู้งานธุรกิจ ครูควรเน้นย้ำให้นักเรียนคำนึงถึงความชอบของตนเอง มีค่านิยมที่ดีต่องานธุรกิจ พัฒนาให้นักเรียนเป็นนักธุรกิจที่มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อคุณภาพชีวิตของลูกค้า มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ไม่ปิดบังสาระสำคัญ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทำให้นักเรียนเป็นผู้ประกอบการที่ดีและมีความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ

2.9 ทีมบริหารโรงเรียนต้องมีความเข้มแข็งในการกำหนดนโยบายในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ประกอบการอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูผู้สอนนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีความเชื่อมั่น

2.10 โรงเรียนควรจัดทำฐานข้อมูลนักเรียนที่สนใจงานธุรกิจ และแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับงานธุรกิจแก่นักเรียนที่ไม่สนใจเพื่อสร้างความเข้าใจและทำให้สนใจ

2.11 ครูผู้สอนควรนำผู้ประกอบการในท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ในกรณีของภูมิปัญญาชาวบ้านส่วนมากจะมีฝีมือและความตั้งใจในการผลิต แต่ยังขาดความเข้าใจในการทำบรรจุภัณฑ์ การออกแบบตราสัญลักษณ์ การจัดวางและโชว์ผลิตภัณฑ์

2.12 ครูผู้สอนต้องพยายามสร้างค่านิยมให้กับผู้ปกครองนักเรียน โดยให้ผู้ปกครองไปศึกษาแหล่งประกอบการร่วมกับนักเรียน

2.13 ครูผู้สอนควรสร้างความเข้าใจให้ผู้ปกครองและนักเรียนในการเปลี่ยนแปลงของโลก ที่ส่งผลต่อการสร้างอาชีพให้ตนเองที่มีความมั่นคงและยั่งยืนได้แม้ว่าจะไม่มั่งคั่ง เพราะหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะมีตำแหน่งงานน้อยลง ทั้งด้วยเหตุสภาพเศรษฐกิจโลกและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

2.14 ครูผู้สอนต้องมีความรู้เป็นของตนเอง ทุกครั้งที่จะสอนครูต้องมีความรู้ใหม่เสมอ และการให้นักเรียนเรียนรู้จากชุมชนจะเป็นองค์ความรู้ที่ชัดเจนจากการปฏิบัติจริง

2.15 การทำ CSR มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ

2.16 การฝึกให้นักเรียนคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ จะส่งผลดีต่อธุรกิจ รวมทั้งวิธีการพวงธุรกิจหรือขยายไลน์ธุรกิจเมื่อมีความพร้อม

2.17 ควรฝึกการเขียนแผนธุรกิจ เนื่องจากการทำธุรกิจต้องใช้เงินลงทุนซึ่งแม้ว่าการขายออนไลน์จะมีต้นทุนค่อนข้างต่ำ แต่การเข้าร่วมนำเสนอผลิตภัณฑ์ในงานมหกรรมต่าง ๆ เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญต่อการสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจ และการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายใหม่ ๆ ซึ่งต้องใช้เงินลงทุน

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

สถานการณ์และแนวโน้มภายใน

การวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มภายในสถานศึกษา พบว่า ประเด็นที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่

1. หลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรที่เอื้อต่อการจัดการเรียน การสอนความเป็นผู้ประกอบการให้นักเรียน เนื่องจากโรงเรียนสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่เหมาะสมกับบริบทของนักเรียน ชุมชน และโรงเรียนได้ รวมทั้งมีการจัดหลักสูตรทวิศึกษาที่ส่งเสริม ให้นักเรียนได้เรียนรู้ มีความเข้าใจ และมีทักษะในวิชาชีพสูงขึ้น

2. ครูผู้สอนธุรกิจ

ครูผู้สอนธุรกิจมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ พื้นฐานให้นักเรียนได้เป็นอย่างดี

3. นักเรียน

โดยพื้นฐานตามวัยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ส่วนมากชอบเรียนวิชาที่ใช้ทักษะปฏิบัติ รวมทั้งการรับรู้แบบอย่างความสำเร็จของผู้ประกอบการจากสื่อต่าง ๆ ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น และต้องการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น

4. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน

โรงเรียนมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะทางวิชาชีพ โดยให้นักเรียนได้เรียนรู้ ในสถานประกอบการจริง รวมทั้งส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทางธุรกิจที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง เช่น การตอบปัญหาการเงินของธนาคารแห่งประเทศไทย การประกวด smes startup ของ ธนาคารออมสิน เป็นต้น

สำหรับการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มภายในสถานศึกษา พบว่า ประเด็นที่เป็นจุดอ่อน ได้แก่

1. ผู้บริหารการศึกษา

ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงไม่ให้ความสำคัญ/ สนับสนุนอย่างจริงจัง/ ต่อเนื่อง ไม่มีนโยบาย ในเรื่องนี้อย่างชัดเจน (สนับสนุนการเรียนรู้เพื่อการมีงานทำมากกว่าการเรียนรู้เพื่อการเป็นผู้ประกอบการ) ส่งผลให้ผู้บริหารระดับอื่นๆ ไม่ให้ความสำคัญเช่นกัน ส่งผลกระทบต่อการไม่มีผู้เชี่ยวชาญในส่วนกลาง ที่รับผิดชอบ/ประสานงานการจัดการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการและงานธุรกิจ จึงขาดความเชื่อมโยง และขับเคลื่อนจากระดับบนสู่ระดับล่าง

2. ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมทั้งงานนโยบายที่มีอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย เนื่องจากได้รับการติดตามและประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนผลงานสามารถสร้างชื่อเสียง/ ทำให้โรงเรียนได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานมากกว่า ส่งผลต่อการไม่มีความต้องการอัตราครูผู้สอนธุรกิจโรงเรียนจำนวนมาก และไม่มีการจัดการเรียนการสอนความเป็นผู้ประกอบการในโรงเรียน

3. แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน

โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ด้านธุรกิจค่อนข้างน้อย ส่วนมากโรงเรียนสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ภายในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ

4. วัสดุอุปกรณ์ฝึกที่จำเป็น

เนื่องจากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ จึงไม่จัดสรรงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์หลายชนิด ขาดครุภัณฑ์ตามสภาพการใช้งาน/ ทิ้งร้าง ไม่ได้รับการซ่อมแซม และไม่ทันสมัย

5. ความทันสมัยของเอกสาร/ตำรา/สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ได้รับการสนับสนุนด้านเอกสาร/ ตำรา/ สื่อการเรียนรู้น้อยมาก ส่วนมากสืบค้นในอินเทอร์เน็ตแล้วมาปรับใช้ ซึ่งต้องใช้ความระมัดระวังที่มาของเอกสาร/ สื่อ เนื่องจากไม่สามารถระบุความถูกต้องได้ชัดเจนและหรือหากมีความเสียหายจากการนำไปสู่การปฏิบัติอาจเกิดอันตรายได้

6. งบประมาณ

งานธุรกิจไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมทั้งระดับ สพฐ. สพท. และโรงเรียน/ ได้รับจำนวนน้อยไม่เพียงพอ/ เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะแก่นักเรียน

7. ครูผู้สอนอื่นในกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี

ครูส่วนใหญ่สอนงานอาชีพแต่ไม่ได้เสริมองค์ความรู้ความเป็นผู้ประกอบการให้กับนักเรียน เพราะมุ่งเน้นฝึกทักษะให้นักเรียนผลิตชิ้นงาน เช่น ช่างไม้เรียนทำเก้าอี้ ช่างไฟฟ้าเรียนการต่อสายไฟ คหกรรมทำขนมอบ ดอกไม้ประดิษฐ์ ฯลฯ รวมทั้งครูหลายคนไม่มีองค์ความรู้ในด้านความเป็นผู้ประกอบการ การคิดต้นทุนไม่ครอบคลุมต้นทุนแท้จริง/ ต้นทุนแฝง ไม่รู้แหล่งจำหน่าย/ การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ เป็นต้น ทั้งนี้ รวมถึงการที่ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการงานอาชีพฯ ไม่เป็นความต้องการของโรงเรียนหลายแห่งด้วย

8. ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ

ครูส่วนใหญ่ให้ความสนใจในการจัดการเรียนการสอนเฉพาะวิชาที่รับผิดชอบ และมีข้อกังวลในเวลาที่ใช้สอน (กลัวสอนไม่ทัน) จึงไม่มีแรงจูงใจ/ ให้ความสำคัญ รวมทั้งไม่มีองค์ความรู้ความเป็นผู้ประกอบการ ทำให้ไม่สามารถบูรณาการหรือเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการกับวิชาหลักที่สอนได้

9. สารสนเทศเกี่ยวกับงานธุรกิจ

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ข้อมูลข่าวสารงานธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สารสนเทศเกี่ยวกับธุรกิจในโรงเรียนจึงไม่ทันสมัย รวมทั้งกิจกรรมการแข่งขันศิลปหัตถกรรมระดับชาติได้ตัดการแข่งขันในสาระงานธุรกิจ ส่งผลให้ไม่มีการรวบรวมสารสนเทศด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม/ ชัดเจน

สถานการณ์และแนวโน้มภายนอก

การวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มภายนอกสถานศึกษา พบว่า ประเด็นที่เป็นโอกาส ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับ สพฐ. หรือสูงกว่า

โดยภาพรวมยุทธศาสตร์ระดับสูงสนับสนุน/ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยที่เอื้อต่อความเป็นผู้ประกอบการ เช่น การเรียนการสอนภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่ 2 การส่งเสริมการพัฒนาคณิตศาสตร์และนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

2. แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน

แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนมีจำนวนมาก ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และมีความพร้อมในการสนับสนุนเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น-ชุมชน

โดยภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างดี

4. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีความสะดวกต่อการสืบค้น เข้าถึงสาระและแหล่งข้อมูลที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

ส่วนการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มภายนอกสถานศึกษา พบว่า ประเด็นที่เป็นอุปสรรค ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับจังหวัด

นโยบายระดับจังหวัดสงขลาและสตูลไม่มีนโยบายสนับสนุน/ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนความเป็นผู้ประกอบการที่ชัดเจน มีเพียงการวิเคราะห์สภาพแรงงานและมุ่งเน้นส่งเสริมการมีงานทำ

2. ยุทธศาสตร์/นโยบายระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ปรากฏยุทธศาสตร์/ นโยบายส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนความเป็นผู้ประกอบการ ในส่วนนโยบายการพัฒนาครูยังคงมุ่งเน้นกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ และภาษาไทยมากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ

3. สภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมของครอบครัวนักเรียน

ผู้ปกครองส่วนมากมีค่านิยมในการส่งเสริมนักเรียนให้เรียนรู้ด้านวิชาการมากกว่าวิชาชีพ รวมทั้ง สภาพเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว ส่งผลให้ครอบครัวมุ่งเน้นส่งเสริมการทดสอบและการแข่งขัน เนื่องจากมีความเชื่อมั่นว่าองค์ความรู้ด้านวิชาการจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคตของนักเรียนได้ดีกว่าการส่งเสริมให้เรียนรู้ด้านอาชีพ

ส่วนที่ 3

ทิศทางการส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจเพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บริหารจัดการศึกษา
ด้านการจัดการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ

พันธกิจ

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
ด้านการจัดการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ
4. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาด้านความเป็นผู้ประกอบการร่วมกับหน่วยงาน
องค์กร และสถาบันอื่น ๆ

เป้าประสงค์

3. โรงเรียนในสังกัด สพม. ทุกโรง บริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ด้านความเป็นผู้ประกอบการ
ที่มีคุณภาพ
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคคลสู่ยุค 4.0

- กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีต่อการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้
นักเรียน (ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ อื่นๆ ผู้ปกครอง และชุมชน)
- กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างเสริมสมรรถนะ smart principal (ภาวะผู้นำทางวิชาการและการจัด
การเรียนการสอน และการกำหนดนโยบาย)
- กลยุทธ์ที่ 3 การหนุนเสริมสมรรถนะ smart teacher (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดย
การศึกษาดูงาน การฝึกประสบการณ์ในแหล่งเรียนรู้ภายนอก/ สถานประกอบการ)
- กลยุทธ์ที่ 4 การหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการสำหรับ smart student (ความรู้ ทักษะ
และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นนวัตกรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุน

- กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ
และเทคโนโลยี
- กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (ห้องเรียน/ห้องฝึกประสบการณ์เสมือนจริง)
- กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านงานธุรกิจด้วยเทคโนโลยีทันสมัย
- กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การกำหนดนโยบายระดับเขตพื้นที่การศึกษา

- กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารเชิงบูรณาการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- กลยุทธ์ที่ 3 การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายต่อหน่วยงานต้นสังกัด

ภาคผนวก 2

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

แบบบันทึกความคิดเห็นเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

และผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. ดร.เฉลิม พักอ่อน	ข้าราชการบำนาญ (ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ) วุฒิการศึกษา สาขาทางการศึกษา จาก University of the Philippines อดีต รับผิดชอบการนิเทศกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
2. ดร.อรุณ ก้วพานิช	ข้าราชการบำนาญ (ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ) ผู้อำนวยการโรงเรียนดาวนายร้อย วุฒิการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา
3. นางสาวมุกดา ธรรมเจริญ	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสทิงพระชนูปถัมภ์ วุฒิการศึกษา กศ.บ. (ภาษาไทย) กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน)

แบบบันทึกความคิดเห็นเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

สภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการ
ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในภาพรวม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ใช้ได้ทั้งหมด

ควรปรับปรุงแก้ไข

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ตอนที่ 1

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน

ด้านสภาพแวดล้อม

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	-1	0	+1		-1	0	+1
1				2			
3				4			
5				6			
7				8			

ด้านปัจจัย

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	-1	0	+1		-1	0	+1
1				2			
3				4			
5				6			
7				8			
9				10			
11				12			

ด้านกระบวนการ

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	-1	0	+1		-1	0	+1
1				2			
3				4			

ด้านผลผลิต

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	-1	0	+1		-1	0	+1
1				2			
3				4			
5							

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ตอนที่ 2

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฉบับที่ 2 แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
สำหรับกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการ
ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในภาพรวม

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

- ใช้ได้ทั้งหมด
- ควรปรับปรุงแก้ไข

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ตอนที่ 1

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ฐานธุรกิจในปัจจุบัน

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	-1	0	+1		-1	0	+1
1				2			
3				4			
5				6			
7				8			
9				10			
11				12			
13				14			
15				16			
17				18			
19				20			

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ตอนที่ 2

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฉบับที่ 3 แบบตรวจสอบยุทธศาสตร์
เพื่อวิเคราะห์ยืนยันความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ
เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ตอนที่ 1 ทิศทางยุทธศาสตร์

- ใช้ได้ทั้งหมด
- ควรปรับปรุงแก้ไข
- วิสัยทัศน์ แก้ไขเป็น

- พันธกิจ แก้ไขเป็น

- เป้าประสงค์ แก้ไขเป็น

ตอนที่ 2 ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	-1	0	+1		-1	0	+1
ยุทธศาสตร์ที่ 1				ยุทธศาสตร์ที่ 2			
กลยุทธ์ที่ 1				กลยุทธ์ที่ 1			
กลยุทธ์ที่ 2				กลยุทธ์ที่ 2			
กลยุทธ์ที่ 3				กลยุทธ์ที่ 3			
กลยุทธ์ที่ 4				กลยุทธ์ที่ 4			
ยุทธศาสตร์ที่ 3							
กลยุทธ์ที่ 1							
กลยุทธ์ที่ 2							
กลยุทธ์ที่ 3							

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ฉบับที่ 1 ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน

ด้านสภาพแวดล้อม

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของคะแนน	ดัชนี ความสอดคล้อง	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
เฉลี่ย					0.92	ใช้ได้

ด้านปัจจัย

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของคะแนน	ดัชนี ความสอดคล้อง	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
เฉลี่ย					1.00	ใช้ได้

ด้านกระบวนการ

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของคะแนน	ดัชนี ความสอดคล้อง	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
เฉลี่ย					0.92	ใช้ได้

ด้านผลผลิต

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของคะแนน	ดัชนี ความสอดคล้อง	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
เฉลี่ย					0.87	ใช้ได้

ฉบับที่ 1 ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนา

ด้านเนื้อหาสาระ

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของคะแนน	ดัชนี ความสอดคล้อง	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
เฉลี่ย					1.00	ใช้ได้

ด้านวิธีการพัฒนา

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของคะแนน	ดัชนี ความสอดคล้อง	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
เฉลี่ย					1.00	ใช้ได้

ฉบับที่ 2 ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของคะแนน	ดัชนี ความสอดคล้อง	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
เฉลี่ย					0.97	ใช้ได้

ฉบับที่ 3 ตอนที่ 2 ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

ชื่อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของคะแนน	ดัชนี ความสอดคล้อง	ผล การพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ยุทธศาสตร์ที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ที่ 2	+1	+1	+1	2	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ที่ 4	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
ยุทธศาสตร์ที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ที่ 4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ยุทธศาสตร์ที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ที่ 3	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
เฉลี่ย					0.95	ใช้ได้

2. ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น

ฉบับที่ 1 ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน

ข้อที่	ด้านสภาพแวดล้อม								ด้านปัจจัย								ด้านการบริหาร					ด้านผลิต					รวมคะแนน				
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	1		2	3	4	5
คน	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	71
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	69	
3	3	2	2	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	81	
4	4	3	1	3	3	2	1	1	2	4	4	4	4	3	2	2	2	1	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	75	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	62	
6	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	84	
7	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	77	
8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	81	
9	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	67	
10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	110	
11	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
12	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	77	
13	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	58	
14	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	77	
15	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	72	
16	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	74	
17	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	75	
18	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	72	
S_1^2	0.35	0.5	0.82	0.53	0.3	0.26	0.85	0.5	0.61	0.62	0.53	0.41	0.46	0.49	0.73	0.73	0.62	0.73	0.84	0.54	0.45	0.49	0.38	0.49	0.42	0.38	0.45	0.35	0.41	194.97059	
S_1^2																														15.232026	
α																														0.9547994	

ฉบับที่ 2 ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้งานธุรกิจในปัจจุบัน

คนที่	ข้อที่																		รวมคะแนน ΣX		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20
1	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	59
2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	54
4	1	1	1	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	53
5	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
6	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	62
7	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
8	2	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	61
9	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	54
10	1	1	1	2	1	1	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	49
11	1	1	2	1	1	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	52
12	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	49
13	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
14	2	2	2	2	2	1	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	58
15	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	61
16	1	2	2	1	1	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	55
17	2	2	2	1	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	53
18	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	62
																				S_t^2	27.79085
S_t^2	0.25	0.30	0.21	0.26	0.38	0.24	0.26	0.37	0.21	0.42	0.24	0.21	0.47	0.33	0.25	0.38	0.25	0.26	0.25	0.50	6.0457516
																				α	0.8236372

ฉบับที่ 3 ตอนที่ 2 ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

คนที่	ข้อที่													รวมคะแนน	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	ΣX
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	54
2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	51
3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	51
														S_t^2	26.3
S_t^2	0.20	0.20	0.20	0.30	0.20	0.70	0.80	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.20	0.20	4.50
														α	0.892659

ภาคผนวก 3
รายชื่อกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย
และปฏิทินการสนทนากลุ่ม

รายชื่อกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1

สภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ สำหรับการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการ
ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2561

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. นางอรพันธ์ ทองคงแก้ว	ครู โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา ในพระอุปถัมภ์ฯ
2. นางอรษา ทองขาว	ครู โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา ในพระอุปถัมภ์ฯ
3. นางนิจารีย์ โกศลญวงค์	ครู โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา ในพระอุปถัมภ์ฯ
4. นางรัตนา บุญทอง	ครู โรงเรียนนรนาเรีเฉลิม จังหวัดสงขลา
5. นางอรสา สุขสกุล	ครู โรงเรียนนรนาเรีเฉลิม จังหวัดสงขลา
6. นางสาวรัตนา ไพโรจน์ภักดี	ครู โรงเรียนนวมินทราชูทิศ ทักษิณ
7. นางสาววรรณ สุวรรณณณี	ครู โรงเรียนนวมินทราชูทิศ ทักษิณ
8. นางกระแสด์ โอทอง	ครู โรงเรียนสงขลาวิทยาคม
9. นางอุไร เลิศศักดิ์วานิช	ครู โรงเรียนสงขลาวิทยาคม
10. นางจตุพร ผุดเกตุ	ครู โรงเรียนสงขลาวิทยาคม
11. นางลำยอง ธนะพิทักษ์	ครู โรงเรียนระโนดวิทยา
12. นางสุพร วิญญูประสิทธิ์กุล	ครู โรงเรียนระโนดวิทยา
13. นางสาวชฎาภรณ์ รักษ์ศรีทอง	ครู โรงเรียนระโนด
14. นางสาวพิชณา บัวชุม	ครู โรงเรียนกระแสด์สินธุ์วิทยา
15. นางสมจิต พัฒนาอ้าว	ครู โรงเรียนชะแล้มนิมิตวิทยา
16. นางอุไรวรรณ อุทัย	ครู โรงเรียนชะแล้มนิมิตวิทยา
17. นางสาวรุจาภา อุทัยรัตน์	ครู โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา
18. นางรุ่งรัตน์ เกิดแสงสุริยงค์	ครู โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา
19. นางสาวดวงฤทัย ไชยจรรย์	ครู โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย
20. นางสมหมาย พงศ์เศรษฐ์กุล	ครู โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย
21. นางอุไรวัลย์ วรจินต์	ครู โรงเรียนหาดใหญ่เจริญราษฎร์พิทยา
22. นางปรียา หนูตาช	ครู โรงเรียนหาดใหญ่พิทยาคม
23. นางเสวภา สิ้นยัง	ครู โรงเรียนหาดใหญ่พิทยาคม
24. นางไพโรพัทธ์ สารวงศ์	ครู โรงเรียนสละบาย้อยวิทยา
25. นางพรเพ็ญ รัตนะ	ครู โรงเรียนนาทวีวิทยาคม
26. นายธวัชชัย อาทรธรรมสาร	ครู โรงเรียนสะเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์”
27. นางสาวอรรวรรณ สุนทรโรจน์	ครู โรงเรียนสะเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์”
28. นางอารม พรหมรักษ์	ครู โรงเรียนสะเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์”

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
29. นางวิภารัตน์ เอี้ยววัฒนา	ครู โรงเรียนสะเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนทอนุสรณ์”
30. นางสาวเพ็ญหทัย ไชยวิจิตร	ครู โรงเรียนสะเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนทอนุสรณ์”
31. นางคณิรัตน์ สาเล่	ครู โรงเรียนละงูพิทยาคม
32. นางอนงค์ สันเหล็ก	ครู โรงเรียนละงูพิทยาคม
33. นางอุบล วัชรพลางกูร	ครู โรงเรียนสทิงพระชนูปถัมภ์
34. นางจุฑารัตน์ หิ้นนุกูล	ครู โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย 2

รายชื่อกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2
ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ
สำหรับการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

กลุ่มบุคลากรใน สพม.16 ที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
และ/หรือมีธุรกิจของตนเองเป็นอาชีพเสริม
เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2561

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. นางรวยริน จันทน์นวล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
2. นายวินัย อิศโร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
3. นางอรสา แดงอ่อน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
4. นางน้ำฝน ยกย่องสกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
5. นางเกวลิณ พยนต์ภาค	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
6. นางสาวณัฐธกานต์ โอมาก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
7. นางศิริณัฐภัทร์ รัตน์น้อย	ลูกจ้างชั่วคราว
8. นางสาวปนัดดา บุญจ้อย	ลูกจ้างชั่วคราว
9. นางสาววลัยพรรณ ทองแดง	ลูกจ้างชั่วคราว
10. นางสาวกันตา หนูแก้ว	ลูกจ้างชั่วคราว

กลุ่มตัวแทนกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2561

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1. นางสาวไหม แก้วขาว	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
2. นางถวิล เพชรสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
3. นางจรรยาบุตร อ่อนจันแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
4. นางสาวอาภาพรรณ เกษรพันธุ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
5. นางสาวฉลวย พีรฉัตรปรกรณ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
6. นางสาวปิยมาศ รอดเกลี้ยง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
7. นางสาวนภัสสร หนูคำสวน	เจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

กลุ่มครูผู้สอนธุรกิจที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ/ที่เกี่ยวข้อง

เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2561

1. นางอรพันธ์ ทองคงแก้ว	ครู โรงเรียนนวมวิทย์ จังหวัดสงขลา ในพระอุปถัมภ์ฯ
2. นางอรษา ทองขาว	ครู โรงเรียนนวมวิทย์ จังหวัดสงขลา ในพระอุปถัมภ์ฯ
3. นางนิจารีย์ โกศลณวงศ์	ครู โรงเรียนนวมวิทย์ จังหวัดสงขลา ในพระอุปถัมภ์ฯ
4. นางรัตนา บุญทอง	ครู โรงเรียนนวมวิทย์ จังหวัดสงขลา
5. นางอรสา สุขสกุล	ครู โรงเรียนนวมวิทย์ จังหวัดสงขลา
6. นางสาวรัตนา ไพโรจน์ภักดี	ครู โรงเรียนนวมวิทย์ จังหวัดสงขลา
7. นางสาววรรณ สุวรรณมณี	ครู โรงเรียนนวมวิทย์ จังหวัดสงขลา
8. นางกระแสด โอทอง	ครู โรงเรียนสงขลาวิทยาคม
9. นางอุไร เลิศศักดิ์วานิช	ครู โรงเรียนสงขลาวิทยาคม
10. นางจตุพร ผุดเกตุ	ครู โรงเรียนสงขลาวิทยาคม
11. นางลำยอง ธนะพิทักษ์	ครู โรงเรียนระโนดวิทยา
12. นางสุพร วิญญูประสิทธิ์กุล	ครู โรงเรียนระโนดวิทยา
13. นางสาวชฎาภรณ์ รักษ์ศรีทอง	ครู โรงเรียนระโนด
14. นางสาวพิชณา บัวชุม	ครู โรงเรียนกระแสดสินธุ์วิทยา
15. นางสาวรุจาภา อุทัยรัตน์	ครู โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา
16. นางสาวดวงฤทัย ไชยจรรย์	ครู โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย
17. นางสมหมาย พงศ์เศรษฐ์กุล	ครู โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย
18. นางอุไรวัลย์ วรจินต์	ครู โรงเรียนหาดใหญ่เจริญราษฎร์วิทยา
19. นางจุฑารัตน์ หิ้นนุกูล	ครู โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย 2

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
20. นางปรียา หนูดาช	ครู โรงเรียนหาดใหญ่พิทยาคม
21. นางไพโรพัตร์ สารวงศ์	ครู โรงเรียนสละบาย้อยวิทยา
22. นางพรเพ็ญ รัตนะ	ครู โรงเรียนนาทวีพิทยาคม
23. นายธวัชชัย อาทธรรมสาร	ครู โรงเรียนสละเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์”
24. นางสาวอรรธรณ สุนทรโรจน์	ครู โรงเรียนสละเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์”
25. นางอารม พรหมรักษ์	ครู โรงเรียนสละเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์”
26. นางวิภารัตน์ เอียววัฒนา	ครู โรงเรียนสละเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์”
27. นางสาวเพียงหทัย ไชยวิจิตร	ครู โรงเรียนสละเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์”
28. นางคณิรัตน์ สาเล่	ครู โรงเรียนละงูพิทยาคม
29. นางอนงค์ สันเหล็ก	ครู โรงเรียนละงูพิทยาคม
30. นางอุบล วัชรพลางกูร	ครู โรงเรียนสทิงพระชนูปถัมภ์

กลุ่มผู้ประกอบการ

เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2561

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. คุณชนินท์ สาครินทร์	ผู้จัดการโรงแรมเลคอินน์
2. คุณสมบัติ เทาตะวานิช	เจ้าของบริษัทสมบัติวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร สงขลา
3. คุณคณธร รัตนปราการ	เจ้าของธุรกิจผลิตภัณฑ์ข้าวเกรียบและน้ำบูดู
4. คุณอุบลวรรณ เม่งช่วย	เจ้าของธุรกิจประมง
5. คุณสุนัน เชิญชม	เจ้าของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
6. คุณทัศนีย์ พานิช	เจ้าของธุรกิจที่กึ่งเบเกอรี่
7. คุณภูสิติธิ ลิ้มเจริญชาติ	เจ้าของธุรกิจ seeZeen icecream

กลุ่มบุคลากร/เจ้าหน้าที่ของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ/อาจารย์ผู้สอนของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2561

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. คุณเดชวัต แก้วศรีวงศกร	เจ้าหน้าที่ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ มทร.ศรีวิชัย
2. คุณศรีปดมา คำเจริญ	เจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริมพัฒนาตลาดอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้ประกอบการ sme ม.ราชภัฏ สงขลา
3. คุณกนกกานต์ กุลแก้ว	เจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริมพัฒนาตลาดอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้ประกอบการ sme ม.ราชภัฏ สงขลา

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
4. นางรรินา มุกดา	อาจารย์ผู้สอนคณะวิทยาการจัดการ ม.ราชภัฏ สงขลา
5. ดร.เปลื้อง สุวรรณคีรี	ผู้อำนวยการสถาบันปฏิบัติการชุมชนเพื่อการศึกษา แบบบูรณาการ ม.ทักษิณ
6. ผศ.ดร.ประสิทธิ์ รัตนพันธ์	อาจารย์ผู้สอนบริหารธุรกิจ ม.หาดใหญ่
7. นางสาวสุนิสา รังศิลป์	เจ้าหน้าที่ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ มทร.ศรีวิชัย

กลุ่มคณะกรรมการบริหารเครือข่ายและศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้

เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2561

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. นางถนอมทรัพย์ นูนน้อย	ผู้อำนวยการโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย ๒ ประธานเครือข่าย สมป.จังหวัดสงขลา
2. นายมานิช มณีวิทย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนสตูลวิทยา ประธานเครือข่าย สมป.จังหวัดสตูล ประธานสหวิทยาเขตอันดามัน
3. นายกิตติภูมิ คงศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตภูมิวิทยา ประธานสหวิทยาเขตนครหาดใหญ่
4. นายมานพ จุลีวรรณสิทธิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนนาทวีวิทยาคม ประธานสหวิทยาเขตทักษิณ สงขลา
5. นางอรนุช สงแก้ว	รองผู้อำนวยการโรงเรียนวนาริเฉลิม จังหวัดสงขลา ตัวแทนรักษาการประธานสหวิทยาเขตสองทะเล
6. นายจิรพงศ์ กำเนิดแก้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียนทับช้างวิทยาคม ประธานเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก สพม.16
7. นายสุภาพ ยะพงศ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประธานศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและ เทคโนโลยี (จังหวัดสงขลา)
8. นายกระจาย หนูคงแก้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียนควนกาหลงวิทยาคม “นิคมวัฒนา” รองประธานศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยี (จังหวัดสตูล)

กลุ่มตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษา

เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2561

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. นายเอกพล คำรงค์จิรนากร	ผู้อำนวยการโรงเรียนหาดใหญ่เจริญราษฎร์พิทยา โรงเรียนขนาดเล็ก
2. นายอนันต์ ผุดเกตุ	ผู้อำนวยการโรงเรียนชะแล่นิมิตวิทยา โรงเรียนขนาดเล็ก
3. นางนิภา พลอินทร์	รองผู้อำนวยการโรงเรียนระโนดวิทยา โรงเรียนขนาดกลาง
4. นายสุรศักดิ์ หมู่เก็บ	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำแพงวิทยา โรงเรียนขนาดกลาง
5. นายสุภาพ เจริญผล	รองผู้อำนวยการโรงเรียนพิมานพิทยาสรรค์ โรงเรียนขนาดใหญ่
6. นายเกษม ทองปัญญา	ผู้อำนวยการโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณกุลกันยา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

กลุ่มครูผู้สอนธุรกิจที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ/ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการประชาสัมพันธ์ร่างยุทธศาสตร์

เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2561

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. นางสาวพิษณา บัวชุม	ครู โรงเรียนกระแสดินธุ์วิทยา
2. นางอรพันธ์ ทองคงแก้ว	ครู โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา ในพระอุปถัมภ์ฯ
3. นางนิจารีย์ โกศลณวงศ์	ครู โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา ในพระอุปถัมภ์ฯ
4. นางอรษา ทองขาว	ครู โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา ในพระอุปถัมภ์ฯ
5. นางรัตนา บุญทอง	ครู โรงเรียนวรนารีเฉลิม จังหวัดสงขลา
6. นางอรสา สุขสกุล	ครู โรงเรียนวรนารีเฉลิม จังหวัดสงขลา
7. นางสาวสุนันทา ดนัยสร	ครู โรงเรียนวรนารีเฉลิม จังหวัดสงขลา
8. นางสาวรุจภาภา อุทัยรัตน์	ครู โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณกุลกันยา
9. นางอุไรวัลย์ วรจินต์	ครู โรงเรียนหาดใหญ่เจริญราษฎร์พิทยา
10. นางไพโรพัทธ์ สารวงศ์	ครู โรงเรียนสะบาย้อยวิทยา
11. นางสาวอรรวรรณ สุนทรโรจน์	ครู โรงเรียนสะเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์”
12. นางอารม พรหมรักษ์	ครู โรงเรียนสะเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์”
13. นางวิภารัตน์ เอี้ยววัฒนา	ครู โรงเรียนสะเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์”

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
14. นางสมจิต พัฒนาอื้อ	ครู โรงเรียนชะแล่นิมิตวิทยา
15. นางอุไรวรรณ อุทัย	ครู โรงเรียนชะแล่นิมิตวิทยา
16. นางคณิรัตน์ สาเล่	ครู โรงเรียนละงูพิทยาคม
17. นางอายิษะห์ มอเกาะ	ครู โรงเรียนละงูพิทยาคม
18. นางลำยอง ธนะพิทักษ์	ครู โรงเรียนระโนดวิทยา
19. นางสุพร วิญญูประสิทธิ์กุล	ครู โรงเรียนระโนดวิทยา
20. นางจิราพร ทองซ้วน	ครู โรงเรียนปาล์มพัฒนาวิทย์
21. นางสาวสุจิตา แรกจ่านงค์	ครู โรงเรียนปาล์มพัฒนาวิทย์
22. นางปรียา หนูดาช	ครู โรงเรียนหาดใหญ่พิทยาคม
23. นางเสวภา สินยัง	ครู โรงเรียนหาดใหญ่พิทยาคม
24. นางสาวรัตนา ไพโรจน์ภักดี	ครู โรงเรียนนวมินทราชูทิศ ทักษิณ
25. นางกระแส โอทอง	ครู โรงเรียนสงขลาพิทยาคม

รายชื่อกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3
เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ
เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2562

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. นายสุธี บุญญะถิติ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 16
2. นางณกัญญา แก้วประเสริฐ	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
3. นางพรรณนันทน์ ยศดำ	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
4. นางเกศรา ศรีกาญจน์	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
5. นายวีระศักดิ์ บุญญาพิทักษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. นางพิศษุณัฐฐา แฮร์ริง	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ
7. นางวรรณภา กลับบวล	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

ปฏิทินการสนทนากลุ่มและการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

วัน เดือน ปี	กลุ่มเป้าหมาย	สถานที่
7 กันยายน 2561	ครูผู้สอนธุรกิจ (34 คน)	โรงแรมวีว่า
5 กันยายน 2561 (09.30-11.30 น.)	บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ/ ที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีธุรกิจของตนเองเป็นอาชีพเสริม (10 คน)	ห้องประชุมวิบูลย์รัก
5 กันยายน 2561 (13.30-15.30 น.)	ตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ ใน สพม.เขต 16 (7 คน)	ห้องประชุมวิบูลย์รัก
7 กันยายน 2561	ครูผู้สอนธุรกิจ (30 คน)	โรงแรมวีว่า
9 กันยายน 2561 (10.00-12.00 น.)	ผู้ประกอบการ (7 คน)	โรงแรมเลคอินน์
9 กันยายน 2561 (13.00-15.00 น.)	บุคลากร/เจ้าหน้าที่ของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ/อาจารย์ ผู้สอนในคณะบริหารธุรกิจ/คณะที่เกี่ยวข้อง ของมหาวิทยาลัยในจังหวัด (7 คน)	โรงแรมเลคอินน์
14 กันยายน 2561 (09.30-11.30 น.)	คณะกรรมการบริหารเครือข่ายสหวิทยาเขต เครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่าย สมป.จังหวัด และศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยี (8 คน)	ห้องประชุมวิบูลย์รัก
14 กันยายน 2561 (13.30-15.30 น.)	ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สพม.16 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (6 คน)	ห้องประชุมวิบูลย์รัก
26 กันยายน 2561	ครูผู้สอนธุรกิจ (25 คน)	ห้องประชุมคชาธาร
24 มกราคม 2562	ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายของ สพม.16 (7 คน)	ห้องประชุมวิบูลย์รัก

ภาคผนวก 4

หนังสือราชการ

1. หนังสือขอเชิญเป็นที่ปรึกษางานวิจัย
2. หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ
2. หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. หนังสือเชิญประชุม
4. คำสั่งคณะกรรมการดำเนินงานวิจัย



ศธ ๐๔๒๔๖/ว ๔๕๔๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖
ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นที่ปรึกษางานวิจัย

เรียน ดร.อรัญ ก้าวพานิช/ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย กรอบแนวคิดงานวิจัย ๑ ชุด

ด้วยนางสาววรรณิรัตน์ รัตนเลิศ ศึกษาานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินงานวิจัย เรื่อง “ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ๒) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ และ ๓) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาการดำเนินงานวิจัยข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุธี บุญญะดิติ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักรัษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๘

โทรสาร ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๙

ประสานงาน ศน.วรรณิรัตน์ : ๐๘๖-๙๕๘๓๘๕๐



ที่ ศธ ๐๔๒๔๖/ว ๔๕๔๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖
ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.อรัญ ก้วพานิช/ ดร.เฉลิม พักอ่อน/ อ.มุกดา ธรรมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๒ ฉบับ

ด้วยนางสาววรรณิ รัตนเลิศ ศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินงานวิจัย เรื่อง "ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖" โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ๒) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ และ ๓) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยข้างต้น ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นตามความเหมาะสม รายละเอียดดังสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุธี บุญญะติติ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักราราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๘

โทรสาร ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๙

ประสานงาน ศน.วรรณิ : ๐๘๖-๙๕๘๓๘๕๐



ที่ ศธ ๐๔๒๔๖/ว ๔๖๑๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖
ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๒ ฉบับ

ด้วยนางสาววรรณิรัตน์ รัตนเลิศ ศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินงานวิจัย เรื่อง "ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖" โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ สำหรับการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ๒) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ และ ๓) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ใคร่ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีใช้ครูผู้สอนธุรกิจได้เข้าร่วมประชุมรับฟังคำชี้แจงและทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยฯ ในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมวิบูลย์รัก สพม.๑๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุธี บุญญะถิติ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๘

โทรสาร ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๙

ประสานงาน ศน.วรรณิรัตน์ : ๐๘๖-๙๕๘๓๘๕๐



ที่ ศธ ๐๔๒๔๖/ว ๒๗๕๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖
ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.อรัญ ก้าวพานิช/ ดร.เฉลิม พักอ่อน/ อ.มุกดา ธรรมเจริญ

อ้างถึง หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ที่ ศธ ๐๔๒๔๖/ว๔๕๔๓ ลงวันที่
๒ สิงหาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเอกสารประกอบ ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ของนางสาววรรณิ รัตนเลิศ ศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ซึ่ง
ดำเนินงานวิจัย เรื่อง ”ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็น
ผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖” จำนวน
๒ ฉบับไปแล้วนั้น

บัดนี้ นางสาววรรณิ รัตนเลิศ ได้จัดทำเครื่องมือฉบับที่ ๓ แล้วเสร็จ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต ๑๖ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ฉบับที่ ๓ ดังกล่าว ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นตามความเหมาะสม รายละเอียดดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุธี บุญญะถิติ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๘

โทรสาร ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๙

ประสานงาน ศน.วรรณิ : ๐๘๖-๙๕๘๓๘๕๐



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพม. เขต ๑๖
ที่

วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่มและหน่วยตรวจสอบภายใน

เรื่องเดิม

สพม.เขต ๑๖ อนุมัติการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน สำหรับดำเนินงานวิจัย เรื่อง "ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖"

ข้อเท็จจริง

กระบวนการดำเนินงานอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ฉบับที่ ๓

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้รอง/ผู้ช่วย ผอ.กลุ่มในกลุ่มของท่าน ๑ คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลงานวิจัย เข้าประชุมรับฟังคำชี้แจงเพื่อทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๖.๐๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมไอยรา อนึ่ง ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

(นางสาววรรณิ รัตนเลิศ)

ศึกษานิเทศก์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพม. เขต ๑๖

ที่

วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง การดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

เรื่องเดิม

บันทึกข้อความกลุ่มนิเทศฯ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑ สพม.เขต ๑๖ อนุมัติการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน สำหรับดำเนินงานวิจัย เรื่อง "ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖" โดยกิจกรรมดำเนินงานประชุมกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลงานวิจัยที่เป็นบุคลากรภายใน สพม.เขต ๑๖ ที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีธุรกิจของตนเองเป็นอาชีพเสริม ในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมวิบูลย์รัก

ข้อเท็จจริง

จากการเข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการนำเสนอความก้าวหน้าและเติมเต็มคุณภาพงานวิจัย โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน สำนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม-๑ กันยายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรมบางกอกพาเลซ กทม. ซึ่งข้าพเจ้าได้นำเสนอเค้าโครงงานวิจัยและผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะในหลายประเด็น ซึ่งในประเด็นของผู้ให้ข้อมูลงานวิจัยมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนและเพิ่มเติมผู้ให้ข้อมูลตามข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. อนุมัติการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมผู้ให้ข้อมูล

๒. อนุญาตให้บุคลากรที่มีรายชื่อดังแนบ เข้าร่วมการประชุมให้ข้อมูลงานวิจัย ในวันที่ ๕ กันยายน

๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมวิบูลย์รัก ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป

(นางสาววรรณิ รัตนเลิศ)

ศึกษานิเทศก์

๓ กย ๖๑

3 กย ๖๑

รายชื่อบุคลากรที่เชิญเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ให้ข้อมูลงานวิจัย
ในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๑
ณ ห้องประชุมวิบูลย์รัก

เวลา ๐๙.๐๐-๑๑.๐๐ น.

๑. นางรยริน	จันทร์นวล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๒. นายวินัย	อิสโร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๓. นางอรสา	แดงอ่อน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๔. นางน้ำฝน	ยกย่องสกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๕. นางเกวลิณ	พยนต์ภาค	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๖. นางสาวณัฐกานต์	โอมาก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๗. นางศิริณัฐภัทร์	รัตน์น้อย	ลูกจ้างชั่วคราว
๘. นางสาวปนัดดา	บุญจ้อย	ลูกจ้างชั่วคราว
๙. นางสาววลัยพรรณ	ทองแดง	ลูกจ้างชั่วคราว
๑๐. นางสาวกันตา	หนูแก้ว	ลูกจ้างชั่วคราว

เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๓๐ น.

๑. นางสาวไหม	แก้วขาว	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
๒. นางถวิล	เพชรสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๓. นางจรรยาบุตร	อ่อนจันแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๔. นางสาวอาภาพรรณ	เกสรพันธุ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๕. นางสาวฉลวย	พีรฉัตรปรกรณ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
๖. นางสาวปิยมาศ	รอดเกลี้ยง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
๗. นางสาวนภัสร	หนูคำสวน	เจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา



ที่ ศธ ๐๔๒๔๖/ว ๔๕๘๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖
ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการสันทนาการกลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด สพม.เขต ๑๖ ทุกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการประชุมฯ ๑ ฉบับ

๒. แบบตอบรับ ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ดำเนินงานวิจัย เรื่อง "ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖" โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ๒) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ สำหรับการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ และ ๓) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ซึ่ง สพม.๑๖ กำหนดจัดประชุมปฏิบัติการสันทนาการกลุ่มครูผู้สอนธุรกิจ ในวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรมวีว่า จังหวัดสงขลา รายละเอียดดังแนบ

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ พิจารณาแล้วเห็นว่าสาระจะเป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนธุรกิจ จึงขอเรียนเชิญครูผู้สอนธุรกิจเข้าร่วมการประชุมฯ ดังกล่าวตามความสมัครใจ ทั้งนี้ หากครูผู้สอนธุรกิจมีความสนใจและโรงเรียนพิจารณาเห็นควรให้เข้าร่วมการประชุมฯ กรุณาส่งแบบตอบรับถึง สพม.เขต ๑๖ ภายในวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุธี บุญญะดิติ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๘

โทรสาร ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๙

ประสานงาน ศน.วรรณิ : ๐๘๖-๙๕๘๓๘๕๐



ที่ ศธ ๐๔๒๔๖/ว ๔๙๕๗

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖
ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมปฏิบัติการสนทนากลุ่ม
เรียน

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ดำเนินงานวิจัย เรื่อง ”ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจเพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ๒) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ สำหรับการหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ และ ๓) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ซึ่ง สพม. ๑๖ กำหนดการประชุมปฏิบัติการสนทนากลุ่มเป้าหมาย “ผู้ประกอบการ” ในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเลคอินน์ ตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๐-๑๒.๐๐ น.

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจและประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของ สพม.เขต ๑๖ เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการสนทนากลุ่มข้างต้น เพื่อให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับเป็นฐานข้อมูลกำหนดยุทธศาสตร์ฯ ในวัน เวลา และสถานที่ข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการสนทนากลุ่ม และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุธี บุญญะถิติ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๘

โทรสาร ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๙

ประสานงาน ศน.วรรณิ : ๐๘๖-๙๕๘๓๘๕๐



ที่ ศธ ๐๔๒๔๖/ว ๔๙๕๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖
ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมปฏิบัติการสนทนากลุ่ม
เรียน

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ดำเนินงานวิจัย เรื่อง "ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจเพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖" โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ๒) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ และ ๓) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ โดย สพม.๑๖ กำหนดการประชุมปฏิบัติการสนทนากลุ่มเป้าหมาย "บุคลากร/เจ้าหน้าที่ของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ/ผู้เกี่ยวข้อง" ในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเลคอินน์ ตั้งแต่เวลา ๑๓.๐๐-๑๕.๐๐ น.

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจและประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของ สพม.เขต ๑๖ เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการสนทนากลุ่มข้างต้น เพื่อให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับเป็นฐานข้อมูลกำหนดยุทธศาสตร์ฯ ในวัน เวลา และสถานที่ข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการสนทนากลุ่ม และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุธี บุญญะถิติ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๘

โทรสาร ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๙

ประสานงาน ศน.ววรรณิ : ๐๘๖-๙๕๘๓๘๕๐



ที่ ศธ ๐๔๒๔๖/ว ๔๙๖๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖
ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง การประชุมปฏิบัติการสทนากลุ่ม

เรียน คณะกรรมการบริหารเครือข่ายฯ และศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพฯ

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ดำเนินงานวิจัย เรื่อง "ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจเพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖" โดย สพม. ๑๖ กำหนดดำเนินการประชุมปฏิบัติการสทนากลุ่มเป้าหมาย "คณะกรรมการบริหารเครือข่ายฯ และศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพฯ" ในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมวิบูลย์รัก

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ขอเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมฯ ในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมวิบูลย์รัก เวลา ๐๙.๓๐-๑๑.๓๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุธี บุญญะถิติ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาการฯ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๘

โทรสาร ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๙

ประสานงาน ศน.วรรณิ : ๐๘๖-๙๕๘๓๘๕๐



ที่ ศธ ๐๔๒๔๖/ว ๔๙๖๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖
ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง การประชุมปฏิบัติการสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ดำเนินงานวิจัย เรื่อง "ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจเพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖" โดย สพม. ๑๖ กำหนดดำเนินการประชุมปฏิบัติการสนทนากลุ่มเป้าหมาย "ผู้บริหารสถานศึกษา" ในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมวิบูลย์รัก

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ขอเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมฯ ในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมวิบูลย์รัก เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๓๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุธี บุญญะติติ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาการฯ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๘

โทรสาร ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๙

ประสานงาน ศน.วรรณิ : ๐๘๖-๙๕๘๓๘๕๐

ที่ ศธ ๐๔๒๔๖/ว ๕๒๓๒



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖
ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด สพม.เขต ๑๖ ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ ๑ ฉบับ

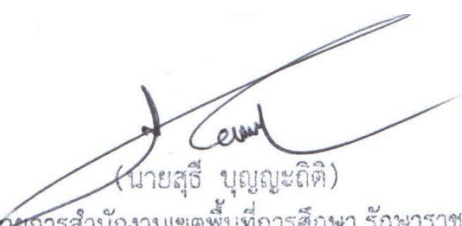
๒. แบบตอบรับ ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ดำเนินงานวิจัย เรื่อง "ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจเพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖" โดย สพม.๑๖ กำหนดดำเนินการประชุมปฏิบัติการประชาพิจารณ์ร่างยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนฯ ในวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมคณาจารย์ สพม. ๑๖ โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะปฏิบัติเพื่อหนุนเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับงานธุรกิจในปัจจุบันให้ผู้เข้าประชุมฯ ด้วย รายละเอียดดังแนบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ จึงขอเชิญครูผู้สอนธุรกิจเข้าร่วมการประชุมฯ ตามความสมัครใจ ในวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมคณาจารย์ สพม. ๑๖ ทั้งนี้ หากครูผู้สอนมีความสนใจและโรงเรียนพิจารณาเห็นควรให้เข้าร่วมการประชุมฯ กรุณาส่งแบบตอบรับถึง สพม. ๑๖ ภายในวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นายสุธี บุญญะถิติ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๘

โทรสาร ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๙

ประสานงาน ศน.วรรณิ : ๐๘๖-๙๕๘๓๘๕๐



ที่ ศธ ๐๔๒๔๖/ว ๖๘๗๗

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖
ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.เฉลิม พักอ่อน, ดร.อรัญ ก้วพานิช และ อ.มุกดา ธรรมเจริญ

อ้างอิง หนังสือ สพม.๑๖ ที่ ศธ ๐๔๒๔๖/ว ๔๕๔๓ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัยและเอกสารประกอบ ๑ ชุด

ด้วยนางสาววรรณิ รัตนเลิศ ศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินงานวิจัย เรื่อง "ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจเพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖" โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ๒) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ และ ๓) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจ เพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับที่ ๑ และฉบับที่ ๒ ไปแล้วตามหนังสือที่อ้างถึง ซึ่งได้ประมวลผลข้อมูลและยกย่องยุทธศาสตร์เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับที่ ๓ ที่แนบมาพร้อมนี้ตามความเหมาะสม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุริ บัญญะถิติ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาการฯ แทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๘

โทรสาร ๐๗๔ - ๓๓๖๘๔๙

ประสานงาน ศน.วรรณิ : ๐๘๖-๙๕๘๓๘๕๐



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพม. เขต ๑๖

ที่

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง การดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

เรื่องเดิม

สพม.เขต ๑๖ อนุมัติการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน เรื่อง ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนธุรกิจเพื่อหนุนเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ ซึ่ง สพฐ.ให้ดำเนินการระหว่างเดือนสิงหาคม ๒๕๖๑-มิถุนายน ๒๕๖๒

ข้อเท็จจริง

ขั้นตอนการดำเนินงานขั้นตอนที่ ๓ เป็นการตรวจสอบยุทธศาสตร์ของผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ รายละเอียดดังเครื่องมือที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อเรียนเชิญท่านและขออนุญาตให้ผู้อำนวยการกลุ่มเป้าหมายตรวจสอบและให้ความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์ ในวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ ณ ที่ประชุมหน้าห้องผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

(นางสาววรรณิ รัตนเลิศ)

ศึกษานิเทศก์

๑๕ ม.ค. ๖๒

๑๕ ม.ค. ๖๒



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

ที่ ๒๓๗/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน เรื่อง "ยุทธศาสตร์การส่งเสริมครูผู้สอนธุรกิจ สำหรับการหนุนเสริมผู้เรียนให้มีศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการ" เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๑. **คณะกรรมการอำนวยการ** มีหน้าที่ให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก ตลอดจนการแก้ปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ประกอบด้วย

๑.๑	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖	ประธานกรรมการ
๑.๒	นายสุธี บุญญะถิติ รอง ผอ.สพม. เขต ๑๖	รองประธานกรรมการ
๑.๓	นายวีระศักดิ์ บุญญาพิทักษ์ ผอ.กลุ่มนิเทศฯ	กรรมการ
๑.๔	นางสาววรรณิรัตน์ รัตนเลิศศึกษานิเทศก์	กรรมการและเลขานุการ

๒. **คณะกรรมการดำเนินการ** มีหน้าที่วางแผน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ประสานงานผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้อง บันทึก จัดกระทำและประมวลผลข้อมูล ตลอดจนยกย่องยุทธศาสตร์ ประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน ตลอดจนหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๒.๑	นางสาววรรณิรัตน์ รัตนเลิศ	ศึกษานิเทศก์	ประธานกรรมการ
๒.๒	นางรัตนา บุญทอง	ครู ร.ร.วรนารีเฉลิม จังหวัดสงขลา	กรรมการ
๒.๓	นางอรพินทร์ ทองคงแก้ว	ครู ร.ร.มหาวิชราวุธ จังหวัดสงขลา	กรรมการ
๒.๔	นางสาวรัตนา ไพโรจน์ภักดิ์	ครู ร.ร.นวมินทรราชูทิศ ทัศนนิคม	กรรมการ
๒.๕	นางสาวพิชณา บัวชุม	ครู ร.ร.กระแสนิธิวิทยา	กรรมการ
๒.๖	นางสมหมาย พงศ์เศรษฐ์กุล	ครู ร.ร.หาดใหญ่วิทยาลัย	กรรมการ
๒.๗	นางพิญญพัทธ์ รัตนสุวรรณ	ครู ร.ร.หาดใหญ่วิทยาลัย	กรรมการ
๒.๘	นางสาวอรรณพ สุนทรโรจน์	ครู ร.ร.สะเดา "ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์"	กรรมการ
๒.๙	นางพรเพ็ญ รัตนะ	ครู ร.ร.นาทวีวิทยาคม	กรรมการ
๒.๑๐	นางสุภารัตน์ นวลสงค์	ครู ร.ร.ควนกาหลงวิทยาคม "นิคมวัฒนา"	กรรมการ
๒.๑๑	นางสาวณัฏฐกานต์ โอมาก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	เลขานุการ

๒.๑๒ นางสาวสุชาดา เพ็ชรจำรัส ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ช่วยเลขานุการ
 ๒.๑๓ นางสาวบุญลือ บิลภักดิ์ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ช่วยเลขานุการ

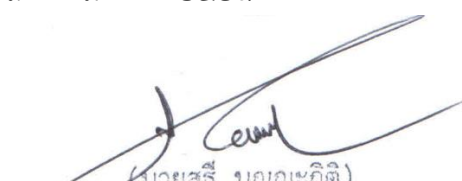
๓. คณะกรรมการการเงินและพัสดุ มีหน้าที่จัดซื้อ จัดจ้างวัสดุ การเบิกจ่ายงบประมาณและอื่นๆ
 ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๓.๑ นางอำไพ จันทร์บุญลาภ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ ประธานกรรมการ
 ๓.๒ นางเรวดี สงสุข นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ กรรมการ
 ๓.๓ นางสาวพรพรรณ จันทร์โชติ นักวิชาการพัสดุ กรรมการ
 ๓.๔ นางสาววรรณิรัตน์ รัตนเลิศ ศึกษานิเทศก์ กรรมการและเลขานุการ
 ๓.๕ นางสาวชนุตพร ชูตินธร ลูกจ้างชั่วคราว กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น อุตสาหะ เพื่อประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด
 ต่อราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑


 (นายสุธี บุญญะถิติ)
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รัชมาราชการแทน
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๖

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววรรณิ์ รัตนเลิศ
ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) (การบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง นิเทศศาสตรบัณฑิต (นศ.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) (จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ประสบการณ์	ปี 2529 บรรจุเข้ารับราชการ ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนพระแสงวิทยา อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี 2532 อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนแดนศิลป์ประชาสรรค์ อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา ปี 2537 อาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนคลองแดนวิทยา อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา ปี 2541 ศึกษานิเทศก์ 6 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3 ปี 2544 ศึกษานิเทศก์ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3 ปี 2552 วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสงขลา เขต 1 ปี 2553-ปัจจุบัน วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
