

รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

THE OPERATION MODEL OF KNOWLEDGE AND EXPERIENCE TRANSFER
OF COLLEGES UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION
COMMISSION



สุเมีนา แดงใจ
SUMEENA DANGCHAI

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตรบัณฑิตและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2564

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

THE OPERATION MODEL OF KNOWLEDGE AND EXPERIENCE
TRANSFER OF COLLEGES UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL
EDUCATION COMMISSION



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DOCTOR OF
INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2021

KMITL-2021-ED-D- 211-057

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2021

SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2021

SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการใช้งานเท่านั้น เมื่อเผยแพร่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อวิทยานิพนธ์	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ชื่อนักศึกษา	นางสาวสุมีนา แดงใจ
รหัสนักศึกษา	57603012
หลักสูตร	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 3) เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน หัวหน้าสาขาวิชา หรือ หัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 2.1) ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน หัวหน้าสาขาวิชา หรือหัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา 2.2) ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประชากร คือผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 3,021 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และครูผู้สอน 230 คน รวมทั้งสิ้น 250 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูล ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis : CFA)

ขั้นตอนที่ 3 สร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ประเด็นคำถาม ปลายเปิด และแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 และ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การประชาสัมพันธ์การสมัครเข้ารับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ไม่ทั่วถึง ไม่มีเอกสาร/คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนผู้ขอรับการประเมินไม่มีเอกสารประกอบ สถานศึกษาไม่มีระบบสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และสะดวก

2. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 20 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบด้านบุคลากรของสถานศึกษา ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ ครูผู้สอน (0.92) รองลงมาคือ การนิเทศ (0.91) การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง (0.90) ประสบการณ์ (0.89) ความรู้ความเข้าใจระบบ (0.88) และการกำหนดผู้รับผิดชอบ (0.86)

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ การมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน (0.95) รองลงมาคือ วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (0.93) และมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (0.90)

องค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ (0.91) รองลงมาคือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบและภาคอุตสาหกรรม (0.88) และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (0.77)

องค์ประกอบด้านศักยภาพสถานศึกษา ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ การประกันคุณภาพการศึกษา (0.92) รองลงมาคือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและความพร้อมด้านสถานที่ และเกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน (0.90) การวิจัยและการพัฒนาระบบเทียบโอน (0.88) คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน (0.86) ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา (0.85) และระบบสารสนเทศ (0.83) ตามลำดับ

3. รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 สารสำคัญของรูปแบบ ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติและผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD.=0.48$)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis title	The Operation Model of Knowledge and Experience Transfer of Colleges under The Office of Vocational Education Commission
Student name	Miss. Sumeena Dangchai
Student ID	57603012
Degree	Doctor of Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2021
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Pariyaporn Tangkunan
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr. Boonjan Sisan

Abstract

The proposes of this research were to 1). Study the condition of operation problems that transfer to the knowledge and experience of the colleges under the Office of the Vocational Education Commission. 2). Study the factors that support the success in transferring the knowledge and experience of the colleges under the Office of the Vocational Education Commission 3). Create and assess the model of operation transferring the knowledge and experience of the colleges under the Office of the Vocational Education Commission. There were three steps for doing this research. They were:

Step 1. To study the problem condition of transferring operations the knowledge and experience of the colleges under the Office of the Vocational Education Commission. The informant groups were the Directors of schools or the Deputy Director for Academic Affairs about 10 persons, The head of the Division or the Team Leader of transferring the knowledge and experience about 10 persons. The research instrument was the questionnaires which was the semi-structure by collection the information from the interview and the content analysis.

Step 2. To study the factors that support the success in transferring the knowledge and experience of the colleges under the Office of Vocational Education Commission was divided into 2 sub-steps. 2.1. To study the factors that support the success in transferring the knowledge and experience of the colleges under the Office of Vocational Education Commission. The informant groups were the Directors or

the Deputy Directors for Academic Affairs about 10 persons, The Head of the Division or the Team Leaders of transferring the knowledge and experience 10 persons. The research instrument was the semi-structured interview forms by collecting the information from the interview the content analysis. 2.2 To study the factors supporting the success in transferring the knowledge and experience of the colleges under the Office of Vocational Education Commission were the administrators and teachers about 3,021 persons. The group samples were the administrators 20 persons, and the teachers about 230 persons. All of them were 250 persons, using the proportional stratified Random Sampling. Collecting the information from the questionnaires which the IOC was 0.80-1.00, and the reliability to 0.98, content analysis using Mean, Standard Deviation (S.D) and the Confirmatory Factor Analysis: CFA

Step 3. Create and evaluate the models transferring the knowledge and experience of the colleges of the Office of Vocational Education Commission. The informants were 9 experts by focus group. The research instruments were the questionnaires which the 5 points scale-rating which the IOC was 0.60 to 1.00, and the data obtained were analyzed by content analysis, Mean and Standard Deviation.

Research Results.

1. The condition problem of transferring the knowledge and experience of the colleges under the Office of Vocational Education Commission were found that the public relations of the application of transferring to the knowledge and experience was not thorough. There were not any documents and handbooks of transferring of the knowledge and experience. The colleges haven't got the suitable and convenient systems for the students.

2. The factors that support the success in transferring the knowledge and experience of the colleges under the Office of Vocational Education Commission consists of 4 competency factors and 20 applications were:

The factors of educational personnel, the most important variants are teachers (0.92) followed by the supervision (0.91), the personnel development (0.90), the experience (0.89), the cognitive system (0.88) and the assignment of responsible persons (0.86)

The factors of the administrators' personality, the most important was the students' focus on the benefit (0.95) followed by the vision of the leaderships (0.93) and the ability to motivate (0.90)

The factors of the cooperation network, the most important was creating the network of cooperation with the government agency (0.91) followed by creating the cooperation network between the entrepreneurship and the industry (0.88) and creating the cooperation network in the community (0.77)

The factors of the potential of the colleges, the most important was the quality assurance (0.92) the rules, the order, the operation procedure, resource management, perfect places, and the standard of labor rate (0.90). The research and the development of transferring system. (0.88), the learners' manual for transferring (0.86), the flexibility of colleges (0.85) and the information system (0.83)

3. The model of the operation of transferring the knowledge and experience under the Office of Vocational Education Commission found that the model consisted of 3 parts; part 1 the incorporates background and the objective of factor, part 2 the essence of the model and part 3 the implementation for doing and the experts' opinion for all the models were the best. ($\bar{x} = 4.64$, $SD.=0.48$)

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขแนะนำและให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ จึงส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ และแนวคิดอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้า ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพและทำให้การจัดประชุมอภิปรายสำเร็จเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณ คณะบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี และคณะอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ คุณแม่เสาวนีย์ แดงใจ ผู้ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจงานวิจัยสำเร็จด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ และให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และเป็นกำลังใจสำคัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุมีนา แดงใจ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	VII
สารบัญ.....	VIII
สารบัญตาราง.....	X
สารบัญภาพ.....	XV
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 ข้อมูลพื้นฐานของการจัดการอาชีวศึกษาในประเทศไทย.....	21
2.2 การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	30
2.3 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของต่างประเทศ.....	35
2.4 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา.....	41
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	77
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	86
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
3.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	98
3.2 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	99
3.3 ขั้นตอนที่ 3 สร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	105

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา VIII ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
4.1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	109
4.2 ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	116
4.3 ตอนที่ 3 ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	174
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ.....	211
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	211
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	218
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	221
บรรณานุกรม.....	224
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	244
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	251
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ.....	255
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	261
ภาคผนวก จ (ร่าง) รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	290
ประวัติผู้วิจัย.....	311

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 สักระยะที่กระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์.....	5
1.2 สักระยะที่ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์.....	8
1.3 สักระยะที่การสร้างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์.....	11
3.1 แสดงขั้นตอนการวิจัย.....	96
3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	101
3.3 แสดงกำหนดค่าดัชนีและเกณฑ์การวิเคราะห์.....	105
4.1 สรุปสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	116
4.2 สรุปปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	126
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	131
4.4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	133
4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับประสบการณ์ (n=250).....	134
4.6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจระบบ (n=250).....	135
4.7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการกำหนดผู้รับผิดชอบ (n=250).....	136
4.8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง(n=250).....	137
4.9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการนิเทศ (n=250).....	138

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และขอยกอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับครูผู้สอน (n=250).....	139
4.11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (n=250).....	140
4.12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน (n=250)...	141
4.13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับมี ความสามารถในมีความสามารถ ในการสร้างแรงจูงใจ (n=250).....	142
4.14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ ชุมชน (n=250).....	143
4.15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สถานประกอบและภาคอุตสาหกรรม (n=250).....	144
4.16 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หน่วยงานภาครัฐ (n=250).....	145
4.17 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอน การดำเนินงาน (n=250).....	147

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปรผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา (n=250).....	148
4.19 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปรผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการระดมทรัพยากร (n=250).....	149
4.20 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปรผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับความยืดหยุ่นของสถานศึกษา (n=250).....	150
4.21 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปรผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน (n=250).....	151
4.22 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปรผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับคู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน (n=250).....	152
4.23 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปรผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน (n=250).....	153
4.24 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปรผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ (n=250).....	154
4.25 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy : KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรที่สังเกตได้ องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรสถานศึกษา (PSE).....	158

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ XII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรสถานศึกษา (PSE).....	159
4.27 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy : KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรที่สังเกตได้ องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE).....	160
4.28 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE).....	162
4.29 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy : KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรที่สังเกตได้ องค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายสถานศึกษา (MWE).....	163
4.30 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายสถานศึกษา (NWE).....	164
4.31 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy : KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรที่สังเกตได้ องค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา (CPE).....	165
4.32 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา (CPE).....	167
4.33 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy : KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ขององค์ประกอบหลักปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (SPSC).....	169
4.34 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของปัจจัยสนับสนุน ความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	171

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.35 ผลการประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	176
4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ รูปแบบการ ดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา).....	204
4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับผลการประเมินความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับความเป็นประโยชน์.....	204
4.38 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับผลการประเมิน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับความเป็นไปได้.....	206
4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับผลการประเมินความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับความเหมาะสม).....	207
4.40 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับผลการประเมินความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับความถูกต้อง ครบคลุม.....	209

สารบัญภาพ

รูปภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2.1 แสดงกระบวนการทำงานของระบบสารสนเทศ.....	75
2.2 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบการสร้าง.....	82
4.1 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการ เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา (PSE).....	159
4.2 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการ เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE).....	161
4.3 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการ เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา (NWE).....	164
4.4 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการ เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา (CPE).....	166
4.5 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการ ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา.....	170
4.6 รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	185
4.7 ขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	187
4.8 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับที่ 1 การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา.....	197
4.9 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับที่ 2 ศักยภาพสถานศึกษา.....	199
4.10 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับที่ 3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	200
4.11 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับที่ 4 บุคลากรสถานศึกษา.....	202

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ XV อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (2560 : 3) ได้กำหนดหลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญ โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9-11 และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพบนฐาน การใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรมในการจัดทำแผนขับเคลื่อน และการติดตามประเมินผลเน้นกระบวนการ มีส่วนร่วมทั้งจากภาครัฐ เอกชน ประชาชน และภาคการศึกษาในทุกพื้นที่ของประเทศ เป็นกลไกประชารัฐที่รวมพลังให้สามารถกำหนดเป้าหมาย แนวทางการพัฒนารวมทั้งแผนงาน โครงการสำคัญที่ตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างสอดคล้องกับภูมิสังคมและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปี และยังได้กำหนดเรื่องการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การสร้างเสริม ให้คนมีสุขภาพดีที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพและการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ

กระทรวงศึกษาธิการมีเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ คือ ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและต่อเนื่อง ให้ประชาชนมีความรู้ มีคุณภาพ ร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้และให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันเพิ่มขึ้นโดยมุ่งสร้างโอกาสทางการศึกษาเน้นความเสมอภาคทาง และส่งเสริมการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ซึ่งจะทำให้มีกำลังคนที่มีคุณภาพในระดับที่ต้องการมากขึ้นที่สำคัญอย่างยิ่งคือเน้นที่การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : online) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 15 กำหนดให้การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้ผู้เรียนสามารถนำผลการเรียนที่สะสมไว้มาเทียบโอนในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบมาเทียบโอนผลการเรียนได้ ไม่ว่าจะเป็ผลการศึกษาจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามอรรถาธิบายจากการฝึกอาชีพ ประสบการณ์ชีวิต หรือจากประสบการณ์การทำงาน การเทียบโอนผลการเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงการศึกษาทั้งสามรูปแบบให้เลื่อนไหลไปมาได้อย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ผู้ประกอบอาชีพที่มีความรู้ และทักษะ จากการประกอบอาชีพ สามารถนำสมรรถนะที่มีมาใช้ในการเทียบโอนเข้าสู่การศึกษาในระบบจนได้คุณวุฒิทางการศึกษา ซึ่งจะใช้เวลาในการเรียนที่น้อยกว่านักศึกษาปกติที่ศึกษาในระบบเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 10(4) ได้กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพที่ต้องมีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบโอนประสบการณ์การทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และนอกจากนี้ มาตรา 50 กำหนดให้สถาบันจัดระบบการจัดการให้เอื้ออำนวยแก่ผู้มีประสบการณ์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากสถานประกอบการ ผู้เรียนที่เรียนสะสมหน่วยกิตไว้ และผู้ผ่านการฝึกอบรมตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนหรือประสบการณ์ให้ได้คุณวุฒิ (กฤษณีย์ อุทุมพร. 2551:1)

การเทียบโอนความรู้ประสบการณ์ เป็นการยอมรับผลการเรียนรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ดังนั้นการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงเปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษา ประชาชน สามารถนำความรู้ประสบการณ์การเรียนรู้เกิดได้ทุกสถานการณ์ เช่น การทำงาน การพบปะสังสรรค์ การเข้าร่วมกิจกรรม ชมรม กีฬา อาสาสมัคร กิจกรรมทางศาสนาและสังคม มาขอรับการประเมินเทียบโอน เพื่อยกเว้นการเรียนรายวิชาในสถานศึกษาที่เข้าเรียน และนับเป็นส่วนหนึ่งของผลการเรียนตามหลักสูตร ช่วยให้ผู้ประกอบอาชีพสามารถพัฒนาสมรรถนะตนเองได้วุฒิ ปวช. หรือ ปวส. ที่มีมาตรฐานแต่ละสาขาวิชาอย่างชัดเจน เป็นการยกระดับความรู้ความสามารถของคนทำงาน ทำให้มีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขณะที่ประเทศชาติก็จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รองรับการพัฒนาประเทศในระดับที่สูงขึ้นได้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2554 : 64) ได้มีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษา กลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์โดยกำหนดให้สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยได้ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ การทำงานสามารถขอรับการเทียบโอนผลการเรียนรู้อะไรก็ตามที่มีมาก่อนเข้าสู่หน่วยกิต เพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองจนได้รับวุฒิการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในบริบทของการอาชีวศึกษา และการฝึกอาชีพของประเทศออสเตรเลีย จนได้รับความนิยมนิยม (Smith. 2004 : 28) ประกอบด้วย ระยะเวลาและต้นทุน บุคลากรของสถานศึกษา ประสบการณ์ของบุคลากรในสถานศึกษา นโยบายภาครัฐ การสร้างเครือข่าย การได้รับความเชื่อถือต่อหน่วยงานกลาง ระบบการนิเทศของครูฝึก

ในสถานประกอบการ และเกณฑ์ในการประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในขณะที่ปัจจัยความสำเร็จของการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่ในสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารการอาชีวศึกษาของระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ (Puckett, et. al. 2012 : 1-5) พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จประกอบไปด้วย การเชื่อมโยงด้านระบบเศรษฐกิจกับผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงหน่วยงานภาครัฐต้องมีความร่วมมือกันอย่างแท้จริง ความมีประสิทธิภาพของกองทุนภาครัฐและภาคอื่นๆ ที่จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา การสร้างความร่วมมือระหว่างการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการอาชีวศึกษาในลักษณะที่ถ่ายโอนซึ่งกันและกันได้ และการที่สถานศึกษามีการพัฒนาความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วยความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา และหลักสูตรได้รับการรับรองอย่างถูกต้อง ความรู้พื้นฐานเดิมก่อนเข้าศึกษาตามหลักสูตรที่มาขอเทียบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษ ตามหลักสูตร ระบบการศึกษา หลักสูตรรายวิชาที่ศึกษาตามหลักสูตรและผลการศึกษามาเปรียบเทียบและ เปรียบเทียบอื่น ๆ ของหลักสูตรนั้น

แม้ว่าในประเทศไทยจะยังไม่มีการวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนารูปแบบการ ดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ แต่มีการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการเทียบ โอนมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รูปแบบและ แนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพในต่างประเทศ การศึกษาปัจจัยเงื่อนไขของระบบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ ของสถานศึกษาทางด้านการอาชีวศึกษา และการกำหนดรูปแบบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพของสถานศึกษาทางด้านการอาชีวศึกษาผลการศึกษาเอกสาร พบว่า รูปแบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพในสหภาพยุโรป อังกฤษ สหรัฐอเมริกา และมาเลเซีย นั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ผลลัพธ์การเรียนรู้ มาตรฐานอาชีพ วิธีการวัดผล และการตรวจสอบและรับรองผล โดยการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์นั้น มีการ นำระบบการสะสมหน่วยกิต หรือเรียกว่า ธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) เพื่อใช้เป็นข้อมูลที่ทุกฝ่าย ให้การยอมรับนำมาใช้ เพื่อให้ผู้ต้องการเทียบโอนสามารถนำผลการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และ ตามอัธยาศัยมาเทียบโอนเป็นหน่วยกิตและเก็บสะสมไว้ในศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สำหรับการ เทียบโอนทักษะและสมรรถนะในการทำงาน หรือเทียบโอนเป็นคุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อ รวมทั้งสามารถเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นสมรรถนะในการทำงาน อันเป็นเครื่องมือในการเชื่อม โลกการทำงานและโลกการศึกษาให้ต่อกันได้ โดยใช้เครดิตหรือหน่วยกิตเป็นเครื่องมือในการเชื่อมต่อ (อภิชาติ พันธเสน และคณะ. 2560 : 1-4) โดยมีหน่วยงานกลางของรัฐเป็นผู้ดูแล และการจัดกลุ่ม ปัจจัยเงื่อนไขของระบบการเทียบโอนประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร สถานศึกษา อาชีวศึกษา ด้านความร่วมมือของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ด้านความพร้อม สถานศึกษาอาชีวศึกษา และด้านความร่วมมือของสถานประกอบการและความพร้อมของคณาจารย์ และจำเป็นต้องมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบ ในการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานสู่คุณวุฒิการศึกษา วิชาชีพโดยการผ่านสารสนเทศรายบุคคล และรายสถานศึกษาอาชีวศึกษา การนำระบบสะสมหน่วยกิต มาใช้เพื่อเทียบโอนความรู้ ทักษะของผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งความรู้ และ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์เดิม เพื่อเทียบเป็นหน่วยกิตและเก็บสะสมไว้ใช้ในการศึกษาต่อในระดับที่อาชีวศึกษา โดยเทียบกับสมรรถนะรายวิชาทั้งในหมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต และวิชาเลือกเสรี ทั้งนี้ต้องมีการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการเทียบโอน (อนุชัย งามวรงค์ูร และ นลินรัตน์ รักกุลศล. 2557 : 85-86)

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ระดับการศึกษาของแรงงานอยู่ในระดับต่ำ คนงานยังขาดโอกาสเข้าถึงตำแหน่งและความก้าวหน้าในทางอาชีพและการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่อง หรือการไม่มีระบบรับรองความรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลสั่งสมได้จากการทำงาน ดังนั้น การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนอกชั้นเรียนดังกล่าว มีลักษณะไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่สามารถนำมาเทียบโอนเข้าสู่ระบบหน่วยกิตเดียวกันได้ ทำให้บุคคลเหล่านั้นขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการที่ต้องฝึกอบรมพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถไม่เพียงพอ ไม่มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาทั้ง ๆ ที่พนักงานนั้นอาจจะขาดทักษะบางอย่างเท่านั้น แต่ในสภาพเป็นจริงนั้นไม่ต้องฝึกอบรมใหม่ทั้งหมด หากสถานศึกษามีระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่ดีและมีมาตรฐานก็จะสามารถช่วยให้พนักงานเหล่านั้นให้มีสมรรถภาพเท่ากับระบบสากลหรือแข่งขันกับนานาชาติได้ (พรุ่ง ดวงแก้ว. 2548 : 1) และจากผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการกำลังคน เพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลุ่มจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่าปัญหาหนึ่งของตลาดแรงงานไทยคือความไม่สมดุลของโครงสร้าง แรงงานที่เกิดขึ้นทั้งระดับล่างและระดับบน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือขาดแคลนแรงงานระดับล่าง แต่มีแรงงานส่วนเกินระดับอุดมศึกษาอยู่มาก และมีปัญหาคุณภาพแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาด นอกจากนี้ภาคอุตสาหกรรมยังคงต้องการคนที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ทักษะที่จำเป็น 2) ความรู้ทักษะวิชาชีพ 3) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จากปัญหาและสถานการณ์ดังกล่าวพบว่าการศึกษายังขาดความเชื่อมโยงต่ออาชีพ ส่งผลให้แรงงานขาดโอกาสทางด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิต ซึ่งจากสถานการณ์ที่ผ่านมา ยังสะท้อนว่าความไม่สมดุลของแรงงานกับอาชีพ เนื่องจากการผลิตในสาขาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการผลิตกำลังคนยังมีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2561 : ก)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นที่มาของประเด็นวิจัยว่า อาชีวศึกษามีการจัดการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างไร มีการจัดการความรู้ในการจัดการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างไร และมีปัจจัยอะไรที่เกี่ยวข้องจึงทำให้ประสบความสำเร็จ องค์ความรู้ทั้ง 3 ประเด็นดังกล่าวสามารถพัฒนาเป็นรูปแบบและใช้เป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์กับสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ที่มีการจัดการศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในวงวิชาการและวงการศึกษไทยในการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2.3 เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1.3.1 การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

จากแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ประเทศสหรัฐอเมริกา CAEL (2012) , PAAVQ (2012), ประเทศกลุ่มสหราชอาณาจักร Emma Pollard (2017), มาเลเซีย Malaysia Qualification Agency (MQA,2011) และยุโรป European Union (2018) ผู้วิจัยสังเคราะห์การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ได้ ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 สังเคราะห์กระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ร.ก.	รายการ	CAEL (2019)	PAAVQ (2012)	Emma Pollard (2017)	MQA (2011)	European Union. (2018)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
1	จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์	✓	✓	-	✓	✓	
2	ทำความร่วมมือกับสถานศึกษาที่ทำการเทียบโอน	-	-	✓	-	-	
3	สถานประกอบการ-สนับสนุนให้มีการเทียบโอนผลการเรียนและประสบการณ์	✓	✓	✓	-	-	
4	ปฐมนิเทศผู้เรียนเพื่อวางแผนและจัดการเกี่ยวกับการรับประเมิน	✓	✓	✓	✓	✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ที่	รายการ	CAEL (2019)	PAAVO (2012)	Emma Polard (2017)	MOA (2011)	European Union. (2018)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5	จัดเตรียมคำขอรับการประเมิน คู่มือ เกณฑ์การประเมิน	✓	✓	-	✓	✓	
6	ยื่นแบบคำร้องขอรับการประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	✓	✓	-	✓	✓	
7	ทำประวัติผู้สมัคร	✓	✓	-	✓	✓	
8	ตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์เบื้องต้น	✓	✓	✓	✓	✓	
9	ประกาศรายชื่อ ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน	✓	✓	-	✓	✓	
10	แจ้งรายละเอียดค่าใช้จ่าย/ลงทะเบียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11	ประกาศแจ้งวันเวลาสถานที่ ที่จัดให้มีการประเมิน	✓	✓	✓	✓	✓	
12	สร้างแรงจูงใจของแต่ละคนในการเทียบโอน	-	✓	✓	-	-	
13	ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	
14	การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	
15	บันทึกร่องรอยการประเมิน พร้อมวิธีการ บันทึกสรุปผลการประเมิน	✓	✓	-	✓	✓	✓
16	คณะกรรมการรายงานผลการประเมินให้เพื่อองค์กรที่ได้รับการยอมรับรับรองผลการเทียบโอน	✓	✓	-	✓	✓	
17	ประกาศผลเทียบโอนความรู้และประสบการณ์/ บันทึกและเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	✓	✓	-	✓	✓	
18	กำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอน	✓	-	✓	-	✓	
19	ผู้ประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับ อภิปรายผลการประเมิน แนะนำหน่วยกิต ผลการเรียนรู้ที่เทียบโอนได้	-	✓	✓	-	✓	
20	ขึ้นทะเบียน รับรองผล ออกใบประกาศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	การอุทธรณ์	-	✓	-	✓	-	
22	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ	✓	✓	-	-	✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์และจัดกลุ่มโดยการประยุกต์จากลำดับขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นเกณฑ์ ดังนี้

1.3.1.1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วยข้อ 1,10 และ 11 ได้แก่ จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์ แจ้งรายละเอียดค่าใช้จ่าย/ลงทะเบียน ประกาศแจ้งวันเวลา

1.3.1.2 แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วยข้อ 4,5,6,7,8 และ 9 ได้แก่ จัดเตรียมคำขอรับการประเมิน คู่มือ เกณฑ์การประเมิน ยื่นแบบคำร้องขอรับการประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ทำประวัติผู้สมัคร ปฐมนิเทศผู้เรียนเพื่อวางแผนและจัดการเกี่ยวกับการรับการประเมิน ตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์เบื้องต้น ประกาศรายชื่อ ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน

1.3.1.3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วยข้อ 13,14,15,16 และ 17 ได้แก่ ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ การวัดและประเมินผล บันทึกร่องรอยการประเมิน พร้อมวิธีการ บันทึกสรุปผลการประเมิน การรายงานผลการประเมินให้เพื่อองค์กรที่ได้รับการยอมรับ รับรองผลการเทียบโอน และประกาศผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.3.1.4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วยข้อ 18,19,20 และ 22 ได้แก่ กำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอน ผู้ประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับ อภิปรายผลการประเมินแนะนำหน่วยกิตผลการเรียนรู้ที่เทียบโอนได้ ขึ้นทะเบียน รับรองผล ออกใบประกาศการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

1.3.2 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ

จากการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ประกอบด้วย มนุญ แก้วแสนเมือง และคณะ (2557), เอกวุฒิ บุตรประเสริฐและคณะ (2559), เภยจวรรณ ศรีนวลและคณะ (2560), Wohlstetter (1995), Smith (2004), Puckett, et.al (2012), และ Wheelahan, et. al (2003) ดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 สังเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์

ที่	รายการ	มโนญ แก้วแสนเมือง และคณะ.(2557)	เอกวุฒิ บุตรประเสริฐและคณะ(2559)	เบญจวรรณ ศรีนาวา และคณะ.(2560)	Wohlstetter (1995)	Smith. (2004)	Puckett,et.al.(2012)	Wheelahon,et.al.(2003)
1	ระยะเวลา และต้นทุน	-	-	-	-	✓	✓	-
2	บุคลากรของสถานศึกษาและมีคณะกรรมการ รับผิดชอบการเทียบโอน	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
3	ประสบการณ์ของบุคลากรสถานศึกษา	-	-	-	-	✓	-	-
4	ความเข้าใจระบบการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของบุคลากร และสถาน ประกอบการ	-	-	-	-	✓	-	✓
5	กฎหมายและนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอน ของภาครัฐ	✓	-	-	-	✓	-	-
6	การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ชุมชน และ สถานประกอบการ	-	-	-	-	✓	✓	✓
7	การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานกลางที่รับ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	-	-	-	-	✓	-	✓
8	ระบบการนิเทศของครูฝึก	-	-	-	-	✓	-	-
9	เกณฑ์การประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงานมี ความชัดเจน	-	-	-	-	✓	-	-
10	ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ	✓	-	-	-	-	✓	-
11	ประสิทธิภาพของกองทุนภาครัฐและภาคอื่น ๆ ที่จัดการด้านอาชีวศึกษา	-	-	-	-	✓	✓	✓
12	ความร่วมมือระหว่างการศึกษาขั้นพื้นฐาน	-	-	-	-	-	✓	-
13	สถานศึกษามีการร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม อย่างยั่งยืน	-	-	-	-	-	✓	✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

ที่	รายการ	บุญญ แก้วแสนเมือง และคณะ.(2557)	เอกวุฒิ บุตรประเสริฐและคณะ(2559)	เบญจวรรณ ศรีนวด และคณะ.(2560)	Wohlstetter (1995)	Smith. (2004)	Puckett,et.al.(2012)	Wheelahon,et.al.(2003)
14	สถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจระบบการเทียบโอนกับผู้เรียน	-	-	-	-	✓	-	✓
15	คู่มือสำหรับผู้เรียนในการเทียบโอน	-	-	-	-	-	-	✓
16	พัฒนานโยบายเทียบโอนระหว่างประเทศ	-	-	-	-	-	-	✓
17	การระดมทุน หรือค่าธรรมเนียมในการจัดการเทียบโอน	-	-	-	-	✓	✓	✓
18	การประกันคุณภาพการศึกษาและมาตรฐาน	-	-	-	-	-	-	✓
19	ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-	✓
20	พัฒนาผู้รับผิดชอบการเทียบโอน หรือครูผู้สอนในระบบเทียบโอน	-	-	-	✓	-	-	✓
21	ร่วมมือกับชุมชน	-	-	✓	-	✓	-	✓
22	ร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	✓	✓
23	สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	✓	-	-	-	-	-	✓
24	พัฒนาคนในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับนักวิจัย หรือนักวิชาการ	-	-	-	-	-	-	✓
25	การรายงานผล	✓	-	-	-	-	-	✓
26	วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษา	-	✓	✓	✓	✓	-	✓
27	ครูผู้สอน	✓	✓	-	-	✓	-	✓
28	นักเรียนได้รับประโยชน์	✓	✓	-	-	✓	-	✓
30	ความพร้อมด้านอาคารสถานที่	-	-	✓	-	-	-	-
31	สมรรถนะสถานศึกษา	-	✓	✓	-	✓	-	✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

ที่	รายการ	บุญญ แก้วแสนเมือง และคณะ.(2557)	เอกวุฒิ บุตรประเสริฐและคณะ(2559)	เบญจวรรณ ศรีนวด และคณะ.(2560)	Wohlstetter (1995)	Smith. (2004)	Puckett,et.al.(2012)	Wheelahon,et.al.(2003)
32	สิ่งจูงใจ	-	✓	-	✓	-	-	✓
33	หลักสูตร สำคัญและ ข้อมูลข่าวสาร	✓	✓	-	-	-	-	✓
34	ระบบสารสนเทศ	-	-	-	✓	-	-	-

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ ปัจจัยสนับสนุนเกี่ยวกับความสำเร็จของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ที่มีความหมายใกล้เคียงกันสอดคล้องแนวทางเดียวกันนำมาจัดกลุ่มได้ 4 ด้าน คือ

1.3.2.1 ด้านบุคลากรของสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อ 2,3,4,8,20 และ 27 ได้แก่ ประสบการณ์ ความรู้ความเข้าใจระบบ การกำหนดผู้รับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน การนิเทศ และครูผู้สอน

1.3.2.2 ด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อ 26,28 และ 32 ได้แก่ วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และจัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน

1.3.2.3 ด้านการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อ 10,21 และ 22 ได้แก่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ

1.3.2.4 ด้านศักยภาพสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อ 5,9,15,17,18,24 และ 34 ได้แก่ กฎระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษา การระดมทรัพยากร ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา เกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน การวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน และระบบสารสนเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

จากแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ พูลสุข หิงคนนท์ (2540), ดิเรก วรรณเศียร(2545),วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547),สมบูรณ์ ศิริสรทริฎญ(2547), รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ(2548),ชนกนารถ ชื่นเชย(2550),วาโร เฟ็งสวัสดี (2553) ,นิวัตร นาคะเวช (2554), และ Willer(1986) ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์การสร้างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ดังตารางที่ 1.3

ตารางที่ 1.3 สังเคราะห์การสร้างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ที่	รายการ	พูลสุข หิงคนนท์ (2540)	ดิเรก วรรณเศียร(2545)	วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547)	สมบูรณ์ ศิริสรทริฎญ(2547)	รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ(2548)	ชนกนารถ ชื่นเชย(2550)	วาโร เฟ็งสวัสดี (2553)	นิวัตร นาคะเวช (2554)	Willer(1986)
1	ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-
2	ศึกษาสภาพปัญหา	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	-
3	การสร้างรูปแบบ	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-	✓
4	พัฒนารูปแบบ	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓	-
5	การหาความเที่ยงตรง	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
6	การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-

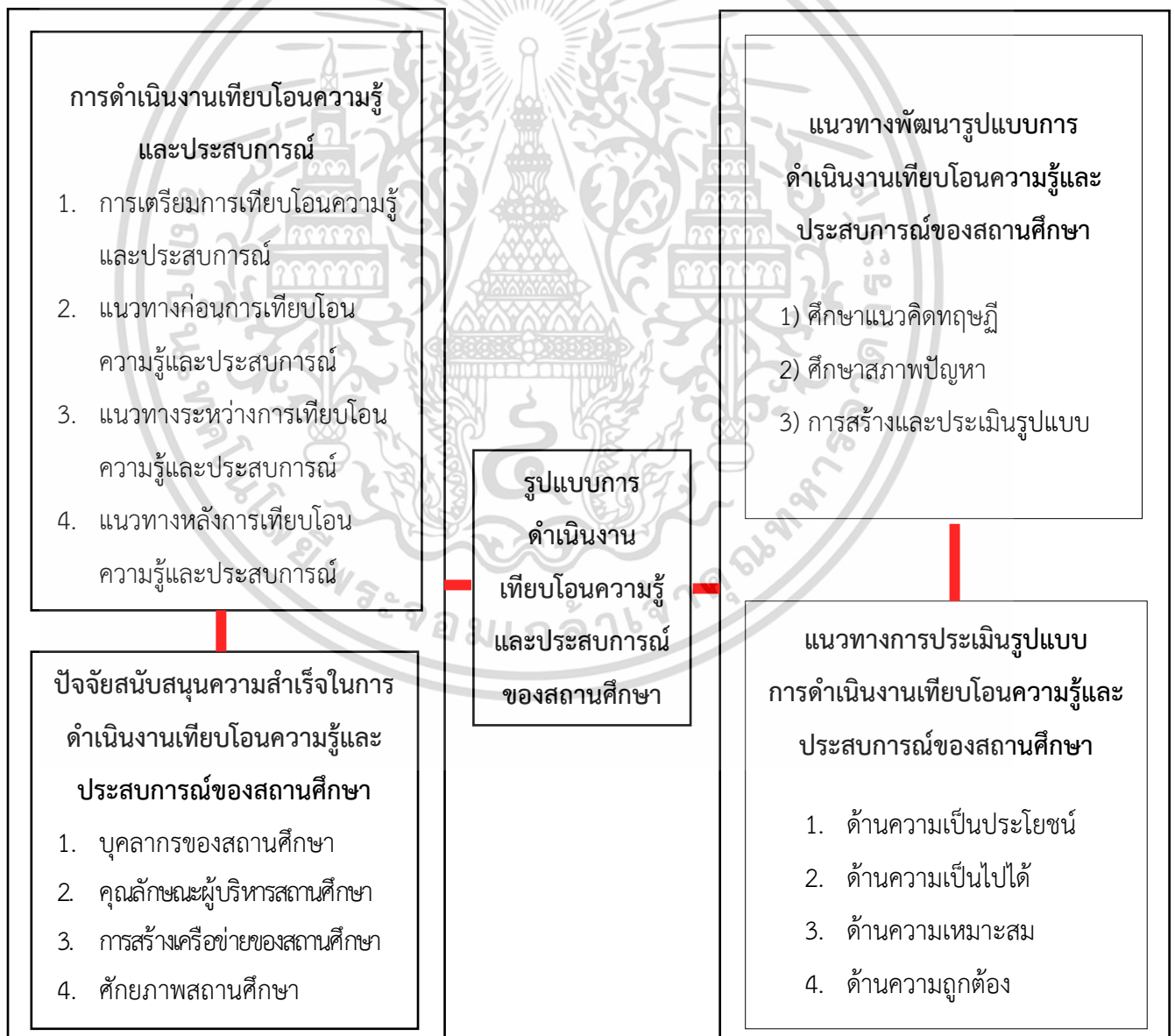
สรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบไม่ปรากฏชัดเจนว่าจะประกอบด้วยกี่องค์ประกอบ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดที่สอดคล้องกันขององค์ประกอบรูปแบบที่นักการศึกษาได้แบ่งองค์ประกอบไว้โดยเลือกองค์ประกอบที่ส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกัน ได้องค์ประกอบของรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ได้แก่ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี 2) ศึกษาสภาพปัญหา และ3) การสร้างและประเมินรูปแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบของ พูนสุข หิงคานนท์ (2540) และเบญจพร แก้วมีศรี (2545) โดยเลือกใช้วิธีการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากการให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในเรื่องที่จะประเมินโดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญตามจำนวนที่เหมาะสม เป็นผู้ตรวจสอบร่างรูปแบบ และแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบของ Maduas, Scriven and Stufflebeam (1983) ตามวิธีการประเมินรูปแบบด้วยมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครอบคลุม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ในการค้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน และหัวหน้าแผนกวิชาที่รับผิดชอบรายวิชาหรือหัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือสภาพปัญหาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วย

1.4.1.2.1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.4.1.2.2 แนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.4.1.2.3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.4.1.2.4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.4.2 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย คือ

ขั้นตอนย่อยที่ 2.1 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน และหัวหน้าแผนกวิชาที่รับผิดชอบรายวิชาหรือหัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.4.2.2.1 บุคลากรของสถานศึกษา

1.4.2.2.2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

1.4.2.2.3 การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา

1.4.2.2.4 สมรรถนะสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนย่อยที่ 2.2 ศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.4.2.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 247 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,774 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,021 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4.2.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครูผู้สอน จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 250 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4.2.4 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วย

1.4.2.4.1 ตัวแปรแฝง ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากรของสถานศึกษา 2) ด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา 4) ด้านศักยภาพสถานศึกษา

1.4.2.4.2 ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย

1) ประสบการณ์ ความรู้ความเข้าใจระบบ การกำหนดผู้รับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน การนิเทศ และครูผู้สอน

2) วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และจัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน

3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ

4) กฎระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษา การระดมทรัพยากร ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา เกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฝีมือของผู้เรียนในการเทียบโอน การวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน และระบบสารสนเทศ

1.4.3 ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 3.1 การสร้างรูปแบบ

1.4.3.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ

1.4.3.2 นำผลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามาเป็นข้อมูลในการยกกร่างรูปแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.3.3 ยกร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.4.3.4 นำร่างรูปแบบเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

1.4.3.5 ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนย่อยที่ 3.2 การประเมินรูปแบบ

ประเมินรูปแบบโดยใช้การบวกรสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย การตรวจสอบและการประเมินรูปแบบ ดังนี้

1.4.3.6 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน

1.4.3.7 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความเหมาะสม (Propriety) และ ด้านความถูกต้อง (Accuracy)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หมายถึง การนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งกิจนิสัยที่เกิดจากการประกอบอาชีพ การฝึกอบรม หรือประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา ซึ่งตรงกับรายวิชาตามหลักสูตรการอาชีวศึกษามาขอเทียบหน่วยกิตเพื่อให้ได้วุฒิการศึกษายาอาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยมีขั้นตอนหรือกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้

1.5.1.1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หมายถึง การดำเนินงานด้านการจัดการ ได้แก่ จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์ แจ้งรายละเอียดค่าใช้จ่าย/ลงทะเบียน ประกาศแจ้งวันเวลา

1.5.1.2 แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หมายถึง การดำเนินงานด้านเอกสารและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ ได้แก่ จัดเตรียมคำขอรับการประเมิน คู่มือ เกณฑ์การประเมิน ยื่นแบบคำร้องขอรับการประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ทำประวัติผู้สมัคร ปฐมนิเทศผู้เรียนเพื่อวางแผนและจัดการเกี่ยวกับการรับการประเมิน ตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์เบื้องต้น ประกาศรายชื่อ ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน

1.5.1.3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หมายถึง การดำเนินงานด้านเอกสารและบุคลากร ได้แก่ การวัดและประเมินผล บันทึกร่องรอยการประเมิน พร้อมวิธีการ บันทึกสรุปผลการประเมิน การรายงานผลการประเมินให้เพื่อองค์กรที่ได้รับการยอมรับ รับรองผลการเทียบโอน และประกาศผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.5.1.4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หมายถึง การสรุปประเมินผล และการจัดทำข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ กำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอน ผู้ประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับ อภิปรายผลการประเมินแนะนำหน่วยกิตผลการเรียนรู้ที่เทียบโอนได้ ขึ้นทะเบียน รับรองผล ออกใบประกาศการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ หมายถึง สาเหตุหรือสิ่งสนับสนุนให้การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินงานบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.5.2.1 บุคลากรของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1.5.2.1.1 ประสบการณ์ หมายถึง การมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบในงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยบุคลากรต้องมีวุฒิการศึกษาตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนในด้านความรู้และประสบการณ์ มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี มีประสบการณ์ร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบคุณวุฒิหรือประเมิน

1.5.2.1.2 ความรู้ความเข้าใจระบบ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะขั้นตอน หลักการ และวิธีการ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการสอน วิธีการวัดประเมินผล เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน วิธีการตรวจประเมินแฟ้มสะสมผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

1.5.2.1.3 การกำหนดผู้รับผิดชอบ หมายถึง การมอบหมายงานให้รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานเทียบโอนฯ หัวหน้างานหลักสูตรฯ และหัวหน้าแผนกวิชา ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ การรับสมัคร การประเมินเบื้องต้น การประเมินความรู้และประสบการณ์ และการจัดเก็บเอกสาร ให้เรียบร้อยและตรวจสอบได้

1.5.2.1.4 การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ถูกต้อง โดยการให้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการหรือเข้าศึกษาต่อ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.5.2.1.5 การนิเทศ หมายถึง การติดตามตรวจสอบเพื่อให้การช่วยเหลือ แนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน แก่ครูที่ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาและสถานประกอบการ มีการประเมินผลการนิเทศ และนำผลการประเมินนั้นมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5.2.1.6 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากร ที่ปฏิบัติงานสอนที่มีความรู้ความสามารถ ในสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา มีเจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรการสอน เข้าใจผู้เรียน และปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยีข่าวสาร และการเปลี่ยนแปลงที่นำมาใช้ในการจัดการเรียน การสอน ให้มีคุณภาพ

1.5.2.2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารที่ต่อการดำเนินงานของบุคลากรการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2.2.1 วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานประกอบการ การนำหลักสูตรไปใช้ การวัดและประเมินผล ความสามารถจูงใจ ประสานงาน สร้างความสัมพันธ์อันดี การจัดสรรงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ และค่าตอบแทน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ (ใส่สรุปจากผอ.บทที่ 2)

จากข้อมูลสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำหมายถึง คุณลักษณะหรือศักยภาพของบุคคลในการมองการณ์ไกลซึ่งเป็นการมองโลกที่เปลี่ยนแปลงให้เห็นจริงเห็นชัดได้ล่วงหน้าแล้วนำมาใช้กำหนดภาพของเป้าหมายในอนาคตระยะยาวขององค์การ โดยสร้างกระบวนการเพื่อโน้มน้าวจูงใจให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ ทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.5.2.2.2 มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานด้านเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการให้ค่าตอบแทน เป็นเงิน และความดีความชอบ สนับสนุนงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

1.5.2.2.3 จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะ สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยการนำความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพ ปรับเปลี่ยนวุฒิการศึกษา เลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้างได้ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.5.2.3 การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์การปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย และดำเนินการตามที่กำหนด ประกอบด้วย

1.5.2.3.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การดำเนินการติดต่อประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาส่งเสริมการศึกษา สถานศึกษามีการให้บริการชุมชนด้านวิชาการ วิชาชีพ ด้านบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และรับความช่วยเหลือจากชุมชนด้านวิทยากร บุคลากร งบประมาณ และร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

1.5.2.3.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม หมายถึง การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่าง สถานศึกษา สถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม มีการลงนามความร่วมมือข้อตกลงที่ต่างฝ่ายมีผลประโยชน์ร่วมกัน ให้การส่งเสริมวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านฝึกอบรม ร่วมประเมินผู้เรียน สนับสนุนห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ จัดเครื่องมือ เครื่องจักร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ให้เหมาะกับการฝึกอาชีพ

1.5.2.3.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ หมายถึง การทำความร่วมมือภายใต้เงื่อนไขและข้อตกลงร่วมกัน จัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ มีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษา จัดทำหลักสูตรร่วมกัน บุคลากรร่วม เป็นคณะกรรมการประเมินผลการเรียน มีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแลกเปลี่ยนบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เป็นวิทยากร และสนับสนุนงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์

1.5.2.4 ศักยภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1.5.2.4.1 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน หมายถึงแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และ หลักเกณฑ์ขั้นตอนการปฏิบัติการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ อย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุน และเอื้อต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ปฏิบัติได้ถูกต้อง เป็นไปตามกำหนดเวลา และมีคุณภาพ

1.5.2.4.2 การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐาน และตัวชี้วัด เพื่อให้ผลผลิตที่ได้ มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามตัวบ่งชี้ มีการกำกับดูแล ติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการประเมินตนเอง และรายงานอย่างเป็นระบบทุกปี

1.5.2.4.3 การระดมทรัพยากร หมายถึง สถานศึกษาแสวงหา รวบรวม ส่งเสริมและการขอรับการสนับสนุน ด้านงบประมาณ บุคลากร จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการทำความร่วมมือจากสถานประกอบการเพื่อใช้วัสดุครุภัณฑ์รวมทั้งห้องเรียนห้องปฏิบัติการร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาเพื่อการกุศล จัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษา และมีการรับบริจาคเงิน ครุภัณฑ์ทางการศึกษา

1.5.2.4.4 ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา หมายถึง วิธีการจัดการศึกษาที่เอื้อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกใช้เป็นแนวทางในการขอเข้ารับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของตนให้สำเร็จการศึกษาตามเป้าหมาย ให้มีการผ่อนผันค่าลงทะเบียน การแต่งกาย การศึกษาด้วยตนเอง ระยะเวลาการเรียน การวัดประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะกับผู้เรียนสอดคล้องกับการประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม

1.5.2.4.5 เกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะรายวิชา สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้ารับการทดสอบประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมครูเข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายและนโยบายของมาตรฐานฝีมือแรงงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน สำหรับติดต่อประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1.5.2.4.6 คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน หมายถึง เอกสารที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นสำหรับผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีรายละเอียดขั้นตอน วิธีการ แนวปฏิบัติการเทียบโอน มีแผนการเรียน การลงทะเบียน การแก้ผลการเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา

1.5.2.4.7 การวิจัยและพัฒนาาระบบเทียบโอน หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนสื่อเทคโนโลยี การวัดผลประเมินผล ผลสัมฤทธิ์การเรียน ภาวะการมีงานทำ ความพึงพอใจของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เรียนของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาในกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนหรือสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.5.2.4.8 ระบบสารสนเทศ หมายถึง การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลด้านวิชาการที่เกี่ยวกับผู้เรียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ การบริหารจัดการที่มีความถูกต้อง ทันสมัย ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้สะดวกรวดเร็ว โดยมีบุคลากรที่กำกับดูแลและให้คำปรึกษาได้ตลอดเวลาทำการ

1.5.3 รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 สาระสำคัญของรูปแบบ ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติ

1.5.4 การประเมินรูปแบบ หมายถึง การตัดสินคุณค่าตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) **ความเป็นประโยชน์ (Utility)** หมายถึง รายละเอียดรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและบุคลากร ในการจัดการศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

2) **ความเป็นไปได้ (Feasibility)** หมายถึง รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สามารถใช้แก้ปัญหาและเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาที่มีความทันสมัยตอบสนองนโยบายในยุคปัจจุบัน

3) **ความเหมาะสม (Propriety)** หมายถึง รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความสอดคล้อง เหมาะสมกับหลักการบริหารสถานศึกษา เป็นไปตามนโยบาย บริบทสถานศึกษา และบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นไปตามประสิทธิผลการบริหารจัดการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4) **ความถูกต้องครบคลุม (Accuracy)** หมายถึง รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ผ่านกระบวนการสร้างและพัฒนาตามหลักการแนวคิดทฤษฎี และเป็นไปตามแนวทางการบริหารสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ รายละเอียด ครอบคลุมการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.5.5 สถานศึกษาอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.5.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ผู้รักษาราชการแทน หรือ ผู้ที่ทำหน้าที่ตามคำสั่งมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือจากสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2563

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของการจัดการอาชีวศึกษาในประเทศไทย

2.1.1 ความเป็นมาของอาชีวศึกษา

2.1.2 ความหมายและความสำคัญของอาชีวศึกษา

2.1.3 ยุทธศาสตร์อาชีวศึกษา (2560-2579)

2.1.4 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551

2.2 การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2.1 ความหมายของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

2.2.2 การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของต่างประเทศ

2.3.1 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในสหรัฐอเมริกา

2.3.2 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประเทศอังกฤษ

2.3.3 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประเทศสหราชอาณาจักร

2.3.4 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประเทศมาเลเซีย

2.3.5 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในสหภาพยุโรป

2.4 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

2.5.1 ความหมายของรูปแบบ

2.5.2 ประเภทของรูปแบบ

2.5.3 องค์ประกอบรูปแบบ

2.5.4 การสร้างและการประเมินรูปแบบ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของการจัดการอาชีวศึกษาในประเทศไทย

2.1.1 ความเป็นมาของการอาชีวศึกษา

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2563 : ออนไลน์) ได้แสดงข้อมูลประวัติ ความเป็นมาของการอาชีวศึกษาในประเทศไทยพอสังเขปได้ดังนี้

พ.ศ.2441 การอาชีวศึกษาได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ.2441 เป็นการศึกษาพิเศษ ซึ่งหมายถึงการเรียนวิชาเฉพาะเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ผดุงครรภ์ ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ ครู เป็นต้น จากนั้นใน พ.ศ.2453 ได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ต่อมา พ.ศ.2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และ ปี พ.ศ.2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม ซึ่ง พ.ศ.2475 ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพ ซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมต่างๆ ในปี พ.ศ.2479 ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2479 ได้ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คืออาชีวศึกษา ชั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค จบจน ปี พ.ศ.2481 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในสังกัดกระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบัน) ให้จัดตั้งกรมใหม่ขึ้น 2 กรม คือ กรมสามัญศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญ และ กรมวิชาการ มีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 4 กอง ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการ กรม กองตำรากองสอบไล่ และกองอาชีวศึกษา ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดโรงเรียนอาชีวศึกษา กระทั่ง พ.ศ. 2484 กระทรวงธรรมการได้เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงศึกษาธิการ และตั้งกรมอาชีวศึกษาขึ้นแทน กรมวิชาการ ส่วนกองวิชาการ เป็นกองหนึ่งในกรมอาชีวศึกษา ดังนั้น กรมอาชีวศึกษา จึงได้ตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2484 ซึ่งในปี พ.ศ.2495 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวาง ระเบียบราชการในกรมอาชีวศึกษา แบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 กอง คือ สำนักงานเลขาธิการ กรม กองโรงเรียนงานช่าง กองโรงเรียนพาณิชย และอุตสาหกรรม กองโรงเรียนเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองส่งเสริมอาชีพ และกองออกแบบและก่อสร้าง นอกจากนี้ พ.ศ.2499 ยังเปิด สอนระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง และโรงเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูงเฉพาะวิชา จนถึงปี พ.ศ. 2512 ได้รับการ ยกฐานะจากโรงเรียนเป็นวิทยาลัย ต่อมา พ.ศ.2514 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า และพ.ศ.2523 ได้มี "พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2523" กำหนดให้มี 10 หน่วยงานให้เกิดหน่วยงานใหม่จากเดิม คือ กองวิทยาลัย และกองโรงเรียน เป็นกองใหม่ คือ กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ.2524 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ.2524 อีก 3 ปี ใน พ.ศ.2527 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2527 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค พ.ศ.2527 และพ.ศ.2528 มีการส่งเสริมแนวคิด "การอาชีวศึกษาครบวงจร" และได้มีการจัดตั้ง "สำนักงานโครงการพิเศษ" เป็นหน่วยงานภายใน มีหน้าที่ประสานงานกับสำนักงานโครงการพิเศษ และรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและงานพัฒนาชนบท ซึ่ง พ.ศ.2530 ได้มีการจัดตั้ง "วิทยาลัยการอาชีพ" และปี พ.ศ.2533 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) จะเห็นได้ว่าช่วงปี พ.ศ.2533-2535 มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 11 หน่วยงาน โดยเพิ่มสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานอิสระระดับกอง และ พ.ศ.2541 จัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มีอำนาจจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่อมา พ.ศ.2546 จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

พ.ศ.2551 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา โดยมี ใจความว่าการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะ จนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ มีรูปแบบการศึกษา คือการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาระบบทวิภาคี และมีหลักสูตรในสามระดับคือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กล่าวได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน วิสัยทัศน์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาสายอาชีพ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและภูมิภาค ภารกิจคือการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ อำนาจหน้าที่ กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 63 ก วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 กำหนดให้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ และให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) จัดทำข้อเสนอแนวนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ

(2) ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (3) กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากร (4) พัฒนาครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา

(5) ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและสถานประกอบการ (6) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล การจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน (7) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม วิชาชีพ (8) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและดำเนินการ ตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย (9) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.1.2 ความหมายและความสำคัญของอาชีวศึกษา

2.1.2.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษา (Vocational Education) ไว้ หลากหลาย ดังนี้

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา (2551 : 2) มาตราที่ 4 ระบุว่าอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษา และมีการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี โดยยึดหลักคุณภาพและความเป็นผลผลิตทางวิชาชีพ ตามความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ(2540: 3) ได้กล่าวถึง การอาชีวศึกษาไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพ โดยจัดเป็นขบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลใน ด้านทักษะหรือความ ชำนาญ (Psychomotor Domain) ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Domain) และด้านเจตคติ (Affective Domain) เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่ตนเลือกเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกษม วัฒนชัย (2545 : 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง แขนง การศึกษาเพื่อนำไปสู่การอาชีพที่มีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นได้ด้วย ดังนั้น จึงควร พิจารณาว่าทำอะไร หลักสูตรอาชีวศึกษาแต่ละสาขาวิชาในขณะนี้ที่เปิดสอนอยู่ถึงทันสมัย ทันวิชาการ ทันต่อสังคมสมัยใหม่ที่มีความหมายหลากหลาย มีการพัฒนาอาจารย์ที่มีอยู่ จัดหาอาจารย์ ให้ทันกับความ จำเป็น พัฒนาหรือจัดหาอุปกรณ์สื่อการเรียน และการฝึกงานให้ทันกับความต้องการ ของการพัฒนา ประเทศ เป้าหมายของการศึกษา คือ การเรียนเพื่อรู้ เพื่อทำได้ เพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ และเพื่อประสบ ความสำเร็จในชีวิต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 :14) ให้ความหมายไว้ว่าการอาชีวศึกษา หมายถึง การมุ่งผลิตกำลังคนโดยมุ่งให้สำเร็จการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาที่เป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมให้แก่ชาติ การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่แตกต่างจากการศึกษาทั่วไป ในแง่ที่ว่า เป็นการศึกษาเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพในการจัดการศึกษา จึงต้องจัดเพื่อพัฒนาทักษะวิชา

ความสามารถความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างอุปนิสัยที่ดีและจำเป็น ในการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงาน ความหมายของการอาชีวศึกษาจึงครอบคลุมระดับกว้างไปจนถึงแคบ ดังนี้

1. นักบริหารอาชีวศึกษาจะให้ความหมายของการอาชีวศึกษาในด้านการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านอาชีพและการทำงาน
2. บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาก็จะให้ความหมายของการอาชีวศึกษา ในด้านของการมุ่งผลิต กำลังคนที่มีคุณภาพในการประกอบอาชีพสาขาวิชาต่างๆ
3. ครูอาชีวศึกษาจะมองการอาชีวศึกษาในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน โดยมุ่งความรู้และทักษะที่จำเป็นไปประกอบอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการทำงาน
4. ส่วนนักเรียนหรือผู้เรียนด้านอาชีวศึกษามองการอาชีวศึกษาในด้านการศึกษาวิชาชีพ ในสาขาวิชาต่างๆ ตามความต้องการและความถนัดของตนเพื่อจะได้นำความรู้ ที่ได้รับไปประกอบอาชีพ และทำงานได้

วิลาวัลย์ แสนเผ่า (2552 : 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะฝีมือและผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาประกอบอาชีพได้ เพราะผู้เรียนจะได้รับความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในระหว่างที่เรียนในสถานศึกษา

บรรเลง ศรนิล และคณะ (2548 : 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษา (Vocational Education) หมายถึง การเตรียม บุคลากร ด้านฝีมือสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพสาขาหรืองาน ตามปกติจัดในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจะรวมทั้งการเรียนวิชาสามัญ การฝึกปฏิบัติและวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของวิชาเหล่านั้นอาจมีได้หลากหลาย แต่ต้องเน้นภาคปฏิบัติ (UNESCO)

จากความหมายต่างๆ ของการอาชีวศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่ถูกต้อง ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติผสมผสานกันอย่างเหมาะสม เพื่อเตรียมผู้เรียนให้สามารถเข้าสู่อาชีพที่ตนเลือกเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือสามารถทำงานได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

2.1.2.2 ความสำคัญของการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2564 : ออนไลน์) ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ที่ว่า เป็นองค์กรผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีพันธกิจเพื่อ

- 1) จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษา และการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- 2) มุ่งตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ
- 3) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล
- 4) ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม
- 5) เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ
- 6) สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา

และการฝึกอบรมวิชาชีพ 6) วิจัยสร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชีวิตของประชาชน และ 7) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีสถานศึกษาในสังกัด 429 แห่งทั่วประเทศ ภารกิจและนโยบาย คือ การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการและนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569 ดังนี้

- 1) ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานโดย
 - 1.1) รักษาเป้าหมายผู้เรียนในระดับ ปวช. การเพิ่มปริมาณผู้เรียนในระดับ ปวส.
 - 1.2) ลดปัญหาการออกกลางคัน โดยวางเป้าหมายให้ลดลงร้อยละ 5 ด้วยการป้องกัน/ดูแลรายบุคคล การวิจัยพัฒนา แก้ปัญหาวิทยาลั/รายสาขาวิชา การวิเคราะห์แก้ปัญหาเชิงระบบ
 - 1.3) จัดการเรียนการสอนในระดับพื้นที่และภาพรวมตามความต้องการในแต่ละสาขา
 - 1.4) เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าเรียนสายอาชีพด้วยระบบโควตา
 - 1.5) เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนสำคัญต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษาในเชิงรุก ซึ่งได้แก่นักเรียน และผู้ปกครอง
- 2) ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
 - 2.1) จัดอาชีวศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ สาขาอาชีพ การขยายกลุ่มเป้าหมาย
 - 2.2) จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในรูปแบบกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัดและกรุงเทพมหานคร รวม 19 สถาบัน และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคละ 1 แห่ง จำนวน 4 แห่ง
 - 2.3) จัดตั้งสถานศึกษาอาชีวะอำเภอในกลุ่มอำเภอชั้นหนึ่ง
 - 2.4) ส่งเสริมการจัดอาชีวะชายแดนใต้สู่สันติสุข ศูนย์ฝึกอบรมอาชีวะ อาชีวะสองระบบ และการจัดหลักสูตรอาชีวะท้องถิ่น และสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส
 - 2.5) มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการจัดอาชีวศึกษาเฉพาะทาง อาทิ ปีโตรเคมี การสร้างเขตรุ่นใหม่ คริวไทยสู่ครัวโลก พลังงานทดแทน โลจิสติกส์/รถไฟความเร็วสูง อัญมณี ยานยนต์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ท่องเที่ยว/โรงแรม ฯลฯ
 - 2.6) ขยายกลุ่มเป้าหมายอาชีวะในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวะเพื่อคนพิการ อาชีวะวัยแรงงาน อาชีวะสูงวัย อาชีวะเพื่อสตรี อบรมระยะสั้น/ตลาดนัดอาชีพ ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อต่อยอดและพัฒนาทักษะทั้ง Upgrade Skills และ Re-Skills ร่วมจัดอาชีวศึกษาในสถานพินิจ เรือนจำ ค่ายทหาร และ อปท. ฯลฯ
 - 2.7) สนับสนุนให้หน่วยงาน/องค์กร ร่วมจัดอาชีวศึกษาซึ่งได้แก่ สถานประกอบการ อปท. และภาคเอกชนจากสาขาอาชีพต่าง ๆ ฯลฯ
 - 2.8) จัดอาชีวะทางเลือก อาชีวะทายาท วิทยาลัยอาชีวศึกษาฐานวิทยาศาสตร์ อาชีวะอินเตอร์ และอาชีวะเทียบโอนประสบการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.9) เพิ่มช่องทางการเรียนอาชีวศึกษาด้วย อาชีวะทางไกล และเครือข่ายวิทยุเพื่อการศึกษาและพัฒนาอาชีพ (R-radio network)

3) ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา

3.1) ระดับสถานศึกษา และระดับห้องเรียน ส่งเสริมคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาโดย

- พัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Constructionism, Project Based Learning Authentic Assessment, การเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์จากการเรียนในสถานที่จริง/สถานการณ์จริง อาทิ Fix It Center และกรณีภัยพิบัติ

- พัฒนาระบบนิเทศ การจัดการความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์จากครูรุ่นพี่สู่ครูรุ่นใหม่ (นิเทศภายใน) และการนิเทศทางไกล

- สร้างความเข้มแข็งการประกันคุณภาพภายใน สนับสนุนให้ทุกวิทยาลัย ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก และเตรียมพร้อมรับการประเมินระดับสากล

- ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งตามความต้องการของพื้นที่ และการให้บริการกลุ่มเป้าหมายพิเศษ อาทิ คนพิการ, ้วยทำงาน, สูงวัย, สตรี ฯลฯ

- ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน สนับสนุนความพร้อมในด้าน Hardware สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมการประกวดสื่อ/สื่อออนไลน์ และจัดตั้งวิทยาลัยต้นแบบการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน

- พัฒนาครู สร้างเครือข่ายครู Social Media และ Network สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

- จัดทำสื่อ/หนังสือ วัสดุฝึก อุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ทันสมัยและเพียงพอ

3.2) ระดับผู้เรียน ยกระดับความสามารถของผู้เรียนเพื่อให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษา มีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ (Function Competency) โดยใช้ V-NET การประเมินด้านมาตรฐานวิชาชีพและการประเมินระดับห้องเรียน สร้างเสริมทักษะอาชีพในอนาคตด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม วิถีประชาธิปไตย ความมีวินัย เสริมสร้างทักษะชีวิต ความสามารถด้านนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ การเป็นผู้ประกอบการ พัฒนาทักษะการคิดบนพื้นฐาน Competency Based Technology, Based Green Technology และ Creative Economy รวมทั้งการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมและการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ อาทิ สุภาพบุรุษอาชีวะ ลูกเสือ กีฬา และการป้องกัน/แก้ไขการทะเลาะวิวาท

3.3) เตรียมผู้เรียนสู่การเป็นประชาคม ASEAN โดยการเพิ่มจำนวนสถานศึกษา English Program (EP) Mini English Program (MEP) ทุกจังหวัดใช้หลักสูตร/สื่อต่างประเทศ สนับสนุนการฝึกงานต่างประเทศ/บริษัทต่างประเทศและในประเทศ ยกระดับทักษะด้าน

ภาษาอังกฤษในงานอาชีพ ส่งเสริม การเรียนรู้ภาษาประเทศคู่ค้า จัดระบบ Sister School ทุกประเทศใน ASEAN

4) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

4.1) ด้านบริหารทั่วไป ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ Web Portal, E-office และ Data based รวมทั้งการปรับภาพลักษณ์เชิงบวก

4.2) ด้านงบประมาณ ใช้แนวทาง Strategic Performance, Based Budgeting: SPBB และ Formula Funding โดยการจัดงบประมาณตามความจำเป็นพื้นฐาน ความเสมอภาค และตามนโยบาย, การกระจายอำนาจจัดซื้อจัดจ้าง, จัดหางบประมาณค่าสาธารณูปโภคและค่าจ้างครูให้เพียงพอ

4.3) ด้านบริหารงานบุคคล สร้างเครือข่ายครู/สมาคมวิชาชีพ จัดหาลูกจ้าง พนักงานราชการให้เพียงพอ รวมทั้งการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบันการอาชีวศึกษา

4.4) ด้านการสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อพัฒนา การจัดการอาชีวศึกษา

บรรจง ชูสกุลชาติ(2534:9) กล่าวว่า จุดสำคัญในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา คือ จะต้องเน้นฝึกการทำ อย่าไปเน้นเรื่องความรู้หรือทฤษฎีมาก การทำมากความรู้ จะเกิดขึ้นเอง ไม่ควรเน้นในเรื่องทฤษฎีเพียงอย่างเดียวแต่ควรเน้นปฏิบัติด้วย จึงเห็นได้ว่า การอาชีวศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะตราบไคที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่ มนุษย์ก็ต้องมีอาชีพสำหรับการหาเลี้ยงตนเอง จากความสำคัญของการอาชีวศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษามีความสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ โดยการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์นำสู่การปฏิบัติ

2.1.3 ยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา (2560-2579)

แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) ระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ) และการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้นและระยะยาว ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับ ปรัชญาการอาชีวศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ โดยมีค่านิยมอาชีวศึกษา ในการจัดการอาชีวศึกษามีค่านิยมที่เป็นเป้าหมายหลักในการปลูกฝังที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คุณธรรม (Merit) คุณภาพ (Quality) ความร่วมมือ (Collaboration) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ.2560 – 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ที่เป็นความคาดหวังตามเจตนารมณ์ของการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้ “ผู้สำเร็จ การอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ มีคุณธรรม คุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ” นำไปสู่ พันธกิจ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้ จึงมีภารกิจ ที่ต้องดำเนินการดังนี้คือ

(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2560:1-2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของ สถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานในระดับสากล

2. ขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกช่วงวัย

3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยอาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

4. พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างองค์ความรู้ เพื่อการจัดอาชีวศึกษา และพัฒนาวิชาชีพ

5. พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้วยวิธีที่หลากหลาย

นอกจากนี้ วัตถุประสงค์แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ.2560–2579 ได้กำหนด วัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษา คือเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ ให้คุณธรรม คุณภาพ และความเป็นมืออาชีพ โดยพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ควบคู่กับการพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการศึกษาวิชาชีพกับประชาชนทุกช่วงวัย และนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

จึงเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา (พ.ศ.2560–2579) มีเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา การพัฒนาการอาชีวศึกษาตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัย และทักษะทางปัญญา ด้านความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะในสาขาวิชาชีพ สู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สู่อาชีพ ยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ไว้ 6 ประการดังนี้

1. การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

2. การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถ

ในการแข่งขันของประเทศ

3. การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ

4. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมในด้านการอาชีวศึกษา

5. การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียน มีสมรรถนะตามที่ตลาดแรงงานต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.4. พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 เน้นความสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น ทั้งนี้ โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพ ในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ โดยได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ รวมทั้งหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อที่จัดขึ้น เป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ทั้งนี้ เพื่อผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ ปรัชญาการอาชีวศึกษา มาตรฐานการศึกษา วิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพของสาขาวิชา ในการดำเนินการพัฒนาปรับปรุง หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาแต่ละระดับ เพื่อผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศ เรื่องกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2556 และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ ซึ่งกำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะวิชาชีพ โดยปรัชญาและวัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เน้นผลิตผู้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในระดับฝีมือ มีสมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานอาชีพได้จริง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของเศรษฐกิจและสังคม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ ส่วนปรัชญาและวัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2556 มุ่งเน้นผลิตผู้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในระดับเทคนิค สามารถปฏิบัติงาน ที่ใช้เทคนิคควบคุมการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม

จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชนและสถานประกอบการ สามารถประกอบอาชีพอิสระและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการอาชีวศึกษาแต่ละระดับบรรลุผลตามหลักการ และจุดหมายของหลักสูตร ตลอดจนมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ

ของแต่ละสาขาวิชา สถานศึกษาที่นำหลักสูตร ไปใช้จะต้องศึกษาและปฏิบัติตามเกณฑ์การใช้หลักสูตร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย การจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร รวมทั้งระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง

2.2 การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2.1 ความหมายของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

2.2.1.1 การเทียบโอนความรู้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557) ได้ให้นิยามศัพท์ไว้ดังนี้

ผลการเรียนรู้ หมายความว่า ผลการเรียนรู้จากการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ซึ่งครอบคลุมด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนแรก คือผลการเรียนรายวิชาและผลที่สองความรู้และประสบการณ์

ผลการเรียนรายวิชาหรือกลุ่มวิชา หมายความว่า ผลการเรียนรายวิชาหรือกลุ่มวิชาตามหลักสูตรจากสถาบันการศึกษา หน่วยงานที่จัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบในระบบเดียวกันหรือสูงกว่า

กลุ่มวิชา หมายความว่า รายวิชาในกลุ่มวิชาต่าง ๆ ตามโครงสร้างของหลักสูตร ปวช. ปวส. ทล.บ. หรือเทียบเท่า เช่น กลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษ กลุ่มวิชาสังคมและวัฒนธรรม กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาชีพพื้นฐาน ฯลฯ

ความรู้และประสบการณ์ หมายความว่า ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่เกิดจากการผ่านการศึกษา ฝึกอบรม ในระบบ นอกกระบบ ตามอัธยาศัย จากการประกอบอาชีพ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ซึ่งสะท้อนกระบวนการทำงาน การพัฒนาอาชีพ การฝึกอาชีพ รวมทั้งการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

การเทียบโอนผลการเรียน หมายความว่า การนำผลการเรียนรายวิชา กลุ่มวิชาในหลักสูตร ระดับเดียวกัน จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาเทียบโอนเป็นผลการเรียนตามหลักสูตร

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หมายความว่า กระบวนการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าบุคคลที่มาขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ เจตคติรวมทั้งกิจนิสัย ตรงตามสมรรถนะรายวิชา กลุ่มวิชาที่ขอเทียบโอน โดยต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้จึงสามารถเทียบโอนเป็นหน่วยกิตได้และได้รับการยกเว้น ไม่ต้องเรียนในรายวิชา หรือ กลุ่มวิชานั้น

ชนะ กลีภรณ์ (2547 : 6-14) ให้ความหมายของการเทียบโอนประสบการณ์ ไว้ว่า

การเทียบโอนประสบการณ์ เป็นกระบวนการประเมินรายบุคคลที่เที่ยงตรง เป็นระบบด้านทักษะ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์และความรู้ เพื่อรองรับและเทียบเกรดให้อย่างเป็นทางการไม่ว่าจะได้มาจากที่ไหน เมื่อไหร่ ทำไมอย่างไร

สุนทร ยุทธชนะ (2545:33) ให้ความหมายของการเทียบโอนประสบการณ์ หมายถึง การนำผลการเรียนสะสมไว้ระหว่างรูปแบบการศึกษาเดียวกันหรือต่างรูปแบบ ไม่ว่าจะ เป็น ผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการเรียนรู้นอก ระบบตามอัธยาศัย การอบรม การฝึกอาชีพ หรือประสบการณ์ การทำงานที่สะท้อนกระบวนการ ทำงานและการพัฒนาอาชีพมาเป็นผลการเรียนส่วนหนึ่งของหลักสูตรในระดับการศึกษา ระดับใด ระดับหนึ่ง

สรุปได้ว่า การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หมายถึง การจัดการศึกษาที่มีความ ยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและ ประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยนำความรู้ ทักษะวิชาชีพ รวมทั้งกิจนิสัยที่ เกิดจากการประกอบอาชีพหรือประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา หรือการฝึกอาชีพ หรือทักษะอื่นที่เกิด จากการประกอบอาชีพหรือจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาและหลักสูตรซึ่ง ตรงกับรายวิชาตามหลักสูตร การอาชีวศึกษามาเทียบหน่วยกิตเพื่อให้ได้วุฒิการศึกษาสายอาชีพระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2.2.2 การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560:45) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และ แนวปฏิบัติในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ดังนี้

2.2.2.1 หลักเกณฑ์การขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

(1) หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ใช้กับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาและผู้เรียน ที่เข้าศึกษา เพื่อขอรับคุณวุฒิตัวอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง

(2) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชาสามารถดำเนินการได้ ทุกรายวิชาในทุกหมวดวิชา โดยจำนวนหน่วยกิตที่ขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ให้เป็นไป ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผล การเรียนของหลักสูตรในแต่ละระดับ

(3) การขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชา เพื่อนับจำนวนหน่วยกิต สะสมต้องเป็นความสมัครใจของผู้เรียน โดยต้องมีหลักฐานที่เชื่อถือได้มาแสดงต่อสถานศึกษาว่าเป็นผู้

มีความรู้มีความสามารถมีประสบการณ์ ที่ต้องหรือสอดคล้องกับสมรรถนะของรายวิชาที่เทียบโอนตามเกณฑ์ดังนี้

- (3.1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- (3.2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

(4) ให้สถานศึกษาดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียน เป็นรายบุคคลโดยคณะกรรมการ 2 ชุด คือ

(4.1) คณะกรรมการตรวจสอบการมีความรู้และประสบการณ์รายวิชา

(4.2) คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์รายวิชา

(5) ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการตรวจสอบเพื่อรับรองการมีความรู้และประสบการณ์รายวิชาของผู้เรียนตามที่คณะกรรมการตรวจสอบการมีความรู้และประสบการณ์รายวิชาเสนอ

(6) ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินความรู้และประสบการณ์ และวิชา โดยให้ใช้ตัวเลขแสดงระดับผลการประเมินตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของหลักสูตรในแต่ละระดับ

(7) ผู้เรียนที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์(ตก) ผู้เรียนจะขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชานั้นใหม่ในภาคเรียนต่อไปก็ได้หรือจะขอลงทะเบียนเรียนรายวิชานั้นก็ได้

(8) ให้หน่วยงานต้นสังกัดกำกับดูแลสถานศึกษาให้ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชาให้แก่ผู้เรียนตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัตินี้โดยเคร่งครัด โดยหน่วยงานต้นสังกัดมีอำนาจออกระเบียบหรือข้อบังคับในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และวิชาได้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัตินี้

2.2.2.2 ขั้นตอนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

จากการศึกษากระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อาชีพ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่ามีแนวทางดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2560:9)

ขั้นตอนที่ 1 ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการมีความรู้และประสบการณ์รายวิชาของรายวิชาที่ผู้เรียนขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการวิทยาลัยที่รับผิดชอบด้านวิชาการ หรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบด้านหลักสูตรเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าแผนกวิชาหรือหัวหน้าคณะวิชาที่รับผิดชอบรายวิชานั้น เป็นกรรมการ และครูประจำรายวิชาเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่ตรวจสอบหลักฐานและสัมภาษณ์ผู้เรียน เพื่อรับรองการมีความรู้และประสบการณ์รายวิชาจากกรณีใดกรณีหนึ่งหรือหลายกรณีต่อไปนี้

- 1) ได้เคยเรียนรายวิชาที่ขอเทียบโอนโดยไม่นับหน่วยกิตมารวม เพื่อการสำเร็จ

การศึกษาตามหลักสูตรและมีผลการประเมินผ่าน โดยมีหลักฐานจากสถานศึกษาที่เรียนรายวิชานั้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ได้เรียนรายวิชาหรือกลุ่มวิชาจากหลักสูตรอื่นที่ไม่ต่ำกว่าหลักสูตรของรายวิชาที่ขอเทียบโอนโดยมีจุดประสงค์และเนื้อหาใกล้เคียงกันโดยมีหลักฐานจากสถานศึกษาที่เรียนรายวิชาหรือกลุ่มวิชานั้นตามเกณฑ์ดังนี้

(2.1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพต้องมีจุดประสงค์และเนื้อหาใกล้เคียงกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

(2.2) ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงต้องมีจุดประสงค์และเนื้อหาใกล้เคียงกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

3) ได้ฝึกอบรบหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หรือฝึกอาชีพตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือฝึกอบรบตามมาตรฐานอาชีพ หรือฝึกอาชีพต่างๆ ตามที่สถานศึกษาหน่วยงานของรัฐบาลจัดขึ้นจำนวนหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตรรวมกัน โดยมีหลักฐานจากสถานศึกษาหน่วยงานของรัฐบาลที่จัดฝึกอบรบที่แสดงว่าเป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่ตรงตามหรือสอดคล้องกับสมรรถนะของรายวิชาที่ขอเทียบโอน ตามเกณฑ์ดังนี้

(3.1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

(3.2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

4) ได้ฝึกงาน โดยมีหลักฐานจากสถานประกอบการ หน่วยงานที่เป็นสถานที่ฝึกงานที่แสดงว่ามีจำนวนชั่วโมงการฝึกงานไม่น้อยกว่าจำนวนชั่วโมงการเรียนตามหลักสูตรใน 1 ภาคเรียนของรายวิชาที่ขอเทียบโอนและเป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่ตรงหรือสอดคล้องกับสมรรถนะของรายวิชาที่ขอเทียบโอนตามเกณฑ์ดังนี้

(4.1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

(4.2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

5) ได้ทำงานโดยมีหลักฐานจากสถานประกอบการหน่วยงานที่เป็นสถานที่ทำงานที่แสดงว่ามีจำนวนชั่วโมงการทำงานไม่น้อยกว่าจำนวนชั่วโมงการเรียนตามหลักสูตรใน 1 ภาคเรียนของรายวิชาที่ขอเทียบโอนและเป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่ตรง หรือสอดคล้องกับสมรรถนะของรายวิชาที่ขอเทียบโอนตามเกณฑ์ดังนี้

(5.1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

(5.2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

ขั้นตอนที่ 2 ให้ผู้เรียนที่ได้รับการรับรองการมีความรู้และประสบการณ์รายวิชาลงทะเบียนเพื่อขอรับการประเมินความรู้และประสบการณ์ และชำระเงินค่าลงทะเบียนตามวันเวลาที่สถานศึกษากำหนดและให้สถานศึกษากำหนดวันเวลาที่ประเมินให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า ก่อนการประเมินไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์

ในแต่ละภาคเรียน ผู้เรียนจะลงทะเบียนรายวิชาโดยมีจำนวนหน่วยกิตของรายวิชาที่ผู้เรียนลงทะเบียนขอรับการประเมินความรู้และประสบการณ์รวมกับจำนวนหน่วยกิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของรายวิชาที่ผู้เรียนลงทะเบียนเรียนไม่เกินจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดไว้ในระเบียบ
กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของหลักสูตรแต่ละระดับ

ขั้นตอนที่ 3 ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ การประเมินความรู้และ
ประสบการณ์รายวิชา จำนวน 3 คนประกอบด้วยหัวหน้าคณะวิชาหรือหัวหน้าแผนกวิชาที่รับผิดชอบ
รายวิชานั้นเป็นประธานกรรมการครูผู้สอนในสาขาวิชาสาขางานของสถานศึกษาอื่นจากทะเบียน
ของคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดหรือบุคลากรของหน่วยงานสถานประกอบการองค์กรวิชาชีพ
ผู้ประกอบอาชีพจากทะเบียนของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดโดยได้รับอนุญาต
จากสถานศึกษาต้นสังกัดหรือหน่วยงานต้นสังกัดจำนวน 1 คนเป็นกรรมการและครูประจำรายวิชานั้น
เป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินความรู้และประสบการณ์รายวิชาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 1) ประเมินความรู้และประสบการณ์ตามสมรรถนะรายวิชาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 2) จัดทำเครื่องมือประเมินที่ครอบคลุมเนื้อหาและสมรรถนะทั้งหมด ของรายวิชา
ที่ขอเทียบโอนรายวิชาที่มีเฉพาะภาคทฤษฎี หรือภาคปฏิบัติเพียงอย่างเดียวให้ประเมินเฉพาะ
ภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติ แล้วแต่กรณีเพียงอย่างเดียว ถ้ามีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้ประเมิน
ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตามผังการสร้างแบบทดสอบและแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษากำหนด
- 3) จำนวนชั่วโมงในการประเมินต้องไม่น้อยกว่าจำนวนชั่วโมงการเรียนต่อสัปดาห์
ของรายวิชานั้น
- 4) เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินให้ถือปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินผลการ
เรียนรายวิชานั้น

ขั้นตอนที่ 4 ให้สถานศึกษาเก็บรักษา เอกสารหลักฐานในการดำเนินการเทียบโอน
ความรู้และประสบการณ์และวิชาไว้ทุกขั้นตอนเพื่อการตรวจสอบเป็นระยะเวลา 3 ปีนับจากวันที่
สถานศึกษาอนุมัติผลการประเมิน

ขั้นตอนการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560: 20)

จากการศึกษาหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติและกระบวนการเทียบโอนความรู้และ
ประสบการณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถสรุปเป็นแนวทางการดำเนินงานเทียบ
โอนความรู้และประสบการณ์ได้ ดังนี้ ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการมีความรู้และ
ประสบการณ์รายวิชาที่ผู้เรียนขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ผู้เรียนที่ได้รับการรับรอง
การมีความรู้และประสบการณ์รายวิชา ลงทะเบียนเพื่อขอรับการประเมินความรู้และประสบการณ์
โดยสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์รายวิชาและสถานศึกษา
เก็บรักษาเอกสารหลักฐานในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของประเทศต่าง ๆ ดังนี้

2.3.1 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศแรกที่เริ่มกระบวนการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อการศึกษาโดยเน้นเชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษา กับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งมีกรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (The National Standard Board : NSSB) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านยุทธศาสตร์ การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ ร่วมกับตัวแทนภาคธุรกิจ แรงงาน การศึกษา และการฝึกอบรม (Wilcox, 2002)

การเทียบโอนประสบการณ์ ในประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้คำว่า (Prior Learning Assessment: PLA) การเทียบประสบการณ์จะเน้นความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนสู่การเรียนรู้ในสถานศึกษา เน้นการประเมินผลงานที่ผ่านมา รวบรวมแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) เป็นหลักการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Council for Adult and Experiential Learning : CAEL) มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานการเทียบโอนผลการเรียนโดยสถานประกอบการ มหาวิทยาลัย และ สถานศึกษา นำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการเทียบโอน ภายใต้หลัก 3 ประการ คือ มีการประเมินที่เที่ยงตรง (validity) เชื่อมั่นได้ (Reliability) และ ใช้ร่องรอยหลักฐานที่หลากหลาย (Evidence) และ CAEL มีสถาบันที่เน้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ชื่อว่า (Adult learning focused Institution : ALFI) จัดทำเครื่องมือสำรวจสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเทียบโอน ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่เหล่านั้น

CAEL (2012: 8-11) ได้กล่าวถึง การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อคุณวุฒิการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกานั้นมีขั้นตอนดังนี้

1. การให้ข้อมูลให้คำปรึกษาทางออนไลน์กับผู้ขอรับการเทียบโอนและยังให้คำแนะนำเกี่ยวกับการกระบวนการในการระบุแสดงเอกสารความรู้ประสบการณ์เดิมการฝึกอบรมและการเรียนรู้ ด้วยตนเอง
2. สถานประกอบการทำหน้าที่พัฒนาทักษะของลูกจ้างการให้คำแนะนำเกี่ยวกับทางเลือกในการพัฒนาอาชีพรวมทั้งการประเมินผลการเรียนรู้
3. การสนับสนุนให้ผู้รับการเทียบโอนมีแรงจูงใจและร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาอาชีพ
4. การแสดงหลักฐานเกี่ยวกับ ความรู้และประสบการณ์โดยมีการพัฒนาแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ บรรยายเกี่ยวกับข้อมูลการเรียนรู้การจัดทำวิดีโอเพื่อแสดงวิธีการปฏิบัติงานจัดเตรียมชิ้นงาน
5. การประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญและประกาศผลการเทียบโอน
6. รับรองผลการเทียบโอนต่อ สถานศึกษา/วิทยาลัย/มหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อส่งเสริมให้แรงงานได้รับวุฒิการศึกษา มากขึ้น เปิดโอกาสให้เข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาค

2.3.2 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประเทศอังกฤษ

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประเทศอังกฤษเป็นประเทศที่มีการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานที่ผ่านมาในช่วงปี 1999- 2,000 การประเมินสมรรถนะและการนำระบบการเทียบโอนประสบการณ์ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของกำลังแรงงานส่งผลให้มีจำนวนผู้เข้ารับการประเมินเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพสาขาต่างๆ ในประเทศอังกฤษเป็นจำนวนมากโดยมีองค์กรที่เกี่ยวข้องคือสถานศึกษาสถานประกอบการ องค์กรประกอบสำคัญคือ ผู้ขอรับการเทียบโอนประสบการณ์ที่ต้องตระหนักและเห็นความสำคัญในการยกระดับคุณวุฒิรวมทั้งสถานศึกษาหรือศูนย์ฝึกอบรมที่มีระบบการประเมินสมรรถนะที่ได้คุณภาพเป็นที่ยอมรับทั้งในส่วนการประเมินภาพความรู้หรือทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

การเทียบโอนคุณวุฒิของประเทศอังกฤษมีสถาบันที่ดูแลเรื่องคุณวุฒิอาชีวศึกษา คือ สำนักควบคุมด้านคุณวุฒิและการทดสอบ (The Office of Qualifications and Examinations Regulation :Ofqual) มีหน้าที่ดูแล กำกับกรอบคุณวุฒิ การสอบ และการวัดผล ปัจจุบันประเทศอังกฤษใช้กรอบคุณวุฒิและหน่วยกิต (The Qualification and Credit Framework : QFC) ซึ่งเป็นระบบเทียบโอนหน่วยกิตใหม่ แทนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (The National Qualification Framework: NQF) โดยให้ความสำคัญกับคุณวุฒิ และหน่วยการเรียนรู้ในรูปของการกำหนดเป็นหน่วยกิต

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ภายใต้กรอบคุณวุฒิและหน่วยกิต (QFC) นี้ เปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการเทียบโอน ผู้ที่อยู่ผ่านการศึกษาในระบบ และผู้ที่ไม่ได้ศึกษาในระบบ แต่ผ่านการเรียนรู้นอกระบบ และตามอัธยาศัย สามารถเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นหน่วยกิตได้ โดยใช้วิธีการวัดที่หลากหลาย เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ การใช้เอกสารหลักฐานต่างๆ และชิ้นงาน เป็นต้น จากองค์กรที่ได้รับการยอมรับประเมิน หรือผ่านศูนย์ทดสอบการฝึกอบรมก็ได้เมื่อผ่านกระบวนการวัดผลหน่วยการเรียนรู้แล้วจะได้รับ การรับรองจากองค์กรที่ได้รับการยอมรับให้ดำเนินการเทียบโอนได้

PAAWQ-SET (2012:11-43) มีขั้นตอนการเทียบโอนหน่วยกิตจากความรู้และประสบการณ์เดิม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

1. การเตรียมการประชาสัมพันธ์ โดยจัดทำคู่มือและเกณฑ์ในการประเมินผลให้คำปรึกษาและแนะนำกับผู้ที่ต้องการเทียบโอน

2. การเตรียมการก่อนการวัดและประเมินผล การจัดทำประวัติผู้สมัครเข้ารับการประเมิน ผู้สมัครประเมิน/ตรวจสอบความรู้ ทักษะ และความรู้เทียบกับสมรรถนะในหน่วยของผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการเทียบโอน ในขั้นนี้นายจ้างหรือผู้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เทียบโอนให้ความสนับสนุนการดำเนินงานในขั้นนี้ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การวัดและประเมินผล ผู้ประเมินตรวจสอบเอกสารหลักฐานการเรียนรู้ แฟ้มสะสมงาน ซึ่งแสดงผลการเรียนรู้ประสบการณ์โดยตรงและโดยอ้อมที่เป็นไปตามมาตรฐานของแต่ละหน่วยผลลัพธ์การเรียนรู้

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินเรียบร้อยแล้วจะให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้เข้ารับการเทียบโอน รวมทั้งมีการอภิปรายผลนั้นๆด้วยและแนะนำเกี่ยวกับหน่วยกิต-ผลการเรียนรู้ที่สามารถเทียบโอนได้ ผู้ประเมินจะดำเนินการรายงานผลเพื่อให้องค์กรที่ได้รับการยอมรับรับรองหน่วยกิตที่สามารถเทียบโอนได้

5. เทียบหน่วยกิตและรับรองวุฒิ ผู้อ่านการประเมินได้รับการเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้และรับรองคุณวุฒิหรืออาจมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อรับรองคุณวุฒิ

6. การอุทธรณ์ ผู้ขอรับการเทียบโอนไม่เห็นด้วยกับผู้ประเมิน อาจมีการอุทธรณ์ผลการเทียบโอนในกรณีที่ไม่สามารถเทียบโอนหรือไม่ได้รับการรับรองคุณวุฒิ

การดำเนินงานทั้ง 6 ขั้นตอน เน้นการให้ความสำคัญแก่ผู้ขอรับการประเมินเป็นหลักการประเมินและเทียบโอนแต่ละครั้งจะมีความยืดหยุ่นและปรับให้เหมาะสมกับความหลากหลายของผู้ขอรับการประเมิน และความต้องการของตลาดแรงงานเป็นหลัก

2.3.3 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประเทศสหราชอาณาจักร

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในประเทศสหราชอาณาจักร ใช้คำว่า Accreditation of Prior Experien Learning หรือ APEL จะให้ความสำคัญการประเมินโดยฐานสมรรถนะหรือความสามารถการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเทียบโอนทุกระดับมีการกำหนดกรอบคุณวุฒิและหน่วยกิต (Qualification and Credit Framwork) มาแทนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framwork) โดยใช้กระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย ขึ้นอยู่แต่ละประเทศในสหราชอาณาจักร และขึ้นอยู่มหาวิทยาลัยต่างๆ ซึ่งเป็นผู้อนุมัติการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

Emma Pollard and others etc. (2017:42) ศึกษาการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของประเทศกลุ่มสหราชอาณาจักร ได้แก่ อังกฤษ เวลส์ และสก็อตแลนด์ โดยใช้กรอบคุณวุฒิร่วมกับผลสัมฤทธิ์ในการเทียบโอน มีขั้นตอนดังนี้

1. ให้ข้อมูลคำแนะนำและการแนะนำสำหรับผู้ขอรับการเทียบโอน
2. ทำความเข้าใจและแรงจูงใจของแต่ละบุคคลในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
3. สนับสนุนผู้เรียนเกี่ยวกับการเทียบโอนผลการเรียนและประสบการณ์
4. ทำความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย
5. ตรวจสอบผลการเรียนที่สมบูรณ์ที่สามารถเทียบโอนได้
6. แจงรายละเอียดค่าใช้จ่ายในการเทียบโอน
7. กำหนดแจ้งช่วงเวลาของการเทียบโอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ประกอบด้วยผลการเรียนรู้ประสบการณ์นอกระบบประสบการณ์อาชีพที่สามารถเทียบโอนได้

9. วิธีการวัดผลที่หลากหลาย เช่น การอภิปรายโต้แย้ง การสัมภาษณ์ การสังเกต แฟ้มสะสม งานการนำเสนอ สถานการณ์จำลอง การทดสอบและการสอบ

10. การตรวจสอบและรับรองผล

11. กำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอน

การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์โดยใช้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพพร้อมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้กระบวนการที่หลากหลายเพื่อมุ่งเน้นจะให้การศึกษาขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

2.3.4 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ โดยการดึงดูดการลงทุนจากต่างชาติ ดังนั้น รัฐบาลมาเลเซียจึงต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรับรองการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ภายใต้งบประมาณในการพัฒนาการโรงเรียนเทคนิคและโรงเรียนอาชีวศึกษา ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาหลายหน่วยงานหลายกระทรวง มีกระทรวงรับผิดชอบหลักคือ กระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education) ดูแลการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาที่เทียบเท่ากับระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กระทรวงมหาวิทยาลัย (Ministry of Higher Education) ดูแลการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาในระดับอุดมศึกษา และกระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนา (Ministry of Human Resource and Development) โดยสภาการอบรมวิชาชีพแห่งชาติ (Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan – MLVK หรือ The National Vocational Training Council-NVTC) ดูแลสถาบันการฝึกอบรมแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจำนวน 14 แห่ง (Zain,2008)

MLVK ทำหน้าที่ในการสนับสนุนและการสร้างความร่วมมือในการกำหนดยุทธศาสตร์การฝึกอบรมร่วมกันระหว่างภาคอุตสาหกรรมและอาชีวศึกษา เพื่อจัดโครงการฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ MLVK ยังทำหน้าที่ประเมินความต้องการทางด้านทักษะ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่ใช้ในการทำงาน ที่สำคัญการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (National Occupational Skills Standards: NOSS) ที่เชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ (Malaysia Qualification Framework: MQF) เพื่อเข้าสู่การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

MQA (2011: 1-18) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อคุณวุฒิการศึกษา (Accreditation of Prior Experiential Learning - APEL) ของประเทศมาเลเซียนั้นดูแลโดยองค์กรคุณวุฒิวิชาชีพแห่งมาเลเซีย (Malaysian Qualification Agency: MQA) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อใช้ในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา เมื่อผ่านการประเมินผลและได้รับการรับรอง

จาก MQA แล้วผู้สมัครจึงจะสามารถสมัครเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับการเทียบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวันสำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โอนความรู้และประสบการณ์ได้ ขั้นตอนการดำเนินการในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อ
คุณวุฒิการศึกษาของ MQA มีดังนี้

1. ผู้สมัครที่ต้องการจะเทียบโอนต้องสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ
เฉพาะบุคคล ซึ่งผู้สมัครต้องมีแรงจูงใจภายใน การสะท้อนผลการเรียนรู้ และการจัดการเวลา

2. การทบทวนและสะท้อนการเรียนรู้ ผู้สมัครจะต้องทบทวนประสบการณ์ และ
การเรียนรู้ที่ผ่านมา จากนั้นจะต้องสร้างกรอบซึ่งเหมาะสมกับการเรียนรู้โดยจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์
ที่กำหนด และต้องแน่ใจว่าความรู้และประสบการณ์เดิมสามารถเทียบโอนกับสมรรถนะที่กำหนดได้
ผู้สมัครสามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ MQA สำหรับการให้คำแนะนำและขอความช่วยเหลือ
ในการเตรียมการวางแผนสำหรับการประเมิน ซึ่งรวมไปถึงการทบทวนหลักสูตรและเกณฑ์
ของหลักสูตรที่ต้องการเทียบโอน การรวบรวมเอกสารต่างๆการใช้เครื่องมือในการประเมินผล
วัน และเวลาที่จะให้ทำการทดสอบ

3. การตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการนำเสนอหลักฐานที่แสดงถึงความรู้และประสบการณ์
เดิมการแสดงหลักฐานต่างๆ เช่น ใบรับรองการผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงความรู้ที่ได้รับมา
แต่เดิม ส่วนการเรียนรู้ที่ผ่านประสบการณ์นั้นผู้สมัครจะต้องมั่นใจว่าประสบการณ์ตรงกับสมรรถนะ
ที่ ต้องการหลักฐานการรับรองจากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือเพื่อนร่วมงาน การเลือกหลักฐานต่างๆ
เหล่านี้ต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้สมัครที่ต้องการจะเทียบโอน

4. การนำเสนอแฟ้มสะสมผลงาน(Portfolio)เพื่อให้ผู้ประเมินสามารถประเมิน
สมรรถนะที่ผู้เรียนมีจากการเรียนรู้นอกระบบ และตามอัธยาศัย แฟ้มสะสมงานนี้จะถูกส่งไปยัง
คณะกรรมการ APEL เพื่ออนุมัติ หากคณะกรรมการมีข้อสงสัย หรือไม่แน่ใจเกี่ยวกับเอกสารหลักฐาน
ที่นำมาแสดงอาจใช้การวัดผลวิธีอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การนำเสนอ การแสดงทักษะ
 เป็นต้น นอกจากนั้นผู้สมัครที่ต้องการเทียบโอนจะต้องทดสอบความถนัดในทักษะด้านต่างๆ ทั้งเรื่อง
ทักษะการคำนวณภาษาอังกฤษ ภาษาบาฮาซ่า และความรู้ทั่วไปและการคิดวิเคราะห์

5. การรับรองผลการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้โดย MQA

6. ผู้สมัครที่ต้องการจะเทียบโอนสามารถอุทธรณ์กับ MQA ได้หากไม่ผ่าน
การพิจารณา และสามารถทำเรื่องใหม่อีกครั้งได้

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของประเทศมาเลเซีย
ภายใต้การดูแลของ MQA เริ่มจากผู้สมัครที่ขอรับการเทียบโอน ศึกษาเข้าใจกระบวนการและเกณฑ์
ของหลักสูตรที่ต้องการเทียบโอน ประเมินตนเองหากมีความพร้อมสมัครเข้ารับการประเมิน
ลงทะเบียนรับการประเมินด้วยวิธีที่หลากหลาย และให้มีการอุทธรณ์ได้ หากผลประเมินไม่ผ่าน
การพิจารณา ซึ่งผู้ที่ได้รับการเทียบโอนสามารถได้รับวุฒิเทียบเท่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ สามารถ
นำไปศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาหรือผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานได้สำหรับแรงงาน/ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.5 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในสหภาพยุโรป

การรวมตัวของสหภาพยุโรปมีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่การเป็นหนึ่งเดียวคือมีนโยบายด้านการเมือง การต่างประเทศ เศรษฐกิจการเงิน และสังคม เพียงนโยบายเดียวให้มีการเคลื่อนย้ายประชากรแรงงานสินค้าบริการและ เงินทุน ได้อย่างเสรีปราศจากอุปสรรค เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันภายใต้กรอบความร่วมมือของสหภาพยุโรป (ปิยากร หวังมหาพร,2552)

สหภาพยุโรปได้พัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (European Qualification Framework : EQF) เพื่อเป็นส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตนำไปสู่การศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) โดยอาชีวศึกษา (Vocational Education and Training) และการศึกษาในระดับอุดมศึกษา (Higher Education)

กรอบคุณวุฒิแห่งสหภาพยุโรปใช้กับการศึกษาภาคบังคับ (Compulsory Education) การอุดมศึกษา (Higher Education) และเส้นทางสายวิชาชีพและฝึกอบรม (Vocational Education and Training) ซึ่งประชากรสามารถพัฒนาตนเอง และได้รับวุฒิโดยผ่านระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของกรอบคุณวุฒิยุโรป (EQF)

สำหรับการนำกรอบคุณวุฒิยุโรปมาใช้เทียบโอนวุฒิในระดับอาชีวศึกษานั้น มีเครื่องมือที่สนับสนุนในการเทียบโอนและรับรองสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณวุฒิ โดยใช้ระบบหน่วยกิตยุโรปสำหรับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม (The European Credit System for Vocational Education and Training: ECVET)

European Union (2018: 11) การเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ จากการศึกษาในระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อคุณวุฒิทางการศึกษาผ่านระบบหน่วยกิตยุโรป สำหรับอาชีวศึกษานั้น ทำได้โดยการนำผลลัพธ์การเรียนรู้มาใช้เป็นกรอบในการประเมินแต่ละหน่วยการเรียนรู้ (Unit) และกำหนดค่าคะแนน (ECVET Points) เพื่อให้เป็นไปตามคุณวุฒิที่สถาบันที่ได้รับการยอมรับของแต่ละประเทศที่กำหนดไว้มีขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Competence) ที่ เกิดจากการเรียนรู้ที่ผ่านมา ซึ่งเกิดจากการใช้ชีวิตหรือทำงานอยู่ในชุมชน
2. จัดเตรียมเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมผลงาน ใบรับรองการทำงาน
3. ให้การรับรองผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ผ่านมาตามมาตรฐานที่กำหนด
4. การให้การรับรองคุณวุฒิทั้งหมด หรือบางส่วน โดยขึ้นอยู่กับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ผ่านมา

สรุปได้ว่า แนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่สังเคราะห์มาจากต่างประเทศ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1. การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ 2. แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ 3. แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ 4. แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากนักวิชาการและนักวิจัยดังนี้

มนูญ แก้วแสนเมืองและคณะ (2557: 25-32) ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วย

1. กฎหมายและนโยบาย ระเบียบและข้อบังคับ ขั้นตอนของภาครัฐ
2. หลักสูตรและสารสำคัญของรายวิชา
3. บุคลากรของสถานศึกษา ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

4. สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
5. สถานศึกษาได้รับความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ
6. มีการรายงานผลการดำเนินงาน

เอกวุฒิ บุตรประเสริฐและคณะ.(2559:19-34) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วย

1. สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานเทียบโอนฯ
 - 1.2 มีการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาสำหรับการดำเนินงานเป็นการเฉพาะ
 - 1.3 สถานศึกษามีบุคลากรที่รับผิดชอบงานการเทียบโอนฯ เป็นการเฉพาะ
 - 1.4 สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการเทียบโอนฯ ที่ถูกต้อง
 - 1.5 คู่มือและเอกสารเพื่อแนะนำข้อมูลแก่ผู้ขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
 - 1.6 สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ/สถานประกอบการภายนอก
 - 1.7 คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์มีความรู้ความเข้าใจสามารถ

ดำเนินการประเมินสมรรถนะได้อย่างเหมาะสม

2. สิ่งจูงใจ (Incentives) ประกอบด้วย
 - 2.1 งบประมาณจากรัฐบาลที่สถานศึกษาจะได้รับเพิ่มขึ้น
 - 2.2 รายได้ของสถานศึกษาที่จะได้รับเพิ่มขึ้นจากการเรียกเก็บจากผู้เรียน
 - 2.3 การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรของสถานศึกษา
 - 2.4 การกำหนดให้การปฏิบัติงานในการดำเนินการเทียบโอนฯ เป็นส่วนหนึ่งของการ

พิจารณาความดีความชอบของบุคลากร

- 2.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ ผู้ประกอบการ
- 2.6 ตอบสนองความต้องการของชุมชนในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.7 กระบวนการประเมินเทียบโอนฯ ที่ยุติธรรมสามารถสะท้อนสมรรถนะที่แท้จริง
3. ข้อมูลข่าวสาร (Information) ประกอบด้วย
- 3.1 ประเภทของสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครเทียบโอนฯ
 - 3.2 การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน/นักศึกษา
 - 3.3 การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับศูนย์ประเมินฯ ระดับจังหวัด
 - 3.4 การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร
 - 3.5 การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรกับบุคลากร
 - 3.6 การสื่อสารระหว่างคณะกรรมการประเมินกับนักเรียน/นักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนฯ
 - 3.7 การสื่อสารระหว่างครูที่ปรึกษาสื่อสารกับนักเรียน/นักศึกษากลุ่มเทียบโอนฯ

เบญจวรรณ ศรีนวล และคณะ. (2560: 35-48) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา มีดังนี้

1. บุคลากรของสถานศึกษา ที่มีความรู้เรื่องเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ที่มีคงที่คงวา และถูกต้องตามหลักการของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประสบการณ์ของบุคลากรสถานศึกษา
2. มีความร่วมมือกับสถานประกอบการและสถานประกอบการ ต้องเข้าใจระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน
3. สถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน
4. สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่
5. สมรรถนะสถานศึกษา
6. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีภาวะผู้นำการบริหารสถานศึกษา
7. ครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
8. ผู้เรียน มีความรู้ความเข้าใจในหลักการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนผลักดันตนเองให้ดำเนินการให้สำเร็จ

Smith. (2004 : 28) ได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในบริบทของการอาชีวศึกษาและฝึกอาชีพของออสเตรเลีย จนได้รับความนิยมนับประจบด้วย

1. ระยะเวลา และต้นทุนของการสร้างการเป็นที่ยอมรับของระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนกระบวนการต่างๆ ทั้งผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรของสถานศึกษา และชุมชน

2. บุคลากรของสถานศึกษา ที่มีความรู้เรื่องเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ที่มีคงที่คงวา และถูกต้องตามหลักการของการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ประสบการณ์ของบุคลากรสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญมีผลต่อการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาระบบการเทียบโอนดังกล่าว

4. บุคลากรของสถานศึกษา และสถานประกอบการต้องเข้าใจระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน

5. นโยบายของภาครัฐต้องมีความชัดเจนต่อการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ และสนับสนุนงบประมาณต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ

6. การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ชุมชน และสถานประกอบการเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

7. การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานกลางที่รับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ อย่างมีนัยสำคัญ

8. ระบบการนิเทศของครูฝึกในสถานประกอบการเป็นสิ่งจำเป็นต่อระบบการเทียบโอน เนื่องจากครูฝึกในสถานประกอบการเป็นตัวเชื่อมระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน

9. เกณฑ์ในการประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงานกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ต้องมีความชัดเจน และเชื่อมั่นได้

10. สมรรถนะสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีความพร้อมด้านบุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ และทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาและสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกได้

ขณะที่ ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารการอาชีวศึกษาของระบบเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ จากรายงานการวิจัย Puckett, et. al.(2012: 1-5) ในการสำรวจเชิงลึก ของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการอาชีวศึกษา พบว่ามีปัจจัยความสำเร็จของการบริหารการอาชีวศึกษา ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญจำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. การเชื่อมโยงด้านระบบเศรษฐกิจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ จะต้องมีความร่วมมือกันอย่างแท้จริง

2. ความมีประสิทธิภาพของกองทุนภาครัฐ และภาคอื่นๆ ที่จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

3. การสร้างความร่วมมือระหว่างการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับการอาชีวศึกษาในลักษณะ การถ่ายโอนซึ่งกันและกันได้ อาจหมายความถึงมีระบบมัธยมศึกษาสายอาชีพ หรืออาชีวศึกษา ฐานวิทยาศาสตร์ได้อเนก

4. สถานศึกษามีการพัฒนาความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน

Wohlstetter (1995:22-25) โดยการศึกษากรณีสหรัฐอเมริกา แคนาดา และออสเตรเลีย ปัจจัยที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จในการบริหาร ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีอำนาจหน้าที่ที่แท้จริง(Real Authority) ในการบริหารหลักสูตร งบประมาณและบุคลากร

2. ต้องใช้อำนาจหน้าที่นั้นให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

โดยตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ต้องมีการกระจายอำนาจหน้าที่ไปให้ผู้มีส่วนได้เสียซึ่งได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการที่มีการแต่งตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติงานต่างๆ ตามที่คณะกรรมการจะมอบหมาย คณะกรรมการและอนุกรรมการต้องมีการแต่งตั้งเป็นทางการมีการประชุมกันโดยสม่ำเสมอ และต่อเนื่องประการสำคัญคืออนุกรรมการเหล่านี้ต้องได้รับอำนาจในการตัดสินใจบางเรื่องและรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการทราบเป็นระยะๆ

4. ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครู (Stress Professional Developmrt) และต้องกระทำเป็นระบบและทั่วทั้งโรงเรียน โดยพัฒนาครูควบคู่ไปกับการทำงานต้องมีแผนพัฒนา ระยะยาว การทำอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ การพัฒนากระทำได้ ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เช่น มีการนิเทศและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูด้วยกันระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน การจัดให้มีการบรรยายหรือสาธิตวิธีการใหม่ จากวิทยากรภายนอก การส่งครูไปรับการฝึกอบรม หรือการสัมมนาภายนอกการสัมมนากรรมการ สถานศึกษาเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

5. ต้องให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศ (Information System) โรงเรียนที่ ประสบผลสำเร็จมักจะมีการจัดการสารสนเทศจากส่วนกลาง ไปยังหน่วยงานย่อยและบุคคล ทั้งยัง กระทำด้วยความรวดเร็วและแม่นยำเพื่อให้ทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถสื่อสารกัน ได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว รูปแบบการเผยแพร่ศาสนาและสนเทศมีไม่จำกัด เช่น การส่งสารสนเทศ ผ่านกลุ่มงานต่างๆ การจัดการประชุมประจำวันก่อนปฏิบัติงานในตอนเช้าการส่งเสียงตามสาย การพิมพ์เอกสารเผยแพร่การประชุมพบปะระหว่างผู้ปกครองและครูการอบรมหลักสูตรระยะสั้น เช่น คอมพิวเตอร์ให้แก่ผู้ปกครอง การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชนทุกปีเพื่อนำผล มาปรับปรุงงานของโรงเรียนการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ (Online Computer) ในการส่งข้อมูล ข่าวสารระหว่างโรงเรียนนักเรียนครูผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งอาจรวมโครงการใหม่ๆของโรงเรียน การเปิดประมูลจัดซื้อหรือจัดจ้างการรับสมัครนักเรียนการรับสมัครบุคลากรการประกาศผลการเรียน

6. การบริหารที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Management) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่ ความสำเร็จเริ่มด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและผูกพัน กับพันธกิจ (Mission) ปรัชญา (Philosophy) ค่านิยม (Values) และเป้าหมาย (Goals) ที่มุ่งสู่ผลผลิตที่สำคัญคือนักเรียนวิสัยทัศน์ที่โรงเรียน นำมาใช้ควรเกิดกระบวนการสร้างฉันทามติ (Consensus-Building Process) จากการปรึกษาหารือ และความเห็นร่วมกันของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายและหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์นั้น ต้องสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาระดับชาติระดับรัฐ ระดับเขตและความต้องการของท้องถิ่น

7. การให้รางวัลเมื่อเกิดผลสำเร็จ (Accomplishment Reward) เป็นมาตรการสำคัญที่จูงใจ ที่ผู้เกี่ยวข้องให้กำลังใจ ในการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนรางวัลตอบแทน มีหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่คำชมเชย บันทึกรับชมคุณ การเลี้ยงแสดงความชื่นชมยินดี การมอบรางวัล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไปจนกระทั่งการจ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่คณะกรรมการโรงเรียน ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มพิเศษ โบนัสพิเศษ เป็นต้น

8. การเลือกเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเหมาะสม (Sellection of Right Principal) เป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่สุดของความสำเร็จในการบริหาร ทั้งนี้ก็เพราะว่าการบริหารกิจกรรมใดๆ ต้องอาศัยคนเป็นหลัก และคนที่สำคัญที่สุดในองค์กรก็คือผู้บริหารสูงสุดในองค์กร ซึ่งต้องทำหน้าที่ เป็นผู้นำองค์กรไปสู่การพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าผู้บริหารโรงเรียนมีหลายบทบาท นอกเหนือจาก การเป็นผู้นำ (Leader) เช่นเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ผู้สนับสนุน (Supportor) ผู้ริเริ่มนำนวัตกรรมต่างๆ มาใช้ (Innovator) ผู้บุกเบิกงานใหม่เป็นหัวหน้า (Spearhead) ผู้มอบหมายงาน (Delegate) ให้ผู้อื่นปฏิบัติผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leader) พุดจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา (Motivator) ผู้นำทางวิชาการ (Academic leader) หรือในบางครั้งอาจต้องเป็นผู้ให้ความบันเทิง (Entertainer) เพื่อสร้างบรรยากาศมิตรภาพ ในโรงเรียน

Wheelahan, et. al. (2003: 15-19) ปัจจัยการเทียบโอนความรู้ในเชิงนโยบาย และ แนวปฏิบัติ จากรายงานการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการเทียบโอนความรู้ในเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ ในประเทศออสเตรเลีย มีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการจัดการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนผู้เรียน โดยการที่สถานศึกษาพัฒนากลยุทธ์เพื่อสนับสนุนผู้เรียนให้มีความเข้าใจและการใช้ระบบการเทียบโอนความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้เรียน โดยการที่พัฒนาข้อมูลและสารสนเทศให้เข้าถึงได้อย่างสะดวก และง่ายต่อการใช้งาน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียน ประสบการณ์ที่นำมาใช้ ในระบบการเทียบโอน หรือจัดในรูปของคู่มือสำหรับผู้เรียน
3. การพัฒนานโยบายเทียบโอนระหว่างประเทศ โดยต้องพัฒนาโดยยึดตามกรอบ หรือนโยบายของแต่ละประเทศ
4. การระดมทุน โดยระบุงการได้มาซึ่งทุนหรือการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดการศึกษา
5. การประกันคุณภาพ เน้นเรื่องการเทียบโอนหน่วยกิต คุณภาพของสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของระบบการเทียบโอน รวมถึงการจัดสอบอย่างมีคุณภาพ เป็นต้น
6. การเทียบโอนมีความยืดหยุ่น สถานศึกษาควรมีระบบที่ยืดหยุ่นได้ เน้นการเรียนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบเป็นผู้พัฒนาแนวปฏิบัติหรือวิธีการ
7. การพัฒนาผู้รับผิดชอบการเทียบโอน โดยสถานศึกษาต้องสนับสนุนผู้สอน และผู้รับผิดชอบหลัก ในการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาระบบเทียบโอนให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. การร่วมมือกับชุมชน เช่น มีการทำวิจัยร่วมกับชุมชน เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาการเรียนในระบบเทียบโอน

9. การร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม มีการศึกษาวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรม หรือทำโครงการความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม

10. สนับสนุนการพัฒนาการเทียบโอนในสถานศึกษา เช่น การศึกษาวิจัยในการค้นหาหลักการของการทำระบบเทียบโอนในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล หรือการพัฒนาาระบบเทียบโอนในสถานศึกษา เป็นต้น

11. สนับสนุนการพัฒนาระบบของการเทียบโอน โดยพัฒนาโมดูลของการการเทียบโอน หรือหัวเรื่องในการสนับสนุนความเข้าใจของผู้เรียนเกี่ยวกับการเทียบโอน มีการพัฒนาระบบและกระบวนการเทียบโอน การพยายามในการประเมินผลโมเดลการเทียบโอน หรือการพัฒนาเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการเทียบโอน

12. การพัฒนาคนให้มีการร่วมมือกันในระดับเครือข่ายของนักปฏิบัติและนักวิจัย มีการให้ผู้ที่ต้องการเทียบโอนนั้นมีเครือข่ายกับนักวิจัย นักวิชาการ นักปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยอาจมีการทำงานร่วมกันหรือโครงการร่วมกันในลักษณะความร่วมมือ เป็นต้น

13. การรายงานผล โดยมีการรายงานผลการเทียบโอนโดยสามารถนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกันได้ และดูว่าใครได้ประโยชน์และความจำเป็นในการเทียบโอน

สรุปได้ว่า แนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้ประสบความสำเร็จสามารถสังเคราะห์ทั้งหมดได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากรของสถานศึกษา 2) ด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา และ 4) ด้านศักยภาพสถานศึกษา ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1. บุคลากรของสถานศึกษา

2.4.1.1 ประสิทธิภาพ

ราชบัณฑิตยสภา (2563 : Online) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า เป็นความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา

อดิเชษฐ์ บรรดาตั้ง (2559 : 8) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า เป็นสิ่งที่ได้พบเห็นได้กระทำในบางสิ่งบางอย่างมาในชีวิต เช่น เคยประสบกับอุบัติเหตุ เคยเห็นเครื่องบินตก เป็นต้น

ไสว เลี่ยมแก้ว (2563 : Online) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า เป็นการสัมผัส การรับรู้ การจำ การคิด ตลอดจนอารมณ์ต่างๆ จากการเผชิญกับเหตุการณ์

Toshinori (2559 : 22) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า สำหรับสมรรถนะเป็นข้อมูลแบบใดที่ไปถึงเซลล์ประสาท และเซลล์ประสาทดูดซึมอาหารอย่างไร รวมไปถึงที่ผ่านมามีวิธีรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างไรด้วย ซึ่งยิ่งถ้ามีประสบการณ์มากเท่าไร สมรรถนะจะยิ่งมีลักษณะเฉพาะตัวมากขึ้นเท่านั้น

Tyler (1949 : 53) ได้กล่าวถึงประสบการณ์ว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้พบเห็น กับเงื่อนไขปัจจัยภายนอกที่เป็นสิ่งแวดล้อมที่ผู้พบเห็นสามารถโต้ตอบได้

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ หมายถึง การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบในงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยบุคลากรต้องมีวุฒิการศึกษาตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนในด้านความรู้และประสบการณ์ มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี มีประสบการณ์ร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบคุณวุฒิหรือประเมิน

2.4.1.2 ความรู้ความเข้าใจระบบ

2.4.1.2.1 ความรู้

สรุพงษ์ โสธนะเสถียร (2553 : 120) ได้กล่าวถึงความรู้ว่า เป็นการรับรู้เบื้องต้น ซึ่งบุคคลส่วนมากจะได้รับผ่านประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า (S-R) แล้วจัดระบบเป็นโครงสร้างของความรู้สร้างสรรค์ให้ระหว่างความจำ (ข้อมูล) กับสภาพจิตวิทยา ด้วยเหตุนี้ ความรู้จึงเป็นความจำเป็นที่สร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับสภาพจิตใจของตนเอง ความรู้ จึงเป็นกระบวนการภายใน อย่างไรก็ตามความรู้ก็อาจส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์ได้

พรธณี สวนเพลง (2552 : 15) ได้กล่าวถึงความรู้ว่า เป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติการ และทักษะความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สภาพแวดล้อมที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันได้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการสรุป การตัดสินใจ และการคาดการณ์ข้างหน้า รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆ และความรู้มี 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจ ในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมา เป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม และ 2) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2550 : 24) ได้กล่าวถึงความรู้ว่า เป็นพฤติกรรมขั้นต้นที่ผู้เรียนรู้เพียงแต่เกิดความจำได้ โดยอาจจะเป็นการนึกได้หรือการมองเห็น ได้ยินจำได้ ความรู้ในขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ โครงสร้าง และวิธีแก้ปัญหา ส่วนความเข้าใจอาจแสดงออกมาในรูปของทักษะด้าน “การแปล” ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข่าวสารนั้นๆ โดยใช้คำพูดของตนเอง และ “การให้ความหมาย” ที่แสดงออกมาในรูปของความคิดเห็นและข้อสรุปรวมถึงความสามารถในการ “คาดคะเน” หรือการคาดหมายว่าจะเกิดอะไรขึ้น

มาโนช เวชพันธ์ (2532 : 15-16) ได้กล่าวถึงความรู้ (Knowledge) ว่า เป็นพฤติกรรมขั้นแรกเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำหรือโดยการนึกได้ โดยการมองเห็น การฟัง หรือการได้ยิน ความรู้เป็นส่วนหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ ประกอบไปด้วยคำนิยามหรือ คำจำกัดความ ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหา และมาตรฐาน เป็นต้น ความรู้ จึงเป็นการจำหรือระลึกอะไรก็ได้ ไม่ใช่ความสามารถทางความคิดหรือสมองมากนัก ดังนั้นการจำได้เป็นกระบวนการที่ใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ใช้ความสามารถทางความคิดและสมองมากขึ้นตามลำดับ ส่วนความเข้าใจ (Comprehension) เป็นส่วนที่ต่อมาจากความรู้ จนถึงขั้นของการสื่อความหมายออกมาด้วยการใช้ทักษะหรือการแปลความหมาย ได้แก่ การบรรยาย ข่าวสาร ซึ่งได้ยินมาโดยคำพูดของตนหรือการแสดงความคิดเห็นคาดคะเนหรือข้อสรุป ก็ได้

Bloom (1956 : 28, 80) ได้กล่าวถึงความรู้ (Knowledge) ว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการระลึกเฉพาะเรื่องหรือเรื่องทั่วไป ระลึกถึงวิธี กระบวนการ หรือสถานการณ์ต่างๆ โดยเน้นความจำและการเกิดความรู้ไม่ว่าระดับโดยอ้อมมีความสัมพันธ์กับความรู้ลึก ซึ่งส่งผลให้เชื่อมโยงกับสภาพจิตใจของบุคคล โดยปัจจัยที่ทำให้ส่งผลนี้ คือ สภาพแวดล้อม ประสบการณ์ที่สะสม จึงทำให้แสดงออกต่อการกระทำของบุคคล

สรุปได้ว่า ความรู้ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจำหรือการระลึกได้ที่มีต่อความคิดหรือประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์

2.4.1.2.2 ความเข้าใจ

สุวัฒน์ นิยมคำ (2531 : 305) ได้กล่าวถึงความเข้าใจว่า เป็นการนำความรู้ความจำที่เรามีอยู่แล้วไปสื่อความหรืออธิบายให้คนอื่นเข้าใจในรูปแบบต่างๆ กันด้วยความคิดของตนเอง โดยคงความหมายเดิมไว้ทุกประการ

สุรัชย์ มีชาญ (2540 : 37-41) ได้กล่าวถึงความเข้าใจว่า เป็นสมรรถภาพทางสมองของบุคคล ในการจัดระเบียบความคิดแล้วแสดงออกมา และสามารถที่จะนำเสนอความรู้ความคิดที่ชัดเจนกว่าของเดิม โดยไม่จำเป็นต้องไปสัมพันธ์กับเรื่องอื่น จำแนกเป็น 3 ประเภท คือ 1) การแปลความ (Translation) เป็นความสามารถในการถอดความหรือถอดแบบ สื่อความหมายจากรูปลักษณ์หนึ่งไปสู่รูปลักษณ์อื่นๆ ซึ่งเป็นการสื่อความให้สามารถรู้ความหมายตรงกัน เช่น การแปลความหมายข้อความ คำพังเพย สุภาษิต คำคม หรือสัญลักษณ์ ให้สื่อความได้ง่ายขึ้น หรือการแปลภาษาคณิตศาสตร์ ให้เป็นสัญลักษณ์ หรือกลับกัน 2) การตีความ (Interpretation) เป็นความสามารถในการสื่อความหมายโดยการอธิบายหรือสรุปความ ซึ่งมีลักษณะลุ่มลึกกว่าการแปล เพราะการแปลจะมีลักษณะการสื่อความหมาย โดยการถอดความจากรูปลักษณ์หนึ่งไปอีกรูปลักษณ์หนึ่งโดยตรง แต่การตีความหมายจะต้องมีการจัดระเบียบใหม่ เรียบเรียงใหม่ แสดงแนวคิดใหม่ แต่ยังรักษาความหมายเดิมไว้ เช่น สามารถสรุปความคิดทั้งหมดออกเป็นประเด็นสำคัญตามต้องการ และ 3) การขยายความ

(Extrapolation) เป็นความสามารถในการสื่อความหมายโดยการขยายกรอบความคิด คาดคะเนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวโน้มของข้อมูลว่าจะมีทิศทางไปทางใด มีผลลัพธ์ออกมาเป็นอย่างไร ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความหมายดั้งเดิม หรือต้องอาศัยข้อมูลเดิมเป็นเครื่องตัดสินผลลัพธ์ต่างๆ การขยายความจึงต้องอาศัยเรื่องราวที่มีข้อมูลหรือแนวโน้มเพียงพอจนสามารถนำมาแปลความ ตีความ และขยายความได้อย่างสมเหตุสมผล เช่น จากกราฟแสดงข้อมูลทางเศรษฐกิจในช่วง 10 ปี นักเรียนสามารถคาดคะเนแนวโน้มในปีหน้าได้อย่างถูกต้อง

อรวรรณ ปีลันธนโอบาท (2549 : 40) ได้กล่าวถึงความเข้าใจว่า เป็นขั้นตอนของความรู้ (Knowledge) ขั้นตอนนี้จะต้องใช้ความสามารถทางสมองและทักษะที่สูงขึ้นจนถึงกับที่สื่อความหมาย ซึ่งมักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับข่าวสารต่างๆ และความเข้าใจนี้เอง จะแสดงออกในรูปแบบของทักษะต่างๆ ซึ่งแยกได้เป็น 3 ลักษณะดังนี้

- การแปลความหมาย เป็นการจับใจความให้ถูกต้องเกี่ยวกับสิ่งที่สื่อความหมายหรือจากภาษาหนึ่งของการสื่อสารไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง
- การตีความหมาย เป็นการอธิบายความหมายหรือสรุปเรื่องราวโดยการจัดระเบียบใหม่ รวบรวมเรียบเรียงเนื้อหาใหม่
- การขยายความ เป็นการขยายเนื้อหาที่เหนือไปกว่าขอบเขตที่รู้ เป็นการขยายขีดการอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกินเลยจากข้อมูล

อุทุมพร ทองอุไทย (2523 : 83,85) ได้กล่าวถึงความเข้าใจว่า เป็นความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้อื่นรู้เจตนาของตน และตนเองรู้ความหมายความปรารถนาของผู้อื่น เช่น เห็นท่ารำของโชนละคร แล้วรู้ว่าเป็นการแสดงความโกรธ ความดีใจ หรือแสดงบทโศกกาลฯ โดยพิจารณาจากสถานการณ์หรือท่าทางนั้นๆ เอาเอง ความเข้าใจแบ่งได้เป็น 3 แบบ คือ 1) การแปลความ (Translation) เป็นความสามารถในการอธิบายชี้แจงหรือบอกเหตุผลตามข้อความหรือตามนัยของเรื่องนั้น 2) การตีความ (Interpretation) เป็นการถอดความซ้ำๆ ในเรื่องนั้น แล้วทำการเรียบเรียงเสียใหม่ให้เป็นข้อยุติ อันเป็นผลจากความสัมพันธ์กันแต่ละส่วนย่อยๆ ของเรื่องเป็นการพิจารณาจากหลายๆ เหตุการณ์ แล้วจึงนำมาถอดความ และ 3) การขยายความ (Extrapolation) เป็นการมองเหตุการณ์หรือข้อความแล้วนึกคิดให้ไกลกว่าข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ เป็นการคาดคะเนหรือพยากรณ์ไปสู่การข้างหน้าหรือถอยหลังนับได้ว่าเป็นจินตนาการอย่างมีเหตุผลเป็นการขยายความจากข้อเท็จจริง

Bloom (1956 : 28, 80) ได้กล่าวถึงความเข้าใจ (Comprehension of Understand) ว่า บุคคลสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้มากกว่าข้อมูลที่ได้รับ สามารถ เขียนเรียบเรียงใหม่พร้อมแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมแปลความเปรียบเทียบความเห็นอื่นๆ หรือ คาดผลของเหตุการณ์ที่จะเกิดได้ เป็นพฤติกรรมในขั้นที่ต่อจากความรู้ เป็นขั้นตอนที่สมอง และความสามารถของทักษะได้เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย จะส่งผลต่อการสื่อสารตีความ แปลความ ขยายความของเหตุการณ์เหล่านั้นที่สัมพันธ์กันอีกระดับหนึ่ง โดยความรู้ต้องเกิดจากข้อมูลหรือประสบการณ์ที่เพียงพอ ดังนั้น ความรู้สามารถกล่าวได้ว่าเป็นการวัดความรู้และความเข้าใจไปด้วยกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่า ความเข้าใจเป็นการนำความรู้ที่มีอยู่มาแปลความหมาย หรือตีความหมาย หรือสรุปความ ในจัดระเบียบความคิด และนำเสนอความรู้ที่ชัดเจนกว่าของเดิม

2.4.1.2.3 ระบบ

ชัยยงค์ พรหมวงษ์ (2553 : 6-7) ได้กล่าวถึงระบบว่า เป็นหน่วยบูรณาการรูปธรรมหรือนามธรรม ประกอบด้วยหน่วยย่อยที่เป็นอิสระแต่มีความสัมพันธ์กันเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยใหญ่เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

ชุมพล ศฤงคารศิริ (2543 : 69-70) ได้กล่าวถึงระบบว่า เป็นได้ทั้งนามธรรม เช่น ระบบเทววิทยาจากแนวความคิดที่ได้มีการจัดเรียงลำดับของสิ่งต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างมนุษย์กับพระเจ้า และระบบทางรูปธรรมหรือทางกายภาพ หมายถึง ชุดของส่วนประกอบที่ทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 65) ได้กล่าวถึงระบบว่า เป็นชุด (Set) ของส่วนประกอบ (Element) ที่มีลักษณะสัมพันธ์กันและกัน โดยดำเนินงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายบางอย่าง

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2540 : 156) ได้กล่าวถึงระบบว่า เป็นโครงสร้างขององค์การส่วนที่เป็นองค์ประกอบทำงานร่วมกัน เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน ให้เป้าหมายของสถาบันบรรลุผลสัมฤทธิ์ส่วนต่างๆ เหล่านี้จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมของมัน โดยใช้มาตรฐานของระเบียบแบบแผนการทำงานและผลสะท้อนกลับของสิ่งแวดล้อม

ครุชิต มาลัยวงศ์ (2538 : 157) ได้กล่าวถึงระบบว่า เป็นที่รวมของส่วนประกอบต่างๆ ทำงานร่วมกัน มีจุดประสงค์ร่วมกัน และมีขอบเขต เช่น ระบบคอมพิวเตอร์เป็นระบบ เพราะประกอบด้วยฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาตามที่ผู้ใช้กำหนด ร่างกายมนุษย์ก็เป็นระบบ เพราะประกอบด้วยอวัยวะต่างๆ ที่ทำงานร่วมกัน มีจุดประสงค์ที่จะให้ร่างกายมีชีวิตอยู่ ระบบทั้งหลายต้องรับปัจจัยนำเข้า (Input) รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเข้าไปในระบบ ต่อจากนั้นจึงนำปัจจัยนำเข้าเหล่านั้นมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ (Output) การวัดและควบคุมว่าระบบจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่จะดูจากผลลัพธ์ แล้วปรับปรุงปัจจัยนำเข้าหรือการดำเนินการ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การนำผลลัพธ์มาพิจารณาแล้วปรับตั้งนี้เรียกว่า “ป้อนกลับ (Feedback)”

ราชบัณฑิตยสถาน (2534 : 690) ได้กล่าวถึงระบบว่า เป็นระเบียบเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ซึ่งมีลักษณะซับซ้อนให้เข้าลำดับ ประสานกันเป็นอันเดียวตามหลักเหตุผล ทางวิชาการปรากฏการณ์ธรรมชาติ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์ประสานกัน โดยกำหนดรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Semprevivo (1976 : 75) ได้กล่าวถึงระบบว่า เป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวโยงสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง

Good (1973 : 102) ได้กล่าวถึงระบบว่า เป็นการจัดการส่วนต่างๆ ทุกส่วนให้เป็นระเบียบโดยแสดงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของส่วนต่างๆ และความสัมพันธ์ ของแต่ละส่วนกับ

ส่วนทั้งหมดอย่างชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่า ระบบเป็นส่วนประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน มีจุดประสงค์และขอบเขตร่วมกัน และดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์บางอย่าง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจระบบ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะขั้นตอน หลักการ และวิธีการ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรการสอน วิธีการวัดประเมินผล เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน วิธีการตรวจประเมินแฟ้มสะสมผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

2.4.1.3 การกำหนดผู้รับผิดชอบ

ทัตเทพ เยวพัฒน์ (2563 : Online) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานว่า เป็นการให้บุคคลอื่นทำงาน โดยการมอบหมายงานขึ้นใดขึ้นหนึ่งหรือโครงการใดโครงการหนึ่งอีกคนทำ ซึ่งคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับตำแหน่งเท่าเทียมกัน เพื่อนร่วมงานทีมงานในโครงการเดียวกัน พนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้มอบหมายงาน หรือบุคคลภายนอกองค์กร ที่ว่าจ้างมาก็ได้ และคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นจะมีพันธสัญญาผูกพันกันว่าจะต้องทำงานหรือโครงการนั้นให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อผู้มอบหมายงานได้มอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้ว ผู้มอบหมายงานไม่เพียงแต่จะโอนภาระงานนั้นไปให้เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการโอนความรับผิดชอบไปให้ด้วย การมอบหมายงานเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้มอบหมายงานที่ต้องการใช้เวลาและทรัพยากรของตนเองให้คุ้มค่าที่สุด

สามารถ อัยกร (2558 : 167) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานว่า เป็นการที่ผู้มอบหมายงานถ่ายโอนภาระงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไปยังผู้รับมอบ โดยผู้รับมอบต้องมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีข้อผูกพันต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามเงื่อนไขของเวลา ปริมาณ และคุณภาพของงานที่ถูกกำหนดโดยผู้มอบหมายงาน

สมชาติ กิจยรรยง (2557 : 168) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานว่า เป็นการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคคลอื่น ซึ่งได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมเฉพาะ โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มอบหมายอำนาจหน้าที่ซึ่งเป็นกลไกที่จำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร

นิสิต มโนตั้งวรพันธุ์ (2554 : 61) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานว่า เป็นการมอบหมายงานใดงานหนึ่ง หรือโครงการใดโครงการหนึ่งให้อีกคนหนึ่งทำ ซึ่งคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับตำแหน่งเท่าเทียมกัน เพื่อนร่วมทีมงานในโครงการเดียวกัน พนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้มอบหมายงาน หรือบุคคลภายนอกที่องค์กรว่าจ้างมาก็ได้ และคนที่ถูกมอบหมายงานนั้น จะมีพันธสัญญาผูกพันกันว่าจะต้องทำงานหรือโครงการนั้นให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อผู้มอบหมายงานได้มอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้ว ผู้มอบหมายงานไม่เพียงแต่จะโอนภาระงานนั้นไปให้เขาเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการโอนความรับผิดชอบไปให้กับเขาด้วย การมอบหมายงานเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องการใช้เวลาและทรัพยากรของตัวเองให้คุ้มค่าที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2563 : Online) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานว่าเป็นการให้คนอื่นทำงาน ในการบริหารงานขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล จึงจำเป็นต้องมีการมอบหมายงานเป็นภารกิจสำคัญ

ณฐมนต์ ปัญจวิณิน (2563 : Online) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานว่าเป็นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจในขอบเขตที่กำหนด ให้ผู้อื่นไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพทั้งในด้านของเวลา ปริมาณงาน และความสามารถของผู้รับมอบงาน

นงลักษณ์ ภิญโญ (2550 : 76) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานว่าเป็นการที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดมอบหมายงาน อำนาจ และความรับผิดชอบในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้แก่บุคคลอื่น โดยมั่นใจว่าผู้รับมอบหมายมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่างๆ ได้บรรลุผลตามต้องการ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2563 : Online) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานว่าเป็นการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ (Assignment of Responsibility and Authority) โดยตัวผู้บังคับบัญชาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) และอำนาจในการตัดสินใจ (Authority) ภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ

Chinonnchyan (2020 : Online) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานว่าเป็นรูปแบบและระดับของการแบ่งปันอำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน

Joiner et. al. (2020 : 172) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานว่าเป็นการมอบอำนาจที่เกี่ยวข้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนที่รับมอบหมายตัดสินใจและเป็นการมอบอำนาจให้มีความสำคัญ และมีอิสระในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า การกำหนดผู้รับผิดชอบ หมายถึง การมอบหมายงานให้รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานเทียบโอนฯ หัวหน้างานหลักสูตรฯ และหัวหน้าแผนกวิชา ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ การรับสมัคร การประเมินเบื้องต้น การประเมินความรู้และประสบการณ์ และการจัดเก็บเอกสาร ให้เรียบร้อยและตรวจสอบได้

2.4.1.4 การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน

ประชุม รอดประเสริฐ (2558 : 132) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภทคือ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาตนเอง

พรชัย เจตมานาน (2563 : Online) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

รุ่งนภา คนเล (2563 : Online) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นพพงษ์ บุญจิตรกุล (2555 : 208-209) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2555 : 72) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

เข้มทอง แสงวง (2554 : 9) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการสร้างเสริมสมรรถภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมาน รังสิโยภุชฎ์ (2554 : 83) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดี และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

จิระประภา อัครบาร (2549 : 10) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความสามารถให้กับพนักงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนารูปแบบต่างๆ อีกทั้งใช้สภาพแวดล้อม หรือการเปลี่ยนวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้เป็นเป้าหมายเพื่อให้เกิดสมดุล

ศุภชัย ยาวะประภาช (2548 : 6) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรการมีสมรรถนะสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ถูกต้อง โดยการให้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกประสบการณ์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในสถานประกอบการ หรือเข้าศึกษาต่อ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2.4.1.5 การนิเทศ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2561 : 152) ได้กล่าวถึงการนิเทศว่า เป็นกระบวนการให้การช่วยเหลือ แนะนำ บุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเอง ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การนิเทศจึงเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่ต้องใช้ในการขับเคลื่อน ผลักดันการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการให้มีการนิเทศบุคลากร เป็นการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2556 : 14) ได้กล่าวถึงการนิเทศว่า เป็นการพัฒนาหรือ ฝึกอบรม การให้บริการทางด้านเทคนิคจากผู้เชี่ยวชาญ การร่วมมือและประสานงาน (Coordination) และยังได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า เป็นการมองรอบด้าน เข้าใจปัญหาหรือโครงสร้างของงาน ที่ตนรับผิดชอบอยู่ทั้งหมด คือต้องเป็นผู้ประสบการณ์เรียนรู้จากงานเล็ก ๆ ไปจนถึงงานใหญ่ ที่มีความสลับซับซ้อน คลุกคลีกับปัญหาและสามารถแก้ปัญหาได้

สดใส สรีสวัสดิ์ (2549 : 7) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่า เป็นสิ่งที่บุคลากร ในสถานศึกษากระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อจะคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนให้สถานศึกษามุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสอนเป็นสำคัญ

สุทธนู ศรีไสย (2549 : 3) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่า เป็นความช่วยเหลือโดยตรงแก่ครูหรือผู้สอน เพื่อให้เป็นครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนา สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพที่จะช่วยให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจในสิ่งนั้นมากขึ้น ซึ่งผลดังกล่าว จะทำให้นักเรียนที่เป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์อันยิ่งใหญ่จากการสอน ของครู รวมทั้งการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 15) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่า เป็นกระบวนการบริหารจัดการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547 : 1) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่า เป็น กิจกรรมที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา วัตถุประสงค์เบื้องต้น คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนโดยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 179) ได้กล่าวถึงการ นิเทศการศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู วิชาการ และครูอาจารย์ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานสถานศึกษานั้นๆ

โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Good (1973 : 374) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่า เป็นความพยายามทุกชนิดของฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ในการแนะนำครูหรือผู้อื่นที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษาให้รู้จักวิธีปรับปรุงการสอนหรือการให้การศึกษา การนิเทศการศึกษาทำให้เกิดความเจริญงอกงามให้ด้านวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยพัฒนาครู ช่วยเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือและปรับปรุงเนื้อหาของการสอน ช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน

Harris (1975 : 115) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่า เป็นการกระทำใดๆ ที่บุคคลในโรงเรียนทำเพื่อรักษามาตรฐาน หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการการนิเทศภายใต้ระเบียบแบบแผนอำนวยความสะดวกแก่การสอนให้พัฒนาดีขึ้น โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในด้านการสอนเป็นสำคัญ

Wiles and Lovell (1984 : 1) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่าเป็นพฤติกรรมองค์การ ซึ่งสัมพันธ์กับระบบพฤติกรรมการสอนของครู ในอันที่จะปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นผลที่จะเกิดขึ้นในตัวนักเรียน

Tanner and Tanner (1987 : 52) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่า เป็นการประเมินคุณภาพการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินหลักสูตรให้คำแนะนำไปอย่างมีคุณภาพ

Glickman (2004 : 7) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่า เป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนิเทศ หมายถึง การติดตามตรวจสอบเพื่อให้การช่วยเหลือแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน แก่ครูที่ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาและสถานประกอบการ มีการประเมินผลการนิเทศ และนำผลการประเมินนั้นมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4.1.6 ครูผู้สอน

เบญจวรรณ ศรีค่านวล และคณะ (2560) ได้กล่าวว่าครูผู้สอนประกอบด้วย

- มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี
- มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา

ระบบทวิภาคี มีคุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม

- มีความเชี่ยวชาญในการสอน
- มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- มีการพัฒนาสื่อที่ใช้วิธีสอนได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตรการศึกษา

ระบบทวิภาคี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติภาพ ภาณัฐกุลธร 2559 : 4) ได้กล่าวว่าครูผู้สอนประกอบด้วย

- ด้านการพัฒนาความเป็นครู ได้แก่ 1) สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ 2) รักในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู 3) จิตใจกว้างขวาง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเสียสละ 4) ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน 5) สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้อยู่เสมอ 6) สามารถการสอน วิจัย ใช้คอมพิวเตอร์ สื่อเทคโนโลยีต่างๆ 7) มีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย 8) อารมณ์แจ่มใส เบิกบาน ยิ้มแย้ม ร่าเริง และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี 9) เชื้อมั่นในตนเอง และ 10) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

- ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศด้านบวก การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับครู และนักเรียนกับครอบครัว 2) สร้างบรรยากาศให้เป็นประชาธิปไตย ให้นักเรียนสามารถสอบถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ 3) การติดตามนิเทศ ประเมินผลการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในระหว่างการทำนิตการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และ 4) การจัดติดตามผลงานของนักเรียนและแผนภูมิแสดงความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนจะเป็นการให้แรงจูงใจให้นักเรียนมีความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น

- ด้านสื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การพิจารณาประโยชน์และความคุ้มค่าของแหล่งเรียนรู้ว่าสามารถสร้างความสนใจ สื่อความหมาย และประสบการณ์เรียนการสอนแก่ผู้เรียน 2) การจัดประสบการณ์เรียนรู้แก่ผู้เรียนเพื่อช่วยผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง 3) การหาประสิทธิภาพของสื่อและแหล่งเรียนรู้ โดยการปรับปรุงสื่อที่ตัดไว้เพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพสื่อว่าเหมาะสมในการนำไปใช้ 4) มีการจัดให้มีข้อมูลสารสนเทศตามเพื่อการเรียนรู้และข้อมูลเทียบโอนกับแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองและ 5) มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

- ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรงในการนำความรู้ภาคทฤษฎีไปใช้ประโยชน์ และประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงหรือสถานการณ์จริง 2) การให้ผู้เรียนได้มีโอกาสนำเสนอและสะท้อนผลงานในรูปแบบต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) การบันทึกผลการเรียนรู้ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคเพื่อสามารถนำผลที่ได้มาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิตาภา ธีรศิริกุล (2559 : 57) ได้กล่าวว่า คุณภาพของครูผู้สอนในสถานศึกษา ซึ่งทั้ง 4 ประเทศต่างให้ความสำคัญกับการคัดเลือก พัฒนาคุณภาพครูอยู่เสมอ (training the trainer) เพื่อให้มีความเข้าใจในทักษะที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และองค์ความรู้เชิงเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยที่ใช้ในสถานประกอบการ รวมทั้งแนวโน้มในอนาคต

พิณสุดา สิริรังษศรี (2557, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561 : 43) ได้กล่าวว่าครูประกอบด้วย

- เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้
- มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการจัดการเรียนรู้
- มีทักษะการสื่อสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
 - ตื่นรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์
 - ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้
 - สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
 - เป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม
 - รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย
 - ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก
 - ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - มีความพร้อมและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน
- Nessipbayeve (2012, อ้างถึงใน อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,

2561 : 43) ได้กล่าวว่าครูประกอบด้วย

- ครูมีภาวะผู้นำ
- ครูสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันได้
- ครูมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอน
- ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
- ครูมีการสะท้อนคิดการทำงานของตนเอง

สรุปได้ว่า ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากร ที่ปฏิบัติงานสอนที่มีความรู้ความสามารถ ในสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา มีเจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรการสอน เข้าใจผู้เรียน และปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยีข่าวสาร และการเปลี่ยนแปลง ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียน การสอน ให้มีคุณภาพ

2.4.2. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

2.4.2.1 วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ

ความหมายวิสัยทัศน์

สาโรจน์ โอปัทักษ์ชีวิน (2540 : 10) สรุปว่า วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ภาพเหตุการณ์ในอนาคต (a future scenario) ที่กำหนดว่า องค์กรตั้งใจจะเป็นอะไรในอนาคต เป็นคำประกาศถึงทิศทางที่ตั้งใจไว้ ซึ่งเป็นการเร้าอารมณ์ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรนั้น ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า วิสัยทัศน์ให้ภาพเกี่ยวกับองค์กรว่า เราคือใคร (Who we are) เราจะทำอะไร (What we do) เราจะมุ่งหน้าไปที่ไหน (Where we are headed)

สิทธิชัย เทวธีระรัตน์ (2540 : 43) สรุปว่า วิสัยทัศน์คือ การกำหนดทิศทางในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระยะยาว ซึ่งมีลักษณะทำทลายไปสู่ความก้าวหน้าใหม่ กว้างขวางที่สุด ครอบคลุมมากที่สุด รวบรวมประเด็นต่างๆ มากที่สุด โดยเสนอทางเลือกที่ดีกว่า ชัดเจนกว่า และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2541 : 23) กล่าวว่า วิสัยทัศน์นั้นหมายถึง การมองไปข้างหน้าหรือการมองไปในอนาคตของผู้บังคับการ วิสัยทัศน์มิใช่การสร้างฝัน แต่เป็นการประเมินทิศทาง การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคต อันจะมีผลเป็นทั้งโอกาส และภัยอันตรายต่อองค์กร

Bennis and Nanus (1997 : 15) นักวิชาการที่มีชื่อเสียงทางด้านบริหารธุรกิจของสหรัฐอเมริกาอีกผู้หนึ่ง ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า "วิสัยทัศน์คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์ซึ่งขาดมุมมอง และสามารถที่จะเปลือออกมาเป็นการปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเปรียบเสมือนสะพานสำคัญที่เชื่อมปัจจุบันไปสู่อนาคต"

Dess and Miller (1993 : 24) ศาสตราจารย์นักการบริหารกลยุทธ์จากมหาวิทยาลัยเท็กซัส และมหาวิทยาลัยเพนเนลเซียสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์คือการกล่าวถึงจุดหมายซึ่งมีลักษณะกว้างที่สุดครอบคลุมมากที่สุด และรวบรวมเรื่องราวต่างๆ ครอบคลุม วิสัยทัศน์อธิบายความมุ่งหวังในอนาคตโดยปราศจากการระบุจะวิถีทางสำคัญเพื่อบรรลุจุดสุดท้ายนั้น วิสัยทัศน์จะตั้งคำถามเพื่อที่จะได้คำตอบในเชิงค้นหาสิ่งที่ดีที่สุด สิ่งที่มีมากที่สุด และสิ่งที่ยิ่งใหญ่ที่สุด

โดยสรุปวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองการณ์ไกลซึ่งเป็นการมองโลกที่เปลี่ยนแปลงให้เห็นจริงเห็นชัดได้ล่วงหน้าแล้วนำมาใช้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเข้ากันได้ภายใต้เงื่อนไขใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตามกระแสโลก ทั้งในอดีตและปัจจุบัน มากำหนดภาพ ของเป้าหมายในอนาคตระยะยาวขององค์กร

ความหมายของผู้บริหาร

ผู้นำ (Leader) เป็นคำที่นิยมใช้กันทั่วไปทั้งในการบริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา และหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านให้ความสำคัญ ศึกษาวิจัย และให้ความหมายไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 220) กล่าวว่า ผู้นำ คือ หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงานนั้นเอง โดยเฉพาะผู้นำในทางการบริหารจะเห็นได้ว่าผู้นำของหน่วยงานหรือองค์กรคือผู้บริหารงานของกลุ่ม ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก การริเริ่ม การประสานงาน เพื่อให้เกิดการรวมพลังในการดำเนินงานของกลุ่มมุ่งไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้สอดคล้องกัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 8) ที่ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งอาจจะได้รับโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกผู้ร่วมงานให้มีอิทธิพล บทบาทเหนือกลุ่มสมาชิก สามารถที่จะจูงใจหรือชักนำให้สมาชิกร่วมมือร่วมพลังในการดำเนินงานการ

กิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Barnard, Gunning ham and Gephert (1973 : 84) ให้ความหมายผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าระดับ บุคคลธรรมดาในการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคคลอื่นร่วมรับผิดชอบในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้

Hapin (1966 : 27-28) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ และกล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การมากกว่าบุคคลอื่น
2. บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าบุคคลอื่น
3. บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุดในการทำงานให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

4. บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ

5. บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าองค์การ

ดังนั้นผู้นำ หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่มีความสามารถ มีอิทธิพล และมีบทบาทในการวินิจฉัยสั่งการ ประสานงานสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือผู้ร่วมงานสร้างสรรค์องค์การที่ดีและสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมรับผิดชอบ หรือร่วมปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในหน่วยงาน ให้การทำงานดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยสมาชิกผู้ร่วมงานในหน่วยงานมีความเชื่อมั่น และเต็มใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานประกอบการ การนำหลักสูตรไปใช้ การวัดและประเมินผลความสามารถจูงใจ ประสานงาน สร้างความสัมพันธ์อันดี การจัดสรรงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ และค่าตอบแทน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

2.4.2.2 มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ

นิรมล กิติกุล (2548 : 158) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นศิลปะของผู้นำที่จะใช้สิ่งจูงใจหรือนำปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามทิศทางหรือจุดประสงค์ ที่ต้องการและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

พนัส หันนาคินทร์ (2548 : 130) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์กร มาตรการต่างๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มหรือจัดระบบองค์กรให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือความคิดริเริ่มของตนเองที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 150) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นว่าการจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของคนที่ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

พะยอม วงศ์สารศรี (2542 : 211) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นคำศัพท์ที่กว้างๆ ไปที่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับคำต่อไปนี้ ได้แก่ แรงขับ (Drives) ความอยาก (Desires) ความต้องการ (Needs) และความปรารถนา (Wishes) ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

สมพร สุทัศน์ีย์ (2542 : 29) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ พฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กร ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

Robbins (2005 : 209) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้แนะ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

Hodgetts (1999 : 36) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นการกระตุ้นเร้า และการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะทำให้คนเกิดความรู้สึกภายใน เป็นพลังมีการเร้าหรือการเคลื่อนไหวที่บงการหรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจกระตุ้นเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นว่านั้นด้วยวิธีเชิงปนิธานหรือเชิงบวก (Positive) ดังเช่นการดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่างๆ ให้พอใจของบุคคล และด้วยวิธีการจูงใจเชิงลบ (Negative Incentives) เช่น การดำเนินงานบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่างๆ หากไม่ปฏิบัติตามต้องได้รับโทษ เป็นต้น

Bovee (1993 : 438) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจว่า กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจจะเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น และการรับรู้บุคคลไม่สมหวัง บุคคลากรจะรู้สึกถึงความต้องการที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การยอมรับจากกลุ่มงาน ความต้องการเหล่านี้นำไปสู่

กระบวนการตัดสินใจของบุคลากรสามารถตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการกระทำ ซึ่งอาจกระตุ้น โดยการให้รางวัล

Sanford and Sman (1980 : 424 : 425) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นความรู้สึก ซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมหนึ่งไปเพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนหลังบางสิ่งบางอย่าง

Steer and Porter (1979 : 5) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่ เป็นพลัง กระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

สรุปได้ว่า มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานด้าน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการให้ ค่าตอบแทน เป็นเงิน และความดีความชอบ สนับสนุนงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียน การสอนอย่างเพียงพอ

2.4.2.3 จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน

กร่าง ไพรวรรณ (2545 : 47) ได้กล่าวว่า ผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพที่เป็นทั้ง จุดเน้นผู้เรียนแต่ละคนและการเรียนรู้ จุดเน้นของผู้เรียนแต่ละคนได้แก่กรรมพันธุ์ ประสบการณ์ แนวคิด พื้นเพเดิม สติปัญญา ความสนใจ ความสามารถ และความต้องการ ส่วนจุดเน้นการเรียนรู้ ก็คือ ความรู้ที่ดีที่สุดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร การสอนที่มีประสิทธิผล ที่ยกระดับการกระตุ้นการเรียนรู้และความสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนทุกคน ดังนั้นการย้าทั้งสองจุดเน้น ช่วยให้ผู้รู้และเร่งเร้าการจัดสติใจทางการศึกษา

กรมวิชาการ (2543 : 3) ได้กล่าวถึงผู้เรียนสำคัญที่สุดว่า เป็นการดำเนินการ ใดๆ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนมากที่สุด โดยการจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถและพัฒนาตนเองได้

ทิตินา แคมมณี (2542 : 29) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง คือ การจัดโดยมีจุดเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ซึ่งดูได้จากการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนของผู้เรียนที่มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น มีใจจดจ่อผูกพัน และการมี ส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่มากขึ้น โดยต้องสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2542 : 36) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนที่ยึด ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางว่า เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนใช้กระบวนการสร้างความรู้ ด้วยตนเอง และเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการสร้างความรู้ด้วยตนเอง และเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกระบวนการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Brandes and Ginnis. 1986 ได้ให้ความหมายของการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางว่าหมายถึงการที่ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเองตั้งแต่การวางแผน จัดระบบระเบียบ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ประการนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล (Learning process)

Driscoll (1994 : 78) มองการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางว่า ผู้เรียนไม่ได้เป็นเพียงผู้รับการเรียนการสอนที่ผู้อื่นออกแบบให้เท่านั้น แต่พวกเขาจะต้องเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้น ในการกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนและวิธีการที่ความต้องการเหล่านั้นจะเกิดสัมฤทธิ์ผลด้วย

สรุปได้ว่า จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะ สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยการนำความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพ ปรับเปลี่ยนวุฒิการศึกษา เลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้างได้ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.4.3. การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา

2.4.3.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน

สุพิชญา ชีระกุล (2522:54-59) ได้เสนอแนวทางการปฏิบัติในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

1. ศึกษาชุมชนโดยละเอียด เช่น โครงสร้างวัฒนธรรม ประเพณี อาชีพ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ทรัพยากร และความต้องการ เป็นต้น
2. จัดรายการประชาสัมพันธ์แก่ชุมชน โดยการเผยแพร่กิจการทางสื่อมวลชน หรือจัดทำวารสารหนังสือพิมพ์โรงเรียน
3. ออกเยี่ยมชุมชนโดยทำอย่างปกติสม่ำเสมอและทั่วถึง
4. จัดให้มีกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนซึ่งประกอบ ผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้มีส่วนรับผิดชอบและเป็นเจ้าของโรงเรียนด้วยกัน
5. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ กิจกรรมประเภทที่นำชุมชนเข้าสู่โรงเรียน นำโรงเรียนออกสู่ชุมชน และร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น
6. ให้บริการแก่ชุมชน ได้แก่ อาคารสถานที่ เครื่องใช้ บุคลากรของ และความรู้

พิสิฐ พิษณานนท์ (2530: 107) ได้แบ่งวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ 2 วิธีคือ

1. โดยการนำเอากิจกรรมที่มีภายในโรงเรียนออกสู่ประชาชนภายนอกที่อยู่ในท้องถิ่นเช่น การนำนักเรียนออกไปพัฒนาชุมชน ให้นักเรียนออกไปฝึกอาชีพจริงๆกับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชาชนในท้องถิ่น การจัดบรรยายพิเศษโดยครูหรือผู้บริหาร จัดเครื่องมือสื่อสาร ได้แก่ การจัดทำวารสารโรงเรียน การมีจดหมายถึงผู้ปกครอง การให้ครูหรือผู้บริหารออกไปช่วยงานชุมชน

2. โดยการนำประชาชนในชุมชนเข้ามาทำกิจกรรมในโรงเรียน ได้แก่ จัดงานการแสดงของนักเรียนในโอกาสสำคัญ

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537:49) ได้กล่าวถึงวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนหลายประการ ดังนี้

1. จัดทำเอกสารแผ่นพับ (Brochure) เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร และให้ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนแก่ชุมชน

2. เปิดเยี่ยมชมสถานศึกษา (Open House) ที่ในแต่ละปีโรงเรียนควรจัดนิทรรศการวิชาการ การแสดงผลงานของนักเรียนเพื่อให้สาธารณชน ผู้สนใจเข้าเยี่ยมชม โดยจัดอย่างมีระบบ มีความหลากหลาย ชูใจ

3. เข้าร่วมสาธารณะกิจของชุมชน เช่นงานพัฒนาหมู่บ้าน งานทำความสะอาดท้องที่

4. การบริการชุมชน เช่นการให้บริการเด็กเล็ก การให้ความรู้ผู้สูงอายุ

5. จัดตั้งประชาสัมพันธ์โรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ศึกษาข้อมูลประเมินเจตคติของประชาชนซึ่งเป็นกลวิธีเพื่อการประชาสัมพันธ์ที่ดีที่สุด

Stoops and Rafferty (1961 : 515-519) ได้กล่าวถึงหลักในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนไว้ดังนี้

1) ต้องเป็นทั้งกระบวนการทั้งรับข่าวและกระบวนการการให้ข่าวกับชุมชน โดยที่บุคคลภายนอกสถานศึกษาจะต้องทราบความเป็นมาต่างๆ ของชุมชนเป็นอย่างดี และในเวลาเดียวกันสถานศึกษาต้องชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบถึงอุปสรรค ปัญหา และวิธีดำเนินงานของสถานศึกษา

2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ถ้าจะให้ได้ดี ควรใช้วิธีหลายๆ ด้าน ไม่ควรทำเพียงด้านเดียว

3) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ประการสำคัญที่สุดคือ จะต้องให้ประชาชนในชุมชนนั้นเข้าใจสถานศึกษาให้มากที่สุด

4) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ควรจะต้องกระทำต่อเนื่องติดต่อกันตลอดไป

5) สถานศึกษาควรให้ข้อมูลหรือข่าวสารที่น่าสนใจ ง่ายต่อการเข้าใจและควรต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

Sumtion (1996 : 104-106) ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจในความสำคัญของการศึกษา และเกิดความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ของคนที่ จะเข้ามามีส่วนร่วมกันระหว่าง บ้าน สถานศึกษา ชุมชน โดยมีสถานศึกษาเป็นศูนย์ประชาชน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่เป็นการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศูนย์การศึกษาและวัฒนธรรม และเป็นตัวนำในการนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่ชุมชน เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษากับชุมชน และเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การดำเนินการติดต่อประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาส่งเสริมการศึกษา สถานศึกษามีการให้บริการชุมชนด้านวิชาการ วิชาชีพ ด้านบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และรับความช่วยเหลือจากชุมชนด้านวิทยากร บุคลากร งบประมาณ และร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

2.4.3.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม

ปรีดี เกตุทอง และคณะ (2557 : 15-16) ได้สรุปองค์ประกอบการจัดการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการว่ามี 4 ด้าน คือ 1) การร่วมวางแผน 2) การร่วมดำเนินกิจกรรม 3) การร่วมรับประโยชน์ และ 4) การร่วมประเมินผลการดำเนินงาน

Kisner et. al. (1997 : 23-28) ได้เสนอขั้นตอนของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการที่มีประสิทธิภาพว่า ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

1. การทบทวนพันธกิจของหน่วยงาน (Internal Revision of Mission) การทบทวนพันธกิจของหน่วยงานเป็นการภายในเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์กับคู่ร่วมธุรกิจอันจะนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของตนที่ตั้งไว้

2. การเลือกสรรคู่ดำเนินธุรกิจร่วม (Selecting Strategic Partner) การเลือกสรรคู่ดำเนินธุรกิจร่วมระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการไม่ใช่ถือเอาความสะดวกเป็นหลัก แต่ต้องมุ่งเลือกคู่ดำเนินธุรกิจที่เสริมแรงกันในการประกอบกิจกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ทั้งสองฝ่ายต่างก็ชนะด้วยกัน (Win-Win Situation) แต่แต่ละฝ่ายควรรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน ความต้องการ และทรัพยากรที่มีอยู่ปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของความร่วมมือขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อถือศรัทธาระหว่างกัน เพราะทั้งสองฝ่ายจะต้องเต็มใจที่จะใช้ข้อมูลยุทธศาสตร์สำคัญร่วมกัน

3. การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของคู่ธุรกิจ (Goal Setting) คู่ดำเนินธุรกิจร่วมเริ่มต้นเป็นความร่วมมือกัน โดยการกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้มีความชัดเจน และเห็นชอบร่วมกันในการก้าวไปสู่วัตถุประสงค์ร่วมกันภายในกรอบเวลาที่กำหนด กิจกรรมในระยะเริ่มต้นของความสัมพันธ์ระหว่างคู่ดำเนินธุรกิจร่วมควรเป็นโครงการเล็ก ๆ หรือมีจุดมุ่งหมายไม่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ซึ่งจะง่ายต่อการบรรลุของทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จหรือศรัทธาดังกล่าวแล้ว ยังขจัดความรู้สึกแตกต่างที่ทั้งสองฝ่ายมีต่อกัน และสร้างความใฝ่ฝันที่จะทำงานอื่นๆ ตามแผนความร่วมมือให้สำเร็จต่อไปด้วย

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม หมายถึง การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่าง สถานศึกษา สถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม มีการลงนามความร่วมมือข้อตกลงที่ต่างฝ่ายมีผลประโยชน์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมกัน ให้การส่งเสริมวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านฝึกอบรม ร่วมประเมินผู้เรียน สนับสนุน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ จัดเครื่องมือ เครื่องจักร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ให้เหมาะกับการฝึกอาชีพ

2.4.3.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ

กาญจนา แก้วเทพ (2538 : 35) ได้กล่าวถึงเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ว่า เป็น รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหลายๆ องค์กร ที่ต่างมี ทรัพยากรของตนเองมีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ ได้มาประสานงานกันมีระยะเวลาานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็มี การวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งใดมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือ หรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหาที่สามารถติดต่อไปได้ในการเข้าร่วมเป็นองค์กร เครือข่าย แม้ว่า องค์กรเหล่านี้จะมีบางอย่างร่วมกัน เช่น มีเป้าหมายร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน องค์กรเหล่านี้ ก็ยังคงความเป็นเอกเทศอยู่ เพราะการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายเป็นการเข้าร่วมเพียงบางส่วนขององค์กร เท่านั้น

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ หมายถึง การ ทำความร่วมมือภายใต้เงื่อนไขและข้อตกลงร่วมกัน จัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้ และ ประสบการณ์ มีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษา จัดทำหลักสูตรร่วมกัน บุคลากรร่วม เป็น คณะกรรมการประเมินผลการเรียน มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เป็นวิทยากร และสนับสนุนงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์

2.4.4. ศักยภาพสถานศึกษา

2.4.4.1 กฎระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560 : Online) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชาดังนี้

1) หลักเกณฑ์

1.1) หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัตินี้ให้ใช้กับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาและ ผู้เรียนที่เข้าศึกษาเพื่อขอรับคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

1.2) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชา สามารถดำเนินการ ได้ทุกรายวิชาในทุกหมวดวิชา โดยจำนวนหน่วยกิตที่ขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้เป็นไป ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผล การเรียนของหลักสูตร ในแต่ละระดับ

1.3) การขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชาเพื่อนับจำนวน หน่วยกิตสะสมต้องเป็นความสมัครใจของผู้เรียน โดยต้องมีหลักฐานที่เชื่อถือได้มาแสดงต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษาว่าเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ ที่ตรงหรือสอดคล้องกับสมรรถนะของรายวิชาที่ขอเทียบโอน ตามเกณฑ์ ดังนี้

- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

1.4) ให้สถานศึกษาดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยคณะกรรมการ 2 ชุด คือ

1.4.1) คณะกรรมการตรวจสอบการมีความรู้และประสบการณ์รายวิชา

1.4.2) คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์รายวิชา

1.5) ให้คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการตรวจสอบเพื่อรับรองการมีความรู้และประสบการณ์รายวิชาของผู้เรียน ตามที่คณะกรรมการตรวจสอบการมีความรู้และประสบการณ์รายวิชาเสนอ

1.6) ให้หัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้อนุมัติผลการประเมินความรู้และประสบการณ์รายวิชาโดยให้ใช้ตัวเลขแสดงระดับผลการประเมินตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของหลักสูตรในแต่ละระดับ

1.7) ผู้เรียนที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ (ตก) ผู้เรียนจะขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชานั้นใหม่ในภาคเรียนต่อไปก็ได้ หรือจะขอลงทะเบียนเรียนรายวิชานั้นก็ได้

1.8) ให้หน่วยงานต้นสังกัดกำกับดูแลสถานศึกษาให้ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชาให้แก่ผู้เรียนตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัตินี้โดยเคร่งครัด โดยหน่วยงานต้นสังกัดมีอำนาจออกระเบียบหรือข้อบังคับในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชาได้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัตินี้

2) แนวปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 1 ให้สถานศึกษาแต่งตั้ง “คณะกรรมการตรวจสอบการมีความรู้และประสบการณ์รายวิชา” ของรายวิชาที่ผู้เรียนขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการวิทยาลัยที่รับผิดชอบด้านวิชาการ หรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบด้านหลักสูตร เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าแผนกวิชาหรือหัวหน้าคณะวิชาที่รับผิดชอบรายวิชานั้น เป็นกรรมการ และครูประจำรายวิชาเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่ตรวจสอบหลักฐาน และสัมภาษณ์ผู้เรียนเพื่อรับรองการมีความรู้และประสบการณ์รายวิชา จากกรณีใดกรณีหนึ่งหรือหลายกรณีต่อไปนี้

(1) ได้เคยเรียนรายวิชาที่ขอเทียบโอนโดยไม่นับหน่วยกิตมารวม เพื่อการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรและมีผลการประเมินผ่าน โดยมีหลักฐานจากสถานศึกษาที่เรียนรายวิชานั้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) ได้เรียนรายวิชาหรือกลุ่มวิชาจากหลักสูตรอื่นที่ไม่ต่ำกว่าหลักสูตรของรายวิชาที่ขอเทียบโอน โดยมีจุดประสงค์และเนื้อหาใกล้เคียงกัน โดยมีหลักฐานจากสถานศึกษาที่เรียนรายวิชาหรือกลุ่มวิชานั้นตามเกณฑ์ดังนี้

- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

(3) ได้ฝึกอบรบหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น หรือฝึกอาชีพตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือฝึกอบรบตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือฝึกอบรบตามมาตรฐานอาชีพ หรือฝึกอาชีพต่างๆ ตามที่สถานศึกษา หน่วยงานของรัฐได้จัดขึ้นจำนวนหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตรรวมกัน โดยมีหลักฐานจากสถานศึกษา หน่วยงานของรัฐที่จัดการฝึกอบรบที่แสดงว่าเป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่ตรงหรือสอดคล้องกับสมรรถนะของรายวิชาที่ขอเทียบโอน ตามเกณฑ์ดังนี้

- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

(4) ได้ฝึกงาน โดยมีหลักฐานจากสถานประกอบการ หน่วยงานที่เป็นสถานที่ฝึกงานที่แสดงว่ามีจำนวนชั่วโมงการฝึกงานไม่น้อยกว่าจำนวนชั่วโมงการเรียนตามหลักสูตรในหนึ่งภาคเรียนของรายวิชาที่ขอเทียบโอน และเป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่ตรงหรือสอดคล้องกับสมรรถนะของรายวิชาที่ขอเทียบโอน ตามเกณฑ์ดังนี้

- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

(5) ได้ทำงานโดยมีหลักฐานจากสถานประกอบการ หน่วยงานที่เป็นสถานที่ทำงาน ที่แสดงว่ามีจำนวนชั่วโมงการทำงานไม่น้อยกว่าจำนวนชั่วโมงการเรียนตามหลักสูตรในหนึ่งภาคเรียนของรายวิชาที่ขอเทียบโอน และเป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่ตรงหรือสอดคล้องกับสมรรถนะของรายวิชาที่ขอเทียบโอน ตามเกณฑ์ดังนี้

- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องตรงหรือสอดคล้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

ขั้นตอนที่ 2 ให้ผู้เรียนได้รับการรับรองการมีความรู้และประสบการณ์รายวิชา ลงทะเบียนเพื่อขอรับการประเมินความรู้และประสบการณ์ และชำระเงินค่าลงทะเบียนตามวัน เวลา ที่สถานศึกษากำหนด และให้สถานศึกษากำหนดวัน เวลา สถานที่ประเมิน ให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้าก่อนการประเมินไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์

ในแต่ละภาคเรียน ผู้เรียนจะลงทะเบียนรายวิชาโดยมีจำนวนหน่วยกิตของรายวิชาที่ผู้เรียนลงทะเบียนขอรับการประเมินความรู้และประสบการณ์รวมกับจำนวนหน่วยกิตของรายวิชาที่ผู้เรียนลงทะเบียนเรียน ไม่เกินจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดไว้ในระเบียบทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของหลักสูตรแต่ละระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 ให้สถานศึกษาแต่งตั้ง “คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์รายวิชา” จำนวน 3 คน ประกอบด้วย หัวหน้าคณะวิชาหรือหัวหน้าแผนกวิชาที่รับผิดชอบรายวิชานั้นเป็นประธานกรรมการครูผู้สอนในสาขาวิชา/สาขางานของสถานศึกษาอื่นจากทะเบียนของคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดหรือบุคลากรของหน่วยงาน สถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพ ผู้ประกอบอาชีพ จากทะเบียนของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด โดยได้รับอนุญาตจากสถานศึกษาต้นสังกัดหรือหน่วยงานต้นสังกัด จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ และครูประจำรายวิชานั้นเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินความรู้และประสบการณ์รายวิชา ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 1) ประเมินความรู้และประสบการณ์ตามสมรรถนะรายวิชาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 2) จัดทำเครื่องมือประเมินที่ครอบคลุมเนื้อหาและสมรรถนะทั้งหมดของรายวิชาที่ขอเทียบโอนรายวิชาที่มีเฉพาะภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติเพียงอย่างเดียว ให้ประเมินเฉพาะภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติแล้วแต่กรณีเพียงอย่างเดียว ถ้ามีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้ประเมินทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตามผังการสร้างแบบทดสอบและแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด
- 3) จำนวนชั่วโมงในการประเมินต้องไม่น้อยกว่าจำนวนชั่วโมงการเรียนต่อสัปดาห์ของรายวิชานั้น
- 4) เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินให้ถือปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรายวิชานั้น

ขั้นตอนที่ 4 ให้สถานศึกษาเก็บรักษาเอกสารหลักฐานในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชาไว้ทุกขั้นตอน เพื่อการตรวจสอบเป็นระยะเวลาสามปี นับจากวันที่สถานศึกษาอนุมัติผลการประเมิน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549 : 18-21) ได้กล่าวถึงแนวทางการเทียบโอนผลการเรียนว่า สามารถเทียบโอนได้ระหว่างรูปแบบเดียวกันและต่างรูปแบบ ดังนั้นการเทียบโอนผลการเรียนสำหรับศูนย์การเรียนในสถานประกอบการนั้น ผู้เรียนนอกจากจะนำความรู้และประสบการณ์จากการทำงานมาประเมินเพื่อเทียบโอนเข้าสู่ส่วนหนึ่งของหลักสูตรที่ศูนย์การเรียนเปิดสอนแล้ว ผู้เรียนยังสามารถนำผลการเรียนในหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานอาชีพที่ได้รับจากสถานประกอบการ หรือการศึกษานอกระบบ หรือผลการเรียนที่เรียนจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ อาทิ ผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือประสบการณ์จากการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมาเทียบโอนได้ด้วย

สรุปได้ว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน หมายถึงแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ขั้นตอนการปฏิบัติการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ อย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุน และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอื้อต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ปฏิบัติได้ถูกต้อง เป็นไปตามกำหนดเวลา และมีคุณภาพ

2.4.4.2 การประกันคุณภาพการศึกษา

ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา

ลิปพนนท์ เกตุทัต (2538 : 11-12) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาว่า การประกันคุณภาพเป็นเกณฑ์ที่เกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น (Result-Oriented Criteria) คือมีการตั้งเกณฑ์ว่าคุณภาพที่ต้องการคืออะไร และพยายามทำให้ได้ตามนั้น ซึ่งเป็นการดูจากผลผลิต และยังเป็นเกณฑ์ที่เกี่ยวกับกระบวนการ (Process-Oriented Criteria) คือการเรียนการสอน การฝึกงาน กิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งถือว่าการควบคุมคุณภาพ ที่กระทำโดยภาควิชาหรือโรงเรียน

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2540 : 33) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่า หมายถึง การรับประกันคุณภาพของกระบวนการบริหารงานของโรงเรียนว่า ได้มีการวางแผนการทำงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลผลิตของโรงเรียนมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานทางการศึกษาและตรงตามความต้องการของผู้รับบริการได้ตลอดเวลา

จำรัส ทองมาก (2544 : 192) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษาว่าเป็นระบบหรือกระบวนการที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่า ถ้าสถานศึกษาทำตามระบบนี้แล้วจะมีคุณภาพและมั่นใจว่าผู้บริโภคน่าจะพอใจในเรื่องของการศึกษา ถ้าผู้บริโภคน่าจะพอใจถือว่ามีความคุณภาพ

รุ่ง แก้วแดง (2544 : 7) ได้กล่าวถึงคุณภาพการศึกษาว่า คุณภาพการศึกษาประกอบด้วยกระบวนการทั้งหมดที่นักเรียนจะได้รับการศึกษา ในด้านการจัดการต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของการใช้เวลา การใช้จ่ายเงิน และบุคลากร และพิจารณาผลผลิตของการศึกษา หรือคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตรและความคาดหวังของสังคม นอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ นั่นคือการให้นักเรียนได้เรียนอย่างสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และความถนัด

อุทุมพร จามรมาน (2543 : 15) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษาว่าเป็นการระบุนความชัดเจนในวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตลอดจนวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ซึ่งมีคำที่เกี่ยวข้องอีก 4 คำ คือ 1) การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) 2) การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Audit) 3) การประกันคุณภาพ (Quality Accreditation) และ 4) การประเมินคุณภาพ (Quality Assessment)

สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์ (2542 : 20) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษาว่าเป็นการรับประกันคุณภาพของกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษาว่า ได้มีการวางแผนการทำงานและดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลผลิตของโรงเรียนมีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษา และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง และผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

Frazier (1997 : 12) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายที่ไม่ใช่การตรวจสอบคุณภาพหลังจากสิ้นสุดกระบวนการ แต่เป็นการให้ความสำคัญกับการป้องกันข้อผิดพลาดโดยใช้การวิเคราะห์กระบวนการอย่างเป็นระบบ และมีการออกแบบกระบวนการ เพื่อที่จะสามารถรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการประเมินและควบคุมปัญหาเพื่อการตัดสินใจและสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้โดยเน้นให้ครูและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ กำกับติดตาม และปรับปรุงแก้ไขกระบวนการของตนเอง ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบคุณภาพจากภายนอก

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐาน และตัวชี้วัด เพื่อให้ผลผลิตที่ได้ มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามตัวบ่งชี้ มีการกำกับดูแล ติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการประเมินตนเอง และรายงานอย่างเป็นระบบทุกปี

2.4.4.3 การระดมทรัพยากร

ศุภร บุญราช (2544 : 5) กล่าวถึงการระดมทรัพยากรว่า เป็นการรวบรวมทรัพยากร มาใช้ในการจัดการศึกษา

พัชรกฤษฎ์ พวงนิล (2553 : 32) ได้กล่าวว่า การระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษา เป็นการที่สถานศึกษาดำเนินการด้วยกลยุทธ์หรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยทุกสิ่งทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้จากบุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ ภายใต้กรอบของกฎหมายของระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

Brown (1993 : 42) ได้กล่าวถึงความหมายของการระดมทรัพยากรว่า เป็นการชักชวนบุคคลหรือองค์กรให้มาสนับสนุนด้านการเงิน เพื่อจัดโครงการ/กิจกรรม

Barbara and Cherry (1996 : 72) ได้กล่าวถึงความหมายของการระดมทรัพยากรว่า เป็นการแสวงหาทุนและทรัพยากรจากแหล่งอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนองค์กร หรือเฉพาะโครงการนั้นๆ

Rosos (1991 : 211) ได้กล่าวว่า การระดมทุนไม่ใช่เป็นวิทยาศาสตร์ของการรวบรวมทุน แต่เป็นวิทยาศาสตร์เศรษฐกิจที่ดีขึ้นของสังคม โดยการระดมทุนจะเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของสังคม และจุดประสงค์ขององค์การที่ต้องการการระดมทุนเป็นเครื่องมือของผู้บริจาคและการรับบริจาค โดยมีองค์การและสิ่งแวดล้อมขององค์การเป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้น ในการระดมทุนต้องมีการบอกความต้องการที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยองค์การที่ทำการระดมทุนจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี โดยจะเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีการเปรียบเทียบระหว่างแหล่งทุนขององค์กร ความตั้งใจ และกิจกรรมการระดมทุน รวมทั้งพันธกิจของการระดมทุน ผู้ที่ทำหน้าที่ระดมทุน จะมีจิตใจที่รักมนุษยด้วยกัน การบริจาคไม่ใช่การที่ผู้บริจาคมีใจบุญหรือเลื่อมใส แต่เป็นผลของการแลกเปลี่ยนทางจิตใจระหว่างผู้บริจาคและองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เหมือนกัน ดังนั้นหลักสำคัญของการระดมทุนเป็นความเชื่อมั่น หรือความศรัทธามากกว่าการบังคับ

สรุปได้ว่า การระดมทรัพยากร หมายถึง สถานศึกษาแสวงหา รวบรวม ส่งเสริมและการขอรับการสนับสนุน ด้านงบประมาณ บุคลากร จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการทำความร่วมมือจากสถานประกอบการเพื่อใช้วัสดุครุภัณฑ์รวมทั้งห้องเรียนห้องปฏิบัติการร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาเพื่อการกุศล จัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษา และมีการรับบริจาคเงิน ครุภัณฑ์ทางการศึกษา

2.4.4.4 ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา

Casey, J. and Wilson P. (2005 : 6) ได้สรุปมิติความ ยืดหยุ่นไว้ 5 มิติ ได้แก่ มิติด้านเวลา มิติด้านเนื้อหาของหลักสูตร มิติด้านรายการความต้องการ มิติด้านวิธีการเรียนการสอน และทรัพยากร และมิติด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้

Deakin University (2009 : Online) ซึ่งมหาวิทยาลัยแห่งนี้ได้มีการจัดการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่น โดยมีลักษณะของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น จะต้องประกอบด้วย เวลา ความก้าวหน้า สถานที่ เนื้อหา รูปแบบการเรียนรู้ การประเมินผล การร่วมมือ/การมีส่วนร่วมผู้ดำเนินการ/ทีมงาน

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา หมายถึง วิธีการจัดการศึกษาที่เอื้อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกใช้เป็นแนวทางในการขอเข้ารับการศึกษาเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของตนเอง ให้สำเร็จการศึกษาตามเป้าหมาย ให้มีการผ่อนผันค่าลงทะเบียน การแต่งกาย การศึกษาด้วยตนเอง ระยะเวลาการเรียน การวัดประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะกับผู้เรียนสอดคล้องกับการประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม

2.4.4.5 เกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (2545 : 8) มีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดังนี้

มาตรฐานฝีมือแรงงาน" หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของบุคคลในการปฏิบัติงานอาชีพต่าง ๆ โดยองค์กรที่เชื่อถือได้เป็นผู้กำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานของสากลและกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในขณะนั้น

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะนิ่งถึงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน
- 2) ความปลอดภัยในการทำงาน
- 3) วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
- 4) การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ
- 5) การเลือกและใช้วัสดุได้อย่างถูกต้องและประหยัด
- 6) การใช้เวลาในการปฏิบัติงานตามกำหนดผลงานสำเร็จได้คุณภาพเป็นที่ยอมรับ

สรุปได้ว่าเกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะรายวิชา สอดคล้องกับเกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้ารับการทดสอบประเมิน มาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมครูเข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายและนโยบายของมาตรฐานฝีมือแรงงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน สำหรับติดต่อ ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.4.4.6 คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน

พิศุจน์ มีไปล์ (2549 : 31) กล่าวถึง ความหมายของคู่มือว่า คู่มือ คือ หนังสือที่ จัดทำขึ้นโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงานกิจกรรมการวัดผล โดยผู้เขียนที่มี ประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ นำมาจัดทำให้อ่านง่ายและสะดวกต่อผู้ศึกษาหรือผู้นำไปใช้จัดกิจกรรมได้ ด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมี มาตรฐานที่ใกล้เคียงกันมากที่สุด

สุรัตน์วดี จินดาเนตร (2553 : บทคัดย่อ) กล่าวถึงความหมายของคู่มือว่า คู่มือ เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการของผู้ใช้ ให้สามารถดำเนินกิจกรรมอย่าง ใดอย่างหนึ่งให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันให้มากที่สุด และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สิริกร ประสบสุข (2555 : 12) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งประเภทของคู่มือ โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1. คู่มือการสอน เป็นคู่มือที่ให้เนื้อหาสาระความรู้และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน วิธีสอน 2. คู่มือหนังสือเรียน เป็นคู่มือที่จัดทำขึ้นควบคู่กับ หนังสือเรียนที่ต้องการอธิบายให้ใช้หนังสือนั้นได้ถูกต้องและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ เนื้อหา 3. คู่มือการใช้สื่อหรือนวัตกรรม เป็นการเผยแพร่ผลงานของครูเพื่อให้ผู้อื่นมาใช้ให้ถูกต้องจึง ต้องจัดทำคู่มือการใช้

สรุปได้ว่า คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน หมายถึง เอกสารที่สถานศึกษาจัดทำ ขึ้นสำหรับผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเทียบ โอนความรู้และประสบการณ์ มีรายละเอียดขั้นตอน วิธีการ แนวปฏิบัติการเทียบโอน มีแผนการเรียน การลงทะเบียน การแก้ผลการเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.4.7 การวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน

ทศนา แคมมณี (2540 : 5) ได้กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาหมายถึง การวิจัยที่มุ่งนำเอาความรู้จากการวิจัยบริสุทธิ์ไปวิจัยต่อโดยพัฒนาเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหา และทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจแล้วจึงนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุลและสุภาพ ฉัตรภรณ์ (2543 : 1 74) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นการวิจัยที่มีจุดหมายเพื่อสร้างหรือค้นหาแนวคิด แนวทาง วิธีปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ที่นำไปใช้เพื่อพัฒนากลุ่มคนหน่วยงานหรือองค์กร จุดหมายปลายทางที่คาดหวังจึงเป็นการมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น แนวคิด พฤติกรรม วิธีปฏิบัติที่คาดว่าจะดีขึ้น

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2552 : 1) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ประเภทสื่อวัสดุอุปกรณ์ (Material และผลิตภัณฑ์ประเภทวิธีการหรือกระบวนการ (Process) โดยดำเนินการทดสอบในสภาพจริงและทำการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หลายๆรอบ จนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา กลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กฤษิยากร เตชะปิยะพร (2552 : 1) กล่าวว่า เป็นการวิจัย ลักษณะหนึ่งที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบัน องค์กรจำนวนมากได้พยายามส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา โดยเชื่อว่าการวิจัยและพัฒนาจะช่วยให้ได้ทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ

สรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนสื่อเทคโนโลยี การวัดผลประเมินผล ผลสัมฤทธิ์การเรียน ภาวะการมีงานทำ ความพึงพอใจของผู้เรียนของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาในกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนหรือสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2.4.4.8 ระบบสารสนเทศ

รุ่งรัศมี บุญดาว (2559 :3) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่า เป็นระบบที่ทำหน้าที่รวบรวม ประมวลผล จัดเก็บ วิเคราะห์ แจกจ่ายสารสนเทศให้แก่ผู้ใช้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะเป็นการเพิ่มคุณค่าและความหมายให้กับข้อมูล ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้คือสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 : 23) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่าเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลให้อยู่ในรูปสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุด และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดเก็บรักษาอย่างมีระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ สารสนเทศที่ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบจะสามารถนำไปใช้สนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันยิ่งขึ้น

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2554 : 413) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่าเป็นระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศ ซึ่งมักประกอบด้วยฐานข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อการจัดเก็บข้อมูลในองค์กรไว้อย่างเป็นระบบ โดยมีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้งานกับระบบงานนั้นๆ โดยเฉพาะ มีพนักงานป้อนข้อมูล เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาประมวลผลเป็นรายงานทางสารสนเทศที่ผู้บริหารนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ทั้งนี้ ระบบสารสนเทศยังประกอบด้วยทรัพยากรต่างๆ อีกหลายส่วนด้วยกัน อันได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ กระบวนการ และบุคลากร

ธีรวัฒน์ ประกอบผล และ เอกพันธ์ คำปัญญา (2552 : 42) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่าเป็นระบบที่ทำหน้าที่จัดการข้อมูลสำหรับระบบหรือกิจกรรมใดๆ ที่เราต้องการ โดยทำงานตั้งแต่การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล จนเราสามารถให้สารสนเทศออกมาเพื่อใช้ในการพิจารณาตัดสินใจที่เกี่ยวข้องได้ โดยระบบสารสนเทศนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นระบบคอมพิวเตอร์เสมอไป แต่เมื่อมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เทคโนโลยีก็ทำหน้าที่เป็นอุปกรณ์ในระบบสารสนเทศที่ทำให้กระบวนการภายในระบบสารสนเทศมีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิสูตร วรสงาศิลป์ (2552 : 238) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่าเป็นระบบที่ถูกออกแบบมาเพื่อนำข้อมูลคอมพิวเตอร์ (ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์) กระบวนการและบุคลากร มาทำงานร่วมกันเพื่อจัดการสารสนเทศให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือระบบสารสนเทศ คือ การประมวลผลที่นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการประมวลผลให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ

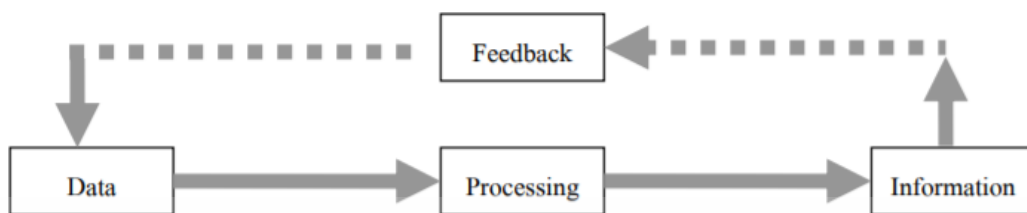
ศรีสมรค์ อินทุจันทร์ยง (2550 : 6) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่าเป็นระบบที่ทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาประมวลผลวิเคราะห์ เพื่อสร้างสารสนเทศสำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะด้าน และนำเสนอสารสนเทศให้กับผู้ที่ต้องการ ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับสารสนเทศ รวมทั้งการจัดเก็บบันทึกข้อมูลที่น่าเข้ามาสู่ระบบไว้เพื่อการใช้งานในอนาคต

กิตติ ภัคตีวัฒนกุล (2549 : 281) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่าเป็นระบบการรวบรวมองค์ประกอบต่างๆ (ข้อมูล การประมวลผล การเชื่อมโยง เครือข่าย) เพื่อนำเข้า (Input) สู่ระบบใดๆ แล้วนำมาผ่านกระบวนการบางอย่าง (Process) ที่อาจใช้คอมพิวเตอร์ช่วย เพื่อเรียบเรียงเปลี่ยนแปลง และจัดเก็บเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Output) คือ สารสนเทศที่สามารถใช้สนับสนุนการตัดสินใจได้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2549 : 5) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่าเป็นระบบการรวบรวมข้อมูล (Data) กระทำให้เป็นสารสนเทศ (Information) เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ การวางแผนหรือการนำไปใช้ในการสื่อสารความหมายให้บุคคลอื่นเข้าใจ

กิตติ ภัคตีวัฒนกุล (2547 : 281) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่าเป็นการรวบรวมองค์ประกอบต่างๆ (ข้อมูล การประมวลผล การเชื่อมโยง เครือข่าย) เพื่อนำเข้า (Input) สู่ระบบใดๆ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แล้วนำมาผ่านกระบวนการบางอย่าง (Process) ที่อาจใช้คอมพิวเตอร์ช่วย เพื่อเรียบเรียง เปลี่ยนแปลง และจัดเก็บ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Output) คือ สารสนเทศที่สามารถใช้สนับสนุน การตัดสินใจทางธุรกิจได้



ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการทำงานของระบบสารสนเทศ

จากภาพที่ 2.1 อธิบายกระบวนการทำงานของระบบสารสนเทศได้ดังนี้

ส่วนนำเข้า (Input) ของระบบสารสนเทศ คือ ข้อมูล (Data) ซึ่งเกิดจากการเก็บรวบรวมสมาชิก หรือ องค์ประกอบของระบบ เช่น ข้อมูลเพื่อนำไปทำการประมวลผลต่อไป เช่น การเก็บข้อมูล ที่เป็นคะแนนสอบของนักศึกษา เพื่อที่จะนำไปสู่การคำนวณให้เป็นเกรดต่อไป เป็นต้น การนำเข้า ข้อมูลอาจจะกระทำโดยใช้มือหรือเครื่องคอมพิวเตอร์ก็ได้ขึ้นอยู่กับองค์กรนั้นๆ หรืออาจจะเป็น อุปกรณ์นำเข้าข้อมูลอื่นๆ เช่น สแกนเนอร์ เครื่องบันทึกเสียง เป็นต้น

ส่วนกระบวนการ (Processing) ของระบบสารสนเทศ คือ การเปลี่ยนแปลง หรือแปรสภาพข้อมูลที่นำเข้าสู่ระบบเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สามารถใช้ในการตัดสินใจได้ โดยการเปลี่ยนแปลงหรือ แปรสภาพนั้นอาจจะเป็นการคำนวณเปรียบเทียบหรือวิธีการอื่นๆ ก็ได้ เช่น จากคะแนนสอบของ นักศึกษา ซึ่งได้จากการคำนวณเกรดจากคะแนนสอบทั้งหมดของนักศึกษา รายงานยอดการสั่งซื้อ วัตถุดิบรายเดือน รายงานยอดค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดรายสัปดาห์ เป็นต้น สารสนเทศดังกล่าวนี้จะเป็น ประโยชน์ในการตัดสินใจมากกว่าข้อมูลธรรมดา

ส่วนผลลัพธ์ (Feedback) ของระบบสารสนเทศ คือ ผลลัพธ์ที่ทำให้เกิดปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ในการนำข้อมูลเข้า หรือการประมวลผลข้อมูล เช่น ข้อผิดพลาดที่พบจากรายงานต่างๆ นั้น ทำให้ทราบได้ว่า ในขณะที่นำข้อมูลเข้า หรือการประมวลผลนั้น อาจมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ทำให้เกิด การปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานขององค์กรเพื่อห้มีความถูกต้องมากขึ้น ดังนั้นส่วนผลลัพธ์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจ

จิตติมา เทียมบุญประเสริฐ (2546 : 5) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่า เป็นระบบ ที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองหรือประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ เพื่อที่จะสนับสนุน การปฏิบัติงานขององค์กรในกระบวนการทำงานนี้ข้อมูลนำเข้าจะถูกกลั่นกรองหรือประมวลผล ให้ได้ผลลัพธ์ คือ สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ได้ เช่น ข้อมูล การลงทะเบียนเรียนของนักศึกษา จะถูกกระบวนการเรียนการสอนเปลี่ยนเป็นผลการศึกษา วัตถุดิบ จะถูกกระบวนการผลิตเปลี่ยนเป็นสินค้าสำเร็จรูป เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มยุรี รัตนมุง (2537 : 81) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่า เป็นข่าวสารข้อมูล ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ผ่านการกลั่นกรอง ตรวจสอบ ผ่านการวิเคราะห์ และได้จัดเก็บไว้ อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหาร การวางแผน การปฏิบัติการ และการควบคุมที่ถูกต้อง

ชัยวุฒิ ชัยพันธ์ (2534 : 49) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่า เป็นระบบที่มี วัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหา กลั่นกรอง และรวบรวมข้อมูลให้อยู่ในรูปของสารสนเทศที่จำเป็น และทันเวลา เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ระบบดังกล่าวจะใช้เพื่อจัดสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานประจำ งานโครงสร้าง และการตัดสินใจ

ลำพอง บุญช่วย (2534 : 111) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่า เป็นกระบวนการ จัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้ในกระบวนการบริหารในแต่ละขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมาย อย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ

พิชิต สุขเจริญพงษ์ และคณะ (2532 : 15) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่า เป็นระบบ ที่ทำหน้าที่ให้สารสนเทศหรือข่าวสาร เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารในเรื่องของกระบวนการ จัดองค์การ เช่น การวางแผน การจัดองค์การและการควบคุม เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการ ไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยหน้าที่หลักของระบบสารสนเทศประกอบด้วย การให้สารสนเทศ เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับ ช่วยแก้ปัญหาทุกรูปแบบ และให้สารสนเทศที่รวดเร็ว เหมาะสมต่อการใช้งาน

Joseph S., Valacich และ Christoph Schneider. (2016 : 46) ได้กล่าวถึงระบบ สารสนเทศว่า เป็นระบบที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรวบรวม สร้าง และนำเสนอข้อมูล ที่เป็นประโยชน์

Ralph M. Stair และ George W. Reynolds (2012 : 8) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศ ว่า เป็นกลุ่มขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กันหรือองค์ประกอบที่ใช้รวบรวม (นำเข้า) ดำเนินการ (ประมวลผล) จัดเก็บ และแสดงผลข้อมูลและสารสนเทศ และมีกลไกของส่วนย้อนกลับ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์

Efraim Turban และ Linda Volonino (2010 : 11) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่า เป็นการรวบรวม ประมวลผล การจัดเก็บ การวิเคราะห์ และการนำเสนอสารสนเทศตามวัตถุประสงค์ ที่ต้องการ

Mcleod Jr. และ Schell (2010 : 12) ได้กล่าวถึงข้อมูลและสารสนเทศว่า ข้อมูล (Data) คือ ข้อเท็จจริง (Fact) และตัวเลข (Figures) ต่างๆ ที่มีความหมายสำหรับผู้ใ้ เช่น จำนวน ชั่วโมงของการทำงาน พนักงานแต่ละคนในบริษัท เมื่อนำข้อมูลนั้นไปประมวลผล ข้อมูลนั้น จะกลายเป็นสารสนเทศ เช่น ยอดเงินเดือนของแต่ละคนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาทำงาน ดังนั้น สารสนเทศ คือ ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลแล้ว และเป็นข้อมูลที่มีความหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Hicks (2007 : 36) ได้กล่าวถึงข้อมูลและสารสนเทศว่า ข้อมูล (Data) หมายถึง สิ่งที่แสดงความจริงแนวความคิดที่ถูกรวบรวมไว้สำหรับการตัดสินใจโดยปราศจากกระบวนการส่วนสารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านกระบวนการเชิงระบบและนำไปใช้ตัดสินใจได้ ข้อมูลของคนหนึ่งอาจจะเป็นสารสนเทศของอีกคนหนึ่งอย่างกับตำแหน่งและความต้องการใช้สารสนเทศนั้น

Loudon and Loudon (1994 : 24) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศว่า เป็นระบบที่มีหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ มาไว้ในระบบ จากนั้นก็เผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อใช้ในการประกอบการวางแผนการตัดสินใจ การติดต่อประสานงาน การควบคุม การวิเคราะห์และการศึกษา

สรุปได้ว่า ระบบสารสนเทศ หมายถึง การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลด้านวิชาการที่เกี่ยวกับผู้เรียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ การบริหารจัดการที่มีความถูกต้องทันสมัย ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้สะดวกรวดเร็ว โดยมีบุคลากรที่กำกับดูแลและให้คำปรึกษาได้ตลอดเวลาทำการ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

2.5.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบ พอสรุปได้ดังนี้

ไพรัช ฤติย์ผาด. (2544 :30) รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่ง que แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นวิธีการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และจินตนาการของบุคคล ที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการคณิตศาสตร์ ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และสามารถเสนอเรื่องราว หรือประเด็นต่าง ได้อย่างกระชับ

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2544 : 27) รูปแบบคือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิแผนผัง ต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และใน ขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราว หรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับ ภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

ทิตนา แคมณี (2545 : 218) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบว่า เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบายเป็นแผนผังไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบจึงเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบเสาะหาคำตอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รัตน์ บัวสนธิ์ (2552 : 124) ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมายดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบนี้ บางที่เรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

วิลล จันท์แก้ว (2555: 78) รูปแบบหมายถึงเค้าโครงของเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เพื่อช่วยในการศึกษาปัญหา แนวคิด และปรากฏการณ์ต่างๆ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจง่ายและดียิ่งขึ้น

Willer (1968: 15) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal System) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

Stoner and Wankel (1986:12) ได้ให้ความหมาย ของรูปแบบว่าเป็นการจำลอง ความจริงของปรากฏการณ์เพื่อให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น

Keeves (1988:559) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษา ความสัมพันธ์ของตัวแปร

Husen and Postlethwaite (1994: 3895) ได้ให้ความหมายว่ารูปแบบ คือ โครงสร้างที่ ถูกนำเสนอเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์ การหยั่งรู้ ด้วยวิธีอุปมาอุปมัย หรือได้มาจากทฤษฎีรูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

จากการศึกษาสรุปได้ว่าการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบ หมายถึง วิธีการบริหารสถานศึกษา หรือกรอบแนวคิด ทางหลักการวิธีการดำเนินงาน และกฎเกณฑ์ต่างๆ ของระบบที่สามารถยึดเป็น แนวทางในการดำเนินงาน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบในการแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ ของตัวแปร การอธิบายขั้นตอน วิธีการและกระบวนการปฏิบัติงาน

2.5.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ได้มีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบดังนี้

ชิรวัดน์ นิจนตร (2560: 78) ได้สรุปว่ารูปแบบมีหลายประเภททั้งในเชิงกายภาพ ที่เป็นรูปธรรมและเชิงแนวคิดที่เป็นนามธรรม สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่ง ออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจ ในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

Smith and Others. (1980: 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น Bertalanfy (1968: 24) ผู้สร้างทฤษฎีระบบ กล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความนั้นแม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988: 561-565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์เป็น 4 รูปแบบ โดยยึดแนวทางของ Caplan and Tutsuoka ซึ่งเป็นการแบ่งตามลักษณะการเขียนรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่างๆ อย่างน้อยสองสิ่งขึ้นไปในลักษณะรูปธรรมเพื่อใช้อธิบายสร้างความเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทาง การใช้ภาษาด้วยการพูด และการเขียน หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อใช้อธิบายโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่างๆ และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางสมการ หรือสูตรทางคณิตศาสตร์ เพื่อเป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์

ของตัวแปรต่างๆส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้วรูปแบบลักษณะนี้ นิยมใช้ในด้านจิตวิทยาและทางด้านการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่างๆ ของสถานการณ์หรือปัญหาใดๆ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์วิถีเส้นทางจะช่วยให้เข้าใจและสามารถศึกษาในรูปแบบเชิงภาษาที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ดี รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในการศึกษา รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non – Recursive Model) คือ รูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรตัวหนึ่ง อาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางย้อนกลับได้

จากการศึกษาสรุปได้ว่าการเลือกรูปแบบขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ศึกษาเป็นหลัก การเลือกควรให้เหมาะสมด้านประโยชน์เพื่อการนำไปใช้ที่ง่าย ไม่ซับซ้อน สำหรับงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาแขนงศึกษาศาสตร์ ผู้วิจัยเลือกประเภทของรูปแบบเป็นรูปแบบเชิงภาษา(Semantic Model) เป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา

2.5.3 องค์ประกอบรูปแบบ

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

สมบูรณ์ ศิริสรธรัตริย์ (2547: 354-355) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา 2) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบและวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนเนื้อหาการ พัฒนาวิธีการ และกิจกรรมการพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและผลที่ต้องการและ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550: 179-180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550: 274-275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้ประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550: 226-227) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบกล่าวคือ 1) องค์ประกอบพื้นฐาน ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ การมีส่วนร่วม และการกำหนดแนวทางการนารูปแบบไปใช้ 2) องค์ประกอบ โครงสร้าง 3) องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน และ 4) องค์ประกอบด้านการสนับสนุน

พิเชษฐ โพธิ์ภักดี (2553: 159-160) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 โครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ 1) การนำไปสู่การปฏิบัติ 2) เงื่อนไขความสำเร็จ

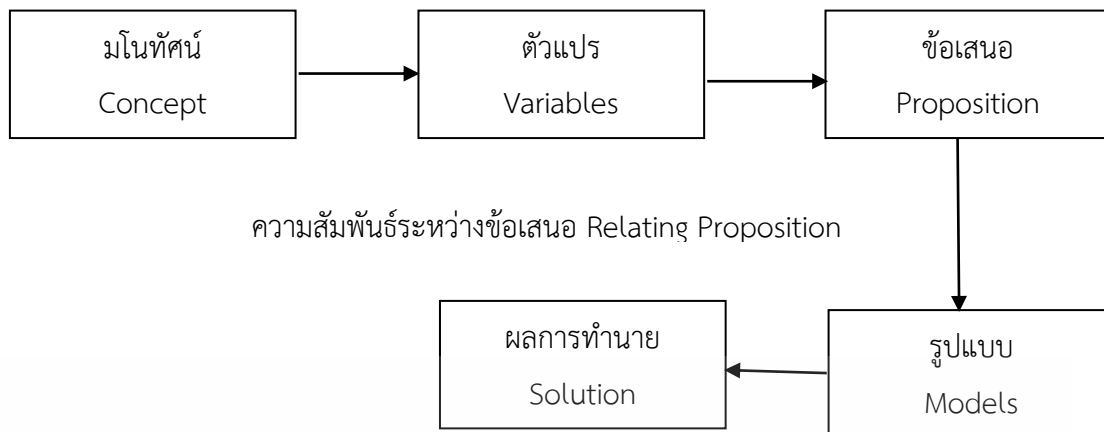
Brown and Moberg. (1980:16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้น และได้นำเสนอองค์ประกอบดังนี้ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

โดยสรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใดมีโครงสร้าง และความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรากำลังศึกษา หรือจะออกแบบแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลักการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดที่สอดคล้องกันขององค์ประกอบของรูปแบบที่นักการศึกษา ได้แบ่งองค์ประกอบไว้โดยเลือกองค์ประกอบที่ส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกัน ได้องค์ประกอบของรูปแบบ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมา 2) วัตถุประสงค์ 3) สาระสำคัญ 4) การนำรูปแบบไปใช้

2.5.4 การสร้างและประเมินรูปแบบ

2.5.4.1 การสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบคือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้รับนั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่การค้นพบอะไรใหม่ๆ ดังแผนภาพ (Keeve,1988:172)



แผนภาพที่ 2.2 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบการสร้าง

Keeves (1988 :67) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

- 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
- 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น จากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
- 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
- 4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เราากำลังศึกษาด้วย

ดังนั้นในขั้นตอนการสร้างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงประยุกต์ใช้แนวคิดของ Keeves (1988) เพื่อสร้างรูปแบบผ่านการศึกษาค้นคว้าเชิงโครงสร้างของตัวแปรองค์ประกอบปัจจัยความสำเร็จ ระบุเหตุผลและแนวปฏิบัติซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่ศึกษา

2.5.4.2 การประเมินรูปแบบ

รัตนะ บัวสนธ์ (2550:240-244) กล่าวว่า การประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยคณะกรรมการมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา โดยหลักการประเมินรูปแบบ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ในแต่ละด้านจะมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มาตรฐานด้านความเหมาะสม เป็นมาตรฐานการประเมินการดำเนินการเป็นไป ตามกฎหมายและจรรยาบรรณ โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ ดังนี้
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 มุ่งให้บริการเป็นการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบันการศึกษารวมทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่บุคคลนั้นต้องรับผิดชอบ

1.2 มีแนวทางการประเมินอย่างป็นทางการ มีการกำหนดนโยบาย การจัดทำสัญญาข้อตกลงและคู่มือไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อการประเมินความสอดคล้องกับกฎหมายและจริยธรรม

1.3 ผลประโยชน์ทับซ้อน จะต้องทำการเจรจาด้วยความซื่อสัตย์และทำใจให้เปิดกว้าง

1.4 วิธีการจัดทำรายงานการประเมินต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ประโยชน์ตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ เป็นมาตรฐานที่จะประกันได้ว่าผลการประเมินจะสามารถให้สารสนเทศที่มีความหมาย ทันเวลาและมีผลต่อการนำไปใช้ได้จริงโดยพิจารณาตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 มุ่งให้เกิดการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันนั้นๆ อย่างดียิ่ง

2.2 กำหนด จำแนก การนำไปใช้ประโยชน์ การประเมินรูปแบบจะต้องมีการกำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากการประเมินให้ชัดเจน

2.3 ความน่าเชื่อถือของนักประเมินเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพอย่างแท้จริง

2.4 การจัดทำรายงานนำไปใช้ได้ มีความชัดเจน ถูกต้อง สามารถนำไปปฏิบัติได้

2.5 การกำกับติดตาม

3. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เป็นมาตรฐานที่จะประกันได้ว่า การประเมินรูปแบบนั้นง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ เหมาะสมกับเวลา ทรัพยากรและทุนที่จะต้องใช้ในการดำเนินการ โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 วิธีการปฏิบัติได้ การประเมินวิธีการพัฒนา มีการวางแผนและดำเนินการคุ้มค่างบค่าใช้จ่าย

3.2 เป็นที่ยอมรับได้จากบุคคลหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3.3 เป็นไปได้เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการประเมินความสอดคล้อง เหมาะสมกับเวลาและทรัพยากรการดำเนินงาน

4. มาตรฐานด้านความถูกต้องเป็นมาตรฐานที่ประกันได้ว่ารูปแบบที่ได้มานั้นมีความแม่นยำและสรุปได้อย่างถูกต้อง ตามเทคนิค วิธีการต่างๆโดยพิจารณาตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.1 นิยามสิ่งที่จะประเมินได้ชัดเจนรูปแบบการพัฒนานั้นมีการกำหนด

วัตถุประสงค์สมรรถนะที่จำเป็น บทบาท ความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อการประเมินรูปแบบ เป็นไปอย่างเที่ยงตรง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 พิจารณาสภาพแวดล้อมการงาน จำแนก อธิบายบริบท สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

4.3 การระบุวิธีการประเมิน มีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด

4.4 การวัดมีความเที่ยง เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นเพื่อวัดผู้รับการพัฒนามาจะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและเจตคติ อย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการวัดแต่ละครั้ง

4.5 ควบคุมการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

4.6 ควบคุมความลำเอียง

4.7 การกำกับเป็นระบบและเหมาะสม

Maduas, Scriven and Stufflebeam (1983:399-402) ได้เสนอการตรวจสอบ รูปแบบด้วยการประเมิน Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ประกอบด้วยมาตรฐานการประเมิน 4 มาตรฐาน 30 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่า การประเมินจะให้สารสนเทศที่มีสารประโยชน์ (Information Timely) และบังเกิดผล (Influential) ต่อผู้ที่คาดว่าจะนำสารสนเทศของการประเมินไปใช้ ภายใต้มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยจำนวน 7 รายการ คือ

1.1 การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน

1.2 ความน่าเชื่อถือของนักประเมิน

1.3 การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง

1.4 การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่าที่มีความชัดเจน

1.5 การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน

1.6 การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

1.7 รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่า การดำเนินกิจกรรมต่างๆทางการประเมินจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงความฉลาดรอบคอบ ความมีศิลปะในการติดต่อสื่อสาร และความประหยัดเวลาและทรัพยากรมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยจำนวน 3 รายการ คือ

2.1 วิธีดำเนินการประเมินสามารถปฏิบัติได้จริง

2.2 การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง

2.3 ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสมมีจุดเน้นที่เกี่ยวกับจริยธรรมทางการประเมิน เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนิน

กิจกรรมการประเมินส่งผลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายและในหลายวิถีทาง จะไม่ทำให้บุคคล เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นได้รับความเสียหาย หรืออันตราย และต้องตระหนักถึงความเป็นส่วนตัว ความมีอิสระในการรับสารสนเทศการประเมินและการได้รับการป้องกันสิทธิของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รูปแบบการประเมินคุณภาพมาตรฐานทางด้านความเหมาะสม ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยจำนวน 8 รายการ คือ

- 3.1 การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ
- 3.2 ก้าวแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส
- 3.3 รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย และคำนึงถึงข้อจำกัด

ของการประเมิน

- 3.4 ให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ
- 3.5 คำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
- 3.6 การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง
- 3.7 รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อย

ของสิ่งที่ประเมิน

- 3.8 ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นโดยเจตนาที่ว่าจะทำให้เกิดความแน่ใจว่าการดำเนินงานทางด้านการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์ เชื่อถือได้ นั่นคือจะต้องมีการดำเนินการประเมินอย่างครอบคลุม มีการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะเฉพาะของสิ่งที่ต้องการประเมินมาตามมาตรฐานทางด้านความถูกต้อง ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย จำนวน 12 รายการ คือ

- 4.1 การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน
- 4.2 การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ
- 4.3 การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน
- 4.4 การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน
- 4.5 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง
- 4.6 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเชื่อมั่น
- 4.7 การจัดระบบควบคุม สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงาน
- 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประมาณ
- 4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- 4.10 การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน
- 4.11 การรายงานที่มีความเป็นปรนัย
- 4.12 การประเมินตนเองควรจัดรูปแบบและประเมินโดยสรุปเทียบกับมาตรฐาน

และเมื่อเสร็จสิ้นผู้มีส่วนได้เสียสามารถตรวจสอบจุดแข็งและจุดอ่อนอย่างใกล้ชิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุป การประเมินเป็นการประมาณค่าหรือตัดสินคุณค่าสิ่งที่ต้องการประเมิน ความสำคัญของการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ จะต้องมีการบวนการดำเนินงานที่ได้มาตรฐาน ในที่นี้ผู้วิจัย ใช้การประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้วยมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา ประกอบด้วย

1) **ความเป็นไปได้ (Feasibility)** หมายถึง รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จริง และทันยุคสมัย

2) **ความเป็นประโยชน์(Utility)** หมายถึง รายละเอียดรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เป็นสารสนเทศที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารจัดการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3) **ความเหมาะสม(Propriety)** หมายถึง รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความสอดคล้อง เหมาะสมกับหลักการบริหารสถานศึกษา เป็นไปตามนโยบาย บริบทสถานศึกษา และบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นไปตามประสิทธิผลการบริหารจัดการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4) **ความถูกต้องครอบคลุม(Accuracy)** หมายถึง รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ผ่านกระบวนการสร้างและพัฒนาตามหลักการและทฤษฎี และเป็นไปตามแนวทางการบริหารสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ รายละเอียด และข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

เจตน คงด้วง (2547:139-141) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการเทียบโอนประสบการณ์อาชีพเข้าสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ใช้ฐานสมรรถนะเป็นเกณฑ์ในการเทียบโอนประสบการณ์กลุ่มอาชีพของกลุ่มงานยานยนต์ สาขางานซ่อมเครื่องยนต์ โดยใช้หน่วยสมรรถนะมาตรฐานอาชีพกลุ่มงานยานยนต์ ประเทศออสเตรเลีย เป็นต้นแบบในการดำเนินการกระบวนการเทียบโอนประสบการณ์อาชีพเข้าสู่ระบบคุณวุฒิใช้วิธีการดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา(Research and Development)โดยนำไปใช้กับผู้ปฏิบัติงานสถานประกอบการศูนย์บริการรถยนต์ในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ได้ผังขั้นตอนการเทียบโอนประสบการณ์อาชีพเข้าสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ดำเนินการโดยสร้างแบบร่างผังขั้นตอนการเทียบโอนประสบการณ์อาชีพเข้าสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ 7 คน ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะมีเห็นด้วยมากกว่าร้อยละ 80 เหมาะสมในระดับมาก

2. ได้การวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพกลุ่มงานยานยนต์สาขางานซ่อมเครื่องยนต์ในการเทียบโอน โดยดำเนินการวิเคราะห์หน่วยสมรรถนะมาตรฐานอาชีพออสเตรเลีย จำนวน 3 หน่วยสมรรถนะแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการ จำนวน 9 คน หาความสอดคล้องของหน่วยสมรรถนะทั้ง 3 หน่วยสมรรถนะได้สรุปผลมีความสอดคล้องทุกหัวข้อเรื่อง

3. ได้เครื่องมือและแบบฟอร์มการเทียบโอนประสบการณ์อาชีพ โดยดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการออกความคิดเห็น จำนวน 5 คน ผลสรุปเห็นด้วยและดำเนินการจัดสัมมนาในกลุ่ม จำนวน 16 คนสรุปอยู่ในระดับมากและให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ตรวจสอบหาความสอดคล้อง จำนวน 5 คน ผลสรุปมีความสอดคล้องทุกหัวข้อเรื่อง

4. ได้คู่มือประเมินของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการออกความคิดเห็น จำนวน 5 คน ผลสรุปเห็นด้วยและดำเนินการสัมมนาในกลุ่ม จำนวน 18 คน ผลสรุปของการประเมินอยู่ในระดับมากและการดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ หาความสอดคล้องจำนวน 5 คน ผลสรุปมีความสอดคล้องทุกหัวข้อเรื่อง

5. ได้ผู้ประเมิน ดำเนินการคัดเลือกผู้ประเมินตามเกณฑ์จำนวน 9 คน และดำเนินการอบรม ผลสรุปการประเมินมีความเข้าใจในระดับมาก

6. ได้เครื่องมือสามารถนำมาเทียบโอนได้ โดยดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน ผลสรุปมีผู้ผ่านแพ้มสสมงานจำนวน 2 คน ต้องได้รับการประเมินจำนวน 8 คน การประเมินผู้เข้าทดลองผลการใช้เครื่องมือ ผลสรุปความเหมาะสมของเครื่องมือในระดับมาก

7. ผลการเทียบโอนประสบการณ์ในสถานประกอบการ มีผู้สมัครขอเทียบโอนประสบการณ์ทั้งหมด 15 คนโดยดำเนินการตามกระบวนการที่ออกแบบ ผู้สมัครทั้งหมดส่งแพ้มสสมงานมีผู้ผ่านแพ้มสสมงานผ่าน 3 หน่วยสมรรถนะไม่ต้องรับการประเมินจำนวน 4 คน ส่วนอีก 11 คนต้องผ่านคณะกรรมการประเมินเพื่อตรวจสอบสถานะการทำงานผลการประเมินผ่านหน่วยสมรรถนะทั้ง 3 หน่วยสอบสมรรถนะ จำนวน 11 คนผลการเทียบโอนประสบการณ์สมรรถนะทั้ง 3 หน่วยสมรรถนะ จำนวน 15 คนผ่านหมดทุกคนทุกหน่วยสมรรถนะ

8. นำเสนอสรุปผลการวิจัยดำเนินการโดยจัดสัมมนาในกลุ่ม จำนวน 25 คนสรุปผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

พรุ่ง ดวงแก้ว. (2548:100-106) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวโน้มเกี่ยวกับรูปแบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพ ผลการวิจัยมีดังนี้ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อลดการเรียนซ้ำใน รายวิชา/กลุ่มวิชาที่เรียนผ่านมาแล้ว เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มเป้าหมาย คือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนเป็นนักศึกษาของ สถานศึกษาที่ขอเทียบโอนผลการเรียน และผ่านการเรียนในรายวิชา/กลุ่มวิชามาแล้วในหลักสูตรเก่า แล้วเทียบไปสู่หลักสูตรใหม่ ส่วนสถานศึกษาจะแต่งตั้งคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนไม่น้อย กว่า 3 คน/ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานหลักสูตรและการสอน หัวหน้างานวัดผลและประเมินผล การศึกษา อาจารย์ประจำวิชาและผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้รายวิชาที่ขอเทียบโอน ต้องได้ระดับคะแนน2ขึ้นไป และเป็นรายวิชา หรือกลุ่มวิชาที่มีจุดประสงค์และเนื้อหาใกล้เคียงกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และ จำนวนหน่วยกิตต้องไม่น้อยกว่าหน่วยกิตของรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผลการเทียบโอนผลการเรียนสามารถนำไปยกเว้นการเรียนในรายวิชานั้น 2) วัตถุประสงค์ของ การประเมินเทียบโอน ประสพการณ์วิชาชีพเพื่อส่งเสริมกระบวนการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีหลักฐานแสดงความรู้และประสบการณ์ วิชาซีพมาก่อนไม่น้อยกว่า 2 ปี ส่วนสถานศึกษาจะจัดให้มีที่ปรึกษามีหน้าที่ตรวจสอบความรู้หรือประสบการณ์ ได้แก่ใบสำคัญ วุฒิบัตร เกียรติบัตร หนังสือรับรอง แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) บันทึกประจำวัน โฉและรางวัล ต่างๆ เป็นต้น การประเมินจะจัดในรูปของคณะกรรมการ สำหรับผลการประเมินที่ผ่านเกณฑ์สามารถ นำไปขอยกเว้นการเรียนรายวิชาในหลักสูตร

สุนทร ยุทธชนะ (2545:177 - 178) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเทียบโอน ผลการเรียนสายวิชาชีพระหว่าง การศึกษาตามอัธยาศัยกับการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษา นอกกระบบโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า รูปแบบการเทียบโอนผลการเรียนมี 3 รูปแบบ โดย แต่ละรูปแบบประกอบด้วย รูปแบบย่อย 2 รูปแบบ ดังนี้ 1. รูปแบบการเทียบโอนผลการเรียนระหว่าง การศึกษาตามอัธยาศัยกับการศึกษาในระบบ 1.1) การเทียบโอนผลการเรียนโดยหน่วยงานกลาง เป็นผู้ประเมิน 1.2) การเทียบโอนผลการเรียนโดยสถานศึกษาเป็นผู้ประเมิน 2. รูปแบบการเทียบโอน ผลการเรียนระหว่างการศึกษาตามอัธยาศัยกับการศึกษานอกกระบบ 2.1) การเทียบโอนผลการเรียน โดยหน่วยงานกลางเป็นผู้ประเมิน 2.2) การเทียบโอนผลการเรียนโดยสถานศึกษาเป็นผู้ประเมิน 3. รูปแบบการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างการศึกษานอกกระบบกับการศึกษาในระบบ 3.1) การเทียบโอนผลการเรียนโดยหน่วยงานกลางเป็นผู้ประเมิน 3.2) การเทียบโอนผลการเรียนโดย สถานศึกษารวมกับองค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการและ สถานศึกษารวมกันประเมิน นอกจากนี้มี องค์กรประกอบที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเทียบโอนผลการเรียน คือ การฝึกอบรม ทางการศึกษานอกกระบบเพื่อการเทียบโอนผลการเรียน การประเมินมาตรฐานทักษะวิชาชีพและการ ประกันคุณภาพ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ถึงความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการเทียบโอน ผลการเรียนไปปฏิบัติพบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน มีความเห็น ว่า รูปแบบการเทียบโอนผลการเรียน มีประโยชน์และความเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติ

พรรณี ขอบบัวคลี (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการจัดการเรียนการสอน ระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อาชีพ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

พ.ศ. 2546 อุตสาหกรรม ระหว่างปีการศึกษา 2549 -2550 วิทยาลัยสารพัดช่างระยอง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วยแบบจำลองชิปในด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานและหัวหน้าแผนก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยเบื้องต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารหัวหน้างานและหัวหน้าแผนก ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูผู้สอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และนักศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน และนักศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก การประเมินด้านผลผลิตตามความคิดเห็นของสถานประกอบการ และหัวหน้างาน และผู้จัดการสถานประกอบการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

มณูญ แก้วแสนเมือง และคณะ (2557 : 101-106) ได้ศึกษาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อศึกษาสภาพแนวทางและความต้องการในการพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับสถานศึกษา 2. เพื่อพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับสถานศึกษา 3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของการพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้ของ 6 ประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้แก่ สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย อังกฤษ เกาหลี และญี่ปุ่น โดยการ วิเคราะห์เอกสาร และศึกษาความต้องการการเทียบโอนผลการ เรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ขั้นตอนที่ 2 เป็นการยกร่างระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้ที่ได้จากข้อมูลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และให้การรับรองโดยการสนทนา กลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน และขั้นตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 404 คน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักดังนี้

1. คณะกรรมการการเทียบโอน ควรประกอบด้วย คณะกรรมการ 2 ชุด ได้แก่ คณะกรรมการอำนวยการ และคณะกรรมการดำเนินการ
2. การเทียบโอนควรครอบคลุม 2 ลักษณะ คือ การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์
3. วิธีการ เทียบโอนความรู้ควรประกอบด้วย 4 ลักษณะวิธี ได้แก่ การเทียบโอนผลการเรียนจากหลักสูตรเดียวกัน การเทียบโอนผลการเรียนจากหลักสูตรอื่น การเทียบโอนผลการเรียนจากหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและวิชาชีพชั้นสูง ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา รวมทั้งการเทียบโอนผลการเรียนจากหลักสูตรวิสามัญระดับ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และการเทียบโอนผลการเรียนรู้ของนักศึกษาพ้นสภาพในหลักสูตรวิชาชีพ และวิชาชีพชั้นสูงของสถานศึกษา อาชีวศึกษา
4. กระบวนการเทียบโอนความรู้ควรประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนการจัดองค์การ การดำเนินการ การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกวุฒิ บุตรประเสริฐ, กัมปนาท บริบูรณ์, สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, ศิริพรรณ ชุมนุช (2559: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน สอศ.ทั่วประเทศ จำนวน 202 แห่ง และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาจำนวน 6 แห่ง โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานฯ ได้แก่ สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) สิ่งจูงใจ (Incentives) และข้อมูลข่าวสาร (Information) ในขั้นตอนที่ 2 การประเมินประสิทธิผลของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยการประชุมสนทนากลุ่มผู้แทนสถานศึกษาและแบบประเมินคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน คือ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ไปใช้ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการดำเนินงานเทียบโอนฯ อยู่ในระดับ "มาก" ทั้ง 3 ปัจจัย คือ สมรรถนะสถานศึกษา สิ่งจูงใจ และข้อมูลข่าวสาร ในขณะที่ระดับความสำคัญของปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับ "มาก" ทั้งหมด เช่นเดียวกัน คือ สมรรถนะสถานศึกษา สิ่งจูงใจ และด้านข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ผลการประเมินประสิทธิผลของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ที่มีองค์ประกอบจำนวน 4 บท นั้น พบว่า การประเมินในภาพรวมเนื้อหาของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความเหมาะสมในระดับ "มากที่สุด" คิดเป็นร้อยละ 83.3 เช่นเดียวกับความเป็นไปได้ในการนำเนื้อหาของคู่มือไปใช้ที่อยู่ในระดับ "มากที่สุด" คิดเป็นร้อยละ 83.3 แสดงว่าคู่มือฯ มีประสิทธิภาพตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสรุป คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ที่ได้พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานการเทียบโอนฯ ทั้งในระดับสถานศึกษาและศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดและมาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วุฒิชัย วิเชียรไชย (2559 : 260) วิธีที่เหมาะสมสำหรับการเทียบโอนรายวิชาโดยการหาค่าความคล้ายคลึงเชิงความหมาย บทความวิจัยนี้ได้เสนอการเทียบโอนรายวิชาโดยวิธีการหาค่าความคล้ายคลึงเชิงความหมาย เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมที่สุดในการเทียบโอนคำอธิบายรายวิชาโดยการประยุกต์ใช้วิธีหาค่าความคล้ายคลึงเชิงความหมาย 5 วิธี ได้แก่ วูและพาล์มเมอร์, เลียค็อคกและโคโดโรว์, เรสนิค, ลิน และเจียงและคอนราท์ โดยแบ่งขั้นตอนการเทียบโอนรายวิชาออกเป็น 3 ขั้นตอนคือการแบ่งคำแล้ว คัดกรองคำ การหาค่าความคล้ายคลึงเชิงความหมายของคำอธิบายรายวิชาของแต่ละวิธีและเรียงลำดับเอกสารที่มีความคล้ายคลึงจากมากไปหาน้อย งานวิจัยนี้ได้ทดสอบประสิทธิภาพโดยใช้คำอธิบายของรายวิชาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและคำอธิบายรายวิชาของหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าวิธีที่เหมาะสมมากที่สุดในการเทียบโอนรายวิชาคือ วิธีการของเจียงและคอนราท์ มีค่าความแม่นยำเท่ากับร้อยละ 72 และวิธีที่เหมาะสมน้อยที่สุดในการเทียบโอนรายวิชาคือ วิธีการของเรสนิคมีค่าความแม่นยำเท่ากับร้อยละ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อนุสรณ์ เริ่มฤกษ์ และคณะ (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบโอนรายวิชาของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ในปัจจุบันให้นักศึกษาที่มีความประสงค์ขอเทียบโอน ดำเนินการเทียบโอนด้วยตนเอง โดยดูรายวิชาที่สามารถเทียบโอนได้จากคู่มือแบบเทียบ ซึ่งมีเงื่อนไขในการขอเทียบโอน ทำให้เกิดความผิดพลาดเกี่ยวกับรายวิชาที่สามารถเทียบโอนได้ จากความไม่เข้าใจของนักศึกษาเอง อีกทั้งขั้นตอนการเทียบโอนยังดำเนินการอยู่ในรูปแบบเอกสาร ที่ถูกส่งต่อจากหน่วยงานหนึ่ง ไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้า และการสูญหายของเอกสาร จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ปัญหา เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบเทียบโอนใหม่ โดยมีฟังก์ชันการใช้งานหลัก 5 ฟังก์ชัน ดังนี้ (1) การจัดการข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลสาขาวิชา ข้อมูลหมวดหมู่วิชา ข้อมูลกลุ่มวิชา ข้อมูลปฏิทินการเทียบโอน (2) การจัดการรายวิชาสำหรับเทียบโอน สำหรับจัดการแบบเทียบโอนเพื่อเป็นมาตรฐานสำหรับการเทียบโอนรายวิชา (3) การเทียบโอนรายวิชา สำหรับการจับคู่รายวิชาที่ผู้ขอเทียบโอนสามารถขอเทียบโอนได้ (4) การนำเข้าข้อมูลสามารถนำเข้าข้อมูลนักศึกษาและข้อมูลคณะกรรมการเทียบโอนได้ และ (5) การออกรายงานและแบบฟอร์มต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการขอเทียบโอน จากการทดสอบใช้งานโดยผู้ใช้กลุ่มต่างๆพบว่าระบบใช้งานได้ดี สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานแบบเก่าได้ และจากการสอบถามความพึงพอใจพบว่าความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ใช้ระบบมีความพึงพอใจในด้านประโยชน์และการนำไปใช้งานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านเนื้อหาและด้านการจัดรูปแบบเว็บไซต์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

อนุชัช รามวงษ์กร และนลินรัตน์ รักกุล (2557 : บทคัดย่อ) การพัฒนารูปแบบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์รูปแบบ และแนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพในต่างประเทศ 2) ศึกษาปัจจัยเงื่อนไขของระบบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพของสถานศึกษาทางด้านการอาชีวศึกษา และ 3) กำหนดรูปแบบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพของสถานศึกษาทางด้านการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาเอกสาร พบว่า รูปแบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพในสหภาพยุโรป อังกฤษ สหรัฐอเมริกา และมาเลเซีย นั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ผลลัพธ์การเรียนรู้ มาตรฐานอาชีพ วิธีการวัดผล และการตรวจสอบและรับรองผล โดยการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์นั้นมีการนำระบบการสะสมหน่วยกิตมาใช้เพื่อให้ผู้ต้องการเทียบโอนสามารถนำผลการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยมาเทียบโอนเป็นหน่วยกิตและเก็บสะสมไว้ใช้ในศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีหน่วยงานกลางของรัฐเป็นผู้ดูแล การศึกษาปัจจัยเงื่อนไขของระบบเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าแผนก จำนวน 2,066 คน และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธี Principal Component Analysis หมุนแกนแบบ Orthogonal ประเภทเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

VARIMAX พบว่าปัจจัยเงื่อนไขมีความสัมพันธ์ และความเหมาะสมในการจัดกลุ่มปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจัดกลุ่มปัจจัยเงื่อนไขของระบบการเทียบโอนประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เช่น สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการเทียบโอนมาตรฐานอาชีพในสถานศึกษา จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะเรื่องนี้ในสถานศึกษา มีนโยบายชัดเจน สร้างเครือข่ายงานเทียบโอนมาตรฐานอาชีพระหว่างสถานศึกษา (2) ด้านความร่วมมือของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานต้นสังกัด เช่น ร่วมกันพัฒนาระบบประเมินมาตรฐานฝีมือ ร่วมกันกำหนดสมรรถนะมาตรฐานอาชีพ ร่วมกันพัฒนาครูฝึกวิชาชีพ กำหนดให้มีหน่วยงานกลางดูแลระบบเทียบโอนโดยเฉพาะของสถานศึกษา สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น (3) ด้านความพร้อมสถานศึกษาอาชีวศึกษา เช่น จัดตั้งคณะกรรมการการเทียบโอนมาตรฐานอาชีพภายในสถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรการเทียบโอนเป็นของตนเอง ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเทียบโอนมาตรฐานอาชีพ พัฒนาคู่มือการเทียบโอน เป็นต้น (4) ด้านความร่วมมือของสถานประกอบการและความพร้อมของคณาจารย์ เช่น สถานประกอบการมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา พัฒนาระบบการนิเทศผู้เรียนที่ผ่านการเทียบโอนร่วมกับสถานศึกษา คณาจารย์มีการติดตามและประเมินผลการทำงานของผู้เรียนในสถานประกอบการ เป็นต้น ผลการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 48 คน จากการเลือกแบบเจาะจงเพื่อกำหนดรูปแบบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อคุณวุฒิวิชาชีพที่เหมาะสมกับประเทศไทย พบว่ารัฐจำเป็นต้องมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบในการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานสู่คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ โดยการผ่านสารสนเทศรายบุคคล และรายสถานศึกษาอาชีวศึกษา การนำระบบสะสมหน่วยกิตมาใช้เพื่อเทียบโอนความรู้ ทักษะของผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งความรู้ และประสบการณ์เดิม เพื่อเทียบเป็นหน่วยกิตและเก็บสะสมไว้ใช้ในการศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษา เทียบกับสมรรถนะรายวิชา ทั้งในหมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต และวิชาเลือกเสรี ทั้งนี้ต้องมีการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการเทียบโอน

บุหลัน เจนร่วมจิต วรณดี แสงประทีปทอง ศิริพรรณ ชุมนุ้ม และคมกร วงษ์รักษา (2561:บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาระบบการประเมินความรู้และประสบการณ์ในการจัดการโอนหน่วยกิตสำหรับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพด้านเทคนิคของวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกคือการพัฒนาการประเมินความรู้และประสบการณ์ในการถ่ายโอนการศึกษาสำหรับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพด้านเทคนิคของวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้วิจัยเป็นผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการถ่ายโอนผลการเรียนรู้ในวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของระบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ด้วยการใช้เทคนิคเดลฟาย ขั้นตอนที่สองคือการตรวจสอบคุณภาพของระบบการประเมินความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาในการศึกษาที่โอนย้าย ผู้ให้ข้อมูลเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่จนทวนการค่า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิจัยประกอบด้วยผู้บริหาร 32 คนหัวหน้าส่วนงาน และอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา และนักศึกษาอาชีวศึกษาในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ ระบบการประเมินความรู้และประสบการณ์ในการศึกษาแบบออนไลน์และแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระบบการประเมินความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาทางการศึกษาต่อเนื่อง สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการพัฒนาพบว่า 1) ระบบการ ประเมินความรู้และประสบการณ์ที่พัฒนาแล้วด้านการถ่ายโอนการศึกษาสำหรับหลักสูตรอนุปริญญา ด้านเทคนิคของวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) การเตรียมงานประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 ส่วน: (1.1) แผนการดำเนินงาน (1.2) คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการประเมิน (1.3) คุณสมบัติของคณะกรรมการประเมินผลและ (1.4) งานการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน (2) งานปฏิบัติการซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ส่วน ได้แก่ (2.1) การป้อนข้อมูล (2.2) การประเมินความรู้และประสบการณ์และ (2.3) การรายงาน ผลซึ่งประกอบด้วยงานการรายงานผลและการประยุกต์ใช้ ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงงาน 2) ผลการ ตรวจสอบคุณภาพของระบบการประเมินความรู้และประสบการณ์ที่พัฒนาแล้วในระบบการศึกษา แบบถ่ายโอนความรู้พบว่าผู้ใช้ระบบมีความคิดเห็นว่ารระบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์เหมาะสมและ ถูกต้องในระดับสูง

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Heilmeier, Sonja, and Health, Nick. (2000 : บทคัดย่อ). ได้วิจัยเรื่อง การประเมิน เพื่อเทียบโอนผลการศึกษานักศึกษาที่เข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยไซมอน เฟรเซอร์ แคนาดา ในปี ค.ศ.1998 โดยรายงานการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่จบมาจากวิทยาลัยในบริติชโคลัมเบีย จำนวน 400 คน จากการวิเคราะห์รายงานผลการเรียนปรากฏว่า สามารถโอนผลการศึกษาได้ถึงร้อยละ 85.20 ของ จำนวนหน่วยกิตที่ต้องเรียนทั้งหมด คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.3 ของนักศึกษาที่โอนหน่วยกิตได้ต่อ นักศึกษาที่ไม่สามารถโอนผลการศึกษาได้ ซึ่งสาเหตุเบื้องต้นที่ไม่สามารถโอนผลการศึกษาของ นักศึกษาได้เนื่องจากรายวิชาและเนื้อหาไม่ตรงกันกับรายวิชาและเนื้อหาวิชาของแผนการเรียนใน มหาวิทยาลัย นักศึกษาบางคนโอนผลการเรียนในรายวิชาที่โอนได้เกินความจำเป็น เพราะนำหนักการ เทียบโอนในแต่ละรายวิชาไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับแผนการเรียนตามหลักสูตร ซึ่งสาขาวิชาส่วนใหญ่ที่ นักศึกษาเลือกนั้น ไม่สามารถเทียบโอนผลการศึกษาได้ตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ

Smith, L. (2004 : 51) ได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของการเทียบ โอนความรู้ และประสบการณ์ในบริบทของการอาชีวศึกษาและฝึกอาชีพของออสเตรเลียจนได้รับความ นิยมประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ระยะเวลา และต้นทุนของการสร้างเป็นที่ยอมรับของระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนกระบวนการต่างๆ ทั้งผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องคือ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรของสถานศึกษา และชุมชน

2) บุคลากรของสถานศึกษาที่มีความรู้เรื่องเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ ที่มีคงที่คงวา และถูกต้องตามหลักการของการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์

3) ประสบการณ์ของบุคลากรของสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญมีผลต่อการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาระบบการเทียบโอนดังกล่าว

4) บุคลากรของสถานศึกษา และสถานประกอบการต้องเข้าใจระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน

5) นโยบายของภาครัฐต้องมีความชัดเจนต่อการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ และสนับสนุนงบประมาณต่อสถานศึกษา และสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ

6) การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ชุมชน และสถานประกอบการเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์

7) การได้รับความเชื่อถือต่อหน่วยงานกลางที่รับการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ อย่างมีนัยสำคัญ

8) ระบบการนิเทศของครูฝึกในสถานประกอบการเป็นสิ่งจำเป็นต่อระบบการเทียบโอน เนื่องจากครูฝึกในสถานประกอบการเป็นตัวเชื่อมระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน

9) เกณฑ์ในการประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงานกับการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ ต้องมีความชัดเจน และเชื่อมั่นได้

Puckett, J et. al. (2012 : 2) ในการสำรวจเชิงลึกของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการอาชีวศึกษา พบว่า มีปัจจัยความสำเร็จของการบริหารการอาชีวศึกษาที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญจำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย

1) การเชื่อมโยงด้านระบบเศรษฐกิจกับผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงหน่วยงานของภาครัฐจะต้องมีความร่วมมือกันอย่างเป็นแท้จริง

2) ความมีประสิทธิภาพของกองทุนของภาครัฐ และภาคอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาด้านการอาชีวศึกษา

3) การสร้างความร่วมมือระหว่างการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับการอาชีวศึกษาในลักษณะการถ่ายโอนซึ่งกัน และกันได้ นั้นหมายถึงอาจจะมีการระบบมัธยมศึกษาสายอาชีพ หรืออาชีวศึกษาระฐานวิทยาศาสตร์ในอนาคต

4) สถานศึกษามีการพัฒนาความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาสภาพแนวทางและความต้องการในการพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับสถานศึกษา และเพื่อประเมินความเป็นไปได้ของการพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับสถานศึกษา มีการพัฒนากระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ได้มีการศึกษาการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา การพัฒนาระบบการประเมินความรู้และประสบการณ์ในการจัดการโอนหน่วยกิตสำหรับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ในบริบทของการอาชีวศึกษาและฝึกอาชีพของต่างประเทศ เพื่อนำข้อและมูลปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ลักษณะเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Qualitative Embedded and Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 สร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลที่ได้รับ
1. ศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน 2) หัวหน้าสาขาวิชาที่รับผิดชอบรายวิชา หรือ หัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 10 คน	สภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)	คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
	1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ การสัมภาษณ์ และบันทึกข้อมูล	
	1.4 วิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลที่ได้รับ
2. ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	2.1 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ 2.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน หัวหน้าสาขาวิชาที่รับผิดชอบรายวิชาหรือหัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน 2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) 2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์และบันทึกข้อมูล 2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุน ความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
	2.2 ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2.2.1 ประชากร คือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 247 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,774 คน รวมทั้งสิ้น 3,021 คน 2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 230 คน รวมทั้งสิ้น 250 คน และ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) 2.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม 2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลที่ได้รับ
	องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)	
3. สร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	3.1 การสร้างรูปแบบ โดยใช้ผลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 และ 2 ประกอบด้วย 3.1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3.1.2 ศึกษาสภาพปัญหาจากวัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2 3.1.3 ยกร่างรูปแบบ 3.1.4 ปรับปรุงแก้ไข 3.1.5 นำเสนอรูปแบบ 3.2 การประเมินรูปแบบ 3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group) 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ประเด็นคำถามปลายเปิด และแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 3.2.3 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D)	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

โดยแต่ละขั้นตอนของการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน หัวหน้าสาขาวิชาที่รับผิดชอบรายวิชาหรือหัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ประกอบด้วยประเด็นคำถามดัง ภาคผนวก ง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1.3.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3.1.3.2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

3.1.3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ อดุสสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 20 คน จากสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 10 แห่ง

3.1.4.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือ ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.1.4.3 ผู้วิจัยนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

3.1.4.4 ผู้วิจัยสัมภาษณ์และบันทึกเสียง ระหว่างเดือนกันยายน – ตุลาคม 2563

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้ประกอบการสร้างแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 2

3.2 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2.1 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน 2) หัวหน้าสาขาวิชาที่รับผิดชอบรายวิชา หรือ หัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จากสถานศึกษาที่จัดการศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 10 แห่ง รวมทั้งสิ้น 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) บุคลากรของสถานศึกษา 2) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา 3) การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา 4) ศักยภาพสถานศึกษา

3.2.1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1.3.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3.2.1.3.2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

3.2.1.3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2.1.3.4 นำแบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.2.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 20 คน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 10 แห่ง

3.2.1.4.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 10 แห่ง

3.2.1.4.3 ผู้วิจัยนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

3.2.1.4.4 ผู้วิจัยสัมภาษณ์และบันทึกเสียง

3.2.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3.2.2 ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้

และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 247 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,774 คน รวมทั้งสิ้น 3,021 คน จากสถานศึกษาที่จัดการศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2.2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 230 คน รวมทั้งสิ้น 250 คน จากสถานศึกษาที่จัดการศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม สำหรับโมเดลสมการโครงสร้างตามแนวคิดของ Faul et al. (2007) นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2555) และ พูลพงศ์ สุขสว่าง (2556) ได้เสนอให้ใช้โปรแกรม G*power ในการคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) แบ่งชั้นตามภาคการศึกษา ประกอบด้วย ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และกรุงเทพมหานครและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) กำหนดสัดส่วน โดยการเทียบสัดส่วน และจำแนกตามกลุ่มผู้บริหาร และครูผู้สอนจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิกำหนดสัดส่วนนี้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครอบคลุมสถานศึกษาที่จัดการศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ รายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย

ภูมิภาค	จำนวน สถานศึกษา (แห่ง)	ประชากร (คน)		จำนวนตัวอย่าง (คน)	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
ภาคเหนือ	5	19	148	2	12
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	15	68	805	5	67
ภาคกลาง	20	84	853	7	70
ภาคใต้	3	11	110	1	10
กรุงเทพมหานคร และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	19	65	858	5	71
รวม	62	247	2,774	20	230

3.2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังรายละเอียด (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550:77)

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2.2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- (1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- (2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสาร
- (3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนข้อคำถามและภาษาที่ใช้
- (4) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
- (5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item-objective Congruence: IOC) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 นำไปใช้ (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2558 : 195) ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80-1.00

3.2.2.2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

3.2.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2558 : 203)

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 101 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากรของสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.91 2) ด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.91 3) ด้านการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.92 และ 4) ด้านศักยภาพของสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0.98 อยู่ในระดับ ดีมาก มีค่าเท่ากับ 0.98

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2.2.5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.2.3.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์โดยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2.3.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามถึงกลุ่มทางเอกสารออนไลน์ (Google Form)

3.2.2.3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

3.2.2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการ ดังนี้

3.2.2.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ทราบถึงลักษณะโดยทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม และลักษณะการแจกแจงตัวแปรโดยเสนอในรูปแบบของค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าร้อยละ (Percentage) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.2.2.4.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 : 53-55) โดยมีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ด้วยการใช้ค่าทางสถิติในการตรวจสอบข้อมูลด้านความสอดคล้อง ด้านความสัมพันธ์ และด้านผลกระทบ ขององค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยครั้งนี้สามารถกำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

(1) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

(2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีการ ความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood = ML) ค่าสถิติสำคัญในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

(2.1) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติ และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ค่าประมาณที่ได้ มีนัยสำคัญ แสดงว่าความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คลาดเคลื่อนมาตรฐานจะมีขนาดเล็ก และหากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมามีค่าไม่สูงมากแสดงว่าเป็นโมเดลที่ดีเหมาะสมแก่การนำไปใช้ในการศึกษา

(2.2) ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) เป็นค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่แยกทีละตัวและรวมทุกตัว รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างค่าดังกล่าวสามารถมีค่าสูงสุดได้ไม่เกิน 100 และค่าที่สูงจะเป็นสิ่งบ่งบอกว่าโมเดลมีความตรง

(2.3) ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Measures) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลในภาพรวมทั้งโมเดล ค่าสถิติในกลุ่มนี้มี 6 ประเภท คือ

ค่าไคสแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ หากค่าทดสอบมีค่าต่ำหรือมีค่าใกล้ศูนย์มาก และมีค่าใกล้เคียงองศาของค่าแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index = GIF) ค่า GIF ควรมีค่ามากกว่า 0.90 เพื่อยืนยันว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGIF) เมื่อนำค่า GIF มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดของความเป็นอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่า AGIF ควรมีค่ามากกว่า 0.90 เพื่อยืนยันว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index = CFI) ควรมีค่าเท่ากับ 0.90 เพื่อยืนยันว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual = Standardized RMR) เป็นค่าอธิบายความคลาดเคลื่อนของโมเดลควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 เพื่อยืนยันว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error approximation = RMSEA) ค่าของ RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 เพื่อยืนยันว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : M) ดัชนีนี้ช่วยในการปรับโมเดลเป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัวควรมีค่าเท่ากับ ค่าไคสแควร์ ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นๆ เป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการให้ความยืดหยุ่นต่อข้อกำหนด เงื่อนไข หรือข้อบังคับของพารามิเตอร์นั้น ดัชนีนี้จะช่วยปรับโมเดลให้มีความสมบูรณ์ขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 แสดงกำหนดค่าดัชนีและเกณฑ์การวิเคราะห์

ค่าดัชนี	เกณฑ์
χ^2 / df	<2.00
p-value	>0.05
GFI	>0.90
AGFI	>0.90
RMSEA	<0.05
RMR	<0.05

3.3 ขั้นตอนที่ 3 สร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.3.1 สร้างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.3.1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบ

3.3.1.2 นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเป็นผลวิจัยจาก ขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

3.3.1.3 ร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

3.3.1.4 นำร่างรูปแบบเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

3.3.1.5 ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบตามข้อเสนอแนะ

3.3.2 การประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินโดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีรายละเอียดดังนี้

3.3.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติดังเกณฑ์ต่อไปนี้

3.3.2.1.1 มีประสบการณ์ในด้านการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.3.2.1.2 มีวุฒิทางการศึกษาที่ตรงหรือสัมพันธ์ โดยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

3.3.2.1.3 มีประสบการณ์/ผลงานวิจัยในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

3.3.2.1.4 มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.3.2.2.1 ประเด็นคำถามปลายเปิด ประกอบการสนทนากลุ่ม

3.3.2.2.2 แบบประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

3.3.2.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.2.3.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2.3.2 ดำเนินการสร้างแบบประเมินโดยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดโดยใช้จากเกณฑ์การประเมินที่เสนอจากคณะกรรมการการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโครงการทางการศึกษา (The Joint Committee on Standard for Educational Evaluation) ซึ่งแบ่งเป็น 4 มาตรฐาน (Madaus, Screven and Stufflebeam. 1983:399-402) จำนวน 14 ข้อ คือ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความเหมาะสม (Propriety) และ ด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy) มีลักษณะเป็นแบบประเมิน แบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ กำหนดระดับการประเมินตามเกณฑ์ของ ธาณินทร์ ศิลป์จารุ (2550 : 77) ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง มากที่สุด
4	หมายถึง มาก
3	หมายถึง ปานกลาง
2	หมายถึง น้อย
1	หมายถึง น้อยที่สุด

3.3.2.3.3 นำแบบประเมินเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.3.2.3.4 นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item-objective Congruence: IOC) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 นำไปใช้ พรณิ ลีกิจวัฒน์ (2558 : 195) ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00

3.3.2.3.5 นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.2.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้ให้ข้อมูลพร้อมทั้งแบบร่างรูปแบบ และแบบประเมินรูปแบบ กำหนดการ วันเวลา และสถานที่ ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.2.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการการประชุมอภิปรายสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีขั้นตอนดังนี้

(1) กำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) มีหน้าที่ถามคำถาม และกำกับการสนทนาให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อที่ศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลตามเวลาที่กำหนด

(2) กำหนดบุคคลทำหน้าที่จัดบันทึกการสนทนา บันทึกเสียงและการบริการทั่วไป

(3) การดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3.3.2.4.3 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

3.3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.2.5.1 ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์

3.3.2.5.2 วิเคราะห์ผลการประเมินจากแบบประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบน (Standard Deviation: S.D) โดยการแปล ความหมายของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบ ดังนี้ พรรณี ลีกิจวัฒน์นะ (2553 : 244-246)

ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4.51 – 5.00 หมายถึง	เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/ความเหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุม/มากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง	เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/ความเหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุม/มาก
2.51 - 3.50 หมายถึง	เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/ความเหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุม/ปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง	เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/ความเหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุม/น้อย
1.00 -1.50 หมายถึง	เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/ความเหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุม/น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1 ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบปัจจัยสนับสนุน ความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1 ผลการสร้างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2 ผลการประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ จำนวน 10 คน และครูหัวหน้างาน/ หัวหน้าสาขาวิชา จำนวน 10 คน ณ วิทยาลัยการอาชีวศึกษา ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ในวันที่ 17-18 เดือนกันยายน พ.ศ.2563 เวลา 16.00-18.30 น. จากการสัมภาษณ์สรุปผลได้ดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการเทียบโอนความรู้ประสบการณ์

1.1 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการจัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีการจัดทำประกาศโดยทำหนังสือราชการ ประกาศ Website Facebook ของวิทยาลัย ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... วิทยาลัยฯ มีการประกาศแจ้งข่าวจากหนังสือราชการ และครูที่ปรึกษา พบปัญหาการจัดทำประกาศไม่ชัดเจน ทำให้มีการตีความที่ไม่ตรงกัน ครูที่ปรึกษาแจ้งข่าวไม่ทั่วถึง และผู้เรียนไม่ติดตามเรื่องเนื่องจากมีภาระงาน...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการจัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่าการจัดทำประกาศไม่ชัดเจน ใช้รูปแบบการประชาสัมพันธ์ไม่หลากหลาย และไม่มีเอกสารหรือคู่มือให้นักศึกษา

1.2 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาการแจ้งรายละเอียดค่าใช้จ่าย/ ลงทะเบียน การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีการจัดทำประกาศโดยทำหนังสือราชการ ประกาศ Website Facebook ของวิทยาลัย ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... วิทยาลัยฯ มีการประกาศแจ้งข่าวจากหนังสือราชการ และครูที่ปรึกษา พบปัญหาการจัดทำประกาศไม่ชัดเจน ทำให้มีการตีความระเบียบที่ไม่ตรงกัน ทั้งค่าสมัครและค่าลงทะเบียน...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาการแจ้งรายละเอียดค่าใช้จ่าย/ ลงทะเบียน การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่าการจัดทำประกาศไม่ชัดเจน ทำให้มีการตีความระเบียบที่ไม่ตรงกัน ทั้งค่าสมัครและค่าลงทะเบียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการประกาศแจ้งวันเวลาสถานที่ ที่จัดให้มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯมีการจัดทำประกาศโดยทำหนังสือราชการ ประกาศ Website Facebook ของวิทยาลัย ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... วิทยาลัยฯ มีการประกาศแจ้งข่าวจากหนังสือราชการ และครูที่ปรึกษา พบปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ผู้เรียนไม่ติดตามเรื่องเนื่องจากมีภาระงาน ต้องคอยให้ครูติดตามผู้เรียนเอง...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการประกาศแจ้งวันเวลาสถานที่ ที่จัดให้มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จากที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้างานให้ความเห็นสอดคล้องกัน ได้แก่การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ครูที่ปรึกษาแจ้งข่าวไม่ทั่วถึง และผู้เรียนไม่ติดตามเรื่องเนื่องจากมีภาระงาน

2. ขั้นตอนก่อนการเทียบโอนความรู้ประสบการณ์

2.1 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการจัดเตรียมคำขอรับการประเมิน คู่มือ เกณฑ์ การประเมินการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯมีการจัดทำเอกสารประกอบต่างๆ จำหน่ายพร้อมใบสมัครเรียน และมีแนวทาง วิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนและถูกต้อง...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... วิทยาลัยฯ มีการจัดเตรียมคำขอรับการประเมิน คู่มือ เกณฑ์การประเมินการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบปัญหาผู้ขอรับการประเมินไม่มีเอกสารประกอบ เช่น เกียรติบัตร วุฒิบัตร ผู้ขอรับการประเมินยื่นแบบล่าช้า และบุคลากรมีความเข้าใจไม่ตรงกัน ยึดติดกับระบบปกติ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการจัดเตรียมคำขอรับการประเมิน คู่มือ เกณฑ์ การประเมินการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่าผู้ขอรับการประเมินไม่มีเอกสารประกอบ เช่น เกียรติบัตร วุฒิบัตร ผู้ขอรับการประเมินยื่นแบบล่าช้า และบุคลากรมีความเข้าใจไม่ตรงกัน ยึดติดกับระบบปกติ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

2.2 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการยื่นแบบคำร้องขอรับการประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯมีการกำหนดหลักฐานและแนวปฏิบัติในการยื่นแบบคำร้องขอรับการประเมินชัดเจนตามคู่มือ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“... วิทยาลัยฯ มีการกำหนดขั้นตอน และวิธีการการยื่นแบบคำร้องขอรับการประเมิน พบปัญหาผู้ขอรับการประเมินส่งเอกสารประกอบการยื่นคำขอไม่ครบถ้วนและล่าช้า และผู้เรียนมีความหลากหลาย เครื่องมือไม่ครอบคลุมการประเมิน...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการยื่นแบบคำร้องขอรับการประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ พบว่าผู้ขอรับการประเมินส่งเอกสารประกอบการยื่นคำขอไม่ครบถ้วนและล่าช้า และผู้เรียนมีความหลากหลาย เครื่องมือไม่ครอบคลุมการประเมิน

2.3 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการทำประวัติผู้สมัครขอรับการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯมีแนวทางและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยใช้ระเบียบเดียวกับนักศึกษาปกติ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... วิทยาลัยฯ มีการทำประวัติผู้สมัครขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบปัญหาในการขอใบรับรองการทำงานไม่ตรงหรือไม่จริงตามที่ขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ต้องตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้อง...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการทำประวัติผู้สมัครขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่าการขอใบรับรองการทำงานไม่ตรงหรือไม่จริงตามที่ขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

2.4 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการปฐมนิเทศผู้เรียนเพื่อวางแผนและจัดการเกี่ยวกับการรับการประเมิน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯมีแนวทาง และวิธีการตามรูปแบบที่กำหนดอย่างชัดเจน...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... วิทยาลัยฯ มีการปฐมนิเทศผู้เรียนเพื่อวางแผนและจัดการเกี่ยวกับการรับการประเมิน พบปัญหาผู้เรียนว่างไม่ตรงกัน ผู้ที่มาเข้ารับการปฐมนิเทศ ยังไม่ตรงเวลา จึงได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน และใช้เวลามากในการทำความเข้าใจกับผู้ขอรับการประเมินซึ่งมีความแตกต่างกัน...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการปฐมนิเทศผู้เรียนเพื่อวางแผนและจัดการเกี่ยวกับการรับการประเมิน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่าผู้เรียนว่างไม่ตรงกัน ผู้ที่มาเข้ารับการปฐมนิเทศ ยังไม่ตรงเวลา จึงได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน และใช้เวลามากในการทำความเข้าใจกับผู้ขอรับการประเมินซึ่งมีความแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์เบื้องต้น การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีแนวทาง และวิธีการตรวจสอบคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... วิทยาลัยฯ มีการตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์เบื้องต้น พบปัญหาผู้ขอรับการประเมินสมัครเรียนสาขาวิชาไม่ตรงกับอาชีพของตนเอง และหลักฐานไม่ชัดเจน ประสบการณ์ไม่ตรงกับเอกสาร...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์เบื้องต้น การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่าผู้ขอรับการประเมินสมัครเรียนสาขาวิชาไม่ตรงกับอาชีพของตนเอง

2.6 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการประกาศรายชื่อ ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีการจัดทำประกาศโดยทำหนังสือราชการ ประกาศ Website Facebook ของวิทยาลัย โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีการประกาศแจ้งข่าวจากหนังสือราชการ และครูที่ปรึกษารวมทั้งการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์และ Facebook...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการประกาศรายชื่อ ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จากที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้างานให้ความเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่มีปัญหา เนื่องจากวิทยาลัยฯ มีการจัดทำประกาศโดยทำหนังสือราชการ ประกาศ Website Facebook ของวิทยาลัย และครูที่ปรึกษาแจ้งข่าวให้ผู้เรียนทราบ

3. ขั้นตอนระหว่างการเทียบโอนความรู้ประสบการณ์

3.1 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่เป็นระบบ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... วิทยาลัยฯ มีการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบปัญหาบุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ เครื่องมือการดำเนินงานไม่ชัดเจน ผู้ขอรับการประเมินมีความหลากหลายและไม่มีความพร้อมในการประเมิน...” (ครูหัวหน้างาน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่า บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ เครื่องมือการดำเนินงานไม่ชัดเจน ผู้ขอรับการประเมินมีความหลากหลาย และไม่มีความพร้อมในการประเมิน

3.2 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการวัดและประเมินผล การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯมีการวัดและประเมินผล การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หลากหลาย ครอบคลุมความหลากหลายของผู้เรียน...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... วิทยาลัยฯ มีการวัดและประเมินผล การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบปัญหาในการสอบประเมิน ผู้เรียนขาดการเตรียมพร้อมในการสอบประมวลความรู้ทางทฤษฎี และการวัดผลประเมินผลมีความยืดหยุ่นสูง ทำให้การวัดและประเมินผลผู้เรียน (บางคน) อาจจะไม่เที่ยงตรง และไม่เป็นจริงตามความรู้ความสามารถของผู้เรียน...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการวัดและประเมินผล การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่าผู้เรียนขาดการเตรียมพร้อมในการสอบประมวลความรู้ทางทฤษฎี และการวัดผลประเมินผลมีความยืดหยุ่นสูง ทำให้การวัดและประเมินผลผู้เรียน (บางคน) อาจจะไม่เที่ยงตรง และไม่จริงตามความรู้ความสามารถของผู้เรียน

3.3 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการบันทึกร่องรอยการประเมิน พร้อมวิธีการบันทึกสรุปผลการประเมิน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน กำหนดแนวทาง วิธีการที่ชัดเจน และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีการบันทึกร่องรอยการประเมิน พร้อมวิธีการบันทึกสรุปผลการประเมินตามเอกสาร มีวิธีการประเมินตามข้อกำหนดทางด้านการสัมภาษณ์ ดูแฟ้มสะสมผลงาน และใช้วิธีการบันทึกสรุปผลการประเมินเหมือนระบบปกติ ...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการบันทึกร่องรอยการประเมิน พร้อมวิธีการบันทึกสรุปผลการประเมิน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จากที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้างานให้ความเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่มีปัญหา เนื่องจากวิทยาลัยฯมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน กำหนดแนวทาง วิธีการที่ชัดเจน และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทางด้านการสัมภาษณ์ ดูแฟ้มสะสมผลงาน และใช้วิธีการบันทึกสรุปผลการประเมินเหมือนระบบปกติ

3.4 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการรายงานผลการประเมินเพื่อให้องค์กรที่ได้รับการยอมรับ รับรองผลการเทียบโอน หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯมีการประกาศและรายงานผลการประเมินไปยัง สอศ. ตามระเบียบและตามขั้นตอน...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“... วิทยาลัยฯ มีการรายงานผลการประเมินเหมือนระบบปกติ พบปัญหาการประเมินจาก อศจ. ไม่เป็นไปตามบริบทของวิทยาลัยที่เปิดเท่าที่ควร ไม่มีบรรทัดฐานที่ชัดเจน ปรับเปลี่ยนไปตามสถานะของแต่ละบุคคล...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการรายงานผลการประเมินเพื่อให้องค์กรที่ได้รับการยอมรับรับรองผลการเทียบโอน พบว่าการประเมินจาก อศจ. ไม่เป็นไปตามบริบทของวิทยาลัยที่เปิดเท่าที่ควร ไม่มีบรรทัดฐานที่ชัดเจน ปรับเปลี่ยนไปตามสถานะของแต่ละบุคคล

3.5 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการประกาศผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีการประกาศผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เหมือนนักศึกษาระบบปกติ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีการประกาศผลหลากหลายช่องทาง เช่น ติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของวิทยาลัย และสื่ออื่นๆ...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการประกาศผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์จากที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้างานให้ความเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่มีปัญหา เนื่องจากวิทยาลัยฯ มีการประกาศผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เหมือนนักศึกษาระบบปกติ และมีการประกาศผลหลากหลายช่องทาง เช่น ติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของวิทยาลัย และสื่ออื่นๆ

4. ขั้นตอนหลังการเทียบโอนความรู้ประสบการณ์

4.1 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการกำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีการกำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ตามระเบียบ และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีการกำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ตามระเบียบ...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการกำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จากที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้างานให้ความเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่มีปัญหา เนื่องจากวิทยาลัยฯ มีการกำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ตามระเบียบ และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.2 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการที่ผู้ประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับ อภิปรายผลการประเมินหน่วยกิต ผลการเรียนรู้ที่เทียบโอนได้ แก่ผู้รับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีการดำเนินงานตามระเบียบ ให้คำแนะนำในการศึกษาต่อ Top up skill และเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อมีวุฒิที่สูงขึ้น...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... วิทยาลัยฯ มีการที่ผู้ประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับ อภิปรายผลการประเมินหน่วยกิต ผลการเรียนรู้ที่เทียบโอนได้ แก่ผู้รับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบปัญหาผู้เรียนมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน จึงได้สร้างความเข้าใจ และแนะนำแนวทางให้กับผู้เรียน ...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการที่ผู้ประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับ อภิปรายผลการประเมินหน่วยกิต ผลการเรียนรู้ที่เทียบโอนได้ แก่ผู้รับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่าผู้เรียนมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน จึงได้สร้างความเข้าใจ และแนะนำแนวทางให้กับผู้เรียน

4.3 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการขึ้นทะเบียน รับรองผล ออกใบประกาศการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีแนวทาง และวิธีการที่ชัดเจน ใช้ ศธ.02 ในการจัดทำระบบเหมือนนักศึกษาปกติ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีการจัดทำระบบเหมือนนักศึกษาปกติ...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการขึ้นทะเบียน รับรองผล ออกใบประกาศการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จากที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้างานให้ความเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่มีปัญหา เนื่องจากวิทยาลัยฯ มีแนวทาง และวิธีการที่ชัดเจน ใช้ ศธ.02 ในการจัดทำระบบเหมือนนักศึกษาปกติ

4.4 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

“... ไม่มีปัญหา วิทยาลัยฯ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... วิทยาลัยฯ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ พบปัญหาไม่มีสื่อเทคโนโลยี ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่มีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเองได้...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่าไม่มีสื่อเทคโนโลยี ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่มีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ผู้เรียน

สามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเอง
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 สรุปสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การดำเนินงาน	สภาพปัญหา
การเตรียมการเทียบโอนความรู้ประสบการณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดทำประกาศการรับสมัครไม่ชัดเจน (ระบุรายละเอียดไม่ครบถ้วน) 2. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และไม่หลากหลาย 3. ผู้เรียนไม่ติดตามข้อมูลข่าวสาร 4. ไม่มีเอกสาร/คู่มือ
ขั้นตอนก่อนการเทียบโอนความรู้ประสบการณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ขอรับการประเมินไม่มีเอกสาร 2. เอกสารประกอบการสมัครไม่ครบถ้วน 3. ผู้ขอรับการประเมินสมัครเรียนสาขาวิชาไม่ตรงกับอาชีพของตน
ขั้นตอนระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. การดำเนินการล่าช้า ผู้เรียนต้องมาติดต่อกับสถานศึกษา 2. เอกสารผู้ขอรับไม่ตรงกับสาขาที่ขอประเมิน 3. ผู้ขอรับการประเมินมีความหลากหลาย และไม่มีความพร้อม
ขั้นตอนหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ขอรับการประเมิน รวมทั้งการสรุปผลการประเมิน 2. ไม่มีเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1 ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา/ รองผู้อำนวยการ จำนวน 10 คน และหัวหน้างาน/ หัวหน้าสาขาวิชา จำนวน 10 คน ณ วิทยาลัยอาชีวศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ในวันที่ 17-18 เดือนกันยายน พ.ศ 2563 เวลา 16.00-18.30 น. สรุปได้ดังนี้

1. ด้านบุคลากรของสถานศึกษา

1.1 บุคลากรของสถานศึกษาควรมีประสบการณ์อะไร อย่างไรจึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...บุคลากรของสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจหลักการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์การทำงานด้านเทียบโอนฯ และคุณวุฒิที่ตรงกับสาขาวิชา และให้ความสำคัญโดยการส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลครบวงจร PDCA...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...ครูต้องมีความรู้ในการวัดผล มีประสบการณ์การทำงานด้านเทียบโอนอย่างน้อย 2 ปีจบตรงสาขา เป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำการปฏิบัติ และรับฟัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่ม...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับประสบการณ์ พบว่าบุคลากรของสถานศึกษาควรมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนเทียบโอนฯ อย่างน้อย 2 ปี มีความรู้ ความเข้าใจหลักการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และคุณวุฒิที่ตรงกับสาขาวิชา

1.2 บุคลากรของสถานศึกษาควรมีความรู้และความเข้าใจระบบ อะไร อย่างไรจึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...ครูและเจ้าหน้าที่ควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการจัดการศึกษาเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และแผนการเรียน และวิธีการวัดผลและประเมินผล...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“... ครู และเจ้าหน้าที่ควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเทียบโอน การวัดผลและประเมินผล การใช้เทคนิคการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน การตรวจแฟ้มและประเมินแฟ้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการได้ถูกต้อง ควรได้รับการอบรม ศึกษาดูงานเพิ่มเติม...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจระบบ พบว่าบุคลากรของสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจระบบ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนในการจัดการศึกษาเทียบโอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียน วิธีการ วัตถุประสงค์และประเมินผลที่มีความหลากหลาย ตามบริบทของผู้เรียน

1.3 การกำหนดผู้รับผิดชอบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สถานศึกษาควร ดำเนินการอย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษา

“...สถานศึกษาควรจัดบุคลากรให้เหมาะสม ตามความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์เช่น กำหนดให้รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ หัวหน้าพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และหัวหน้าสาขาวิชา รับผิดชอบการ ดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้องให้ชัดเจน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“.... ควรมีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้ชัดเจน และครอบคลุม โดยคัดเลือกผู้ มีความรู้และประสบการณ์ และคุณวุฒิที่ตรงตามสาขาวิชา โดยจัดบุคลากรดำเนินงานรับสมัคร จัดเก็บ เอกสาร รวมทั้งให้การแนะนำ ปรีกษา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จการศึกษา...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา พบว่าการกำหนดผู้รับผิดชอบการ เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสม ตามความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์โดยกำหนดให้รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ หัวหน้าพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และหัวหน้าสาขาวิชา รับผิดชอบการ ดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.4 บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน ควรได้รับการพัฒนาอะไร อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานใน สถานศึกษาหรือสถานประกอบการเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ รวมไปถึงส่งเสริม ให้เข้าศึกษาต่อสาขาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์...” (ผู้บริหาร สถานศึกษา)

“.... ควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือฝึกประสบการณ์จริง ตามสาขาวิชาชีพในสถานประกอบการ...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของสถานศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า

บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน ควรได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษาทำงานในสถานศึกษาหรือสถานประกอบการเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ รวมไปถึงส่งเสริมให้เข้าศึกษาต่อสาขาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.5 สถานศึกษาควรมีการนิเทศการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...สถานศึกษามีการทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาและสถานประกอบการ จัดทำตารางการนิเทศ ประเมินผลการนิเทศและนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงต่อไป...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการนิเทศให้ชัดเจน...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับการนิเทศ พบว่า สถานศึกษาควรมีการนิเทศการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีการทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาและสถานประกอบการ และจัดทำตารางการนิเทศให้ครอบคลุม

1.6 ครูผู้สอน ควรมีลักษณะอย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...ลักษณะของครูผู้สอนควรจบตรงสาขาและมีความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาที่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ครูควรมีเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองผู้เรียนที่มีความหลากหลายได้ สอนตรงตามหลักสูตรและแผนการเรียน และใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...ครูผู้สอนควรมีประสบการณ์ในการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เข้าใจบริบทของผู้เรียน มีทักษะการสื่อสารที่ดี ใช้สื่อที่ทันสมัย และมีคุณธรรม...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนควรจบตรงสาขาและมีความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาที่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองผู้เรียนที่มีความหลากหลายได้ สอนตรงตามหลักสูตรและแผนการเรียน และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำอย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...ผู้บริหารควรมีความสามารถกำหนดนโยบาย และแผนงาน หลักสูตร การวัดและประเมินผล ส่งเสริมงบประมาณด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ รวมทั้งนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...ควรมีความสามารถในการติดต่อประสานงานการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และสามารถสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานได้...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถกำหนดนโยบาย และแผนงาน หลักสูตร การวัดและประเมินผล ส่งเสริมงบประมาณด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ รวมทั้งนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสามารถในการติดต่อประสานงานการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และสามารถสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานได้

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน อะไร อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์นั้นควรจัดการศึกษาโดยมุ่งให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นหรือต่อยอดจากประสบการณ์เดิม มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ส่งผลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และค่าจ้างที่สูงขึ้น...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...ผู้เรียนมีการพัฒนาฝีมือในงานอาชีพ สามารถนำวุฒิการศึกษาไปประกอบอาชีพหรือมีงานทำ เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งประโยชน์ผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารควรจัดการศึกษาโดยมุ่งให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นหรือต่อยอดจากประสบการณ์เดิม มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ส่งผลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และค่าจ้างที่สูงขึ้น สามารถนำวุฒิการศึกษาไปประกอบอาชีพหรือมีงานทำ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างแรงจูงใจ อะไร อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“...การสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จ ด้วยการส่งเสริมบุคลากรที่จัดการศึกษาเทียบโอน ให้พัฒนาความรู้เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน รวมไปถึงการเลื่อนเงินเดือน พิจารณาความดีความชอบ และค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จและผลงานมีประสิทธิภาพ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับวัสดุฝึกให้เพียงพอ และมีค่าตอบแทนเป็นอีกแรงจูงใจหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน รวมไปถึงการเลื่อนเงินเดือน พิจารณาความดีความชอบ และค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ และผลงานมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงจัดสรรวัสดุฝึกในการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอและมีค่าตอบแทน

3. ด้านการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา

3.1 สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...สถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์ ติดต่อประสานงานข่าวสารให้ชุมชนรับทราบ มีการลงนามความร่วมมือและมีรายละเอียดผลประโยชน์ทุกภาคส่วนร่วมกัน ออกหน่วยบริการวิชาการ วิชาชีพสู่ชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ อาคารสถานที่ รวมไปถึงการแต่งตั้งผู้แทนชุมชนร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...ควรให้สถานศึกษาและชุมชนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการออกหน่วยบริการวิชาการ วิชาชีพสู่ชุมชน...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายกับชุมชน พบว่าสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน มีการประชาสัมพันธ์ ติดต่อประสานงานข่าวสารให้ชุมชนรับทราบ มีการลงนามความร่วมมือและมีรายละเอียดผลประโยชน์ทุกภาคส่วนร่วมกัน ออกหน่วยบริการวิชาการ วิชาชีพสู่ชุมชน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ อาคารสถานที่ รวมไปถึงการแต่งตั้งผู้แทนชุมชนร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...สถานศึกษาควรมีการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม โดยทำข้อตกลงและกำหนดรายละเอียดอย่างชัดเจน ร่วมพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สถานประกอบการ และภาคอุตสาหกรรม เพื่อจัดเครื่องมือ เครื่องจักร สื่ออุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการฝึกอาชีพ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...ควรมีการจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น วัตถุประสงค์ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และจัดหาครูฝึกที่มีความเชี่ยวชาญและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรมพบว่าสถานศึกษาควรมีการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรมโดยทำข้อตกลงและกำหนดรายละเอียดอย่างชัดเจน ร่วมพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม ความต้องการภาคอุตสาหกรรม มีการวัดผลประเมินผลร่วมกัน จัดเครื่องมือ เครื่องจักร สื่ออุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการฝึกอาชีพ และจัดหาครูฝึกที่มีความเชี่ยวชาญและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

3.3 สถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...สถานศึกษาควรมีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น สถานศึกษาที่จัดการศึกษาร่วมกัน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ วิชาชีพ ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมิน และสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ในการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...ควรมีการจัดทำหลักสูตรร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ และวิชาชีพของภาครัฐในการจัดการเรียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายกับภาครัฐ พบว่าสถานศึกษาควรมีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ มีการจัดการศึกษาร่วมกันโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดทำ

หลักสูตร จัดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ วิชาชีพของรัฐร่วมเป็นคณะกรรมการ ประเมิน และสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน

4. ด้านศักยภาพสถานศึกษา

4.1 สถานศึกษาควรมี ภาวะเทียบ ข้อบังคับและขั้นตอนการดำเนินงาน อะไร อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...การจัดการเรียนการสอนรูปแบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์นั้น สถานศึกษาควรมีกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ คุณสมบัติของผู้สมัคร ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายอย่างชัดเจนและครบถ้วน...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...ควรให้สถานศึกษากำหนดระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดการต่างๆ ให้ชัดเจน และมีแนวทางการปฏิบัติการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานที่นำไปใช้ได้จริง...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนการดำเนินงาน พบว่า สถานศึกษาควรมีการจัดทำระเบียบ/ ประกาศ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนคุณสมบัติของผู้สมัคร ค่าใช้จ่ายอย่างชัดเจนและครบถ้วน

4.2 สถานศึกษาควรมี ระบบหรือการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างไรจึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...สถานศึกษาต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีการประชุมสร้างและทำความเข้าใจหลักการประเมิน แนวทาง และผลของการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ จัดทำประกันคุณภาพภายในดำเนินการตาม KPI และจัดทำประกันภายนอกให้เป็นไปตามที่ สมศ. กำหนด...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...แผนกวิชา ควรมีการจัดทำตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนควรประเมินตนเอง (SAR) และมีตัวอย่างและให้ดำเนินการตาม KPI...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าสถานศึกษาต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการประชุมสร้างและทำความเข้าใจหลักการประเมิน แนวทางจัดทำประกันคุณภาพภายใน และมีการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) เป็นประจำ

4.3 ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์สถานศึกษาควรมีการระดมทรัพยากร อะไร อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“...สถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด อย่างเพียงพอ ประสานขอรับงบประมาณสนับสนุนจากสถานประกอบการ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ห้องปฏิบัติการร่วมกันของสถานศึกษากับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...มีการจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้สนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา และใช้ห้องปฏิบัติการร่วมกันกับสถานประกอบการ...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับการระดมทรัพยากร พบว่าสถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด อย่างเพียงพอ ประสานขอรับงบประมาณสนับสนุนจากสถานประกอบการ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ห้องปฏิบัติการร่วมกันของสถานศึกษากับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.4 ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์สถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่น อะไรอย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...สถานศึกษามีความยืดหยุ่นตามความหลากหลายของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การวัดประเมินผล ระยะเวลาการเรียน และการผ่อนผันค่าเล่าเรียน...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...มีการผ่อนผันค่าลงทะเบียนให้กับผู้เรียนตามระยะเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งครูผู้สอนใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับผู้เรียน...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับความยืดหยุ่นของสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาตามความหลากหลายของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ครูผู้สอนใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับผู้เรียน และมีการผ่อนผันค่าลงทะเบียนให้กับผู้เรียนตามระยะเวลาที่เหมาะสม

4.5 เกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน แบบใด หรือลักษณะใด จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับ 1 หรือตามความประสงค์ของนักศึกษา หรือผ่านสมรรถนะหลักสูตรวิชาชีพตามสาขาวิชา และมีการสนับสนุนส่งเสริมผู้เรียนให้เข้ารับการฝึกทดสอบประเมินฝีมือแรงงาน...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“...มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินงานติดต่อประสานงาน และดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับการประเมินมาตรฐานมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่าสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียน เข้ารับการฝึกทดสอบประเมินฝีมือแรงงาน พัฒนาหลักสูตรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

4.6 คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ควรมีลักษณะ หรือองค์ประกอบอย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ควรมีลักษณะหรือองค์ประกอบ คือ ขั้นตอนการดำเนินงาน หลักเกณฑ์การขอประเมิน วิธีปฏิบัติการประเมิน การลงทะเบียน และแผนการเรียนที่ชัดเจน ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...มีการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนวิธีการต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการประเมิน เอกสารการขอรับประเมิน และการจัดทำแฟ้ม และลำดับขั้นตอนการขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ไว้ในคู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้ครอบคลุม ครบถ้วน...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับคู่มือ พบว่าคู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ควรประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินงาน หลักเกณฑ์การขอประเมิน วิธีปฏิบัติการประเมิน การลงทะเบียน และแผนการเรียน เอกสารประกอบการจัดทำแฟ้ม รวมไปถึงการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนวิธีการต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการประเมิน และลำดับขั้นตอนการขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่ชัดเจน

4.7 สถานศึกษาควรดำเนินการวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ อย่างไรจึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...ในการเทียบโอนความรู้ประสบการณ์ควรดำเนินการวิจัยและพัฒนาระบบ โดยดำเนินการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน วิจัยระบบการวัดผลประเมินผล พัฒนาสื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...ควรมีการวิจัยความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้เรียน และภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา...” (ครูหัวหน้างาน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน พบว่าสถานศึกษาควรดำเนินการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดการการเรียนการสอน วิจัยระบบการวัดผลประเมินผล พัฒนาสื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิจัยความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้เรียน และภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา

4.8 ระบบสารสนเทศของสถานศึกษา ควรมีลักษณะหรือองค์ประกอบอย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

“...สถานศึกษาควรจัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลเกี่ยวกับวิชาการ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่ถูกต้อง มีการใช้เทคโนโลยีที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย...” (ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...มีการกำหนดผู้กำกับดูแลระบบให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ได้ตลอดเวลาทำการ...” (ครูหัวหน้างาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ พบว่าระบบสารสนเทศของสถานศึกษา ควรจัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลเกี่ยวกับวิชาการ ระบบสารสนเทศเพื่อการค้นหา ตรวจสอบ มีการใช้เทคโนโลยีที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย มีการกำหนดผู้กำกับดูแลระบบให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ได้ตลอดเวลาทำการ

ตารางที่ 4.2 สรุปปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การดำเนินงาน	ปัจจัยสนับสนุน
บุคลากรของสถานศึกษา	
1. ประสบการณ์	บุคลากรของสถานศึกษาควรมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนเทียบโอนฯ อย่างน้อย 2 ปี มีความรู้ ความเข้าใจหลักการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และคุณวุฒิที่ตรงกับสาขาวิชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การดำเนินงาน	ปัจจัยสนับสนุน
2. ความรู้ความเข้าใจระบบ	บุคลากรของสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจระบบ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนในการจัดการศึกษาเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และแผนการเรียน วิธีการวัดผลและประเมินผลที่มีความหลากหลาย ตามบริบทของผู้เรียน
3. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดผู้รับผิดชอบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสม ตามความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ โดยกำหนดให้รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หัวหน้าพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และหัวหน้าสาขาวิชา รับผิดชอบ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
4. การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน	บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน ควรได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือสถานประกอบการเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ รวมไปถึงส่งเสริมให้เข้าศึกษาต่อสาขาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์
5. การนิเทศ	สถานศึกษาควรมีการนิเทศการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีการทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษาและสถานประกอบการ และจัดทำตารางการนิเทศ ให้ครอบคลุม
6. ครูผู้สอน	ครูผู้สอนควรจบตรงสาขาและมีความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาที่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองผู้เรียนที่มีความหลากหลายได้ สอนตรงตามหลักสูตรและแผนการเรียน และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การดำเนินงาน	ปัจจัยสนับสนุน
คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา	
1. วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ	ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถกำหนดนโยบาย และแผนงาน หลักสูตร การวัดและประเมินผล ส่งเสริมงบประมาณ ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ รวมทั้งนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินการ เทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสามารถในการติดต่อประสานงานการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และสามารถสร้าง แรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานได้
2. จัดการศึกษาโดยมุ่ง ประโยชน์ของผู้เรียน	มุ่งให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นหรือต่อยอดจาก ประสบการณ์เดิม มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ส่งผลให้ได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง และค่าจ้างที่สูงขึ้น สามารถนำวุฒิการศึกษาไป ประกอบอาชีพหรือมีงานทำ
3. มีความสามารถในการ สร้างแรงจูงใจ	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน รวมไปถึงการ เลื่อนเงินเดือน พิจารณาความดีความชอบ และค่าตอบแทนเมื่อ ปฏิบัติงานได้สำเร็จและผลงานมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงจัดสรร วัสดุฝึกในการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอและมีค่าตอบแทน
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	
1. การสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือกับชุมชน	สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน มีการ ประชาสัมพันธ์ ติดต่อประสานงานข่าวสารให้ชุมชนรับทราบ มี การลงนามความร่วมมือและมีรายละเอียดผลประโยชน์ทุกภาค ส่วนร่วมกัน ออกหน่วยบริการวิชาการ วิชาชีพสู่ชุมชน เพื่อเป็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และ ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ อาคารสถานที่ รวมไปถึงการ แต่งตั้งผู้แทนชุมชนร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การดำเนินงาน	ปัจจัยสนับสนุน
2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม	สถานศึกษาควรมีการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรมโดยทำข้อตกลงและกำหนดรายละเอียดอย่างชัดเจน ร่วมพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม ความต้องการภาคอุตสาหกรรม มีการวัดผลประเมินผลร่วมกัน จัดเครื่องมือเครื่องจักร สื่ออุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการฝึกอาชีพ และจัดหาครูฝึกที่มีความเชี่ยวชาญและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
3. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ	สถานศึกษาควรมีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ มีการจัดการศึกษาร่วมกัน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดทำหลักสูตร จัดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ วิชาชีพของภาครัฐร่วมเป็นคณะกรรมการประเมิน และสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน
ศักยภาพสถานศึกษา	
1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนการดำเนินงาน	สถานศึกษาควรมีการจัดทำระเบียบ/ ประกาศ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนคุณสมบัติของผู้สมัคร ค่าใช้จ่ายอย่างชัดเจนและครบถ้วน
2. การประกันคุณภาพการศึกษา	สถานศึกษาต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการประชุมสร้างและทำความเข้าใจหลักการประเมิน แนวทางจัดทำประกันคุณภาพภายใน และมีการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) เป็นประจำ
3. การระดมทรัพยากร	สถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเพียงพอ ประสานขอรับงบประมาณสนับสนุนจากสถานประกอบการ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ห้องปฏิบัติการร่วมกันของสถานศึกษากับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การดำเนินงาน	ปัจจัยสนับสนุน
4. ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา	สถานศึกษาจัดการศึกษาตามความหลากหลายของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ครูผู้สอนใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับผู้เรียน และมีการผ่อนผันค่าลงทะเบียนให้กับผู้เรียนตามระยะเวลาที่เหมาะสม
5. เกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน	สถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนเข้ารับการฝึกทดสอบประเมินฝีมือแรงงาน พัฒนาหลักสูตรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
6. คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน	คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ควรประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินงาน หลักเกณฑ์การขอประเมิน วิธีปฏิบัติการประเมิน การลงทะเบียน และแผนการเรียน เอกสารประกอบการจัดทำแฟ้ม รวมไปถึงการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนวิธีการต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการประเมิน และลำดับขั้นตอนการขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่ชัดเจน
7. การวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน	สถานศึกษาควรดำเนินการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดการการเรียนการสอน วิจัยระบบการวัดผลประเมินผล พัฒนาสื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิจัยความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้เรียน และภาวะการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา
8. ระบบสารสนเทศ	ระบบสารสนเทศของสถานศึกษา ควรจัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลเกี่ยวกับวิชาการ ระบบสารสนเทศเพื่อการค้นหา ตรวจสอบ มีการใช้เทคโนโลยีที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย มีการกำหนดผู้กำกับดูแลระบบให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ได้ตลอดเวลาทำการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบปัจจัยสนับสนุน ความสำเร็จการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ หน้าที่ที่ปฏิบัติในตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยแสดงผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	90	36.00
หญิง	160	64.00
รวม	250	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	20	8.00
ปี30 - 39 ปี	71	28.40
40 - 49	138	55.20
50 ปีขึ้นไป	21	8.00
รวม	250	100.00
หน้าที่ปฏิบัติในตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ	7	2.80
รองผู้อำนวยการ	13	5.20
หัวหน้าแผนกวิชา/งาน	7	2.80
ครูผู้สอน	223	89.20
รวม	250	100.00
ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่		
5 - 9 ปี	80	32.00
10 -14 ปี	120	48.00
ปี15 ปีขึ้นไป	80	20.00
รวม	250	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญา	0	0.00
ปริญญาตรี	125	50.00
ปริญญาโท	118	47.20
ปริญญาเอก	7	2.80
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 เพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 อายุ 40-49 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 อายุ 30 -39 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 อายุ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 หน้าที่ที่จะปฏิบัติในตำแหน่ง ครูผู้สอน จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 89.20 หน้าที่ที่จะปฏิบัติในตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 หน้าที่ที่จะปฏิบัติในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ และหัวหน้าสาขาวิชา/งาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 เท่ากัน ประสพการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง 10 - 14 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 ประสพการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง 5 - 9 ปี และ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัย สนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาอาชีวศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัย สนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาอาชีวศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ดังแสดงตารางที่ 4.4 – 4.24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ ที่
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
บุคลากรของสถานศึกษา	4.08	0.63	มาก	4
ประสบการณ์	4.01	0.67	มาก	5
ความรู้ความเข้าใจระบบ	4.06	0.69	มาก	4
การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.11	0.71	มาก	2
การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน	4.07	0.70	มาก	3
การนิเทศ	4.11	0.71	มาก	2
ครูผู้สอน	4.14	0.62	มาก	1
คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา	4.10	0.60	มาก	3
วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ	4.16	0.61	มาก	1
จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน	4.06	0.65	มาก	3
มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ	4.09	0.63	มาก	2
การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา	4.15	0.58	มาก	2
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน	4.10	0.64	มาก	3
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม	4.14	0.61	มาก	2
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ	4.21	0.63	มาก	1
ศักยภาพสถานศึกษา	4.18	0.65	มาก	1
กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน	4.24	0.64	มาก	1
การประกันคุณภาพการศึกษา	4.13	0.64	มาก	6
การระดมทรัพยากร	4.17	0.66	มาก	4
ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา	4.14	0.66	มาก	5
เกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน	4.12	0.64	มาก	7
คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน	4.19	0.65	มาก	3
การวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน	4.20	0.63	มาก	2
ระบบสารสนเทศ	4.24	0.64	มาก	1
รวม	4.13	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุน ความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น มิใช่ข้อมูลเพื่อเผยแพร่ในวงกว้าง
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ศักยภาพสถานศึกษา ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.65) รองลงมาคือ การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.58) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.60) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.63)

2.2.2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยสนับสนุนดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับประสบการณ์

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับประสบการณ์ (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
ครูมีวุฒิการศึกษาตรงตามสาขาที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์	3.88	0.76	มาก	4
ครูและเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.04	0.79	มาก	2
ครูและเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.04	0.80	มาก	2
ครูมีประสบการณ์ร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบคุณวุฒิหรือคณะกรรมการประเมิน	3.91	0.78	มาก	3
ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.18	0.78	มาก	1
รวม	4.01	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับประสบการณ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.78) รองลงมาคือ ครูและเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 2 ปี ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.79) ครูและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(\bar{X} =4.04, S.D.=0.80) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูมีวุฒิการศึกษาตรงตามสาขาที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา ที่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ (\bar{X} =3.88, S.D.=0.76)

2.2.2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจระบบ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจระบบ (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.06	0.79	มาก	2
ครูและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการจัดการศึกษาเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.06	0.81	มาก	2
ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียน	4.02	0.81	มาก	4
ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวัดผลประเมินผล การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.04	0.82	มาก	3
ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการตรวจประเมินแฟ้มของผู้ขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด	4.11	0.78	มาก	1
รวม	4.06	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจระบบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.06, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการตรวจประเมินแฟ้มของผู้ขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด (\bar{X} =4.11, S.D.=0.78) รองลงมาคือ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ (\bar{X} =4.06, S.D.=0.79) ครูและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการจัดการศึกษาเทียบโอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.81) คุรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวัดผล ประเมินผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.82) และรายการที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ คุรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียน ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.81)

2.2.2.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการ ดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการกำหนดผู้รับผิดชอบ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการกำหนดผู้รับผิดชอบ (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
สถานศึกษากำหนดให้รองฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานเทียบ โอนฯ หัวหน้างานหลักสูตร และหัวหน้าสาขาวิชารับผิดชอบ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.13	0.77	มาก	2
สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการรับสมัครและประเมิน คุณสมบัติเบื้องต้น	4.16	0.81	มาก	1
สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ สาขาประเมินความรู้และประสบการณ์	4.09	0.79	มาก	3
สถานศึกษากำหนดให้มีการจัดบุคลากรดำเนินงานรับสมัคร จัดเก็บเอกสาร รวมทั้งให้การแนะนำปรึกษาตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จการศึกษา	4.04	0.81	มาก	4
รวม	4.11	0.71	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงาน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการกำหนดผู้รับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการรับสมัครและประเมิน คุณสมบัติเบื้องต้น ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.81) รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดให้รองฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานเทียบโอนฯ หัวหน้างานหลักสูตร และหัวหน้าสาขาวิชารับผิดชอบการดำเนินงานเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.77) สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะสาขาประเมินความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.79) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่สุดคือ สถานศึกษากำหนดให้มีการจัดบุคลากรดำเนินงานรับสมัคร จัดเก็บเอกสาร รวมทั้งให้การแนะนำปรึกษาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จการศึกษา ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.81)

2.2.2.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือสถานประกอบการเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.01	0.80	มาก	3
สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ	4.06	0.78	มาก	2
สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาต่อสาขาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.13	0.77	มาก	1
รวม	4.07	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาต่อสาขาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.77) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.78) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือสถานประกอบการเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.80)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการนิเทศ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการนิเทศ (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
สถานศึกษามีการแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.11	0.76	มาก	2
สถานศึกษามีการทำคำสั่งผู้นิเทศและตารางการนิเทศ อย่างชัดเจน	4.08	0.79	มาก	3
สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศเพื่อนำมา ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.15	0.77	มาก	1
รวม	4.11	0.71	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการนิเทศ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.77) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.76) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการทำคำสั่งผู้นิเทศและตารางการนิเทศอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.79)

2.2.2.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับครูผู้สอน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปดผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับครูผู้สอน (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปดผล	
ครูจบตรงสาขาและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.17	0.71	มาก	2
ครูเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.13	0.71	มาก	4
ครูผู้สอนเข้าใจบริบทของผู้เรียนจัดการเรียนการสอนเฉพาะบุคคลได้	4.23	0.72	มาก	1
ครูมีทักษะการสื่อสารที่ดีในการสร้างความรู้ความเข้าใจ	4.13	0.71	มาก	4
ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรการศึกษา	4.15	0.74	มาก	3
ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.10	0.76	มาก	5
ครูสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	4.10	0.74	มาก	5
รวม	4.14	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับครูผู้สอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูผู้สอนเข้าใจบริบทของผู้เรียนจัดการเรียนการสอนเฉพาะบุคคลได้ ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.72) รองลงมาคือ ครูจบตรงสาขาและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.71) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรการศึกษา ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.74) ครูเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.71) ครูมีทักษะการสื่อสารที่ดีในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.71) ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.76) และครูสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.74)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2.7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
มีความสามารถในการกำหนดนโยบายและแผนงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.06	0.72	มาก	7
มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	4.25	0.71	มาก	1
มีความรู้ ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียน	4.18	0.70	มาก	3
มีความสามารถในการช่วยสร้างแรงจูงใจสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	4.19	0.74	มาก	2
มีความสามารถในการติดต่อประสานงานการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	4.13	0.77	มาก	6
ส่งเสริมงบประมาณเกี่ยวกับวัสดุ ครุภัณฑ์ และค่าตอบแทน	4.14	0.72	มาก	5
ให้การส่งเสริมสนับสนุน และจัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.17	0.72	มาก	4
มีการกำหนดการนิเทศการกับติดตามการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.18	0.71	มาก	3
รวม	4.16	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.71) รองลงมาคือ มีความสามารถในการช่วยสร้างแรงจูงใจสร้างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูญาติให้หน้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.74) มีการกำหนดการนิเทศการกับติดตามการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.70) ให้การส่งเสริมสนับสนุน และจัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.72) ส่งเสริมงบประมาณเกี่ยวกับวัสดุ ครุภัณฑ์ และค่าตอบแทน ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.72) มีความสามารถในการติดต่อประสานงานการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.77) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความสามารถในการกำหนดนโยบาย และแผนงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.72)

2.2.2.8 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับ จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับจัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น	4.04	0.80	มาก	4
ผู้สำเร็จการศึกษามีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น	4.06	0.78	มาก	3
ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถนำวุฒิการศึกษาไปประกอบอาชีพ หรือมีงานทำ	4.04	0.79	มาก	4
ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง	4.04	0.73	มาก	4
ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างสูงขึ้น	4.08	0.71	มาก	2
ผู้สำเร็จการศึกษามีความสุขในสังคมได้อย่างมีความสุข	4.09	0.71	มาก	1
รวม	4.06	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้สำเร็จการศึกษามีความสุขในสังคมได้อย่างมีความสุข ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.71) รองลงมาคือ ผู้สำเร็จการศึกษามีเงินเดือน หรือค่าจ้างสูงขึ้น ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.71) ผู้สำเร็จการศึกษามีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.78)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการแจ้งการคุ้มครองสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.80) ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำวุฒิการศึกษาไปประกอบอาชีพ หรือมีงานทำ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.79) และผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.79)

2.2.2.9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
ส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.13	0.72	มาก	3
ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษาโรงงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.17	0.71	มาก	2
ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเทียบโอนความรู้และประสบการณ์นำมาเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	4.02	0.73	มาก	5
มีการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่มอบหมาย และรับผิดชอบ	3.99	0.75	มาก	6
มีการจัดสวัสดิการ หรือค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จและผลงานมีประสิทธิภาพ	4.05	0.76	มาก	4
สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสำหรับวัสดุฝึก อุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอ	4.18	0.75	มาก	1
รวม	4.09	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสำหรับวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอ (\bar{X} =4.18, S.D.=0.75) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษาโรงงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (\bar{X} =4.17, S.D.=0.71) ส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (\bar{X} =4.13, S.D.=0.72) มีการจัดสวัสดิการ หรือค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จและผลงานมีประสิทธิภาพ (\bar{X} =4.05, S.D.=0.76) ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเทียบโอนความรู้และประสบการณ์นำมาเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ (\bar{X} =4.02, S.D.=0.73) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่มอบหมาย และรับผิดชอบ (\bar{X} =3.99, S.D.=0.75)

2.2.2.10 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ติดต่อประสานงานข่าวสารให้ชุมชนรับทราบ	4.16	0.78	มาก	1
สถานศึกษาออกหน่วยบริการวิชาการวิชาชีพสู่ชุมชน	4.03	0.80	มาก	5
สถานศึกษา มีการลงนามความร่วมมือและมีรายละเอียดผลประโยชน์ทุกภาคส่วนร่วมกัน	4.13	0.73	มาก	2
สถานศึกษาและชุมชนมีการแลกเปลี่ยนบุคลากร และส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ อาคารสถานที่	4.07	0.74	มาก	4
แต่งตั้งผู้แทนชุมชนร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา	4.11	0.78	มาก	3
รวม	4.10	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.10, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ติดต่อประสานงานข่าวสารให้ชุมชนรับทราบ ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.78) รองลงมาคือ สถานศึกษา มีการลงนามความร่วมมือและมีรายละเอียดผลประโยชน์ทุกภาคส่วนร่วมกัน ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.73) แต่งตั้งผู้แทนชุมชนร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.78) สถานศึกษาและชุมชนมีการแลกเปลี่ยนบุคลากร และส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ อาคารสถานที่ ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.74) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาออกหน่วยบริการวิชาการวิชาชีพสู่ชุมชน ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.80)

2.2.2.11 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
สถานศึกษามีการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรมโดยทำข้อตกลงและกำหนดรายละเอียดอย่างชัดเจน	4.18	0.74	มาก	1
ร่วมมือพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่นสถานประกอบการและเกี่ยวกับอุตสาหกรรม	4.14	0.75	มาก	3
สถานศึกษากับสถานประกอบการร่วมในการวัดประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.69	มาก	4
สถานประกอบการจัดเครื่องมือ เครื่องจักร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการฝึกอาชีพ	4.12	0.71	มาก	4
สถานประกอบการจัดหาครูฝึกที่มีความเชี่ยวชาญและฝึกอบรมความรู้ทักษะอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.72	มาก	2
รวม	4.14	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่สุดคือ สถานศึกษามีการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรมโดยทำข้อตกลง และกำหนดรายละเอียดอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.74) รองลงมาคือ สถานประกอบการจัดหาครู ฝึกที่มีความเชี่ยวชาญและฝึกอบรมความรู้ ทักษะอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.72) ร่วมมือพัฒนา หลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่นสถานประกอบการและเกี่ยวกับอุตสาหกรรม ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.75) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานประกอบการจัดเครื่องมือ เครื่องจักร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ให้ เหมาะกับการฝึกอาชีพ ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.71) สถานศึกษากับสถานประกอบการร่วมในการวัด ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง อาชีพ ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.69)

2.2.2.12 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
สถานศึกษามีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และรายละเอียด	4.18	0.73	มาก	4
สถานศึกษาขอความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยร่วมกัน จัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์	4.15	0.75	มาก	5
คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยร่วมเป็นคณะกรรมการ ประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.19	0.71	มาก	3
สถานศึกษาและหน่วยงานภาครัฐ มีการแลกเปลี่ยน บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิชาการ วิชาชีพ ร่วมกัน	4.21	0.72	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ ในการจัดการเรียนการสอนเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.33	0.68	มาก	1
รวม	4.21	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ ในการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.68) รองลงมาคือ สถานศึกษาและหน่วยงานภาครัฐ มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิชาการ วิชาชีพร่วมกัน ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.72) คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.71) สถานศึกษามีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐโดยกำหนดบทบาทหน้าที่และรายละเอียด ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.73) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาขอความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยร่วมกันจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.75)

2.2.2.13 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปดผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและ ขั้นตอนการดำเนินงาน (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	แปดผล	
สถานศึกษากำหนดระเบียบกฎเกณฑ์การเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์	4.32	0.71	มาก	1
กำหนดคุณสมบัติผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์	4.25	0.71	มาก	3
กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ที่ชัดเจน	4.24	0.78	มาก	4
กำหนดค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรชัดเจน	4.26	0.72	มาก	2
มีแนวทางปฏิบัติการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานที่นำไปใช้ ได้จริง	4.15	0.74	มาก	5
รวม	4.24	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษากำหนด ระเบียบกฎเกณฑ์การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.71) รองลงมาคือ กำหนดค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรชัดเจน ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.72) กำหนดคุณสมบัติผู้ขอรับการเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.71) กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.78) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีแนวทาง ปฏิบัติการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานที่นำไปใช้ได้จริง ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.74)

2.2.2.14 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	4.20	0.70	มาก	1
สถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา	4.07	0.74	มาก	5
มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินภายในกำกับดูแล ติดตามอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.74	มาก	2
สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อใช้ในการจ่ายเงิน	4.12	0.75	มาก	3
สถานศึกษามีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลการติดตาม และรายงานผลอย่างเป็นระบบ	4.11	0.75	มาก	4
สถานศึกษามีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองทุกปี	4.13	0.75	มาก	2
รวม	4.13	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.70) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองทุกปี ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.75) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินภายในกำกับดูแล ติดตามอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.74) สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อใช้ในการจ่ายเงิน ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.74) สถานศึกษามีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลการติดตาม และรายงานผลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.75) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.74)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2.15 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาเกี่ยวกับการระดมทรัพยากร

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการระดมทรัพยากร (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
สถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงาน ต้นสังกัดอย่างเพียงพอ	4.13	0.77	มาก	3
สถานศึกษาประสานขอรับงบประมาณสนับสนุนจาก สถานประกอบการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.18	0.71	มาก	2
สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้สนับสนุนการ ดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.19	0.72	มาก	1
มีการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ห้องปฏิบัติการร่วมกันของ สถานศึกษากับสถานประกอบการและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	4.19	0.70	มาก	1
รวม	4.17	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษา เกี่ยวกับการระดมทรัพยากรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.66) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้สนับสนุน การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.72) และมีการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ห้องปฏิบัติการร่วมกันของสถานศึกษากับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.70) รองลงมาคือ สถานศึกษาประสานขอรับงบประมาณสนับสนุนจากสถานประกอบการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.71) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.77)

2.2.2.16 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาเกี่ยวกับความยืดหยุ่นของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับความยืดหยุ่นของสถานศึกษา (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนที่หลากหลายที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	4.16	0.70	มาก	2
ผู้เรียนสามารถผ่อนผันค่าลงทะเบียนตามระยะเวลาที่เหมาะสม	4.11	0.78	มาก	4
ครูผู้สอนใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับผู้เรียน	4.12	0.73	มาก	3
มีระยะเวลาการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษามีความยืดหยุ่นตามบริบทของผู้เรียนและการเทียบโอน	4.17	0.71	มาก	1
รวม	4.14	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับความยืดหยุ่นของสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีระยะเวลาการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นตามบริบทของผู้เรียนและการเทียบโอน ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.71) รองลงมาคือ สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนที่หลากหลายที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.70) ครูผู้สอนใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับผู้เรียน ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.73) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้เรียนสามารถผ่อนผันค่าลงทะเบียนตามระยะเวลาที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.78)

2.2.2.17 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
สถานศึกษากำหนดสมรรถนะรายวิชาที่สอดคล้องกับ เกณฑ์การประเมิน	4.16	0.72	มาก	2
สถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนเข้ารับการทดสอบประเมิน มาตรฐานฝีมือแรงงาน	4.17	0.71	มาก	1
สถานศึกษาส่งเสริมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐานฝีมือ แรงงานให้มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายและนโยบาย ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน	4.02	0.79	มาก	4
สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินงานสำหรับ ติดต่อประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน	4.12	0.75	มาก	3
รวม	4.12	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนเข้ารับการทดสอบประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.71) รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดสมรรถนะรายวิชาที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.72) สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินงานสำหรับติดต่อประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.75) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายและนโยบายของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.79)

2.2.2.18 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับคู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับคู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
มีขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.29	0.72	มาก	1
มีหลักเกณฑ์การขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.14	0.80	มาก	4
มีลำดับขั้นตอนการขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.27	0.70	มาก	2
มีวิธีปฏิบัติการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.18	0.73	มาก	3
มีรายละเอียดของแผนการเรียนรู้ใช้แนวปฏิบัติได้จริง	4.14	0.76	มาก	4
มีขั้นตอนการลงทะเบียนระยะเวลาชำระเงิน	4.12	0.72	มาก	5
รวม	4.19	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับคู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.72) รองลงมาคือ มีลำดับขั้นตอนการขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.70) มีวิธีปฏิบัติการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.73) มีหลักเกณฑ์การขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.80) มีรายละเอียดของแผนการเรียนรู้ใช้แนวปฏิบัติได้จริง ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.76) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีขั้นตอนการลงทะเบียนระยะเวลาชำระเงิน ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.72)

2.2.2.19 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปดผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปดผล	
ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.11	0.79	มาก	6
ศึกษาวิจัยระบบการวัดผลประเมินผล	4.17	0.73	มาก	5
ศึกษาคุณภาพผู้เรียนเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.25	0.70	มาก	2
วิจัยพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้	4.19	0.74	มาก	4
ศึกษาวิจัยภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา	4.20	0.70	มาก	3
ศึกษาความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณภาพผู้เรียน	4.27	0.67	มาก	1
รวม	4.20	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 4.23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ศึกษาความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ ศึกษาคุณภาพผู้เรียนเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.70) ศึกษาวิจัยภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.70) วิจัยพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.74) ศึกษาวิจัยระบบการวัดผลประเมินผล ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.73) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.79)

2.2.2.20 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลและลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ (n=250)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
สถานศึกษามีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลเกี่ยวกับวิชาการที่เกี่ยวกับผู้เรียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4.26	0.69	มาก	2
สร้างระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีความถูกต้อง ทันสมัย	4.14	0.74	มาก	4
สถานศึกษาจัดทำระบบข้อมูลที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว	4.23	0.70	มาก	3
สถานศึกษากำหนดผู้กำกับดูแลระบบที่ให้คำปรึกษาได้ตลอดเวลาทำการ	4.33	0.71	มาก	1
รวม	4.24	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 4.24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษากำหนดผู้กำกับดูแลระบบที่ให้คำปรึกษาได้ตลอดเวลาทำการ ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.71) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลเกี่ยวกับวิชาการที่เกี่ยวกับผู้เรียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.69) สถานศึกษาจัดทำระบบข้อมูลที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.70) สร้างระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีความถูกต้อง ทันสมัย ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.74) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สร้างระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีความถูกต้อง ทันสมัย ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.74)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 4 องค์ประกอบ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistics)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient)
R^2	หมายถึง	ค่าความเที่ยงของการพยากรณ์
P	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
CFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Squared Residual)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
df	หมายถึง	องศาอิสระ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล

	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้
	หมายถึง	ตัวแปรแฝง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในตัวแปรแฝง

SPSC	หมายถึง	องค์ประกอบหลักปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
PSE	หมายถึง	องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา
ATE	หมายถึง	องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา
NWE	หมายถึง	องค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา
CPE	หมายถึง	องค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

PSE1	หมายถึง	ประสบการณ์
PSE2	หมายถึง	ความรู้ความเข้าใจระบบ
PSE3	หมายถึง	การกำหนดผู้รับผิดชอบ
PSE4	หมายถึง	การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน
PSE5	หมายถึง	การนิเทศ
PSE6	หมายถึง	ครูผู้สอน
ATE1	หมายถึง	วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ
ATE2	หมายถึง	จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน
ATE3	หมายถึง	มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ
NWE1	หมายถึง	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน
NWE2	หมายถึง	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการและ ภาคอุตสาหกรรม
NWE3	หมายถึง	สร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ
CPE1	หมายถึง	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน
CPE2	หมายถึง	การประกันคุณภาพการศึกษา
CPE3	หมายถึง	การระดมทรัพยากร
CPE4	หมายถึง	ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา
CPE5	หมายถึง	เกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน
CPE6	หมายถึง	คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน
CPE7	หมายถึง	การวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน
CPE8	หมายถึง	ระบบสารสนเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล 2 วิธี คือ 1) ตรวจสอบค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy : KMO เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลซึ่งค่า KMO ควรค่ามากกว่า .50 ขึ้นไป ศุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตวรธนา และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2554 : 97) และ 2) การตรวจสอบค่า Bartlett's Test of Sphericity เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยรวม ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติที่ Chi-Square, df, และค่า p-Value ตามเกณฑ์ระดับความกลมกลืน ถ้าพบว่ามีความนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันเพียงพอสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ยุทธ ไกยวรรณ (2556 : 74) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แสดงรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งขององค์ประกอบหลัก

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งขององค์ประกอบหลัก เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและยืนยันความถูกต้องของตัวแปรสังเกตได้ที่สามารถวัดตัวแปรแฝงหลัก ในแต่ละกลุ่ม ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 เกี่ยวกับ ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา และ ศักยภาพสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1.1 องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา (PSE)

โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา (PSE) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 6 ตัวแปร มีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงดังตารางที่ 4.25-4.28

ตารางที่ 4.25 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy : KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรที่สังเกตได้ องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา (PSE)

ตัวแปรที่สังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์					
	PSE1	PSE2	PSE3	PSE4	PSE5	PSE6
PSE1	1	-	-	-	-	-
PSE2	0.710**	1	-	-	-	-
PSE3	0.679**	0.747**	1	-	-	-
PSE4	0.710**	0.712**	0.709**	1	-	-
PSE5	0.674**	0.673**	0.662**	0.757**	1	-
PSE6	0.663**	0.702**	0.723**	0.724**	0.730**	1

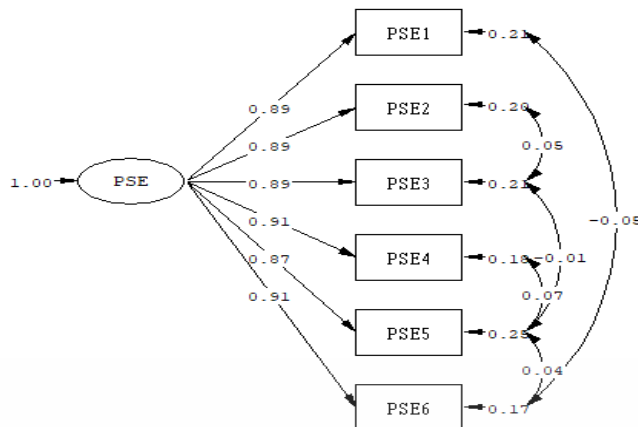
Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy. KMO = 0.93

Bartlett's Test of Sphericity : Chi-Square = 1674.65, df = 15, p = 0.00

**p<.01

จากตารางที่ 4.25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงขององค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา (PSE) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-0.76 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดสามลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน (PSE4) กับ การนิเทศ (PSE5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 รองลงมาคือ ความรู้ความเข้าใจระบบ (PSE2) กับ การกำหนดผู้รับผิดชอบ (PSE3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 และประสบการณ์ (PSE1) กับ มีครูผู้สอน (PSE6) และการกำหนดผู้รับผิดชอบ (PSE3) กับ การนิเทศ (PSE5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66 เท่ากัน ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.93 สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 1674.65, df = 15.00, p = 0.00 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



Chi-Square=4.83, df=4, P-value=0.30469, RMSEA=0.029

ภาพที่ 4.1 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา (PSE)

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา (PSE)

ตัวแปรที่สังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ b	S.E.	t	สปส. การทำนาย (R ²)
ประสบการณ์ (PSE1)	0.89	-	-	0.79
ความรู้ความเข้าใจระบบ (PSE2)	0.89	0.03	20.82**	0.80
การกำหนดผู้รับผิดชอบ (PSE3)	0.89	0.03	20.62**	0.79
การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน (PSE4)	0.91	0.03	21.68**	0.82
การนิเทศ (PSE5)	0.87	0.03	19.12**	0.75
ครูผู้สอน (PSE6)	0.91	0.03	19.77**	0.83

$\chi^2=4.83$, df =4.00, p = 0.30, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, RMSEA=0.03, RMR = 0.00

**p<.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา (PSE) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 4.83, ท้องศาอิสระ (df) เท่ากับ 4.00, ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.30, ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.03, ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.00, ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99, ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.87 - 0.91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่า ตั้งแต่ 0.89, 0.89, 0.89, 0.91, 0.87 และ 0.81 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 1 เกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา (PSE)

2.3.1.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE)

โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 3 ตัวแปร มีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงดังตารางที่ 4.67-4.68

ตารางที่ 4.27 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy : KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรที่สังเกตได้องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE)

ตัวแปรที่สังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	ATE1	ATE2	ATE3
ATE1	1	-	-
ATE2	0.784**	1	-
ATE3	0.734**	0.759**	1

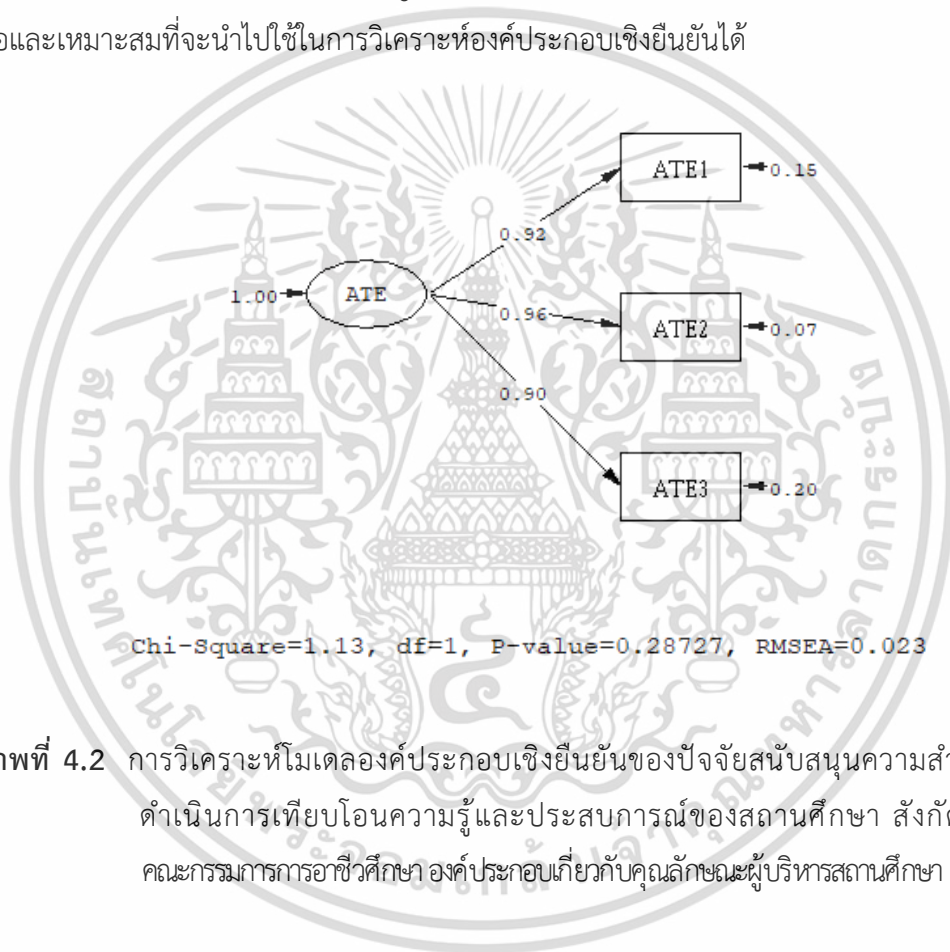
Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy. KMO = 0.77

Bartlett's Test of Sphericity : Chi-Square = 732.94, df = 3, p = 0.00

**p<.01

จากตารางที่ 4.27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงขององค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.73-0.78 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากที่สุดสามลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (ATE1) กับ จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน (ATE2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78 รองลงมาคือ จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน (ATE2) กับ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (ATE3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (ATE1) กับ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (ATE3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.77 สถิติทดสอบ Bartlett’s Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 732.94, df = 3.00, p = 0.00 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้



ภาพที่ 4.2 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE)

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE)

ตัวแปรที่สังเกตได้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ b	S.E.	t	สปส. การทำนาย (R ²)
วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (ATE1)	0.92	-	-	0.85
จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน (ATE2)	0.96	0.02	30.28**	0.93
มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (ATE3)	0.90	0.02	23.39**	0.80

$\chi^2=1.13$, $df = 1.00$, $p = 0.29$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.98$, $RMSEA=0.02$, $RMR = 0.00$

**p<.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 1.13, ท้องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1.00, ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.29, ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.02, ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.00, ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00, ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.90 - 0.96 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่า ตั้งแต่ 0.92, 0.96 และ 0.90 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 2 เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE)

2.3.1.3 องค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา (NWE)

โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา (NWE) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 3 ตัวแปร มีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงดังตารางที่ 4.29-4.30

ตารางที่ 4.29 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy : KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรที่สังเกตได้องค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา (NWE)

ตัวแปรที่สังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	NWE1	NWE2	NWE3
NWE1	1	-	-
NWE2	0.732**	1	-
NWE3	0.680**	0.713**	1

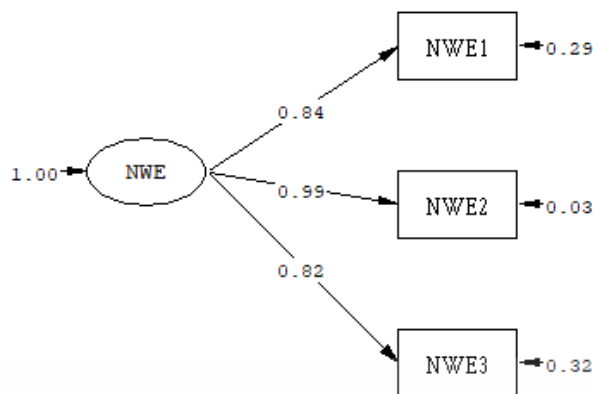
Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy. KMO = 0.70

Bartlett's Test of Sphericity : Chi-Square = 558.77, df = 3, p = 0.00

**p<.01

จากตารางที่ 4.29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงขององค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา (NWE) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.63-0.73 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดสามลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (NWE1) กับ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม (NWE2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 รองลงมาคือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม (NWE2) กับ สร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ (NWE3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71 และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (NWE1) กับ สร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ (NWE3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.70 สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 558.77, df = 3.00, p = 0.00 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



Chi-Square=0.57, df=1, P-value=0.44922, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.3 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา (NWE)

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา (NWE)

ตัวแปรที่สังเกตได้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ b	S.E.	t	สปส. การทำนาย (R ²)
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ ชุมชน (NWE1)	0.84	-	-	0.71
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถาน ประกอบการและภาคอุตสาหกรรม (NWE2)	0.99	0.03	23.57**	0.97
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หน่วยงานภาครัฐ (NWE3)	0.82	0.03	16.55**	0.68

$\chi^2=0.57$, df = 1.00, p = 0.45, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMSEA=0.00, RMR = 0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา (NWE) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.57, ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1.00, ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.45, ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00, ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.00, ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00, ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.82 - 0.99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่า ตั้งแต่ 0.84, 0.99 และ 0.82 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 3 เกี่ยวกับการเครือข่ายของสถานศึกษา (NWE)

2.3.1.4 องค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา (CPE)

โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา (CPE) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 6 ตัวแปร มีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงดังตารางที่ 4.31-4.34

ตารางที่ 4.31 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy : KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรที่สังเกตได้ องค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา (CPE)

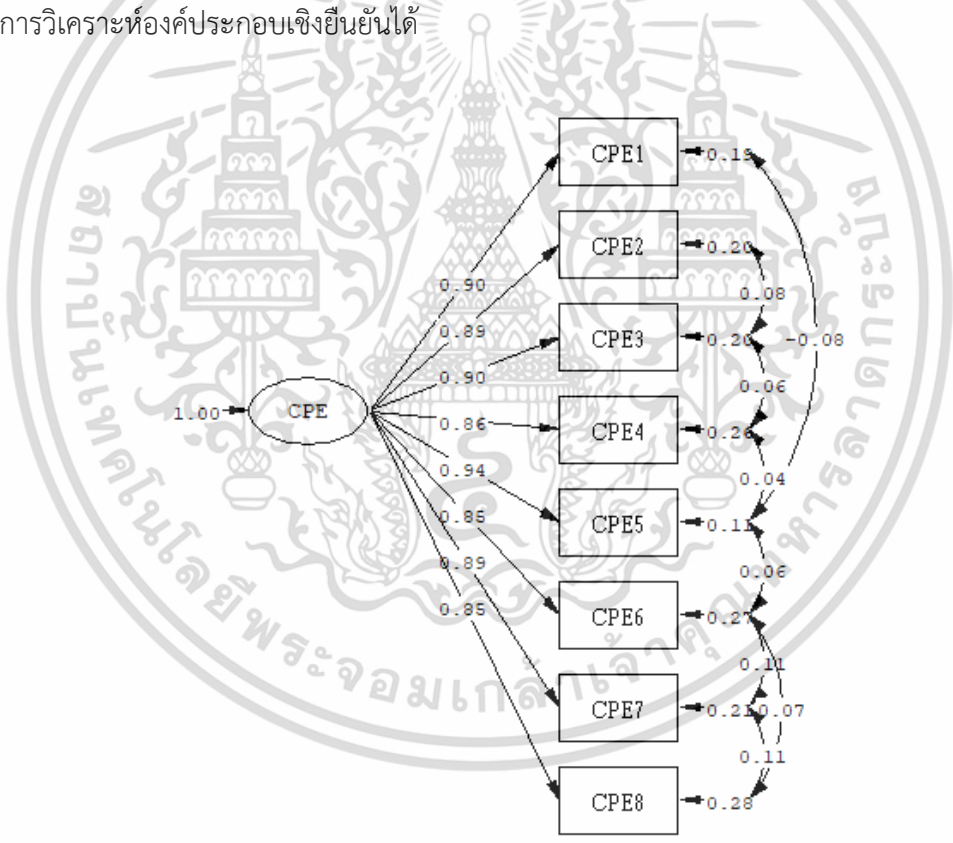
ตัวแปรที่สังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์							
	CPE1	CPE2	CPE3	CPE4	CPE5	CPE6	CPE7	CPE8
CPE1	1	-	-	-	-	-	-	-
CPE2	0.709**	1	-	-	-	-	-	-
CPE3	0.710**	0.789**	1	-	-	-	-	-
CPE4	0.662**	0.689**	0.739**	1	-	-	-	-
CPE5	0.669**	0.741**	0.742**	0.756**	1	-	-	-
CPE6	0.674**	0.652**	0.647**	0.620**	0.762**	1	-	-
CPE7	0.692**	0.688**	0.682**	0.665**	0.747**	0.768**	1	-
CPE8	0.660**	0.671**	0.654**	0.625**	0.700**	0.688**	0.761**	1

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy. KMO = 0.92

Bartlett's Test of Sphericity : Chi-Square = 2550.34, df = 28, p = 0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงขององค์ประกอบเกี่ยวกับ ศักยภาพสถานศึกษา (CPE) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.62-0.79 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดสามลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา (CPE2) กับ การระดมทรัพยากร (CPE3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 รองลงมาคือ คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน (CPE6) กับ การวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน (CPE7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 และความยืดหยุ่นของสถานศึกษา (CPE4) กับคู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน (CPE6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.62 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.92 สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 2550.34, df = 28.00, p = 0.00 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้



Chi-Square=8.54, df=12, P-value=0.74189, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.4 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา (CPE)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา (CPE)

ตัวแปรที่สังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ b	S.E.	t	สปส.การทำนาย (R ²)
กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน (CPE1)	0.90	-	-	0.81
การประกันคุณภาพการศึกษา (CPE2)	0.89	0.03	21.52**	0.80
การระดมทรัพยากร (CPE3)	0.90	0.03	21.66**	0.80
ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา (CPE4)	0.86	0.03	19.68**	0.74
เกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน (CPE5)	0.94	0.03	20.32**	0.89
คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน (CPE6)	0.85	0.03	19.17**	0.73
การวิจัยและพัฒนา ระบบเทียบโอน (CPE7)	0.89	0.03	21.20**	0.79
ระบบสารสนเทศ (CPE8)	0.85	0.03	19.10**	0.72

$\chi^2=8.54$, $df =12.00$, $p = 0.74$, $GFI =0.99$, $AGFI = 0.97$, $RMSEA=0.00$, $RMR = 0.00$

** $p \leq .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา (CPE) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 8.54, ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 12.00, ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.74, ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00, ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.00, ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99, ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.85 - 0.94 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่า ตั้งแต่ 0.90, 0.89, 0.90, 0.86, 0.94, 0.85, 0.89 และ 0.85 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 8 เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 4 เกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา (CPE)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และใช้วัดตัวแปรแฝง รวมทั้งยืนยันตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละกลุ่ม ขององค์ประกอบหลัก 4 เกี่ยวกับ ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา และ ศักยภาพสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.33 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy : KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ขององค์ประกอบหลักปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (SPSC)

ตัวแปรที่สังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์																			
	PSE1	PSE2	PSE3	PSE4	PSE5	PSE6	ATE1	ATE2	ATE3	NWE1	NWE2	NWE3	CPE1	CPE2	CPE3	CPE4	CPE5	CPE6	CPE7	CPE8
PSE1	1																			
PSE2	0.710**	1																		
PSE3	0.679**	0.747**	1																	
PSE4	0.710**	0.712**	0.709**	1																
PSE5	0.674**	0.673**	0.662**	0.757**	1															
PSE6	0.663**	0.702**	0.723**	0.724**	0.730**	1														
ATE1	0.669**	0.664**	0.643**	0.701**	0.702**	0.709**	1													
ATE2	0.666**	0.654**	0.634**	0.703**	0.697**	0.686**	0.784**	1												
ATE3	0.641**	0.616**	0.677**	0.616**	0.616**	0.618**	0.734**	0.759**	1											
NWE1	0.591**	0.574**	0.546**	0.610**	0.656**	0.660**	0.679**	0.605**	0.601**	1										
NWE2	0.698**	0.697**	0.696**	0.699**	0.628**	0.655**	0.674**	0.687**	0.653**	0.732**	1									
NWE3	0.678**	0.685**	0.673**	0.628**	0.646**	0.654**	0.675**	0.649**	0.607**	0.680**	0.713**	1								
CPE1	0.681**	0.683**	0.689**	0.623**	0.626**	0.652**	0.696**	0.696**	0.654**	0.699**	0.705**	0.747**	1							
CPE2	0.642**	0.624**	0.614**	0.636**	0.636**	0.652**	0.667**	0.674**	0.660**	0.604**	0.710**	0.725**	0.709**	1						
CPE3	0.625**	0.687**	0.668**	0.626**	0.630**	0.643**	0.663**	0.668**	0.647**	0.672**	0.674**	0.716**	0.710**	0.789**	1					
CPE4	0.678**	0.622**	0.646**	0.691**	0.678**	0.685**	0.600**	0.639**	0.605**	0.630**	0.636**	0.653**	0.662**	0.689**	0.739**	1				
CPE5	0.609**	0.699**	0.689**	0.649**	0.633**	0.640**	0.654**	0.660**	0.640**	0.660**	0.646**	0.697**	0.669**	0.741**	0.742**	0.756**	1			
CPE6	0.677**	0.609**	0.675**	0.621**	0.618**	0.632**	0.612**	0.693**	0.693**	0.607**	0.603**	0.674**	0.674**	0.652**	0.647**	0.620**	0.762**	1		
CPE7	0.680**	0.672**	0.640**	0.674**	0.617**	0.612**	0.623**	0.697**	0.614**	0.662**	0.645**	0.700**	0.692**	0.688**	0.682**	0.665**	0.747**	0.768**	1	
CPE8	0.617**	0.584**	0.572**	0.622**	0.660**	0.671**	0.679**	0.665**	0.691**	0.687**	0.608**	0.648**	0.660**	0.671**	0.654**	0.625**	0.700**	0.688**	0.761**	1

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy. KMO = 0.97, Bartlett's Test of Sphericity : Chi-Square = 6804.15, df = 190, p = 0.00

**p<.01

จากตารางที่ 4.33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงขององค์ประกอบหลักปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (SPSC) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.55-0.79 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดสามลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา (CPE2) กับ การระดมทรัพยากร (CPE3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 รองลงมาคือ วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (ATE1) กับ จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน (ATE2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78 และการกำหนดผู้รับผิดชอบ (PSE3) กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (NWE1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.97 สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 6804.15, df = 190.00, p = 0.00 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้



Chi-Square=114.60, df=106, P-value=0.26739, RMSEA=0.018

ภาพที่ 4.5 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบ/ตัวแปรที่สังเกตได้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ b	S.E.	t	สปส. การทำนาย (R ²)
องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา (PSE)				
ประสบการณ์ (PSE1)	0.89	-	-	0.80
ความรู้ความเข้าใจระบบ (PSE2)	0.88	0.03	21.23**	0.78
การกำหนดผู้รับผิดชอบ (PSE3)	0.86	0.03	18.91**	0.74
การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ การเทียบโอน (PSE4)	0.90	0.03	21.70**	0.82
การนิเทศ (PSE5)	0.91	0.03	20.27**	0.82
ครูผู้สอน (PSE6)	0.92	0.03	19.96**	0.84
องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE)				
วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (ATE1)	0.93	-	-	0.86
จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของ ผู้เรียน (ATE2)	0.95	0.02	28.88**	0.90
มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (ATE3)	0.90	0.02	24.72**	0.81
องค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา (NWE)				
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ ชุมชน (NWE1)	0.77	-	-	0.60
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถาน ประกอบการและภาคอุตสาหกรรม (NWE2)	0.88	0.03	21.36**	0.78
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หน่วยงานภาครัฐ (NWE3)	0.91	0.04	15.64**	0.83
องค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา (CPE)				
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอน การดำเนินงาน (CPE1)	0.90	-	-	0.82

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวแปรที่สังเกตได้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ b	S.E.	t	สปส. การทำนาย (R ²)
การประกันคุณภาพการศึกษา (CPE2)	0.92	0.03	22.85**	0.85
การระดมทรัพยากร (CPE3)	0.90	0.03	22.63**	0.82
ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา (CPE4)	0.85	0.03	19.99**	0.73
เกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน (CPE5)	0.90	0.03	20.74**	0.82
คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน (CPE6)	0.86	0.03	19.91**	0.74
การวิจัยและพัฒนาระบบ เทียบโอน (CPE7)	0.88	0.03	21.19**	0.77
ระบบสารสนเทศ (CPE8)	0.83	0.03	18.76**	0.69
องค์ประกอบหลักปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ (SPSC)				
เกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา (PSE)	0.93	0.06	16.19**	0.86
เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษา (ATE)	0.95	0.05	17.86**	0.91
เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของ สถานศึกษา (NWE)	1.00	0.06	14.32**	0.99
ศักยภาพสถานศึกษา (CPE)	0.97	0.06	17.48**	0.94
$\chi^2=114.60$, $df = 106.00$, $p = 0.27$, $GFI = 0.96$, $AGFI = 0.91$, $RMSEA=0.02$, $RMR = 0.01$				

**p<.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 114.60, ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 106.00, ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.27, ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.02, ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.01, ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.96, ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.91 ซึ่งสามารถอธิบายค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา (PSE) ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ ครูผู้สอน (PSE6) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.92 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา ร้อยละ 84 รองลงมาคือ การนิเทศ (PSE5) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.91 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา ร้อยละ 82 การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน (PSE4) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.90 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา ร้อยละ 82 ประสพการณ์ (PSE1) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.89 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา ร้อยละ 80 ความรู้ความเข้าใจระบบ (PSE2) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.88 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา ร้อยละ 78 และการกำหนดผู้รับผิดชอบ (PSE3) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.86 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา ร้อยละ 74

องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE) ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน (ATE2) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 90 รองลงมาคือ วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (ATE1) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.93 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 86 และมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (ATE3) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.90 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 81

องค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา (NWE) ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ (NWE3) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.91 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ร้อยละ 83 รองลงมาคือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม (NWE2) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.88 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ร้อยละ 78 และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (NWE1) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ร้อยละ 60

องค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา (CPE) ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ การประกันคุณภาพการศึกษา (CPE2) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.92 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา ร้อยละ 85 รองลงมาคือ กฎ ระเบียบ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน (CPE1) การระดมทรัพยากร (CPE3) และเกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน (CPE5) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.90 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับ ศักยภาพสถานศึกษา ร้อยละ 82 เท่ากัน การวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน (CPE7) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.88 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับ ศักยภาพสถานศึกษา ร้อยละ 77 คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน (CPE6) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.86 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับ ศักยภาพสถานศึกษา ร้อยละ 74 ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา (CPE4) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.85 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับ ศักยภาพสถานศึกษา ร้อยละ 73 และระบบสารสนเทศ (CPE8) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.83 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบเกี่ยวกับ ศักยภาพสถานศึกษา ร้อยละ 69

องค์ประกอบหลักปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ (SPSC) ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา (NWE) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 1.00 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบหลักปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ร้อยละ 99 รองลงมาคือ เกี่ยวกับศักยภาพสถานศึกษา (CPE) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.97 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบหลักปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ร้อยละ 94 เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (ATE) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบหลักปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ร้อยละ 91 และเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา (PSE) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.93 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบหลักปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ร้อยละ 86

ตอนที่ 3 ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ

ประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) ผลการสร้างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) ผลการประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในแต่ละชั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 ผลการสร้างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา และผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้ง 4 องค์กรประกอบ 20 ตัวแปร ประกอบกับการนำแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ มาใช้ในการยกร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรูปแบบที่สร้างขึ้นในครั้งนี้เป็นรูปแบบเชิงภาษา (Sematic Model ประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 สารสำคัญของรูปแบบ ส่วนที่ 3 การนำไปสู่การปฏิบัติ

จากผลการสร้างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีสาระของร่างรูปแบบ ดังภาคผนวก จ.

3.2 ผลการประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ผลการประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม และ 2) และผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ผลการประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ผู้บริหารระดับนโยบาย และผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อพิจารณาตรวจสอบร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ 2564 เวลา 09.30-12.00 น. ด้วยวิธีการประชุมทางวิดีโอ Google Meet ผลการประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แสดงดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ผลการประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประเด็น	ผลการสนทนา
<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความ เป็นมาของร่างรูปแบบการ ดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา</p>	<p>เกี่ยวกับความเป็นมา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ให้เพิ่มบูรณาการครอบคลุมอุตสาหกรรมการผลิต และบริการ โดยระบุความต้องการกำลังคนของ ภาคอุตสาหกรรมผลิตและบริการ และการ เทียบโอนฯ จะไปช่วยพัฒนากำลังคนอย่างไร 2. เพิ่มเติมสภาพการดำเนินงานเทียบโอนฯ ควร เพิ่มเติมเกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประกาศ ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ 2560 โดยระบุ ขั้นตอนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่ สถานศึกษาต้องดำเนินการ ให้สอดคล้องกัน 3. การนำเสนอกระบวนการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ ดำเนินการให้เสร็จสิ้นในภาคเรียนที่ 1 หรือตลอดหลักสูตร เขียนให้ชัดเจน พร้อม แนวทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ประเด็น	ผลการสนทนา
<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อวัตถุประสงค์ของร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>	<p>4. ควรสอดแทรกยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี Upskill Reskill ตลอดจนคุณวุฒิวิชาชีพ สมรรถนะวิชาชีพ</p> <p>ควรแก้ไขวัตถุประสงค์ ดังนี้</p> <p>ข้อ 1 เพื่อพัฒนาแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p> <p>ข้อ 2 เพื่อพัฒนาแนวทางในการกำหนดปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p> <p>ข้อ 3 เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>
<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ประกอบด้วยปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 4 ปัจจัย และขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา 4 ขั้นตอน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรปรับปรุงภาพให้ชัดเจน ลายเส้นที่มีควรสอดคล้องกับคำอธิบาย 2. ควรมีการอ้างอิงทฤษฎีให้ครอบคลุมทุกขั้นตอนปรับเปลี่ยนข้อความ 3. ควรให้มี data ที่จะไปเชื่อมโยงกับ Bigdata ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น การบันทึกข้อมูลในเทคโนโลยี ดิจิตอลแพลตฟอร์ม เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ประเด็น	ผลการสนทนา
<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 4 ปัจจัย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรปรับข้อย่อยที่ประกอบด้วย มุ่งประโยชน์ของผู้เรียน วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ สร้างแรงจูงใจ ให้มีความสอดคล้องกับหัวข้อใหญ่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา 2. ควรแก้ไขข้อความเอกสารหน้า 11 ที่ระบุว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือภาคอุตสาหกรรม ให้แก้ไขเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม 3. ควรปรับชื่อหัวข้อสมรรถนะสถานศึกษาเป็นศักยภาพสถานศึกษา 4. ปรับข้อความจากเดิม “มุ่งประโยชน์ผู้เรียน” แก้ไขเป็น “จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์แก่ผู้เรียน” คำว่า “มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ” ให้ตัดคำว่า “มี” ข้อความจากเดิม “สร้างแรงจูงใจ” แก้ไขเป็น “มีความสามารถในมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ” เกี่ยวกับที่ 4 บุคลากรของสถานศึกษา แผนภาพที่ 4.9 โดยให้จัดเรียงค่าน้ำหนักใหม่ และแก้ไขข้อความในเอกสาร ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ข้อความเดิม “ส่งเสริมครูผู้สอน” แก้ไขเป็น “ครูผู้สอน” - ข้อความเดิม “การส่งเสริมประสบการณ์” แก้ไขเป็น “ประสบการณ์” - ข้อความเดิม “กำหนดผู้รับผิดชอบ” แก้ไขเป็น “การกำหนดผู้รับผิดชอบ” - ข้อความเดิม “สร้างความรู้ความเข้าใจระบบ” แก้ไขเป็น “ความรู้ความเข้าใจระบบ” - ข้อความเดิม “นิเทศการทำงาน” แก้ไขเป็น “การนิเทศ”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เฉพาะในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ประเด็น	ผลการสนทนา
<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 4 ปัจจัย</p>	<p>5. ควรปรับแก้ข้อความ การดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ควรเป็นการดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จตามพันธกิจของสถานศึกษา</p> <p>6. ควรเพิ่มเติมรายละเอียดในหัวข้อการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ดังนี้</p> <p> ข้อ 1.1 เพิ่มเติมภาคธุรกิจและบริการ</p> <p> ข้อ 1.3 เพิ่มเติมเกี่ยวกับความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เช่น องค์กรวิชาชีพ สมาคม ชมรมวิชาชีพ ถ้าเป็นภาคอุตสาหกรรม ให้เพิ่มเติม สภาอุตสาหกรรมหอการค้าจังหวัด กระทรวงแรงงาน กรมการท่องเที่ยว เป็นต้น</p> <p>7. เกี่ยวกับขั้นตอน ควรเขียนกิจกรรมที่ทำในแต่ละขั้นตอนไม่ต้องใส่คำขยายความ และควรต่อท้ายด้วย Flow Chart สอดแทรกกระบวนการของ สอศ. ในขั้นตอนต่างๆสำหรับขั้นตอนย่อยให้จัดลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง</p>
<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน</p>	<p>ขั้นตอนที่ 1 ควรเปลี่ยนเกี่ยวกับ วัน เวลา เป็นปฏิทินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ตลอดปีการศึกษา เพื่อให้เกิดความชัดเจน ขั้นตอนที่ 2 ระบุถึงเอกสารที่ต้องใช้ในการเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และอายุของเอกสารที่ใช้ในการยื่น และเพิ่มเติมเกี่ยวกับหนังสือรับรองความรู้และประสบการณ์จากสถานประกอบการ หนังสือส่งเชิญผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับผู้รับการประเมิน และ หลังจากประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบเข้ารับการประเมิน ควรมีการแจ้งเตือนผู้สมัครอีกครั้ง ควรให้งานวัดผลและประเมินผลเป็นผู้บันทึกข้อมูล ร่องรอยการประเมิน</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ประเด็น	ผลการสนทนา
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการนำร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ทั้งในระดับนโยบาย และ ระดับปฏิบัติ	<p>เกี่ยวกับการนำไปใช้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ควรเขียนในลักษณะนี้ คือ เกี่ยวกับความร่วมมือ สอศ. ควรสร้างหน่วยงานกลางขึ้นมา และให้ขยายความแนวทางในการสร้างเครือข่าย 2. ให้เขียนข้อเสนอแนะระดับนโยบาย ให้ชัดเจน และผลที่จะเกิดขึ้น ส่วนระดับปฏิบัติ ให้เขียนถึงการขับเคลื่อน และผลการขับเคลื่อนให้ชัดเจน 3. ให้มีการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม มาใช้ในการบันทึกข้อมูล
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อภาพรวมของร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	เมื่อมีการปรับปรุงแล้ว สามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ปรับปรุงแล้วมีดังนี้

รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูงมีผลให้ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริมการเพิ่มคุณวุฒิหรือการศึกษาต่อในอนาคต และเป็นการยกระดับคุณค่าของผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีหน้าที่จัดการอาชีวศึกษาภาครัฐและมีมาตรฐานของตนเอง และสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาเอกชน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน้าที่ดูแลจัดการอาชีวศึกษาในภาคเอกชน โดยแต่เดิมเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่ได้รับรองจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่ในปัจจุบันได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการที่ดำเนินงานสร้างมาตรฐานร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนแล้ว โดยได้ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ การทำงานสามารถขอรับการเทียบโอนผลการเรียนรู้และ ประสบการณ์ที่มีมาก่อนเข้าสู่หน่วยกิต เพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองจนได้รับวุฒิมัธยมศึกษา โดยได้จัดทำแนวทางการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์งานอาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์งานอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2554 : 64) เพียงแต่ยังไม่มี การจัดตั้งหน่วยงานกลางขึ้นมา ทำหน้าที่ในการจัดเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์อย่างจริงจัง หากมีการจัดตั้งหน่วยงานกลางก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรูปแบบ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษา มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 2 แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 3 แนวทางระหว่างการเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ และขั้นตอนที่ 4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และ 2) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างเครือข่ายของ สถานศึกษา 2) ศักยภาพสถานศึกษา 3) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) บุคลากรของ สถานศึกษา โดยรูปแบบนี้สามารถพัฒนาและใช้เป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์กับสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา ที่มีการจัดการศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดองค์ประกอบรูปแบบจากการประยุกต์แนวคิดของพิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553) มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความเป็นและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 สารสำคัญของรูปแบบ ส่วนที่ 3 การนำไปสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 ความเป็นมา

“ประเทศไทย 4.0” เป็นความต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจาก การผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ดังนั้น “ประเทศไทย 4.0” จึงมีการเปลี่ยนวิธีการทำที่มีลักษณะสำคัญ คือ เปลี่ยนจากการเกษตร แบบดั้งเดิมในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้าง มูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง โดยไทยแลนด์ 4.0 จะพัฒนาในเรื่องการพัฒนาวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม ดังนั้นการพัฒนาประเทศไทยได้โมเดล “ประเทศไทย 4.0” จะสำเร็จ ใช้แนวทาง “สานพลังประชารัฐ” เป็นตัวการขับเคลื่อน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคการเงินการธนาคาร ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษามหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่าง ๆ ร่วมกันระดมความคิด ผนึกกำลังกันขับเคลื่อน ผ่านโครงการบันทึกความร่วมมือ กิจกรรม หรืองานวิจัยต่าง ๆ โดยการดำเนินงานของ “ประชารัฐ” กลุ่มต่าง ๆ อันได้แก่ กลุ่มที่ 1 การยกระดับนวัตกรรมและผลิตภัณ์การปรับแก้กฎหมายและกลไกภาครัฐ พัฒนาคลัสเตอร์ ภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และการดึงดูดการลงทุนและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มที่ 2 การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ กลุ่มที่ 3 การส่งเสริมการท่องเที่ยวและไมล์ การสร้างรายได้ และการกระตุ้นการใช้จ่ายภาครัฐ กลุ่มที่ 4 การศึกษาพื้นฐานและพัฒนาผู้นำ (โรงเรียนประชารัฐ) รวมทั้งการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ กลุ่มที่ 5 การส่งเสริมการส่งออกและการลงทุนในต่างประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมกลุ่ม SMEs และผู้ประกอบการใหม่ (Start Up) ซึ่งแต่ละกลุ่มกำลังวางระบบและกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างเข้มข้น

ประยุทธ์ จันทร์โอชา(2563 : 2-3) ความสำเร็จดังกล่าวนอกจากการสร้างความร่วมมือและการส่งเสริมในเกี่ยวกับต่าง ๆ การจัดการศึกษาสายอาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นในการสร้างและพัฒนากำลังคนเพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศมุ่งสู่เป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดไว้ และเป็นการเตรียมการเปลี่ยนจากประเทศไทย 4.0 มุ่งสู่การสร้างสังคม 5.0 คือเปลี่ยนจากการใช้นวัตกรรมเป็นการสร้างนวัตกรรมทั้ง IOT, Robot, AI, Big Data, 3D Printing และ VR ที่แทรกเข้าไปในการดำเนินงานของอุตสาหกรรมและธุรกิจและบริการกลุ่มต่าง ๆ โดยมีกำลังคนสายอาชีพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นการสร้างและการพัฒนากำลังคนสายอาชีพทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเป็นความต้องการกำลังคนของกลุ่มเป้าหมายในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นนโยบายรัฐบาลและภาคเอกชน

พร้อมให้ความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 5) สำหรับการอาชีวศึกษาเป็นการฝึกวิชาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตหรือเป็นการเตรียมคนเพื่อการอยู่รอดในสังคม โดยมีเป้าหมายในการผลิตกำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตามที่แผนการศึกษาเพื่อพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556 : 28) มีสาระสำคัญที่เน้นให้คนไทยในทุกช่วงอายุได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ รวมทั้งตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 80) มีเป้าหมายของการจัดการศึกษา ได้กำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาในระยะ 20 ปี ไว้ 5 เกี่ยวกับ ที่สำคัญประการหนึ่งคือ ประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และ สมรรถนะที่ตอบสนองความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ที่มุ่งหวังให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างคุณวุฒิการศึกษาและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต ในมาตราที่ 15 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 บัญญัติไว้ว่า บุคคลสามารถได้รับการศึกษาทั้งจากการศึกษาในระบบนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถนำผลการเรียนที่สะสมไว้ให้สามารถเทียบโอนซึ่งกันและกันได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2563 : 6)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีหน้าที่จัดการอาชีวศึกษาภาครัฐและมีมาตรฐานของตนเอง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน้าที่ดูแลจัดการอาชีวศึกษาในภาคเอกชน โดยแต่เดิมไม่ได้รับรองจาก สอศ. แต่ในปัจจุบันได้มีการตั้งคณะกรรมการที่ดำเนินงานสร้างมาตรฐานร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนแล้ว โดยได้ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์การทำงานสามารถขอรับการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ที่มีมาก่อนเข้าสู่หน่วยกิต เพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองจนได้รับวุฒิการศึกษา โดยได้จัดทำแนวทางการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์งานอาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ เพียงแต่ยังไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานกลางขึ้นมา ทำหน้าที่ในการจัดเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์อย่างจริงจัง ซึ่งในต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วในยุโรปและอเมริกาเหนือ รวมทั้งกลุ่มประเทศสหราชอาณาจักร (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland) ประกอบด้วย ประเทศอังกฤษ (England) เวลส์(Wales) และสก๊อตแลนด์ (Scotland) และไอร์แลนด์เหนือ (Northern Ireland) และภูมิภาคอาเซียน คือ ประเทศมาเลเซีย และสิงคโปร์ มีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่เทียบโอนความรู้จากคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งมีการสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานอยู่แล้วพัฒนาสมรรถนะในการทำงานหรือเพิ่มคุณวุฒิวิชาชีพให้สูงขึ้น เป็นการยกระดับความรู้ความสามารถของคนทำงาน ทำให้มีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขณะที่ประเทศชาติก็จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รองรับการพัฒนาประเทศในระดับที่สูงขึ้นได้

รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สร้างขึ้นโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method) โดยขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลกับ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน 2) หัวหน้าสาขาวิชาที่รับผิดชอบรายวิชา หรือ หัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จากสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอกได้ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 10 คน โดยใช้การสัมภาษณ์ จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อดำเนินศึกษาในขั้นตอนที่ 2 คือศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 230 คน รวมทั้งสิ้น 250 คน และ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาใช้ในการยกร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ดังนั้นรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงประกอบด้วย การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4 ขั้นตอน และองค์ประกอบของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4 องค์ประกอบ โดยทั้ง 4 องค์ประกอบมีการจัดเรียงความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อพัฒนาแนวทางในการกำหนดปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2 สารสำคัญของการทำงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กระบวนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 2 แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และขั้นตอนที่ 4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และ 2) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา 2) ศักยภาพสถานศึกษา 3) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) บุคลากรของสถานศึกษา โดยรูปแบบนี้สามารถพัฒนาและใช้เป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีการจัดการศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในสภาพเศรษฐกิจสังคมที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง ที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์นั้น นอกจากจะเป็นการส่งเสริมการเพิ่มคุณวุฒิหรือการศึกษาต่อในอนาคต ยังถือเป็นการยกระดับคุณค่าของผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างถูกต้องตามกระบวนการ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ภาพที่ 4.6 รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 4.6 กล่าวได้ว่า การพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นส่วนหนึ่งในการ นำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอน ที่ 2 แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 3 แนวทางระหว่างการเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ทั้งนี้ องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยของความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งผู้วิจัย เรียงตามความสำคัญตามค่าน้ำหนักจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) มี 4 ปัจจัย คือ 1) การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา 2) ศักยภาพสถานศึกษา 3) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) บุคลากรของสถานศึกษา

2.1 การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หมายถึง การนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งกิจนิสัยที่เกิดจากการประกอบอาชีพ การฝึกอบรม หรือประสบการณ์ทำงานที่ ผ่านมา ซึ่งตรงกับรายวิชาตามหลักสูตรการอาชีวศึกษามาขอเทียบหน่วยกิตเพื่อให้ได้วุฒิการศึกษา สายอาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งผู้วิจัยได้ ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ CAEL (2019) ,PAAVQ (2012), Emma Pollard (2017), Malaysia Qualification Agency (2011) และ European Union (2018) และสังเคราะห์วิธีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยเลือกกระบวนการการเทียบ โอนความรู้และประสบการณ์ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และนำมาสังเคราะห์ประยุกต์ในการ จัดกลุ่มที่กำหนดระยะเวลาการดำเนินงานเป็นเกณฑ์ ในการสังเคราะห์สำหรับใช้เป็น แนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การ เตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 2 แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และขั้นตอนที่ 4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ไปสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน 2) หัวหน้าสาขาวิชาที่รับผิดชอบรายวิชา หรือ หัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จากสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) และสรุปขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีลำดับขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 2 แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยมีลำดับขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงาน มีขั้นตอนย่อยดังภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 ขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์



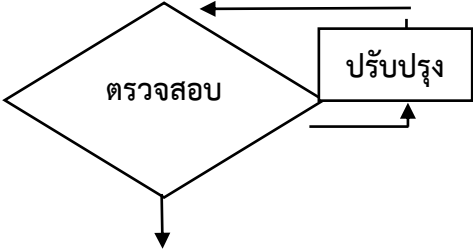
การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือ การเตรียมความพร้อมแนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ได้แก่ จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์ แจ้งรายละเอียดค่าใช้จ่าย/ ลงทะเบียน และประกาศแจ้งวันเวลาสถานที่ที่จัดให้มีการประเมิน มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1 จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์ ที่มีเนื้อหาในประกาศชัดเจนและน่าสนใจ มีวิธีการหรือช่องทางการประชาสัมพันธ์หลายช่องทางและในวงกว้างโดยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีเอกสารหรือคู่มือที่แสดงรายละเอียดของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.2 แจ้งรายละเอียดค่าใช้จ่าย/ลงทะเบียน จัดทำประกาศไว้เป็นขั้นตอนอย่างละเอียดและเข้าใจง่าย มีระเบียบการเทียบโอนฉบับที่เข้าร่วมกันทุกสถานศึกษาที่มีความชัดเจนระบุไว้ในคู่มือนักศึกษา เกี่ยวกับ ค่าสมัคร ค่าลงทะเบียน ค่าใช้จ่าย และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3 ประกาศแจ้งวัน เวลา และสถานที่ในการประเมิน โดยแจ้งข้อมูลและสารสนเทศทุกช่องทางของการประชาสัมพันธ์ เป็นระยะ ๆ อย่างชัดเจนและครอบคลุม เพื่อกระตุ้นเตือนผู้ขอรับการประเมินให้ติดตามการเทียบโอนอย่างต่อเนื่อง

การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือ การเตรียมความพร้อม แนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนการปฏิบัติ	ระยะเวลา	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	1 สัปดาห์	ประชุมวางแผน ดำเนินการ และ มอบหมาย ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
	2 สัปดาห์	จัดทำประกาศและ ประชาสัมพันธ์ที่มี เนื้อหาในประกาศ ชัดเจนและน่าสนใจ	งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานหลักสูตร
	1 สัปดาห์	ตรวจสอบและ ปรับปรุง การประกาศการ จัดทำประชาสัมพันธ์	งานทะเบียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนการดำเนินการ (ต่อ)

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> แจ้งรายละเอียด ค่าใช้จ่าย </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div>	1 สัปดาห์	แจ้งรายละเอียด ค่าใช้จ่าย/ลงทะเบียน จัดทำประกาศไว้เป็น ขั้นตอนอย่าง ละเอียดและเข้าใจ ง่าย	งานทะเบียน งานการเงิน
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> ประกาศแจ้ง วัน เวลา และสถานที่ </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div>	1 เดือน	ประกาศแจ้งวัน เวลา และ สถานที่ในการประเมิน โดย แจ้งข้อมูลและสารสนเทศ ทุกช่องทางของการ ประชาสัมพันธ์เป็น ระยะ ๆ อย่างชัดเจนและ ครอบคลุม	งานประชาสัมพันธ์ งานศูนย์ข้อมูล
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> สิ้นสุด </div>	1 สัปดาห์	ติดตามประเมินผล	งานประชาสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

แนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือ การจัดทำเอกสารข้อมูล สำหรับใช้ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ได้แก่ จัดเตรียมคำขอรับการประเมิน คู่มือ เกณฑ์การประเมิน ยื่นแบบคำร้องขอรับการประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ทำประวัติผู้สมัคร ปฐมนิเทศผู้เรียนเพื่อวางแผนและจัดการเกี่ยวกับการรับการประเมิน ตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์เบื้องต้นและประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.1 จัดเตรียมคำขอรับการประเมิน คู่มือ เกณฑ์การประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยผู้ขอรับการประเมินต้องมีเอกสารประกอบ เช่น เกียรติบัตร วุฒิบัตร หนังสือรับรองความรู้และประสบการณ์จากสถานประกอบการ จัดทำระบบหรือวิธีการอำนวยความสะดวกให้ผู้ขอรับการประเมินสามารถยื่นแบบคำร้องขอรับการประเมินได้อย่างรวดเร็ว และสถานศึกษามีการประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันในระบบเทียบโอน

2.2 ยื่นแบบคำร้องขอรับการประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยใช้ระเบียบเดียวกับนักศึกษาระบบปกติ มีรายละเอียดเพิ่ม คือ ผู้ขอรับการประเมินต้องมีความรู้และประสบการณ์ตรงกับสาขาที่เลือกเรียน และแนบรายบุคคลแนบมากับแบบคำขอรับการประเมิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นต้นการคัด

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 บันทึกประวัติผู้สมัคร ที่มีรายละเอียดอยู่ในแบบกรอกประวัติ จัดทำระบบการดำเนินงานที่สะดวกและรวดเร็ว มีวิธีการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับการประเมินที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลเกี่ยวกับรายละเอียดของข้อกำหนดการเทียบโอน ระบุคุณสมบัติของผู้รับการประเมินว่าต้องมีความรู้และประสบการณ์ตรงกับสาขาวิชาที่เลือกเรียน มีเอกสารรับรองความรู้และประสบการณ์จากสถานประกอบการ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดเตรียมเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินให้ถูกต้อง เรียบร้อย และครบถ้วน

2.4 ปฐมนิเทศผู้เรียนเพื่อวางแผนและจัดการในการรับการประเมิน กำหนดบทบาทของครูที่ปรึกษา คือ แจ้งสารสนเทศและกำหนดการปฐมนิเทศ สถานศึกษาประชาสัมพันธ์ผ่านทาง Facebook ประกาศทางเว็บไซต์ และมีหนังสือราชการแจ้งประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่จัดเตรียมเอกสารปฐมนิเทศ และส่งหนังสือเชิญผู้ประกอบการหรือผู้แทนที่เกี่ยวข้องกับผู้รับการประเมินที่ทำ MOU และไม่ทำ MOU เพื่อสร้างความเข้าใจในระบบการดำเนินงานเทียบโอนที่พนักงานต้องดำเนินการ และร่วมให้ข้อเสนอแนะแนวทางหรือวิธีการในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

2.5 ตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์เบื้องต้น ผู้ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามเงื่อนไขหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก่อนนำเสนอสถานศึกษา (ตั้งกรรมการ 2 ชุด)

2.6 เข้ารับการประเมิน โดยประกาศผ่านช่องทางไลน์ เว็บไซต์ อีเมล หนังสือราชการ และทวนซ้ำด้วยการโทรศัพท์แจ้งเตือนผู้สมัคร

แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือ การจัดทำเอกสารข้อมูล สำหรับใช้ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนการปฏิบัติ	ระยะเวลา	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
เริ่ม	1 สัปดาห์	เริ่มดำเนินการ	ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร
จัดเตรียมคำขอรับ การประเมิน	4 สัปดาห์	จัดเตรียมคำขอรับ การประเมิน คู่มือ เกณฑ์การประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์	งานทะเบียน งาน หลักสูตร งานเทียบ โอนฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนการดำเนินการ (ต่อ)

	3 สัปดาห์	1. นักศึกษาติดต่อขอรับคำร้องที่งานทะเบียน 2. กรอกรายละเอียดแบบเอกสารประกอบ	งานทะเบียน ครูที่ปรึกษา
	1 สัปดาห์ หลังจาก อนุมัติ	1. ครูที่ปรึกษาตรวจสอบแบบคำร้องและเอกสารประกอบการประเมิน 2. เสนอความเห็นชอบผู้บริหาร	ครูที่ปรึกษา งานทะเบียน
	1 สัปดาห์	บันทึกประวัติผู้สมัครที่มีรายละเอียดอยู่ในแบบกรอกประวัติจัดทำระบบการดำเนินงานที่สะดวกและรวดเร็ว	งานทะเบียน งานศูนย์ ข้อมูล
	1 สัปดาห์	ประชุมนิเทศผู้เรียนเพื่อวางแผนและจัดการในการรับการประเมิน	งานทะเบียน งานครูที่ ปรึกษา งาน หลักสูตร
	2 สัปดาห์	ตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์เบื้องต้น เอกสารประกอบ เช่น ใบประกาศ วุฒิบัตร ใบรับรอง	งานเทียบ โอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนการดำเนินการ (ต่อ)

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">ประกาศรายชื่อ</div> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;">↓</div>	1 สัปดาห์	ประกาศผ่านช่องทาง ไลน์ เว็บไซต์ อีเมล หนังสือราชการ และ ทวนซ้ำด้วยการ โทรศัพท์แจ้งเตือน ผู้สมัคร	งานทะเบียน งานประชาข สัมพันธ์
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">สิ้นสุด</div>	1 สัปดาห์	สิ้นสุดการดำเนินการ	

ขั้นตอนที่ 3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ การวัดและประเมินผล การบันทึกร่องรอยการประเมิน พร้อมวิธีการบันทึกสรุปผลการประเมิน มีการรายงานผลการประเมิน เพื่อให้องค์กรที่ได้รับการยอมรับ รับรองผลการเทียบโอนประกาศผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

3.1 ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ บุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์การดำเนินงานที่หลากหลาย มีวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นระบบ เนื่องจากผู้ขอรับการประเมินมีความรู้และประสบการณ์หลากหลายสาขาวิชาและมีความพร้อมแตกต่างกัน

3.2 วัดและประเมินผล มีวิธีการที่หลากหลายและมีความยืดหยุ่น วัดและประเมินผลผู้เรียนต้องมีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถประสบการณ์ตามสภาพที่เป็นจริงของผู้เรียน มีหลักฐานร่องรอยจากการวัดประเมินผลที่หลากหลายและตรวจสอบได้ มีเกณฑ์การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับแต่ละหลักสูตรหรือสาขาวิชา

3.3 บันทึกร่องรอยการประเมิน พร้อมวิธีการบันทึกสรุปผลการประเมิน โดยใช้วิธีการบันทึกสรุปผลการประเมินเหมือนระบบปกติ มีแนวทาง วิธีการที่ชัดเจน มีหน่วยงาน (งานทะเบียน) ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล

3.4 รายงานผลการประเมินให้เพื่อองค์กรที่ได้รับการยอมรับ รับรองผลการเทียบโอนให้ระบอบการปกครองราชการ และการให้องค์กรรับรองผลการเทียบโอน

3.5 ประกาศผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ให้ระบุว่าประกาศผลโดยวิธีการใด กำหนดระยะเวลา เช่น หลังสอบฯ 2 สัปดาห์ ระบุกำหนดการณ์และการเตรียมการหรือเตรียมความพร้อมในการเรียน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ การวัดและประเมินผล มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนการปฏิบัติ	ระยะเวลา	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 100px; margin: 0 auto;">เริ่ม</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div> </div>	1 สัปดาห์	เริ่มดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	ฝ่ายวิชาการ งานเทียบโอน งานหลักสูตร
<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; margin: 0 auto;">ดำเนินการเทียบ โอนความรู้และ</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div> </div>		ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	แต่งตั้ง คณะกรรมการ ประเมิน
<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; margin: 0 auto;">วัดและประเมินผล</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div> </div>		วัดและประเมินผล มีวิธีการที่หลากหลายและมีความยืดหยุ่น	การทดสอบ การปฏิบัติ แฟ้มสะสม ผลงาน
<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; margin: 0 auto;">ตรวจสอบ</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 80px; margin: 0 auto; margin-left: 20px;">ปรับปรุง</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↑</div> </div>	1 สัปดาห์	ตรวจสอบผลเอกสารประกอบ ตรวจสอบผลการประเมิน	ฝ่ายวิชาการ งานวัดผล
<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; margin: 0 auto;">บันทึกร่องรอย การประเมิน</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div> </div>	1 สัปดาห์	บันทึกร่องรอยการประเมิน พร้อมวิธีการบันทึกสรุปผลการประเมิน	คณะกรรมการ ประเมิน งานวัดผล
<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; margin: 0 auto;">รายงานผลการ ประเมิน</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div> </div>	1 เดือน	รายงานผลการประเมินให้เพื่อองค์กรที่ได้รับการยอมรับ รับรองผลการเทียบโอน	งานทะเบียน เสนอผู้บริหาร อนุมัติ แจ้งหน่วยงาน ต้นสังกัด
<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; margin: 0 auto;">ประกาศผล</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div> </div>	1 สัปดาห์	ประกาศผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	งานวัดผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนการดำเนินการ (ต่อ)

<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 150px; margin: 0 auto;">สิ้นสุด</div>	1 สัปดาห์	สิ้นสุดการเทียบโอน ความรู้และ ประสบการณ์	
--	-----------	--	--

ขั้นตอนที่ 4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือ การกำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอน มีข้อมูลย้อนกลับจากผู้ประเมิน อภิปรายผลการประเมินแนะนำหน่วยกิต ผลการเรียนรู้ที่เทียบโอนได้ ขึ้นทะเบียน รับรองผล ออกใบประกาศและการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

4.1 กำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอน มีการกำหนดระยะเวลาของผลการเรียน และผลของการเรียนด้วยการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ต้องสามารถใช้ได้ตลอด

4.2 มีข้อมูลย้อนกลับจากผู้ประเมิน เป็นข้อมูลที่ได้รับจากการอภิปรายผลการประเมิน แนะนำจำนวนหน่วยกิตที่สามารถใช้ผลการเรียนรู้และหน่วยกิตจากการเทียบโอนได้ ครูที่ปรึกษา มีการสร้างความเข้าใจ และแนะนำแนวทางให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษาให้คำแนะนำในการศึกษาต่อ Top up skill และเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อมีวุฒิที่สูงขึ้น

4.3 ขึ้นทะเบียน รับรองผล กำหนดแนวทาง วิธีการที่ชัดเจนตามขั้นตอนจัดทำและมอบใบประกาศนียบัตรที่มีหน่วยงานของสถานศึกษารับผิดชอบโดยตรง ได้แก่ งานทะเบียน

4.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นปัจจุบันหรือทันสมัยและรวดเร็ว ผู้เรียนค้นหาหรือติดต่อได้หลายช่องทาง และมีสื่อเทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย

แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือ การกำหนดระยะเวลาของผลการเรียน ที่ได้รับการเทียบโอน มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนการปฏิบัติ	ระยะเวลา	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 150px; margin: 0 auto;">เริ่ม</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	1 สัปดาห์	เริ่มดำเนินการ	ฝ่ายวิชาการ
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 150px; margin: 0 auto;">กำหนดระยะเวลา</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	1 สัปดาห์	ผลการเรียนที่ได้รับ การเทียบโอน ใช้ได้ ตลอด	งานวัดผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนการดำเนินการ (ต่อ)

	1 สัปดาห์	มีข้อมูลย้อนกลับจากผู้ประเมิน เป็นข้อมูลที่ได้รับจากการอภิปรายผลการประเมิน	คณะกรรมการประเมินงานหลักสูตร
	1 สัปดาห์	ตรวจสอบและปรับปรุงผลการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์	งานวัดผล
	1 สัปดาห์	ขึ้นทะเบียน รับรองผล กำหนดแนวทางวิธีการที่ชัดเจนตามขั้นตอนจัดทำและมอบใบประกาศนียบัตร	งานทะเบียน
	1 สัปดาห์	จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นปัจจุบันหรือทันสมัย และรวดเร็ว	งานศูนย์ข้อมูล
	1 สัปดาห์	สิ้นสุดการดำเนินการ	

2.2 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในบริบทของการอาชีวศึกษา ช่วยให้มีข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับสาเหตุหรือสิ่งสนับสนุนของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จตามพันธกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษา แนวทางหนึ่งคือการจัดการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ในการจัดการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประสบความสำเร็จได้ คือ องค์ประกอบที่ได้จากการเรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา 2) ศักยภาพสถานศึกษา 3) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) บุคลากรของสถานศึกษา มีปัจจัยของรูปแบบและแนวปฏิบัติดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา

การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา คือการสร้างความสัมพันธ์การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และดำเนินการตามที่กำหนด มีแนวปฏิบัติดังนี้

1.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจและบริการ สถานศึกษากับสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สถานประกอบการจัดเครื่องมือ เครื่องจักร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการฝึกอาชีพ สถานศึกษามีการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจและบริการ โดยทำข้อตกลง และกำหนดรายละเอียดอย่างชัดเจน ร่วมมือพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สถานประกอบการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและธุรกิจและบริการ จัดหาครูฝึกที่มีความเชี่ยวชาญและฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน โดยสถานศึกษามีการลงนามความร่วมมือและมีรายละเอียดผลประโยชน์ทุกภาคส่วนร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนบุคลากร และส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ อาคารสถานที่ สถานศึกษาออกหน่วยบริการวิชาการวิชาชีพสู่ชุมชน แต่งตั้งผู้แทนชุมชนร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ติดต่อประสานงานข่าวสารให้ชุมชนได้รับข้อมูลและสารสนเทศที่ชัดเจนและถูกต้อง

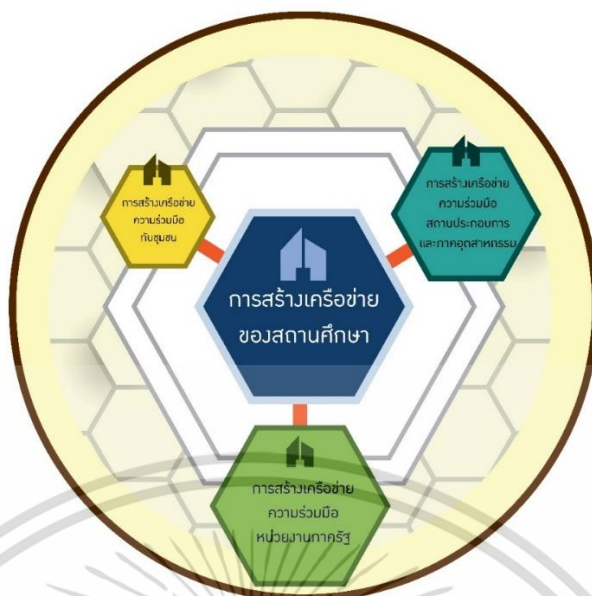
1.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ โดยที่สถานศึกษาขอความร่วมมือกับภาครัฐ เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันฝึกฝีมือแรงงาน สถาบันทดสอบ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัย และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สถานศึกษาและหน่วยงานภาครัฐ มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิชาการ วิชาชีพร่วมกัน มีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐโดยกำหนดบทบาทหน้าที่และรายละเอียด หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ ในการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

เกี่ยวกับที่ 1 การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ดังภาพที่ 4.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 4.8 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับที่ 1 การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา

2. ศักยภาพสถานศึกษา

ศักยภาพสถานศึกษา คือ ความสามารถในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีแนวปฏิบัติดังนี้

2.1 กำหนดเกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้วยการสำรวจ และวิเคราะห์สมรรถนะ กำหนดและพัฒนาเกณฑ์เกณฑ์สมรรถนะ และกำหนดสมรรถนะรายวิชาที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน เพื่อกำหนดและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสถานศึกษา และจัดทำระบบทะเบียนมาตรฐานของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาส่งเสริมผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายและนโยบายของมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินงานสำหรับติดต่อประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมผู้เรียนเข้ารับการศึกษาทดสอบประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.2 จัดทำกฎระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนการดำเนินงาน กำหนดคุณสมบัติผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ กำหนดค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรชัดเจน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่ชัดเจน กำหนดระเบียบกฎเกณฑ์การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และมีแนวทางปฏิบัติการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานที่นำไปใช้ได้จริง

2.3 มีการระดมทรัพยากร โดยสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้สนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการประสานขอรับงบประมาณสนับสนุนจากสถานประกอบการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ห้องปฏิบัติการร่วมกันของสถานศึกษา กับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเพียงพอ

2.4 ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการจ่ายเงิน มีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองทุกปี มีกระบวนการจัดเก็บข้อมูล การควบคุม (การดำเนินงาน/กิจกรรมเป็นไปตามแผน) การติดตาม (กระบวนการวัดหรือตรวจสอบเป็นช่วง ๆ ของ IPO) และรายงานผลอย่างเป็นระบบ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินภายในกำกับดูแล ติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามตัวชี้วัดตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา

2.5 ดำเนินการวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน มีการศึกษาสภาพ ปัญหาการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาาระบบเทียบโอน มีการวิจัยพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ ศึกษาวิจัยระบบการวัดผลประเมินผล วิจัยภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา ศึกษาคุณภาพผู้เรียนเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ศึกษาความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณภาพผู้เรียน

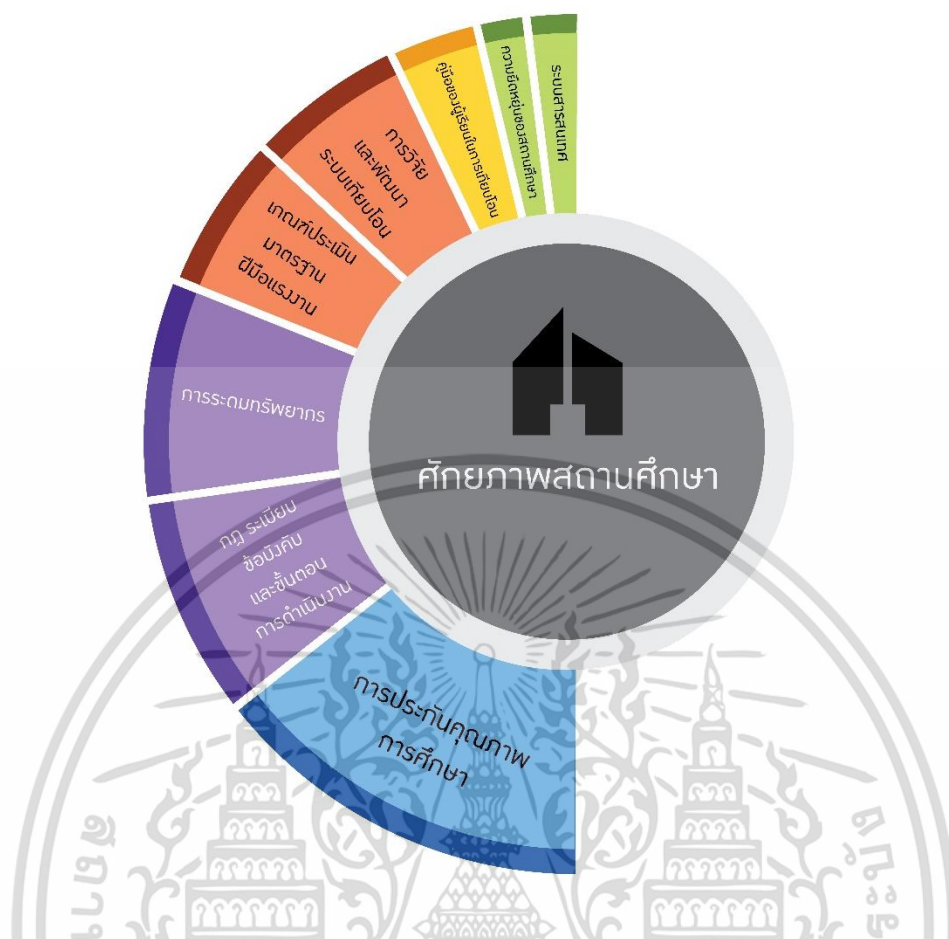
2.6 กำหนดความยืดหยุ่นของสถานศึกษา โดยครูผู้สอนใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับผู้เรียน ผู้เรียนสามารถผ่อนผันค่าลงทะเบียนตามระยะเวลาที่เหมาะสม สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนที่หลากหลายที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีระยะเวลาการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นตามบริบทของผู้เรียนและการเทียบโอน

2.7 จัดทำคู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน มีลำดับขั้นตอนการขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีขั้นตอนการลงทะเบียนระยะเวลาชำระเงิน มีรายละเอียดของแผนการเรียนใช้แนวปฏิบัติได้จริง วิธีปฏิบัติการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีหลักเกณฑ์การขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

2.8 มีระบบสารสนเทศ สถานศึกษาจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว สร้างระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีความถูกต้อง ทันสมัย สถานศึกษากำหนดผู้กำกับดูแลระบบที่ให้คำปรึกษาได้ตลอดเวลาทำการ มีการจัดเก็บรวบรวม

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับที่ 2 ศักยภาพสถานศึกษา ดังภาพที่ 4.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 4.9 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับที่ 2 ศักยภาพสถานศึกษา

3. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา คือ คุณสมบัติของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ มีแนวปฏิบัติดังนี้

3.1 จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษามีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น สามารถนำวุฒิการศึกษาไปประกอบอาชีพหรือมีงานทำ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น ได้รับการเลื่อนชั้น หรือเลื่อนตำแหน่งสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และผู้สำเร็จการศึกษาได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างสูงขึ้น

3.2 มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแรงจูงใจหรือบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมประมาณเกี่ยวกับวัสดุ ครุภัณฑ์ และค่าตอบแทน มีมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการติดต่อประสานงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก มีความรู้ ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียน ให้การส่งเสริมสนับสนุน และให้คำปรึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มีความสามารถในการกำหนดนโยบายและแผนงานการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีการกำหนดการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.3 มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่มอบหมาย และรับผิดชอบ มีการจัดสวัสดิการ หรือค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จและผลงานมีประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเทียบโอนความรู้และประสบการณ์นำมาเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษาโรงงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสำหรับวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอ

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับที่ 3 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับที่ 3 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

4. บุคลากรของสถานศึกษา

บุคลากรของสถานศึกษา ซึ่งรวมถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา มีแนวปฏิบัติดังนี้

4.1 การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน เป็นการดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือสถานประกอบการเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ให้เข้ารับการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ และให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาต่อสาขาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

4.2 ส่งเสริมครูผู้สอน ให้มีประสบการณ์ในการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูมีทักษะการสื่อสารที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดีในการสร้างความรู้ความเข้าใจ สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เข้าใจบริบทของผู้เรียนจัดการเรียนการสอนเฉพาะบุคคลได้ และครูจบตรงสาขาและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์

4.3 การส่งเสริมประสบการณ์ให้ครูและเจ้าหน้าที่ ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ให้ครูมีประสบการณ์ร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบคุณวุฒิหรือคณะกรรมการประเมิน ส่วนผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ให้ครูมีวุฒิการศึกษาตรงตามสาขาที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และมีประสบการณ์ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 2 ปี

4.4 สร้างความรู้ความเข้าใจระบบ ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวัดผลประเมินผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการจัดการศึกษาเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการตรวจประเมินแฟ้มของผู้ขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้

4.5 กำหนดผู้รับผิดชอบ ด้วยการที่สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการรับสมัครและประเมินคุณสมบัติเบื้องต้น กำหนดให้รองฝ่ายวิชาการ หัวหน้างาน เทียบโอนฯ หัวหน้างานหลักสูตร และหัวหน้าสาขาวิชารับผิดชอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาประเมินความรู้และประสบการณ์ และกำหนดให้มีการจัดบุคลากรดำเนินงานรับสมัคร จัดเก็บเอกสาร รวมทั้งให้การแนะนำปรึกษาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จการศึกษา

4.6 นิเทศการทำงาน โดยสถานศึกษามีการทำคำสั่งผู้นิเทศและตารางการนิเทศอย่างชัดเจน มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาและสถานประกอบการ และมีการประเมินผลการนิเทศเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับที่ 4 บุคลากรของสถานศึกษา ดังภาพที่ 4.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 4.11 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับที่ 4 บุคลากรของสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 การนำไปใช้ในระดบนโยบาย และระดับปฏิบัติ

3.1 การนำไปใช้ในระดบนโยบาย

3.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงนโยบายการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นจริงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการพัฒนาขีดสมรรถนะของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

3.1.2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เน้นความสำเร็จที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.3 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปกำหนดแนวทางสนับสนุนสถานศึกษา ในการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ศักยภาพสถานศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรของสถานศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อยกระดับผลการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น

3.2 การนำไปใช้ในระดับปฏิบัติ

3.2.1 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการปรับปรุงระบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา และมีการบริหารจัดการที่สามารถสร้างความเข้าใจตรงกันให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน

3.2.2 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำองค์ประกอบของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการกำหนดปัจจัยความสำเร็จของการวางแผนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลเพิ่มขึ้น

3.2.3 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการกำหนดมาตรฐานของกระบวนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.2.4 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำองค์ประกอบของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการกำหนดมาตรฐาน และตัวชี้วัด เพื่อสร้างกลไกหรือมาตรการในการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.2.5 ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แสดงดังตารางที่ 4.36- 4.40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ด้าน	ผลการประเมิน			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	
ความเป็นประโยชน์	4.75	0.43	มากที่สุด	1
ความเป็นไปได้	4.67	0.46	มากที่สุด	2
ความเหมาะสม	4.59	0.53	มากที่สุด	3
ความถูกต้องครอบคลุม	4.56	0.49	มากที่สุด	4
รวม	4.64	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, $SD.= 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้านโดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ ความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}=4.75$, $SD.= 0.43$) รองลงมา คือ ความเป็นไปได้ ($\bar{X}=4.67$, $SD.= 0.46$) ความเหมาะสม ($\bar{X}=4.59$, $SD.= 0.53$) และความถูกต้องครอบคลุม ($\bar{X}=4.56$, $SD.= 0.49$)

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเป็นประโยชน์

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับความเป็นประโยชน์	
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีสารสนเทศที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้	4.75	0.43	มากที่สุด	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเป็น ประโยชน์	
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีสารสนเทศที่ตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	4.75	0.43	มากที่สุด	1
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารจัดการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	4.75	0.43	มากที่สุด	1
รวม	4.75	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.75$, $SD.= 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และทั้ง 3 ข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีสารสนเทศที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีสารสนเทศที่ตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารจัดการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ($\bar{X}=4.75$, $SD.= 0.43$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับผลการประเมิน
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ
ประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านความ
เป็นไปได้

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับ ที่
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความเป็นไปได้	
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ สามารถ นำไปใช้ในการดำเนินงานเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้	4.63	0.48	มากที่สุด	2
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ มีความ ทันสมัย สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหา การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาในปัจจุบันได้	4.63	0.48	มากที่สุด	2
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ สามารถใช้ เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษา ให้ตอบสนองนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาในยุคสมัยปัจจุบันได้	4.75	0.43	มากที่สุด	1
รวม	4.67	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอน
ความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.67$, $SD.= 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด ทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สามารถใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ให้ตอบสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในยุคสมัยปัจจุบันได้ ($\bar{X}=4.75$, $SD.= 0.43$) รองลงมา คือ รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้($\bar{X}=4.63$, $SD.= 0.48$) และรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความทันสมัย สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหา การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในปัจจุบันได้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเหมาะสม

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม	
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความสอดคล้องเหมาะสมกับหลักการบริหารที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	4.50	0.70	มากที่สุด	3
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	4.75	0.43	มากที่สุด	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	4.50	0.50	มากที่สุด	3
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	4.63	0.48	มากที่สุด	2
รวม	4.59	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, $SD.= 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุดทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ($\bar{X}=4.75$, $SD.= 0.43$) รองลงมา คือ รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ($\bar{X}=4.63$, $SD.= 0.48$) รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ($\bar{X}=4.50$, $SD.= 0.50$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับผลการประเมิน
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอน ความรู้และ
ประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้าน
ความถูกต้องครอบคลุม

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความถูกต้อง ครอบคลุม	
กระบวนการสร้างและพัฒนา รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เป็นไปตามหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4.50	0.50	มากที่สุด	2
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นไปตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	4.50	0.50	มากที่สุด	2
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ 14 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	4.63	0.48	มากที่สุด	1
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีรายละเอียด และข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	4.63	0.48	มากที่สุด	1
รวม	4.56	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความถูกต้องครอบคลุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, $SD.= 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนเวลาให้กับนักเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เข้าไปใช้บริเวณด้านการศึกษา ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้และประสบการณ์มีแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ 14 ประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีรายละเอียด และข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (\bar{X} =4.63, SD.= 0.48) รองลงมา คือ รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นไปตามแนวทางการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นไปตามแนวทางการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (\bar{X} =4.50, SD.= 0.50) ตามลำดับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ การพัฒนาแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

5.1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.1.1.3 เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

5.1.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รายละเอียดดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน หัวหน้าสาขาวิชาที่รับผิดชอบรายวิชา หรือหัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน จากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์ มีการบันทึกข้อมูล พร้อมบันทึกเสียง การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนย่อยที่ 2.1 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน หัวหน้าสาขาวิชาที่รับผิดชอบรายวิชา หรือหัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนย่อยที่ 2.2 ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 247 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,774 คน รวมทั้งสิ้น 3,021 คน จากสถานศึกษาที่จัดการศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 230 คน รวมทั้งสิ้น 250 คน จากสถานศึกษาที่จัดการศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม แลใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.2.3 ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วยขั้นตอนการสร้างและประเมินรูปแบบ ตรวจสอบรูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และประเมินรูปแบบด้วยแบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยประเด็นคำถาม และแบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการบันทึกสนทนากลุ่ม และจากแบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลการสนทนากลุ่มโดยการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) และสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.1.3 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนย่อยที่ 2.1 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 2.2 ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาเอกสารแนวคิทธิฤทธิและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาและความคิดเห็น และศึกษาแนวทางการระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาแล้วศึกษาสภาพปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการระบวนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หรือหัวหน้าสาขาวิชา โดยผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏว่า ได้แนวทางและสภาพการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่ามีสภาพปัญหาการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำประกาศการรับสมัครไม่ชัดเจน การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และไม่หลากหลาย ผู้เรียนไม่ติดตามข้อมูลข่าวสารและไม่มีเอกสาร/คู่มือ 2) แนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่า มีสภาพปัญหาการดำเนินการเกี่ยวกับผู้ขอรับการประเมินไม่มีเอกสารประกอบการสมัครไม่ครบถ้วน ผู้ขอรับการประเมินสมัครเรียนสาขาวิชาไม่ตรงกับอาชีพของตนสถานศึกษาไม่มีเอกสาร หรือคู่มือรายละเอียดการเรียน การลงทะเบียน 3) แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่า มีสภาพปัญหาการดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการล่าช้า ผู้เรียนต้องมาติดต่อที่สถานศึกษา เอกสารผู้ขอรับไม่ตรงกับสาขาที่ขอประเมิน ผู้ขอรับการประเมินมีความหลากหลายและไม่มีความพร้อมเอกสาร 4) แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่า มีสภาพปัญหาการดำเนินการเกี่ยวกับผู้ขอรับการประเมินไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ การสรุปผลอภิปรายผลการประเมิน ไม่มีเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนย่อยที่ 2.1 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หรือหัวหน้าสาขาวิชา โดยผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าปัจจัยสนับสนุนมี 4 ด้าน 20 องค์ประกอบย่อย จำนวน 101 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านบุคลากรของสถานศึกษา ประกอบด้วย ประสบการณ์ความรู้ความเข้าใจระบบ การกำหนดผู้รับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบเทียบโอนการนิเทศ และครูผู้สอน 2) ด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ การมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน การสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการและเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคอุตสาหกรรม และความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และ4) ด้านสมรรถนะสถานศึกษา ภาวะเทียบข้อบังคับและขั้นตอนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา การระดมทรัพยากร ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา เกณฑ์การประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน คู่มือของผู้เรียนในการเทียบ โอน การวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน และระบบสารสนเทศ

ขั้นตอนย่อยที่ 2.2 ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการศึกษาองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่ามี 4 องค์ประกอบ 20 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

องค์ประกอบด้านบุคลากรของสถานศึกษา องค์ประกอบที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุดคือ ครูผู้สอน (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.92) รองลงมาคือ การนิเทศ (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.91) การ พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.90) ประสบการณ์ (ค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.89) ความรู้ความเข้าใจระบบ ค่าน้ำหนักเท่ากับ (0.88) และการกำหนดผู้รับผิดชอบ (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.86)

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่มีน้ำหนักสำคัญ มากที่สุดคือ จัดการศึกษาโดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.95) รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.93) และมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.90)

องค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา องค์ประกอบที่มีน้ำหนัก สำคัญมากที่สุด คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.91) รองลงมาคือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม (ค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.88) และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.77)

องค์ประกอบด้านศักยภาพสถานศึกษา องค์ประกอบที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ การประกันคุณภาพ (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.92) รองลงมาคือ ภา ูระเทียบ ข้อบังคับ และขั้นตอน การดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และเกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.90) การวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.88) คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.86) ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.85) และ ระบบสารสนเทศ (ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.83)

ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อองค์ประกอบปัจจัย สนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ศักยภาพสถานศึกษา ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.65) รองลงมาคือ การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.58) และคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.60) ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=0.27$, df =1.08, GFI =0.96, AGFI = 0.91, RMR = 0.01, RMSEA=0.02) โมเดลองค์ประกอบ ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 20 ตัวแปร จัดเรียงตาม ค่าน้ำหนัก ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร องค์ประกอบด้านศักยภาพสถานศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 8 ตัวแปร องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร องค์ประกอบ ด้านบุคลากรของสถานศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 6 ตัวแปร

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการสร้างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2 สาระสำคัญของรูปแบบประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินงาน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ 2) แนวทางก่อน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ 3) แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เทียบโอน 4) แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบปัจจัย สนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่ามี 4 องค์ประกอบ 20 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) บุคลากรของ สถานศึกษามี 6 ตัวแปร 2) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ตัวแปร 3) การสร้างเครือข่ายของ สถานศึกษา มี 3 ตัวแปร และ 4) ศักยภาพสถานศึกษา มี 8 ตัวแปร

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ

(1) การนำไปใช้ระดับนโยบาย

(1.1) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นจริงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในการพัฒนาขีดสมรรถนะของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

(1.2) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้ในการกำหนดแนวปฏิบัติและวิธีดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เน้นความสำเร็จที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

(1.3) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปกำหนดแนวทางสนับสนุนสถานศึกษา ในการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ศักยภาพสถานศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรของสถานศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อยกระดับผลการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น

(2) การนำไปใช้ในระดับปฏิบัติ

(2.1) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการปรับปรุงระบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา และมีการบริหารจัดการที่สามารถสร้างความเข้าใจตรงกันให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน

(2.2) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำองค์ประกอบของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการกำหนดปัจจัยความสำเร็จของการวางแผนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลเพิ่มขึ้น

(2.3) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการกำหนดมาตรฐานของกระบวนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

การตรวจสอบรูปแบบด้วยวิธีการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และประเมินรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.64, SD.=0.48) พิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นประโยชน์ (\bar{X} =4.75, SD.=0.43) รองลงมาคือ ด้านความเป็นไปได้ (\bar{X} =4.67, SD.=0.46) ด้านความเหมาะสม (\bar{X} =4.59, SD.=0.53) และด้านความถูกต้องครบคลุม (\bar{X} =4.56, SD.=0.49) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามขั้นตอนของการวิจัยทำให้ได้รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนให้การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาให้เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 สารสำคัญของรูปแบบ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ ซึ่งแต่ละประเด็นอภิปรายได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้วิจัยมีการค้นคว้าการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในประเทศและต่างประเทศได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตลอดจนผลการวิจัยต่างๆ และกลุ่มประเทศในยุโรปและอเมริกาเหนือ รวมทั้งกลุ่มประเทศสหราชอาณาจักร (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland) ประกอบด้วย ประเทศอังกฤษ (England) เวลส์ (Wales) และสกอตแลนด์ (Scotland) และไอร์แลนด์เหนือ (Northern Ireland) และภูมิภาคอาเซียน คือ ประเทศมาเลเซีย และสิงคโปร์ นำข้อมูลมาบูรณาการครอบคลุมภาคอุตสาหกรรมผลิตและบริการ ที่มีความต้องการกำลังคนเพื่อการพัฒนาองค์กร และรูปแบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์สามารถนำไปช่วยพัฒนากำลังคนในด้านการผลิตและพัฒนา กำลังคนได้ในระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐาน รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยนำ

ความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพ โดยอิสระได้ ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้และประสบการณ์ไปเข้ารับการพัฒนาให้ได้รับ คุณวุฒิวิชาชีพ สมรรถนะวิชาชีพได้

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ สามารถสร้างความเข้าใจและก่อให้เกิดเป้าหมายสำหรับการ นำไปใช้ว่านำไปใช้เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงคุณภาพการและมาตรฐานการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการบริหารการ อาชีวศึกษาเพื่อกำหนดจุดประสงค์ให้ครอบคลุม ในด้านการพัฒนาแนวทางในการวางแผนการ ดำเนินงาน การกำหนดปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน และแนวทางปฏิบัติการทำงานเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยศึกษาผล วิจัยของ อนุชัย รามรังกูร และนลินรัตน์ รักกุศล (2557 : บทคัดย่อ) การพัฒนารูปแบบการเทียบ โอนมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์รูปแบบ และ แนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพในต่างประเทศ 2) ศึกษา ปัจจัยเงื่อนไขของระบบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพของ สถานศึกษาทางการอาชีวศึกษา และ 3) กำหนดรูปแบบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อ คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพของสถานศึกษาทางการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงนำไปกำหนดวัตถุประสงค์ ให้สอดคล้องกับกับรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2 สารสำคัญของรูปแบบ

สารสำคัญของรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัย นำข้อมูลที่เกิดจากผลการศึกษาสภาพปัญหา การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ในขั้นตอนที่ 1 และผลการศึกษา องค์ประกอบของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษา ในขั้นตอนที่ 2 มาพัฒนาเป็นรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำแนวคิดการสร้างรูปแบบมา จาก Keeves (1988: 561-565) มาประยุกต์ใช้ จากนั้นดำเนินการตรวจสอบ กระบวนการ ขั้นตอน การสร้างรูปแบบ และองค์ประกอบของรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยวิธีจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะสาขา และนำรูปแบบให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน ตามแนวการประเมินของ Maduas, Scriven and Stufflebeam (1983:399-402) ทำให้ได้ รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีรูปแบบการดำเนินงานที่มีประโยชน์ เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$) และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ($x=4.75$) ด้านความเป็นไปได้ ($x=4.67$) และด้านความเหมาะสม ($x=4.59$) และด้านความถูกต้องครอบคลุม ($x=4.56$) ตามลำดับ

ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครอบคลุม โดยผู้เชี่ยวชาญมองว่า เป็นรูปแบบที่มีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากรูปแบบมีความสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยมีเป้าหมายส่งเสริมผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตอบสนองความต้องการตลาดแรงงาน นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ และความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน เนื่องจาก ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความสอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่จัดการศึกษาร่วมกัน เป็นแนวทางในการกำหนดบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการดำเนินงานเทียบโอนโดยตรง กำหนดกฎระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนให้เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ส่วนผลการประเมินด้านความถูกต้องครอบคลุมอยู่ลำดับสุดท้ายแต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดทั้ง นี้อาจเป็นเพราะรูปแบบมีกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วยขั้นตอนชัดเจนตั้งแต่การเตรียมการเทียบโอน การดำเนินงานเทียบโอน และหลังการเทียบโอน และมีองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานเทียบโอนประสบความสำเร็จ แต่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงระยะเวลาของการวิจัย สถานศึกษายังใช้เกณฑ์และระเบียบปฏิบัติการเทียบโอนแบบเดิมคือประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชา ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2560 ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการอาชีวศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2560 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการอาชีวศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2560

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และต่อมาสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้กำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการปรับปรุงแนวทางการจัดการศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ รูปแบบการศึกษานอกระบบแบบมีชั้นเรียนและไม่มีชั้นเรียน ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนไม่ครอบคลุมทุกขั้นตอน โดยภาพรวมแล้วรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ

แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ การนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปสู่การปฏิบัติ กำหนดหน่วยงานตามระดับการบังคับบัญชา ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา จัดสรรงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอและเหมาะสมกับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สำหรับสถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการที่สามารถสร้างความเข้าใจตรงกันให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน นำองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ไปใช้ในวงการทำงานและต่อยอดการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ด้านการดำเนินงานควรมีการประชาสัมพันธ์ จัดทำข้อมูลเอกสาร คู่มือ โดยมีระบบสารสนเทศให้ทันสมัย จัดรูปแบบให้เข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และเผยแพร่ข่าวสารให้ทั่วถึง

5.3.1.2 ด้านปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ควรสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการ มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร กระบวนการขั้นตอน มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้ครอบคลุม

5.3.1.3 ด้านรูปแบบการดำเนินงาน ควรสร้างความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน กระบวนการ และสร้างความร่วมมือกันของบุคลากรในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกเพื่อร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดนโยบาย รวมไปถึงการวางแผนในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

5.3.1.4 ควรติดตามผลหลังจากการนำรูปแบบการดำเนินงานไปใช้ในการปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

5.3.2 การเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เพื่อจะได้พัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษาให้มีความหลากหลายรูปแบบยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาด้านอื่น ควบคู่ไปด้วย เพื่อผลสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนจะชัดเจนและเป็นระบบยิ่งขึ้น

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาผลการนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้จริงกับสถานศึกษา หรือองค์กรทางการศึกษาของรัฐ และเอกชน กับสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนระดับฝีมือของประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา. 2561. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก.
- _____. 2562. ข่าววงการศึกษา : **ขับเคลื่อนแผนบูรณาการด้านการศึกษา 6 ภาค.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.moe.go.th/moe/th/news/>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2563].
- กระทรวง ศึกษาธิการ. 2552. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนา กำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ. ศ. 2552-2561.** พิมพ์ครั้งที่ 2.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2543. **การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด: แนวทางสู่การปฏิบัติ เอกสารชุดปฏิรูปการเรียนรู้ ลำดับที่ 2 โครงการปฏิรูปการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. 2549. **รายงานการวิจัยแนวทางการดำเนินงานสร้างและพัฒนาศูนย์ข้อมูลเพื่อ การพัฒนาหลักสูตร.** กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.กรมสามัญศึกษา. 2542.
- _____. **ระบบสารสนเทศเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา.**
- _____. 2541. **คู่มือพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2541.** กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ
- กฤษณีย์ อุทุมพร. 2551. **เครื่องมือและวิธีการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์.** กรุงเทพฯสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- กฤษียากร เตชะปิยะพร. 2552. **วิจัยและพัฒนา. วารสารอบรมหลักสูตรการวิจัยและพัฒนางาน วิชาการ(R&D) : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- กาญจนา แก้วเทพ. 2538. **เครื่องมือการทำงานแนวพัฒนาชุมชน.** กรุงเทพฯ : สภาคาทอликแห่ง ประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- กร่าง ไพรวรรณ. 2545. **ผู้เรียนเป็นสำคัญ.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาคุณภาพ วิชาการ (พว.).
- _____. 2547. **คัมภีร์ระบบสารสนเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ : เคทีพี คอมพ์ แอนด์ คอนซัลท์.
- กิตติ ภัคตีวัฒนกุล. 2547. **คัมภีร์การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์** กรุงเทพฯ : เคทีพีคอมพแอนด์คอนซัลท์, 2547.
- กิตติภพ ภาณุรัฐกุลธร. 2559. **รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความสุขใน การเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.** [Online]. Available : <http://www.thaiedresearch.org/index.php/home/paperview/1003/?>

เกษม วัฒนชัย. 2545. **การปฏิรูปการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2537. การประชาสัมพันธ์โรงเรียนในปีแห่งการสร้างศรัทธาการศึกษา กรุงเทพมหานคร. เอกสารประกอบการสัมมนาการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา กรุงเทพฯ : สำนักการศึกษา.

เกรียงศักดิ์ วงศ์รตนะ และคณะ. 2558. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา. ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 11(2) : 75-82.

เกรียงศักดิ์ เลหาะวัฒน์ และประกอบ คุณารักษ์. 2557. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 4(1) : 51-62.

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ. 2540. การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

_____. 2540. การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เข็มทอง แสง. 2554. ความต้องการและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. รายงานการศึกษาค้นคว้า อิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ครรชิต มาลัยวงศ์. 2538. ก้าวไกลไปกับคอมพิวเตอร์ สารระคอมพิวเตอร์ที่ข้าราชการต้องรู้. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.

เจตน์ คงด้วง. 2547. การพัฒนากระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อาชีพเข้าสู่ วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (อัสสัมชัญ).

จิตาภา ถิรศิริกุล. 2559. "การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศต่างๆ คุณ ลักษณะร่วมและปัจจัยแห่งความสำเร็จ." สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย 52 ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. 22(1) : 57

จิตติมา เทียมบุญประเสริฐ. 2546. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วี.เจ.พรินติ้ง.

จิระประภา อัครบาร. 2549. สร้างคนสร้างงาน. กรุงเทพฯ : เต้า.

จุฑารัตน์ เนวะมาตย์. 2551. การประเมินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการประเมินการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ไปยังประชาชนเป็นการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- _____. 2561. การบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 จำรัส ทองมาก. 2544. ปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชั้นปรีนดิงท์.
 จอมพงศ์ มงคลนิช. 2561. การบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
 ชนกันารถ ชื่นเชย. 2550. รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.
 วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
 ชนะ กลีการ. 2547. การประชุมทางวิชาการครั้งที่ 1 เรื่องนวัตกรรมการเรียนรู้ทางอาชีวศึกษา
 ในทศวรรษหน้า. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 ชัยวุฒิ ชัยพันธุ์. 2534. ทฤษฎีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการสำหรับนักเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ :
 คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 ชัยยงค์ พรหมวงศ์. 2553. ประมวลสาระชุดวิชา การจัดระบบทางการศึกษา. นนทบุรี :
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
 ชาญชัย อาจินสมจาร. 2540. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
 ชาลี จิตรีผ่อง. 2562. รายงานการวิเคราะห์การเทียบโอนผลการเรียนของนักศึกษาระดับ
 ปริญญาตรีตามหลักสูตรเทียบโอน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
 ธัญบุรี ปีการศึกษา 2562. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี
 _____. 2547. การนิเทศการศึกษา EDUCATION SUPERVISION. กรุงเทพฯ : เคแอนพี.
 ชีรวัดน์ นิเจนตร. 2560. การศึกษากับการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : หน่วยการศึกษานิเทศน์
 กรมการฝึกหัดครู.
 ชุมพล ศฤงคารศิริ. 2543. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
 คลังวิชา.
 ณัฐมนต์ ปัญจวีณิน. 2563. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. [Online]. Available :
<http://advisor.anamal.maph.go.th>.
 ณัฐพล จินุพงศ์. 2553. การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
 เข้าสู่การศึกษาในระบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรี สาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิค
 ศึกษา ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
 พระนครเหนือ
 ดิเรก วรรณศิโย. 2545. การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน(ปริญญาโทปริญญาตรีบัณฑิต). กรุงเทพฯ :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 ทัดเทพ เยาวพัฒน์. 2563. เทคนิคการมอบหมายงานและการติดตามงาน. [Online]. Available :
<http://mapsurvey.rid.go.th/measure/category/new/>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ทัศนะ เกตุมณี. 2560. การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับอธิการบดีมหาวิทยาลัย
เอกชน [Online]. Available : [kromchol.rid.go.th/design/KM_DESIGN/attachments/
article/204/OKเทคนิคการมอบหมายงานและติดตามงาน1.pdf](http://kromchol.rid.go.th/design/KM_DESIGN/attachments/article/204/OKเทคนิคการมอบหมายงานและติดตามงาน1.pdf).
- ทีศนา แชมมณี. 2540. การวิจัยทางการศึกษา (Educational Research) ใน ทีศนา แชมมณี และ
สร้อยสน สกลรัตน์ (บก.). **แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทีศนา แชมมณี. 2542. การจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โมเดล ชิปปา
(CIPPA Model). วารสารวิชาการ, 2(5), 29.
- ธานินทร์ศิลป์จารุ. 2550. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพฯ:
บริษัทวี.อินเตอร์พริ้นท์
- ธีรวัฒน์ ประกอบผล และเอกพันธ์ คำปัญญา. 2552. การวิเคราะห์และออกแบบระบบ. กรุงเทพฯ :
ซีไอเคยูเคชั่น.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. 2540. การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตรดูล. 2555. **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : องค์กรศิลป์การพิมพ์.
- นิรมล กิติกุล. 2548. **องค์กรและการจัดการ (Organization and Management)**. พิมพ์ครั้งที่
10. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิวัตร นาคะเวช. 2554. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษา
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง :
มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย.
- นิสิต มโนตั้งวรพันธ์. 2554. การมอบหมายงานสำหรับผู้บริหาร. **วารสารนักบริหาร**. 31(3) :
61-65.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. 2533. **บทความทางวิชาการ พ.ศ. 2530 – 2533**. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. 2534. **เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสังคม
อุตสาหกรรมในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ :วิทยาลัยครูจันทระเกษมและวิทยาลัยครูพระนคร.
- บรรเลง ศรีนิต และคณะ 2548 : **รายงานการวิจัยเส้นทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี**
กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์, 2548

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บุหลัน เจนร่วมจิต และคณะ. 2561. การพัฒนาระบบประเมินผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อเทียบโอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. บัณฑิตวิทยาลัย.
- บุหลัน เจนร่วมจิต. 2559. การพัฒนาระบบประเมินผลการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเทียบโอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การประเมินการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญรัตน์นันท์ อารีรอบ. 2557. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการเทียบโอนผลการเรียน การศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสังกัดจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- เบญจวรรณ ศรีคำนวล, และคณะ. 2560. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ.ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 : 2535-2548.
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2558. การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยุทธ์. 2563. Thailand 4.0 ประเทศไทย 4.0.เข้าถึงจาก<https://www.excise.go.th/cs/groups/public/dwnt/mjgy/~edisp/uatucm282681.pdf>
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2550. การจัดการความรู้. สงขลา : เหมการพิมพ์สงขลา.
- ปรีดี เกตุทอง และคณะ. 2557. การพัฒนารูปแบบการจัดการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษา. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2546. การจัดการและบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม. _____ . 2548. การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือเสริมกรุงเทพฯ.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. 2563. เทคนิคการมอบหมายงานและติดตามงาน. [Online]. Available :<http://www.hrcenter.co.th>.
- ปิยากร หวังมหาพร. 2552. โครงการวิจัยเรื่องนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสหภาพยุโรป. ศูนย์ยุโรปศึกษา : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์. 2543. การออกแบบการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พนัส หันนาครินทร์. 2552. เอกสารการบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก : โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- _____. 2542. ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พรชัย เจตามาน. 2563. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. [Online]. Available :
<http://www.oknation.net /blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>.
- พรรณิ ขอบบัวคลี. 2551. การประเมินการจัดการเรียนการสอนระบบเทียบโอนความรู้และ
 ประสพการณ์อาชีพ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ.2546
 สาขาอุตสาหกรรม ระหว่างปีการศึกษา 2549-2550. ระยอง : วิทยาลัยสารพัดช่างระยอง.
- พรรณิ ลีกิจวัฒน์. 2553. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พรรณิ ลีกิจวัฒน์. 2558. การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 10 (ปรับปรุงแก้ไข).พิมพ์ลักษณะ :
 กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
 ลาดกระบัง
- พรรณิ สวนเพลง. 2552. เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ :
 ซีไอเอ็มเคชั่น.
- พรุ่ง ดวงแก้ว. 2548. การศึกษาแนวโน้มเกี่ยวกับรูปแบบการเทียบโอนความรู้และประสพการณ์
 วิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า. บัณฑิต
 วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551, (26 กุมภาพันธ์ 2561). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่
 123 ตอนที่ 43 ก. หน้า 2.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2545. สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือ
 แรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- พยอม วงศ์สารศรี. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ
 สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรกฤษฏี พวงนิล. 2553. กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขึ้น
 พื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิณสุดา สิริธรรังศรี. 2557. การยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21. เอกสาร
 ประกอบการประชุมวิชาการ อภิวัตน์การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย : สำนักงานสร้าง
 เสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.).
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2542. การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 ในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : แนวคิด วิธี และเทคนิคการสอน. กรุงเทพฯ :
 เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์.
- พิชิต สุขเจริญพงษ์ และคณะ. 2532. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พิเชษฐ โพธิ์ภักดี. 2553. การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พิศุจน์ มีไพบร์. 2549. คู่มือการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีสตอรี่ไลน์ สำหรับครูในโรงเรียนอำเภอสวนผึ้ง
จังหวัดราชบุรี. กรุงเทพมหานคร : สารนิพนธ์ การศึกษมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(ประสานมิตร).
- พิสิฐ พิษณานนท์. 2530. การบริหารโรงเรียนชุมชน. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
วังสนามจันทร์.
- พูลพงษ์ สุขสว่าง. 2556. โมเดลสมการโครงสร้าง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- พูนสุข หิงคานนท์. 2540. การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พูนศิริ วัจนะภูมิ และจิตตินันท์ เดชะคุปต์. 2545. จิตวิทยาการบริการ. (หน่วยที่ 1-7).
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไพรัช ถิตย์ผาด. 2544. การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ในหน่วยงานทาง การศึกษา
และสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- มนูญ แก้วแสนเมือง และคณะ. 2557. การพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และ
ประสบการณ์สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มนูญ แก้วแสนเมือง และคณะ. 2557. การพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และ
ประสบการณ์สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 16(3) : 25-32.
- มัทนา สานติวัตร และคณะ. 2543. การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียนระดับอุดมศึกษา.
กรุงเทพ : ทบวงมหาวิทยาลัย,
- มยุรี รัตนมุง. 2537. สารสนเทศ ศธ.2537. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- มานิช เวชพันธ์. 2532. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการ
ประจำ : ศึกษาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือนทหารและตำรวจ. มปท.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2541. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบัน
ราชภัฏสวนดุสิต.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2544. การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- รัตน์ บัวสนธ์. 2550. การบริหารโครงการ: แนวทางสู่ความสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. 2552. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2563. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. [Online]. Available :<https://dictionary.apps.royin.go.th/>.
- รุ่ง แก้วแดง. 2544. ประกันคุณภาพการศึกษา : ทุกคนทำได้ไม่ยาก. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. 2548. การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
บูรพา.
- _____. 2556. การนิเทศการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา : เทมการพิมพ์.
- รุ่งนภา คนเล. 2563. การพัฒนาบุคลากร. [Online]. Available : <http://gotoknow.org/blog/rung11/202107>.
- รุ่งรัศมี บุญดาว. 2559. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการธุรกิจในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ “ลัคกี้บุ๊กส์”.
- ลำพอง บุญช่วย. 2534. หลักและเทคนิคการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2549. การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผล
ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. 2551. วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. 2553. การวิจัยพัฒนารูปแบบวารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 :
กรกฎาคม - ธันวาคม 2553.
- วิจิตร ศรีสะอาด. 2544. การประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับประเทศไทย: ประสบการณ์และ
แนวคิด. สรุปรายายพิเศษวันศุกร์ที่ 16 พฤศจิกายน 2544, สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน. 2563 จาก
<http://www.onesqa.o.th>
- วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ. 2559. รายงานการประเมินคุณภาพภายใน
ประจำปีการศึกษา 2559. สมุทรปราการ: เอกสารอัดสำเนา งานประกันคุณภาพและ
มาตรฐานการศึกษา.
- วิมล จันทร์แก้ว. 2555. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. ดุษฎีนิพนธ์
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยรังสิต.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วิลาวัลย์ แสนเผ่า. 2552. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
 บัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. 2547. การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิสูตร วรสง่าศิลป์. 2552. คอมพิวเตอร์เบื้องต้นและเทคโนโลยีสารสนเทศ. นครปฐม :
 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วิเชียร ทองคลี่. 2560. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. [Online]. Available :
<http://www.thaiedresearch.org/index.php/home/paperview/922/?>
- วิเวก ปางพุดพิงค์. 2527. คุณลักษณะของนักเรียนนักศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ :
 กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- วุฒิชัย วิเชียรไชย. 2559. **วิธีการที่เหมาะสมสำหรับการเทียบโอนรายวิชาโดยการหาค่าความ
 ความคล้ายคลึงเชิงความหมาย.** วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม.
- สดใส ศรีสวัสดิ์. 2549. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.
 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2545. **ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลว่าด้วยการเทียบโอน
 ผลการศึกษา พ.ศ. 2545.** สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
- สนธิ ภูละมุล. 2561. การประเมินการดำเนินงานโครงการจัดการเรียนการสอนนักศึกษากลุ่มเทียบ
โอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี สำนักงานคณะกรรมการ
 การอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- สมคิด พรหมจ้อย และสุภัทตร์ พิบูลย์. 2544. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2523. การบริหาร. ไทยวัฒนาพานิช : กรุงเทพฯ
- สมาน รังสิโยภุชณ. 2554. การบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมชาติ กิจยรรยง. 2557. กลยุทธ์ทางการตลาดสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : สมาร์ท ไไลฟ์.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. 2541. กลยุทธ์การแข่งขันของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- สมชาย หิรัญกิตติ. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management
 (HRM). กรุงเทพฯ.: Diamond in Business World.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สมบูรณ์ ศิริสรหรือรัญ. 2547. การพัฒนารูปแบบ การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมพร สุทัศน์ีย์. 2542. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์. 2542. การประกันคุณภาพการศึกษา : **พลังและความหวัง**. นครปฐม :
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- สมศักดิ์ สุขวัฒน์โกและคณะ. 2557. **คู่มือปฏิบัติงาน (Work Manual) : เรื่อง ผู้ทดสอบมาตรฐาน
ฝีมือแรงงานแห่งชาติ**. กลุ่มงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและวิชาชีพควบคุม : สำนัก
พัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- สันติ วิจักขณาลัญญ์. 2548. **นวัตกรรมการเรียนการสอนโดยการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น**. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 28 ฉบับที่ 3 มีนาคม – พฤษภาคม 2548.
ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์.
- สามารถ อัยกร. 2558. **"การมอบหมายงาน ศิลปะที่ผู้บริหารต้องเข้าใจ"** วารสารมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. 2540. **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คู่แข่ง.
- สิทธิชัย เทวธีระรัตน์. 2540. **วิสัยทัศน์ของการโฆษณาระหว่างประเทศในตลาดโลก**. กรุงเทพฯ :
ดอกหญ้า.
- สุทธนู ศรีไสย์. 2549. **หลักการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุนทร ยุทธชนะ. 2545. **การพัฒนารูปแบบการเทียบโอนผลการเรียนสายวิชาชีพระหว่าง
การศึกษาตามอัธยาศัยกับการศึกษาในระบบโรงเรียน และการศึกษานอกระบบโรงเรียน**.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ลีปนันท เกตุทัต. 2538. **แนวคิดในการประกันคุณภาพทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา
ในยุคโลกาภิวัตน์**. เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ ในพิธีเปิดการสัมมนาเรื่องแนวคิดใน
การประกันคุณภาพทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ณ วิทยาลัยเซนต์
จอห์น 15 มิถุนายน 2538.
- สุพิชญา ธีระกุล. 2522. **การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน**. พิษณุโลก :
แผนกเอกสารและการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สมิตตา จันทรขำ , กิตติพงษ์ ตั้งใจ , ธีรยุทธ คุณโคตร,รัชดา ภักดิ์ยิ่ง และ ณิชภัสรากร ศรีหาพันธุ์รูป.
2563. **การพัฒนาระบบการจัดการเทียบโอนผลการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. Journal of Roi Kaensarn Academi. 5(2): 23-32.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สิริกร ประสพสุข. 2555. การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้เพิ่มเติม
ภาษาอังกฤษสำหรับครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุรัชย์ มีชาญ. 2540. เอกสารการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ หน่วยที่ 2. กรุงเทพฯ :
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. 2553. การนำจิตวิทยาไปประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรียา มนต์รักดิ์. 2555. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรัสวดี จินดาเนตร. 2553. การพัฒนาคู่มือการสอนโครงการคณิตศาสตร์สำหรับครูในช่วงชั้นที่ 4
โรงเรียนดาราวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวัฒน์ นิยมคำ. 2531. ทฤษฎีและทางปฏิบัติในการสอนวิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหา ความรู้
เล่ม 1-2. กรุงเทพฯ : เจเนอรัลบุ๊กส์ เซนเตอร์.
- สุวิมล ว่องวานิช. 2555. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพล วังสินธุ์. 2545. การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา, วารสารวิชาการ. 5 (6)
:2930.
- _____. 2560. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
จัดการอาชีวศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ รายวิชาของสถานศึกษา
อาชีวศึกษา.
- _____. 2560. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและ
แผนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สุมาลี สังข์ศรี. 2551. การศึกษานอกระบบกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลากรณ์. 2536. ประมวลสาระทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา เล่มที่
2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541. เส้นทางสู่โรงเรียนในอุดมคติ. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)**. กรุงเทพฯ.2560.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547. **การเรียนรู้บูรณาการ : ยุทธศาสตร์ครูปฏิรูป**. กรุงเทพฯ : อู่การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- _____. 2559. **ภารกิจและนโยบาย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ.สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2551. **พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551**. วันที่สืบค้นข้อมูล 15 เมษายน 2563 เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu33.pdf.
- _____. 2557. **ภารกิจและนโยบาย**. วันที่สืบค้นข้อมูล 20 มีนาคม 2563, เข้าถึงได้ จาก <http://www.vec.go.th/Default.aspx?tabid=87>.
- _____. 2560. **วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ (ปีพ.ศ.2561-ปีพ.ศ.2564)** จาก <https://www.vec.go.th/th->
- _____. 2560. **วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- _____. 2563. **ออนไลน์ ภารกิจและนโยบาย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). **พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2541. **คู่มือปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อการประกันคุณภาพและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2548. **คู่มือพัฒนาระบบการเทียบโอนประสบการณ์ในประเทศไทย**. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2549. **แนวทางการเทียบโอนผลการเรียน กรณีศึกษาการเรียน บริษัทในกลุ่มสมบุญ**. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.
- _____. 2549. **15 รูปแบบการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาดั้งแบบรุ่น 1 ปี 2544**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.
- _____. 2551. **การดำเนินงานเทียบโอนผลการศึกษาระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- _____ . 2555. รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการนำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- _____ . 2556. กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา : กรุงเทพฯ
- _____ . 2557. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 (พ.ศ. 2557 – 2561). กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____ . 2560. แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา : กรุงเทพฯ
- _____ . 2560. แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ : สำนักงาน. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). 2545. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สมศ.
- _____ . 2563. กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อีเลฟเว่น สตาร์อินเตอร์เทรต. ไสว เลี่ยมแก้ว. 2554. การรับรู้. ระบบออนไลน์: <http://gotoknow.org/blog/mind/7409>.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. 2548. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ : จุดทอง.
- ศุภร บุญราช. 2544. การปฏิบัติและความคาดหวังเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธาธาธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น : ขอนแก่น
- ศุภมาส อังสุชาติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. 2554. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และ พฤติกรรมศาสตร์:เทคนิคการซีโปรแกรม LISREL. คักดา ทองดี. 2559. การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. [Online]. Available : <http://www.thaiedresearch.org/index.php/home/paperview/951/?>
- ศักดิ์จิต มาศจิตต์. 2550. การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2543. การมอบหมายงาน (Delegation). [Online]. <https://sites.google.com/site/mralongkotmainoy/kar-mxb-hmay-ngan-delegation>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศิริเพ็ญ แก้วขวัญ. 2550. ความพึงพอใจของผู้เรียนในวิทยาลัยการอาชีพองค์กรักษ์ต่อการจัดการศึกษาในระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2545. การจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศรีสมรค์ อินทจันทร์ยง. 2550. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรวรรณ ปิณฑน์โอวาท. 2549. การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิเชษฐ์ บรรดาตั้ง. 2559. การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี. ปรินญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (อาชีวศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนุสรณ์ เริ่มฤกษ์ และ สุภาภรณ์ ใจรังสี. 2561. ระบบเทียบโอนรายวิชาของนักศึกษาใน ระดับปริญญาตรี ตรีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- อนุชัย รามวงษ์กูร และนลินรัตน์ รักกุล. 2557. การพัฒนารูปแบบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ. วารสารวิชาการอุตสาหกรรม ศึกษา. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2.
- อนุชัย รามวงษ์กูร และนลินรัตน์ รักกุล. 2557. การพัฒนารูปแบบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.กรุงเทพฯ.
- อภิชัย พันธเสน และคณะ. 2560. รายงานฉบับสมบูรณ์ การพัฒนาระบบคลังหน่วยกิตเพื่อการเทียบโอนความรู้ ทักษะไปสู่การยกระดับฝีมือแรงงานตามมาตรฐาน หรือการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว).
- อุทุมพร จามรมาน. 2543. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- อุทุมพร ทองอุไทย. (2523). แนวคิดเกี่ยวกับความรู้. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. 2545. เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พันธ์.
- เอกวุฒิ บุตรประเสริฐ และคณะ. 2559. การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา. ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 : 19-34.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อัมพร พงษ์กัสนานันท์. 2550. **ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอก. ระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต** พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8. โอภาส เอี่ยมศิริวงศ์. 2554. **การวิเคราะห์และออกแบบระบบ.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Andrew W. 1966. **Theory and Research in Administration.** New York : The Macmillan.
- Barnard, Chester L. , Luvern L.Gunning ham and William J.Gephert. 1973. **Leadership : The Science and The Art Today.** Illinois : F.E.Peacock Publishers
- Bertalanffy, L.V. 1968. **General System Theory: Foundations, Development, Applications.** New York: George Braziller.
- Bennis, W . and Nanus , B. 1997. **Leaders : Strategies for taking charge.** 2 nd edition. New York : Harper Clooins Publishers.
- Bertalanffy, L.V. 1968. **General System Theory: Foundations, Development, Applications.** New York: George Braziller.
- Bloom, Benjamin. 1956. **Taxonomy of Educational Objectives Book 1. : Cognitive Domain.** London : Longman Group Limited.
- Bovee, C. L. 1993. **Management.** New York : McGraw-Hill.
- Brandes, D. & Ginnis, P. 1986. **A Guide to Student Centred Learning.** Oxford: Blackwell.
- Brown. 1993. **Principles of Language Learning and Teaching.** 3 rd ed. San Francisco : State University.
- CAEL. 2012. **Competency-Based Degree Programs in the U.S.** Council for Adult and Experiential Learning.
- Casey, J., & Wilson, P. 2005. **A practical guide to providing flexible learning in Further and higher education.** Glasgow : Quality Assurance Agency for Higher Education Scotland.
- Chinonchyuan. 2020. **Stages of Delegation Process.** [Online]. Available : <http://www.papercamp.com/essay/118316>.
- Deakin University. 2009. **Deakin University Functional Area Plan - Teaching and Learning.** Geelong: Deakin University.
- Dess G.G. and Miler A. 1993. **Strategic management.** Singapore. McGraw - Hill Inc.
- Driscoll. M. P. 1994. **Psychology of leaning for Instruction.** Massachusetts : Allyn & Bacon.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Efraim Turban and Linda Volonino. 2010. **Information Technology for Management : Transforming Organizations in the Digital Economy.** 7th ed. India : Wiley.
- Emma Pollard, Kari Hadjivassiliou, Sam Swift and Martha. 2017. **Credit Transfer in Higher Education A review of the literature March 2017.** Green-Institute for Employment Studies.
<https://www.employmentstudies.co.uk/23,2018>.
- European Union. 2018. **The European Qualifications Framework: Supporting Learning, work and cross-border mobility.** 1st edition, Luxembourg : Publications office of the European Union.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.- G.& Buchner, A. 2007. **G*Power.3: A flexible statistical power analysis programme for the social, behavioral, and biomedical science.** Behavior Research Methods.
- Frazier, A. 1997. **A roadmap for quality transformation in education.** Boca Raton : St. Lucie Press.
- Glickman, C.D. 2004. **Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach.** 6 th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Good, Carter V. 1973. **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill Book.
- Harman, G. 1996. **Quality assurance for higher education : Developing and managing quality assurance for higher education systems and Institutions in Asia and the Pacific.** Bangkok : UNESCO.
- Halpin, Andrew W. 1966. **Theory and Research in Administration.** New York : Macmillan.
- Harrington, H. J., & Mathers, D. D. 1991. **ISO 9000 and beyond: From compliance to conformance improvement.** New York: McGraw-Hill.
- Harris, Ben M. 1975. **Supervisory Behavior in Education.** 2 nd. Ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Heilmeier, Sonja, and Health, Nick. 2000. **Transfer Credit Evaluation of Students Entering Simon Year 1998.** Simon Fraser University (Canada). {Online}.
 Access I June 2019. Available from <http://www.bccat.bc.ca.com>
- Hodgetts, R. M. 1999. **Modern Human Relations at Work.** 7th ed. New York : Dryden Press, Harcourt Brace College.

- Husen, T., & Postlethwaite, N. T. 1994. **The international encyclopedia of education.** (7th ed.). Great Britain: BPC Wheaton's Good, C.V. 1973.
- Dictionary of Education.** New York : Mc Graw-Hill Book Company.
- Joiner, T. A., Bakalis, S., & Choy, J. Delegation, Job Satisfaction and Subordinate Performance : **The Mediating Effect of Leader-Member Exchange.**
Accessed 18 October 2017. Available from SemanticScholar.org.
- Joseph S., Valacich and Christoph Schneider. 2016. **Information System Today.** 7th ed. USA : Pearson Education.
- Juran, J.M., and Gryna F.M. 1993. **Quality planning and analysis: From product development through use.** 3d ed. New York : McGraw-Hill.
- Keeves, P. J. 1988. **Educational research, methodology and measurement : An international Handbook.** Oxford : Pergamon Press.
- Kneller, G.F. 1971. **Contemporary education theory.** In *Foundation of education* (pp. 221-235). New York: John Wiley & Sons.
- Madaus, G.F., Scriven, M.S., & Stufflebeam, D.L. 1983. **Evaluation models viewpoints on educational and Human services evaluation.** 8th ed. Boston : Kluwer - Nijhoff Publishing.
- Malaysian Qualification Agency. 2011. **Code of Practice for Programmed Accreditation.** 2nd edition.
- Malaysian Qualifications Agency. 2011. **Malaysian Qualification Framework** (Online). www.mqa.gov.my/dokumen/MALAYSIAN%20QUALIFICATIONS%20FRAMEWORK_2011.pdf, June 20, 2014.
- PAA\VO-SET. (2012). **Guide for Centres Achieving QCF Centre Recognition** (Online). <http://www.paa-uk.org/Centres/New%20Centres/QCF/QCF%20Guide%20for%20Centres%20QP2.23%20July%202012.pdf>. June 21, 2018.
- Puckett, J., Davidson, J., and Lee, E. 2012. **Vocational Education The missing Link in Economic Development.** Dallas :The Boston Consulting Group. Inc.
- Ralph M. Stair and George W. Reynolds. 2012. **Principles of Information System.** Boston : Joe Sabatino.
- Robbins, S. P. 2005. **Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications.** 11th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

- Robert, Marsh, and Hiroshi Manari. 1997. **Organizational commitment and Turnover : A Prediction Study**. Administrative Science Quarterly 22 : 57-75.
- Rosso, H.A., et al. 1991. **Achieving Excellence in Fund Raising: A Comprehensive Guide to Principles, Strategies, and Methods**. San Francisco : Jossey – Bass.
- Sanford, F. H. and Sman, L. W. 1980. **Psychology**. 3rd ed. Belmont : Brooks Cole.
- Semprevivo, Phillip C. 1976. **System Analysis: Definition, Process, and Design**. CheignChicago : Science research Associates.
- Smith, L. 2004. **Valuing recognition of prior learning: Selected case studies of Australian private providers of training**. Australian National Trainings. Adelaide : The National Centre of Vocational Education Research.
- Smith, R.H. and Others. 1980. **Management: Making organizations perform**. New York: Macmillan
- Steer, R. W. and Porter, L. W. 1979. **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Stoner, A.F., & Wankel, C. 1986. **Management**. 3rd ed. New Delhi: Prentice – Hill.
- Stoops and Rafferty. 196 Sumtion. 1996
- Stoops, E., & Rafferty, M. L. (1961). **Practice and trends in school administration**. New York: Ginn
- Sumtion, M. R. 1996. **School community relations**. New York: McGraw - Hill.
- Tanner, Daniel and Tanner, Laured. 1987. **Supervision in Education : Problems and Practies**. New York: Macmillan.
- Toshinori Kato. 2559. 66 วิธีลับคมสมอง. แปลจาก **66 Methods to Strengthen Your Brain**. โดย อังคณา รัตน์จันทร์. กรุงเทพฯ : อินสปายร์.
- Tyler, RW. 1949. **Basic Principle of Curriculum and Instruction**. Chicago : University of Chicago Press.
- Wheelahan, L., Miller, P., Newton, D., Dennis, N., Firth, J., Pascoe, S., and Veenker, P. 2003. **Recognition of prior learning: policy and practice in Australia**. Report to Australian Qualifications Framework Advisory Board.
- Wilcox, D. 2002. **The National Skill Standards Board: Building the Foundation for a Dynamic Workforce** (Online). <http://umanitoba.ca/unevoc/2002conference/text/papers/wilcox-rohr.pdf>, June 26, 2014

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Willer, D. 1986. **Scientific Sociology** : Theory and method. Englewood cliffs, New Jersey : Prentice–Hall.
- Wiles, Kim Ball and Thomas John Lovell. 1984. **Supervision for Better School**. Englewood Cliffs. N.J : Prentice – Hall.
- Wohlstetter, P. 1995. **Getting School-based Management Right**: What Works and What Doesn't. Phi Delta Kappa, 77(1).
- Zain, Z.M. 2008. **TVET in Malaysia** (Online). <http://dspace.unimap.edu.my/dspace/bitstream/123456789/7186/1/TVET%20in%20Malaysia.pdf>, 20, 2019.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก หนังสือราชการ

ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก จ (ร่าง) รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่อว ๗๐๐๔ / ๑๓๒๗

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรู
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๗ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวสุมิณา แดงใจ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุขภูมิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสนาเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" โดยมี รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุมิณา แดงใจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๑-๔๙๙-๗๗๔๗

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่อว ๗๐๐๔ / ๑๓๒๘



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวสุมิณา แดงใจ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุขภูมิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสนาเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" โดยมี รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุมิณา แดงใจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๑-๔๙๙-๗๗๔๗

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2563 ให้ดำเนินการ ดังนี้

นางสาวสุมิณา แดงใจ รหัสประจำตัว 57603012 ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (The Model Development of the Transfer of Knowledge and Experience Operation in Colleges under the Office of Vocational Education Commission)" โดยมี รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงศ์ มะโน)

คณบดีคณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ท อว 7004 / 0391

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

30 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวสุมีนา แดงใจ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ดุขุภักดิ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุมีนา
แดงใจ ทดลองใช้แบบสอบถามกับ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 081-499-7747

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท อว 7004 0671



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบประเมิน

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมิน

ด้วย นางสาวสุมีนา แดงใจ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฐ์
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยม รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบ
ประเมินนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะ
ช่วยให้งานวิจัย ของ นางสาวสุมีนา แดงใจ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 081-499-7747

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่อว 7004 / 0712

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

22 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน

ด้วย นางสาวสุมีนา แดงใจ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group
Discussion) เรื่อง “รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์และในขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยโดยการสนทนากลุ่ม
(Focus Group)

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มในฐานะผู้เชี่ยวชาญวันศุกร์ที่ 2 กรกฎาคม 2564
เวลา 09.00-12.00 น. แบบออนไลน์ Google meet

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา 081โทร-. 499-7747

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมิน แบบสอบถาม
2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมิน แบบประเมิน
3. รายนามผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถาม
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถาม

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1.รศ.ดร.ธีระศักดิ์ อุปไมยอติชัย | ภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 2.รศ.ดร.อัจฉรา นิยมภา | ภาควิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 3.ดร.พีรพงษ์ พันธุ์โสดา | ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์(ชลบุรี) |
| 4.ดร.กิติมา ทามาลี | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริการวิชาการและสหกิจศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 5.ดร.สุรพงษ์ เอ็มอุทัย | ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบประเมิน
เรื่อง รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบประเมิน

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. รศ.ดร.พิสิษฐ์ ณีฎประเสริฐ | รองผู้อำนวยการสำนักสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช |
| 2. ดร.พีรพงษ์ พันธุ์โสดา | ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์(ชลบุรี) |
| 3. ดร.กมล เรียงไธสง | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการหนองสองห้อง |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
เรื่อง รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รายนามผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. เรืออากาศโท สมพร ปานดำ | ที่ปรึกษาด้านมาตรฐานอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา |
| 2. ดร.นิติ นนชิต | ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา |
| 3. ดร.สาโรจน์ ขอบจวนเตี้ย | ผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา |
| 4. รศ.ดร. ไพโรจน์ สติรยากร | คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 5. รศ.ดร. จินตนา กาญจนวิสุทธิ | ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 6. ดร. ฉันทนา โพธิ์ศรีประเสริฐ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว |
| 7. ดร. สมพร ชูทอง | ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ |
| 8. ดร. ณรงค์ชัย สุขสุวรรณ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรสงคราม |
| 9. ดร. สุกัญญา สุขสถาน | ผู้อำนวยการวิทยาลัยปราณบุรี |
| ผู้ดำเนินรายการ | |
| ดร. ประกายดาว ระโส | รองผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมพิกุลทอง |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการตรวจคุณภาพแบบสอบถามเพื่อการวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหา
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					คะแนน	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบุคลากรใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					คะแนน	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					คะแนน	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
59	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
60	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
63	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
69	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
70	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
72	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
73	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
74	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
75	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
76	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
77	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
78	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
79	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
80	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
81	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
82	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
83	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
84	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
85	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
86	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
87	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					คะแนน	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
88	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
89	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
90	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
91	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
92	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
93	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
94	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
95	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
96	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
97	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
98	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
99	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
100	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
101	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการการตรวจคุณภาพของแบบประเมิน ด้านความตรงเชิงเนื้อหา
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			คะแนน	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แบบสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยขั้นตอนที่ 1 ของการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 สภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 4 ประเด็น

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ในการนี้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่านโดยการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นจะดำเนินการวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการให้ข้อมูลอันเป็นคุณค่ายิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นางสาวสุมีนา แดงใจ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล ผู้สัมภาษณ์
.....
2. อายุ..... ปี
3. ประสบการณ์ทำงาน..... ปี
4. การศึกษา ()ปริญญาตรี ()ปริญญาโท ()ปริญญาเอก
5. สถานะ ()ผู้อำนวยการสถานศึกษา
()รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
()หัวหน้าสาขาวิชาที่รับผิดชอบรายวิชา
()หัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ส่วนที่ 2 สภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.1 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการจัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาการแจ้งรายละเอียดค่าใช้จ่าย/ลงทะเบียน การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการประกาศแจ้งวันเวลาสถานที่ ที่จัดให้มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

2 แนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

2.1 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหา ในการจัดเตรียมคำขอรับการประเมิน คู่มีือ เกณฑ์ การประเมิน การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

2.2 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการยื่นแบบคำร้องขอรับการประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

2.3 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการทำประวัติผู้สมัครขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการปฐมนิเทศผู้เรียนเพื่อวางแผนและจัดการเกี่ยวกับการรับ การประเมิน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

2.5 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ เบื้องต้น การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

2.6 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการประกาศรายชื่อ ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน การเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

3.1 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการ ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

3.2 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการวัดและประเมินผล การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

3.3 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการบันทึกร่องรอยการประเมิน พร้อมวิธีการบันทึกสรุปผลการประเมิน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

3.4 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการรายงานผลการประเมินให้เพื่อให้องค์กรที่ได้รับการยอมรับรับรองผลการเทียบโอนหรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

3.5 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการประกาศผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

4.1 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการกำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

4.2 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการที่ผู้ประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับ อภิปรายผลการประเมิน หน่วยกิต ผลการเรียนรู้ที่เทียบโอนได้ แก่ผู้รับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

4.3 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการขึ้นทะเบียน รับรองผล ออกใบประกาศการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

4.4 วิทยาลัยของท่านมีสภาพปัญหาในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือไม่ ถ้ามี มีสภาพปัญหาอย่างไร

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แบบสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยขั้นตอนที่ 2 ของการทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 4 ประเด็น

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ในการนี้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่านโดยการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นจะดำเนินการวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการให้ข้อมูลอันเป็นคุณค่ายิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นางสาวสุมินา แดงใจ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล ผู้สัมภาษณ์
2. อายุ..... ปี
3. ประสบการณ์ทำงาน..... ปี
4. การศึกษา ()ปริญญาตรี ()ปริญญาโท ()ปริญญาเอก
5. สถานะ ()ผู้อำนวยการสถานศึกษา
()รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
()หัวหน้าสาขาวิชาที่รับผิดชอบรายวิชา
()หัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ด้านบุคลากรของสถานศึกษา
 - 1.1 บุคลากรของสถานศึกษาควรมีประสบการณ์อะไร อย่างไรจึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

- 1.2 บุคลากรของสถานศึกษาควรมีความรู้และความเข้าใจระบบ อะไร อย่างไรจึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 การกำหนดผู้รับผิดชอบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สถานศึกษาควรดำเนินการอย่างไร
จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

1.4 บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน ควรได้รับการพัฒนาอะไร อย่างไร จึงจะ
สนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

1.5 สถานศึกษาควร มีการนิเทศการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างไร จึงจะ
สนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

1.6 ครูผู้สอน ควรมีลักษณะอย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และ
ประสบการณ์ของสถานศึกษา

2. ด้านคุณลักษณะผู้บริหารของสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำอย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน อะไร อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างแรงจูงใจ อะไร อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

3. ด้านการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา

3.1 สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

3.2 สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 สถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

4. ด้านสมรรถนะของสถานศึกษา

4.1 สถานศึกษาควรมี กฎระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนการดำเนินงาน อะไร อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

4.2 สถานศึกษาควรมี ระบบหรือการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างไรจึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

4.3 ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์สถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่น อะไร อย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

4.4 เกณฑ์การประเมินมาตรฐานมาตรฐานฝีมือแรงงาน แบบใด หรือลักษณะใด จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5 คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ควร มีลักษณะ หรือองค์ประกอบอย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

4.6 สถานศึกษาควรดำเนินการวิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ อย่างไรจึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

4.7 ระบบสารสนเทศของสถานศึกษา ควร มีลักษณะหรือองค์ประกอบอย่างไร จึงจะสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เพื่อการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง : 1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพทั่วไปของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าและความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงขอความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงจากการประเมินค่าของท่าน เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาระบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามในแต่ละตอนให้ครบถ้วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพทั่วไปของสถานศึกษา

คำชี้แจง : ขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน กรอกแบบสอบถามความพึงพอใจโดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ น้อยกว่า 30 ปี 30 -39 ปี
 40 - 49 ปี 50 ปีขึ้นไป
3. หน้าที่ที่จะปฏิบัติในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ
 หัวหน้ากลุ่ม / หมวด ครูผู้สอน
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ดำรงตำแหน่ง
 น้อยกว่า 5 ปี 5 - 9 ปี
 10 - 14 ปี 15 ปีขึ้นไป
5. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน
 ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่น ๆ ระบุ

6. ประสบการณ์ในการทำงานด้านหลักสูตร

.....

.....

.....

7. ประสบการณ์ในการประกันคุณภาพ

.....

.....

.....

8. ประสบการณ์ในด้านดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบ

โอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง : โปรดเลือกช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ตามการรับรู้ของท่านโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ อยู่ระดับ 5 หมายถึง เป็นปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ระดับมากที่สุด

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ อยู่ระดับ 4 หมายถึง เป็นปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ ระดับมาก

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ อยู่ระดับ 3 หมายถึง เป็นปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ ระดับปานกลาง

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ อยู่ระดับ 2 หมายถึง เป็นปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ ระดับน้อย

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ อยู่ระดับ 1 หมายถึง เป็นปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ ระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

รายละเอียด	องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์				
	5	4	3	2	1
ด้านบุคลากรของสถานศึกษา					
ประสบการณ์					
1.ครูมีวุฒิการศึกษาตรงตามสาขาที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์					
2.ครูและเจ้าหน้าที่มีประสบการณ์ทำหน้าที่ด้านการเทียบ โอนความรู้และประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 2 ปี					
3.ครูและเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายละเอียด	องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์				
	5	4	3	2	1
ด้านบุคลากรของสถานศึกษา					
ประสบการณ์					
4. ครูมีประสบการณ์ร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบ คุณวุฒิ หรือคณะกรรมการประเมิน					
5. ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการ เทียบ โอนความรู้และประสบการณ์					
ความรู้ความเข้าใจระบบ					
6. ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ เทียบ โอนความรู้และประสบการณ์					
7. ครูและเจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน และ วิธีการจัดการศึกษาเทียบโอนความรู้และประสบการณ์					
8. ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการ เรียน					
9. ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวัดผลประเมินผล การ เทียบโอนความรู้และประสบการณ์					
10. ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการตรวจประเมิน แฟ้ม ของผู้ขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กำหนด					
การกำหนดผู้รับผิดชอบ					
11. สถานศึกษากำหนดให้รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน เทียบ โอนฯ หัวหน้างานหลักสูตร และหัวหน้าสาขาวิชา รับผิดชอบการ ดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์					
12. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการรับสมัครและประเมิน คุณสมบัติเบื้องต้น					
13. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะ สาขาประเมินความรู้และประสบการณ์					
14. สถานศึกษากำหนดให้มีการจัดบุคลากรดำเนินงานรับ สมัคร จัดเก็บเอกสาร รวมทั้งให้การแนะนำปรึกษาตั้งแต่ เริ่มต้นจนสำเร็จ การศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายละเอียด	องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์				
	5	4	3	2	1
การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบเทียบโอน					
15. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือสถาน ประกอบการเกี่ยวกับการ เทียบโอนความรู้และประสบการณ์					
16. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึก ประสบการณ์ในสถานประกอบการ					
17. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาต่อ สาขาที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์					
การนิเทศ					
18. สถานศึกษามีการแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษาและสถานประกอบการ					
19. สถานศึกษามีการทำคำสั่งผู้นิเทศและตารางการนิเทศ อย่าง ชัดเจน					
20. ศึกษามีการประเมินผลการนิเทศเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
ครูผู้สอน					
21. ครูจบตรงสาขาและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ เทียบโอน ความรู้และประสบการณ์					
22. ครูเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
23. ครูผู้สอนเข้าใจบริบทของผู้เรียนจัดการเรียนการสอน เฉพาะ บุคคลได้					
24. ครูมีทักษะการสื่อสารที่ดีในการสร้างความรู้ความเข้าใจ					
25. ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรการศึกษา					
26. ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการสอนเทียบโอนความรู้ และ ประสบการณ์					
27. ครูสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงนเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า					

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายละเอียด	องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร					
วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ					
28. มีความสามารถในการกำหนดนโยบายและแผนงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์					
29. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำ หลักสูตรไปใช้					
30. มีความรู้ ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียน					
31. มีความสามารถในการช่วยสร้างแรงจูงใจสร้างขวัญ กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน					
32. มีความสามารถในการติดต่อประสานงานการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก					
33. ส่งเสริมประมาณด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และค่าตอบแทน					
34. ให้การส่งเสริมสนับสนุน และจัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
35. มีการกำหนดการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงาน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง					
36. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น					
37. ผู้สำเร็จการศึกษามีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น					
38. ผู้สำเร็จการศึกษสามารถนำวุฒิการศึกษาไปประกอบ อาชีพหรือมีงานทำ					
39. ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง					
40. ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างสูงขึ้น					
41. ผู้สำเร็จการศึกษสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายละเอียด	องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์				
	5	4	3	2	1
การสร้างแรงจูงใจ					
42. ส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
43. ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษาโรงงานเพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
44. ผลการปฏิบัติงานด้านเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์นำมาเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ					
45. มีการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ มอบหมาย และรับผิดชอบ					
46. มีการจัดสวัสดิการ หรือค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานได้ สำเร็จและผลงานมีประสิทธิภาพ					
47. สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสำหรับวัสดุฝึก อุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอ					
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน					
48. สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ติดต่อประสานงาน ข่าวสารให้ชุมชนรับทราบ					
49. สถานศึกษาออกหน่วยบริการวิชาการวิชาชีพสู่ชุมชน					
50. สถานศึกษา มีการลงนามความร่วมมือและมี รายละเอียดผลประโยชน์ทุกภาคส่วนร่วมกัน					
51. สถานศึกษาและชุมชนมีการแลกเปลี่ยนบุคลากร และ ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ อาคารสถานที่					
52. แต่งตั้งผู้แทนชุมชนร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา					
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบและ ภาคอุตสาหกรรม					
53. สถานศึกษามีการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการ และภาคอุตสาหกรรมโดยทำข้อตกลงและกำหนดรายละเอียด อย่างชัดเจน					
54. ร่วมมือพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่นสถาน ประกอบการและด้านอุตสาหกรรม					
55. สถานศึกษากับสถานประกอบการร่วมในการวัด ประเมินผลอย่างต่อเนื่องซึ่งสนใจสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า					

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายละเอียด	องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์				
	5	4	3	2	1
55. สถานศึกษากับสถานประกอบการร่วมในการวัด ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง					
56. สถานประกอบการจัดเครื่องมือ เครื่องจักร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ให้เหมาะกับการฝึกอาชีพ					
57. สถานประกอบการจัดหาครูฝึกที่มีความเชี่ยวชาญและ ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง					
สร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ					
58. สถานศึกษามีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และรายละเอียด					
59. สถานศึกษาของความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยร่วมกัน จัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์					
60. คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยร่วมเป็นคณะกรรมการ ประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์					
61. สถานศึกษาและหน่วยงานภาครัฐ มีการแลกเปลี่ยน บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ วิชาชีพร่วมกัน					
62. หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ ในการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนเทียบโอน ความรู้ และประสบการณ์					
สมรรถนะสถานศึกษา					
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการดำเนินงาน					
63. สถานศึกษากำหนดระเบียบกฎเกณฑ์การเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์					
64. กำหนดคุณสมบัติผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์					
65. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ที่ชัดเจน					
66. กำหนดค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรชัดเจน					
67. มีแนวทางปฏิบัติการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานที่นำไปใช้ ได้จริง					

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายละเอียด	องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์				
	5	4	3	2	1
การประกันคุณภาพการศึกษา					
68. สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา					
69. สถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา					
70. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินภายในกำกับดูแลติดตามอย่างต่อเนื่อง					
71. สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อใช้ในการจ่ายเงิน					
72. สถานศึกษามีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลการติดตามและ รายงานผลอย่างเป็นระบบ					
73. สถานศึกษามีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองทุกปี					
การระดมทรัพยากร					
74. สถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเพียงพอ					
75. สถานศึกษาประสานขอรับงบประมาณสนับสนุนจากสถานประกอบการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
76. สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้สนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
77. มีการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ห้องปฏิบัติการร่วมกันของสถานศึกษากับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
ความยืดหยุ่นของสถานศึกษา					
78. สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนที่หลากหลายที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					
79. ผู้เรียนสามารถผ่อนผันค่าลงทะเบียนตามระยะเวลาที่เหมาะสม					
80. ครูผู้สอนใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้อง กับผู้เรียน					
81. มีระยะเวลาการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นตามบริบทของผู้เรียนและการเทียบโอน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายละเอียด	องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์				
	5	4	3	2	1
เกณฑ์ประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน					
82. สถานศึกษากำหนดสมรรถนะรายวิชาที่สอดคล้องกับ เกณฑ์การประเมิน					
83. สถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนเข้ารับการทดสอบประเมิน มาตรฐานฝีมือแรงงาน					
84. สถานศึกษาส่งเสริมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐานฝีมือ แรงงานให้มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายและนโยบายของ มาตรฐานฝีมือแรงงาน					
85. สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินงานสำหรับ ติดต่อประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือ แรงงาน					
คู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน					
86. มีขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์					
87. มีหลักเกณฑ์การขอประเมินเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์					
88. มีลำดับขั้นตอนการขอเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์					
89. มีวิธีปฏิบัติการประเมินเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์					
90. มีรายละเอียดของแผนการเรียนรู้ใช้แนวปฏิบัติได้จริง					
91. มีขั้นตอนการลงทะเบียนระยะเวลาชำระเงิน					
วิจัยและพัฒนาระบบเทียบโอน					
92. ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวัด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
93. ศึกษาวิจัยระบบการวัดผลประเมินผล					
94. ศึกษาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
95. วิจัยพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้					
96. ศึกษาวิจัยภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา					
97. ศึกษาความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อ คุณภาพ ผู้เรียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายละเอียด	องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์				
	5	4	3	2	1
ระบบสารสนเทศ					
98. สถานศึกษามีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน และ ข้อมูลด้านวิชาการที่เกี่ยวกับผู้เรียนเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์					
99. สร้างระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีความถูกต้อง ทันสมัย					
100. สถานศึกษาจัดทำระบบข้อมูลที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว					
101. สถานศึกษากำหนดผู้กำกับดูแลระบบที่ให้ค่าปรึกษาได้ตลอดเวลาทำการ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบประเมินเพื่อการวิจัย

รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

The Model Development of The Transfer of Knowledge and Experience
Operation in Colleges under The Office of Vocational Education Commission

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในขั้นตอน “การประเมินรูปแบบ การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา” ด้วยการศึกษาพิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความเป็นประโยชน์
2. ด้านความเป็นไปได้
3. ด้านความเหมาะสม
4. ด้านความถูกต้อง

คำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญยิ่งต่อความสมบูรณ์ของการวิจัย และจะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดประเมินตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางสาวสุมีนา แดงใจ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยระดับความคิดเห็นดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องมากที่สุด
 4 หมายถึง เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องมาก
 3 หมายถึง เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องปานกลาง
 2 หมายถึง เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องน้อย
 1 หมายถึง เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องน้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเป็นประโยชน์						
1	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีสารสนเทศที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้					
2	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีสารสนเทศที่ตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา					
3	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารจัดการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา					
ด้านความเป็นไปได้						
4	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์สามารถนำไปใช้ในการการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้					
5	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความทันสมัย สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหา การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในปัจจุบันได้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเหมาะสม						
6	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์สามารถใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ให้ตอบสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในยุคสมัยปัจจุบันได้					
7	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความสอดคล้องเหมาะสมกับหลักการบริหารที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา					
8	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา					
9	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา					
10	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา					
ด้านความถูกต้องครบคลุม						
11	กระบวนการสร้างและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เป็นไปตามหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง					
12	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นไปตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ 14 ประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา					
14	รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีรายละเอียด และข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นคำถาม การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความเป็นมาของร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อวัตถุประสงค์ของร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ประกอบด้วยปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 4 ปัจจัย และขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา 4 ขั้นตอน
4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 4 ปัจจัย
 - 4.1 การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา
 - 4.2 สมรรถนะสถานศึกษา
 - 4.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.4 บุคลากรสถานศึกษา
5. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน
 - 5.1 ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
 - 5.2 ขั้นตอนที่ 2 แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
 - 5.3 ขั้นตอนที่ 3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
 - 5.4 ขั้นตอนที่ 4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
6. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการนำ ร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ
7. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อภาพรวมของร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก จ.

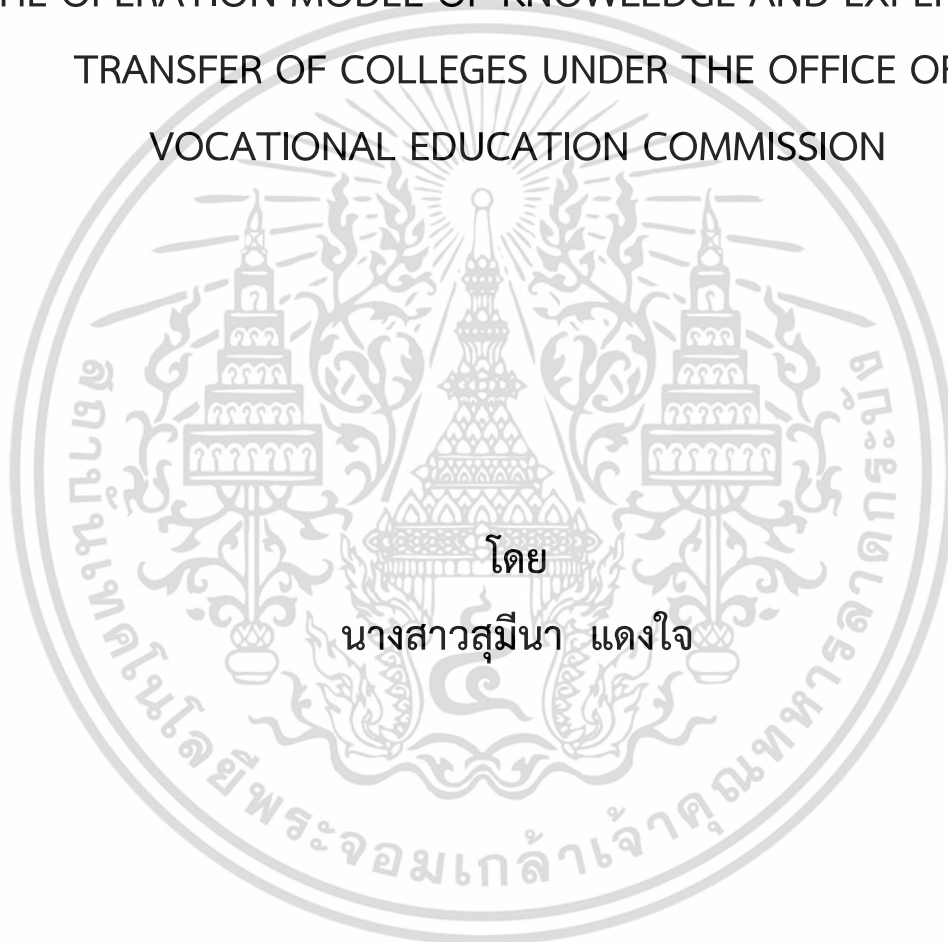
(ร่าง) รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ร่าง)

รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

THE OPERATION MODEL OF KNOWLEDGE AND EXPERIENCE
TRANSFER OF COLLEGES UNDER THE OFFICE OF
VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION



หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ร่าง) รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในสภาพเศรษฐกิจสังคมที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง ที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จะเป็นการส่งเสริมการเพิ่มคุณวุฒิหรือการศึกษาต่อในอนาคต ยังถือเป็นการยกระดับคุณค่าของผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีหน้าที่จัดการอาชีวศึกษาภาครัฐและมีมาตรฐานของตนเอง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน้าที่ดูแลจัดการอาชีวศึกษาในภาคเอกชน โดยแต่เดิมไม่ได้รับรองจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่ในปัจจุบันได้มีการตั้งคณะกรรมการที่ดำเนินงานสร้างมาตรฐานร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนแล้ว โดยได้ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์การทำงานสามารถรับการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ที่มีมาก่อนเข้าสู่หน่วยกิต เพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองจนได้รับวุฒิการศึกษา โดยได้จัดทำแนวทางการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์งานอาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2554 : 64) เพียงแต่ยังไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานกลางขึ้นมาทำหน้าที่ในการจัดเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์อย่างจริงจัง ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรูปแบบประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 2 แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และขั้นตอนที่ 4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และ 2) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีปัจจัยดังนี้ การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา สมรรถนะสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรของสถานศึกษา โดยรูปแบบนี้สามารถพัฒนาและใช้เป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์กับสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ที่มีการจัดการศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดองค์ประกอบรูปแบบจากการประยุกต์แนวคิดของพิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553) ประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความเป็นและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 สารสำคัญของรูปแบบ ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 ความเป็นมา

“ประเทศไทย 4.0” เป็นความต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจาก การผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ดังนั้น “ประเทศไทย 4.0” จึงมีการเปลี่ยนวิธีการทำที่มีลักษณะสำคัญ คือ เปลี่ยนจากการเกษตร แบบดั้งเดิมในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้าง มูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจาก แรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

โดยไทยแลนด์ 4.0 จะพัฒนาในเรื่องการพัฒนาวิชาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม ดังนั้นการพัฒนาประเทศภายใต้โมเดล “ประเทศไทย 4.0” จะสำเร็จ ใช้แนวทาง “สานพลังประชารัฐ” เป็นตัวการขับเคลื่อน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคการเงินการธนาคาร ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่าง ๆ ร่วมกันระดมความคิด ผนึกกำลังกัน ขับเคลื่อน ผ่านโครงการ บันทึกความร่วมมือ กิจกรรม หรืองานวิจัยต่าง ๆ โดยการดำเนินงานของ “ประชารัฐ” กลุ่มต่าง ๆ อันได้แก่ กลุ่มที่ 1 การยกระดับนวัตกรรมและผลิตภัณท์การปรับแก้กฎหมาย และกลไกภาครัฐ พัฒนาคัลสเตอร์ ภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และการดึงดูดการลงทุนและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มที่ 2 การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ กลุ่มที่ 3 การส่งเสริมการท่องเที่ยวและไมล์ การสร้างรายได้ และการกระตุ้นการใช้จ่ายภาครัฐ กลุ่มที่ 4 การศึกษาพื้นฐานและพัฒนาผู้นำ (โรงเรียนประชารัฐ) รวมทั้งการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ กลุ่มที่ 5 การส่งเสริมการส่งออกและการลงทุนในต่างประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมกลุ่ม SMEs และผู้ประกอบการใหม่ (Start Up) ซึ่งแต่ละกลุ่มกำลังวางระบบและกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างเข้มข้น (ประยุทธ์. 2563 : 2-3)

ดังนั้นความต้องการกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของกลุ่มเป้าหมาย ล้วนเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นนโยบายรัฐบาลและภาคเอกชนพร้อมให้ความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 5) สำหรับการอาชีวศึกษาเป็นการฝึกวิชาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตหรือเป็นการเตรียมคนเพื่อการอยู่รอดในสังคม โดยมีเป้าหมายในการผลิต

กำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตามที่แผนการศึกษาเพื่อพัฒนาคน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตลอดช่วงชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556 : 28) มีสาระสำคัญที่เน้นให้คนไทยในทุกช่วงอายุ ให้ได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ รวมทั้งตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 80) มีเป้าหมายของการจัดการศึกษา ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาในระยะ 20 ปี ไว้ 5 ด้าน ที่สำคัญประการหนึ่งคือ ประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และ สมรรถนะที่ตอบสนองความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ ที่มุ่งหวังให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างคุณวุฒิการศึกษาและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ตามแนวความคิดการศึกษาตลอดชีวิต ในมาตราที่ 15 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่บุคคลสามารถได้รับการศึกษาทั้งจากการศึกษาในระบบนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถนำผลการเรียนที่สะสมไว้ให้สามารถเทียบโอนซึ่งกันและกันได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548 : 8) จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ระดับการศึกษาของแรงงานอยู่ในระดับต่ำ คนงานยังขาดโอกาสเข้าถึงตำแหน่งและความก้าวหน้าในทางอาชีพและการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่อง หรือการไม่มีระบบรับรองความรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลสั่งสมได้จากการทำงาน ดังนั้น การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเรียนดังกล่าว มีลักษณะไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่สามารถนำมาเทียบโอนเข้าสู่ระบบ หน่วยกิตเดียวกันได้ ทำให้บุคคลเหล่านั้นขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการที่ต้องฝึกอบรมพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถไม่เพียงพอ ไม่มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาต่างๆ ที่พนักงานนั้นอาจจะขาดทักษะบางอย่างเท่านั้น แต่ในสภาพเป็นจริงนั้นไม่ต้องฝึกอบรมใหม่ทั้งหมด หากสถานศึกษามีระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่ดีและมีมาตรฐานก็จะสามารถช่วยให้พนักงานเหล่านั้นให้มีสมรรถนะเท่ากับระบบสากลหรือแข่งขันกับนานาชาติได้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีหน้าที่จัดการอาชีวศึกษาภาครัฐและมีมาตรฐานของตนเอง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน้าที่ดูแลจัดการอาชีวศึกษาในภาคเอกชน โดยแต่เดิมไม่ได้รับรองจาก สอศ. แต่ในปัจจุบันได้มีการตั้งคณะกรรมการที่ดำเนินงานสร้างมาตรฐานร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนแล้ว โดยได้ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ การทำงานสามารถขอรับการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ที่มีมาก่อนเข้าสู่หน่วยกิต เพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองจนได้รับวุฒิการศึกษา โดยได้จัดทำแนวทางการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์งานอาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2554 : 64) เพียงแต่ยังไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานกลางขึ้นมา ทำหน้าที่ในการจัดเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์อย่างจริงจัง ซึ่งในต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วในยุโรปและอเมริกาเหนือ รวมทั้งกลุ่มประเทศสหราชอาณาจักร (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland) ประกอบไปด้วย ประเทศอังกฤษ (England) เวลส์(Wales) และสก็อตแลนด์ (Scotland) และไอร์แลนด์เหนือ (Northern Ireland) โดยในภูมิภาคอาเซียนก็มีประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์ ต่างมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่เทียบโอนความรู้จากคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งการมีการสร้างหลักสูตรฐานเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน หรือเพิ่มคุณวุฒิวิชาชีพให้สูงขึ้น เป็นการยกระดับความรู้ความสามารถของคนทำงาน ทำให้มีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขณะที่ประเทศชาติก็จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รองรับการพัฒนาประเทศในระดับที่สูงขึ้นได้

รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สร้างขึ้นโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method) โดยขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลกับ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน 2) หัวหน้าสาขาวิชาที่รับผิดชอบรายวิชา หรือ หัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จากสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 10 คน โดยใช้การสัมภาษณ์ จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อดำเนินศึกษาในขั้นตอนที่ 2 คือศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 230 คน รวมทั้งสิ้น 250 คน และ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาใช้ในการยกร่างรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ดังนั้นรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงประกอบด้วยการทำงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4 ขั้นตอน และองค์ประกอบของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4 องค์ประกอบ โดยทั้ง 4 องค์ประกอบมีการจัดเรียงความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

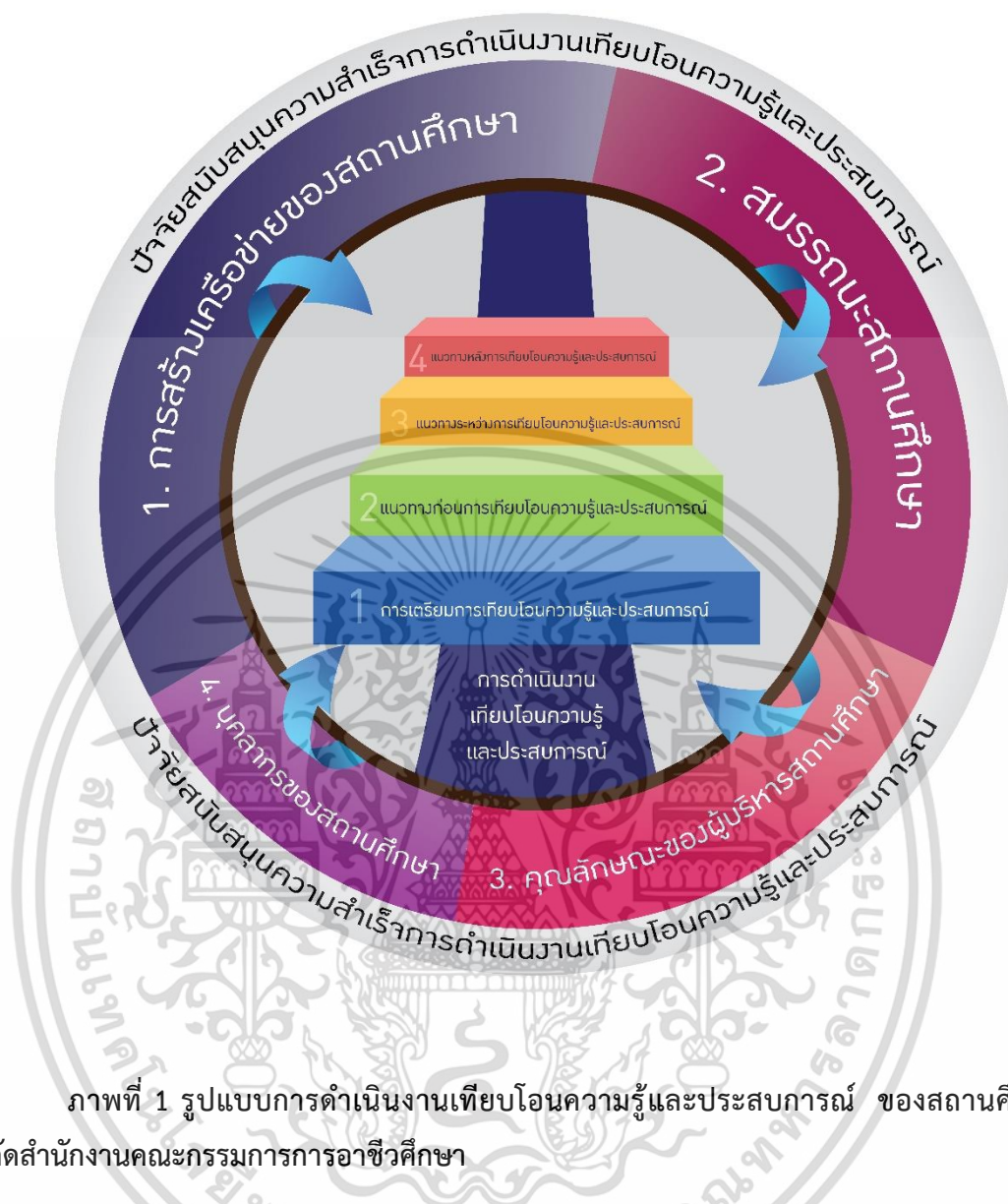
1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวปฏิบัติ และผังกระบวนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ

ส่วนที่ 2 สารสำคัญการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กระบวนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน และ ปัจจัยสนับสนุน 4 ปัจจัย โดยประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 2 แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และขั้นตอนที่ 4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และ 2) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีปัจจัยดังนี้ การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา สมรรถนะสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรของสถานศึกษา โดยรูปแบบนี้สามารถพัฒนาและใช้เป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีการจัดการศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในสภาพเศรษฐกิจสังคมที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง ที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์นั้น นอกจากจะเป็นการส่งเสริมการเพิ่มคุณวุฒิหรือการศึกษาต่อในอนาคต ยังถือเป็นการยกระดับคุณค่าของผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างถูกต้องตามกระบวนการ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1 รูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากภาพที่ 1 กล่าวได้ว่า การพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จะต้องมีความเข้าใจกระบวนการของดำเนินงาน เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยได้สรุปได้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 2 แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ทั้งนี้องค์ประกอบด้านปัจจัยที่สำคัญหลักในการส่งเสริมให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ คือองค์ประกอบที่เรียงตามความสำคัญตามค่าน้ำหนักจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(Confirmatory Factor Analysis : CFA) ดังต่อไปนี้ 1. การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา 2. ศักยภาพสถานศึกษา 3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4.บุคลากรของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



2.1 การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หมายถึง การนำความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ รวมทั้งกิจนิสัยที่เกิดจากการประกอบอาชีพ การฝึกอบรม หรือประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา ซึ่งตรงกับรายวิชาตามหลักสูตรการอาชีวศึกษามาขอเทียบหน่วยกิตเพื่อให้ได้วุฒิการศึกษาสายอาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ CAEL (2019) , PAAVQ (2012), Emma Pollard (2017), Malaysia Qualification Agency (2011) และ European Union (2018) ผู้วิจัยสังเคราะห์วิธีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยเลือกกระบวนการการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป โดยนำมาสังเคราะห์ประยุกต์ใช้ และจัดกลุ่มโดยใช้ระยะเวลาการดำเนินงานเป็นเกณฑ์ สังเคราะห์เป็นแนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ได้ 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 2 แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และขั้นตอนที่ 4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และนำข้อมูลที่สังเคราะห์ได้ไปสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน 2) หัวหน้าสาขาวิชาที่รับผิดชอบรายวิชา หรือ หัวหน้างานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จากสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) จึงสรุปได้ขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีลำดับขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 2 แนวทางก่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยมีลำดับขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงานมีขั้นตอนย่อยดังภาพที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

การเตรียมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือ การเตรียมความพร้อมแนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ได้แก่ จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์ แจงรายละเอียดค่าใช้จ่าย/ลงทะเบียน และประกาศแจ้งวันเวลาสถานที่ที่จัดให้มีการประเมิน มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์ โดยการประกาศให้ชัดเจน ผู้รับข่าวสารจะได้เข้าใจและการใช้รูปแบบการประชาสัมพันธ์ ที่หลากหลาย มีเอกสารหรือคู่มือให้นักศึกษาศึกษา ควรใช้สื่อเทคโนโลยีให้บุคคลเข้าถึงได้ง่าย

1.2 แจกจ่ายละเอียดค่าใช้จ่าย/ลงทะเบียน ให้ประกาศอย่างชัดเจน ระบุระเบียบการเทียบโอนให้เหมือนกัน ทั้งค่าสมัคร ค่าลงทะเบียน และควรมีรายละเอียดไว้ในคู่มือนักศึกษา

1.3 ประกาศแจ้งวันเวลาสถานที่ ที่จัดให้มีการประเมิน ครูที่ปรึกษาควรแจ้งข่าวอย่างทั่วถึง มีการประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นเตือนผู้เรียนให้ติดตามเรื่องการเทียบโอน

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

แนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือ การจัดทำเอกสารข้อมูล สำหรับใช้ในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ได้แก่ จัดเตรียมคำขอรับการประเมิน คู่มือ เกณฑ์การประเมิน ยื่นแบบคำร้องขอรับการประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ทำประวัติผู้สมัคร ปฐมนิเทศผู้เรียนเพื่อวางแผนและจัดการเกี่ยวกับการรับการประเมิน ตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์เบื้องต้นและประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.1 จัดเตรียมคำขอรับการประเมิน คู่มือ เกณฑ์การประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยผู้ขอรับการประเมินต้องมีเอกสารประกอบ เช่น เกียรติบัตร วุฒิบัตร ผู้ขอรับการประเมินยื่นแบบรวดเร็ว ต้องสร้างความเข้าใจของบุคลากรให้ตรงกัน ไม่ยึดติดกับระบบปกติ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง

2.2 ยื่นแบบคำร้องขอรับการประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยมีรายละเอียดคือ ประสบการณ์ผู้ขอประเมินต้องตรงสาขาที่จะเรียน ใช้ระเบียบเดียวกับนักศึกษาระบบปกติ และให้ผู้เรียนทำ portfolio รายบุคคล

2.3 ทำประวัติผู้สมัคร ควรใช้เวลาน้อยในการทำความเข้าใจกับผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ผู้ขอรับการประเมินสมัครเรียนสาขาวิชาต้องตรงกับอาชีพของตนเอง ผู้ขอรับการประเมิน ต้องเตรียมเอกสารประกอบการประเมิน คุณสมบัติของผู้รับการประเมินต้องตรงกับสาขาวิชาที่ขอเทียบประสบการณ์ หลักฐานต้องชัดเจน ประสบการณ์ต้องตรงกับเอกสาร

2.4 ปฐมนิเทศผู้เรียนเพื่อวางแผนและจัดการเกี่ยวกับการรับการประเมิน โดยครูที่ปรึกษาแจ้งข่าว ด้านสถานศึกษาประชาสัมพันธ์ทาง Facebook และประกาศทางเว็บไซต์ และมีหนังสือราชการแจ้งประชาสัมพันธ์

2.5 ตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์เบื้องต้น

2.6 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

แนวทางระหว่างการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ การวัดและประเมินผล การบันทึกร่องรอยการประเมิน พร้อมวิธีการบันทึกสรุปผลการประเมิน มีการรายงานผลการประเมินให้เพื่อองค์กรที่ได้รับการยอมรับ รับรองผลการเทียบโอนประกาศผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

3.1 ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ บุคลากรต้องให้ความร่วมมือ มีเครื่องมือการดำเนินงานที่ชัดเจน ผู้ขอรับการประเมินมีความหลากหลายและต้องมีความพร้อม

3.2 การวัดและประเมินผล มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและมีความยืดหยุ่น การวัดและประเมินผลผู้เรียนต้องเที่ยงตรง และเป็นจริงตามความรู้ความสามารถของผู้เรียน มีหลักฐานร่องรอยการวัดประเมินผลที่หลากหลายตรวจสอบได้

3.3 บันทึกร่องรอยการประเมิน พร้อมวิธีการ บันทึกสรุปผลการประเมิน โดยใช้วิธีการบันทึกสรุปผลการประเมินเหมือนระบบปกติ มีแนวทาง วิธีการที่ชัดเจน มีหน่วยงาน (งานทะเบียน) ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล

3.4 การรายงานผลการประเมินให้เพื่อองค์กรที่ได้รับการยอมรับ รับรองผลการเทียบโอน

3.5 ประกาศผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 4 แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

แนวทางหลังการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือ การกำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอน ผู้ประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับ อภิปรายผลการประเมินแนะนำหน่วยกิต ผลการเรียนรู้ที่เทียบโอนได้ ขึ้นทะเบียน รับรองผล ออกใบประกาศและกาจัดทำข้อมูลสารสนเทศ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

4.1 กำหนดระยะเวลาของผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอน มีการกำหนดระยะเวลาของผลการเรียน และผลของการเรียนด้วยการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ต้องสามารถใช้ได้ตลอด

4.2 ผู้ประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับ อภิปรายผลการประเมินแนะนำหน่วยกิต ต้องสามารถใช้ผลการเรียนรู้และหน่วยกิตที่เทียบโอนได้ ครูที่ปรึกษามีการสร้าง ความเข้าใจ และแนะนำแนวทางให้กับผู้เรียน สถานศึกษาให้คำแนะนำในการศึกษาต่อ Top up skill และเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อมีวุฒิที่สูงขึ้น

4.3 ขึ้นทะเบียน รับรองผล ออกใบประกาศ ต้องมีหน่วยงานของสถานศึกษาที่รับผิดชอบโดยตรง ได้แก่ งานทะเบียน และมีแนวทาง วิธีการที่ชัดเจนตามขั้นตอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ต้องทันสมัย ไม่ล่าช้า ผู้เรียนต้องมาติดต่อได้หลายช่องทาง และมีสื่อเทคโนโลยี ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย



2.2 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในบริบทของการอาชีวศึกษา ทำให้เราทราบสาเหตุหรือสิ่งสนับสนุนให้การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้ดำเนินงานบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาจึงต้องมีการจัดการความรู้ในการจัดการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในด้านองค์ประกอบของปัจจัยที่จะส่งเสริมให้การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้ประสบความสำเร็จคือองค์ประกอบที่เรียงตามความสำคัญตามค่าน้ำหนักจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ดังต่อไปนี้ 1. การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา 2. สมรรถนะสถานศึกษา 3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4. บุคลากรของสถานศึกษา โดยในแต่ละปัจจัยมีรูปแบบและแนวปฏิบัติดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา

การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา คือการสร้างความสัมพันธ์การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย และดำเนินการตามที่กำหนด มีแนวปฏิบัติดังนี้

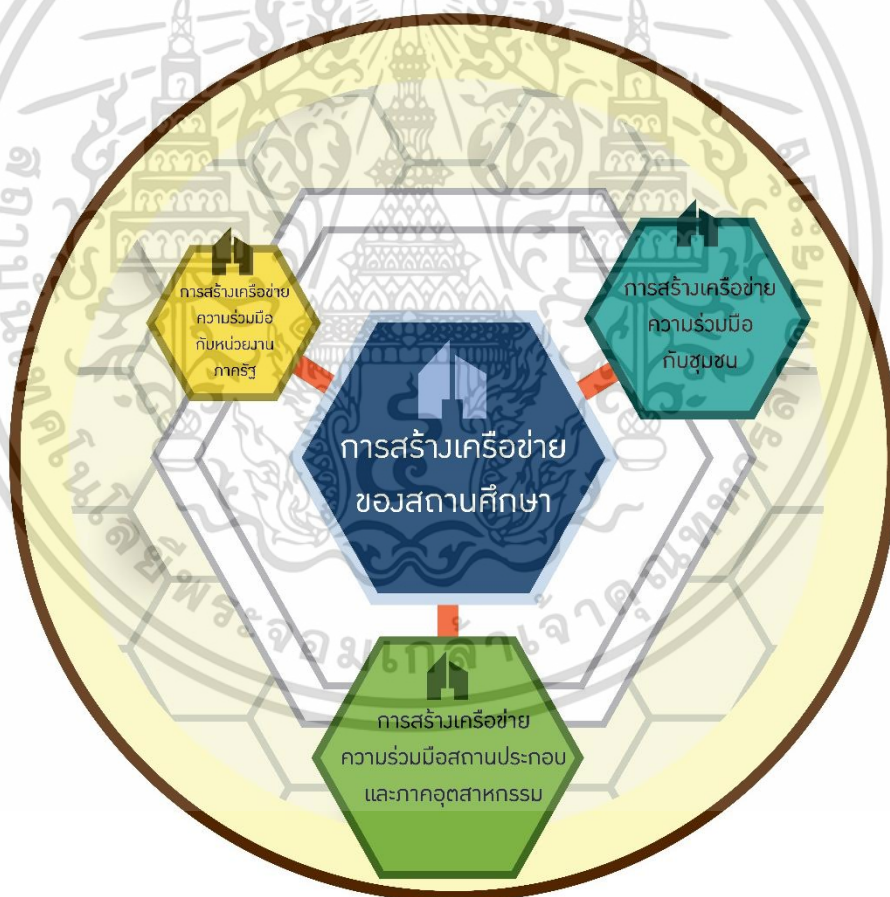
1.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือภาคอุตสาหกรรม สถานศึกษากับสถานประกอบการ ต้องร่วมในการวัดประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สถานประกอบการจัดเครื่องมือ เครื่องจักร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ให้เหมาะกับการฝึกอาชีพ สถานศึกษามีการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม โดยทำข้อตกลงและกำหนดรายละเอียดอย่างชัดเจน ร่วมมือพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สถานประกอบการและด้านอุตสาหกรรม สถานประกอบการจัดหาครูฝึกที่มีความเชี่ยวชาญและฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน โดยสถานศึกษามีการลงนามความร่วมมือ และมีรายละเอียดผลประโยชน์ทุกภาคส่วนร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนบุคลากร และส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ อาคารสถานที่สถานศึกษาออกหน่วยบริการวิชาการวิชาชีพสู่ชุมชน แต่งตั้งผู้แทนชุมชน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ติดต่อประสานงานข่าวสารให้ชุมชนรับทราบ

1.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ โดยที่สถานศึกษาขอความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยร่วมกันจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สถานศึกษาและหน่วยงานภาครัฐ มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ วิชาชีพ ร่วมกัน มีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐโดยกำหนดบทบาทหน้าที่และรายละเอียด หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ ในการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ด้านที่ 1 การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ด้านที่ 1 การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. สมรรถนะสถานศึกษา

สมรรถนะของสถานศึกษา คือ ความสามารถในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีแนวปฏิบัติดังนี้

2.1 กำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถานศึกษาส่งเสริมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายและนโยบายของมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินงานสำหรับติดต่อประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมผู้เรียนเข้ารับการทดสอบประเมินมาตรฐานฝีมือแรงงาน และกำหนดสมรรถนะรายวิชาที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน

2.2 ตั้งกฎระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนการดำเนินงาน กำหนดคุณสมบัติผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ กำหนดค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรชัดเจน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่ชัดเจน กำหนดระเบียบกฎเกณฑ์การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และมีแนวทางปฏิบัติการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานที่นำไปใช้ได้จริง

2.3 มีการระดมทรัพยากร โดยสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้สนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการประสานขอรับงบประมาณสนับสนุนจากสถานประกอบการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ห้องปฏิบัติการร่วมกันของสถานศึกษากับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเพียงพอ

2.4 ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อใช้ในการจ่ายเงิน มีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองทุกปี มีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลการติดตาม และรายงานผลอย่างเป็นระบบมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินภายในกำกับดูแล ติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา และสถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา

2.5 ดำเนินการวิจัยและพัฒนาาระบบเทียบโอน มีการวิจัยพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ ศึกษาวิจัยระบบการวัดผลประเมินผล วิจัยภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา ศึกษาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ศึกษาความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณภาพผู้เรียน

2.6 กำหนดความยืดหยุ่นของสถานศึกษา โดยครูผู้สอนใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับผู้เรียน ผู้เรียนสามารถผ่อนผันค่าลงทะเบียนตามระยะเวลาที่เหมาะสม

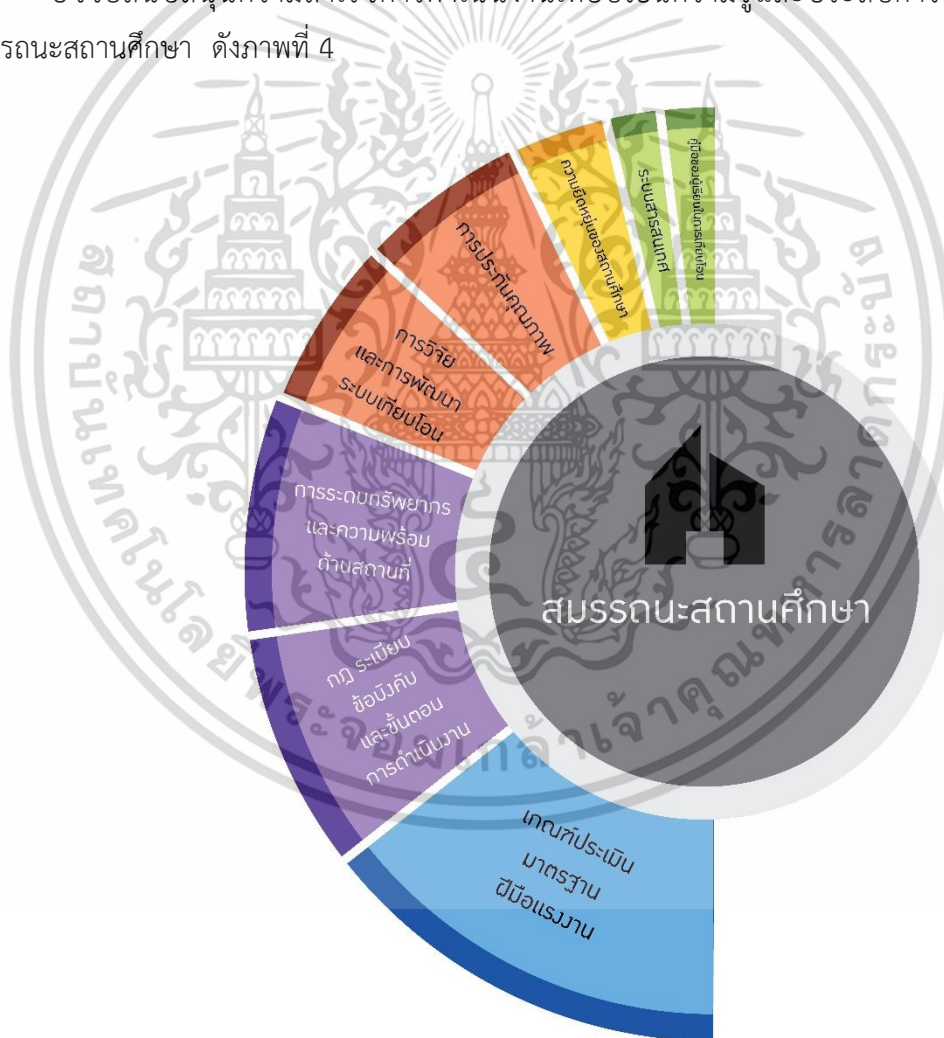
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีระยะเวลาการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นตามบริบทของผู้เรียนและการเทียบโอน

2.7 จัดทำคู่มือของผู้เรียนในการเทียบโอน มีลำดับขั้นตอนการขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีขั้นตอนการลงทะเบียนระยะเวลาชำระเงิน. มีรายละเอียดของแผนการเรียนรู้ใช้แนวปฏิบัติได้จริง วิธีปฏิบัติการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีหลักเกณฑ์การขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

2.8 มีระบบสารสนเทศ สถานศึกษาจัดทำระบบข้อมูลที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว สร้างระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีความถูกต้อง ทันสมัย สถานศึกษากำหนดผู้กำกับดูแลระบบที่ให้คำปรึกษาได้ตลอดเวลาทำการ มีการจัดเก็บรวบรวม

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ด้านที่ 2 สมรรถนะสถานศึกษา ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ด้านที่ 2 สมรรถนะสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

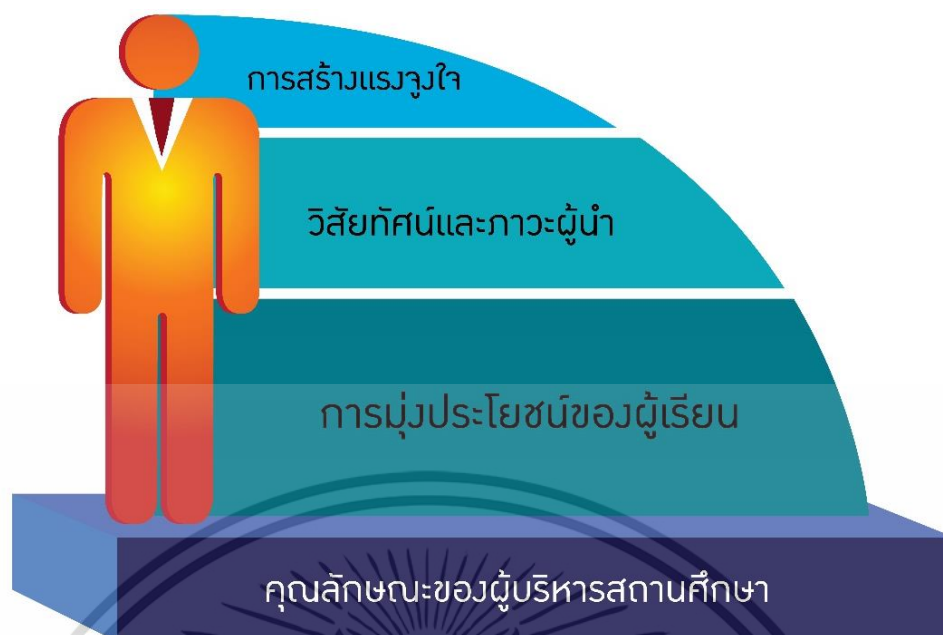
คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา คือ คุณสมบัติของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จ มีแนวปฏิบัติดังนี้

3.1 มุ่งประโยชน์ของผู้เรียน ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียน สำเร็จการศึกษามีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น สามารถนำวุฒิการศึกษาไปประกอบอาชีพ หรือมีงานทำ ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และผู้สำเร็จการศึกษาได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างสูงขึ้น

3.2 มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ โดยที่ผู้บริหารมีความสามารถในการช่วยสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมประมาณด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และค่าตอบแทน มีความสามารถในการติดต่อประสานงานการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก มีความรู้ ความเข้าใจการ วัดและประเมินผลการเรียน ให้การส่งเสริมสนับสนุน และจัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มีความสามารถในการ กำหนดนโยบายและแผนงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีการกำหนดการนิเทศกำกับ ติดตามการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.3 สร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการเลื่อน เงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่มอบหมาย และรับผิดชอบ มีการจัดสวัสดิการ หรือค่าตอบแทน เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จและผลงานมีประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานด้านเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์นำมาเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษา ใรงงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และสถานศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอ

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ด้านที่ 3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ด้านที่ 3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

4. บุคลากรของสถานศึกษา

บุคลากรของสถานศึกษา ซึ่งรวมถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษา มีแนวปฏิบัติดังนี้

4.1 พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบเทียบโอน เป็นการดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือสถานประกอบการเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ให้เข้ารับการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ และให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาต่อสาขาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

4.2 ส่งเสริมครูผู้สอน ให้มีประสบการณ์ในการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรการศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีทักษะการสื่อสารที่ดีในการสร้างความรู้ความเข้าใจ สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เข้าใจบริบทของผู้เรียนจัดการเรียนการสอนเฉพาะบุคคลได้ และครูจบตรงสาขาและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 การส่งเสริมประสบการณ์ให้ครูและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ให้ครูมีประสบการณ์ร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบคุณวุฒิหรือคณะกรรมการประเมิน ส่วนผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ให้ครูมีวุฒิการศึกษาตรงตามสาขาที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา ที่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และมีประสบการณ์ทำหน้าที่ด้านการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ไม่น้อยกว่า 2 ปี

4.4 สร้างความรู้ความเข้าใจระบบ ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวัดผล ประเมินผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการจัดการศึกษาเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการตรวจประเมินแฟ้มของผู้ขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

4.5 กำหนดผู้รับผิดชอบ ด้วยการที่สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการรับสมัครและประเมินคุณสมบัติเบื้องต้น กำหนดให้รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน เทียบโอนฯ หัวหน้างานหลักสูตร และหัวหน้าสาขาวิชารับผิดชอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาประเมินความรู้และประสบการณ์ และกำหนดให้มีการจัดบุคลากรดำเนินงานรับสมัคร จัดเก็บเอกสาร รวมทั้งให้การแนะนำปรึกษาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จการศึกษา

4.6 นิเทศการทำงาน โดยสถานศึกษามีการทำคำสั่งผู้นิเทศและตารางการนิเทศอย่างชัดเจน มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาและสถานประกอบการ และมีการประเมินผลการนิเทศเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ด้านที่ 4 บุคลากรของสถานศึกษา ดังภาพที่ 6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



3.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปปรับปรุงนโยบายในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1.2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร และวิธีดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ โดยเน้นความสำเร็จเป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นที่ยอมรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.3 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำรูปแบบการดำเนินงาน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปกำหนดแนวทางสนับสนุนสถานศึกษา ในการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา สมรรถนะสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรของสถานศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ประสบความสำเร็จ

3.2 การนำไปใช้ในระดับปฏิบัติ

3.2.1 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำรูปแบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการปรับปรุงระบบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ให้สามารถสร้างความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน และตรงกัน

3.2.2 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำองค์ประกอบของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการกำหนดปัจจัยความสำเร็จของการวางแผนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

3.2.3 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำขั้นตอนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการกำหนดมาตรฐานของกระบวนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.2.4 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำองค์ประกอบของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการกำหนดมาตรฐาน และตัวชี้วัด เพื่อติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นางสาวสุมีนา แดงใจ
วัน เดือน ปี เกิด	5 มีนาคม 2511
สถานที่เกิด	จังหวัดนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2534 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พ.ศ. 2537 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พ.ศ. 2553 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พ.ศ. 2564 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2537 - 2540 อาจารย์ 1 ระดับ 4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย พ.ศ. 2541 - 2555 ครู คศ 3 วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย พ.ศ. 2555 - 2557 รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยสารพัดช่าง พระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2557 - 2560 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษาลพบุรี พ.ศ. 2560 - 2563 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยสารพัดช่าง พระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้