

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะอาชีพ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ของโรงเรียนเทพสุวรรณชาฎวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อน กลยุทธ์การพัฒนาทักษะอาชีพ และศึกษาผลการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ของโรงเรียนเทพสุวรรณชาฎวิทยา จังหวัดสมุทรสงครามผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อน
 - 1.1 ความหมายกลยุทธ์
 - 1.2 กลยุทธ์การขับเคลื่อน
 - 1.3 กลยุทธ์การมีส่วนร่วม
 - 1.4 กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ
2. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนา
 - 2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
 - 2.2 การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
 - 2.3 กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
 - 2.4 แนวทางการวัดและประเมินผล
3. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับทักษะอาชีพ
 - 3.1 ความหมายและประเภทของทักษะอาชีพ
 - 3.2 ความสำคัญของการพัฒนาทักษะอาชีพ
 - 3.3 ทักษะอาชีพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อน

ความหมายกลยุทธ์

กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ (Means) ที่องค์กรเลือกเพื่อจะดำเนินการจากจุดที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปยังจุดหมายปลายทางในอนาคตที่กำหนดไว้ โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

แอนดริว (Andrews, 1980 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550 : 7) กล่าวว่า กลยุทธ์เป็นการตัดสินใจขององค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย นโยบายและแผนงานขององค์กรรวมไปถึงปัจจัย ต่าง ๆ ที่ถูกสร้างขึ้นภายใต้บรรลูลิ่งที่องค์กรต้องการจะเป็น

สุพานี สฤษณ์วานิช (2544 : 8) ให้ความหมายของคำว่า “กลยุทธ์” ว่ามีขอบเขตที่แคบและกว้าง คือ ในระดับแคบเน้นที่วิธีการ (Means) ที่สำคัญ ที่จะใช้เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าประสงค์หลักในระดับกว้างจะให้ความหมายของคำว่า “กลยุทธ์” โดยพิจารณาครอบคลุมทั้งเป้าประสงค์ (Ends) และวิธีการ (Means) ที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์

เสนาะ ดิยาวี (2546 : 1) กลยุทธ์ เป็นคำเริ่มแรกที่ใช้ในทางทหาร เป็นศาสตร์และศิลป์ในการอำนวยการกำลังทหาร (Art and Science of Directing Military Forces) เป็นการใช้แผนรวมและดำเนินการรบขนาดใหญ่ ในทางธุรกิจได้ใช้คำว่า กลยุทธ์ มีความหมายว่า การกำหนดและประเมินทางเลือกต่าง ๆ ที่จะทำให้บรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ และรวมถึงการเลือกทางเลือก ที่เหมาะสมที่สุดมาใช้

สุชาติ ธาดาธำรงเวช (2550 : 2) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนที่จัดทำขึ้นหรือการกระทำใด ๆ ที่ดำเนินการไปแล้ว ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สุพานี สฤษณ์วานิช (2552 : 361) ได้ให้ความหมายกลยุทธ์ว่าหมายถึง แผนงานสำคัญที่องค์กรจะใช้เป็นแนวทางในการบรรลุสู่เป้าหมายหลักขององค์กร

อวยชัย วัฒนา (2554 : 22) ได้ให้ความหมายของ กลยุทธ์ ว่า กลยุทธ์เป็นแผนการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอนมีความยืดหยุ่นพลิกแพลงตามสถานการณ์ มีความมุ่งหมายเพื่อเอาชนะคู่แข่งหรือเพื่อหลบหลีกอุปสรรคต่างๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555: 517) ให้ความหมายว่ากลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ strategy คือ กุศโลบายในการทำงาน จัดกิจกรรม แผนงานหรือ โครงการต่างๆ โดยกำหนดแผนการที่จะทำอย่างสุขุมรอบคอบ กำหนดลำดับขั้นตอนของการกระทำที่มีความยืดหยุ่น ตามสถานการณ์ ตระหนักถึงปัจจัย แทรกซ้อน มุ่ง ให้สิ่ง ที่จะทำประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และสามารถเอาชนะคู่แข่งได้

จากความหมายข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นวิธีการ การกำหนด และประเมินทางเลือกต่าง ๆ การเลือกการกระทำที่นำมาใช้ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือ กล่าวโดยสรุปกลยุทธ์จะระบุว่า ผู้บริหารจะมีทิศทางและวางแผนอย่างไร จึงจะ

ทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจะบรรลุเป้าหมายนั้นมีหลากหลายวิธี แต่กลยุทธ์จะระบุขั้นตอนหรือวิธีการขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารจะต้องวางแผนตามที่ระบุไว้จึงจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

กลยุทธ์การขับเคลื่อน

เวทเซอร์ และเดวิส (Werther & Davis, 1987 อ้างถึงใน ภัทรวรรณ ทองด้วง, 2555 : 31) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เข้ารับการพัฒนายังจะได้เรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่

1. กลยุทธ์การมีส่วนร่วม การเรียนรู้จะเป็นไปอย่างรวดเร็วและคงอยู่ได้นาน เมื่อผู้เรียนรู้สามารถมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง การเรียนรู้จะช่วยให้เกิดการจูงใจและความผูกพัน
2. กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม จะช่วยให้เกิดแบบแผนขึ้นในความทรงจำของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยเฉพาะความคิดหรือการปฏิบัติที่สำคัญจากผู้เข้ารับการพัฒนาได้ทำซ้ำจะสามารถนึกขึ้นมาได้เมื่อถึงเวลาที่ต้องนำไปใช้
3. กลยุทธ์ความสอดคล้องกัน การเรียนรู้ช่วยให้ส่วนที่ได้อ่านมีความหมาย ผู้เข้ารับการพัฒนายังจะรู้ความหมายและภาระงาน และวิธีการดำเนินงานที่ถูกต้อง สอดคล้องกับความต้องการ
4. การถ่ายโอนความต้องการของโปรแกรมการพัฒนากับความต้องการของงานมากเท่าไร ผู้เข้ารับการพัฒนายังจะต้องเรียนรู้งานได้เร็วมากขึ้นเท่านั้น
5. การสะท้อนกลับ ผู้เข้ารับการพัฒนายังจะได้รับข้อมูลต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็นความก้าวหน้าในการเรียนรู้ การสะท้อนกลับของผลการพัฒนาจะช่วยจูงใจให้ผู้เข้ารับการพัฒนารับพฤติกรรมให้บรรลุความสำเร็จ

สุวิมล ว่องวานิช (2550 : 134 – 135) ได้กล่าวถึง กลยุทธ์ในการดำเนินโครงการเร่งสร้างคุณลักษณะที่ดีของเด็กและเยาวชนไทย จนการวิจัยประสบผลสำเร็จ ได้แก่

1. กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม คือพัฒนานักวิจัยจากส่วนกลาง และนักวิจัยในโรงเรียนการที่ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะครูในโรงเรียนมีทักษะการวิจัยและพัฒนาจะทำให้เกิดความยั่งยืนในการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมใหม่ๆ
2. กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายวิจัย ในรูปของการจัดประชุมสัมมนา การจัดการประชุมเสวนาและการสร้างเว็บไซต์ เพื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของโรงเรียนแต่ละแห่ง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิชาการเชิงทฤษฎีกับนักปฏิบัติ

3. กลยุทธ์การให้ความช่วยเหลือโรงเรียนนาร่อง ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนนาร่องในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อนำเสนอความรู้และตัวอย่างการจัดกิจกรรม เผยแพร่ให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนนาร่องได้นำไปศึกษา มีการสนับสนุนด้านเอกสารงานวิจัย งบประมาณ คำแนะนำ การฝึกอบรม การให้กำลังใจ การเผยแพร่ผลงานครู จัดบอร์ดนิทรรศการ ลงหนังสือพิมพ์ลงเว็บไซต์ เพื่อให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. กลยุทธ์การวางระบบติดตาม มีการวางระบบกำกับติดตามโดยนักวิจัยในพื้นที่ ต้องเข้าไปตรวจเยี่ยมโรงเรียนเดือนละ 3 – 4 ครั้ง เพื่อช่วยเหลือกรณีมีปัญหา

5. กลยุทธ์วางระบบประเมินหลายรูปแบบ มีการวางระบบการประเมินภายในโดยนักวิจัยในพื้นที่ การประเมินภายนอกโดยนักวิจัยจากโครงการที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับโรงเรียน การประเมินอภิมานภายในโดยนักวิจัยจากส่วนกลาง และการประเมินอภิมานภายนอกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำให้ผู้วิจัยมีความมั่นใจในผลการดำเนินโครงการ

6. กลยุทธ์การยกย่องเชิดชูนักวิจัยและครูนักวิจัย มีการยกย่องให้นักวิจัยทุกคนมีผลงานทางวิชาการ มีการเขียนบทความลงในหนังสือ การระบุชื่อนักวิจัยหรือผลงานของนักวิจัย

กมลวรรณ ตังธนากานนท์ และคณะ (2551 อ้างถึงใน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551 : 87 – 88) ได้กล่าวถึง กลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนว่าในการเสริมพลังอำนาจให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความสามารถในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และนำไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ของสถาบันอุดมศึกษาแม่ข่ายระดับจังหวัดในเครือข่ายวิจัยภาคกลางตอนล่างกลุ่ม 2 และกรุงเทพมหานครนั้น ประกอบด้วยกลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ ได้แก่

1. กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ สถาบันอุดมศึกษาแม่ข่าย ใช้กลยุทธ์นี้ในการเพิ่มศักยภาพหรือความสามารถของครูในโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ โดยการให้ความรู้ในการทาวิจัยเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน การแจกเอกสารความรู้ การพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อสงสัยและความรู้ต่างๆ ด้วยการจัดอบรมเสริมความรู้และพัฒนาทักษะกระบวนการวิจัย เพื่อสร้างความมั่นใจทางวิชาการให้กับครู รวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน

2. กลยุทธ์เครือข่าย เน้นการสร้างเครือข่ายการวิจัยจากผู้เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยแม่ข่ายในการวิจัย ผู้บริหารครูในโรงเรียน และผู้ปกครอง ทำให้เกิดความร่วมมือกัน ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของความร่วมมือร่วมพลังในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนมากขึ้น

3. กลยุทธ์การมีส่วนร่วม ใช้หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน กล่าวคือ ครูอาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ

4. กลยุทธ์การบูรณาการ โดยการเชื่อมโยงการวิจัยกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพ และการเชื่อมโยงประสบการณ์ของบุคคลที่ต่างองค์กร และมีความรู้ต่างศาสตร์มาร่วมกัน คิดแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมถึงมีการบูรณาการการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนเข้าไปในงานที่รับผิดชอบหลัก คือ วิชาที่สอนในหลักสูตร รวมทั้งกิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2551 : 9) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานวิจัยของแต่ละแม่ข่าย ดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นการสร้างโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน และทุกภาคส่วนของสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานแบบหุ้นส่วน (Partner Participation) โดยการสร้างแกนนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานและจัดกระบวนการที่เหมาะสมให้ทุกภาคส่วนเห็นความเชื่อมโยงของปัญหาเข้ามาคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ และปรับแนวทางให้เหมาะสมในบริบทต่าง ๆ

2. กลยุทธ์การสร้างกระบวนการการเรียนรู้ โดยมุ่งจัดการความรู้ที่เกิดขึ้น ทั้งในด้าน การแสวงหาองค์ความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน โดยจะต้องพยายามสร้างความสมดุลระหว่างการเรียนรู้และการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้มีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ได้แก่ กิจกรรมการจัดประชุมวิชาการ กิจกรรมการเสริมพลังอำนาจแก่ครูนักวิจัย (Empowerment) การอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Training) และกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

3. กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ การเคลื่อนไหวทางสังคม กลยุทธ์นี้มีทิศทางมุ่งไปในเรื่องการรวมพลังสร้างสรรค์จากทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง จนถึงขั้นเกิดกระแสเรื่องการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนในสังคมหรืออาจนำไปสู่นโยบายสาธารณะในระดับต่างๆ อันจะนำไปสู่การสร้างจิตสำนึกค่านิยมที่เหมาะสม

4. กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อประชาชน กลยุทธ์นี้มีมุ่งเน้นการนำแนวความคิด กระบวนการสร้างผลงาน และกรณีศึกษาต่างๆสู่การเผยแพร่ สื่อสารที่หลากหลาย ๆ ได้แก่ การออก

ประชาสัมพันธ์ตามสื่อต่าง ๆ โดยต้องเป็นการสื่อสารเพื่อบ่งเน้นให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ดังนั้นจากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์กลยุทธ์การขับเคลื่อนไว้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์กลยุทธ์การขับเคลื่อน

กลยุทธ์การขับเคลื่อน	เว็บไซต์ และเดวิส	สุวิมล ว่องวานิช	กมลวรรณ ตั้งธนกานนท์	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	รวมความถี่	ร้อยละ
กลยุทธ์การมีส่วนร่วม	✓		✓	✓	3	75.00
กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม	✓	✓			2	50.00
กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ			✓	✓	2	50.00
กลยุทธ์ความสอดคล้องกัน	✓				1	25.00
กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายวิจัย		✓			1	25.00
กลยุทธ์การให้ความช่วยเหลือโรงเรียนนาร่อง		✓			1	25.00
กลยุทธ์การวางระบบติดตาม		✓			1	25.00
กลยุทธ์วางระบบประเมินหลายรูปแบบ		✓			1	25.00
กลยุทธ์การยกย่องเชิดชูนักวิจัยและครูนักวิจัย		✓			1	25.00

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์กลยุทธ์การขับเคลื่อน (ต่อ)

กลยุทธ์การขับเคลื่อน	เว็บไซต์ และเดวิส	สุวิมล ว่องวานิช	กมลวรรณ ตั้งธนกานนท์	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	รวมความถี่	ร้อยละ
กลยุทธ์เครือข่าย			✓		1	25.00
กลยุทธ์การบูรณาการ			✓		1	25.00
กลยุทธ์การสร้างกระบวนการการเรียนรู้				✓	1	25.00
กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อประชาชน				✓	1	25.00

จากตารางสรุปแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนไว้ กลยุทธ์การขับเคลื่อนมีความถี่มากที่สุด คือ กลยุทธ์การมีส่วนร่วม มีความถี่เท่ากับ 3 รองลงมาคือ กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม มีความถี่เท่ากับ 2 ถัดไปคือ กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ ซึ่งมีความถี่เท่ากัน คือ 2 ผู้วิจัยจึงได้นำกลยุทธ์ทั้ง 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การมีส่วนร่วม กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม และกลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ มาใช้เป็นกลยุทธ์การขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนในครั้งนี

กลยุทธ์การมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

ธีระ รุณเจริญ (2550 : 206) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่าง เพื่อประโยชน์ในการระดมความคิดและแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหาร โดยมีหลักการระบุเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงาน 3 ประการ คือ

1. เงื่อนไขด้านบริหารงาน ผู้รับผิดชอบจะต้องพิจารณาว่าองค์กรของตน สามารถจัดให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด
2. เงื่อนไขด้านประสิทธิภาพของงาน มีเวลาอย่างเพียงพอจะจัดให้มีส่วนร่วมได้ผลคุ้มค่าหรือไม่ มีความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกของกลุ่มในการทำงานร่วมกัน
3. เงื่อนไขด้านผู้ร่วมงาน ทักษะคนที่ถูกต้อง มีความกระตือรือร้นและเกิดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมขององค์กร

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2552 : 138 – 139) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม 2 ลักษณะ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาดังแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหาการวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน

2. การมีส่วนร่วมทางการเมือง การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน หรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชนอันจะก่อให้เกิดกระบวนการ และได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ มาเป็นพัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทหลักโดยการกระจายอำนาจในการวางแผน การบริหารและการจัดการ มีอำนาจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรอยู่ในมาตรฐานเดียวกันโดยประชาชนสามารถตรวจสอบได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็น

การคืนอำนาจ (Empowerment) ในการพัฒนาให้แก่ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการพัฒนาที่เท่าเทียมกันของชายและหญิง (Gender) ในการดำเนินงานพัฒนาด้วย

อุทัย บุญประเสริฐ (2553 : 26) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีแนวความคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ Assumption about human nature) ตามแนวคิดของ แมค เกรเกอร์ (Mc Gregor) มี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี x และทฤษฎี y ตามแนวคิดของทฤษฎี x เชื่อว่ามนุษย์ขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยัน ชอบทำงานโดยเฉพะอย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม และคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็จะมีควมรับผิดชอบมากขึ้น
2. ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน (Concept of school Organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์การมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุเป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์การเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนาด้วย
3. ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (Decision Making Style) การตัดสินใจสั่งการในระดับสถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่า เพื่อสะท้อนสภาวะการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต ซึ่งจะต้องระดมสติปัญญาและแนวคิดให้สมาชิกได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาให้บริหารโรงเรียนได้สำเร็จ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนด้วย
4. แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ตามทฤษฎีของ Sergiovanni ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้านมนุษย์ ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม
5. กลยุทธ์การใช้อำนาจ (Use of Power) ในการบริหารโดยทั่วไปมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ (Source of Power) ของ French และ Raven นั้นได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานเป็น 5 แบบ ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ
6. ทักษะเฉพาะในการบริหาร (Management Skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์การ เช่น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์

เพื่อการตัดสินใจ ใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง ใช้กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร เป็นต้น

7. การใช้ทรัพยากร (Use of Resources) สถาบันการศึกษามีอำนาจในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณ เวลาในการควบคุมและตรวจสอบ

สามารถสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อเรื่อง of ธรรมชาติมนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐาน การที่ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและร่วมกันตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่าง เพื่อประโยชน์ในการระดมความคิดและมีการกระจายภาระหน้าที่ของผู้บริหาร การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรของโรงเรียน รูปแบบของการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะในการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร ตลอดจนความมีอิสระในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเอง

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

สวอนสเบิร์ก (Swansburg 2558 : 391 – 394) แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives)
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)

ดวงแก้ว กอแก้ว (2556 : 17) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ

สามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญมากในการบริหารองค์กร เพราะผู้บริหารสามารถเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าว ย่อมเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานในองค์การประสบผลสำเร็จต่อไป

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ซึ่งจันทราณี สงวนนาม (2555 : 71) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ
2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ
6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2555 : 9 – 10) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้อีกมากกว่าการคิดคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยาคือทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น
3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น
5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศการทำงาน และการสื่อสารในองค์กรดีขึ้น ลดความขัดแย้ง และองค์กรมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
2. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากทุกฝ่าย
3. ประโยชน์ต่อพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันดีขึ้น มีความไว้วางใจกันสูง มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดขององค์กร

ข้อจำกัดและอุปสรรคของการมีส่วนร่วม

ถึงแม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์ แต่การที่ผู้บริหารจะนำการบริหารแบบใหม่นี้มาใช้ควรคำนึงถึงข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 71) ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารจะนำการบริหารในแบบใหม่นี้มาใช้ควรระมัดระวังถึงข้อจำกัดของการให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เพราะอาจทำให้เกิดกลุ่มอิทธิพลขึ้นได้ และก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน ความรับผิดชอบและการกระทำของกลุ่มไม่มีหลักประกัน แน่ชัดเพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของกลุ่ม ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงผลได้ผลเสีย เช่น ค่าใช้จ่าย เวลา ปัญหา และสถานการณ์ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนจะให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในทำนองเดียวกัน

สมยศ นาวิการ (2545 : 25 – 36) ได้กล่าวถึงอุปสรรคของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพว่า อุปสรรคเหล่านี้อาจเกิดขึ้นกับหลาย ๆ ปัจจัย ดังนี้ อุปสรรคทางด้านองค์การซึ่งจะยึดติดกับประเพณี ปรัชญาและค่านิยมขององค์การ คุณภาพของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน คุณภาพของเจ้าหน้าที่ โครงสร้างขององค์การ การขาดบรรยากาศสนับสนุน การขาดระบบการให้รางวัลในการมีส่วนร่วม นอกจากอุปสรรคทางด้านองค์การแล้ว อุปสรรคบางอย่างอาจเกิดขึ้นจากตัวผู้บริหารเองที่ขัดขวางการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ความไม่เข้าใจ การขาดความมั่นคงหรือความกลัวที่สูญเสียอำนาจการบริหารไป เป็นต้น ส่วนอุปสรรคทางด้านผู้ใต้บังคับบัญชานั้น อาจเกิดขึ้นจากการขาดความสามารถ ขาดความต้องการ การไม่รับรู้ว่าถูกคาดหวังให้มีส่วนร่วมและความกลัว นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคทางด้านสถานการณ์ที่ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดด้านเวลา งานและอิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อม

สามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญ อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานและองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและสิ่งสำคัญจะต้องทราบถึงประโยชน์ข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การให้ก้าวสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการบริหารงานในทุกๆ ด้าน ดังนั้น การบริหารงานในองค์การให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกหลายๆคนที่ต้องทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมมีคำที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วยกันคือ กลุ่มทีมและทีมงานซึ่งล้วนแต่มีความหมายในทางเดียวกัน มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

มณฑา จำปาเหลือง (2558 : 114) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีความพอใจในการทำงาน มีความเข้าใจ มีความผูกพัน และมีความร่วมมือของสมาชิก มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยา มีปฏิสัมพันธ์สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการประสานงาน มีการตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อการกิจที่จะต้องทำร่วมกัน เพื่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลให้ความสำเร็จในเป้าหมายของกลุ่ม และตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ

สมาน อัครภูมิ (2558 : 191) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลุ่มหรือทีมก็คือการรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป แต่ที่นักวิชาการบางท่านชี้ความแตกต่างระหว่างกลุ่มกับทีม ซึ่งผู้เขียนเห็นด้วยนั้นก็เพื่อชี้ให้เห็นว่าการที่คนสองคนขึ้นไปทำงานร่วมกันนั้น ถ้าอยากให้การทำงานร่วมกันดังกล่าวเป็นแบบทีมแล้วสมาชิกกลุ่มหรือทีมต้องมีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีการรวมพลังและทักษะในการทำงาน หรือแสวงหาแนวทางในการทำงานดังกล่าวร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลของงานที่จะเกิดขึ้นจากทีมด้วย ส่วนกลุ่มงานที่ไม่มีทีมงานนั้นเพียงแต่มีชื่อร่วมกันเป็นคณะทำงานหรือกรรมการ มีหน้าที่ให้ข้อมูล หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือประสบการณ์ระหว่างกันและกันเพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มทำงานได้ดีขึ้น โดยไม่มีวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานร่วมกันแต่อย่างไร

สมชาย เทพแสง และคณะ (2560 : 56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์กัน มารวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการทำกิจกรรมบางอย่างที่ได้กำหนด

เป้าหมายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน วางแผนการทำงานร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สมชาย เทพแสงและคณะ (2561 : 59) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มกันของกลุ่มบุคคลเพื่อดำเนินการทำกิจกรรมบางอย่างที่ได้กำหนดเป้าหมายร่วมกัน วางแผนการทำงานร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ การให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อดำเนินการในกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมนั้นร่วมกัน ซึ่งภายในกลุ่มจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ฟังพากันในระหว่างทำกิจกรรม โดยสามารถสื่อสารกันได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงการปรับตัวเข้าหากันได้ มีการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดีได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้กิจกรรมหรืองานนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

ยงยุทธ เกษสาคร (2548 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2558 : 116) การทำงานเป็นทีมเป็นพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกที่มีทิศทางและมีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ทำให้มีผลประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1. งานดีมีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมองเห็น และเข้าใจเป้าหมายของงานทำให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อผลผลิตของงาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มผลผลิตของงานที่ดี และประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. ลดความขัดแย้งในองค์กร การทำงานเป็นทีมทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในทีมเดียวกัน
4. รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง การทำงานเป็นทีมทำให้ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในทีมงานได้
5. ปลุกฝังความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความรับผิดชอบงานในหน้าที่

6. สร้างมิตรสัมพันธ์ การทำงานกับคนที่รู้จักจะทำให้ได้เพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานด้วยกันได้อย่างมีความสุข

7. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การทำงานที่มีความสุขจะเป็นพลังสร้างความสนใจให้เกิดความรักงานในหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้สบายใจและมีสติปัญญาในการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มศักยภาพ

สุนันทา เลานันทน์ (2549 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2558 : 116) การทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความไว้วางใจกันในหมู่สมาชิก แสวงหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นและข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้สมาชิก และลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล เสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างทักษะและปรับปรุงการทำงานในภาพรวมให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันขององค์การ การทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือทีม จะมีประสิทธิผลดีกว่าการทำงานคนเดียว
2. การตัดสินใจโดยกลุ่มจะมีประสิทธิภาพ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงมากกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลเพียงคนเดียว
3. การได้เข้าเป็นสมาชิกกลุ่มทำให้บุคคลได้เรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น มีความเมตตาปราณี เข้าใจผู้อื่น มีความเสียสละ และมีความรับผิดชอบ
4. บุคคลอยู่ในกลุ่มจะมีการแสดงออกของอารมณ์ต่าง ๆ เช่น ความสนุกสนาน ความตื่นเต้น ความร่าเริง ความผิดหวังและสมหวัง จะมีความเข้มข้นสูงกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว
5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้น เนื่องจากสมาชิกในกลุ่มได้มีการแบ่งงานกัน ทำตามความเชี่ยวชาญของแต่ละคน
6. การจัดการความขัดแย้ง และการจัดการกับอิทธิพลทางสังคมสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อสมาชิกอยู่รวมกันในกลุ่ม ถ้าไม่มีกลุ่มจะไม่มีมาตรฐาน ไม่มีค่านิยม และไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้
7. เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของบุคคลเกิดขึ้นจากการได้รับการกลมกลืน หรือหล่อหลอมจากสังคม
8. การร่วมมือกันระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์การสามารถคงอยู่ได้จากการรวมกลุ่ม

มณฑา จำปาเหลือง (2558 : 117) ได้สรุปประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกที่มีทิศทาง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์การโดยภาพรวม ได้แก่ งานดีมีคุณภาพ เพิ่มผลผลิตของงาน ลดความขัดแย้งในองค์การ สมาชิกทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อ

สร้างมิตรสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก สร้างการยอมรับนับถือ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และสร้างความสามัคคีให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความมุ่งหวังขององค์การ

จากการศึกษาประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม สามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ในหลายด้านด้วยกัน เช่น คุณภาพของงานที่ดี มนุษยสัมพันธ์ในกลุ่มงานที่ดี การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลในองค์กร ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสียสละ เป็นต้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ที่ส่งผลต่อองค์กรที่มีความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ รวมถึงการมีทีมงานที่เข้มแข็ง พร้อมรับกับทุกสภาพงานที่จะเข้ามาได้ และมีการวางแผนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพ

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ (2541 อ้างถึงใน สมชาย เทพแสง และคณะ, 2561 : 62) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและวิธีการทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทสมาชิกในทีมแต่ละคน ทีมงานจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาทเพื่อให้ทุกฝ่าย มีความเข้าใจตรงกันโดยให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ตามบทบาทและสมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติงานที่อยู่เหนือบทบาทที่กำหนดไว้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น
2. กำหนดปทัสสถาน เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในทีม อันได้แก่ระเบียบ กฎ หรือจารีตประเพณี
3. การสื่อสาร มีการติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล เป็นการเชื่อมคนในทีมเข้าด้วยกัน
4. เน้นกระบวนการกลุ่ม เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในทีมได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการทางสังคมและช่วยให้สมาชิกเหล่านั้นได้เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างระบบทำให้เกิดระบบการตัดสินใจ เกิดความเจริญงอกงามในตัวสมาชิกเองและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดเจตคติในทางบวกต่อการทำงานในทางที่ดีขึ้น
5. จิตสำนึกของการทำงานเป็นทีม จิตสำนึกหรือระบบความคิดเป็นผลผลิตทางสังคมที่ถูกกำหนดโดยกลไกของการเมืองและปัจจัยการผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมนั้น ๆ ดังนั้น รูปแบบการผลิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์จึงเป็นตัวกำหนดจิตสำนึกของคน มีความหมายในเชิงจิตวิทยาว่า เป็นภาวะรู้ตัวทางจิตเป็นการรู้ตัวว่าตนเองมีตัวตนหรือมีคนอื่นอยู่ด้วยและตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มนั้น
6. ศักยภาพของทีม การรสร้างศักยภาพให้กับทีมงานในที่นี้ มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรของหน่วยงานและทีมงาน โดยการกำหนดเป็นหน้าที่และความ

รับผิดชอบของฝ่ายบริหารในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การวางแผนนโยบายในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ควรมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยไม่ขัดกับหลักการสร้างทีมงาน

7. ความผูกพันของทีมงาน การสร้างความผูกพันเป็นการปลูกสำนึกให้คนร่วมกันทำงานให้ได้รับผลสำเร็จในทุกระดับของหน่วยงาน ความสำเร็จดังกล่าวย่อมเกิดจากความไว้วางใจกัน ความเข้าใจกันความสนิทสนม มีความสัมพันธ์ที่ดีและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การสร้างความผูกพันภายในทีมจะทำให้สมาชิกสนใจในการทำงาน รักทีมงานและพอใจที่จะทำงานร่วมกับสมาชิกเพื่อบรรลุเป้าหมาย

เสนห์ จุ้ยโต (2550 อ้างถึงใน สมชาย เทพแสง และคณะ, 2561 : 62) กล่าวว่าถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านผู้นำ ผู้นำในการบริหารงานเป็นทีมต้องใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยที่สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดการกระทำและการประเมิน ผู้นำทีมจะต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เพื่อนำทีมสู่ความสำเร็จ สามารถประสานงานและสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ เพื่อให้การทำงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2. องค์ประกอบด้านสมาชิกการทำงานเป็นทีม บทบาทที่สำคัญของการเป็นสมาชิกการทำงานเป็นทีมที่ดีควรมีความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมและมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน โดยที่สมาชิกต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ต้องมีการพูด การฟัง การถาม การคิด การเขียน และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวังได้

3. องค์ประกอบด้านงาน คือ การทำงานเป็นทีมจะต้องกำหนดเป้าหมายให้กระจ่างชัด ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยงานหรือภารกิจจะต้องมีความชัดเจน มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างไรบ้าง

4. องค์ประกอบด้านวิธีการทำงาน คือ ต้องมีความเข้าใจองค์การในองค์กรวมและความสัมพันธ์ที่มีต่อกันของระบบย่อยต่าง ๆ โดยการทำงานต้องประสานสอดคล้องกัน มีการค้นคว้าวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม มีการเรียนรู้ร่วมกันและการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

วรารภรณ์ ตระกูลสฤณี (2549 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2558 : 117) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ การที่จะสร้างทีมงานให้ทำงานร่วมกันได้อย่างแท้จริง ต้องพิจารณาองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานเป็นทีมในด้านต่าง ๆ ของสมาชิก ได้แก่ ด้านทักษะความรู้และความสามารถ ด้านโครงสร้างด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาทหน้าที่ของทีมงาน และด้านสมรรถนะของสภาพแวดล้อม เป็นต้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล โดยสมาชิกตั้งแต่ 2 คนร่วมกันดำเนินกิจกรรมของกลุ่มหรือทีม แต่ละคนมีความตระหนักในความสำคัญซึ่งกันและกัน มีการแสดงออกในการยอมรับการให้เกียรติกัน การให้คำปรึกษาหารือ และการให้โอกาสในการทำงาน โดยกลุ่มที่มีขนาดใหญ่จะมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันเป็นการส่วนตัว

2. การมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกกลุ่มหรือทีมมีความรู้ และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน โดยจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ง่าย

3. การมีโครงสร้างของกลุ่มหรือทีม เป็นการสร้างกฎ ระเบียบ แบบแผนซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม โครงสร้างของกลุ่มจะมีพฤติกรรมที่สามารถจำแนกได้ 2 แบบ ได้แก่ กลุ่มแบบทางการ (Formal Group) และกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) สมาชิกกลุ่มย่อยจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ และมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิด

4. การมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกันของสมาชิก การรักษาทบพาทที่มั่นคงของทีมงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันของลักษณะของทีม ความรู้และความสามารถของสมาชิก โดยจะต้องเลือกผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำกลุ่ม เลขานุการกลุ่ม เพื่อทำหน้าที่ตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก ดังนี้

4.1 ผู้นำทีม ผู้นำทีมที่ดีต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในกลุ่มด้วยความจริงใจ เป็นคนเปิดเผย จริงใจ ซื่อสัตย์ เป็นกันเอง ไม่ใช้อิทธิพล ไม่เป็นเผด็จการทุกรูปแบบ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในงานสูง สามารถนำการประชุมได้ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือกลุ่ม มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และสามารถบริหารจัดการกับความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี

4.2 เลขานุการ เลขานุการที่ดีต้องมีความสามารถในการสรุปประเด็นการประชุม การปรึกษาหารือของกลุ่มและทำรายงานให้สมาชิกทราบ และมีความรู้และประสบการณ์การเสนอรายงานอย่างมีแบบแผน

4.3 สมาชิกของทีมที่ดี จะต้องมีการรับรู้เป้าหมายของการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง มีทักษะการติดต่อสื่อสารโดยการรู้จักฟัง รู้จักพูดและสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม มีการยอมรับและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และเป็นผู้เสียสละอดทน สามัคคี และมีวินัยในตนเอง

มณฑา จำปาเหลือง (2558 : 119) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมีหลายด้าน ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลที่ร่วมกันดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม แต่ละคนมีความตระหนักในความสำคัญซึ่งกันและกัน มีการแสดงออกในการยอมรับ การให้เกียรติกัน การ

ให้คำปรึกษาหารือ และการให้โอกาสในการทำงาน ด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกกลุ่มมีความรู้ และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน ด้านการมีโครงสร้างของกลุ่มที่มีการสร้างกฎ ระเบียบ แบบแผนซึ่งสมาชิกกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎ และด้านการมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกันของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก ต้องมีผู้นำ ทีม เลขานุการ และสมาชิกกลุ่มซึ่งต้องใช้ความสามารถ มีความอดทน รู้จักการสร้างกระบวนการจูงใจ รู้จักแก้ไขข้อขัดแย้ง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานการคิดเชิงเหตุและผล มีความคิดริเริ่มอย่างสร้างสรรค์ และด้านการจัดการความรู้ของทีมงานโดยผู้นำทีมต้องให้สมาชิกมีการค้นคว้าหาความรู้มาแบ่งปันกันในการทำงาน มีการจัดระบบความรู้ของงานที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม และด้านสมรรถนะของสภาพแวดล้อม 5 C's ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงาน การประสานงาน การสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้านการอำนวยความสะดวกสบายแก่สมาชิก และการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ที่มีปัญหา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

แมคเชน และ วอนกลินอว์ (McShane & Von Glinow, 2015 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2558 : 118) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบด้านสมรรถนะของสภาพแวดล้อม “5C’s” ของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

1. ความร่วมมือ (Cooperating) เป็นองค์ประกอบที่สมาชิกจะต้องมีความยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยกัน เพื่อให้ทีมเกิดประสิทธิผล มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร มีการพัฒนาการทำงาน ให้ข้อเสนอแนะการทำงานแก่สมาชิก ใช้เครื่องมือช่วยในการทำงาน และทบทวนตารางการทำงาน
2. การประสานงาน (Coordination) เป็นองค์ประกอบของการบริหารทีมงานในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล มีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในทุก ๆ กิจกรรมของสมาชิกที่ทำงานแตกต่างกัน สมาชิกผู้รู้เรื่องในการทำงานของแต่ละคน
3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การถ่ายทอดข้อมูลและข่าวสารที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงแก่สมาชิกในทุก ๆ ช่องทาง เพื่อให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
4. ความสะดวกสบาย (Comforting) เป็นการทำให้สมาชิกทีมงานมีสุขภาพจิตที่ดี มีความคิดเชิงบวกในการทำงาน มีความสบายใจ ความเอาใจใส่ สร้างความรู้สึกของผู้ร่วมงานให้เกิดความเชื่อมั่น และมีคุณค่าในตนเอง
5. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolves) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สมาชิกทีมงานต้องใช้ทักษะและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหา ลดการขัดแย้งระหว่างสมาชิก ใช้รูปแบบการแก้ปัญหาที่หลากหลาย โดยการพิจารณาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของทีม สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำ เลขานุการ และสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งถ้าทีมงานมีประสิทธิภาพ การดำเนินไปขององค์การก็จะมีคุณภาพตามมา องค์ประกอบด้านสมรรถนะ 5C's ซึ่งประกอบด้วย ความร่วมมือของสมาชิกที่อยู่ในทีม การประสานงานภายในและภายนอกทีม การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ความสะดวกสบายทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การอย่างดี องค์ประกอบด้านบทบาทและหน้าที่ของสมาชิก ซึ่งหมายถึงการแบ่งงานตามความถนัดและความเหมาะสมของงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินไปขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งร่วมกันไว้ ซึ่งถ้าในแต่ละองค์การมีองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ดีและเหมาะสม ก็จะเป็นสิ่งที่ดีให้เห็นถึงความมั่นคงและเติบโตขององค์การต่อไป

อุปสรรคของการทำงานเป็นทีม

ในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลทั้งที่เป็นสมาชิกภายในทีม และสมาชิกภายนอกทีม ซึ่งจะต้องมีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาจากหลายสาเหตุ ดังนี้

กิโดและคลีเมน (Gido and Clements, 1999 อ้างถึงใน พัทยา ศิริศรี, 2559 : 29) กล่าวไว้ว่า นอกจากคุณลักษณะของทีมที่ดีแล้ว การสร้างทีมงานอาจมีปัญหาอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การทำงานของทีมงานไม่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. เป้าหมายไม่ชัดเจน ผู้จัดการโครงการจำเป็นต้องกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างชัดเจนและจำเป็นที่จะต้องสร้างสรรค์วิสัยทัศน์โครงการและผลประโยชน์ที่จะได้รับ รวมทั้งต้องมีการสื่อสารข้อมูลในการประชุมครั้งแรกของโครงการ ผู้จัดการโครงการต้องถามสมาชิกทีมงานว่าเข้าใจข้อมูลและมีคำถามหรือไม่ ผู้จัดการโครงการจำเป็นต้องอภิปรายวัตถุประสงค์ของโครงการซึ่งการแจ้งวัตถุประสงค์ของโครงการครั้งเดียวไม่เพียงพอ ผู้จัดการจำเป็นต้องพูด เขียน ให้สมาชิกโครงการฟังบ่อย ๆ จนมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน

2. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน สมาชิกทีมงานแต่ละคนอาจจะรู้สึกว่ บทบาทและความรับผิดชอบของตนเองยังไม่ชัดเจน ผู้จัดการโครงการผู้จัดการโครงการควรพบกับสมาชิกโครงการแต่ละคนเพื่อชี้แจงถึงบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิก และอธิบายให้ชัดเจนว่าบทบาทความรับผิดชอบนั้นเกี่ยวข้องกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงานอย่างไร งานของสมาชิกแต่ละคน ควรได้รับการจำแนกโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การจำแนกโครงสร้างงาน การจำแนกความรับผิดชอบโดยใช้เกนต์ชาร์จ (Gantt chart) และการแจกสำเนาเอกสารให้แก่สมาชิกทุกคนในทีมงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบงานของตนเอง และงานของสมาชิกผู้อื่นรวมทั้งทราบว่าจะทำงานร่วมกันได้อย่างไร

3. การขาดโครงสร้างโครงการ ผู้จัดการโครงการต้องเป็นผู้ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนโครงการ เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนรู้สึกว่าการทำงานคนละทิศคนละทางหรือไม่มีขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของทีม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือที่เหมาะสมขึ้นมาใช้ เช่น แผนผังการทำงานร่วมกัน โดยแสดงให้เห็นงานของทุกคนที่นำมารวมกันเพื่อให้วัตถุประสงค์ของโครงการสำเร็จ ในขั้นตอนของการเริ่มต้นโครงการผู้จัดการโครงการควรสร้างขั้นตอนการทำงานไว้ให้ชัดเจนตั้งแต่การเริ่มโครงการจนกระทั่งการเสร็จสิ้นโครงการ

ถ้าสมาชิกทีมงานไม่ทำตามขั้นตอน ผู้จัดการโครงการจำเป็นต้องตั้งใจเพื่อให้ทุกคนทำตามขั้นตอนที่ได้สร้างขึ้น อย่างไรก็ตามผู้จัดการโครงการจำเป็นต้องเปิดกว้างเพื่อรับคำแนะนำในการปรับปรุงขั้นตอนให้มีความกะทัดรัด สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว

4. การขาดพันธะผูกพัน สมาชิกของทีมงานคิดว่างานที่ตนได้รับมอบหมายนั้นไม่มีความสำคัญ ผู้จัดการโครงการจำเป็นต้องอธิบายความสำคัญและบทบาทของสมาชิกทีมต่อทีมงานและแจ้งให้ทราบว่า การร่วมมือร่วมกันใจกันทำงานของสมาชิกมีผลต่อความสำเร็จของโครงการ ผู้จัดการควรสร้างความสนใจเพื่อให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน และควรที่จะสนับสนุนและบำรุงขวัญกำลังใจ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน

5. การติดต่อสื่อสารไม่ดี การติดต่อสื่อสารที่ไม่ดีเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกของทีมงานขาดความรู้สึกว่า เกิดอะไรขึ้นกับโครงการและไม่ได้มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ซึ่งผู้จัดการโครงการจะต้องมีการประชุม รับทราบสถานการณ์โดยให้สมาชิกทุกคนรายงานถึงความก้าวหน้าของงานหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ในการทำงานควรให้สมาชิกมีส่วนร่วมและตอบคำถามด้วย ผู้จัดการโครงการควรที่จะแบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร การให้ความร่วมมือ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาาร่วมกันด้วย

6. การขาดภาวะผู้นำ ผู้จัดการโครงการควรบอกให้สมาชิกทราบถึงความต้องการที่จะได้ข้อมูลและคำแนะนำเพื่อที่จะปรับปรุงทักษะผู้นำ ตลอดจนการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่สมาชิกของทีมเพื่อให้ สมาชิกของทีมมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งเสริมให้การทำงานของสมาชิกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในทีมงาน เมื่อส่วนประกอบของทีมงานมีการเปลี่ยนแปลง เช่น มีคนใหม่เข้ามาเรื่อย ๆ ในขณะที่คนเก่าออกไป ซึ่งทำให้เกิดความลำบากในการสร้างทีมงาน ทีมงานโครงการที่เกิดขึ้นจากสมาชิกจำนวนน้อย ซึ่งได้รับมอบหมายงานในระยะยาวจะมีประสิทธิภาพมากกว่าทีมงานที่มีสมาชิกมาก แต่ได้รับมอบหมายงานในระยะสั้น ผู้จัดการโครงการควรเลือกคนที่จะมาทำงานในทีมงานโดยพิจารณาถึงความสามารถและทักษะในการทำงานหลาย ๆ ด้านในโครงการและต้องมีความสามารถที่จะทำงานได้ในระยะยาว

8. พฤติกรรมผิดปกติในการปฏิบัติหน้าที่ บางครั้งพฤติกรรมที่ปัจเจกบุคคลแสดงออกมานั้นเป็นการทำลายความสามัคคี ในการพัฒนาประสิทธิภาพของทีม พฤติกรรมเหล่านี้ ล้วน

นำไปสู่ความแตกแยกของทีมงานทั้งสิ้น อาทิเช่น การเป็นปรปักษ์ต่อกัน การเล่นตลกมากเกินไป หรือการใช้คำพูดดูถูกสมาชิกในทีมด้วยตัวเอง วิธีการแก้ไขอาจกระทำโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนา หรือให้คำปรึกษาตามความเหมาะสม เกี่ยวกับพฤติกรรมผิดปกติในการปฏิบัติหน้าที่ที่ยังคงมีอยู่ หากสมาชิกผู้ใดไม่สามารถแก้ไขพฤติกรรม ที่ไม่เหมาะสมได้ ผู้จัดการโครงการสมควรจะพิจารณาให้ออกไปจากทีมงานเสีย เพื่อป้องกันผลกระทบ ทางลบที่จะมีต่อทีมงานต่อไป

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2545 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือ, 2558 : 134) สรุปเกี่ยวกับอุปสรรคของการทำงานเป็นทีมในองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความแตกต่างระหว่างบุคลิก (Personality Differences) ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นปัญหาที่สำคัญต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกัน เพราะสมาชิกแต่ละคนอาจจะมีอคติ (Bias) ต่อบุคคลอื่น ซึ่งมีคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพที่ทำให้ไม่เอียงทำงานด้วย

2. การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างไม่เท่าเทียมกัน (Unequal Contributions) จะมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันและความสามัคคีของทีม ผู้บริหารต้องยอมรับในความไม่เสมอภาคที่เกิดขึ้นในสังคม สมาชิกแต่ละคนจึงมีส่วนร่วมในการทำงานไม่เท่ากันหรือมีความสามารถไม่เท่ากันหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าทีมที่จะต้องกำหนด จัดสรรความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้สมาชิกได้แสดงความตั้งใจและเต็มใจในการทำงานเป็นทีม

3. การขาดความรู้สึกในการมีส่วนร่วม (No Sense of Belonging) ทีมในองค์กรต่าง ๆ อาจจะทำงานร่วมกันมานาน้อย เรียนรู้ร่วมกันไม่เพียงพอ และมีความเคารพซึ่งกันและกันไม่มากนัก โดยสมาชิกส่วนใหญ่ทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร ทำให้สมาชิกขาดความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม จึงไม่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานให้กับทีมอย่างเต็มความสามารถ

4. ความล้มเหลวในการประเมิน (Failure of Evaluation) เพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม ผู้ประเมินจะต้องมีความสามารถในการติดตาม การตรวจสอบรายละเอียด และการได้รับข้อมูลจากการทำงาน เพื่อกำหนดปัญหาและแนวทางแก้ไขในอนาคต ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถในการตั้งคำถามให้ตรงประเด็น และค้นหาข้อมูลได้อย่างเจาะลึกกับหัวหน้าทีม

5. อำนาจของผู้นำ (Power of the Leader) ความสามารถจะเกิดขึ้นจากการยอมรับของสมาชิกหรือการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ผู้นำจะใช้อำนาจของตนในการผลักดันทีมงานให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยการใช้พระเดชและพระคุณให้เหมาะสม มิเช่นนั้นจะสร้างปัญหาการไม่ยอมรับ และขาดความเชื่อถือในตัวผู้นำ

6. การขาดแคลนทางเลือก (To Be of Alternative) ทีมงานที่มีสมาชิกน้อยเกินไป หรือทีมงานที่มีเอกภาพสูงจะมีข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจจำกัด ดังนั้น เมื่อสมาชิกในทีมต่างรู้สึกพอใจกับแผนงานที่มีอยู่ และต้องการดำเนินงานให้เสร็จตามแผนโดยเร็ว ทำให้ไม่สนใจข้อมูลอื่น ๆ

และมองข้ามทางเลือกที่เป็นไปได้อื่น ๆ ทำให้การปฏิบัติงานอาจจะไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง หรือไม่ได้รับผลตอบแทนที่สูงที่สุด

7. การปิดบัง (Concealment) ทีมงานมักประสบความสำเร็จต่ำ หากสมาชิกไม่มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นระหว่างกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา โดยสมาชิกจะเก็บข้อมูลสำคัญและไม่ยอมเปิดเผยรายละเอียดที่แก่ทีมงาน ทำให้กลุ่มตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งการปิดบังข้อมูลของสมาชิกมักจะมาจากสาเหตุสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

7.1 ข้อมูลจะเป็นการทำร้ายความรู้สึกของผู้อื่น หรือจะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกันในอนาคต

7.2 เกิดความรู้สึก “พูดไปสองไพเบี้ยนึ่งเสียตำลึงทอง” ทำให้สมาชิกไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลและแสดงความคิดเห็น เพราะจะเป็นที่สนใจจากบุคคลอื่นและอาจสร้างโดยไม่จำเป็น

7.3 สมาชิกไม่มีความรู้สึกร่วมและไม่สนใจในทีม จึงไม่ใส่ใจที่จะติดตามและแสดงความคิดเห็น โดยจะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแต่ไม่สนใจหรือใส่ใจที่จะให้ความร่วมมือกับกลุ่ม

8. ขาดการวินิจฉัยทีมงาน (Short of Teamwork Diagnosis) การปฏิบัติของทีมงานส่วนใหญ่ต่างมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตน โดยละเลยการวิเคราะห์และตรวจสอบตนเอง ทำให้ปัญหาต่าง ๆ ค่อย ๆ ก่อตัวและขยายตัวลุกลามขึ้นอย่างช้า ๆ เมื่อทีมงานเริ่มรู้ตัวว่ามีปัญหาก็อาจจะสายเกินไป

9. ขาดการกระจายข่าวสู่ระดับล่าง (Lack of Spreading News to Lower) การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการสื่อสารภายในทีม และสิ่งแวดล้อมจะมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของทีม ดังนั้น ทีมงานควรประกาศผลการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดได้รับทราบและสร้างความเข้าใจ

สามารถสรุปได้ว่า อุปสรรคของการทำงานเป็นทีมมาจากหลายสาเหตุ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคคล การขาดการวางเป้าหมายที่ชัดเจน ความไม่เท่าเทียมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน อำนาจของผู้นำในการผลักดันทีมงาน การติดต่อสื่อสารที่ไม่ดี การปิดบังและปกปิดข้อมูลที่จำเป็นภายในทีม ความไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงานนั้น ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในทีมงานอีกด้วย

กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ

ความหมายของกลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ

สมชาย บุญศิริเกษ (2545 : 24) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง กระบวนการให้การสนับสนุนในสภาวะการณ์ วิธีการต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพหรือ

ความสามารถของบุคลากร ครูให้เพิ่มมากขึ้น และนำพลังอำนาจดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

กลอน ลาเวอแรกซ์ (Glenn Larverack, 2004 อ้างถึงใน เขมวัฒน์ มีโน, 2548 : 16) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจหมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือสังคมกลุ่มหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการหรือการตัดสินใจของบุคคลหรือสังคมอีกกลุ่มหนึ่ง เป็นความสามารถในการเลือกตั้งแต่เรื่องเล็กน้อยไปจนถึงความสามารถในการตัดสินใจ (Making Decision) เป็นระบบคุณค่าและเป็นกระบวนการขับเคลื่อนทางสังคม ที่ส่งเสริมให้บุคคล และชุมชนนำศักยภาพของตน และภูมิปัญญาของชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน

มิงค์เลอร์ (Minkler, 1990 อ้างถึงใน เขมวัฒน์ มีโน, 2548 : 17) กล่าวว่า การเสริมพลังเป็นกระบวนการที่บุคคลและชุมชนสามารถใช้อำนาจและการกระทำอย่างมีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงชีวิตและสิ่งแวดล้อมของตน

นิตยา เพ็ญศิริรักษา (2548 : 15) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคคล กลุ่ม ชุมชน ให้สามารถจัดการแก้ไขปัญหาของตนโดยการร่วมมือทำกิจกรรมและควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตและสิ่งแวดล้อมของตนเอง โดยมีความเกี่ยวข้องกันใน 3 ระดับ คือ บุคคล องค์กร และชุมชน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 254) กล่าวว่า ยุทธวิธีของอำนาจหมายถึง วิธีการ ซึ่งบุคคลเปลี่ยนอำนาจเป็นการกระทำเฉพาะอย่าง

1. ความมีเหตุผล (Reason) เป็นการใช้อรรถาธิบายและข้อมูลในการนำเสนอความคิดหรือสนับสนุนการโต้แย้งอย่างมีเหตุผล
2. ความเป็นมิตร (Friendliness) เป็นการให้การยกย่อง การสร้างมิตรจิตสร้าง ความประทับใจหรือความพึงพอใจ แสดงความถ่อมตัวก่อนการขอร้อง
3. การรวมตัวกัน (Coalition) เป็นการให้ความช่วยเหลือคำจูนบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อจะได้ขอความช่วยเหลือในภายหลัง
4. การต่อรอง (Bargaining) เป็นการใช้อรรถาธิบายต่อรองกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือความพึงพอใจ
5. การบังคับ (Assertiveness) เป็นการใช้อรรถาธิบายบังคับอย่างตรงไปตรงมา เช่น การสั่งให้ยอมทำตาม การชี้ให้ยอมทำตามกฎเกณฑ์
6. การให้อำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า (Higher Authority) เป็นการให้การสนับสนุนบุคคลในระดับที่สูงกว่าในองค์กร เพื่อขอความช่วยเหลือในภายหลัง
7. การใช้มาตรการลงโทษ (Sanctions) เป็นการใช้อรรถาธิบายให้รางวัลและการลงโทษ เช่น การเพิ่มหรือไม่เพิ่มเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานว่าพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

สามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการให้การสนับสนุนในสภาวะการณ์ วิธีการต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากรสามารถใช้อำนาจและการกระทำอย่างมีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงชีวิตและสิ่งแวดล้อมของตน

ระดับของการเสริมพลัง

การเสริมพลังอำนาจเน้นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการควบคุมตนเอง (Personal Control) และอิทธิพลที่เกี่ยวข้องทางสังคมหรือชุมชน (Social Control) ระดับของการเสริมพลังแบ่งออกเป็น 3 ระดับ (ปริญา ผกานนท์, 2550 : 27 – 29) ดังนี้

1. การเสริมพลังอำนาจในตัวบุคคล จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้แสดงออก ซึ่งความสามารถในการพัฒนาแนวคิดและการทำงานสู่ความสำเร็จได้รับการยอมรับจากผู้อื่น สามารถพึ่งพิงตนเองได้ และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

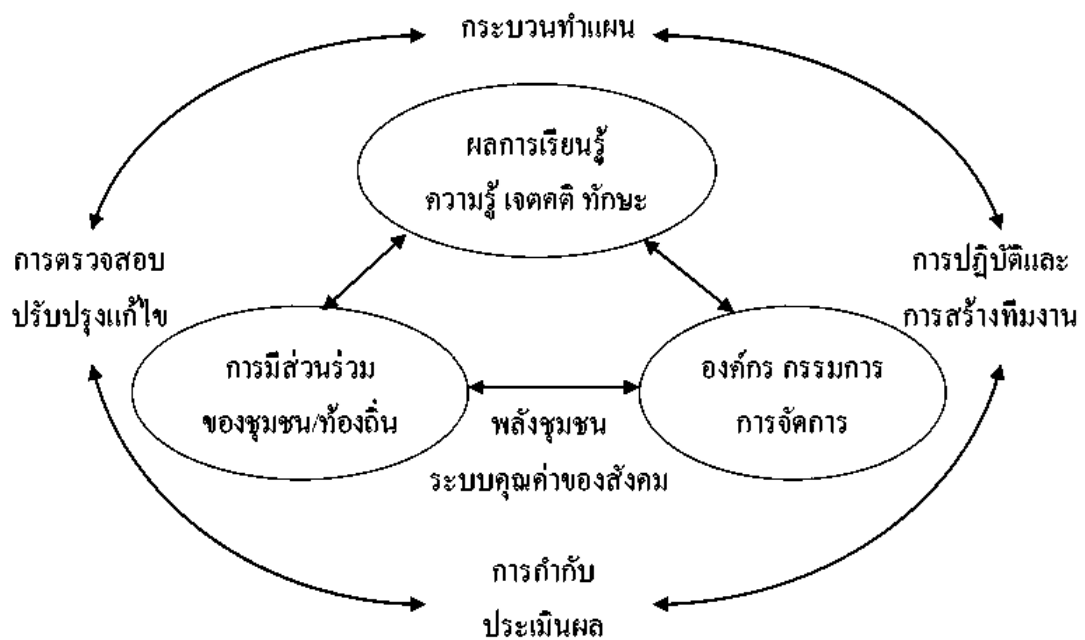
2. การเสริมพลังอำนาจในองค์กร เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในอำนาจตั้งแต่การใช้ประโยชน์จากข้อมูลมีกระบวนการตัดสินใจ การกำหนดวิธีดำเนินงาน และการควบคุมความพยายามต่าง ๆ ต่อจุดมุ่งหมายที่กำหนดร่วมกัน ส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงในกลุ่มสมาชิกเพื่อสร้างพลังองค์กร แล้วเชื่อมโยงกับองค์กรอื่น ๆ และชุมชนในเชิงอำนาจหรือพลังโน้มถ่วงนโยบายและการตัดสินใจในสังคมหรือชุมชน

3. การเสริมพลังอำนาจในชุมชน เป็นระบบคุณค่าทางสังคม (Social Value) แสดงออกถึงการพลังของประชาชนในชุมชน เพื่อทำกิจกรรมของชุมชนร่วมกัน ด้วยความสามัคคีเกื้อกูลกันมีจัดการที่เหมาะสม โดยเฉพาะในการพัฒนาชุมชน ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของประชาชนในชุมชน โดยให้ประชาชนมีโอกาสตัดสินใจและเลือกทางในการแก้ปัญหาของชุมชน

นิตยา เพ็ญศิริรักษา (2548 : 8-12) กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคคล องค์กรและชุมชนให้สามารถจัดการแก้ปัญหาของตน โดยการร่วมมือกันทำกิจกรรม ระดมทรัพยากรในการดำเนินงานและควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่ในกระบวนการเสริมพลังอำนาจชุมชน การเตรียมประชาชน สร้างกิจกรรมในชุมชนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากกว่าการทำให้ประชาชนมีพฤติกรรมร่วมกันดี การเสริมพลังอำนาจชุมชนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาชุมชน ไม่เพียงก่อให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือมีส่วนร่วมเท่านั้น ยังต้องการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่องในการร่วมคิด ร่วมทำและพัฒนาชุมชน เกิดพลังการจัดการ เกิดองค์กรชุมชนขึ้น ด้วยความสมัครใจ มีการจัดการที่ดีโดยสมาชิกชุมชนเป็นผู้บริหาร จัดการกันเอง เป็นเสมือนสัญญาประชาชน ในการจัดแสดงพลังชุมชน ทั้งภายในชุมชนและเครือข่ายนอกชุมชน เพื่อการพัฒนาชุมชนที่ต่อเนื่อง และยั่งยืนต่อไป

พนัส พฤษสุนันท์ (2547 : 60 – 62) สรุปไว้ในพลังชุมชน เทคนิคสำหรับวิทยากรว่าการเสริมพลังอำนาจชุมชนให้เข้มแข็ง และเตรียมประชาชนให้มีความพร้อมการเปลี่ยนแปลงทั้ง

ด้านจิตใจ เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การเมือง และสานต่อเป็นเครือข่ายของความร่วมมือภาครัฐต้องปรับทิศทาง วิถีคิด วิถีทำงานครั้งใหญ่ รวมถึงการกระบวนการเรียนรู้ในการนำการเปลี่ยนแปลง กระตุ้น และเชื่อมประสานให้ประชาชนเกิดความตื่นตัวมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง เป็นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการรวมพลังเพื่อสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน เป็นระบบคุณค่าของสังคม ทำให้ประชาชนหรือองค์กรชุมชนสามารถรวมตัวกันทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี เป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง สามารถระดมทรัพยากรส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต หัวใจของการเสริมพลังอำนาจชุมชน คือ กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวิทยากร ร่วมเรียนรู้ด้วยกัน ก่อให้เกิดผลการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ เจตคติ และเกิดทักษะในการพัฒนาชุมชน และเกิดโครงสร้างใหม่ในสังคม หรือชุมชนเพื่อการจัดการ ประกอบด้วย วงจรการวางแผนปฏิบัติ การกำกับประเมินผล และการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข มุ่งสู่เป้าหมายเป็นเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีความเข้มแข็งยิ่ง ๆ ขึ้น



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของพลังชุมชน

ที่มา : พันธ พฤกษ์สุนันท์ และคณะ (2545:45)

จะเห็นว่าการส่งเสริมบทบาทของคนไทยทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย เรียนรู้ การพึ่งตนเอง และการเสริมพลังอำนาจชุมชน ให้เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมการตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติในทุกระดับ จะนำไปสู่การบูรณาการและการสร้างความสมดุลของการพัฒนาระดับบุคคล เชื่อมโยงถึงการมีครอบครัว

อบอุ่น สร้างกลุ่มหรือองค์กรให้มีพลังเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาชุมชน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน และประเทศชาติมั่นคง

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กลยุทธ์ในการเพิ่มศักยภาพหรือความสามารถของครูในโรงเรียน โดยการให้ความรู้การทำวิจัยพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน การแจกเอกสารความรู้ การพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อสงสัยและความรู้ต่าง ๆ ด้วยการจัดอบรมเสริมความรู้และพัฒนาทักษะกระบวนการวิจัย เพื่อสร้างความมั่นใจทางวิชาการให้กับครู รวมทั้งการกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนา

ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการหาความรู้และความหมายด้วยตนเอง มีการวิเคราะห์สังเคราะห์ การประเมินผล และการแก้ปัญหา โดยครูเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้และเป็นผู้ชี้แนะในระหว่างเรียน การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผู้เรียนเรียนรู้ “โลกแห่งความจริง” มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจเข้าใจถึงสภาพปัญหาและความต้องการ หรือลักษณะของชุมชนนั้นๆ เพื่อสร้างความรู้ผ่านการเรียนรู้ที่บูรณาการกลยุทธ์การสอนอย่างหลากหลายวิธีร่วมกับการทำโครงการหรือกิจกรรมอาสาต่างๆที่ผู้เรียนได้สัมผัสชุมชนอย่างแท้จริงช่วยให้เกิดความเข้าใจถึงความหลากหลายและความเท่าเทียมกัน นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสู่การทำงานในอนาคต

ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเป็นที่รู้จักในแถบทวีปยุโรปเช่นประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และทวีปแอฟริกา แต่เมื่อทางเอเชียเข้ามาโดยใช้ชื่อว่าการเรียนรู้โดยการบริการสังคม (Service Learning : SL) เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและความต้องการของชุมชน (Flecky, 2011 : 2) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเป็นกลยุทธ์หรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเนื้อหาตามหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับชุมชนโดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐานให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจากสถานการณ์จริงในชุมชนภายใต้การมีส่วนร่วมระหว่างครูผู้เรียน และกลุ่มคนในชุมชน เช่น การไปศึกษาเรื่องประวัติศาสตร์วัฒนธรรม ทัศนกรรม การทำมาหากิน การศึกษาพยาบาลแบบพื้นบ้านจากบุคคล และองค์กรในชุมชนนอกเหนือไปจากการเรียนรู้ในห้องเรียน กระบวนการสำคัญของการเรียนรู้ใช้การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้ในเนื้อหาตามหลักสูตรและเข้าใจชุมชนมากขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้และทักษะอย่างหลากหลาย เช่น การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ 21

มีคุณธรรมจริยธรรม เจตคติที่พึงประสงค์ ตระหนักในความรับผิดชอบในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน รวมทั้งเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ชุมชนและผู้เรียนจะได้รับประโยชน์ร่วมกัน ทั้งโดยการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและตามเป้าหมายที่กำหนดโดยชุมชนและสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวกเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน (วิจารณ์พานิช, 2557 ; กล้า ทองขาว, 2561 : 3)

ฐานรากทฤษฎีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานมีฐานรากมาจากทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Theory) เป็นกระบวนการลงมือกระทำ (Active Process) ที่เกิดขึ้นแต่ละบุคคล ความรู้ต่าง ๆ จะถูกสร้างด้วยตัวผู้เรียนเองโดยใช้ข้อมูลที่ได้รับมาใหม่ร่วมกับข้อมูลหรือความรู้เดิมที่มีอยู่แล้ว รวมทั้งประสบการณ์เดิมมาสร้างความหมายในการเรียนรู้ของตนเอง ประสบการณ์ของผู้เรียนจะถูกนำมาเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ และจะมีผลโดยตรงต่อการสร้างความรู้ใหม่ แนวคิดใหม่หรือการเรียนรู้ตนเอง กระบวนการเรียนรู้จึงมักเป็นลักษณะที่ทำให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากการร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยมีหลักการพื้นฐานสำคัญ 5 ประการดังนี้ (สุมาลี ชัยเจริญ, 2557 : 375 - 378)

1. สถานการณ์ปัญหา (Problem Based) มาจากพื้นฐานของ Cognitive Constructivism ของเพียเจตต์ที่เชื่อว่าถ้าผู้เรียนได้รับการกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญา หรือที่เรียกว่าเกิดการเสียสมดุลทางปัญญา ผู้เรียนต้องพยายามปรับโครงสร้างทางปัญญาหรือสกีมา (Schema) ให้เข้าสู่ภาวะสมดุลโดยการดูซึมหรือการปรับโครงสร้างทางปัญญาสามารถที่จะสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมาได้หรือเกิดการเรียนรู้ตนเองภายใต้สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นสถานการณ์ปัญหาจะเป็นเสมือนประตูที่นำผู้เรียนเข้าสู่เนื้อหา
2. แหล่งเรียนรู้ (Resource) เป็นที่รวบรวมข้อมูลเนื้อหาสารสนเทศที่ผู้เรียนใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์เช่น ชุมชนการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งการเรียนรู้ธรรมชาติแหล่งสารสนเทศ เป็นต้น
3. ฐานการช่วยเหลือ (Scaffolding) ซึ่งจะสนับสนุนผู้เรียนในการแก้ปัญหาหรือการเรียนรู้ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจการเรียนรู้ให้สำเร็จด้วยตัวเองได้หรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความพยายามในการเรียนรู้โดยอาจเป็นคำแนะนำ แนวทางตลอดจนกลยุทธ์ต่างๆในการแก้ปัญหาหรือปฏิบัติภารกิจการเรียนรู้รวมทั้งกระบวนการคิด เป็นต้น
4. การโค้ช (Coaching) เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ โดยเปลี่ยนบทบาทของครูจากหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้หรือบอกความรู้มาเป็น “ผู้ชี้แนะ” ที่ต้องให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำแก่ผู้เรียนซึ่งมุ่งเน้นการให้ความรู้ในเชิงพุทธิปัญญาหรือการให้รู้คิด และการสร้างปัญญา

5. การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaboration) เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นเพื่อขยายมุมมองให้แก่ตนเองการร่วมมือกันแก้ปัญหาจะสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการคิดไตร่ตรอง เป็นการเปิดโอกาสให้ทั้งผู้เรียน ผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ ได้สนทนาแสดงความคิดเห็นของตนเองกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังเป็นส่วนสำคัญในการป้องกันและปรับมนมคติที่คลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่เรียนรู้

กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานมีหลายรูปแบบเป็นการผสมผสานทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติซึ่ง ได้สรุปกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานไว้ 6 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การให้บริการชุมชนเชิงวิชาการ (Academically Based Community Service : ABCS) จะเชื่อมต่อภารกิจด้านการศึกษาของสถานศึกษากับชุมชนที่ล้อมรอบ ทั้งสถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียนของรัฐจะถูกออกแบบมาเพื่อมุ่งเน้นในการฟื้นฟูชุมชน หลักการสำคัญของการให้บริการชุมชนเชิงวิชาการ คือการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริง ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความเป็นพลเมืองในสังคมประชาธิปไตยโดยการให้บริการแก่ชุมชนรูปแบบนี้เริ่มต้นจากความต้องการของชุมชน กระบวนการเรียนรู้การวิจัย และการดำเนินการต่าง ๆ ในวันที่มีการเรียนการสอนตามปกติและหลังเลิกเรียน

2. การศึกษาความเป็นพลเมือง (Civic Education) มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความเป็นพลเมืองที่มีพลังและรับผิดชอบ สนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ทางวิชาการของผู้เรียนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งมีความสำคัญต่อประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญมีหลักการสำคัญ คือ

- 1) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในบทบาทของพลเมืองอย่างชัดเจน
- 2) สะท้อนถึงเจตนาและความพยายามมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของความเป็นพลเมือง
- 3) ให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียน

และการมีส่วนร่วมของประชาชน

- 4) เน้นแนวคิดที่จำเป็นต่อระบอบประชาธิปไตย

- 5) ช่วยให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างแนวความคิดประชาธิปไตยกับชีวิต

ของตนเอง

3. การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Education) เป็นการใช้ประโยชน์จากความอยากรู้อยากเห็นของผู้เรียนในประเด็นที่เกี่ยวกับโลกธรรมชาติและความสัมพันธ์ทางสังคม โดยใช้สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและชุมชนเป็นกรอบให้ผู้เรียนสร้างการเรียนรู้ของตนเองกลยุทธ์นี้ไม่ได้มุ่งเน้นการเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเป็นหลักแต่จะใช้สิ่งแวดล้อมสร้างความสนใจของผู้เรียนก่อนโดยมีหลักการสำคัญคือจะต้องสอนแนวคิดทางนิเวศวิทยาที่สำคัญและความสัมพันธ์ในระบบ

นิเวศเสริมสร้างความรู้ที่ลุ่มลึกเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมให้ผู้เรียนลงพื้นที่จริงเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในชุมชนอย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่วนบุคคลในเชิงบวก ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์และการสืบเสาะเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติรวมทั้งปลูกฝังทักษะความเป็นพลเมืองในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน

4. การเรียนรู้โดยใช้สถานที่เป็นฐาน (Place – Based Learning) หรือ “การเรียนรู้เชิงประสบการณ์” จะใช้ประวัติศาสตร์ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนเป็นบริบทในการเรียนรู้การทำงานของผู้เรียนตามความต้องการและความสนใจของสมาชิกชุมชน โดยชุมชนทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูลและให้ความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อทำให้ท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้การทำงานและการใช้ชีวิตที่ดีโดยชุมชนมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้เรียน มีการเรียนรู้และทำงานร่วมกันระหว่างผู้เรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียน และคนในชุมชน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย

5. การเรียนรู้โดยการบริการ (Service Learning) เป็นการบูรณาการระหว่างการให้บริการชุมชนกับการศึกษาเนื้อหาสาระตามหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อประชาสังคมและชุมชนกิจกรรม การให้บริการที่ผู้เรียนกำหนดขึ้นต้องตอบสนองความต้องการของชุมชน และเชื่อมโยงกับเป้าหมายของการ เรียนรู้ตามหลักสูตรโดยมีหลักการสำคัญคือ

1) เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการที่มีเป้าหมายด้านความรู้ความ สามารถ ทักษะที่ชัดเจน

2) การบริการตอบสนองความต้องการของชุมชนที่แท้จริง มีช่วงเวลาการปฏิบัติอย่างเหมาะสมเกิดประโยชน์ทั้งต่อผู้เรียนและชุมชน

3) มีการร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากโดยผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดมีส่วนร่วมในการวางแผนการให้บริการและทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน

4) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการและดำเนินการในตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

5) การสะท้อนคิดซึ่งเกิดขึ้นก่อน ระหว่าง และหลังการเรียนรู้

6) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายเพื่อวัดความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตน

6. การเรียนรู้โดยการใช้การทำงานเป็นฐาน (Work – Based Learning) เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนใช้เวลากับผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อขอคำปรึกษา หรือการให้ข้อมูลเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพ และซึมซับแบบอย่างที่ดีจากผู้มีประสบการณ์อย่างไรก็ตามการแบ่งกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้นไม่อาจแบ่งกันอย่างชัดเจนตายตัว ขึ้นอยู่กับบริบทและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

หรือโครงการที่เฉพาะเจาะจงเช่นการนำผู้เรียนศึกษาแหล่งเรียนรู้การบริการสังคมและการวิจัยชุมชน (Community – Based Research) บางครั้งอาจใช้สลับกันหรือร่วมกันกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเป็นร่มใหญ่ ของการบริการสังคมและการวิจัยชุมชน ดังนั้นการนำไปใช้จะต้องระบุกลยุทธ์และเป้าหมายการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน อนึ่ง การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานยังมีเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ประสบผลสำเร็จประกอบด้วยชุมชนให้การส่งเสริมสนับสนุนและมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนผู้เรียนลงพื้นที่ในชุมชนเพื่อเก็บข้อมูลด้วยตนเองฝึกการคิดและการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริงที่พบในชุมชน และมีการยืดหยุ่นเวลาในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมนอกห้องเรียน (ศรีวรรณ ฉัตรสุริยวงศ์, 2557 : ง) นอกจากนี้ข้อค้นพบของ มณฑล จันทน์แจ่มใส (2558 : 143) ยังพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานนั้นประกอบไปด้วยการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา (Partnership) กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่าย (Procession) และการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนและผู้เรียน (Public Participation)

กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่น่าเสนอ กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานไว้อย่างใกล้เคียงกัน ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ดิษยุฑ์ บัวจุม,อังคี นันท์อินทรกำแหง, พรรณิบุญประกอบ และคนอื่น ๆ (2014 : 65)	ศรีวรรณ ฉัตรสุริยวงศ์ (2557 : 78)	ประยูร บุญใช้ และ ภูมิพงศ์ จอมหงส์ พิพัฒน์ (2558 : 44)	Bedri, Frein and Dowling (2017 : 82)
1. ศึกษาศักยภาพของ ชุมชน 2. กระตุ้นบุคคลในชุมชน และบุคลากรในโรงเรียน ตระหนัก และมีพลัง อำนาจ ในการจัด การศึกษาร่วมกัน 3. ศึกษาความต้องการ พัฒนาด้านอาชีพใน ท้องถิ่นของนักเรียน 4. พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น 5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ เน้นการปฏิบัติจริง 6. จัดโครงการเสริมการ เรียนรู้ 7. ประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง	1. ชั้นเตรียมความ พร้อม 2. ชั้นกลยุทธ์การ เรียนรู้ 3. ขั้นสู่ผลสะท้อนคิด 4. ชั้นประเมิน ประสิทธิผล	1. ศึกษาวิเคราะห์ หลักสูตร 2. วิเคราะห์แหล่ง เรียนรู้ในท้องถิ่น 3. กำหนดรูปแบบ วิธี การบูรณาการ 4. ออกแบบหน่วย การเรียนรู้แบบบูรณา การใช้แหล่งเรียนรู้ ในท้องถิ่นเป็นฐาน 5. ออกแบบแผนการ จัดการเรียนรู้ 6. ดำเนินการจัดการ เรียนรู้ 7. ประเมินผลการ เรียนรู้	1. ชั้นเตรียมการ และวางแผน 2. ชั้นดำเนินการ 3. ชั้นประเมินผล 4. ชั้นสรุปผล

จากการสังเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน สามารถสรุปได้
4 ขั้นตอน คือ

1. ชั้นศึกษา วิเคราะห์ และเตรียมความพร้อม
2. ชั้นวางแผนและออกแบบหน่วยการเรียนรู้
3. ชั้นดำเนินการ
4. ชั้นประเมินผล

แนวทางการวัดและประเมินผล

แนวทางการวัดและประเมินผลจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน Ash and Clayton(2004 : 137) ได้แบ่งวัตถุประสงค์การประเมินผลเป็น 3 หมวดหมู่ ได้แก่ ด้านความรู้ สมรรถนะ/คุณลักษณะที่มุ่งเน้นการคิดเชิงวิพากษ์และความเป็นพลเมืองในขณะที่ Steinke and Fitch (2007 : 115) แบ่งการประเมินโดยใช้ผลการเรียนรู้ 2 หมวดหมู่คือผลลัพธ์ด้านความรู้ความเข้าใจ (เช่น การคิดเชิงวิพากษ์และการพัฒนา ด้านสติปัญญา) และคุณลักษณะทักษะของผู้เรียน (เช่น การมีส่วนร่วม ความเป็นพลเมือง และการพัฒนา ด้านจริยธรรม) ในขณะที่ Bednar and Simpson (2013 : 19) กำหนดประเด็นในการวัดและประเมินผล 4 เรื่องคือ

1. ข้อมูลผู้เรียนโดยละเอียด
2. มุมมองของผู้เรียนเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
3. ทักษะของผู้เรียนต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน
4. การสะท้อนความเห็นส่วนตัว

โดย Bedri, Frein and Dowling (2017 : 13 – 16) ได้เสนอแนะเครื่องมือและวิธีการที่ใช้ประกอบด้วย

1. การประเมินการเขียน (Written assessment) การเขียนบันทึกสะท้อนคิด (Reflection Journal) เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนตรวจสอบ ประเมินการของตนในด้านผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ทักษะส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมกับชุมชนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

2. การนำเสนอด้วยปากเปล่า (Oral assessment) เป็นการประเมินเพื่อสังเกตผู้เรียนในการนำเสนอความรู้เกี่ยวกับประเด็นที่ได้เรียนรู้รวมถึงการประเมินความเข้าใจและทักษะการนำเสนอของผู้เรียนในระหว่างการนำเสนอผู้สอนสามารถให้ข้อเสนอแนะในทันทีเมื่อพบว่าผู้เรียนมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนพร้อมทั้งเติมเต็มความรู้ให้กับผู้เรียนด้วย

3. การใช้แบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Research scales) สำหรับประเมินทักษะต่าง ๆ เช่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการแก้ปัญหา เป็นต้น แนวทางการประเมินดังกล่าวข้างต้น เป็นการประเมินตามสภาพจริง โดยครูชุมชนและนักเรียนประเมินร่วมกัน ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายซึ่งจะสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับทักษะอาชีพ

ความหมายและประเภทของทักษะอาชีพ

1. ความหมายของทักษะอาชีพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะอาชีพ ไว้ดังนี้
 ธงชัย สันติวงษ์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะอาชีพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่มีขึ้นเพื่อช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับอาชีพในอนาคต ภายในองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะอาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาความเชื่อค่านิยม ความถนัดความสนใจ บุคลิกภาพ ตลอดจนความรู้ ที่เกี่ยวกับโลกของอาชีพ การพัฒนาของบุคคลในด้านอาชีพจึงเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เลือกอาชีพ ตลอดจนการตั้งจุดมุ่งหมายของชีวิตและการทำงาน

दनัย เทียนพุดม (2540) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะอาชีพ หมายถึง วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์การเพื่อให้บริษัทเกิดความมั่นใจว่าจะมีพนักงานและผู้บริหารที่พร้อมด้วยความสามารถ และประสบการณ์ที่องค์การสามารถเลือกใช้หรือสนองตอบการขยายธุรกิจในอนาคตได้ทันตามความต้องการ

จากความหมายของทักษะอาชีพ ดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทักษะอาชีพ คือ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการทำงาน การพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ความถนัดความสนใจ บุคลิกภาพ ตลอดจนความรู้ ที่เกี่ยวกับโลกของอาชีพซึ่งทักษะที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมี และต้องใช้ใน ชีวิตประจำวัน เพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุขสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ให้อยู่รอดในสภาพสังคม และวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

2. ประเภทของอาชีพ อาชีพสามารถแบ่งออกได้เป็นลักษณะใหญ่ ๆ ได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 งานอาชีพที่ทำให้ผู้อื่น (Work for Others / Organization) งานอาชีพที่ทำให้ผู้อื่นหรือเป็นลูกจ้าง / พนักงาน ทำให้องค์กรที่เป็นรัฐบาลหรือองค์กรธุรกิจเอกชนหรือองค์กรการกุศลสาธารณะต่าง ๆ เช่น องค์กรช่วยเหลือผู้พิการ องค์กรทหารผ่านศึก องค์กรนานาชาติ เช่น สโมสรโรตารีไลออนส์ สมาคม ชมรม ฯลฯ ในการทำงานให้ผู้อื่นนี้จะมีผลงานจะมีผลตอบแทนที่ได้รับขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ซึ่งผลตอบแทนอาจจะปรากฏในรูปของค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าสมนาคุณ บัตรอภินันทนาการ โบนัสคุณเกียรติบัตรการทำงานให้ผู้อื่นนี้จะต้องผ่านเข้าไปทำด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสมัครงานมีการฝากให้ไปทำงาน การถูกเชิญให้ไปทำงานโดยภาระหน้าที่แน่นอนชัดเจนเป็นการทำงานตามนโยบายขององค์กรแผนงานขององค์กรหรือทำตามคำสั่ง การทำงานให้องค์กรหรือทำให้ผู้อื่นนี้บุคคลมีการเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าในสายงานอาชีพตามลำดับขั้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานหรือความสามารถหรือสิทธิบางอย่าง

2.2 งานอาชีพอิสระ (Self – Employment) งานอาชีพอิสระนี้เป็นการทำงานที่ไม่ต้องมาสมัครงานแต่เป็นการทำงานที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้ที่จะกระทำเพื่อให้ตนเองหรือกระทำด้วยตนเองเป็นการจ้างตนเองโดยอาศัยปัจจัยความรู้ความสามารถ โอกาส จังหวะ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในชีวิต การฝึกฝนเพิ่มพูนพัฒนาตนเอง การลงทุนด้วยตนเอง อาจเป็น ทูนาทรัพย์

ของตนเองหรือครอบครัวหรือการกู้ยืมจากผู้อื่นหรือสถาบันการเงินด้วยการค้ำประกันตนเองมีการบริหารจัดการด้วยตนเองและอาจขยายกิจการด้วยการจ้างงานผู้อื่นมาทำงานบางอย่างเช่น จ้างลูกจ้างเป็นลูกมือ กิจการของงานอาชีพอิสระมีขนาดตั้งแต่เล็ก กลาง และขนาดใหญ่ตามความพึงพอใจหรือทุนทรัพย์และความสามารถของผู้ดำเนินกิจการนั้น ๆ ในปัจจุบันการประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพส่วนตัวได้รับความสนใจยอมรับมากขึ้นจากประชาชนทั่วไปที่เคยทำงานให้ผู้อื่นหรือองค์กรอื่น ๆ มาก่อน จึงได้หันมาประกอบอาชีพอิสระเสริมรายได้จากการทำงานที่เป็นอาชีพหลักหรือกลุ่มประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการถูกเลิกจ้าง การออกจากงาน ด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม เช่น ออกจากงาน ตามโครงการเกษียณก่อนอายุราชการ การเลิกกิจการ การลดกำลังคน การใช้เทคโนโลยีเข้ามาทำงานแทนคน เป็นต้น ต่างก็หันมาประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น รวมตลอดจนถึงนักเรียน นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาหรือจบการศึกษาแล้วได้มุ่งมาให้ความสนใจในการประกอบอาชีพอิสระแทนที่จะเข้าไปทำงานในแหล่งงานต่าง ๆ เหมือนในอดีต

ความสำคัญของการพัฒนาทักษะอาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555 : 23) ได้กล่าวว่า ทักษะอาชีพนั้นจะต้องเรียนตั้งแต่ชั้นประถม (หรืออนุบาล) ไปจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และมหาวิทยาลัย โดยเรียนตามพัฒนาการของสมอง ครูจะต้องเรียนรู้วิธีการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้แก่ศิษย์ แต่ละกลุ่มอายุและตามพัฒนาการของสมองเด็กแต่ละคน เพราะทักษะ กลุ่มนี้สอนไม่ได้ เด็กต้องเรียนเอง และครูยังต้องทำงานหนักขึ้นในการคิด ค้นหาวิธีการออกแบบการเรียนรู้ วิธีกระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการ เรียนรู้ของทีมงานและศิษย์ รวมถึงวิธีชวนกันถอดบทเรียนหลังงานสำเร็จ เพื่อช่วยให้การเรียนรู้ลึกซึ้งและกว้างขวางยิ่งขึ้น การทำงานของครูเพื่อ ศิษย์ในสภาพนี้จะยิ่งน่าสนุกและท้าทายยิ่งขึ้น

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556 : 12) ได้กล่าวว่า เป็นทักษะภายนอกที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนจากการกระทำ หรือจากการปฏิบัติ ซึ่งทักษะดังกล่าวนี้ เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่จะทำให้ผู้ที่มีทักษะเหล่านั้น มีชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ โดยมีโอกาสที่ดีกว่าผู้ไม่มีทักษะดังกล่าว ซึ่งทักษะประเภทนี้เรียกว่า Livelihood skill หรือ Skill for living ซึ่งเป็นคนละอย่างกับทักษะชีวิตที่เรียกว่า Life skill (ประเสริฐ ดันสกุล) ดังนั้น ทักษะชีวิต หรือ Life skill จึงหมายถึง คุณลักษณะ หรือความสามารถเชิงสังคมจิตวิทยา (Psycho social competence) ที่เป็นทักษะภายในที่จะช่วยให้คุณจะสามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดูแลสุขภาพ เอ็ดส์ ยาเสพติด ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะอาชีพ เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่จะทำให้ผู้ที่มีทักษะเหล่านั้นมีชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการแข่งขันสูงพร้อม

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่เป็นทักษะภายในที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดูแลสุขภาพ เอตส์ ยาเสพติด ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ทักษะอาชีพ (Career Skills)

ทักษะอาชีพ เป็นทักษะที่สามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้บุคคลมีความเข้าใจในตนเองมากขึ้นพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพที่ดีในอนาคต การพัฒนาทักษะอาชีพ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสนใจและความถนัดที่สอดคล้องกับงาน รวมถึงช่วยในเรื่องของการวางแผนสำหรับอาชีพในอนาคต (จันทร์เพ็ญ สุวรรณคร, 2558 : 126) นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงการพัฒนาการใช้ทักษะอาชีพสำหรับผู้เรียนในสถานศึกษาโดยเริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการของผู้เรียน ความสอดคล้องเหมาะสมกับชุมชน บริบทและสภาพแวดล้อมของผู้เรียน จากนั้นทำการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน โดยคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด ความสนใจ แหล่งประกอบการรอบตัวผู้เรียนที่สนับสนุนการฝึกทักษะอาชีพ ทั้งนี้กระบวนการพัฒนาผู้เรียนมีกระบวนการควรจัดให้เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2555 : 48-58) ยังได้กล่าวถึงทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จโดยผู้เรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) เป็นการรับมือกับการปรับเปลี่ยนอะไรบางอย่างในการทำงานอย่างไม่คาดฝัน ทำให้การวางแผนการทำงานแบบตายตัวใช้ไม่ได้ผล ซึ่งต้องอาศัยการปรับตัวและการยืดหยุ่นในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนี้ ซึ่งการใช้วิกฤติที่มีอยู่ให้เป็นโอกาส ใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ ถือเป็นปรับตัวที่สุดยอด ในการบรรลุเป้าหมายของงาน โดยครูจะต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะดังนี้

1.1 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการปรับตัวเข้ากับบทบาทที่แตกต่าง งานที่ได้รับมอบหมาย กำหนดการที่เปลี่ยนไป และบริบทที่เปลี่ยนไป โดยสามารถทำงานได้ผลดีในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และในสภาพที่ลำดับความสำคัญของงานเปลี่ยนไป

1.2 มีความยืดหยุ่น เป็นการนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มาใช้ประโยชน์อย่างได้ผล มีการจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาดที่เกิดขึ้น สามารถนำเอาความเห็นและความเชื่อที่แตกต่างหลากหลายของทีมงานจากหลากหลายวัฒนธรรม มาทำความเข้าใจ ทำให้งานลุล่วง

2. การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง (Initiative and Self – Direction) เป็นการเน้นการพึ่งพาตนเองในการทำงาน เนื่องจากในการทำงานร่วมกัน ที่อาศัยความร่วมมือสูง ในขณะเดียวกันก็ต้องการการพึ่งตนเองด้วย โดยการจะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะนี้คือการจัดการเรียนรู้แบบ PBL: Project Based Learning โดยครูจะต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะ ดังนี้

2.1 การจัดการเป้าหมายและเวลา โดยจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธวิธีระยะสั้น (Tactical) และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระยะยาว (Strategic) และเวลาในการจัดการภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การทำงานได้ด้วยตนเอง เป็นการกำหนดตัวเอง คอยติดตามผลงานเอง และกำหนดลำดับความสำคัญของงานด้วยตนเอง

2.3 สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (Self – directed learner) เป็นการขยายความเชี่ยวชาญของตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพ สามารถทบทวน ใคร่ครวญ ประสบการณ์ในอดีต เพื่อใช้คิดหาทางพัฒนาในอนาคต และที่สำคัญคือเขาจริงเขาจังต่อการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ต้องทำตลอดชีวิต

3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross – Cultural Skills) เป็นการทำงานร่วมกันและดำรงชีวิตร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่ผู้คนมีความหลากหลายโดยไม่รู้สึกรังเกียจและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยครูจะต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะ ดังนี้

3.1 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเกิดผลดี เป็นการแสดงพฤติกรรมในเชิงบวก รู้ว่าเมื่อไหร่ควรจะเป็นผู้ฟัง รู้ว่าเมื่อไหร่ควรจะเป็นผู้พูด

3.2 การทำงานในทีมที่แตกต่างหลากหลายอย่างได้ผลดี เป็นการเคารพ และร่วมกันทำงานบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นการยกระดับความแตกต่างทางวัฒนธรรมไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ วิธีการทำงานแบบใหม่ หรือคุณภาพของผลงาน

4. การมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Productivity and Accountability) เป็นการใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นตัวช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเก็บข้อมูลเพื่อความโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยอาศัยทักษะในการกำหนดเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องมีการวางแผน การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลว่าผลงานที่ได้นั้นมีคุณภาพดีหรือไม่ กระบวนการทำงานเหมาะสมหรือไม่อย่างไร โดยครูจะต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะ ดังนี้

4.1 การจัดการโครงการ เป็นการกำหนดเป้าหมายและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายถึงแม้จะเจออุปสรรค หรือปัญหาต่าง ๆ ก็ตาม ก็สามารถจัดการบริหารโครงการให้บรรลุเป้าหมายได้โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญ การวางแผน และการบริหารจัดการ

4.2 การผลิตผลงาน เป็นการแสดงความสามารถในการสร้างผลงานให้มีคุณภาพ
ที่ดีได้แก่

- 1) ความสามารถด้านการทำงานอย่างมีจริยธรรม และด้วยท่าทีเชิงบวก
- 2) การจัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน (multitasking)
- 4) ร่วมงานอย่างจริงจัง เชื่อถือได้ และตรงต่อเวลา
- 5) นำเสนอตนเองอย่างมืออาชีพ และมีมารยาท
- 6) ทำงานร่วม และร่วมมือเป็นทีมอย่างได้ผลดี
- 7) เคารพและเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายในทีมงาน
- 8) รับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

5. ภาวะผู้นำและควมรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) มี 3 ระดับ
คือ

5.1 รับผิดชอบต่อตนเอง

5.2 รับผิดชอบการทำงานประสานสอดคล้องกันในทีม

5.3 ความร่วมมือกันของทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน โดยครูจะต้อง
ออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะ ดังนี้

1) สามารถชี้แนะและเป็นผู้นำแกผู้อื่น เป็นการใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และ
ทักษะแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย ทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน หรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพหรือความสามารถออกมาสูงสุด เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน โดยใช้อำนาจ
อย่างมีจริยธรรมและคุณธรรม

2) มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น เป็นการถือเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มา
ก่อนประโยชน์ส่วนตน

สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร (2560 : 32) ได้กล่าวถึง ทักษะของแรงงานที่
สถานประกอบการมีความคาดหวัง มีดังนี้

1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
3. ทักษะการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ
4. ทักษะในการสื่อสาร
5. ทักษะในการบริหารจัดการ
6. ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 56) และ จันทรเพ็ญ สุวรรณคร (2558 : 135) ได้กล่าวถึงทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย

1. ทักษะกระบวนการทำงาน เป็นการลงมือทำงานด้วยตนเอง ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มโดยเน้นการฝึกฝนวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 การวิเคราะห์งาน เป็นการมองภาพรวมของงานเมื่อได้รับมอบหมายว่าเป้าหมายของงานคืออะไร จะมีวิธีการอย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 การวางแผนในการทำงาน เป็นการกำหนดเป้าหมายของงาน วางแผนระยะเวลาดำเนินงาน กำลังคนที่ใช้ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

1.3 การลงมือทำงาน เป็นการดำเนินงานตามที่ได้วางแผนไว้ ด้วยความมุ่งมั่นอดทนและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

1.4 การประเมินผลการทำงาน เป็นกระบวนการตรวจสอบว่าการวางแผนการดำเนินงาน และการดำเนินงานสามารถปฏิบัติได้ตามแผนหรือไม่ รวมถึงงานที่ออกมามีคุณภาพหรือไม่

2. ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา เป็นกระบวนการที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาตามขั้นตอนโดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การสังเกต โดยการฝึกฝนนักเรียนให้เป็นคนที่เป็นคนช่างสังเกต

2.2 วิเคราะห์ เป็นการนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์และลำดับความสำคัญ รวมถึงวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น

2.3 สร้างทางเลือก นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญ และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นมาสร้างทางเลือก

2.4 ประเมินทางเลือก เป็นการประเมินเพื่อเลือกทางเลือกที่ได้สร้างไว้ โดยเลือกทางเลือกที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

3. ทักษะการทำงานร่วมกัน เป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น มีความสุขปราศจากความขัดแย้ง เน้นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีหลักการ ดังนี้

3.1 รู้จักบทบาทหน้าที่ในกลุ่ม โดยการฝึกฝนในการทำงานร่วมกันภายในกลุ่ม รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

3.2 มีทักษะในการฟัง พูด โดยการฝึกฝนให้รู้จักการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและฝึกฝนการพูดให้เหมาะสม

3.3 มีคุณธรรมในการทำงานร่วมกัน โดยการฝึกให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การทำงานเกิดความราบรื่น ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน

3.4 สรุปผลโดยการทำรายงาน โดยการสรุปผลออกมาให้เป็นรูปธรรมในรูปแบบของการจัดทำรายงาน

3.5 นำเสนอรายงาน โดยการฝึกฝนทักษะในการนำเสนอรายงานการปฏิบัติงานของกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ

4. ทักษะแสวงหาความรู้ เป็นการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยอาจมาจากการคิด การศึกษา การทดลอง หรือจากประสบการณ์ตรง โดยปฏิบัติ ดังนี้

4.1 กำหนดปัญหา ตั้งหัวข้อหรือประเด็นในการศึกษาค้นคว้า

4.2 การวางแผนในการสืบค้นข้อมูล โดยการกำหนดเป้าหมายว่าจะสืบค้นข้อมูลอะไร จากที่ไหน ด้วยวิธีการอย่างไร

4.3 การดำเนินการ เป็นการดำเนินการสืบค้นข้อมูลตามแผนที่ได้วางไว้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสืบค้น โดยการนำข้อมูลมาพิจารณาถึงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของข้อมูล

4.5 การสรุปผลจากการสืบค้นและจดบันทึก เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสรุปผลและจดบันทึกเก็บไว้ เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหา

5. ทักษะการจัดการ เป็นการจัดการระบบงานและระบบคนให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

5.1 การจัดการระบบงาน (การทำงานเดี่ยว) เป็นการจัดการงานที่รับผิดชอบ โดยการจัดสรรเวลาและงานให้เป็นระบบ

5.2 การจัดการระบบคน (การทำงานกลุ่ม) โดยนำมาใช้ในการคัดเลือกคนเข้ามาทำงาน จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน มีบรรยากาศในการทำงาน เพื่อสร้างทีมในการทำงานร่วมกันจนสำเร็จ

รัตนศรี พรหมใจรักษ์ (2555 : 8 – 9) ได้กล่าวถึงทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพว่าเป็นความสามารถพื้นฐานที่ผู้ประกอบการต้องมีไว้ ดังนี้

1. ทักษะกระบวนการทำงาน เป็นกระบวนการทำงานทั้งรายบุคคล และการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย

2. ทักษะการทำงานร่วมกัน เป็นการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนทำงานอย่างมีกระบวนการตามขั้นตอนการทำงาน และทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3. ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา เป็นการฝึกให้ผู้เรียนได้มีกระบวนการในการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน และเป็นระบบ

4. ทักษะแสวงหาความรู้ เป็นการเน้นให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องที่คุณเรียนสนใจ

5. ทักษะการจัดการ เป็นการจัดการระบบงาน (ทำงานเป็นรายบุคคล) และระบบคน (ทำงานเป็นกลุ่ม) ให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แมนพาวเวอร์กรุ๊ป (Manpower Group 2556 อ้างถึงใน จันทรเพ็ญสุวรรณ, 2558 : 138) ยังได้สรุปทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ดังนี้

1. ทักษะในการด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ (Communication & Relation skills) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสร้างความรักใคร่ ความนับถือ ความจงรักภักดี และความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นการประสานงานกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

2. ทักษะในการวางแผน (Organizing and Planning skills) เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการ เพราะการวางแผนจะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะในการแก้ปัญหา (Problem solving skills) เป็นความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักการและวิธีการที่เป็นระบบตั้งแต่สาเหตุของปัญหา กำหนดวิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์ผลการดำเนินการ รวมถึงการวัดผลการดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างมาตรฐานในการป้องกันการเกิดปัญหาเดิมอีกครั้ง

4. ทักษะในด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ (Technology and Computer skills) เป็นสิ่งสำคัญในตลาดแรงงานปัจจุบัน ที่มีการนำเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทในการกำหนดความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้การทำงานมีความรวดเร็ว ตามยุคสมัยปัจจุบัน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ทักษะและความสามารถทางด้านภาษา (Linguistic skills) การสื่อสารมีความสำคัญมากขึ้นในการทำงาน ด้วยความก้าวหน้าของการสื่อสารที่ไม่ได้มีแต่เพียงประเทศไทย แต่มีการสื่อสารระหว่างต่างประเทศ

ดังนั้นจากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับทักษะอาชีพดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ทักษะอาชีพไว้ ดังตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์ทักษะอาชีพ

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ทักษะอาชีพ

ทักษะอาชีพ	กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 56)	จันทร์เพ็ญ สุวรรณคร (2558 :135)	วิจารณ์ พานิช (2555: 48-58)	รัตนาศรี พรหมใจรักษ์	Manpower Group (2556) อ้างถึงในจันทร์	สำนักงานแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร (2560 : 32)	ความถี่
1. ทักษะกระบวนการทำงาน	✓	✓		✓			3
2. ทักษะการทำงานร่วมกัน	✓	✓		✓			3
3. ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา	✓	✓		✓	✓		4
4. ทักษะแสวงหาความรู้	✓	✓		✓			3
5. ทักษะการจัดการ	✓	✓		✓		✓	4
6. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว			✓				1
7. การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง			✓				1
8. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม			✓				1

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ทักษะอาชีพ (ต่อ)

ทักษะอาชีพ	กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 56)	จันทร์เพ็ญ สุวรรณคร (2558 :135)	วิจารณ์ พานิช (2555: 48-58)	รัตนาศรี พรหมใจรักษ์	Manpower Group (2556) อ้างถึงในจันทร์	สำนักงานแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร (2560 : 32)	ความถี่
9. การมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้			✓				1
10. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ			✓				1

ทักษะอาชีพ	กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 56)	จันทร์เพ็ญ สุวรรณศรี (2558 :135)	วิภาณี พาณิช (2555: 48-58)	รัตนศรี พรหมใจรักษ์	Manpower Group (2556) อ้างอิงในจันทร์	สำนักงานแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร (2560 : 32)	ความถี่
11. ทักษะในการด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์					✓	✓	2
12. ทักษะในการวางแผน					✓		1
13. ทักษะในด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์					✓	✓	2
14. ทักษะและความสามารถทางด้านภาษา					✓	✓	2
15. ทักษะการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ						✓	1
16. ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ					✓	✓	1

จากตารางที่ 4 การสังเคราะห์ทักษะอาชีพ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับทักษะอาชีพดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะอาชีพ เป็นทักษะพื้นฐานจำเป็นที่ใช้ในการประกอบอาชีพเบื้องต้น โดยประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้

1. ทักษะการทำงานร่วมกัน (Collaborative skills) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในการทำงานสร้างความรักใคร่ ความนับถือ ความจงรักภักดีและความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างกัน การประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ รู้จักบทบาทหน้าที่ในกลุ่ม มีทักษะในการฟัง พูด มีภาวะผู้นำและผู้ตามในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1.1 รู้จักบทบาทหน้าที่ในกลุ่ม โดยการฝึกฝนในการทำงานร่วมกันภายในกลุ่ม รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

1.2 มีทักษะในการฟัง พูด โดยการฝึกฝนให้รู้จักการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและฝึกฝนการพูดให้เหมาะสม

1.3 มีความเป็นผู้นำ และผู้ตาม โดยการฝึกฝนให้รู้จักการเป็นผู้นำที่ดี สามารถนำพากลุ่มให้บรรลุตามเป้าหมายของงานได้ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถเป็นผู้ตามที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของงานได้

2. ทักษะกระบวนการทำงาน (Process Skill) เป็นการลงมือทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม โดยการวิเคราะห์งาน เพื่อกำหนดเป้าหมายของงาน จากนั้นร่วมกันวางแผนในการทำงานกลุ่ม กำหนดบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละคน วางแผนวิธีการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมาย เป็นการร่วมกันวิเคราะห์ภาพรวมของงานเมื่อได้รับมอบหมาย โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของกลุ่ม

2.2 การวางแผนในการทำงานเป็นการร่วมกันวางแผนในการทำงานกลุ่ม กำหนดบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละคน วางแผนวิธีการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้วางไว้ในขั้นต้น

2.3 การดำเนินงาน เป็นการดำเนินงานตามที่ได้วางแผนกันไว้ ด้วยความรับผิดชอบต่อความมุ่งมั่นต่องานที่ได้รับมอบหมาย รู้จักหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้งานกลุ่มดำเนินการต่อไปได้ และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.4 การประเมินผลการทำงานเป็นการตรวจสอบกระบวนการทำงานว่าเป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้หรือไม่ อย่างไร รวมถึงประเมินผลชิ้นงานที่ออกมาว่าตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ควรข้อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอย่างไร

3. ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา (Problem Solving Skill) เป็นความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ด้วยการสังเกต วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหา และประเมินการดำเนินการแก้ไขปัญหาว่าสามารถแก้ปัญหาได้จริงหรือไม่อย่างไร เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาเดิมอีกครั้ง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสังเกต โดยการฝึกฝนนักเรียนให้เป็นคนที่เป็นคนช่างสังเกต

3.2 การวิเคราะห์ เป็นการนำปัญหาที่ได้มาจากการสังเกตมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น

3.3 หาวิธีการแก้ไข นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นมาสร้างทางเลือกวิธีการแก้ไข

3.4 เลือกรูปแบบการและประเมิน เป็นการเลือกรูปแบบการแก้ไขปัญหาใช้ในการแก้ปัญหาจากนั้นประเมิน ว่าสามารถแก้ปัญหาได้จริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อหาทางเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

4. ทักษะแสวงหาความรู้ (Inquiry Skill) เป็นการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยอาจมาจากการคิด การศึกษา การทดลอง หรือจากประสบการณ์ตรง โดยปฏิบัติ จากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ และการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการแสวงหาความรู้ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 กำหนดปัญหา ตั้งหัวข้อหรือประเด็นในการศึกษาค้นคว้า

4.2 การวางแผนในการสืบค้นข้อมูล โดยการกำหนดเป้าหมายว่าจะสืบค้นข้อมูลอะไร จากที่ไหน ด้วยวิธีการอย่างไร

4.3 การดำเนินการ เป็นการดำเนินการสืบค้นข้อมูลตามแผนที่ได้วางไว้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสืบค้น โดยการนำข้อมูลมาพิจารณาถึงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของข้อมูล

4.5 การสรุปผลและนำไปใช้ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสรุปผลและนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา

5. ทักษะการจัดการ (Management Skill) เป็นการจัดสรรเวลาและงานให้เป็นระบบจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน มีบรรยากาศในการทำงานเพื่อสร้างทีมในการทำงานร่วมกันจนสำเร็จให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น

5.1 การจัดการระบบงาน (การทำงานเดี่ยว)

5.2 การจัดการระบบคน (การทำงานกลุ่ม)

สามารถสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับทักษะอาชีพ เป็นความสามารถพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้พิจารณาทักษะอาชีพประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการทำงานร่วมกัน
2. ทักษะกระบวนการทำงาน
3. ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา
4. ทักษะแสวงหาความรู้
5. ทักษะการจัดการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลวรรณ ตั้งชนกานนท์ (2551, อ้างถึงใน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551 : 75) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาและการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโดยใช้เครือข่ายวิจัยการศึกษา : ภาคกลางตอนล่างกลุ่ม 2 และกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและกลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เพื่อพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักวิชาการของโรงเรียน 25 โรงเรียน คัดเลือกตามเกณฑ์ที่สถาบันอุดมศึกษาแม่ข่ายระดับจังหวัดกำหนดวิธีการเก็บข้อมูลทั้งระดับภูมิภาคและระดับจังหวัดใช้การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้า การลงตรวจเยี่ยมพื้นที่ การถอดบทเรียน รวมถึงใช้แบบสอบถาม การดำเนินงานและแบบสำรวจความคิดเห็น ที่มีต่อการดำเนินงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติภาคบรรยาย และการสังเคราะห์ผลการวิจัยจากงานวิจัย ผลการศึกษาพบว่าการเสริมอำนาจให้บุคคลมีความสามารถในการพัฒนากลยุทธ์ การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และนำไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียนประกอบด้วยกลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ กลยุทธ์การมีส่วนร่วม กลยุทธ์เครือข่าย และกลยุทธ์การบูรณาการ

เพทาย แสงกระจ่าง (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์และผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา และเปรียบเทียบกลยุทธ์และผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยจำแนกตามผล การประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบสองและประเภทของสถานศึกษาพอเพียง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 103 คน และครูผู้สอนจำนวน 285 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยโดยสรุป 1) กลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างใช้ทั้ง 12 กลยุทธ์อยู่ในระดับมาก โดยกลยุทธ์ที่มีระดับการใช้สูงสุด 3 อันดับแรก คือ การให้อำนาจ การสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจและกลยุทธ์ที่ใช้ในระดับน้อยที่สุด คือ การควบคุม ส่วนผลการใช้กลยุทธ์ พบว่ามีส่วนช่วยด้านการพัฒนาครูมากที่สุด รองลงมา คือช่วยเพิ่มคุณภาพของหลักสูตร และที่น้อยที่สุดคือ ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ และ 2) ผลการเปรียบเทียบกลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาพบว่าสถานศึกษาที่มีผลการประเมินระดับดีและระดับปรับปรุงมีความแตกต่างในการใช้กลยุทธ์ การทำงานเป็นทีม การเสริมแรง และการควบคุม ส่วนสถานศึกษาพอเพียงกลุ่ม A และกลุ่ม B มีความแตกต่างของกลุ่มที่ใช้ในด้านการสื่อสาร การให้อำนาจ การสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และการประสานงาน สำหรับผลการใช้กลยุทธ์ พบว่า สถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบสองต่างกัน มีคุณภาพหลักสูตรคุณภาพการนำหลักสูตรไปใช้ และคุณภาพครูต่างกัน

ภัทรวรรณ ทองด้วง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาและขับเคลื่อน การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี มี วัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) ศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักเรียน โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี 2) ศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี 3) ศึกษาผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ ครู จำนวน 11 คน นักเรียน จำนวน 295 คน และผู้ปกครองของ นักเรียน จำนวน 295 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ขั้นตอนการวิจัยได้แก่ ศึกษากำหนดกลยุทธ์ การพัฒนา แล้วนำไปขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครู แบบสอบถาม วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน และแบบสัมภาษณ์บุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า 1) กลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียน จุฬาราช วิทยาลัย เพชรบุรี นั้นมี 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์เครือข่าย กลยุทธ์การมีส่วนร่วม กลยุทธ์การเสริม พลังอำนาจ กลยุทธ์การบูรณาการ กลยุทธ์ทั้ง 4 ใช้ในการขับเคลื่อนครูของโรงเรียน จุฬาราช วิทยาลัย เพชรบุรี ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 3 ด้าน คือ ด้านสังคม ด้าน คุณธรรม ด้านการเรียนรู้ 2) กลยุทธ์ที่ครูใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี คือ กลยุทธ์การวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และ 3) ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี คิดจากร้อยละ ของความก้าวหน้า เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.53 ผ่านเกณฑ์ในระดับดี

สุรพล พิมพ์สิน และคณะ (2557 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า 1) มี สภาพการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการเป็นคนดีมากกว่าด้านอื่น มีปัญหาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง มีปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก 2) กลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก 11 กลยุทธ์รอง ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ (1) พัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (2) พัฒนาศักยภาพ ครูผู้สอนในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (3) ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี และเสริมสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 และ (4) สร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสถานศึกษา ในการ

พัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานการศึกษาระดับชาติ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) กลยุทธ์มีความสอดคล้องเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

สาลินี อุดมผล (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และคุณลักษณะด้านอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพ 2) พัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพ 3) ทดลองใช้หลักสูตรบูรณาการอาชีพ กับโรงเรียนบ้านหนองสองห้อง 4) ประเมินประสิทธิผลหลักสูตรบูรณาการอาชีพ และ 5) ขยายผลการใช้หลักสูตรบูรณาการอาชีพ ทดลองกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านหนองตะโก จำนวน 70 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานพบว่าควรมีหลักสูตรที่มุ่งเน้นด้านอาชีพโดยใช้แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพ สำหรับนักเรียนในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 2) ผลการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) หลักสูตรบูรณาการอาชีพ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา เวลาเรียน แนวทางการดำเนินกิจกรรมแนวทางการใช้สื่อ แนวทางการวัดและประเมินผล และรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพ 2) คู่มือการใช้ และ 3) หน่วยและแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าประสิทธิภาพหลักสูตรเท่ากับ $82.40 / 92.39$ 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรบูรณาการอาชีพ ส่งผลให้เกิดอาชีพที่มีลักษณะแตกต่างกันไปตามเนื้อหาของหน่วยการเรียนรู้ 4) ประสิทธิผลของหลักสูตรบูรณาการอาชีพพบว่านักเรียนมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะด้านอาชีพอยู่ในระดับมาก และ 5) ผลการขยายผลหลักสูตรบูรณาการอาชีพ พบว่า ทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และคุณลักษณะด้านอาชีพ สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในระดับมาก

จันทร์เพ็ญ สุวรรณคร (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการใช้ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพของกระบวนการขับเคลื่อน 2) ประเมินประสิทธิผลการใช้กระบวนการขับเคลื่อน และ 3) ขยายผลกระบวนการขับเคลื่อน ผลการวิจัยพบว่า 1) ชื่อกระบวนการขับเคลื่อนคือ “UNIQUE Model” มีหลักสำคัญในการจัดกิจกรรม 5 ด้าน คือ 1. การจัดกิจกรรมแนะแนว 2. การสร้างความรู้ 3. การเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม 4. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และ 5. การมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดกิจกรรมบูรณาการ 5 รูปแบบการสอนเข้าด้วยกันคือ (1) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (2) การใช้กิจกรรมเป็นฐาน (3) การใช้กรณีศึกษาเป็นฐาน (4) การใช้ปัญหาเป็นฐาน และ (5) การมีส่วนร่วมของชุมชน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการวัตถุประสงค์ขั้นตอนการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล และปัจจัยสนับสนุน ประสิทธิภาพของกระบวนการขับเคลื่อนคือ $81.57 / 81.27$ 2) ประสิทธิผลของกระบวนการขับเคลื่อน พบว่า 2.1) หลังร่วมกิจกรรมแนะแนวตามกระบวนการขับเคลื่อน นักเรียนมีผลการใช้ทักษะชีวิตและอาชีพสูงกว่าก่อนร่วมกิจกรรมแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) นักเรียนกลุ่ม

ทดลอง มีผลการใช้ทักษะชีวิตและอาชีพแตกต่างกับนักเรียนกลุ่มควบคุม โดยนักเรียนกลุ่มทดลองมีผลการใช้ทักษะชีวิตและอาชีพสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการขยายผลระยะบวบทศัน พบว่า นักเรียนมีผลการใช้ทักษะชีวิตและอาชีพหลังร่วมกิจกรรมแนะแนวสูงกว่าก่อนร่วมกิจกรรมแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05