

อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ  
ประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

THE SCENARIO OF PARTICIPATORY MANAGEMENT OF DISTRICT VOCATIONAL  
TRAINING CENTERS IN THE PROVINCES SOUTHERN BORDER AREA



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตรบัณฑิตและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2566

KMITL-2023-ED-D-211-018

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

THE SCENARIO OF PARTICIPATORY MANAGEMENT OF DISTRICT VOCATIONAL  
TRAINING CENTERS IN THE PROVINCES SOUTHERN BORDER AREA



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  
2023

KMITL-2023-ED-D-211-018

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2023**

**SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรม  
วิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

นักศึกษา

นายวิทยา เกตุชู

รหัสประจำตัว

62603004

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

พ.ศ.

2566

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดิ์

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ข้อ คือ วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Groups) เครื่องมือที่ใช้เป็นประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR มีวิธีการวิจัยเป็น 3 รอบ คือ รอบที่ 1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม กลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น และด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้รูปแบบการวิจัยด้วยเทคนิค EDFR สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### ผลการวิจัย พบว่า

1. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า แนวทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ 2. ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร 3. ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ 4. ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น 5. ด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น และด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า

โดยภาพรวม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันสูงทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$  Mo -  $Mdn \leq 1.00$ , เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Interquartile Range  $\leq 1.50$  ) เมื่อพิจารณาค่ามัธยฐานจากคำตอบผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับมากที่สุดทุกข้อ (Mdn = 5.00) ดังนั้น ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้รับฉันทามติ

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Thesis Title</b>	The Scenario of Participatory Management of District Vocational Training Centers in The Provinces Southern Border Area
<b>Student</b>	Mr.Wittaya Katechoo
<b>Student ID.</b>	62603004
<b>Degree</b>	Doctor of Industrial Education
<b>Program</b>	Educational Administration
<b>Year</b>	2023
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr. Kanchana Boonpak

### ABSTRACT

This research consisted of 3 main objectives as follows. The first objective of this research was to study guidelines for the participatory management of district vocational training centers in the southern border provinces target group be an expert of 10 people by organizing focus groups (Focus Groups) Tools used It's a question in a group discussion. The statistics used were percentage, frequency and content analysis. The second objective is to study the future of participatory administration of district vocational training centers in southern border provinces. The EDFR future research technique was used. There were 3 rounds of research methods: Round 1 interviewed experts, Round 2 and Round 3 collected questionnaires from the same group of experts. target group There were 17 experts. The research tools consisted of interview forms and questionnaires on participatory management approaches of district vocational training centers in southern border provinces. It is a Rating Scale with 5 levels, 5 aspects, namely Participation in collaboration, 2. Participation in communication, 3. Participation in shared power, 4. Participate in motivation, 5. Participate in decision-making, Interview data analysis by content analysis. Questionnaire data were analyzed using the research model using the EDFR technique. The statistics used were frequency, percentage, median (Mdn), and interquartile range (IR). The third objective of make policy proposals for the participatory management of district vocational training centers in southern border provinces by 7 experts. The tool used was a 5-level Rating Scale questionnaire. The statistics used were mean ( $\bar{X}$ ) and standard deviation (S.D.).

#### **The results of the research were followed.**

1. Guidelines for participatory administration of district vocational training centers in the province's southern border found that the management guidelines were 5 aspects, namely Participation in collaboration, 2. Participation in communication, 3. Participation in shared power, 4. Participate in motivation, 5. Participate in decision-making,

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ III แจ้งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. The scenario of participatory management of district vocational training centers in the province's southern border area had 5 aspects, namely Participation in collaboration, 2. Participation in communication, 3. Participation in shared power, 4. Participate in motivation, 5. Participating in decision-making, it was found that all items were ( $Mdn \geq 3.50$  Mo -  $Mdn \leq 1.00$ , Interquartile Range  $\leq 1.50$  ). ( $Mdn = 5.00$ ). Therefore, the results of a study on the guideline of participatory administration of district vocational training centers in the southern border provinces received a consensus.

3. A proposal for a participatory management policy of a district vocational training center in the southern border provinces. usefulness and possibilities overall, it was at the highest level.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IV อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจาก รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบ ตลอดจนปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ รศ.ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ ผศ.ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกูร คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบคุณผู้บริหาร ประธานคณะกรรมการศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่กำกับศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ รศ.ดร.อุทัย บุญประเสริฐ รศ.ดร.มาลัย ทวีสุข อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในคณะครุศาสตรบัณฑิตและเทคโนโลยี ซึ่งคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กล่าวนามเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ผู้วิจัยได้รับความรู้และประสบการณ์ตรง สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ประโยชน์ในวิถีชีวิตจริงในการทำงานอย่างดียิ่ง และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 ทุกคนที่ให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาที่เรียนร่วมกันด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อื่นใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องสักการบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา และครูอุปัชฌาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ตลอดจนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่จุดเริ่มต้นการศึกษามาจนถึงปัจจุบัน

วิทยา เกตุชู

# สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	8
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	11
2.1.1 การมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ.....	12
2.1.2 การมีส่วนร่วมการสื่อสาร.....	14
2.1.3 การมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ.....	15
2.1.4 การมีส่วนร่วมแรงกระตุ้น.....	17
2.1.5 การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ.....	21
2.2 วงจรคุณภาพ.....	32
2.3 ความเป็นมาของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	34
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDR.....	43
2.5 มาตรฐานการประเมิน.....	47
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
2.6.1 งานวิจัยในประเทศ.....	50
2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	58
ระยะที่ 2 ศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VI อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ระยะที่ 3 จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.1 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรม วิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	70
4.2 ผลการศึกษานาคุณภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	76
4.3 ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ .....	92
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	99
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	104
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	114
บรรณานุกรม.....	116
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	122
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	127
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	134
ภาคผนวก ง แบบประเมินเพื่อการวิจัย.....	144
ภาคผนวก จ รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	149
ประวัติผู้เขียน.....	150

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักวิชาการ.....	4
2.1	ตารางวิเคราะห์ สังเคราะห์รายวิชาที่เปิดสอนของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำ อำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	38
2.2	แสดงจำนวนผู้เชี่ยวชาญและการลดของความคลาดเคลื่อน.....	45
4.1	ผลการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	71
4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	76
4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รอบที่ 1.....	77
4.4	แสดงค่ามัธยฐาน (Mdn) ค่าฐานนิยม (Mo) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับ อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ รอบที่ 2.....	81
4.5	แสดงค่ามัธยฐาน (Mdn) ค่าฐานนิยม (Mo) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับ อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ รอบที่ 3.....	87
4.6	ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรม วิชาชีพระจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวม.....	94
4.7	ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรม วิชาชีพระจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความเป็นประโยชน์.....	94
4.8	ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรม วิชาชีพระจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความเป็นไปได้.....	97

# สารบัญญภาพ

ตารางที่		หน้า
1.1	แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักวิชาการ.....	4
2.1	ตารางวิเคราะห์ สังเคราะห์รายวิชาที่เปิดสอนของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำ อำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	38



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IX อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศโดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนากำลังคนให้สามารถพัฒนางานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รัฐจัดการศึกษาให้เป็นทุนทางปัญญาในการพัฒนาทักษะ การดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดบนเวทีโลก การผลิตและพัฒนาากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป็นทักษะที่สำคัญ ต้องมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ในการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของประเทศไทย มีเป้าหมายสัดส่วนของผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้น เมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และสัดส่วนผู้เรียนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสูงขึ้น เมื่อเทียบกับสังคมศาสตร์ กำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ได้รับการยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มขึ้น สัดส่วนการผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูง จำแนกตามระดับประเภทการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้นทั้งจำนวนสถาบันอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา จัดหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้นมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้น มีการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจเพื่อสามารถนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560:93-119)

ทั้งนี้การได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ เกิดความรุนแรงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-ปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม และความมั่นคง งบประมาณสาขา ณ สกจนคร (2558:59) ได้ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในการแก้ไขปัญหาเยาวชนไทยมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในมิติด้านการศึกษามีข้อเสนอแนะเร่งด่วน 3 ประเด็น ประกอบด้วย

1. พัฒนาคู่มือสอนในสถาบันการศึกษาของรัฐให้เพิ่มมากขึ้น ให้มีคุณวุฒิและความชำนาญในสาขาวิชาที่สอนต้องไม่มีระบบอุปถัมภ์
2. รัฐบาลต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อตลาดแรงงานและการศึกษาขั้นสูง เช่น การศึกษาในสาขาวิชาชีพช่างเทคนิคต่าง ๆ หรือการศึกษาสายสามัญด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อครอบครัวเยาวชนและเยาวชน
3. กระทรวงศึกษาธิการควรยกเลิกนโยบายห้ามโรงเรียนให้ออก ไล่ออกนักเรียนที่มีปัญหาและเกเร เพราะนักเรียนที่เกเรหนึ่งคนมีผลต่อนักเรียนที่ตั้งใจเรียนและเรียนดีอีกหลายคนซึ่งกระทรวงศึกษาธิการสามารถใช้นโยบายพักการเรียนได้เพื่อให้ผู้ปกครองกลับไปดูแลหรือจนกว่า

พฤติกรรมจะดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในมิติการศึกษาส่งผลให้รัฐบาลโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการกำหนดจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2553-ปัจจุบัน รวม 22 ศูนย์ ภายใต้การกำกับของวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจของจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศพต.) ครอบคลุมในพื้นที่จังหวัดสตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย เพื่อพัฒนาการศึกษาด้านอาชีพเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และฝึกอบรมมวิชาชีพระยะสั้นตามความต้องการของประชาชนเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ และยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน การสร้างโอกาสให้เยาวชน ประชาชนในพื้นที่ห่างไกลเข้าถึงการศึกษาด้านอาชีวศึกษาด้านวิชาชีพ อีกทั้งเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และยังมีปัญหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีกได้แก่

ปัญหาด้านหลักสูตรเป็นการจัดการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี ขาดอัตรากำลังครูผู้สอนและอาคารสถานที่ อุปกรณ์การเรียน (บรรจง พันธ์สูง, 2550: 34-35) ซึ่งสอดคล้องกับแพร ศิริศักดิ์ดำเกิง (2552: 197) ปัญหาด้านระบบการศึกษาไม่ก้าวหน้าและกระจายไม่ทั่วถึง คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ การศึกษาของภาครัฐไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมชุมชน ประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา ขาดแคลนครูที่มีมาตรฐาน เน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพ โรงเรียนต้องหยุดสอนอย่างกะทันหันเป็นประจำ ทำให้สอนไม่จบหลักสูตร นักเรียนเสียโอกาสความรู้ด้านต่าง ๆ (การศึกษานโยบาย มาตรการและแนวทางการแก้ปัญหาความไม่สงบและการพัฒนาพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้, 58) ปัญหาด้านการศึกษานี้ยังส่งผลต่ออัตราการว่างงานของคนในพื้นที่ที่มีอัตราสูงอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเทียบกับภาคอื่น ๆ ในประเทศ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อความขัดแย้ง (คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ, 2549)

จากประเด็นการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศพต.) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการศึกษาด้านอาชีวศึกษา การสร้างโอกาสให้เยาวชน ประชาชนในพื้นที่ห่างไกลเข้าถึงการศึกษาด้านอาชีวศึกษา การแก้ปัญหาการว่างงานของประชาชน การเพิ่มปริมาณผู้เรียนด้านอาชีวศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ แก้ไขปัญหาความยากจน การสร้างอาชีพสร้างรายได้แก่ประชาชน การแก้ปัญหาความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในมิติด้านการศึกษา โดยใช้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย 1. ความร่วมมือร่วมใจ 2. การสื่อสาร 3. การกระจายอำนาจ 4. แรงกระตุ้น และ 5. การตัดสินใจ โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การประเมิน (Check) และการปรับปรุงแก้ไขพัฒนา (Act) ในแต่ละองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ Nancy R. (2004:390-392) จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของศูนย์และเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยั่งยืนในการพัฒนา การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการบริหารจัดการศูนย์ฝึกอบรมมวิชาชีพ น่าจะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมมวิชาชีพให้มีความยั่งยืนในอนาคตต่อไป เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอนาคตภาพของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2561-2570)

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2.2 เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2.3 เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

## 1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการศึกษาและความต้องการในการบริหารของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570) ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และหลักการดังนี้

1.3.1 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ของนักวิชาการ ดังนี้

1.3.1.1 Likert (1961: 223) ได้แสดงให้เห็นแนวคิดสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ
4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร
5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก

7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้งานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3.1.2 Bryman (1986 : 139) ได้เสนอแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า

2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual Goal) กับเป้าหมายองค์การ (Organization Goal) ให้เท่าเทียมกัน

3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและ

4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมีความเป็นตัวของตัวเองลดลง

1.3.1.3 Shagholi et al (2010 ; 250-254) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม และข้อตกลงขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 15 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความน่าเชื่อถือ 2) การตัดสินใจ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การกระจายอำนาจ 5) แรงกระตุ้น 6) การสื่อสาร 7) การมีส่วนร่วม 8) ความร่วมมือ 9) ประชาธิปไตย 10) ความโปร่งใส 11) นวัตกรรม 12) การเคารพซึ่งกันและกัน 13) การแก้ไขปัญหา 14) การระบุเป้าหมาย และ 15) คุณภาพ

1.3.1.4 แนวคิดของ Swansburg ; (1996:55) Management and Leadership for nurse managers (2<sup>sd</sup> ed.) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 1) การไว้วางใจกัน (trust) 2) ความผูกพัน (Commitment) 3) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and objectives) 4) ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ (Autonomy) และ 5) คุณลักษณะอื่นๆ (Other characteristics)

1.3.1.5 แนวคิดของ Davis and Newstrom, (1985:105) ได้กล่าวข้างต้นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม (Environment) 2) องค์กร (Organization) 3) มีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงาน (Employee) 4) ภาวะผู้นำ (Leadership) และ 5) การใช้เทคโนโลยี (Technology)

จากแนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น

แนวคิด หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	แนวคิด					ความถี่ (f)
	Shagholi et	Swansburg	Bryman	Likert 1986	Davisand	
1. ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)	✓		✓	✓	✓	4
2. การสื่อสาร (Communication)	✓			✓		2
3. การกระจายอำนาจ (Share Power)	✓			✓		2
4. แรงกระตุ้น (Motivation)	✓			✓		2
5. การตัดสินใจ (Decision Making)	✓		✓			2
6. คุณภาพ (Quality)	✓					1
7. การใช้เทคโนโลยี (Technology)					✓	1
8. ความน่าเชื่อถือ (Trust)	✓					1
9. การทำงานเป็นทีม (Team Work)	✓					1

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ทางธุรกิจ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	แนวคิด					ความถี่ (f)
	Shagholi et	Swansburg	Bryman	Likert 1986	Davisand	
10. ความร่วมมือ (Collaboration)	✓					1
11. ประชาธิปไตย (Democracy)	✓					1
12. ความโปร่งใส (Transparency)	✓					1
13. นวัตกรรม (Innovation)	✓					1
14. การเคารพซึ่งกันและกัน (Respect)	✓					1
15. การแก้ไขปัญหา (Problem Solution)	✓					1
16. การระบุเป้าหมาย (Identify Common Goal)	✓					1
17. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective)		✓	✓			2
18. ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ (Freedom)		✓	✓			2
19. มีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงาน (Supporting)				✓	✓	2
20. ความผูกพัน		✓				1
21. การไว้วางใจ		✓				1
22. ภาวะผู้นำ					✓	1
23. การไว้วางใจกัน (Belief)		✓				1
24. ความผูกพัน (Connection)		✓				1
25. องค์กร (Organization)					✓	1
26. ภาวะผู้นำ (Leader)					✓	1
27. การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา Hearing subordinate's opinion				✓		1

จากการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นตามตารางที่ 1.1 ผู้วิจัยสังเคราะห์เพื่อคัดเลือกความต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พิจารณาด้านที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เป็นองค์ประกอบหลักของความต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ
2. มีส่วนร่วมในการสื่อสาร
3. มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ
4. มีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น
5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3.2 การศึกษารอบแนวคิดในการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารของศูนย์ฝึกรวมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ในการบริหารดังนี้

1.3.2.1 Pietrzak (2014:154) อธิบายวงจรคุณภาพ PDCA ว่า เป็นวงจรคุณภาพที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร วงจรคุณภาพ PDCA เปรียบเสมือนรอบการดำเนินงานขององค์กร โดยเน้นการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การประเมิน (Check) การปรับปรุงแก้ไขพัฒนา (Act)

1.3.2.2 Nancy R. (2004:390-392) อธิบายวงจรคุณภาพ PDCA ว่า วงจรคุณภาพ PDCA สามารถเรียกชื่อได้อีกหลายอย่างดังนี้ 1. PDCA cycle (Plan-Do-Check-Act) 2. PDSA cycle (Plan-Do-Study-Act) 3. Deming cycle 4. Shewhart cycle ซึ่งเป็นวงจรที่ไม่มีจุดสิ้นสุดเกิดการซ้ำ ๆ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1. การวางแผน (Plan) 2. การปฏิบัติตามแผน (Do) 3. การประเมิน (Check) 4. การปรับปรุงแก้ไขพัฒนา (Act)

1.3.2.3 Moen and Normon (2010:8-22); Maruta (2012:14-203) อธิบายขั้นตอนของวงจรคุณภาพ PDCA ไว้ดังนี้ 1. การวางแผน (Plan) คือ การกำหนดขั้นตอนการทำงานโดยใช้วัตถุประสงค์เป็นตัวกำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2. การปฏิบัติ (Do) คือ การปฏิบัติงานตามแผนตามขั้นตอนที่วางไว้ 3. การประเมิน (Check) คือ การประเมิน ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามแผน 4. การปรับปรุงแก้ไขพัฒนา (Act or Adjust) การทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนที่ผ่านมาว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ หากไม่บรรลุวัตถุประสงค์ให้ศึกษาสาเหตุหลักของปัญหาและปรับปรุงพัฒนาแผนการดำเนินงานใหม่ และดำเนินงานตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.3.2.4 การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารของศูนย์ฝึกรวมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)

1.3.2.5 กนกอร บุญกว้าง และ จินฉัตร ปะโคทั้ง (2559:219-220) ศึกษาการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาของชุมชน กรณีศึกษา : โรงเรียนบ้านเหมือดขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสธร เขต 1 พบว่า ชุมชนต้องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษามีดังต่อไปนี้

1. การระดมความคิด (Brainstorming Participation)
2. การวางแผน (Planning Participation)
3. การลงมือทำ (Taking Action Participation)
4. ติดตามและประเมินผล (Monitoring Participation)
5. การร่วมปรับปรุงแก้ไข (Adjust Participation)

1.3.2.6 สุวิมล หงส์วิไล (2559, 64-65) ศึกษางานวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสระบัว อำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน
2. ด้านการประสานงาน
3. ด้านการจัดหาทรัพยากร
4. ด้านการประเมินผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษาแนวคิดของ ธนสาร บังลังก์ปัทมา (2559, 32-33) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาควรดำเนินการดังนี้

1. การสำรวจความต้องการและข้อมูลพื้นฐาน
2. การร่วมกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา
3. การร่วมวางแผน พัฒนาสถานศึกษาตามพันธกิจ
4. การจัดกิจกรรมการปฏิบัติ
5. การประเมินผลการปฏิบัติ
6. การสรุปผลเพื่อพัฒนา

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบการศึกษาแนวทางและความต้องการในการมีส่วนร่วมการบริหารของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

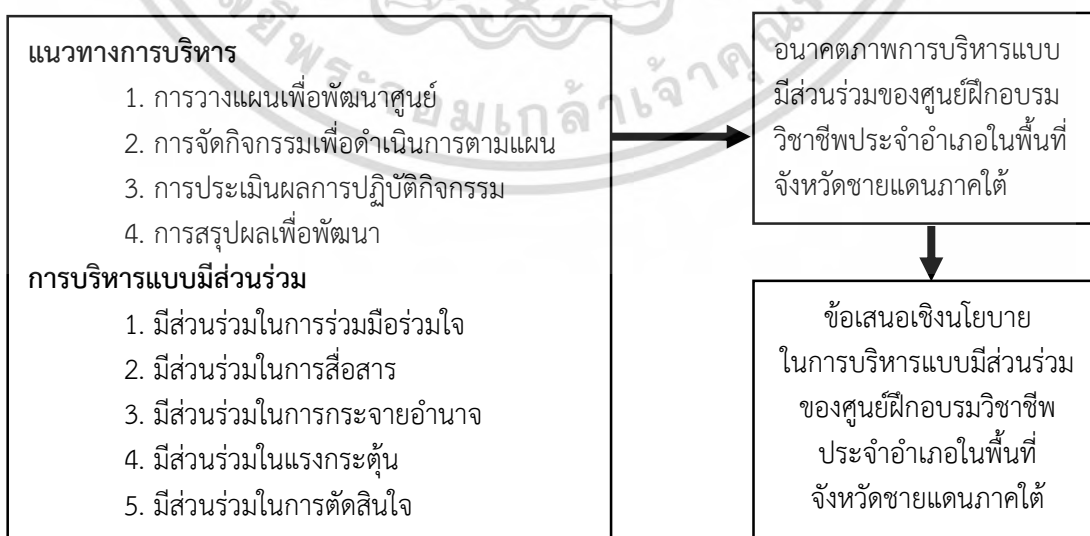
ส่วนที่ 1 กรอบในการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์
2. การจัดกิจกรรมเพื่อดำเนินการตามแผน
3. การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม
4. การสรุปผลเพื่อพัฒนา

ส่วนที่ 2 กรอบในการมีส่วนร่วม 5 ด้าน ได้แก่

1. มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ
2. มีส่วนร่วมในการสื่อสาร
3. มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ
4. มีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น
5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ระยะที่ 1** ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทงอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ 2 จัดสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. มีทักษะและประสบการณ์ในศูนย์ฝึกอบรบไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
3. เป็นหรือเคยเป็นกรรมการศูนย์ฝึกอบรบไม่น้อยกว่า 2 ปี

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

**ระยะที่ 2** ศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

### 1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. มีทักษะและประสบการณ์ในศูนย์ฝึกอบรบไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
3. เป็นหรือเคยเป็นกรรมการศูนย์ฝึกอบรบไม่น้อยกว่า 2 ปี

**2. ตัวแปรที่ศึกษา** ได้แก่ อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

**ระยะที่ 3** จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

**1. แหล่งข้อมูล** คือ ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 2 อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.

**2. ตัวแปรที่ศึกษา** คือ ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 อนาคตภาพ หมายถึง อนาคตภาพของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570) หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน มีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (Stakeholders) ซึ่งจะร่วมกันกำหนดรูปของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อนาคตการบริหารศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ใน 10 ปีข้างหน้า ระหว่าง (พ.ศ. 2561-2570

1.5.2 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนในเขตชายแดนภาคใต้มีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์ฝึกอบรบและเพื่อเป็นการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่าย ร่วมคิดและตัดสินใจ ร่วมกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างเต็มที่เพื่อเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ แนวทางการบริหาร ใน 4 ด้าน และการมีส่วนร่วม ใน 5 ด้าน ได้แก่

1.5.2.1 การวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ หมายถึง การคิดหาทางเลือกล่วงหน้าที่ดีที่สุดในการใช้ทรัพยากรให้ได้ผลคุ้มค่าในการดำเนินงานของศูนย์อย่างมีแบบแผน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.5.2.2 การจัดกิจกรรมเพื่อดำเนินการตามแผน หมายถึง ขั้นตอนที่ต้องทำตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ สิ่งที่สำคัญที่สุดจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและแผนงาน

1.5.2.3 การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม หมายถึง การตรวจสอบผลงาน ประกอบด้วย การติดตาม ตรวจสอบ เปรียบเทียบงานกับเป้าหมาย สรุปข้อคิดเห็น ข้อผิดพลาดเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

1.5.2.4 การสรุปผลเพื่อพัฒนา หมายถึง การนำผลการประเมิน วิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำไปใช้ในการพัฒนางานต่อไป

1.5.3 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนในเขตชายแดนภาคใต้มีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์ฝึกอบรบและเพื่อเป็นการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่าย ร่วมคิดและตัดสินใจ ร่วมกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างเต็มที่เพื่อเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ใน 5 ด้าน ได้แก่

1.5.3.1 มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่ายขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลจะต้องประสานความร่วมมือในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันเพื่อบูรณาการให้เกิดการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การตัดสินใจ หรือ หาทางออกในการแก้ปัญหาาร่วมกัน

1.5.3.2 มีส่วนร่วมในการสื่อสาร (Communication) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่บุคคลหนึ่งกระทำการถ่ายทอดข่าวสารในนามผู้ส่งสารไปยังอีกฝ่ายคือผู้รับสาร โดยใช้สัญลักษณ์ต่างๆ ซึ่งถูกส่งผ่านสื่อที่เชื่อมต่อทั้งสองฝ่าย

1.5.3.3 มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ (Share Power) หมายถึง การกระจายอำนาจภารกิจบางอย่างในความรับผิดชอบของส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาค โดยมีความอิสระตามสมควรไม่ต้องขึ้นอยู่กับการบังคับบัญชาของส่วนกลางเพียงอยู่ในกำกับเท่านั้น

1.5.3.4 มีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น (Motivation) หมายถึง ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของศูนย์ฝึกอบรบมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามแนวนโยบายของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างเต็มประสิทธิภาพในทุกด้าน มีความรักในองค์กร มีความเสียสละ และการทำงานเพื่อส่วนรวม

1.5.3.5 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การตัดสินใจในทุกเรื่อง ทั้งเรื่องที่สำคัญมากและเรื่องที่สำคัญน้อยต้องผ่านกระบวนการหรือขั้นตอนเสมอ แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้ การตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก การตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลลัพธ์และการตัดสินใจโดยบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.4 ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาด้านวิชาชีพที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) การสอนวิชาชีพระยะสั้นตามความต้องการของประชาชน จำนวน 22 หน่วยงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตการพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศพต.) ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย จำนวน 18 สถานศึกษา

1.5.5 พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง พื้นที่จังหวัดสตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย

1.5.6 ตัวแทนศูนย์ฝึกอบรม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 1. ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่กำกับดูแลศูนย์ฯ 2. ผู้ที่วิทยาลัยแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ฯ 3. ครูผู้สอนประจำศูนย์ฯ 4. คณะกรรมการศูนย์ฯ 5. เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีส่วนร่วมหรือรับบริการ (Stakeholders) จากศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.5.7 ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับศูนย์ฝึกอบรม มีความเกี่ยวข้องกับศูนย์ฝึกอบรม ดังนี้

1. มีทักษะและประสบการณ์ในศูนย์ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
3. เป็นหรือเคยเป็นกรรมการศูนย์ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.5.8 ข้อเสนอเชิงนโยบาย หมายถึง การนำผลที่ได้จากการวิจัยในเชิงประจักษ์ มาเขียนสรุปเพื่อนำเสนอผู้บริหาร เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น และด้านมีส่วนร่วมเน การตัดสินใจ ให้มีประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

- 2.1.1 การมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)
- 2.1.2 การมีส่วนร่วมการสื่อสาร (Communication)
- 2.1.3 การมีส่วนร่วมกระจายอำนาจ (Share Power)
- 2.1.4 การมีส่วนร่วมแรงกระตุ้น (Motivation)
- 2.1.5 การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ (Decision Making)

#### 2.2 วงจรคุณภาพ Deming

#### 2.3 ความเป็นมาของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

- 2.3.1 หลักการและเหตุผลในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2.3.2 โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2.3.3 วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับจากศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

#### 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR

#### 2.5 มาตรฐานการประเมิน

#### 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (แนวคิด ทฤษฎี หลักการ นิยามความหมาย)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผู้ให้คำนิยามของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Robbins, Judge, Odendaal, and Roodt, G (2013, p.540) ให้คำนิยามการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อการคิดและตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Elliot and Devine (1994) ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเคารพการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมโดยบุคลากรภายในองค์กรมีอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ซึ่งการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานภายในองค์กรนั้นควรเป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของทุกคนภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการทำงานและกระบวนการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ Cho and Kim (2014 p.36) สรุปคำนิยามการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการให้โอกาสบุคลากรภายในองค์กรในกระบวนการคิดและตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดแรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระตุ้นภายในในการปฏิบัติงานของบุคลากร Somech (2001 pp.341-371) มีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นแนวทางการบริหารซึ่งเน้นการกระจายอำนาจและการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cho & Kim (2014,p.43) and Schrum & Levin (2014,p.98) ว่า การบริหารสถานศึกษาโดยการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสถานศึกษาได้มากขึ้น Somech (2002, p.342) and Cho & Kim (2014, p.36) มีแนวคิดด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่ทรงคุณค่า ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนกวิชา ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารรวมถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกัน

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่าย ร่วมคิดและตัดสินใจ ร่วมกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างเต็มที่เพื่อเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

**นิยามความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม** ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

### 2.1.1 การมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)

ความหมายของความร่วมมือร่วมใจ

คำว่า การร่วมมือร่วมใจ หรือ Collaboration มาจากภาษาละตินว่า “Collaborate” ซึ่งหมายถึง “ทำงานอย่างหนักร่วมกัน”

สำหรับความหมายของความร่วมมือร่วมใจ แม้ว่าในทางจิตวิทยาจะมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ไม่มากนัก แต่มีนักวิชาการจากสาขาอื่นได้ให้ความสนใจและศึกษาเรื่องความร่วมมือร่วมใจด้วยอย่างไรก็ตาม โดยมากแล้ว ความหมายที่นักวิชาการแต่ละสาขาให้กันไม่แตกต่างกันมากนัก

ลักษณะในการทำงานร่วมกัน ความร่วมมือร่วมใจ คือ การมาทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจในการวางแผน หรือการตัดสินใจ โดยสมาชิกแต่ละคนจะเสนอว่าตนมีความเชี่ยวชาญอย่างไรบ้าง ร่วมกันแบ่งความรับผิดชอบ รวมถึงจะมีการกระจายอำนาจให้กับสมาชิก โดยจะพิจารณาจากความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อเป้าหมายที่มีร่วมกัน หากต่างคนต่างทำงาน ย่อมทำให้งานไม่สำเร็จ

กรอบแนวทางในการทำงาน ความร่วมมือร่วมใจเป็นกรอบแนวทางเชิงพลวัต (dynamic framework) ซึ่งสนับสนุนให้เกิดการพึ่งพาอาศัยและความเสมอภาคในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างผู้ร่วมงาน 2 คนขึ้นไปในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งความร่วมมือร่วมใจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางวัฒนธรรมและปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบโดยรวมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

ความร่วมมือร่วมใจในลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคล คือความสัมพันธ์ที่ระบุไว้อย่างชัดเจนและมีผลประโยชน์ต่างตอบแทนของ 2 ฝ่ายขึ้นไปเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ความสัมพันธ์นี้รวมถึงความยึดมั่นผูกพันต่อความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเป้าหมายโครงสร้างที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาให้เชื่อมต่อกันและหน้าที่ที่มีร่วมกัน อำนาจในการสั่งการและความรับผิดชอบที่มีต่อกันและกันและการแบ่งปันทรัพยากรและรางวัล อีกทั้งยังรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลต้องจัดการและแลกเปลี่ยนข้อมูลของงานและความสัมพันธ์ทางสังคมในทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมจะมีเป้าหมายร่วมกันและยึดมั่นในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว กระบวนการและผลลัพธ์ของกลุ่ม ความร่วมมือร่วมใจเป็นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ ซึ่งจัดการโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักๆ เมื่อผลประโยชน์ร่วมหรือความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขัดแย้งไม่สามารถได้รับการแก้ไขหรือจัดการด้วยบุคคลใดเพียงบุคคลเดียว ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือฝ่ายใดก็ตามที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการกระทำที่ผู้อื่นทำเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนกระบวนการที่มีความร่วมมือร่วมใจกันเกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์มุมมองที่หลากหลายเพื่อให้เข้าใจปัญหาที่ซับซ้อนได้ดียิ่งขึ้น ผลลัพธ์จากการร่วมมือร่วมใจกันเป็นการพัฒนาวิธีแก้ปัญหาแบบบูรณาการที่เหนือกว่าวิสัยทัศน์ของระดับบุคคลต่อการลงมติที่มีประสิทธิผลที่ไม่สามารถบรรลุผลได้เพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือฝ่ายงานใดฝ่ายงานหนึ่ง ความร่วมมือร่วมใจนี้รวมถึงการร่วมกันวางแผน ตัดสินใจแก้ปัญหาการตั้งเป้าหมายของงาน การร่วมกันรับผิดชอบ การทำงานด้วยกันอย่างร่วมมือ และการทำงานประสานกัน

รูปแบบในการบริหารจัดการความขัดแย้ง การมุ่งร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการความขัดแย้ง โดยมีลักษณะของการให้ความร่วมมือ (cooperative) และการรักษาสิทธิของตนเอง (assertive) ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงความต้องการหรือความใส่ใจที่จะตอบสนองต่อผลประโยชน์หรือความพึงพอใจของทั้ง 2 ฝ่ายอย่างเต็มที่ ด้วยการผสมความต้องการหรือข้อกังวลใจของทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

โดยสรุป ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่ายขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลจะต้องประสานความร่วมมือในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันเพื่อบูรณาการให้เกิดการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การตัดสินใจ หรือ หาทางออกในการแก้ปัญหาร่วมกัน

### ลักษณะของความร่วมมือร่วมใจ

วันเพ็ญ จันท์เจริญ (2542) อธิบายลักษณะของความร่วมมือร่วมใจ ว่ามี 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบเป็นทางการ (Formal cooperative) และแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal cooperative)

โกลแมน (Goleman, 1999, pp. 211-216; Goleman, 1998, p. 27) อธิบายว่าผู้ที่มีทักษะความร่วมมือร่วมใจสูงเป็นผู้ที่มีลักษณะดังนี้

1. รักษาสมดุลระหว่างเป้าหมายในงานกับการรักษาความสัมพันธ์ พยายามรักษาความสมดุลระหว่างงานกับการเอาใจใส่ความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น เขาจะคิดว่าการที่จะทำงานได้ดีนั้น ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นด้วย เพราะการทำงานต้องมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นเสมอ ถ้าบุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น เช่น ลูกค้า ก็จะสามารถทำงานด้วยความราบรื่น

2. ให้ความช่วยเหลือและร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการวางแผนการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรให้บุคคลอื่น จะช่วยทำให้พนักงานมีความรู้มากขึ้น มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะมีส่วนร่วมในการวางแผน และยังได้รับรู้ว่าจะทำงานของบุคคลอื่นเป็นอย่างไร ซึ่งอาจจะสามารถนำมาปรับใช้กับงานของตนเองได้อีกด้วย

3. ส่งเสริมมิตรภาพและบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างเป็นกันเอง จะเกิดความจริงใจ ไว้วางใจต่อกัน เพราะการเกิดบรรยากาศเช่นนี้ จะช่วยสนับสนุนให้พนักงานอยากทำงานร่วมกัน

4. ค้นหาและสร้างโอกาสในการทำงานร่วมกัน ให้ความสำคัญและสนับสนุนโอกาสในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น กล่าวคือ พนักงานต้องรู้จักเปิดตนเอง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพราะเมื่อใดที่พนักงานรู้จักยอมรับผู้อื่นก็เท่ากับว่าพนักงานได้ยอมเปิดโอกาสที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่นในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย การบรรลุถึงความสำเร็จขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น การให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน

### แนวคิดความร่วมมือร่วมใจ

D'Amour et al. (2005, pp.118-119) ผู้เชี่ยวชาญด้านความร่วมมือร่วมใจทางการแพทย์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจว่ามีองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. การแบ่งปันเป็นแนวคิดที่สำคัญของความร่วมมือร่วมใจ เป็นการแบ่งความรับผิดชอบ การร่วมกันตัดสินใจ แบ่งปันค่านิยมร่วมกับข้อมูลต่างๆ รวมถึงการร่วมกันวางแผน
2. ความเป็นหุ้นส่วน บุคคลที่มาทำงานร่วมกันต้องรู้สึกว่าเป็นเสมือนหุ้นส่วนของงานนั้นๆ และแต่ละคนในกลุ่มต้องตระหนักว่าบุคคลอื่น ๆ มีความสำคัญต่องานเช่นกัน
3. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน บุคคลที่ทำงานร่วมกันจะต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น เพราะการทำงานร่วมกันจะก่อให้เกิดผลงานแก่องค์กรมากกว่าการทำงานแบบแบ่งส่วนงาน
4. อำนาจ เป็นการกระจายอำนาจให้กับผู้อื่น โดยอำนาจจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความรู้ และประสบการณ์มากกว่าหน้าที่หรือตำแหน่ง
5. กระบวนการเชิงพลวัต เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ เช่น การเจรจาต่อรอง การประนีประนอม เมื่อมีการตัดสินใจ หรือการร่วมกันวางแผน

นอกจากนี้ Johnson and Johnson (2012) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการร่วมมือร่วมใจว่า ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบุคคล (Positive Interdependence) การมีปฏิสัมพันธ์ในทางส่งเสริมกัน (Face to Face Promotive Interaction) ความรับผิดชอบส่วนตัวบุคคล (Individual Accountability) ทักษะทางสังคม (Social Skill) และกระบวนการกลุ่ม (Group Processing)

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ความร่วมมือร่วมใจ คือ การที่บุคคลทำงานร่วมกัน มีจุดประสงค์และเป้าหมายเดียวกันที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยการรับฟังให้เกียรติ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร

#### 2.1.2 การมีส่วนร่วมการสื่อสาร (Communication)

นักวิชาการด้านการสื่อสารได้ให้คำนิยามของการสื่อสารไว้ ดังนี้

คำว่า communication เป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า “Communis” หมายถึง การร่วมกัน (Common) เมื่อมีการสื่อสารหรือการสื่อความหมาย ก็หมายถึง การถ่ายทอดหรือการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ความคิดของคนเรา การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญทางสังคมของมนุษย์มีการนำมาใช้ต่างๆ กัน จึงมีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Roger and Shoemaker (1971, p. 11) กล่าวว่า “การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ”

Schramm (1978, p. 13, อ้างถึงใน กิตติมา สุรสุนธิ, 2541, น. 3) กล่าวว่า “การสื่อสาร คือ การมีความเข้าใจร่วมกันต่อเครื่องหมายที่แสดงข่าวสาร (Information Signs)”

Hovland (1953) เสนอว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้ส่งสาร) ส่งสิ่งเร้า (โดยทั่วไปจะเป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียน) เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ (ผู้รับสาร)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โอบส์ แก้วจำปา (2547) กล่าวว่า “การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์เชื่อมโยงความนึกคิดและความรู้สึกให้ถึงกันเพื่อให้เกิดการตอบสนองในเชิงพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน”

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547) ให้ความหมายการสื่อสารไว้ว่า เป็นการถ่ายโอน (Transfer and Understanding of Meaning) ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง การสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) หรือเป็นเครือข่ายองค์กรหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าการติดต่อสื่อสารขององค์กร (Organization Communication)

ธิตทิพ ชยธวัช (2548) กล่าวว่า “การสื่อสารเป็นการส่งมอบสารสนเทศและส่งความหมายต่างๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่งโดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันหรือเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่างๆ”

วันชัย มีชาติ (2548) สรุปว่า “การสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อ ส่งผ่าน ความรู้ ความคิด ความเข้าใจ และความรู้อื่นๆ ระหว่างบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ ผู้ส่งสาร สาร สื่อและผู้รับสาร”

จากนิยามข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการสื่อสารได้ว่า เป็นการถ่ายทอดข่าวสารโดยใช้สัญลักษณ์ต่างๆ ซึ่งถูกส่งต่อผ่านสื่อที่เชื่อมต่อระหว่างสองฝ่ายจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง เพื่อส่งข้อมูลข่าวสารให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

### 2.1.3 การมีส่วนร่วมกระจายอำนาจ (Share Power)

แนวคิดและทฤษฎีการกระจายอำนาจ การกระจายอำนาจ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดระเบียบการปกครองของประเทศ มีหลักสำคัญคือ เป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการกันเอง ภายใต้ระเบียบ กฎหมายที่กำหนดหรือที่เรียกว่า การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบการปกครองตนเอง

ความหมายของการกระจายอำนาจ

ประยูร กาญจนดุล (2538) ให้ความหมายว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ส่วนกลางกระจายอำนาจภารกิจบางอย่างในความรับผิดชอบของส่วนกลางให้องค์กรอื่นนอกจากองค์กรของราชการบริหารราชการส่วนกลางเพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่าง โดยมีความอิสระตามสมควร ไม่ต้องขึ้นอยู่กับบัญชาของราชการส่วนกลาง เพียงแต่อยู่ในความควบคุมเท่านั้น

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2539) ให้ความหมายของการกระจายอำนาจว่า หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่างๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลายๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการท้องถิ่นต้องมีสิทธิจัดการดูแล มักได้แก่ระบบสาธารณสุข ภูมิภาค การศึกษา และศิลปวัฒนธรรม การดูแลทรัพย์สินและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ส่วนกิจการใหญ่ๆ อย่างที่รัฐบาลกลางจะควบคุมไว้เด็ดขาด เช่น การทหาร และการต่างประเทศ

ลักษณะของการกระจายอำนาจ

1. มีการแยกหน่วยงานออกเป็นองค์กรนิติบุคคล อิสระจากองค์การบริหารราชการส่วนกลาง เพื่อดำเนินงานที่สอดคล้องกฎหมายและเพื่อผลประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนซึ่งต้องมีงบประมาณเป็นของตนเอง มีทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่เพื่อการปฏิบัติงานของตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักการให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อเลือกตั้งตัวแทนของตนเองไปทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติและบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. มีวิธีการกระจายอำนาจเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1. การกระจายอำนาจบริหารทางเขตแดน (Territorial Decentralization) หรือเรียกอีกอย่างว่า “การปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง การจัดองค์กรบริหารโดยใช้อาณาเขตของท้องถิ่นและจำนวนประชากรภายในเขตพื้นที่นั้น เป็นหลัก ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา หรือการจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือราชการส่วนท้องถิ่นนั่นเอง

3.2. การกระจายอำนาจทางการบริหาร (Decentralization by Service) หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์กรสาธารณะ จัดทำกิจกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้มีความอิสระในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับเทคนิค เช่น รัฐวิสาหกิจประเภทต่าง ๆ อาทิ เช่น การไฟฟ้าการประปาหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นต้น

4. อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง การปฏิบัติตามหน้าที่ของท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติหรือกระทำภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลางเป็นหลัก การกำกับดูแลเป็นมาตรการควบคุมลักษณะหนึ่งซึ่งกระทำต่อเมื่อมีบทบัญญัติของกฎหมายให้อำนาจไว้อย่างชัดเจน อันเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจทางการปกครอง (ประยูร กาญจนดุล, 2538)

ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

1. การกระจายอำนาจเป็นรากฐานสำคัญของระบอบประชาธิปไตยโดยที่การปกครองท้องถิ่นเป็นเสมือนสถาบันในการอบรมกล่อมเกล้าทางการเมืองและเรียนรู้ในหลักการประชาธิปไตยให้ประชาชนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการปกครองท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบและห่วงแหนต่อประโยชน์ของท้องถิ่น

2. การกระจายอำนาจทำให้ประชาชนรู้จักบริหารและปกครองตนเองในการสร้างสรรพัฒนาท้องถิ่น มิใช่แต่เพียงรอนโยบายความช่วยเหลือจากส่วนกลางแต่เพียงอย่างเดียว

3. การกระจายอำนาจช่วยแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลกลางทั้งนี้กฎหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ซึ่งอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นดังกล่าวบางอย่างถือว่าเป็นภารกิจของรัฐบาลที่มอบอำนาจให้ดำเนินการ เป็นไปตามความต้องการของแต่ละท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดและรู้จักปัญหาอย่างแท้จริงส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่ารัฐบาล

4. การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคมในด้านการพัฒนาชนบท ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ในลักษณะที่มีความเป็นอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

การกระจายอำนาจเป็นรากฐานสำคัญของระบอบประชาธิปไตย โดยส่วนกลางกระจายอำนาจบางอย่างในความรับผิดชอบของส่วนกลางให้ภูมิภาคโดยมีความอิสระตามสมควร ไม่ต้องขึ้นอยู่กับในการบังคับบัญชาของราชการส่วนกลางเพียงแต่อยู่ในความควบคุมเท่านั้น

จากนิยามดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ คือ การที่ส่วนกลางกระจายอำนาจภารกิจบางอย่างในความรับผิดชอบของส่วนกลางกระจายสู่ส่วนภูมิภาค โดยมีความอิสระตามสมควรไม่ต้องขึ้นอยู่กับในการบังคับบัญชาของส่วนกลางเพียงอยู่ในกำกับเท่านั้น

### 2.1.4 การมีส่วนร่วมแรงกระตุ้น (Motivation)

ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation) ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงจูงใจใช้เพื่ออธิบายว่าทำไมอินทรีย์จึงกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุก ๆ วงการ

Lovell (1980,p.109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Domjan (1996,p.199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลสภาพแวดล้อมดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด
  2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น
  3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่นค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
  4. ทศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำางานด้วยความทุ่มเท
  5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
  6. การแสดงออกของความ ต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป ตามขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน
  7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
  8. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้
  9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่นตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความมกย่องและยอมรับจากผู้อื่น
- ลักษณะของแรงจูงใจ แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการ ก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ที่มาของแรงจูงใจ แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเป็นเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางที่เจ้าตัวก็ไม่ว่าง จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหรือเหนื่อยหรือร้อนหรือหนาวหรือหิว ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ กันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (physical motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

แรงขับ (drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่นในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

สิ่งล่อใจ (incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่

ไม่ขาดงานโดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

การตื่นตัว (arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

- การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้นเกินไปขาดสมาธิ
- การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด
- การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

การคาดหวัง (expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4 - 5 เท่าของเงินเดือนในปี การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

การตั้งเป้าหมาย (goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือเพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth) Alderfer (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 307-310) ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน
3. ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาส และการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (วุฒิพล สกลเกียรติ, 2546, หน้า 193-194)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมีได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (thematic apperception test (tat) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบTAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบTAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

จากนิยามดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงกระตุ้น เป็นสิ่งโน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติการตอบสนอง ความต้องบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล

### 2.1.5 การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ (Decision Making)

ทฤษฎีการตัดสินใจของนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทย ทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้เลือกขึ้นมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจ

ทฤษฎีแบบการตัดสินใจของนักวิชาการต่างประเทศ และนักวิชาการไทย

#### 1 ทฤษฎีการตัดสินใจแบบสมเหตุสมผล (the rational comprehensive theory)

ทฤษฎีนี้มีที่ต้นพื้นฐานมาจากแนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจของบุคคลและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจที่พิจารณาจากความสมเหตุสมผล ซึ่งพัฒนาโดย นักคณิตศาสตร์ (mathematicians) นักจิตวิทยา (psychologists) และนักสังคมศาสตร์อื่น ๆ (social scientists) ดอร์น (Downs, 1957 อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2541, หน้า 370-374) แอนเดอร์สัน (Anderson, 1994, p. 122 อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2541, หน้า 370 – 374) อธิบายว่า ทฤษฎีหลักการและเหตุผลเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นการตัดสินใจเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์สูงสุด ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลหรือองค์การ และทฤษฎีหลักการและเหตุผล ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

ประการแรก ผู้ตัดสินใจต้องเผชิญกับปัญหาที่สามารถจำแนกออกจากปัญหาอื่นได้หรืออย่างน้อยที่สุดก็สามารถพิจารณาเปรียบเทียบกับปัญหาอื่นได้อย่างมีความหมาย

ประการที่สอง ผู้ตัดสินใจมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าประสงค์ (goals) ค่านิยม (values) หรือวัตถุประสงค์ (objectives) ที่ผู้ตัดสินใจจะต้องคำนึงถึงและสามารถทำให้การพิจารณาปัญหามีความชัดเจนและจัดลำดับความสำคัญของแต่ละกรณี

ประการที่สาม การตรวจสอบทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจน

ประการที่สี่ การตรวจสอบผลลัพธ์ทั้งด้านต้นทุน (costs) ผลประโยชน์ (benefits) ข้อได้เปรียบ (advantages) และข้อเสียเปรียบ (disadvantages) ที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งประการที่ห้า การตรวจสอบผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นของทางเลือกแต่ละทางเลือก

ประการสุดท้าย ผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกและผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือกที่จะต้องตอบสนองเป้าหมาย ค่านิยม หรือวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กล่าวคือมีค่าใช้จ่ายต่ำสุดขณะที่มีผลตอบแทนสูงสุดผลการดำเนินตามกระบวนการดังกล่าว คือการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตัดสินใจได้รับผลประโยชน์สูงสุดอย่างไรก็ตาม ทฤษฎีหลักการและเหตุผลที่ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์หลายประการได้แก่ประการแรก ลินด์บลอม (Lindblom, 1959 อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2541, หน้า 370 – 374) เห็นว่าโดยปกติผู้ตัดสินใจมิได้เผชิญกับปัญหาที่มีการนิยามอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม การจำแนก และพิจารณาการก่อรูปของปัญหา เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ จึงเป็นการยากที่จะทำได้ ประการที่สอง ทฤษฎีหลักการและเหตุผลไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เพราะทฤษฎีมีฐานคติว่า ทางเลือกทุกทางเลือกมีข้อมูลอย่างเพียงพอในการพิจารณาแก้ปัญหาสามารถพยากรณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยความเที่ยงตรงระดับหนึ่งและสามารถจะทำการเปรียบเทียบต้นทุนและผลประโยชน์ของแต่ละทางเลือกได้อย่างถูกต้อง แต่ในสภาพความเป็นจริงผู้ตัดสินใจต้องเผชิญกับเวลาในการแก้ปัญหาที่จำกัดความยากลำบากในการรวบรวมข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ ตลอดจนความซับซ้อนในการพยากรณ์ผลในอนาคต ทฤษฎีนี้จึงมีอุปสรรคต่อการนำไปใช้ในโลกรของความเป็นจริงมากประการที่สาม ผู้ตัดสินใจต้องเผชิญกับสถานการณ์ของความขัดแย้งทางค่านิยมมากกว่าความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องค่านิยม และความขัดแย้งทางค่านิยม จะทำให้การเปรียบเทียบทางเลือกกระทำได้ยาก นอกจากนี้ผู้ตัดสินใจอาจพบกับความสับสนระหว่างค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมทางสังคมประการที่สี่ ทฤษฎีหลักการและเหตุผลมีปัญหาเรื่องต้นทุนจม (sunk costs) ซึ่งหมายถึงการลงทุนตามนโยบายหรือโครงการที่ผ่านมาอาจจะต้องมีการยกเลิกไป ทำให้การลงทุนก่อนหน้านี้ต้องหายไปประการสุดท้าย ทฤษฎีหลักการและเหตุผลมีฐานคิดว่า ผู้ตัดสินใจมีความเป็นเอกภาพ ซึ่งกรณีนี้จะไม่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของฝ่ายนิติบัญญัติ ที่จะมีความเห็นแตกต่างกันเสมอและองค์การอื่น ๆ ที่ยากจะแสวงหาความเป็นเอกภาพในระหว่างผู้ตัดสินใจ ได้กล่าวโดยสรุปทฤษฎีหลักการและเหตุผล แม้จะมีองค์ประกอบที่น่าสนใจหลายประการ สำหรับการใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกนโยบาย แต่ในขณะที่เดียวกันก็มีข้อจำกัดอุปสรรคที่จะต้องพัฒนาให้เข้าใจอย่างชัดเจนด้วยเช่นกัน

2. ทฤษฎีการตัดสินใจแบบส่วนเพิ่มเติม (the incremental theory) ทฤษฎีนี้ถูกนำมาเสนอให้เป็นทฤษฎีในการตัดสินใจเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความที่มาจากทฤษฎีหลักการและเหตุผลโดยเป็นทฤษฎีที่มีลักษณะของการพรรณนาความ (descriptive) เกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจของรัฐบาล ทฤษฎีส่วนเพิ่มมีองค์ประกอบ ดังนี้

ประการแรก การพิจารณาในการเลือกเป้าประสงค์หรือวัตถุประสงค์ และการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ จะพิจารณาไปพร้อม ๆ กันมากกว่าการที่จะพิจารณาแยกจากกันและกัน

ประการที่สอง ผู้ตัดสินใจจะพิจารณาเลือกเฉพาะทางเลือกบางทางเลือกที่สำคัญๆ 3 - 4 ทางเลือกเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งปกติมักไม่แตกต่างไปจากนโยบายเดิมมากนัก

ประการที่สาม การเปรียบเทียบประเมินทางเลือกจากประการที่สองจะพิจารณาเฉพาะผลที่สำคัญ ๆ เท่านั้น

ประการที่สี่ สำหรับปัญหาผู้ตัดสินใจกำลังเผชิญอยู่นั้น ผู้ตัดสินใจจะต้องทำการนิยามปัญหาใหม่อย่างต่อเนื่อง ทฤษฎีส่วนเพิ่มเปิดโอกาสให้ใช้ดุลพินิจในการพิจารณาวิธีการและเป้าหมาย (means and ends) หรือเป้าหมายและวิธีการ (means and ends) เพื่อให้การแก้ปัญหา มีความคล่องตัวและเป็นไปได้มากขึ้นประการที่ห้า ทฤษฎีนี้ถือว่าการตัดสินใจเลือกทางเลือกสุดท้ายจะวางการตัดสินใจอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันของผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งไม่ได้มองว่าวิธีนี้ประหยัดที่สุด หรือได้ผลมากที่สุดแบบทฤษฎีหลักการและเหตุผลประการสุดท้าย การตัดสินใจโดยพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงจากเดิมบางส่วนเป็นแนวทางการตัดสินใจที่สามารถใช้ได้คล่องตัวไม่ตายตัวมากนัก อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีส่วนเพิ่มได้รับการวิจารณ์หลายประการ กล่าวคือไม่ได้มุ่งแก้ไขปัญหาระบบถอนรากถอนโคน เป็นการแก้ไขเฉพาะหน้า ดังนั้นจึงเป็นการแก้ไขปัญหาแบบอนุรักษ์นิยม (conservative)

3. ทฤษฎีการตัดสินใจแบบผสมผสาน (mixed scanning) ทฤษฎีนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ตัดสินใจสามารถใช้ประโยชน์จากทั้งสองทฤษฎีดังกล่าวมาแล้วได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ต่างกัน ในบางกรณีการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงจากเดิมเล็กน้อยอาจจะพอเพียง แต่ในบางกรณีอาจจะต้องใช้การสำรวจตรวจสอบโดยละเอียด ตามทฤษฎีหลักการและเหตุผล ทฤษฎีมองผ่านหรือทฤษฎีผสมผสาน มีความเหมาะสมสำหรับผู้ตัดสินใจที่มีขีดความสามารถต่างกัน เช่น ถ้าเรามีนโยบายที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัญหาของ ลม ฟ้าอากาศที่เกิดขึ้นในโลกของเรา และนำเอาข้อมูลมากำหนดทางเลือกในการแก้ไข เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหา เพื่อป้องกันภัยธรรมชาติเอสซิโอนี (Etzioni, 1967) เสนอให้ทำแบบผสมผสาน กล่าวคือแทนที่จะส่งดาวเทียมติดกล้องสำรวจสภาพดินฟ้าอากาศอย่างผ่าน ๆ ก็น่าจะจับภาพจุดที่เป็นรากเหง้าของปัญหาได้เปรียบเสมือนเป็นต้นเหตุของปัญหา ก็สามารถใช้กล้องตัวที่สองค้นหารายละเอียดจุดที่น่าสนใจ (เป็นการใช้กระบวนการส่วนเพิ่ม) เพื่อเก็บรายละเอียดให้มากขึ้นนำมาวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าเป็นการทำงานที่ประสานกันระหว่างการค้นหาเป้าหมายใหญ่ และการหารายละเอียดในกระบวนการส่วนเพิ่มโดยกล้องตัวที่สอง และค้นหาทางเลือกเปรียบเทียบทางเลือกและตัดสินใจ

4. Pisan's policy decision – making model for Thai socio - political context เป็นตัวแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจนโยบายของนักวิชาการไทยคือ รศ.ดร.ไพศาล สุริยะมงคล ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

4.1 พิจารณาสภาพปัญหา เช่นสภาพปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบัน คือ เงินออมมีน้อย คนตกงานยังสูง การลงทุนไม่มากนัก ราคาหุ้นก็ไม่ดี หรือสภาพปัญหาอาชญากรรมเกิดขึ้นมาก มีการใช้อาวุธที่รุนแรง ซึ่งในการพิจารณาสภาพปัญหานั้นเป็นการพิจารณาปัญหาในภาพรวม

4.2 พิจารณาสาเหตุแห่งปัญหา พร้อมจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุแห่งปัญหา ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมานั้นไม่ได้บอกถึงสาเหตุของปัญหา ดังนั้นเราจึงจำเป็นต้องพิจารณาสาเหตุแห่งปัญหานั้น และปัญหาแต่ละอย่างจะมีสาเหตุหลายอย่างเกี่ยวข้องกัน ซึ่งสาเหตุบางอย่างอาจจะสำคัญบางอย่างอาจจะสำคัญน้อย ดังนั้นเราจึงต้องมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของสาเหตุเหล่านั้น ๆ

4.3 พิจารณากฎหมาย/นโยบาย/มาตรการต่าง ๆ ที่รัฐใช้เพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น เป็นการพิจารณาว่ามีกฎหมาย/มาตรการอะไรที่ใช้อยู่คือ ก่อนที่จะไปค้นหาทางเลือก ควรจะรู้ก่อนว่ารัฐมีกฎหมายมาตรการอะไรอยู่ก่อนแล้วที่ใช้อยู่ เพื่อแก้ไขปัญหาและผลออกมาเป็นอย่างไร คือ มองในแง่ของการเสียค่าใช้จ่ายเท่าไร ใช้เวลาเท่าใด ซึ่งส่วนนี้จะเป็นแนวทางที่จะไม่ตัดสินใจซ้ำ หรือถ้ากฎหมายหรือมาตรการใดที่อยู่แล้วก็ใช้เป็นฐานในการตัดสินใจที่ดีกว่าขึ้นมาใช้แทน

4.4 พิจารณาวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนา เป็นขั้นที่ผู้กำหนดนโยบายได้ทราบถึงสภาพปัญหา รู้สาเหตุแห่งปัญหาและได้ตรวจสอบดูกฎหมายหรือมาตรการที่มีใช้อยู่แล้ว จึงได้มากำหนดวัตถุประสงค์

4.5 พิจารณานโยบาย/มาตรการเพื่อแก้ปัญหา เป็นการค้นหาทางเลือกซึ่งจะพิจารณาใน 3-4 ทางเลือก ซึ่งจะเป็นแนวทางเดียวทฤษฎีส่วนเพิ่ม (incremental theory) เมื่อค้นหาทางเลือกที่สำคัญ 3-4 ทางเลือก วิเคราะห์เปรียบเทียบทางเลือกและเสนอข้อตกลงใจทางเลือกที่วิเคราะห์แล้วซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือมองในแง่ของ cost และ benefit

4.6 พิจารณาปัจจัยเกื้อกูลและปัจจัยอุปสรรคต่อการนำเสนอโยบายมาตรการ เป็นการดูหรือวิเคราะห์แบบแผนทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ดูแบบแผนในการออกนโยบายนั้น ๆ สังคมจะรับได้หรือไม่ แบบแผนทางเศรษฐกิจทางการเมืองจะรับได้หรือไม่ อย่างในปัจจุบันเราจะเห็นว่าแบบแผนในการกำหนดนโยบายเชิงเศรษฐกิจของบ้านเมืองเราต้องพยายามให้เอกชนทำมากกว่าภาครัฐถ้าเป็นรัฐวิสาหกิจก็แปรรูป ดังนั้นถ้าข้อเสนอเชิงนโยบายของเราไปสวนทางกับแบบแผนทางเศรษฐกิจก็จะถูกคัดค้าน หรือแบบแผนทางการเมืองซึ่งตั้งแต่มีรัฐธรรมนูญฉบับใหม่

เราจะเห็นว่ามีการกระจายอำนาจมากขึ้น มีส่วนร่วมของกลุ่มสังคม การมีบทบาททางสื่อมวลชนถ้านโยบายของเราขัดกับแบบแผนทางการเมืองก็จะถูกสกัดกั้น แบบแผนทางสังคมก็เช่นเดียวกันจะเห็นได้ว่าสังคมต้องการข่าวสารมากขึ้น มีการศึกษามากขึ้น รายละเอียดของแบบแผนก็จะต้องให้สังคมรับรู้มากขึ้น เพื่อจะได้มีการสนับสนุนจากส่วนต่าง ๆ ของสังคม นอกจากนั้นจะต้องเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิเคราะห์แรงผลักดันในแง่บวกและลบคือ กลุ่มที่ได้ประโยชน์และเสียประโยชน์ ซึ่งจะต้องประเมิน และดูจังหวะและโอกาสในการเสนอโยบาย

5. พิจารณากลยุทธ์ที่จะเอาชนะหรือเอาประโยชน์จากเงื่อนไขตามข้อ 1.4.6 เช่น นโยบายที่เราเสนอให้ตัดสินใจมีกลุ่มที่เห็นด้วย 5 กลุ่ม กลุ่มไม่เห็นด้วย 2 กลุ่ม กลยุทธ์ที่จะทำให้ 5 กลุ่มที่เห็นด้วยสนับสนุน และ 2 กลุ่มที่คัดค้านทำอย่างไรจะเลิกคัดค้านหรือวางเฉย

6. พิจารณารูปแบบและวิธีการประชาสัมพันธ์ เป็นการกระทำเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบถึงรูปแบบหรือมาตรการที่ตัดสินใจแล้วรู้ว่าโครงการนั้นมีอยู่แล้ว จะได้รับประโยชน์จากนโยบายนั้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ถ้าไม่มีการประชาสัมพันธ์คนก็ไม่ให้ความร่วมมือกับนโยบายหรืออาจจะไม่เกิดผลเท่าที่ควร ซึ่งนโยบายอาจล้มเหลวได้

7. พิจารณารูปแบบและวิธีการติดตามผลประเมินผล เมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติแล้วจะได้ผลหรือไม่ เราควรกำหนดรูปแบบหรือวิธีการประเมินไปด้วยว่าจะศึกษาติดตามประเมินผลด้วยวิธีการอย่างไร

#### กระบวนการตัดสินใจ

การตัดสินใจในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยหรือสำคัญมากน้อยเพียงใดก็ตามย่อมผ่านกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเสมอ แต่บางคนอาจไม่ทราบว่า การที่ตนได้ตัดสินใจคิดหรือกระทำอะไรไปนั้น ได้ผ่านกระบวนการหรือขั้นตอนของตนในการตัดสินใจมาแล้วทั้งสิ้น เกี่ยวกับการตัดสินใจได้มีนักวิชาการที่ศึกษากระบวนการตัดสินใจได้แบ่งขั้นตอนของการตัดสินใจไว้ในลักษณะที่แตกต่างกันตามความคิดของแต่ละบุคคล

สมัยศ นววิธีการ (2520, หน้า 496-498) แบ่งกระบวนการตัดสินใจออกเป็น 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การยอมรับความจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจ (recognize the need for a decision)
2. การสร้างหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจ (establish decision criteria)
3. การสร้างลำดับความสำคัญน้ำหนัก และข้อจำกัดของหลักเกณฑ์ (establish priorities weight and limits for criteria)
4. ระบุถึงหนทางเลือกต่าง ๆ ที่เหมาะสม (identify all relevant alternatives)
5. ประเมินทางเลือกแต่ละทางด้วยหลักเกณฑ์ที่วางไว้ (evaluate each alternative with respect to all criteria)
6. ตัดสินใจเลือกหนทางที่ดีที่สุด (select the best alternative)

อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง (2525, หน้า 156) ได้สรุปขั้นตอนของการตัดสินใจเป็น 4 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ

1. การพิจารณาถึงตัวปัญหา เพื่อดูว่าปัญหาที่แท้จริงคืออะไรกันแน่
2. การพิจารณาหนทางเลือกต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจ กล่าวคือภายหลังจากที่พบปัญหาแล้วจะต้องพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่จะใช้แก้ปัญหาซึ่งย่อมมีหลายวิธี
3. การประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ เหล่านั้น เป็นการประเมินผลทางเลือกว่าเลือกใดเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดคือ ดีกว่าการเลือกอื่น ๆ ทั้งหมด
4. การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่นำไปใช้แก้ปัญหา เมื่อได้ทางเลือกแล้วตัดสินใจเลือกทางเลือกนั้นสำหรับแก้ไขปัญหาต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จ่านง พรายแยมแซ (2529, หน้า 29) ได้เสนอขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจที่จะทำการใด ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้น ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. ประเมินค่าและวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล เพื่อที่จะแยกความจริงออกจากความเห็นจนสามารถมองเห็นสาเหตุที่แท้จริงของเรื่องนั้นได้อย่างแจ่มชัด
3. กำหนดทางเลือกและทางออกสำหรับสถานการณ์และปัญหาไว้หลาย ๆ ทาง
4. กำหนดเกณฑ์อย่างมีหลักการ เพื่อใช้คัดเลือกแนวทางหรือทางเลือกที่ดีที่สุด
5. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังจะให้สัมฤทธิ์ผล
6. วางแผนปฏิบัติงานอย่างรอบคอบตามวิถีทางที่เป็นไปได้
7. ตัดสินใจลงมือดำเนินการจนบรรลุผลตามที่ต้องการ

Simon (1971, pp. 40-41) อ้างถึงใน ปัญญา ปริญญาสูตร, 2543, หน้า 24) ได้กล่าวว่ากระบวนการตัดสินใจมีด้วยกัน 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การค้นหาข่าวสาร (intelligent activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการค้นหาข่าวสารข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ
2. กิจกรรมออกแบบ (design activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการค้นหา จัดตั้ง และวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นทางออกของการตัดสินใจในประเด็นหรือปัญหาที่ต้องการตัดสินใจนั้น ๆ
3. กิจกรรมเลือก (choice activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการตัดสินใจเลือกหนทางใดหนทางหนึ่งจากปัญหาหนทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้ค้นหามาแล้วในกิจกรรมออกแบบและเป็นหนทางที่สามารถเป็นไปได้ด้วย
4. ประเมินและทบทวน (review activity) เป็นขั้นตอนที่ทบทวนและประเมินผลถึงทางเลือกที่ได้เลือกไว้แล้ว

ฟลิปโป (Flippo, 1966, pp. 36-40) อ้างถึงใน ปัญญา ปริญญาสูตร, 2543, หน้า 24-25) ได้สรุปขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจดังต่อไปนี้

1. สืบสวนให้ได้ข้อเท็จจริงและพิจารณาปัญหาที่จะต้องตัดสินใจ มีความมุ่งหมายอย่างไร มีลักษณะขัดแย้งหรือกระทบกระเทือนต่อองค์การอย่างไรบ้างหรือไม่ ทั้งนี้ต้องไม่ลืมหลักการพิจารณาถึงเหตุผลและที่เกิดจากการวินิจฉัยนั้น การพิจารณาในประการนี้เป็นการสร้างขอบเขตของปัญหาและวิธีการที่จะวินิจฉัยให้แคบเข้า ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้และความรอบคอบประกอบกัน
2. พิจารณาเลือกแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีอยู่หลายทางโดยเลือกไว้สำหรับเป็นแนวทางพิจารณาขั้นสุดท้าย 3-5 ประการ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถประสบการณ์และภูมิหลังของผู้ตัดสินใจในปัญหาเป็นส่วนประกอบ
3. รวมข้อมูลและข่าวสาร เมื่อทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาที่ได้เลือกไว้จากขั้นที่ 2 การเลือกแนวทางแก้ปัญหาไว้เพียง 3-5 ประการนี้ จะช่วยประหยัดเวลาและตัดปัญหาให้แคบเข้าโดยไม่ต้องรวบรวมข้อมูลและข่าวสารทั้งหมดและจะทำให้เสียเวลาและสิ้นเปลืองมาก
4. พิจารณาผลดีและผลเสียที่เกิดจากการเลือกวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัยการวิเคราะห์เปรียบเทียบจากข้อมูลและข่าวสารที่รวบรวมไว้ แล้วเลือกวิธีการที่คาดว่าจะดีที่สุดเป็นแนวทางวินิจฉัยตัดสินใจต่อไป

สรุป กระบวนการตัดสินใจควรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การพิจารณาถึงปัญหาว่าปัญหาที่แท้จริงคืออะไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. รวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเหตุผลในการตัดสินใจ
3. ประเมินทางเลือกกว่าทางเลือกใดดีที่สุด
4. ตัดสินใจบนทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

กรองแก้ว อยู่สุข (2541, น.148 – 151) ได้กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการตัดสินใจไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การพิจารณาตัวปัญหา (identification of problem) เป็นสิ่งแรกที่ต้องรู้ คือ ปัญหาที่แท้จริงที่เราจะต้องตัดสินใจในขณะนั้นคืออะไร

2. การพิจารณาค้นหาทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ (search for alternatives) เป็นการพิจารณาหาวิธีแก้ปัญหาและข้อมูลที่ได้รับทราบ ซึ่งอาจมีหลายทางเลือกโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรืออาจให้บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วยก็ได้

3. การประเมินผลทางเลือก (evaluation of alternative) จะต้องทำการประเมินผลวิธีหรือทางเลือกเพื่อให้ได้วิธีหรือทางเลือกที่ดีที่สุดโดยอาศัยข้อมูลและดุลยพินิจอย่างรอบคอบ

4. การตัดสินใจเลือก (choice of alternatives) เป็นการตัดสินใจเลือกใช้ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาที่ได้วิเคราะห์ปัญหา หาทางแก้ปัญหาและประเมินหาทางเลือกที่เหมาะสมไว้หลายๆ ทาง และจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกไว้แล้ว

วุฒิชัย จำนง (2525, น. 4 -10) ได้แบ่งขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดตัวปัญหา (problem identification) เป็นการสร้างความแน่ใจโดยการค้นหาทำความเข้าใจกับตัวปัญหาที่แท้จริง

2. การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น (information search) การที่จะเกิดปัญหาใดขึ้นมาจำเป็นต้องมีสาเหตุ ดังนั้นการแสวงหาข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นก็เป็น การแสวงหาสิ่งที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดตัวปัญหานั้น การหาข่าวสารควรจะเป็นไปตาม แนวความคิดที่ว่าข่าวสารที่หามานั้น จำเป็นจะต้องมีความเกี่ยวข้องและจำเป็นกับตัวปัญหาตลอดจน มีความเพียงพอในการแก้ปัญหานั้น

3. การประเมินข่าวสาร (evaluation of information) ข่าวสารที่ได้มาจำเป็นต้องมีการ ประเมินค่าว่าข่าวสารที่ได้มานั้นถูกต้อง เหมาะสมเพียงพอและสามารถที่จะนำไปวิเคราะห์ปัญหา ได้หรือไม่ ซึ่งจะทำให้มีการแสวงหาข่าวสารเพิ่มเติมหลังจากการประเมินค่าข่าวสารแล้วว่าไม่เพียงพอ หรือไม่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหาที่จะทำการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ

4. การกำหนดทางเลือก (listing of alternative) การกำหนดทางเลือกเป็นการพยายามที่จะ ครอบคลุมวิธีการที่จะแก้ปัญหาได้ในหลาย ๆ วิธี ในการกำหนดทางเลือกหลายๆ ทางนั้นทางเลือกทุก ทางอาจจะช่วยเราแก้ปัญหาได้ แต่อาจจะมีความสำคัญหรือจำเป็นตลอดจนความเหมาะสมในหลาย ๆ ระดับด้วยกัน ความจำเป็นอีกอย่างคือการกำหนดทางเลือกที่มีลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหา เพื่อที่จะสรุปในการที่จะเลือกในขั้นต่อไป

5. การเลือกทางเลือก (selection of alternation) ในขั้นนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็น การตัดสินใจอย่างแท้จริง ความจริงแล้วเป็นเพียงอีกขั้นหนึ่งที่อยู่ในขั้นตอนของการตัดสินใจ

อรุณ รักธรรม (2534, น. 5) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการใช้เหตุผลในการตัดสินใจไว้ ดังนี้

1. การทำความเข้าใจในเรื่องของปัญหา

2. การกำหนดและหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การวิเคราะห์ทางเลือก
4. การเปรียบเทียบแต่ละทางเลือก
5. การเลือกทางเลือกที่แก้ปัญหาได้ดีที่สุด

ประเภทของการตัดสินใจ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528, น.45) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจที่ผลลัพธ์เป็นที่รู้เด่นชัด (decision with certainty)
2. การตัดสินใจที่มีการเสี่ยงที่พอคำนวณได้ (decision with measured risk) ผลลัพธ์ในกรณีนี้จะไม่แน่นอนเหมือนในข้อแรก แต่พอจะคาดคะเนได้โดยใช้หลักความน่าจะเป็นไปได้มาพิจารณาประกอบ

3. การตัดสินใจที่ผลลัพธ์ไม่เป็นที่รู้ (decisions with uncertainty) ในทางเลือกแต่ละทางนั้น ไม่สามารถคาดเดาว่าผลลัพธ์ออกมาจะเป็นอย่างไร นอกจากนี้วิธีการตัดสินใจยังสามารถจัดออกเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ กันได้หลายรูปแบบ

จำนง พรายแย้มแข (2529, หน้า 25) ได้แบ่งประเภทการตัดสินใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจรายบุคคล เป็นการตัดสินใจโดยบุคคลเดียว บุคคลอาจจะขอคำแนะนำจากผู้อื่น แต่ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจขึ้นอยู่กับเขาเพียงผู้เดียว
2. การตัดสินใจของกลุ่ม เป็นการตัดสินใจที่มีหลายคน มีส่วนในการกระทำ เป็นการกระจายความรับผิดชอบ สมาชิกในกลุ่มมีความรู้สึกว่ามีผลต่อความล้มเหลวเกิดขึ้น การตัดสินใจนั้น ๆ เป็นความผิดของกลุ่ม

สรุป ประเภทของการตัดสินใจได้ดังนี้

1. การตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก
2. การตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลลัพธ์
3. การตัดสินใจโดยบุคคล

ทฤษฎีของ รีเดอร์ (Reeder อ้างถึงใน สุดารา ดิษฐาภรณ์, 2535, น. 12-16) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและแสดงให้เห็นว่า การกระทำของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อหรือไม่เชื่อ (belief or disbelief) ในสิ่งนั้น ๆ ดังนั้นในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลทุกเรื่อง จึงมีผลมาจากการที่มีความเชื่อและไม่เชื่อดังกล่าว โดยเฉพาะพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ รีเดอร์ (Reeder) ได้เสนอความคิดและแนวทางการวินิจฉัยในพฤติกรรมโดยการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ จำนวน 15 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือ โดยแบ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ออกเป็นปัจจัยความเชื่อ 10 รูปแบบและความไม่เชื่อ 5 รูปแบบที่ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจและพฤติกรรมทางสังคม รีเดอร์ (Reeder) ได้แบ่งปัจจัยออกเป็นประเภทต่าง ๆ ถึง 3 ประเภท คือ ปัจจัยดึง (pull factors) ปัจจัยผลัก (push factors) และปัจจัยความสามารถ (able-factors) ดังนี้

1. ปัจจัยดึง (pull factors) ความมุ่งประสงค์ที่จะให้บรรลุและให้สัมฤทธิ์จุดประสงค์ในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ผู้กระทำจะมีกำหนดเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้าและผู้กระทำพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์

1.1 ความเชื่อ (belief orientation) ความเชื่อนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ ไม่ว่าจะ เป็นแนวคิดหรือความรู้ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม ในกรณีที่ว่าคุณบุคคลจะเลือกรูปแบบของพฤติกรรมพื้นฐานของความเชื่อที่ตนยึดมั่นอยู่ ซึ่งความเชื่อนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชื่อนี้พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525, หน้า 42) ได้ให้คำนิยามไว้คือการยอมรับข้อเสนอใด ข้อเสนอหนึ่งว่าเป็นจริง ความเชื่อจะก่อให้เกิดภาวะทางจิตใจในบุคคลซึ่งอาจเป็นพื้นฐานสำหรับการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลนั้น แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลได้กระทำหรือไม่กระทำ พฤติกรรมก็เป็นได้

1.2 ค่านิยม (value standards) เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง ค่านิยมนั้นเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งที่มีลักษณะถาวร ค่านิยมของมนุษย์จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบ ค่านิยมมีผลต่อการตัดสินใจในกรณีที่ว่า การกระทำทางสังคมของบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถืออยู่

1.3 นิสัยและขนบธรรมเนียม (habits and customs) คือแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้วสืบต่อกันมาด้วยประเพณี และถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วยในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของมนุษย์นั้นส่วนหนึ่งจึงเนื่องมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้ให้แล้ว

## 2. ปัจจัยผลักดัน (push factors)

2.1 ความคาดหวัง (expectation) คือท่าทีของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับตัวเอง โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นถือปฏิบัติและกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้นในการเลือกกระทำพฤติกรรม (social action) ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังและท่าทีของบุคคลอื่นด้วย

2.2 ข้อผูกพัน (commitments) คือสิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัดที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำของสังคมเพราะผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งนั้น ๆ เนื่องจากเขารู้ว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

2.3 การบังคับ (force) คือการช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจกระทำได้เร็วขึ้นเพราะขณะที่ผู้กระทำสิ่งต่าง ๆ นั้น เขาอาจจะยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่ แต่เมื่อมีการบังคับก็จะทำให้ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นได้เร็วขึ้น

## 3. ปัจจัยเรื่องความสามารถ (able-factors)

3.1 โอกาส (opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ

3.2 ความสามารถ (ability) คือการที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตัวเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้นได้ การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทางสังคม โดยทั่วไปแล้วการที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใด ๆ บุคคลจะพิจารณาความสามารถของตนเองเสียก่อน

3.3 การสนับสนุน (support) คือสิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่าจะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจากการกระทำนั้น ๆ

จากองค์ประกอบทั้ง 10 ประการ รีตเตอร์ (Reeder) ได้อธิบายถึงแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยหรือสาเหตุที่มีผลต่อการกระทำทางสังคม ดังนี้

1. ในสถานการณ์ของการกระทำทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลหลายคน ซึ่งแต่ละคนก็จะมีเหตุผลแต่ละอย่างในการตัดสินใจในการกระทำ

2. บุคคลหรือองค์การจะตัดสินใจหรือแสดงการกระทำบนพื้นฐานของกลุ่มเหตุผล

ซึ่งผู้ตัดสินใจเองได้คิดว่ามันสอดคล้องหรือตรงกับปัญหาและสถานการณ์นั้น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เหตุผลบางประการจะสนับสนุนการตัดสินใจ และเหตุผลบางประการอาจจะต่อต้านการตัดสินใจ

4. เหตุผลนั้นผู้ตัดสินใจจะตระหนักหรือให้น้ำหนักที่แตกต่างกันในการเลือกเหตุผล หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

5. เหตุผลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจนั้น อาจจะเป็นเหตุผลเฉพาะจากเหตุผลเพียงหนึ่งประการหรือมากกว่าจำนวนเหตุผลหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำนั้น 10 ประการที่กล่าวมาแล้ว

6. อาจจะมีเหตุผลสองหรือสามประการจากเหตุผลทั้ง 10 ประการหรืออาจจะไม่มีเลยที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในทุกโอกาส

7. กลุ่มของปัจจัยหรือเหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการกระทำทางสังคมนั้นย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลงได้

8. ผู้กระทำผู้ตัดสินใจสามารถจะเลือกทางเลือกโดยเฉพาะซึ่งแตกต่างกันออกไปในบุคคลแต่ละคน

9. สำหรับกรณีเฉพาะบางอย่างภายใต้การกระทำทางสังคมจะมีบ่อยครั้งที่มีทางเลือกสองหรือสามทางเลือกที่จะสนองตอบต่อสถานการณ์นั้น

10. เหตุผลที่จะตัดสินใจสามารถที่จะมองเห็นได้จากทางเลือกที่ถูกเลือกแล้ว  
ทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาด

พิชญ จงสถิตย์วัฒนา (2542, น.11 – 17) กล่าวถึงส่วนประสมทางการตลาดคือ ปัจจัยแปรผันทางการตลาดที่ผู้บริหารการตลาดเสนอให้แก่ตลาดเป้าหมายเพื่อบำบัดความต้องการพร้อมทั้งนำความพอใจสูงสุดมาสู่ตลาดเป้าหมาย ส่วนประสมการตลาดเป็นปัจจัยแปรผันทางการตลาดที่ผู้บริหารสามารถควบคุมได้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จำต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดเป้าหมายและสภาวะการแข่งขันในตลาด เพื่อสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งและสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้าเป้าหมาย ปัจจัยแปรผันทางการตลาดทั้ง 4 หรือ 4 P's ซึ่งประกอบด้วย

1. ผลิตภัณฑ์ (product) ผลิตภัณฑ์ถูกผลิตขึ้นมาเพื่อบำบัดความต้องการของมนุษย์ ผลิตภัณฑ์เป็นปัจจัยที่สำคัญของส่วนประสมทางการตลาด นโยบายผลิตภัณฑ์ไม่เพียงแต่จะมีผลกระทบต่อกลยุทธ์การตลาดอื่น ๆ ที่จะต้องได้รับการพัฒนาตามมาพร้อม ๆ กัน เช่น กลยุทธ์ราคา กลยุทธ์การขาย กลยุทธ์การโฆษณา และกลยุทธ์การจัดจำหน่าย ฯลฯ แต่ยังมีผลกระทบต่อกลยุทธ์การผลิตและกลยุทธ์การกระจายการผลิตผลิตภัณฑ์ นโยบายของบริษัทเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงประเภทผลิตภัณฑ์ที่ต้องการ

2. ราคา (price) ราคาเป็นองค์ประกอบที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับราคาและระดับความต้องการของตลาด นักการตลาดนิยมการกำหนดราคาโดยวิธีบวกเพิ่มจากต้นทุนผลิตภัณฑ์ และบางครั้งราคาผลิตภัณฑ์อาจถูกกำหนดจากความต้องการเป็นหลัก ราคาจะแปรผันไปตามความต้องการในขณะนั้น ๆ อีกวิธีหนึ่งคือ การกำหนดราคาตามคู่แข่ง วิธีกำหนดราคาจากคุณค่าที่คาดการณ์ไว้ เป็นวิธีการที่กำลังได้รับความนิยม เพราะเป็นการกำหนดราคาจากการประเมินคุณค่าผลิตภัณฑ์ที่ผู้บริโภคจะได้รับ

3. ช่องทางการจัดจำหน่าย (place) วัตถุประสงค์หลักของการบริหารช่องทางการจัดจำหน่ายคือ การหาสถานที่ที่ผู้บริโภคสามารถซื้อได้สะดวกที่สุด และซื้อง่ายในเวลาที่ต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ (promotion) การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ ที่มีประสิทธิภาพ ช่วยสื่อสารให้ลูกค้าเป้าหมายตระหนักถึงผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ต้องการเสนอขาย รับรู้ถึงคุณภาพดีเด่นของผลิตภัณฑ์ กระตุ้นเร้าใจและชักชวนให้เกิดความต้องการซื้อในที่สุดซึ่งประกอบด้วย การโฆษณา การขายโดยบุคคล การส่งเสริมการขายและการประชาสัมพันธ์จากการศึกษาทฤษฎีส่วนประสมการตลาด ผู้วิจัยได้นำมาประกอบการศึกษาถึงความต้องการของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีความเห็นว่าโรงเรียนคือองค์กรหนึ่งที่ต้องให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งจะต้องมีผลิตภัณฑ์ ซึ่งเปรียบได้กับการเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา จะต้องสอดคล้องกับนโยบายขยายระดับการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยมีข้อพิจารณาถึงราคาที่ต้องมีความเหมาะสมและไม่แพงกว่าโรงเรียนอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในของเหตุผลในการกำหนดความต้องการของผู้ปกครองและรวมถึงการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่เป็นการให้สิทธิสำหรับนักเรียนที่ศึกษาอยู่ปัจจุบันหรือการสร้างแรงจูงใจด้านอื่นๆ เพื่อให้ผู้ปกครองได้พิจารณาเลือกสถานศึกษาสำหรับบุตรหลานของตนเองหน้าที่หลักของการบริหารโรงเรียน

วิมล ปั่นสวย (2541, น.18-22) ได้สรุปถึงหลักการบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องร่วมกับบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียน จัดให้มีขึ้นสำหรับการศึกษาของนักเรียนมี 5 ประการ คือ

1. การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนที่จะต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1.1 นโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน
- 1.2 การบริหารหลักสูตร
- 1.3 การจัดการเรียนการสอน
- 1.4 การนิเทศการสอน การพัฒนาครู
- 1.5 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 1.6 การจัดและอำนวยความสะดวกในด้านสื่อการเรียนการสอน
- 1.7 งานห้องสมุด
- 1.8 งานแนะแนวนักเรียน
- 1.9 การประเมินผลงานวิชาการของโรงเรียน

2. การบริหารงานบุคคล การบริหารบุคลากรของโรงเรียนต้องยึดหลักในขั้นต้นของการบริหารงาน คือการสรรหาความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบโดยจะต้องใช้คนให้เกิดผลงานมากที่สุดภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด และคนๆ นั้นจะต้องมีความสุขและมีความพอใจในการทำงาน ซึ่งมีขอบเขตของงานดังนี้

- 2.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- 2.2 การจรรงรักษาบุคลากร
- 2.3 การพัฒนาบุคลากร
- 2.4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน

3. การบริหารกิจการนักเรียนงานกิจการนักเรียนเป็นงานที่จะต้องทำตั้งแต่ก่อนเด็กจะเข้าเรียนจนกระทั่งเด็กจบการศึกษา ซึ่งมีขอบเขตของงาน ดังนี้

- 3.1 การสำรวจนักเรียนที่อยู่ในเกณฑ์เข้าเรียน การมีสำมะโนนักเรียนล่วงหน้า
- 3.2 การรับเด็กเข้าเรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ตามแต่สภาพของโรงเรียนหรือตามระเบียบที่

โรงเรียนต้องปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.3 การลงทะเบียนเรียน
- 3.4 การแบ่งกลุ่มหรือแบ่งชั้นเรียน
- 3.5 การปฐมนิเทศนักเรียนใหม่
- 3.6 การจัดหาทุนการศึกษาให้นักเรียน
- 3.7 การจัดกิจกรรมนักเรียนหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 3.8 การจัดบริการหรือสวัสดิการต่าง ๆ เช่น อาหารกลางวัน การตรวจสุขภาพอนามัย บริการหอพัก การให้คำปรึกษาหรือการแนะแนว การหางานเพื่อให้นักเรียนมีรายได้พิเศษบริการสอนซ่อมเสริมและสอนเพิ่มเติม เป็นต้น

3.9 การรักษาระเบียบวินัยและความประพฤติของนักเรียน

3.10 การทำระเบียบสะสม เก็บหลักฐานและประวัติต่าง ๆ ของนักเรียน

3.11 การวิจัยประเมินผลการเรียนและการติดตามผลนักเรียนที่สำเร็จการศึกษางานกิจการนักเรียน เป็นกิจกรรมที่ส่วนใหญ่มักเกิดจากโรงเรียนและครูเป็นผู้ทำให้นักเรียน เพื่อมุ่งเสริมหลักสูตรการเรียนการสอน และเป็นการเสริมทักษะให้แก่ นักเรียนช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติพัฒนาบุคลิกภาพ ได้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนเป็นการพัฒนาความสามารถเฉพาะทางของนักเรียนได้อีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งประเภทของกิจกรรมนักเรียนแบ่งออกได้ 6 ประเภทคือ กิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมโครงการสอนในชั้นเรียน กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความสนใจเฉพาะและความสามารถพิเศษ กิจกรรมที่เป็นการบริการภายในโรงเรียนกิจกรรมพัฒนาด้านจิตใจ น้ำใจและศีลธรรม กิจกรรมทางสังคมและนันทนาการ และกิจกรรมทางด้านการศึกษา

4. การบริหารอาคารสถานที่ อุดมการณ์ การเงินและการให้บริการอาคารสถานที่ เป็นงานอีกประเภทหนึ่งที่จะต้องเอาใจใส่เสมอ เพราะมีความสัมพันธ์กับงานวิชาการงานบุคคลและงานกิจการนักเรียนโดยตรง อาคารสถานที่ที่จะต้องอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน จัดห้องได้เหมาะสมและมีความพอเพียง มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามแต่สมควรและรวมไปถึงการจัดทัศนียภาพให้เกิดความร่มรื่น ร่มเย็น สวยงาม มีที่พักผ่อนหย่อนใจและการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีด้วยงานด้านธุรการและบริการ เป็นงานที่ช่วยให้ครูและนักเรียนได้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว อำนวยความสะดวกด้านการผลิตเอกสาร ตำรา และการเบิกจ่ายพัสดุต่าง ๆ งานด้านการเงิน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ การจัดสรรเงินงบประมาณ เงินบำรุงการศึกษาและรวมไปถึงการวางแผนการใช้งบประมาณ การจัดสรรเงินที่ได้รับบริจาคไปใช้สำหรับการศึกษา เป็นต้น

5. การบริหารเกี่ยวกับชุมชนและการประชาสัมพันธ์โรงเรียนเป็นองค์กรหน่วยหนึ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารจัดการของโรงเรียน การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอกและภายในองค์กรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งโดยรวมไปถึงชุมชนและผู้ปกครองของนักเรียนที่จะต้องเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการบริหารจัดการของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งการประชาสัมพันธ์จะต้องคำนึงถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

- 5.1 ครูกับผู้บริหารโรงเรียน
- 5.2 ครูกับนักเรียนในโรงเรียน
- 5.3 ครูกับศิษย์เก่า
- 5.4 ครูกับผู้ปกครอง
- 5.5 ครูกับประชาชนทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5.6 ครูกับผู้นำชุมชนและท้องถิ่นใกล้เคียง

โรงเรียนจะต้องสร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีให้เกิดขึ้น โดยให้ถือว่าโรงเรียนเป็น ศูนย์กลางของชุมชน ที่จะต้องมีเครื่องมือสื่อสาร เพื่อให้ได้รับทราบความก้าวหน้าและ ความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยอาจใช้สื่อในการประชาสัมพันธ์ ในรูปของ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ จุลสารโรงเรียน จดหมายข่าวโรงเรียน การประชุมและการเชิญร่วมงาน ต่าง ๆ ของโรงเรียน ตลอดจนการเชิญเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

จากนิยามดังกล่าว สรุปได้ว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนโดยเริ่มจากการ พิจารณาปัญหา การรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นเหตุผลประกอบการตัดสินใจ การประเมินทางเลือกว่า ทางใดดีที่สุด และขั้นสุดท้ายคือ การตัดสินใจบนทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

## 2.2 วงจรคุณภาพ Deming

### ความหมายและขั้นตอนของวงจรคุณภาพ Deming

มีผู้ให้ความหมายและขั้นตอนวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming Cycle) ไว้หลายทัศนะดังนี้

2.2.1 วีรวิชัย เลิศไทยตระกูล (2554) กล่าวถึงปรัชญา วงจร PDCA ว่า Dr. William Edwards Deming ได้พัฒนางจร PDCA ขึ้นมาจากแนวคิดของ Dr. W.A. Shewhart นักควบคุมกระบวนการ เจริญสติ จากนั้น William Edwards Deming ได้นำไปพัฒนาปรับใช้ในการควบคุมคุณภาพใน วงการอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น จึงมีชื่อเรียกว่า Deming Cycle ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง แก้ไข (Action)

2.2.2 Nancy (2004:390-392) อธิบายวงจรคุณภาพ PDCA ว่า วงจรคุณภาพ PDCA สามารถ เรียกชื่อได้อีกหลายอย่างดังนี้ 1. PDCA cycle (Plan-Do-Check-Act) 2. PDSA cycle (Plan-Do-Study-Act) 3. Deming cycle 4. Shewhart cycle ซึ่งเป็นวงจรที่ไม่มีจุดสิ้นสุด เกิดการทำซ้ำ ๆ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1. การวางแผน (Plan) 2.การปฏิบัติตามแผน (Do) 3.การ ประเมิน (Check) 4.การปรับปรุงแก้ไขพัฒนา (Act)

2.2.3 Pietrzak (2014:154) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ PDCA ว่า เป็นวงจรคุณภาพที่ ใช้ในการพัฒนาองค์กร วงจรคุณภาพ PDCA เปรียบเสมือนกรอบการดำเนินงานขององค์กร โดยเน้น การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การประเมิน (Check) การปรับปรุงแก้ไขพัฒนา (Act)

2.2.4 Moen and Normon (2010:8-22); Maruta (2012:14-203) อธิบายขั้นตอนของวงจร คุณภาพ PDCA ไว้ดังนี้ 1. การวางแผน (Plan) คือ การกำหนดขั้นตอนการทำงานโดยใช้วัตถุประสงค์ เป็นตัวกำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2. การปฏิบัติ (Do) คือ การปฏิบัติงานตามแผนตามขั้นตอนที่ วางไว้ 3. การประเมิน (Check) คือ การประเมิน ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ตามแผน 4.การปรับปรุงแก้ไขพัฒนา (Act or Adjust) การทบทวนผลการดำเนินงาน ตามแผนที่ผ่านมา ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ หากไม่บรรลุวัตถุประสงค์ให้ศึกษาสาเหตุหลักของ ปัญหาและปรับปรุงพัฒนาแผนการดำเนินงานใหม่ และดำเนินงานตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.2.5 อชิคาวะ คะโอรุ อ้างถึงใน วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541, หน้า 84) ได้ กล่าวถึงขั้นตอนวงจร เดมมิง โดยได้แบ่งวงจรเดมมิง (PDCA) ให้ละเอียดแยกย่อยออกเป็น 8 ขั้นตอน ซึ่งรู้จักกันในนาม “QC Story” ดังนี้ คือ 1) กำหนดหัวข้อเป้าหมายและค่าเป้าหมาย 2) กำหนดวิธีการและขั้นตอนที่ จำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมาย 3) ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง 4) ดำเนินการ 5) ติดตามประเมินผล เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าไม่มีปัญหาย้อนกลับไปขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการต่อ 6) แก้ไขอาการของปัญหาเป็นการเร่งด่วนเฉพาะหน้า 7) ค้นหาสาเหตุของปัญหาและแก้ไขที่สาเหตุเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำ 8) ตรวจสอบว่าแก้ปัญหาได้ผลชัดหรือไม่

2.2.6 เอดวาร์ด เดมมิ่ง (Edwards, W Deming) อ้างถึงใน วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541, หน้า 84) ได้เสนอขั้นตอนการบริหารตามวงจรเดมมิ่ง ไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การจัดทำและวางแผน (Plan: P) ได้แก่ การทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและกำหนดหัวข้อควบคุม กำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องการบรรลุให้แก่หัวข้อควบคุมแต่ละข้อและกำหนดวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) การปฏิบัติตามแผน (Do: D) ได้แก่ การหาความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการนั้นด้วยวิธีการฝึกอบรมหรือศึกษาด้วยตนเอง ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนดและเก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องและผลลัพธ์ของหัวข้อควบคุม 3) การติดตามประเมินผล (Check: C) ได้แก่ ตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามวิธีการทำงานตามมาตรฐานหรือไม่ ตรวจสอบว่าค่าที่วัดได้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่ และตรวจสอบว่าได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ 4) การกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่เป็นไปตามแผน (Action: A) ได้แก่ หากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐานก็ให้หามาตรฐานแก้ไข (2) หากผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังให้ค้นหาสาเหตุและแก้ไขที่ เพื่อมิให้เกิดปัญหาซ้ำและปรับปรุงระบบการทำงานและเอกสารวิธีการทำงานมาตรฐาน

2.2.7 ชนิกันต์ เขียรสูตร (2551) กล่าวว่า ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจร PDCA ประกอบด้วย "การวางแผน" อย่างรอบคอบ เพื่อ "การปฏิบัติ" อย่างค่อยเป็นค่อยไป แล้วจึง "ตรวจสอบ" ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิผลที่สุด ก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม ดังนี้ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ขั้นตอนการวางแผนคือการกำหนดกรอบหัวข้อที่ สิ่งที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงาน พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยระบุวิธีการหรือแนวทางอย่างชัดเจน ขั้นตอนการปฏิบัติ (DO) ขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตาม แผนที่กำหนดไว้ โดยต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ เพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอการตรวจสอบทำให้เราทราบว่าการปฏิบัติ ในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือ เราต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับ ขั้นตอนถัดไป ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Act) ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมจะพิจารณาผล ที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่เป็นไปตาม แผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรก ก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก หรือหากไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรปรับปรุงพัฒนาอย่างไร

จากการศึกษาขั้นตอนการบริหารงานตามวงจรเดมมิ่ง สรุปได้ว่า กระบวนการ บริหารงานอย่างมีคุณภาพตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ซึ่งมีขั้นตอนการบริหาร 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการวางแผน (Plan: P) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีการที่จะนำมาปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 2) ขั้นการปฏิบัติ (Do: D) หมายถึง การศึกษาขั้นตอนการ ปฏิบัติงานตามแผน เพื่อเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลงมือปฏิบัติและรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ 3) ขั้นตอนการ ตรวจสอบ (Check: C) หมายถึง การตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และ 4) ขั้นตอนการปรับปรุง (Action: A) หมายถึง การทบทวนแผนงานเพื่อปรับปรุงระบบและวิธีการ ดำเนินการ ให้เหมาะสมซึ่งส่งผลให้การบริหารงานมีการจัดระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## 2.3 ความเป็นมาของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

### 2.3.1 หลักการและเหตุผลในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ประชาชนส่วนใหญ่มีความยากจน ไม่มีอาชีพ ไม่มีงานทำ ไม่สามารถเข้าถึงการบริการทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ มีจำนวนเพียง 18 แห่งเท่านั้น ซึ่งไม่ครอบคลุมพื้นที่การให้บริการแก่ประชาชน โดยเฉพาะอำเภอห่างไกล และการคมนาคมไม่สะดวก แต่มีประชาชนจำนวนมาก ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณรัฐบาลทอดทิ้ง ไม่ใส่ใจ ต้องมีฐานะความเป็นอยู่ที่ลำบาก เป็นจุดอ่อนที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างความเข้าใจผิดๆ ให้เกิดขึ้นระหว่างประชาชนกับรัฐได้ง่าย เพื่อเป็นการขยายพื้นที่บริการทางวิชาชีพให้ประชาชนในเขตอำเภอห่างไกลให้มีโอกาสได้เข้าถึงการบริการด้านการศึกษาวิชาชีพ โดยเฉพาะอำเภอที่เป็นหน้าด่านชายแดนประเทศมาเลเซีย ซึ่งจะมีแรงงานไทยจำนวนมากเดินทางไปทำงานในมาเลเซีย หากก่อนการเดินทางไปทำงานถ้ามีการได้ยกระดับทักษะฝีมือที่จำเป็นพร้อมทั้งเรียนรู้ภาษามลายูกลาง จะทำให้แรงงานที่เดินทางไปทำงานในมาเลเซียเป็นแรงงานระดับทักษะฝีมือ ซึ่งมีรายได้ดีกว่าแรงงานไร้ฝีมือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้เห็นควรให้มีโครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้วิชาชีพในพื้นที่หน้าด่านชายแดนและขยายพื้นที่ต่อไป

### 2.3.2 โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

- คณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีหน้าที่ดังนี้

1) กำหนดเป้าหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และแผนปฏิบัติการประจำปี

3) พิจารณาคัดเลือก/เลือกสรร เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

4) กำหนดแผนการรับนักเรียน/นักศึกษา การยุบ ขยาย เพิ่มประเภทวิชา สาขาวิชาที่เปิดสอน สอดคล้องความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

5) กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

6) แสวงหาความร่วมมือ/แหล่งเงินทุน/การสร้างเครือข่าย สถานที่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7) ให้คำปรึกษาในการบริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

8) เรื่องอื่น ๆ ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเสนอและผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

- วิทยาลัยพี่เลี้ยง

การบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ วิทยาลัยพี่เลี้ยง ทำหน้าที่ดังนี้

1) เสนอ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2) แนะนำ เผยแพร่การดำเนินงานเกี่ยวกับศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนให้ความรู้ข้อมูล ข่าวสาร และเสนอแนวทางประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนผู้สนใจ

3) กำหนดแผนงาน และจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเสนอโครงการและรายงานผลการปฏิบัติงาน

4) ควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ

5) กำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

6) จัดการศึกษาภายในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยประสานความร่วมมือกับชุมชน

7) จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพยากร และบุคลากรทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครัวครัว ชุมชน และองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการจัดหาเงินทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา

8) จัดการศึกษาภายในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

9) ให้คำปรึกษา ชี้แจง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

10) เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองและการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

11) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พละนาฏศิลป์ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

12) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำ บริการจัดจ้างผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

13) รับผิดชอบ ดูแลบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

14) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

- เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

การบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำหน้าที่ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1) แนะนำ เผยแพร่การดำเนินงานเกี่ยวกับศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนให้ความรู้ข้อมูล ข่าวสาร และเสนอแนวทางประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนผู้สนใจ
- 2) กำหนดแผนงาน และจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเสนอโครงการและรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 3) ควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 4) กำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- 5) จัดการศึกษาภายในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยประสานความร่วมมือกับชุมชน
- 6) จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพยากร และบุคลากรทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครัวครัว ชุมชน และองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการจัดหาเงินทุนเพื่อพัฒนาการอาชีพศึกษา
- 7) จัดการศึกษาภายในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง
- 8) ให้คำปรึกษา ชี้แจง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- 9) เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองและการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น
- 10) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พละนาถมิยและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- 11) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำ บริการจัดจ้างผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน
- 12) รับผิดชอบ ดูแลบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ
- 13) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 2.3.3 วัตถุประสงค์ของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.3.3.1 เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชน นักเรียนนักศึกษา ประชาชนทั่วไปในพื้นที่หน้าด่านชายแดนและพื้นที่ห่างไกล

2.3.3.2 เพื่อสนับสนุนให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนที่ห่างไกล

2.3.3.3 เพื่อขยายพื้นที่การใช้บริการไปยังพื้นที่ห่างไกล

2.3.3.4 เพื่อพัฒนาอาชีพให้ทัดเทียมกับประเทศเพื่อนบ้าน

### 2.3.4 เป้าหมายในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ปี 2553 จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	จำนวน	11	ศูนย์
ปี 2554 จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	จำนวน	6	ศูนย์
ปี 2555 จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	จำนวน	5	ศูนย์
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	22	ศูนย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3.5 กิจกรรมการดำเนินงานหลักสูตรศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ

รายชื่อศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ สถานที่ตั้ง จำนวนผู้เรียน และวิทยาลัยสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งรับผิดชอบศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอแต่ละแห่ง ประจำปีการศึกษา 2558



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 ตารางวิเคราะห์ สังกะระห์รายวิชาที่เปิดสอนของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ที่	จังหวัด	ชื่อศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ/ สถานที่	สาขาวิชา	กลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน นักเรียน นักศึกษา (คน)					รวม	สรุป จำนวน (คน)	
					ระดับ ปวช.			ระดับ ปวส.				
					1	2	3	1	2			
1	ยะลา	1) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพอำเภอยะหา สาขา วิทยาลัยเทคนิคยะลา ที่ตั้ง : โรงเรียนยะหาศรียานุกุล ต.ยะหา อ.ยะรัง จ. ยะลา	1) ช่างไฟฟ้ากำลัง 2) ช่างโยธา	✓	-	-	-	-	8	8	37	
		2) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอกรงปินัง สาขาวิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา ที่ตั้ง : พื้นที่มัสยิดฮิบาดุลเราะห์มาน ต.กรงปินัง อ. กรงปินัง จ.ยะลา	1) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ 2) การบัญชี	✓	-	-	-	12	-	12		18
		3) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพอำเภอบันนังสตา สาขา วิทยาลัยสารพัดช่างยะลา ที่ตั้ง : อาคารอเนกประสงค์ โรงเรียนบันนังสตา อินทรฉัตร ต.บันนังสตา อ.บันนังสตา จ.ยะลา	1) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		-	-	-	55	2	79		79
		4) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอธารโต สาขา วิทยาลัย การอาชีพเบตง ที่ตั้ง : โรงเรียนบ้านโต ต.แม่หวาด อ.ธารโต จ. ยะลา	1) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		-	-	-	13	-	13	13	

ที่	จังหวัด	ชื่อศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ/ สถานที่	สาขาวิชา	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน นักเรียน นักศึกษา (คน)					รวม	สรุปจำนวน (คน)
					ระดับ ปวช.			ระดับ ปวส.			
					1	2	3	1	2		
2	นราธิวาส	5) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพอำเภอเรือเสาะ สาขาวิทยาลัยการอาชีพรามัน ที่ตั้ง : ต.เรือเสาะออก อ.เรือเสาะ จ.นราธิวาส	1) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ 2) บัญชี 3) ช่างยนต์ 4) ช่างไฟฟ้า	✓	13	13	-	12	16	52	77
		6) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอศรีสาคร สาขาวิทยาลัยการอาชีพรามัน ที่ตั้ง : ต.ศรีสาคร อ.ศรีสาคร จ.นราธิวาส	1) ช่างยนต์ 2) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ 3) บัญชี		10	-	-	9	10	29	186
		7) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพอำเภอยิ่งอ สาขาวิทยาลัยสารพัดช่างนราธิวาส ที่ตั้ง : ต.จอบะเ อ.ยิ่งอ บัน จ.นราธิวาส	1) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		-	-	-	16	2	18	18
2	นราธิวาส	8) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอสุคีริน สาขาวิทยาลัยสารพัดช่างนราธิวาส ที่ตั้ง : ต.บาโง อ.สุคีริน จ.นราธิวาส	1) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ 2) ช่างยนต์ 3) เทคนิคเครื่องกล 4) ช่างไฟฟ้ากำลัง	✓	12	12	25	27	-	76	189
		9) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอระแงะ สาขาวิทยาลัยสารพัดช่างนราธิวาส ที่ตั้ง : ต.ตันหยงมัส อ.ระแงะ จ.นราธิวาส	1) ช่างยนต์ 2) ช่างไฟฟ้ากำลัง 3) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		25	28	8	-	-	61	84
		10) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอแว้ง สาขาวิทยาลัย	1) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ 2) ช่างยนต์	✓	11	4	-	1	-	16	62
					30	9	-	7	-	46	

ที่	จังหวัด	ชื่อศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ/ สถานที่	สาขาวิชา	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน นักเรียน นักศึกษา (คน)					รวม	สรุปจำนวน (คน)
					ระดับ ปวช.			ระดับ ปวส.			
					1	2	3	1	2		
		การอาชีพสุโขทัย-ลก ที่ตั้ง : บ้านเขาสามสืบ ม.6 ต.โละจูด อ.แวง จ. นราธิวาส									
3	ปัตตานี	11) ศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอมายอ สาขา วิทยาลัย เทคนิคปัตตานี ที่ตั้ง : ต.มายอ อ.มายอ จ.ปัตตานี	1) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ				28	52	80	80	
		12) ศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอยะรัง สาขา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี ที่ตั้ง : อาคารอเนกประสงค์เทศบาลตำบลยะรัง ต. ยะรัง อ.ยะรัง จ.ปัตตานี	1) ผ้าและเครื่อง แต่งกาย				25	25	25	25	
		13) ศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอแม่ลาน สาขาวิทยาลัย เทคนิคกาญจนาภิเษกปัตตานี ที่ตั้ง : ศูนย์ราชการอำเภอแม่ลาน ต.แม่ลาน อ.แม่ ลาน จ.ปัตตานี	1) บัญชี 2) เลขานุการ 3) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	✓	24	-	-	18	-	42	99
		14) ศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอทุ่งยางแดง สาขาวิทยาลัย การอาชีพปัตตานี ที่ตั้ง : ต.น้ำดำ อ.ทุ่งยางแดง จ.ปัตตานี	1) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ 2) ผ้าและเครื่องแต่ง กาย 3) ช่างไฟฟ้ากำลัง	✓	-	-	-	33	56	89	147
					-	-	-	17	-	17	

ที่	จังหวัด	ชื่อศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ/ สถานที่	สาขาวิชา	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน นักเรียน นักศึกษา (คน)					รวม	สรุปจำนวน (คน)
					ระดับ ปวช.			ระดับ ปวส.			
					1	2	3	1	2		
			4) การจัดการสำนักงาน	-	-	-	13	9	22		
				-	-	-	19	-	19		
3	ปัตตานี	15) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอบาเจาะ (มีสียิต 300 ปี)สาขาวิทยาลัยการอาชีพปัตตานี ที่ตั้ง : ต.ลูโบะสาวอ อ.บาเจาะ จ.นราธิวาส	1) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ 2) เทคโนโลยีผ้าและเครื่องแต่งกาย		-	-	-	24	21	45	70
					-	-	-	10	15	25	
		16) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอยะหริ่ง สาขาวิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมงปัตตานี ที่ตั้ง : ต.ปิยามูมั่ง อ.ยะหริ่ง จ.ปัตตานี	1) เกษตรศาสตร์ 2) เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ 3) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	✓	-	5	5	2	11	23	60
					-	-	-	11	-	11	
					-	-	-	15	11	26	
		17) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอปะนาเระ สาขาวิทยาลัยการอาชีพสายบุรี ที่ตั้ง : ต.ดอน อ.ปะนาเระ จ.ปัตตานี	1) การบัญชี 2) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		-	-	10	-	-	10	99
					-	-	-	147	42	89	
4	สงขลา	18) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอสะเดา สาขาวิทยาลัยเทคนิคจะนะ ที่ตั้ง : ศูนย์การเรียนรู้สู่อาเซียนเทศบาลเมืองสะเดา	1) ช่างยนต์ 2) ช่างไฟฟ้ากำลัง 3) การบัญชี 4) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	✓	15	22	-	-	-	37	101
					8	16	-	-	-	24	
					6	11	-	-	-	17	
					10	13	-	-	-	23	

ที่	จังหวัด	ชื่อศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ/ สถานที่	สาขาวิชา	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน นักเรียน นักศึกษา (คน)					รวม	สรุปจำนวน (คน)
					ระดับ ปวช.			ระดับ ปวส.			
					1	2	3	1	2		
		19) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอสบ้าย้อย สาขาวิทยาลัยการอาชีพนาทวี ที่ตั้ง : -	1) การบัญชี 2) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		-	-	-	11	13	24	44
5	สตูล	20) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอควนโดน สาขาวิทยาลัยเทคนิคสตูล ที่ตั้ง : ต.ควนโดน อ.ควนโดน จ.สตูล	1) แพชั่นและสิ่งทอ 2) เทคโนโลยีสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่ม 1) คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ	✓	1	-	-	-	-	1	17
		21) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอย่านตาขาว สาขาวิทยาลัยการอาชีพชะอวด ที่ตั้ง : ต.ย่านตาขาว อ.ย่านตาขาว จ.สตูล	1) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		8	2	3	-	-	-	13
		22) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอมะนัง สาขา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสตูล ที่ตั้ง : ต.นิคมพัฒนา อ.มะนัง จ.สตูล	1) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ 2) เกษตรศาสตร์ 3) พืชศาสตร์	✓	-	2	-	11	-	13	23
รวม				11							

2.3.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ

2.3.6.1 มีศูนย์บริการวิชาชีพเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 22 ศูนย์บริเวณชายแดนและพื้นที่ห่างไกล

2.3.6.2 มีผู้ใช้บริการฝึกอบรมวิชาชีพและเรียนในระดับ ปวช. ปวส. เพิ่มมากขึ้น

2.3.6.3 สามารถพัฒนาอาชีพให้กับประชาชนได้ทัดเทียมกับประเทศเพื่อนบ้าน

2.3.6.4 สามารถสร้างงาน และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ห่างไกล

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR

จุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคตนั้นมิใช่การทำนายที่ถูกต้องแต่ต้องการสำรวจเพื่อศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้เพื่อที่จะหาทางทำให้แนวโน้มที่พึงประสงค์เกิดขึ้นและป้องกันแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป หรือถ้าทราบว่าจะไม่สามารถจะขจัดให้หมดไปได้อย่างไรจึงจะ “เผชิญหน้า” ได้อย่างมีประสิทธิภาพหากแนวโน้มไม่พึงประสงค์นั้นเกิดขึ้นจริง

ระเบียบวิธีวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตชนิดหนึ่งที่มีความนิยมในปัจจุบัน จากการศึกษาระเบียบวิธีวิจัยอนาคตหลากหลายแบบแล้ว ผู้วิจัยสนใจแนวทางการวิจัยอนาคตแบบ EDFR เนื่องจากเทคนิคนี้เป็นการผสมผสานจุดดีและลบจุดด้อยของเทคนิควิธีวิจัยที่เป็นสากลทั้งเทคนิควิธีวิจัยแบบ Delphi และเทคนิควิธีวิจัยแบบ EFR ซึ่ง จุมพล พูลภัทรชีวิน (2551) ได้ให้ทัศนะและนำเสนอความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัยอนาคต และแนะนำเทคนิคการวิจัยอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) สำหรับผู้สนใจการวิจัยอนาคตและอนาคตนิยมโดยทั่วไปว่า การวิจัยอนาคตแบบอีดีเอฟอาร์ (EDFR) ซึ่งเป็นคำย่อมาจากคำเต็มในภาษาอังกฤษว่า Ethnographic Delphi Futures Research ว่า เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่พัฒนารูปแบบการวิจัยมาจากเทคนิคการวิจัยอนาคตสองเทคนิค คือ เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EFR (Ethnographic Futures Research) และเทคนิคเดลฟาย (Delphi) โดยการผสมผสานทั้งสองเทคนิคและปรับให้มีความยืดหยุ่นในระเบียบวิธีวิจัยเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่หลากหลายรูปแบบ

### 2.4.1. ขั้นตอนการทำวิจัยแบบ EDFR

ขั้นตอนการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยแบบ EDFR โดยสรุปขั้นตอนสำคัญได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการกำหนดและเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ขั้นนี้เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเชื่อว่าหากผู้วิจัยได้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจริง ๆ จะส่งผลให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือมากขึ้นเท่านั้น ส่วนการเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้นมีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญอาจมองไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยลักษณะนี้หรืออาจจะไม่มีเวลาให้ผู้วิจัยได้เต็มที่ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องติดต่อผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว อธิบายถึงจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัยเวลาที่ต้องใช้โดยประมาณและประโยชน์ของการวิจัย ผู้วิจัยต้องแสดงให้เห็นคุณค่าความจำเป็นและความสำคัญของการให้ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงขอความร่วมมือ หากไม่ได้รับความร่วมมือผู้วิจัยจำเป็นต้องพิจารณาผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นต่อไป ถ้าหากได้รับความร่วมมือก็สามารถนัดวันและเวลาสำหรับการสัมภาษณ์ การเตรียมผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว นอกจากจะทำให้มั่นใจได้ว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

แล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีเวลาเตรียมตัว เตรียมข้อมูล จัดระบบข้อมูล และความคิดล่วงหน้า ช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

2) ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์ (EDFR รอบที่หนึ่ง) การสัมภาษณ์มีลักษณะและขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่ EDFR มีการยืดหยุ่นมากกว่า กล่าวคือ ผู้วิจัยสามารถที่จะเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์ที่จะสนองตอบต่อจุดมุ่งหมาย เวลา งบประมาณ และสถานการณ์ของการวิจัยได้ คือ อาจยืดตามรูปแบบของ EFR โดยเริ่มจาก Optimistic-Realistic (O-R) Pessimistic (P-R) และ Most Probable Realistic (M-R) ซึ่งเป็นการเลือกสัมภาษณ์เฉพาะแนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญคาดว่าจะเป็นไปได้และน่าจะเป็นโดยไม่น่าถึงว่าแนวโน้มเหล่านั้นจะเป็นไปทางดีหรือร้าย เพราะในการทำ EDFR รอบที่สองและสาม ถ้าหากผู้วิจัยสนใจที่จะแยกศึกษาอนาคตภาพที่ 3 ภาพตามแบบ EFR ผู้วิจัยก็สามารถทำได้โดยการออกแบบแบบสอบถามที่จะช่วยให้ได้อนาคตภาพทั้ง 3 ภาพ อย่างเป็นระบบได้

3) ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับทำเดลฟาย

4) ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

5) ขั้นตอนที่ 5 ขั้นตอนการทำเดลฟาย (EDFR รอบที่สอง สาม...)

6) ขั้นตอนที่ 6 ขั้นตอนการเขียนอนาคตภาพ

#### 2.4.2. การแบ่งช่วงเวลาศึกษาและวิจัยอนาคต

มิติของการแบ่งช่วงเวลาในการวิจัยอนาคตนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมาก โดยทั่วไปผู้วิจัยจะวิเคราะห์และพิจารณาจากบริบทงานวิจัยของตนเอง (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2552) ได้นำเสนอแนวคิดในการแบ่งช่วงเวลาศึกษาและวิจัยอนาคตไว้ว่า นักอนาคตนิยมมักจะแบ่งช่วงเวลาของการทำนายหรือช่วงของการวางแผน ออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

1) ช่วงที่ 1 คือ ช่วงเวลา 5 ปี หรือ immediate forecasting หรือ immediate planning นักอนาคตนิยมถือว่าเป็นการทำนายหรือการวางแผนระยะกระชั้นชิด ถ้าเป็นเรื่องของการแก้ปัญหาที่เป็น การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

2) ช่วงที่ 2 คือ ช่วงประมาณ 5-10 ปี ช่วงนี้เป็นช่วงที่นักอนาคตนิยมเรียกว่า short rang forecasting หรือ short range planning ก็เป็นการทำนายหรือการวางแผนหรือการศึกษาอนาคตระยะสั้น

3) ช่วงที่ 3 คือ ช่วง 10-15 ปี หรือไปจนถึง 20 ปี ช่วงนี้ เรียกว่าเป็นระยะกลาง middle range planning นักอนาคตนิยม ส่วนใหญ่นิยมที่จะศึกษาอนาคตในช่วงนี้ เนื่องจากผู้วิจัยสามารถรอที่จะเห็นผลได้

4) ช่วงที่ 4 คือ ช่วงระยะยาว 20-25 ปีขึ้นไป ช่วงนี้ดูจะเป็นระยะยาวนานจนเกินไปข้อมูลที่ ได้ผลที่ได้อาจจะขาดความสนใจ โกลตัวคนรุ่นทำวิจัยเกินไป ซึ่งกล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยจะศึกษาช่วงไหนอยู่ที่ จุดมุ่งหมายของการวิจัยของผู้วิจัย อยู่ที่องค์ประกอบต่าง ๆ

#### 2.4.3. การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญถือเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดในการวิจัยอนาคตแบบ EDFR เนื่องจาก เหตุผลที่เลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่มตัวอย่างเพราะมีความเชื่อว่าผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ

ประสบการณ์ในเรื่องที่ศึกษามีความสามารถมองหรือคาดการณ์อนาคตได้ชัดเจน ถูกต้องมากกว่าบุคคลทั่วไป และอีกเหตุผลสำคัญคือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมหรือหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดนั้น บุคคลที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม หรือหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดนั้น บุคคลที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้มีอำนาจในการตัดสินใจทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งอาจจะเป็นนักการเมืองที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการตัดสินใจของหน่วยงานนั้น ๆ รวมไปถึงกลุ่มนักวิชาการผู้มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี เหตุผลทางจิตวิทยาต่างๆ ว่าเมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหารได้รับรู้ความเคลื่อนไหวของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยเฉพาะงานที่ต้องเกี่ยวข้องและเมื่อใดที่ความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่มนักวิชาการ ผู้ใช้บริการ หรือผู้บริหารภายในหน่วยงานนั้นบังเอิญไปสอดคล้องเข้ากับความคิดของตน เขาก็มีโอกาสที่จะตัดสินใจทันที

กลุ่มนักวิชาการควรเป็นกลุ่มที่ต้องได้รับคัดเลือกเข้าเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเสมอ เนื่องจากนักวิชาการในสาขาที่เราศึกษานั้นเป็นกลุ่มที่ค่อนข้างมีความคิดเป็นอิสระ สร้างสรรค์หลากหลายรูปแบบ ซึ่งส่งผลให้ได้รายละเอียดในแง่ที่เป็นวิชาการ ผลงานทางวิชาการเพื่อได้แนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นหลากหลายรูปแบบ

#### 2.4.4 เกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญ

การเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยหากผู้วิจัยรู้ว่าใครเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษา หรือผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งลงไปก็สามารถเจาะจงเลือกผู้เชี่ยวชาญได้ทันที แต่ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่ทราบ และไม่มีข้อมูลเลยว่าใครเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานนั้น ก็สามารถใช้วิธีโชนลูก (snowball) ถามเพื่อเชื่อมต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น ซึ่งวิธีนี้เป็นวิธีการลดปัญหาความลำเอียงในการเลือกผู้เชี่ยวชาญอีกด้วย เนื่องจากเป็นการให้ผู้เชี่ยวชาญกันเอง

#### 2.4.5 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยนั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายการวิจัย โดยจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ยังมีจำนวนมากจะได้ความคิดเห็นใหม่ๆ และได้คำตอบที่มีน้ำหนักความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยทั่วไปไม่มีการกำหนดแน่นอนตายตัว จำนวนผู้เชี่ยวชาญขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่ม จากรายงานการวิจัยของแมคมิลแลน (Macmillan, 1971 อ้างถึงในเกษม บุญอ่อน, 2552) พบว่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญมีผลต่อความคลาดเคลื่อนของคำตอบ หากผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไปค่าความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยที่สุด ดังตารางด้านล่าง

ตารางที่ 2.2 จำนวนผู้เชี่ยวชาญและการลดของความคลาดเคลื่อน

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนลดลง
1-5	1.20-0.70	0.5
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

ที่มา : เกษม บุญอ่อน (2522)

จำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระบบนั้นควรให้คงที่ แต่ด้วยเทคนิค EDFR มีความยืดหยุ่นได้ โดยยอมรับสภาพความเป็นจริงที่ว่าผู้เชี่ยวชาญไม่สามารถอยู่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้เราได้เสมอ ฉะนั้นจึงไม่จำเป็นที่จำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละรอบจะต้องเท่ากัน แต่ในรอบแรกนั้นควรมีจำนวนมากรอบที่สองอาจลดลงได้บ้างเพียงเล็กน้อย และในรอบที่ 3 เป็นรอบที่ช่วยในการยืนยันผลการวิจัย ถ้าหากได้ผู้เชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นในรอบที่สามนี้จะเป็นการดี และมีการเปลี่ยนแปลงผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูล เช่น ในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญท่านเดิมติดภารกิจไม่อาจให้ข้อมูลในรอบที่สองหรือสาม ผู้วิจัยสามารถพิจารณาผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นทดแทน แต่สำคัญตรงที่ผู้เชี่ยวชาญที่ทดแทนต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ส่วนเรื่องอัตราส่วนหรือสัดส่วนระหว่างผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ นั้น ผู้วิจัยจะเป็นผู้กำหนดเอง ซึ่งผู้วิจัยเน้นที่ประเด็นใดก็พิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญในส่วนนั้นให้มาก

#### 2.4.6 การสัมภาษณ์แบบ EDFR

การสัมภาษณ์แบบ EDFR อาจประยุกต์การสัมภาษณ์แบบ EDFR มาใช้ได้ซึ่งการสัมภาษณ์แบบ EDFR ต้องการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นและจินตนาการภาพในมุมมองของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้ง 3 ภาพอนาคต (Scenario) คือ ภาพอนาคตในแง่ดี (optimistic) ภาพอนาคตในแง่ร้าย (pessimistic) และภาพอนาคตที่เป็นไปได้มากที่สุด (most probably) โดยไม่มีการปิดกั้นหรือมีขอบเขตความคิดของผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยผู้สัมภาษณ์จะเริ่มถามที่มุมมองภาพอนาคตในแง่ดี (optimistic) และเมื่อเสร็จสิ้นสมบูรณ์ภาพสุดท้ายที่ถามคือภาพอนาคตที่เป็นไปได้มากที่สุด (most probably) เนื่องจากเมื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ให้มุมมองทั้งดีและแย่ครบแล้ว เสมือนเป็นการทบทวนความคิด และกลั่นกรองให้เกิดความคิด และมุมมองอนาคตที่เป็นไปได้มากที่สุด (most probably)

ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีการทบทวนคำถาม และทบทวนมุมมองกับผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นระยะ ๆ เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและเข้าใจตรงกันในภาพอนาคตแต่ละภาพและแต่ละมุมมองและสิ่งที่ผู้สัมภาษณ์ต้องคำนึงถึงตลอดเวลาที่สัมภาษณ์ผู้ถูกสัมภาษณ์หรือผู้เชี่ยวชาญ คือ ความชัดเจน (Clarity) ความเข้าใจที่ครอบคลุม (Comprehensiveness) บริบท (Contextualization) และสุดท้ายความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ (Coherence) ของประเด็น คำถาม การอธิบาย มุมมอง ต้องถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจตรงกันทั้งผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อส่งผลการเขียนภาพอนาคต

การสัมภาษณ์แบบ EDFR เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยหรือผู้สัมภาษณ์เพิ่มเติมประเด็นแนวโน้มที่ได้จากการสัมภาษณ์คนแรกๆ ผวนกเข้ากันกับการสัมภาษณ์คนต่อ ๆ ไป โดยผู้วิจัยอาจจำเป็นต้องขอให้ผู้เชี่ยวชาญพูดเฉพาะในเรื่องที่เชี่ยวชาญจริง ๆ เนื่องจากจุดมุ่งหมาย คือ ต้องการแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

#### 2.4.7 การสร้างแบบสอบถาม

หลังจากวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแล้ว ทำการเขียนแนวโน้มในแบบสอบถามซึ่งภาษาที่ใช้สำคัญ คือ สั้น กะทัดรัด ชัดเจน เข้าใจง่าย โดยพยายามคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้ให้มากที่สุด ควรใช้ภาษาที่เป็นภาษากลาง หลีกเลี่ยงภาษาที่สื่อถึงทัศนคติหรือความลำเอียงของผู้วิจัยลงไป ผู้วิจัยห้ามทำหน้าที่ตัดสินใจแทนผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยทำหน้าที่ในการเขียนแนวโน้ม คือ การสังเคราะห์การตีความภาษาที่ผู้วิจัยใช้ให้ตรงตามที่ผู้เชี่ยวชาญต้องการจริงในการเขียนแนวโน้มในแบบสอบถามจะต้อง

เขียนแนวโน้มที่มีประเด็นแนวโน้มเดียวต่อ 1 ข้อ ไม่ให้มีแนวโน้มย่อย ๆ เล็ก ๆ อยู่ในแนวโน้มใหญ่ เพราะไม่เช่นนั้นคะแนนที่ออกมาจะทำให้ผู้วิจัยตีค่าลำบาก เพราะไม่รู้ว่าคุณผู้เชี่ยวชาญนั้นตอบเพราะแนวโน้มใด

พยายามหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่คลุมเครือ เช่น ดีขึ้น เลวลง เพิ่มขึ้น ลดลง ต้องทำการขยายความให้ชัดเจน ตัวอย่างเช่น คุณภาพการศึกษาจะดีขึ้น หมายถึงอะไร ผู้วิจัยอาจจะแยกเป็นคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น ในที่นี้หมายถึงอะไรบ้าง หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะสูงขึ้นใช่หรือไม่ โอกาสในการสอบเข้ามหาวิทยาลัยจะเพิ่มขึ้นหรือไม่ จบไปแล้วจะทำงานได้มากขึ้นใช่หรือไม่ซึ่งชัดเจนมากกว่าบอกว่าคุณภาพดีขึ้น

#### 2.4.8 จำนวนรอบ

จำนวนรอบและจำนวนคนขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย งบประมาณ เวลาและกำลังคนของการวิจัยแต่ในความเป็นจริงแล้วการที่จะหยุดตรงรอบใดรอบหนึ่งนั้น การวิจัยอนาคตจะดูที่ว่าคำตอบที่ได้จากแต่ละรอบนั้นมีความเป็นเอกพันธ์แล้วหรือยังมี Consensus ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ครอบคลุม เรื่อง ที่วิจัย มากพอหรือไม่ ถ้ามากพอ และหรือสามารถสนองตอบจุดมุ่งหมายได้ก็อาจจะหยุดได้ ในรอบที่ 2 ซึ่งเรียกว่า Mini EDR

#### 2.4.9. การเขียนรายงานการวิจัยอนาคตแบบ EDR

ในการเขียนรายงานการวิจัยอนาคตแบบ FDR มีความยืดหยุ่นพอสมควร โดยผู้วิจัยอาจเลือกรายงานออกเป็นภาพๆ เป็นอนาคต 3 ภาพ คือ อนาคตทางบวก ลบ แล้วตามด้วยภาพที่เป็นไปได้มากที่สุดหรือการเขียนรายงานอาจขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ถ้าผู้วิจัยต้องการที่จะย้่าถึงแนวโน้มที่เป็นไปได้ค่อนข้างสูงเราอาจกำหนดค่า median ในกรณีที่เป็นแบบสอบถามเป็นแบบ rating scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่า median ระดับมากที่สุดคือ 3.5 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการนำแนวโน้มรายงานแล้วดูความสอดคล้องของคำตอบ โดยพิจารณาจาก interquartile rang (Q3-Q1) ไม่เกิน 1.5 หรือ mode-median ไม่เกิน 1 ซึ่งหลักการนี้อาจมีความยืดหยุ่นได้อีกไม่จำเป็นต้องยึดค่าสถิติตามนี้เสมอไป

ถึงแม้ว่า EDR จะเป็นเทคนิคการวิจัยที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อการวิจัยอนาคตก็ตามแต่เทคนิคการวิจัยแบบ EDR รวมไปถึง Delphi และ EFR ก็สามารถนำไปใช้วิจัยในทำนองเดียวกับการวิจัยรูปแบบอื่นๆ ที่มีอยู่ได้ เช่น การวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็น สำรวจปัญหาวิจัย เพื่อหารูปแบบ เพื่อกำหนดนโยบาย เพื่อกำหนดมาตรฐาน เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาและเพื่อการตัดสินใจ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันได้มีการนำเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบต่าง ๆ ไปใช้ในวงการและองค์กรต่าง ๆ มากมาย ทั้งเพื่อการวางแผนในอนาคต วิเคราะห์และแก้ปัญหาในปัจจุบัน ตลอดจนการวิเคราะห์อดีต เพราะเทคนิคการวิจัยอนาคต โดยเฉพาะเดลฟาย และ EFR นั้นช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือมากขึ้น

## 2.5 มาตรฐานการประเมิน

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

1. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่า การประเมินจะให้สารสนเทศที่มีสารประโยชน์ (Information) (Timely) และ

บังเกิดผล (Influent) ต่อผู้ที่คาดว่าจะนำสารสนเทศของการประเมินไปใช้ภายนอก มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยจำนวน 7 รายการ คือ

- 1.1 การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน
- 1.2 ความน่าเชื่อถือของนักประเมิน
- 1.3 การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง

ผู้เกี่ยวข้อง

- 1.4 การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่าที่มีความชัดเจน
- 1.5 การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน
- 1.6 การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง
- 1.7 รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่า การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางประเมินจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ความฉลาดรอบคอบ ความมีศิลปะในการติดต่อสื่อสาร และความประหยัดเวลาและทรัพยากร มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยจำนวน 3 รายการ คือ

- 2.1 วิธีดำเนินการประเมินสามารถปฏิบัติได้จริง
- 2.2 การเป็นที่ยอมรับได้
- 2.3 ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสมมีจุดเน้นที่เกี่ยวกับจริยธรรมทางการประเมิน เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินกิจกรรมการประเมินซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายและในหลายวิถีทาง จะไม่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นได้รับความเสียหาย หรืออันตราย และต้องตระหนักถึงความเป็นส่วนตัว ความมีอิสระในการรับสารสนเทศการประเมินและการได้รับการปกป้องสิทธิของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รูปแบบการประเมินคุณภาพมาตรฐานทางด้านความเหมาะสม ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย จำนวน 8 รายการ คือ

- 3.1 การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ
- 3.2 การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส
- 3.3 รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย และคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน
- 3.4 ให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ
- 3.5 คำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
- 3.6 การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง
- 3.7 รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน

ประเมิน

- 3.8 ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นโดยเจตนาที่ว่าจะทำให้เกิดความแน่ใจว่าการดำเนินงานทางการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศที่มีความ

สมบูรณ์ เชื่อถือได้ นั่นคือจะต้องมีการดำเนินการประเมินอย่างครอบคลุม มีการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะเฉพาะของสิ่งที่ต้องการประเมิน มาตรฐานทางด้านความถูกต้อง ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยจำนวน 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 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
- 4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- 4.10 การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน
- 4.11 การรายงานที่มีความเป็นปรนัย
- 4.12 การประเมินตนเองควรจัดรูปแบบและประเมินโดยสรุปเทียบกับมาตรฐานและเมื่อ

เสร็จสิ้นผู้มีส่วนได้เสียสามารถตรวจสอบจุดแข็งและจุดอ่อนอย่างใกล้ชิด

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

1. มาตรฐานด้านความเหมาะสม เป็นมาตรฐานการประเมินการดำเนินการเป็นไปตามกฎหมายและจรรยาบรรณ โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ ดังนี้
  - 1.1 มุ่งให้บริการเป็นการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบันการศึกษารวมทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่บุคคลนั้นต้องรับผิดชอบ
  - 1.2 มีแนวทางการประเมินอย่างเป็นทางการ มีการกำหนดนโยบาย การจัดทำสัญญาข้อตกลงและคู่มือไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อการประเมินความสอดคล้องกับกฎหมายและจรรยาบรรณ
  - 1.3 ผลประโยชน์ทับซ้อน จะต้องทำการเจรจาด้วยความซื่อสัตย์และทำให้เปิดกว้าง
  - 1.4 วิธีการจัดทำรายงานการประเมิน ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ประโยชน์ตามความต้องการอย่างแท้จริง
2. มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ เป็นมาตรฐานที่จะประกันได้ว่าผลการประเมินจะสามารถให้สารสนเทศที่มีความหมาย ทันเวลาและมีผลต่อการนำไปใช้ได้จริง โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ ดังนี้
  - 2.1 มุ่งให้เกิดการสร้างสรรคเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันนั้น ๆ อย่างดียิ่ง
  - 2.2 กำหนด จำแนก การนำไปใช้ประโยชน์ การประเมินรูปแบบจะต้องมีการกำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากการประเมินให้ชัดเจน
  - 2.3 ความน่าเชื่อถือของนักประเมินเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพอย่างแท้จริง

2.4 การจัดทำรายงานนำไปใช้ได้ มีความชัดเจน ถูกต้อง สามารถนำไปปฏิบัติได้

2.5 การกำกับติดตาม

3. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เป็นมาตรฐานที่จะประกันได้ว่า การประเมินรูปแบบนั้น  
ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ เหมาะสมกับเวลา ทรัพยากรและทุนที่จะต้องใช้ในการดำเนินการ  
โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 วิธีการปฏิบัติได้ การประเมินวิธีการพัฒนา มีการวางแผนและดำเนินการคุ้มค่ากับ  
ค่าใช้จ่าย

3.2 เป็นที่ยอมรับได้จากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีส่วนร่วมในการ  
ดำเนินงาน

3.3 เป็นไปได้เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการประเมินความสอดคล้อง เหมาะสมกับเวลาและ  
ทรัพยากรการดำเนินงาน

4. มาตรฐานด้านความถูกต้องเป็นมาตรฐานที่ประกันได้ว่ารูปแบบที่ได้มานั้น มีความแม่นยำ  
และสรุปได้อย่างถูกต้อง ตามเทคนิค วิธีการต่าง ๆ โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.1 นิยามสิ่งที่จะประเมินได้ชัดเจนรูปแบบการพัฒนานั้นมีการกำหนดวัตถุประสงค์  
สมรรถนะที่จำเป็น บทบาท ความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อการประเมินรูปแบบ เป็นไปอย่างเที่ยงตรง

4.2 พิจารณาสภาพแวดล้อม การงาน จำแนก อธิบายบริบท สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการ  
ปฏิบัติงาน

4.3 การระบุวิธีการประเมิน มีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด

4.4 การวัดมีความเที่ยง เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นเพื่อวัดผู้รับการพัฒนางานจะทำให้ได้ข้อมูล  
เกี่ยวกับความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการวัดแต่ละครั้ง

4.5 ควบคุมการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

4.6 ควบคุมความลำเอียง

4.7 การกำกับเป็นระบบและเหมาะสม

จากการศึกษามาตรฐานการประเมิน ผู้วิจัยเลือกใช้การประเมินตามแนวคิดของ Eisner  
(1976) โดยเลือกใช้การประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่ออนาคตภาพการบริหารศูนย์ฝึกอบรม  
วิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามแนวคิดของ Madaus Scriven & Stufflebeam  
(1983) ในด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นได้ เพื่อเป็นมาตรฐานในการประเมิน

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอนาคตภาพของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดน  
ภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2560-2569) ดังนี้

### 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

อุดรรัช คำลุน (2549) ได้ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อ  
คุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพ

การศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

สุวิมล โปธิ์กลิ่น (2551) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการความรู้โดยความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ โดยความร่วมมือในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขั้นตอนการวิจัยมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ คือ 1) ศึกษาสภาพการศึกษา 2) สร้างและทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้โดยความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้โดยความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนโรงเรียน พิไกรวิทยา จำนวน 632 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในโรงเรียนพิไกรวิทยามีการจัดการความรู้ โดยความร่วมมือในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับสูง 2) รูปแบบการจัดการความรู้ โดยความร่วมมือในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ดังนี้ (1) องค์ประกอบด้านการกิจงานการบริหารสถานศึกษา (2) องค์ประกอบด้านกระบวนการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษา (3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการจัดการความรู้ในสถานศึกษา (4) องค์ประกอบด้านคุณภาพการศึกษา และ 3) การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้โดยความร่วมมือในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความพึงพอใจมาก มีความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง มีประโยชน์มากในการบริหารสถานศึกษา และมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2551) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม ขั้นตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการลงทุนและลงมือปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมดำเนินการและติดตามประเมินผลงานและที่สำคัญคือ บทบาทของการมีส่วนร่วมทางด้านการจัดการศึกษาที่สำคัญในปัจจุบัน คือ การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สิน

ณัฐพงศ์ ฉลาดแย้ม (2552) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่พบว่า ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรน้อยหรือไม่ชัดเจนและบทบาทของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากข้อค้นพบที่ว่า ชุมชนไม่เข้าใจในกรอบบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของตนเอง จากความบกพร่องของการเตรียมภาพหรือการแนะนำของโรงเรียน 2) ความต้องการของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ชุมชน ต้องการให้โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของชุมชนให้มากขึ้น และนำข้อคิดเห็นไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งต้องให้เกียรติในความรู้ความสามารถที่ถนัดและปรึกษาหารือในเรื่องที่ชุมชนมีความมั่นใจที่จะมีส่วนร่วมโดยโรงเรียนควรจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตรสถานศึกษามีการพัฒนาคู่มือหรือเอกสารเพื่อเป็นสื่อประกอบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พร้อมทั้งการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและชุมชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิมพ์ ไชยตา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของชุมชน ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ และผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลโดยตรงและส่งอิทธิพลโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การและส่งอิทธิพลโดยอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

สมบัติ นพรัก (2555) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลนี้เป็นความร่วมมือระหว่างสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กับคณะศึกษาศาสตร์ โดยมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารในรูปแบบองค์คณะบุคคล ศึกษารูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่มีการปฏิบัติดีเด่นของประเทศไทยและในต่างประเทศ ข้อค้นพบที่สำคัญจากงานวิจัย ดังนี้ 1) องค์คณะบุคคลทั้ง 3 องค์คณะมีโครงสร้างขององค์คณะบุคคลที่เหมาะสม และการปฏิบัติตามอำนาจที่ได้ในระดับมาก แต่พบปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างและการปฏิบัติหน้าที่ของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาสูงกว่าคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา 2) รูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในระดับพื้นที่การศึกษาที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาให้สามารถบริหารได้อย่างคล่องตัวและส่งผลต่อผู้เรียน

จีระพงษ์ หอมสุวรรณ (2556) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้ มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ หลักความไว้วางใจ หลักการติดต่อสื่อสาร หลักการทำงานเป็นทีม หลักการตัดสินใจร่วมกันและหลักการกระจายอำนาจองค์ประกอบที่ 2 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ คณะกรรมการและหน้าที่ของคณะกรรมการองค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ งานบริหารทรัพยากร งานแผนงาน งานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา งานวิชาการ งานความร่วมมือกับสถานประกอบการ และงานพัฒนาและบริการชุมชนองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนา และเงื่อนไขความสำเร็จ

สมพงษ์ สมจิตโต และ กฤษณา นันทเพ็ชร (2559) ได้นำเสนอ หลักการบริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากบทความวิชาการ เรื่อง สภาพการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ว่าการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องยึดหลักการบริหารให้มีความเป็นเอกภาพ (Unity) ในเชิงนโยบายและหลากหลาย (Diversity) ในการปฏิบัติ ให้สถาบันการศึกษามีอิสระ (Autonomy) ในการบริหารจัดการ แต่ต้องตรวจสอบได้ (Accountability) ควรเปิดกว้างให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา ต้องส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการให้เกิดระบบทวิภาคีระบบสหกิจศึกษา และการฝึกอบรมในโรงงานและสถานประกอบการมากขึ้น

จิรวัดน์ ชินศรี (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) สร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร 3) และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากพอ นอกจากนี้ พบว่า หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. หลักการร่วมกันตั้งเป้าหมาย 2. หลักการตัดสินใจร่วมกัน 3. หลักการทำงานเป็นทีม 4. หลักการติดต่อสื่อสาร และ 5. หลักความไว้วางใจ กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผน (planning) ขั้นที่ 2 การจัดการองค์กร (Organizing) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน (Implementing) ขั้นที่ 4 การควบคุมและติดตาม (Controlling) และ ขั้นที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา (Act) จากการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด เนื่องจากการดำเนินงานตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นทำได้ง่าย ไม่ซับซ้อน ทำงานอย่างมีความสุข และผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นผ่านการตรวจสอบและประเมินคุณภาพก่อนนำไปทดลองใช้กับสถานการณ์จริง

ถวิภา เมฆอัครกรณ์ และ สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์ (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์องค์ประกอบของครูมืออาชีพทางอาชีวศึกษาในประเทศไทยเพื่ออธิบายองค์ประกอบของครูมืออาชีพทางอาชีวศึกษาของประเทศไทย โดยศึกษาจากหนังสือและบทความที่เกี่ยวข้องกับครูมืออาชีพทางอาชีวศึกษาจำนวน 38 ชิ้น ระหว่าง พ.ศ. 2492-2557 พบว่า ครูมืออาชีพทางอาชีวศึกษาในประเทศไทยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน และการพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นครูเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญมากที่สุดในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงการร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและส่วนอื่น ๆ เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน

นิสรพร แซ่มชูงาม , พนดล เจนอักษร และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยมีกลุ่ม ตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 32 สถานศึกษามีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของซัชกิน (Sashkin) และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านที่มีระดับสูงมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแบบแผนแนวทางการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เกิดขึ้นโดยการที่ผู้บริหารผู้ใต้บังคับบัญชา

ชุมชน สังคม องค์กรเอกชนองค์กรภาครัฐ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำร่วม รับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจ ยิ่งมีการร่วมมือกันมากยิ่งขึ้นเพิ่มพูนอำนาจและความศรัทธาแก่ผู้ได้บังคับบัญชา มากขึ้น นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกใน ระดับสูง

ภาคประวีร์ บุญธรรมวีรณัฐ (2562) ได้ศึกษา ความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของชุมชน และผลการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนจังหวัดลำพูน ประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 31 คนครู 256 คนและสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียน 136 คน โดยใช้ วิธีการเชิงปริมาณการออกแบบเชิงสหสัมพันธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารด้วยการมี ส่วนร่วมของชุมชนและผลการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

#### 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Gene and Lynn (2000 : 3) ได้ศึกษาวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชน: กรอบการประเมินผล จากการศึกษพบว่าประชาชนมีการเรียกร้องการมีส่วนร่วมของที่เพิ่มมากขึ้นในการสร้างวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี ตามนโยบายที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ประชาธิปไตย ความหลากหลายของวิธีการมีส่วนร่วม ของประชาชนมีอยู่จุดมุ่งหมายเพื่อให้คำปรึกษาและเกี่ยวข้องกับประชาชนตั้งแต่ประชาพิจารณ์เพื่อการ ประชุมเป็นเอกฉันท์ คุณภาพของวิธีการเหล่านี้เกิดขึ้นจากความสับสนเกี่ยวกับการมาตรฐานที่เหมาะสม สำหรับการประเมินผล ระบุว่าคุณภาพของผลผลิต เป็นเรื่องยากที่จะกำหนดได้ จึงจำเป็นที่จะต้อง พิจารณาด้านของกระบวนการที่มีเป็นที่น่าพอใจแล้วในการวัดการแสดงผลหรือคุณภาพของกระบวนการ สำหรับเกณฑ์การประเมินทฤษฎีที่มีความจำเป็นสำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 2 ประเภท: เกณฑ์การยอมรับ และคุณสมบัติของวิธีการที่ทำให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน ในวงกว้างเกณฑ์และกระบวนการซึ่งคุณสมบัติของกระบวนการที่จะต้องรับผิดชอบเพื่อให้มั่นใจว่ามันจะ เกิดขึ้นในลักษณะที่มีประสิทธิภาพ การวิจัยในอนาคตต้องการในการพัฒนาเครื่องมือในการวัดเกณฑ์ เหล่านี้แม่นยำมากขึ้นและระบุปัจจัยบริบทและสิ่งแวดล้อมที่จะเป็นสื่อกลางประสิทธิผลของวิธีการที่มี ส่วนร่วมที่แตกต่างกัน

John M. Bryson, et.al. (2013 : 23-24) ได้ศึกษาการออกแบบกระบวนการมีส่วนร่วมของ ประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำทฤษฎีการมีส่วนร่วมไปสู่การปฏิบัติเป็นการวิเคราะห์ เนื้อหาของการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางการออกแบบกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น จากการวิจัยผู้เชี่ยวชาญรวบรวมข้อเสนอแนะ กระบวนการ การจัดการ และการประเมินผลการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชน บทความนี้จะใช้เป็นหลักฐานใน การออกแบบวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สามารถแสดงให้เห็นว่ากระบวนการมีประสิทธิภาพ มี เหตุผลในการวิเคราะห์บริบทอย่างใกล้ชิด เพื่อที่สามารถระบุวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมที่สามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

Brito and Siveres (2014) ได้ศึกษาลักษณะของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียน ในการจัดรูปแบบการจัดการศึกษาร่วมกันโดยการวิเคราะห์ลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชน

โรงเรียน ของประเทศบราซิล ซึ่งได้รับรางวัล National Award of Reference in School Management จากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะที่สำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนโรงเรียนซึ่งกระตุ้นการมีส่วนร่วมของชุมชนโรงเรียน คือ ความมุ่งมั่นของการจัดการในการกำหนดและดำเนินโครงการนโยบายการศึกษาที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนโรงเรียน การจัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างปฏิทินกิจกรรมของโรงเรียนในการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพของผู้ปกครองและสมาชิกองค์กร เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

Poynton, Makela, and Haddad (2014: 11) ศึกษาการฝึกอบรมในองค์กรและการสร้างความสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในโรงเรียนของรัฐ จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประชาชนมีการตอบสนองต่อการมีส่วนร่วมและความไว้วางใจในโรงเรียนของรัฐลดลง ผู้นำการศึกษาจะต้องมีประเมิณทั้งภายในและภายนอก เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจและยกระดับขีดความสามารถขององค์กรจากการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีประสิทธิภาพ เมื่อการมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพ ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียจะเป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่า นอกจากนี้ ผู้ปกครองยังมีโอกาสที่จะได้รับความรู้เกี่ยวกับโรงเรียน ผู้นำการศึกษาจะเพิ่มทุนทางสังคม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน และสร้างความไว้วางใจให้ประชาชนเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา

Çinar, Döngel and Söğütü (2009) ได้นำเสนอการศึกษาและผลสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกองค์กรกระทรวงการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาของประเทศตุรกี เรื่องการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศตุรกี พบว่า ในยุคที่มีการแข่งขันในตลาดแรงงาน สถานศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศตุรกีมีการพัฒนาทักษะ และความรู้ที่จำเป็นที่สถานประกอบการต้องการ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ อุปสงค์หรือความต้องการกำลังคนที่มีทักษะความสามารถที่แตกต่างจากในอดีต เนื่องจากมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือที่ซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งเป็นผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของพลวัตโลกที่มีต่อความต้องการกำลังคน ซึ่งการผลการศึกษาพบว่า ผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียน คือ ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ที่ต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อสนองความต้องการสถานประกอบการอย่างเต็มที่เนื่องจากหากสถาบันการศึกษามีครูผู้สอนในการถ่ายทอดวิชาความรู้ที่เก่ง ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ ทักษะและประสบการณ์ได้อย่างเต็มที่ การมีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการจะส่งผลให้เกิดการจ้างงานและมีแรงงานที่มีศักยภาพสู่สถานประกอบการ

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา แบ่งการศึกษา ออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

**ระยะที่ 2** ศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

**ระยะที่ 3** จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
1. ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ ในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้	<p><b>ระยะที่ 1</b> แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p><b>ขั้นตอนที่ 1</b> ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการศึกษาเอกสาร</p> <p><b>ขั้นตอนที่ 2</b> ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา</p>	1. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ	<b>ระยะที่ 2</b> ศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดน	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
<p>ประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้</p>	<p>ภาคใต้ โดยประมวลผลจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาเป็นแนวทางในการศึกษาอนาคตภาพของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพฯ โดยใช้เทคนิคกระบวนการวิจัยแบบ EDFR มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กำหนดกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน</li> <li>2. เครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสอบถาม</li> <li>3. ดำเนินการโดยใช้เทคนิค EDFR 3 รอบ</li> <li>4. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้</li> <li>5. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบที่ 1 โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง</li> <li>6. ทำเคลฟาย เครื่องมือที่ใช้ในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ อนาคตภาพของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็นแนวทางการบริหารศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 5 ด้าน และการบริหาร ใน 4 ด้าน โดยในรอบที่ 3 นี้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedbacks) ที่เป็นของกลุ่มโดยรวม ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่มผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่</li> </ol>	<p>วิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
3. จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	<p>ในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p><b>ขั้นตอนที่ 1</b> จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p><b>ขั้นตอนที่ 2</b> ประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</p>	ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารแบบมีส่วนร่วมศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

มีรายละเอียดดังนี้

**ระยะที่ 1** ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสังเคราะห์จาก แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการศึกษาเอกสาร

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการยกร่างแบบบันทึกข้อมูลให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ตามนิยามศัพท์ นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ขั้นตอนที่ 2** จัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2562 เวลา 10.00 น. ณ ห้องประชุมศูนย์ฝึกอาชีพกระบี่ จังหวัดกระบี่

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่กำกับดูแลศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 10 คน (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก จ) โดยเลือกแบบเจาะจง และกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีทักษะและประสบการณ์ในศูนย์ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
3. เป็นหรือเคยเป็นกรรมการศูนย์ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 2 ปี

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นประเด็นคำถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ คุณวุฒิทางการศึกษา สถานภาพโดยตำแหน่ง หน่วยงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ แนวทางการมีส่วนร่วมใน 5 ด้าน และการบริหาร 4 ขั้นตอน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระจำอำเภอบนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามายกร่างแบบสนทนากลุ่มกึ่งโครงสร้างให้สอดคล้องตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. ร่างประเด็นคำถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

4. ประเด็นคำถามที่ได้สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์

5. นำประเด็นคำถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมด้านเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และการใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม

6. นำประเด็นคำถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วย

1. รศ.ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. นายวรยุทธ ชิวรัตน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพราหมณ์ จังหวัดยะลา
3. ดร.มทิสร ปัตรนราษฎร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปัตตานี
4. รศ.ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
5. ผศ.ดร.สุวรรณ อินทร์น้อย อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การตรวจสอบมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน	+1	แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
ให้คะแนน	0	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
ให้คะแนน	-1	แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

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

เมื่อ  $\text{IOC}$  หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$N$  หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งกำหนดค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยต้องมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม และดำเนินการแก้ไขข้อคำถามตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าระหว่าง 0.60-1.00 โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของคุณเชี่ยวชาญ ดังนี้

1. แก้ไขเนื้อหาข้อคำถามบางข้อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยกำหนดไว้
2. แก้ไขเนื้อหาข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนในประเด็นคำถาม โดยการตัดข้อคำถามบางข้อออกไป และนำไปปรับลงในข้อที่มีความหมายใกล้เคียงกัน
3. แก้ไขสำนวนของเนื้อหาของข้อคำถามเพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้ตอบแบบสอบถาม
4. แก้ไขการใช้ภาษาในประโยค เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านแล้วเข้าใจ เป็นข้อคำถามที่มีความตรงตามเนื้อหา

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ขอบหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองพร้อมนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการสนทนากลุ่ม

3. ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (focus groups) วันที่ 25 พฤษภาคม 2562 เวลา 10.00 น. ณ ห้องประชุมศูนย์ฝึกอาชีพกระบี่ จังหวัดกระบี่

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ระยะที่ 2 ศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ในการศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยเทคนิค EDRR แบ่งเป็น 3 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 ศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสัมภาษณ์

##### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน จำแนกตามคุณสมบัติดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการ จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับนโยบาย จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 3 ระดับปฏิบัติการ ในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 7 คน

โดยทั้ง 3 กลุ่มต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีทักษะและประสบการณ์ในศูนย์ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

3. เป็นหรือเคยเป็นกรรมการศูนย์ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 2 ปี

##### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รอบที่ 1 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ คุณวุฒิทางการศึกษา สถานภาพโดยตำแหน่ง หน่วยงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามายกร่างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างให้สอดคล้องตามกรอบแนวคิดในการวิจัย และตัวแปรที่กำหนด
3. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้
4. นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ได้สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์
5. นำแบบสัมภาษณ์ ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมด้านเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และการใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

- 3.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 ท่าน
- 3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญทรงคุณวุฒิด้วยตนเองพร้อมนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์
- 3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่ได้นัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 ท่าน

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เชิงเนื้อหา

รอบที่ 2 ศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แบบสอบถาม

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ในรอบที่ 1
  2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รอบที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่
    - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ เพศ คุณวุฒิทางการศึกษา สถานภาพโดยตำแหน่ง หน่วยงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
    - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
    - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
- ในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อศึกษาอนาคตภาพในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับอนาคตภาพในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามกรอบแนวคิดในการศึกษา

2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษาในรอบที่ 1 มาร่างแบบสอบถามแบบให้สอดคล้องตามกรอบแนวคิดในการวิจัย และประเด็นคำถามในรอบที่ 1 และตัวแปรที่กำหนด

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

4. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม

5. นำแบบสอบถาม ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมด้านเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และการใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม

6. การหาคุณภาพเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. รศ.ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. นายวรยุทธ์ ชีวรัตน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพรามัน จังหวัดยะลา
3. ดร.มหิศร ปัตรินราษฎร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปัตตานี
4. รศ.ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
5. ผศ.ดร.สุวรรณ อินทร์น้อย อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม

การตรวจสอบมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$N$  หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งกำหนดค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยต้องมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม และดำเนินการแก้ไขข้อคำถามตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าระหว่าง 0.60-1.00 โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของคุณเชี่ยวชาญ ดังนี้

1. แก้ไขเนื้อหาข้อคำถามบางข้อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยกำหนดไว้
2. แก้ไขเนื้อหาข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนในประเด็นคำถาม โดยการตัดข้อคำถามบางข้อออกไป และนำไปปรับลงในข้อที่มีความหมายใกล้เคียงกัน
3. แก้ไขสำนวนของเนื้อหาของข้อคำถามเพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้ตอบแบบสอบถาม
4. แก้ไขการใช้ภาษาในประโยค เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านแล้วเข้าใจ เป็นข้อคำถามที่มีความตรงตามเนื้อหา
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยการศึกษานาครคณาธิการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่า “สัมประสิทธิ์อัลฟ่า” ( $\alpha$ -Coefficient) Cronbach’s reliability coefficient alpha ตามวิธีการของ Cronbach (1970: 161) และ Cronbach (1990 : 204) ซึ่งมีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	$\alpha$	หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	$K$	หมายถึง จำนวนข้อในแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	หมายถึง ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนคำถามแต่ละข้อ
	$S^2$	หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบทั้งหมด

ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ	เท่ากับ 0.89 ได้แก่
ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ	ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.96
ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร	ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.93
ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ	ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.85
ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น	ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.87
ด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.92

7. จัดทำแบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาการศึกษาอนาคตภาพในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ในรอบที่ 2 และ รอบที่ 3

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและจัดส่งทางไปรษณีย์ ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิที่ปฏิบัติงาน ทั้ง 17 ท่าน

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ค่ามัธยฐาน (Median) โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาไว้ดังนี้ (ละเอียด แจ่มจันทร์. 2548 : 15)

ค่ามัธยฐาน	ความหมาย
4.51 – 5.00	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้มากที่สุด
3.51 – 4.50	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้มาก
2.51 – 3.50	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้ปานกลาง
1.51 – 2.50	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้น้อย
1.00 – 1.50	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาแนวโน้มเป็นไปได้ ค่ามัธยฐาน (Md.) มีค่าตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป

4.2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquatile Range : IR) โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาไว้ดังนี้ (ละเอียด แจ่มจันทร์. 2548 : 18)

พิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
0.00 - 0.99	มีความสอดคล้องกันสูงมาก
1.00 - 1.99	มีความสอดคล้องกันสูง
2.00 - 2.99	มีความสอดคล้องกันต่ำ
ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป	ไม่มีความสอดคล้องกัน

ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) มีค่าไม่เกิน 1.5 และ/หรือค่าฐานนิยมลบด้วยค่ามัธยฐาน (Mo. – Mdn) มีค่าไม่เกิน 1.0

**รอบที่ 3 ศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้**

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ในรอบที่ 1  
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รอบที่ 3 ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในรอบที่ 2

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดิม โดยรอบนี้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedbacks) ที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของกลุ่มผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเองแล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล รอบที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ค่ามัธยฐาน (Median) โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาไว้ดังนี้  
(ละเอียด แจ่มจันทร์. 2548 : 15)

ค่ามัธยฐาน	ความหมาย
4.51 – 5.00	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้มากที่สุด
3.51 – 4.50	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้มาก
2.51 – 3.50	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้ปานกลาง
1.51 – 2.50	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้น้อย
1.00 – 1.50	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาแนวโน้มเป็นไปได้ ค่ามัธยฐาน (Md.) มีค่าตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป

3.2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR) โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาไว้ดังนี้ (ละเอียด แจ่มจันทร์. 2548 : 18)

พิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
0.00 - 0.99	คำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสอดคล้องกันสูงมาก
1.00 - 1.99	คำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสอดคล้องกันสูง
2.00 - 2.99	คำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสอดคล้องกันต่ำ
ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป	ไม่มีความสอดคล้องกัน

ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) มีค่าไม่เกิน 1.5 และ/หรือค่าฐานนิยมลบด้วยค่ามัธยฐาน (Mo. – Mdn) มีค่าไม่เกิน 1.0

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (IR) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100-104)

$$IR = Q3 - Q1$$

เมื่อ IR แทน พิสัยระหว่างควอไทล์

Q3 แทน คะแนนควอไทล์ที่ 3

Q1 แทน คะแนนควอไทล์ที่ 1

การพิจารณาข้อความที่นำไปเขียนเป็นอนาคตภาพที่เป็นไปได้ของการศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้นมีเกณฑ์ที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการพิจารณาอันดับของข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะใช้ข้อความที่มีค่ามัธยฐาน (Mdn) ที่ 3.5 ขึ้นไป และข้อความที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ Interquartile Range (Q3 – Q1) ไม่เกิน 1.5 ซึ่งแสดงว่าข้อความดังกล่าวได้รับอันดับตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อความนั้นเป็นไป ได้ และสอดคล้องกันมาเขียนเป็นอนาคตภาพที่เป็นไปได้ของการศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่อไป

**ระยะที่ 3** การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำผลจากการศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มาสรุป เพื่อนำเสนอเชิง นโยบายการบริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ใน 4 ด้าน ได้แก่ 5 ด้าน ได้แก่ 1. มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ 2. มีส่วนร่วมในการสื่อสาร 3. มีส่วนร่วมในการกระจาย อำนาจ 4. มีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น 5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดำเนินการ ดังนี้

### 3.1 จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำ อำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผลการวิจัยจากระยะที่ 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และระยะที่ 2 เกี่ยวกับ อนาคต ภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายอนาคตภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล ผู้วิจัย ดำเนินการยกร่าง แบบบันทึกข้อมูลให้ครอบคลุม อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำ อำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใน 5 ด้าน นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ตามนิยามศัพท์ นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 สังเคราะห์ผลการวิจัย จากระยะที่ 1 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และระยะที่ 2 อนาคตภาพการบริหารแบบ มีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

3.2 จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายให้ครอบคลุมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรม วิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใน 5 ด้าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

### 3.2 ประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำ อำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

การประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

### 1. กลุ่มผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

#### ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินเชิงนโยบาย

- |                          |            |                                                            |
|--------------------------|------------|------------------------------------------------------------|
| 1. ผศ.รังสรรค์ พลสมัคร   | พลสมัคร    | คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต    |
| 2. ดร.นิรุตต์ บุตรแสนลี  | บุตรแสนลี  | ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา                    |
| 3. ดร.สุรพงษ์ เอิมอุทัย  | เอิมอุทัย  | ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา        |
| 4. นายสุธา บัวดำ         | บัวดำ      | ครูวิทยะฐานะเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคสตูล                   |
| 5. ดร.อรพิน ดวงแก้ว      | ดวงแก้ว    | ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย                      |
| 6. ดร.พีรพงษ์ พันธุ์เสดา | พันธุ์เสดา | ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ชลบุรี |
| 7. ดร.อภิชาติ เนินพรหม   | เนินพรหม   | ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคใต้           |

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใน 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

#### การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือแบบประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- นำข้อมูลที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบประเมิน
- นำเกณฑ์การประเมินที่เสนอคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโครงการทางการศึกษา (Join Committee on Standards for Educational Evaluation, 2011) ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเป็นประโยชน์ 2. ด้านความเป็นไปได้ 3. ด้านความเหมาะสม 4. ด้านความถูกต้อง เพื่อมาใช้ในการประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อให้สอดคล้องกับการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงกับศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยใช้ประเมินข้อเสนอแนะใน 2 ได้แก่ 1. ด้านความเป็นประโยชน์ 2. ด้านความเป็นไปได้
- นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ตามนิยามศัพท์นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้เชี่ยวชาญ จากศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองพร้อมขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบประเมิน

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบประเมินด้วยตนเองโดยผ่านช่องทางออนไลน์ Email และ Line จำนวน 7 ท่าน ได้รับการตอบรับกลับคืนมา จำนวน 7 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 98)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษานาตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

4.1.1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสังเคราะห์เอกสาร

4.1.2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสนทนากลุ่ม

4.2 ผลการศึกษานาตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

4.2.1 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับนาตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (รอบที่ 1)

4.2.2 ผลการศึกษานาตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (รอบที่ 2)

4.2.3 ผลการศึกษานาตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (รอบที่ 3)

4.3 ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

4.3.1 ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

4.3.2 ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.1 – 4.5 ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

4.1.1 การศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสังเคราะห์เอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากแนวคิดทฤษฎี นักวิชาการ งานวิจัย ได้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นต้นการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน 7 ด้าน ได้แก่ 1. มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ 2. มีส่วนร่วมในการสื่อสาร 3. มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ 4. มีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น 5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 6. มีส่วนร่วมในความเป็นอิสระ 7. มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงาน และการบริหารใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ 2. การจัดกิจกรรมเพื่อดำเนินการตามแผน 3. การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม 4. การสรุปผลเพื่อพัฒนา

เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพิจารณาด้านที่เกี่ยวข้องและมีความสอดคล้องกันรวมกัน เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1. มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ 2. มีส่วนร่วมในการสื่อสาร 3. มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ 4. มีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น 5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการบริหาร ใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ 2. การจัดกิจกรรมเพื่อดำเนินการตามแผน 3. การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม 4. การสรุปผลเพื่อพัฒนา

4.1.2 ผลจากการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน 5 ด้าน	
มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ	การมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน เป็นความร่วมมือร่วมใจในลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มเป็นความสัมพันธ์ที่ชัดเจนและมีผลประโยชน์ต่างตอบแทนของสองฝ่ายขึ้นไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน การมาทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการวางแผน หรือการตัดสินใจ การร่วมกันแบ่งความรับผิดชอบรวมถึงมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกในทีมหรือประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ โดยจะพิจารณาจากความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อเป้าหมายที่มีร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการจัดการด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติ และคัดเลือกครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอน เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องในทุกประเด็นปัญหาและทุกเรื่องที่จะต้องร่วมกันแก้ไขเพื่อให้ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ หรือหน่วยงานขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นที่ดีกับครูและสมาชิกในทีมและผู้ร่วมทีมคนอื่นๆ ตลอดจนประชาชนและชุมชนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและการเป็นสมาชิกที่ดีในทีม โดยเดินไปข้างหน้าในทิศทางที่ถูกต้องเพื่อมุ่งที่จะสามารถทำงานร่วมกับทีมได้ด้วยความพึงพอใจ มีความตั้งใจร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมงานและกลุ่มคนโดยให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการความรู้ในการทำงานเพื่อให้กลุ่มงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันจำลองสถานการณ์ปัญหาเพื่อให้ร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	หาแนวทางการแก้ปัญหา หรือนำปัญหาต่างๆ มาใช้เพื่อให้หาทางออกร่วมกัน การเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง ทั้งอาจจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมมือร่วมใจ เป็นกระบวนการประสานสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับประชาชนเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และพัฒนานโยบาย โครงการ กิจกรรมและการบริการ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
มีส่วนร่วม ในการ สื่อสาร	การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสื่อสาร ซึ่งเป็นการร่วมกันของประชาชนและศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพโดยมีการสื่อสารหรือการสื่อความหมาย เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสารและประสานงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน การร่วมกันกำหนดการวางแผนการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ มีส่วนร่วมกำหนดคุณสมบัติครูผู้สอน กำหนดแนวทางคัดเลือกครูผู้สอน การสรุปผลเพื่อพัฒนาศูนย์ การแลกเปลี่ยนข่าวสาร เมื่อมีการสื่อสารหรือการสื่อความหมาย และเสนอผลการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์ การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ การมีความเข้าใจร่วมกัน การถ่ายทอดข่าวสาร ซึ่งการติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการติดต่อ ส่งผ่านความรู้ความคิดความเข้าใจ และความรู้สึกระหว่างบุคคล ซึ่งการสื่อสารจะประกอบไปด้วย ผู้ส่งสาร สาร สื่อ และผู้รับสาร โดยการสื่อสารจะเป็นการส่งมอบสารสนเทศและส่งความหมายต่างๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่งโดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันหรือเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่างๆ ดังนั้น ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ จะต้องมีการสื่อสารระหว่างบุคคลร่วมกับภาคประชาชน หรือเป็นเครือข่ายองค์กร หรือการติดต่อสื่อสารของศูนย์ฝึกอบรม นอกจากนี้ การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมของประชาชนในโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารในทุกระดับ การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม เป็นการอำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา เป็นการสนทนาระหว่างบุคคล กลุ่ม เพื่อปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ช่วยให้ตระหนักถึงศักยภาพที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนระยะยาว เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ชุมชนในการตัดสินใจด้วยตนเองโดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับสารเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน
มีส่วนร่วม ในการ กระจาย อำนาจ	การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ คือ การที่ส่วนกลางกระจายอำนาจภารกิจบางอย่างในความรับผิดชอบของส่วนกลางให้ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพหรือหน่วยงานอื่น หรือการที่ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ กระจายอำนาจไปสู่ภาคประชาชนให้มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลายๆ ด้าน เช่น การมีส่วนร่วมบริหารศูนย์ฝึกอบรม สถานที่ให้การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมดูแลทรัพย์สินและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมโดยอิสระในการกำหนดนโยบาย มีส่วนร่วมรับผิดชอบการดำเนินการจัดการอาคารสถานที่ การวางแผนในการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงการได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ กล่าวคือ มีความตั้งใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่บนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	<p>ปฏิบัติงานให้หน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย และทำงานคำนึงถึงความถูกต้องให้มากที่สุด เป็นผู้ปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด และการทำงานจะต้องให้สำเร็จมีผลสัมฤทธิ์ของงานปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดีจนเป็นที่ยอมรับว่าผลงานเกินมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้มีการพัฒนากระบวนการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายของศูนย์ฯ ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ตามกรอบของแผนที่กำหนด โดยการรับรู้ ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานในทุกโอกาสตามนโยบายที่สำคัญของหน่วยงานและศูนย์ฝึกอบรมโดยรวม</p>
<p>มีส่วนร่วม แรงกระตุ้น</p>	<p>การมีส่วนร่วมแรงกระตุ้น คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้คนมีส่วนร่วมในการทำงาน การศึกษาค้นคว้าและหาความรู้ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ หรือตามที่ทำเป็นประจำอยู่เสมอ ขวนขวายใฝ่รู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในด้านการศึกษาโดยการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมแรงกระตุ้นให้รู้จักพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน กระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันให้การวางแผนกำหนดหลักสูตรเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด การกระตุ้นให้การดำเนินการจัดหลักสูตรเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีส่วนร่วมแรงกระตุ้นในการชักนำประชาชนเข้าร่วมสรุปผลเพื่อพัฒนา สร้างแรงกระตุ้นเพื่อปรับปรุงงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป มีการนำความรู้ไปพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อศูนย์ฝึกอบรม กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นผู้รู้จักการคิดและพัฒนาความเชี่ยวชาญงานในหน้าที่ของตนเองอยู่ตลอดเวลา และพร้อมที่จะปรับปรุงงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป มีการนำความรู้ไปพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร</p>
<p>มีส่วนร่วม การ ตัดสินใจ</p>	<p>การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่างๆ ที่ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และการให้โอกาสประชาชนเป็นฝ่ายตัดสินใจกำหนดปัญหาและความต้องการของตนเอง เป็นการเสริมพลังอำนาจให้แก่ประชาชน กลุ่มองค์กรชุมชนให้สามารถระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากร การตัดสินใจ และการควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิตามกฎหมายในการร่วมการจัดการบริหารศูนย์ฝึกอบรม การจัดการสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อให้ทุกประเด็นปัญหาและทุกเรื่องที่จะต้องร่วมกันแก้ไขให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นที่ดีกับกลุ่มคน สมาชิกในทีมและผู้ร่วมทีมคนอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่ดี การตัดสินใจ คือการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลายๆ ทางเลือก เพื่อให้องค์กรและภาคประชาชน ได้ประโยชน์สูงสุด เกิดการผิดพลาดน้อยหรือมีน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งการบริหารงานในปัจจุบันผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของศูนย์</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่งานไอสำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

มีส่วนร่วม การ ตัดสินใจ	เพื่อให้ประชาชนรู้สึกมั่นใจและยอมรับผลการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ดี จะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและการเป็นสมาชิกที่ดีในทีม โดยเดินไปข้างหน้าในทิศทางที่ถูกต้องเพื่อมุ่งที่จะสามารถทำงานร่วมกับทีมได้ด้วยความพึงพอใจ การตัดสินใจเพื่อให้มีความตั้งใจร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมงานโดยให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดการความรู้ในการทำงานเพื่อให้กลุ่มงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำลองสถานการณ์ปัญหาเพื่อให้ร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหา หรือนำปัญหาต่างๆ มาใช้เพื่อให้หาทางออกร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ต้องมีกระบวนการตัดสินใจ โดยพิจารณาถึงตัวปัญหา ยอมรับความจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจ กำหนดทางเลือกต่างๆ หลักเกณฑ์ในการตัดสินใจ การประเมินทางเลือก และตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดที่นำไปใช้แก้ปัญหา
<b>การบริหาร 4 ขั้นตอน</b>	
การวางแผนเพื่อ พัฒนาศูนย์	การวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ คือการที่ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ มีแนวทางในการกำหนดเป้าหมายว่าจะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วนำเป้าหมายนั้นมากำหนดรายละเอียดในสิ่งที่ต้องทำโดยเรียงตามลำดับความสำคัญ รายละเอียดขั้นตอน ปัจจัยต่างๆ ที่ต้องใช้ ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด บุคคลหรือทีมงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน มีส่วนร่วมในการคิดหาทางเลือกล่วงหน้าเพื่อพัฒนาศูนย์ การวางแผนการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า การดำเนินงานของศูนย์อย่างมีแบบแผนที่ชัดเจน มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนเพื่อกำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องการและกำหนดวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีขั้นตอนการวางแผน โดยการกำหนดกรอบหัวข้อ สิ่งที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพื่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องเลือกใช้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยระบุวิธีการหรือแนวทางอย่างชัดเจน ดังนั้นในการวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ ผู้ที่วางแผนควรเป็นผู้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเองตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง เพื่อนำข้อผิดพลาดมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา และจำแนกองค์ประกอบต่าง ๆ ของงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี
การจัด กิจกรรม เพื่อดำเนิน การตาม แผน	การจัดกิจกรรมเพื่อดำเนินการตามแผน คือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและลงมือทำตามแผนที่ได้กำหนดไว้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินการในสิ่งที่สำคัญ การปฏิบัติงานและกิจกรรมตามกระบวนการและขั้นตอนเพื่อให้ถูกต้อง การปฏิบัติงานและจัดกิจกรรมเพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ต้องพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ที่มีความหลากหลายในการพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตจากการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้วิชาชีพ ให้มีการเชื่อมโยงและบูรณาการงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ให้มีคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ให้ผู้อื่นใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	<p>และประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชนและประชาชน ทั้งนี้เพื่อสร้างโอกาสในการได้รับการศึกษาสายวิชาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษา เยาวชน และประชาชนประจำอำเภอห่างไกลและอำเภอหน้าด่านชายแดน ให้ได้รับการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ทำให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ชุมชนและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากในพื้นที่อย่างแท้จริง</p>
<p>การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม เป็นการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมที่ดำเนินการไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ภายในเวลาที่กำหนดอย่างแน่นอน เป็นกระบวนการวัดที่มีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในด้านหลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของกิจกรรม และการเตรียมการดำเนินกิจกรรม บุคลากร วัสดุงบประมาณ การบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการประเมินผลและตรวจสอบผลงาน การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมวิชาชีพหลังจากปฏิบัติกิจกรรมเสร็จสิ้น มีส่วนร่วมประเมินผลและติดตามข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติกิจกรรม การประเมินผลกิจกรรมเพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีส่วนร่วมเพื่อสรุปข้อคิดเห็นที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม มีส่วนร่วมในการนำข้อผิดพลาดเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ต้องมีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับกิจกรรมที่ต้องประเมิน มีความสามารถในการสืบเสาะแสวงหาความรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและถูกต้องตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างทันท่วงทีและทันเวลา มีความสามารถสืบค้นแหล่งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตและหาข้อมูลเพื่อนำมาอ้างอิงในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องและน่าเชื่อถือเป็นจริงเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน ตลอดจนเปรียบเทียบข้อดี-ข้อเสียเพื่อพัฒนางานทั้งงานในหน้าที่ของตนและของหน่วยงานองค์กร ตลอดจนภาคประชาชน มีความใฝ่รู้เชิงลึกเพื่อที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลังประวัติความเป็นมาประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ</p>
<p>การสรุปผลเพื่อพัฒนา</p>	<p>การมีส่วนร่วมสรุปผลเพื่อพัฒนา เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับศูนย์ฝึกอบรม เพื่อคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ร่วมกันเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการดำเนินการเชิงรุกในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ควรแสวงหาโอกาสและประสบการณ์จากการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในเชิงรุก ภาคประชาชนและผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ทุกคนจะต้องมีความสามารถ มีไหวพริบปฏิภาณในการคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าเพื่อการวางแผนการทำงานได้เป็นอย่างดี มีการคิดและพัฒนากระบวนการทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา มองเห็นปัญหาและพร้อมจัดการกับปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแยบยลแปลกใหม่ มีความสามารถเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ ได้โดยไม่จำเป็นต้องทำงานในรูปแบบที่เหมือนเดิม มีความสามารถในการสังเคราะห์ภาพรวมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และทำงานเชิงรุกตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อการสรุปผลเพื่อพัฒนาที่ดี ตลอดจนมีความสามารถประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างหลากหลายรูปแบบได้ถูกวิธี</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่... (ส่วนนี้ถูกตัดออก)

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 4.2 ผลการศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

4.2.1 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรม  
วิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (รอบที่ 1)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	7	41.18
หญิง	10	58.82
รวม	17	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	2	11.76
ปริญญาโท	8	47.06
ปริญญาเอก	7	41.18
รวม	17	100.00
3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
5-10 ปี	10	58.82
10 ปีขึ้นไป	7	41.18
รวม	17	100.00
4. สถานภาพ		
เคยเป็นกรรมการศูนย์ฝึกอบรม	3	17.65
เป็นกรรมการศูนย์ฝึกอบรม	14	82.35
รวม	17	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า  
ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน เพศชาย จำนวน 7 คน คิด  
เป็นร้อยละ 58.82 และ 41.18 ตามลำดับ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 8 คน  
รองลงมา ระดับปริญญาเอก จำนวน 7 คน และระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06,  
41.18 และ 11.76 ตามลำดับ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 10  
คน และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 และ 41.18 ตามลำดับ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพเป็นกรรมการศูนย์ฝึกอบรม จำนวน  
14 คน และเคยเป็นกรรมการศูนย์ฝึกอบรม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 82.35 และ 17.65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รอบที่ 1

ข้อที่	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n = 17		
		ความเห็น สอดคล้อง	ร้อยละ	ลำดับที่
	<b>ด้านมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ</b>			
1	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	12	70.59	3
2	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนเพื่อกำหนดคุณสมบัติครูผู้สอนในศูนย์ฝึกวิชาชีพ	12	70.59	3
3	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	11	64.71	4
4	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนเพื่อพัฒนาและจัดการ การใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ของศูนย์ฝึกวิชาชีพ	12	70.59	3
5	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผน	15	88.24	1
6	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในกิจกรรมและลงมือทำตามแผนที่ได้กำหนดไว้	12	70.59	3
7	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการสรุปผลเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการดำเนินงาน	14	82.35	2
8	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการประเมินผลและตรวจสอบผลงาน	9	52.94	6
9	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมวิชาชีพหลังจากปฏิบัติกิจกรรม	10	58.82	5
10	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการประเมินผลและติดตามข้อผิดพลาด ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติกิจกรรม	11	64.71	4
11	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันสรุปข้อคิดเห็นที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม	12	70.59	3
12	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการนำข้อผิดพลาด เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข	11	64.71	4
	<b>ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร</b>			
1	มีส่วนร่วมในการกำหนดการวางแผนการสื่อสารประชาสัมพันธุ์	12	70.59	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n = 17		
		ความเห็น สอดคล้อง	ร้อยละ	ลำดับที่
2	มีส่วนร่วมในการกำหนดการวางแผนการจัดหาและใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์	12	70.59	3
3	มีส่วนร่วมในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นในการ ดำเนินงานตามแผนงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ	14	82.35	1
4	มีส่วนร่วมในการสื่อสารแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติ ตามแผนงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ	14	82.35	1
5	มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการประเมินผลเพื่อ ตรวจสอบการทำงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ	13	76.47	2
6	มีส่วนร่วมในการเสนอผลการประเมินผลเพื่อตรวจสอบ การทำงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ	11	64.71	4
7	มีส่วนร่วมในการสรุปผลเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกวิชาชีพและ สื่อสารไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง	13	76.47	2
8	มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและ ปรับปรุงศูนย์ฝึกวิชาชีพ	12	70.59	3
<b>ด้านมีส่วนร่วมกระจายอำนาจ</b>				
1	มีส่วนร่วมในการวางแผนการกระจายอำนาจอิสระเพื่อ กำหนดเป็นนโยบายการบริหาร	14	82.35	1
2	มีส่วนร่วมในการวางแผนกระจายอำนาจความรับผิดชอบ การทำงานจากส่วนกลาง	13	76.47	2
3	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจเพื่อการดำเนินการในการ ปฏิบัติงานการบริหาร เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว	12	70.59	3
4	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจเพื่อการดำเนินการ ในการปฏิบัติงานอย่างคล่องตัวในการบริหารศูนย์ ฝึกวิชาชีพ	12	70.59	3
5	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ ในการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์ ฝึกวิชาชีพ	13	76.47	2
6	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจเพื่อสรุปผลดำเนินงาน ศูนย์ฝึกวิชาชีพครรร่วมเป็นไปตามวางแผน	12	70.59	3
7	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจในการพิจารณา การปรับปรุงแก้ไขตามผลการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	11	64.71	4
<b>ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น</b>				
1	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการวางแผนการ ดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	13	76.47	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n = 17		
		ความเห็น สอดคล้อง	ร้อยละ	ลำดับที่
2	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานศูนย์ ฝึกวิชาชีพ	14	82.35	1
3	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นการผลักดันเพื่อให้การ วางแผนการกำหนดหลักสูตรเป็นไปตามที่กำหนดไว้ อย่างมีคุณภาพ	14	82.35	1
4	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นให้มีการดำเนินงานศูนย์ ฝึกวิชาชีพให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	11	64.71	4
5	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการดำเนินงานศูนย์ ฝึกวิชาชีพให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้	13	76.47	2
6	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการดำเนินการจัด กิจกรรมต่างๆ ในศูนย์ฝึกวิชาชีพให้สนองต่อความต้องการ ของชุมชน	12	70.59	3
7	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้สมาชิกเข้ามาร่วม สรุปผลการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	10	58.82	5
8	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นให้สมาชิกเข้ามาร่วม ปรับปรุงเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกวิชาชีพ	11	64.71	4
<b>ด้านมีส่วนร่วมการตัดสินใจ</b>				
1	มีส่วนร่วมการตัดสินใจเสนอแนวทางในการวางแผน เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	11	64.71	3
2	มีส่วนร่วมการตัดสินใจเสนอแนวทางในการวางแผน เพื่อกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพในศูนย์	11	64.71	3
3	มีส่วนร่วมการตัดสินใจพิจารณาการดำเนินการใช้ หลักสูตรในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	11	64.71	3
4	มีส่วนร่วมการตัดสินใจพิจารณาการดำเนินการจัดซื้อ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	10	58.82	4
5	มีส่วนร่วมการตัดสินใจในการพิจารณาการดำเนินงาน ของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อให้มีความถูกต้องเหมาะสม	12	70.59	2
6	มีส่วนร่วมการตัดสินใจในการผลักดันนโยบายในการ บริหารงานเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการ	13	76.47	1
7	มีส่วนร่วมการตัดสินใจในการเสนอแบบประเมินผล เพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	10	58.82	4
8	มีส่วนร่วมการตัดสินใจพิจารณาวิธีการประเมินผล หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐาน	10	58.82	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับ ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n = 17		
		ความเห็น สอดคล้อง	ร้อยละ	ลำดับที่
9	มีส่วนร่วมการตัดสินใจให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำ สรุปผลเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	10	58.82	4
10	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การบริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	11	64.71	3

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับการศึกษาอนาคต  
ภาพในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดน  
ภาคใต้ ดังนี้ **ด้านมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ** ในเรื่องมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการ  
พัฒนาการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผน สอดคล้องกันร้อยละ 88.24 รองลงมา ได้แก่ มีส่วนร่วมใน  
การร่วมมือร่วมใจกันในการสรุปผลเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการดำเนินงาน ร้อยละ 82.35 **ด้านมีส่วน  
ร่วมในการสื่อสาร** ในเรื่องมีส่วนร่วมในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานตามแผนงาน  
ของศูนย์ฝึกวิชาชีพ และมีส่วนร่วมในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานตามแผนงานของ  
ศูนย์ฝึกวิชาชีพ สอดคล้องกันร้อยละ 82.35 รองลงมา มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการประเมินผล  
เพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ และมีส่วนร่วมในการสรุปผลเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกวิชาชีพ  
และสื่อสารไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 76.47 **ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ** มีส่วนร่วมในการ  
วางแผนการกระจายอำนาจอิสระเพื่อกำหนดเป็นนโยบายการบริหาร สอดคล้องกันร้อยละ 82.35  
รองลงมา มีส่วนร่วมในการวางแผนกระจายอำนาจความรับผิดชอบการทำงานจากส่วนกลาง และมี  
ส่วนร่วมในการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์ฝึก  
วิชาชีพ สอดคล้องกันร้อยละ 76.47 **ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น** ในเรื่องมีส่วนร่วมในการสร้างแรง  
กระตุ้นการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ และมีส่วน  
ร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นการผลักดันเพื่อให้การวางแผนการกำหนดหลักสูตรเป็นไปตามที่กำหนดไว้  
อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกันร้อยละ 82.35 รองลงมา มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการ  
ดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกันร้อยละ 76.47 **ด้านมีส่วน  
ร่วมในการตัดสินใจ** ในเรื่องมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการผลักดันนโยบายในการบริหารงานเพื่อให้  
เป็นไปตามความต้องการ สอดคล้องกันร้อยละ 76.47 รองลงมา มีส่วนร่วมการตัดสินใจในการ  
พิจารณาการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อให้มีความถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกันร้อยละ  
70.59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2 ผลการศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำ อำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (รอบที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน เกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามแบบ EDFR รอบที่ 2

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่ามัธยฐาน (Mdn) ค่าฐานนิยม (Mo) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับ  
อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่  
จังหวัดชายแดนภาคใต้ รอบที่ 2

ข้อที่	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n =17					ผลสรุป ฉันทามติ
		ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม แบบ EDFR รอบที่ 2					
		Mdn	Mo	Q3	Q1	IR	
	<b>มีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ</b>						
1	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
2	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนเพื่อกำหนดคุณสมบัติครูผู้สอนในศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
3	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
4	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนเพื่อพัฒนาและจัดการการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
5	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผน	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
6	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในกิจกรรมและลงมือทำตามแผนที่ได้กำหนดไว้	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
7	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการสรุปผลเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการดำเนินงาน	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
8	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการประเมินผลและตรวจสอบผลงาน	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
9	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมวิชาชีพหลังจากปฏิบัติกิจกรรม	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ขออนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n =17					ผลสรุป
		ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม แบบ EDJR รอบที่ 2					ฉันทามติ
		Mdn	Mo	Q3	Q1	IR	
10	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการประเมินผลและติดตามข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติกิจกรรม	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
11	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการสรุปข้อคิดเห็นที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
12	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการนำข้อผิดพลาดเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
	<b>มีส่วนร่วมในการสื่อสาร</b>						
1	มีส่วนร่วมในการกำหนดการวางแผนการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
2	มีส่วนร่วมในการกำหนดการวางแผนการจัดหาและใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ ในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
3	มีส่วนร่วมในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานตามแผนงานของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
4	มีส่วนร่วมในการสื่อสารแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติตามแผนงานของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
5	มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
6	มีส่วนร่วมในการเสนอผลการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
7	มีส่วนร่วมในการสรุปผลเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพและสื่อสารไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
8	มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n = 17					ผลสรุป
		ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม แบบ EDJR รอบที่ 2					ฉันทามติ
		Mdn	Mo	Q3	Q1	IR	
	<b>มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ</b>						
1	มีส่วนร่วมในการวางแผนการกระจายอำนาจอิสระเพื่อกำหนดเป็นนโยบายการบริหาร	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
2	มีส่วนร่วมในการวางแผนกระจายอำนาจความรับผิดชอบการทำงานจากส่วนกลาง	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
3	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจเพื่อการดำเนินการในการปฏิบัติงานการบริหารเพื่อความสะดวกรวดเร็ว	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
4	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจเพื่อการดำเนินการในการปฏิบัติงานอย่างคล่องตัวในการบริหารศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
5	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
6	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจเพื่อสรุปผลดำเนินงานศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อให้เป็นไปตามการวางแผน	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
7	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจในการพิจารณาการปรับปรุงแก้ไขตามผลการดำเนินงานศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
	<b>มีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น</b>						
1	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการวางแผนการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
2	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
3	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นการผลักดันเพื่อให้การวางแผนการกำหนดหลักสูตรเป็นไปตามที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n =17					ผลสรุป
		ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม แบบ EDJR รอบที่ 2					ฉันทามติ
		Mdn	Mo	Q3	Q1	IR	
4	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นให้มีการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
5	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
6	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ในศูนย์ฝึกวิชาชีพให้สนองต่อความต้องการของชุมชน	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
7	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้สมาชิกเข้ามาร่วมสรุปผลการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
8	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นให้สมาชิกเข้ามาร่วมปรับปรุงเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
<b>มีส่วนร่วมการตัดสินใจ</b>							
1	มีส่วนร่วมการตัดสินใจเสนอแนวทางในการวางแผนเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
2	มีส่วนร่วมการตัดสินใจเสนอแนวทางในการวางแผนเพื่อกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพในศูนย์	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
3	มีส่วนร่วมการตัดสินใจพิจารณาการดำเนินการใช้หลักสูตรในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
4	มีส่วนร่วมการตัดสินใจพิจารณาการดำเนินการจัดซื้อสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
5	มีส่วนร่วมการตัดสินใจในการพิจารณาการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อให้มีความถูกต้องเหมาะสม	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n = 17					ผลสรุป
		ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม แบบ EDJR รอบที่ 2					ฉันทามติ
		Mdn	Mo	Q3	Q1	IR	
6	มีส่วนร่วมการตัดสินใจในการผลักดันนโยบายในการบริหารงานเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
7	มีส่วนร่วมการตัดสินใจในการเสนอแบบประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
8	มีส่วนร่วมการตัดสินใจพิจารณาวิธีการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐาน	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
9	มีส่วนร่วมการตัดสินใจให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำสรุปผลเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
10	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการบริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความต้องการมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ **ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ** พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูงมาก 2 ข้อ นอกนั้นมีความเห็นสอดคล้องกันสูงทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$   $Mo - Mdn \leq 1.00$ , Interquartile Range  $\leq 1.50$ ) ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูงมาก ได้แก่ มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมวิชาชีพหลังจากปฏิบัติกิจกรรม โดยมีค่า ( $Mdn = 5.00$ ,  $IR = 0.00$ ) นอกนั้นมีความสอดคล้องกันสูง ( $Mdn = 5.00$ ,  $IR = 1.00$ ) เมื่อพิจารณาค่ามัธยฐานจากคำตอบผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการร่วมมือร่วมใจ มีข้อความที่เป็นไปได้มากที่สุดและอยู่ในระดับสูงมาก ทุกข้อ ( $Mdn = 5.00$ ) ดังนั้น ผลการศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้รับฉันทามติ **ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร** พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูงทุกข้อ โดยมีความเห็นสอดคล้องกันสูงทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$   $Mo - Mdn \leq 1.00$ , Interquartile Range  $\leq 1.50$ ) เมื่อพิจารณาค่ามัธยฐานจากคำตอบผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์อบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ **ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร** มีข้อความที่เป็นไปได้มากที่สุดและอยู่ในระดับสูง มีความสอดคล้องกันสูง ( $Mdn = 5.00$ ,  $IR = 1.00$ ) ดังนั้น ผลการศึกษาอนาคตภาพการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้เห็นไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารแบบมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร จึงได้รับฉันทามติ **ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ** พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูงทุกข้อ โดยมีความเห็นสอดคล้องกันสูงทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$  Mo -  $Mdn \leq 1.00$ , Interquartile Range  $\leq 1.50$ ) เมื่อพิจารณาค่ามัธยฐานจากคำตอบผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์อบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสอดคล้องกันสูง ( $Mdn = 5.00$ , IR = 1.00) 5 ข้อ และมีความสอดคล้องกันสูง ( $Mdn = 4.00$ , IR = 1.00) 2 ข้อ ดังนั้น ผลการศึกษอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ จึงได้รับฉันทามติ **ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น** พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูงทุกข้อ โดยมีความเห็นสอดคล้องกันสูงทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$  Mo -  $Mdn \leq 1.00$ , Interquartile Range  $\leq 1.50$ ) เมื่อพิจารณาค่ามัธยฐานจากคำตอบผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์อบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีข้อความเป็นไปได้มากที่สุดและอยู่ในระดับสูง 5 ข้อ ( $Mdn = 5.00$ ) ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูงมาก ได้แก่ มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการวางแผนการดำเนินงาน ศูนย์ฝึกวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นการผลักดันเพื่อให้การวางแผนการกำหนดหลักสูตรเป็นไปตามที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ และมีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้สมาชิกเข้ามาร่วมสรุปผลการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ โดยมีค่า ( $Mdn = 5.00$ , IR = 0.00) นอกนั้นมีความสอดคล้องกันสูง ( $Mdn = 4.00$ ) ดังนั้น ผลการศึกษอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น จึงได้รับฉันทามติ **ด้านมีส่วนร่วมการตัดสินใจ** พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูงทุกข้อ โดยมีความเห็นสอดคล้องกันสูงทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$  Mo -  $Mdn \leq 1.00$ , Interquartile Range  $\leq 1.50$ ) เมื่อพิจารณาค่ามัธยฐานจากคำตอบผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ มีข้อความเป็นไปได้มากที่สุดและอยู่ในระดับสูง (.00, IR = 1.00) 9 ข้อ และมีความสอดคล้องกันสูง ( $Mdn = 4.00$ , IR = 1.00) 1 ข้อ ดังนั้น ผลการศึกษอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านมีส่วนร่วมการตัดสินใจ จึงได้รับฉันทามติ

#### 4.3.3 ผลการศึกษาขนาดตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (รอบที่ 3)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่ามัธยฐาน (Mdn) ค่าฐานนิยม (Mo) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับ  
ขนาดตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่  
จังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อที่	ขนาดตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n =17					ผลสรุป
		ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม แบบ EDFR รอบที่ 3					
		Mdn	Mo	Q3	Q1	IR	
	<b>มีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ</b>						
1	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
2	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนเพื่อกำหนดคุณสมบัติครูผู้สอนในศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
3	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
4	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนเพื่อพัฒนาและจัดการ การใช้ใน การสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ของศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
5	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาการดำเนินงานและปฏิบัติ ตามแผน	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
6	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันใน กิจกรรมและลงมือทำตามแผนที่ได้ กำหนดไว้	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
7	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการสรุปผลเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการดำเนินงาน	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
8	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการประเมินผลและตรวจสอบผลงาน	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
9	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมวิชาชีพหลังจากปฏิบัติกิจกรรม	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
10	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการประเมินผลและติดตามข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติกิจกรรม	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n =17					ผลสรุป
		ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม แบบ EDJR รอบที่ 3					นันทามติ
		Mdn	Mo	Q3	Q1	IR	
11	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการสรุปข้อคิดเห็นที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
12	มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันในการนำข้อผิดพลาดเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
<b>มีส่วนร่วมในการสื่อสาร</b>							
1	มีส่วนร่วมในการกำหนดการวางแผนการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
2	มีส่วนร่วมในการกำหนดการวางแผนการจัดการและใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
3	มีส่วนร่วมในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานตามแผนงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
4	มีส่วนร่วมในการสื่อสารแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติตามแผนงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
5	มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
6	มีส่วนร่วมในการเสนอผลการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
7	มีส่วนร่วมในการสรุปผลเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกวิชาชีพและสื่อสารไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
8	มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
<b>มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ</b>							
1	มีส่วนร่วมในการวางแผนการกระจายอำนาจอิสระเพื่อกำหนดเป็นนโยบายการบริหาร	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับของงานวิจัยที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n =17					ผลสรุป
		ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม แบบ EDFR รอบที่ 3					นันทามติ
		Mdn	Mo	Q3	Q1	IR	
2	มีส่วนร่วมในการวางแผนกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบการทำงานจากส่วนกลาง	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันสูง
3	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจเพื่อการ ดำเนินการในการปฏิบัติงานการบริหาร เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันสูง
4	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจเพื่อ การดำเนินการในการปฏิบัติงานอย่าง คล่องตัวในการบริหารศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้อง กันสูงมาก
5	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจความ รับผิดชอบในการประเมินผลเพื่อ ตรวจสอบการทำงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้อง กันสูงมาก
6	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจเพื่อ สรุปผลดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพเพื่อให้ เป็นไปตามการวางแผน	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้อง กันสูงมาก
7	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจในการ พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขตามผลการ ดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้อง กันสูงมาก
	<b>มีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น</b>						
1	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการ วางแผนการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้อง กันสูงมาก
2	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นการ กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์และเป้า หมายของการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันสูงมาก
3	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นการ ผลักดันเพื่อให้การวางแผนการกำหนด หลักสูตรเป็นไปตามที่กำหนดไว้อย่างมี คุณภาพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้อง กันสูงมาก
4	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นให้มีการ ดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพให้เป็นไปตาม แผนที่กำหนดไว้	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันสูง
5	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการ ดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพให้บรรลุผล สำเร็จตามที่กำหนดไว้	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้อง กันสูงมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n = 17					ผลสรุป
		ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม แบบ EDFR รอบที่ 3					
		Mdn	Mo	Q3	Q1	IR	
6	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ในศูนย์ฝึกวิชาชีพให้สนองต่อความต้องการของชุมชน	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันสูง
7	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้สมาชิกเข้ามาร่วมสรุปผลการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
8	มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นให้สมาชิกเข้ามาร่วมปรับปรุงเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
<b>มีส่วนร่วมการตัดสินใจ</b>							
1	มีส่วนร่วมการตัดสินใจเสนอแนวทางการวางแผนเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
2	มีส่วนร่วมการตัดสินใจเสนอแนวทางในการวางแผนเพื่อกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพในศูนย์ฝึกวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
3	มีส่วนร่วมการตัดสินใจพิจารณาการดำเนินการใช้หลักสูตรในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
4	มีส่วนร่วมการตัดสินใจพิจารณาการดำเนินการจัดซื้อสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
5	มีส่วนร่วมการตัดสินใจในการพิจารณาการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อให้มีความถูกต้องเหมาะสม	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
6	มีส่วนร่วมการตัดสินใจในการผลักดันนโยบายในการบริหารงานเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
7	มีส่วนร่วมการตัดสินใจในการเสนอแบบประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n = 17					ผลสรุป
		ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม แบบ EDFR รอบที่ 3					
		Mdn	Mo	Q3	Q1	IR	
8	มีส่วนร่วมการตัดสินใจพิจารณาวิธีการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐาน	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
9	มีส่วนร่วมการตัดสินใจให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำสรุปผลเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก
10	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการบริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันสูงมาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ พบว่า มีความสอดคล้องกันสูงมากทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$   $Mo - Mdn \leq 1.00$ ,  $Interquartile\ Range \leq 1.50$ ) เมื่อพิจารณาค่ามัธยฐานจากคำตอบผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีข้อความที่เป็นไปได้มากที่สุดและอยู่ในระดับสูงสุดทุกข้อ ( $Mdn = 5.00$ ) ดังนั้น ผลการศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้รับฉันทมติ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร พบว่า มีความสอดคล้องกันสูงมากทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$   $Mo - Mdn \leq 1.00$ ,  $Interquartile\ Range \leq 1.50$ ) เมื่อพิจารณาค่ามัธยฐานจากคำตอบผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีข้อความที่เป็นไปได้มากที่สุดและอยู่ในระดับสูงสุดทุกข้อ ( $Mdn = 5.00$ ) ดังนั้น ผลการศึกษาแนวทางของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้รับฉันทมติ ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ พบว่า มีความสอดคล้องกันสูงทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$   $Mo - Mdn \leq 1.00$ ,  $Interquartile\ Range \leq 1.50$ ) เมื่อพิจารณาค่ามัธยฐานจากคำตอบผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีข้อความที่เป็นไปได้มากที่สุดและอยู่ในระดับสูงสุด 4 ข้อ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจเพื่อการดำเนินการในการปฏิบัติงานอย่างคล่องตัวในการบริหารศูนย์ฝึกวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจเพื่อสรุปผลดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพการว่าเป็นไปตามวางแผน และมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจในการพิจารณาการปรับปรุงแก้ไขตามผลการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ ( $Mdn = 5.00$ ) ข้อที่มีข้อความที่เป็นไปได้มากที่สุดและอยู่ในระดับสูง 2 ข้อ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจเพื่อการดำเนินการในการปฏิบัติงานการบริหารเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว และมีมีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นให้มีการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ( $Mdn = 4.00$ ) ดังนั้น ผลการศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้รับฉันทมติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น** พบว่า มีความสอดคล้องกันสูงทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$   $Mo - Mdn \leq 1.00$ , Interquartile Range  $\leq 1.50$ ) เมื่อพิจารณาค่ามัธยฐานจากคำตอบผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีข้อความที่เป็นไปได้มากที่สุดและอยู่ในระดับสูงสุด 5 ข้อ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการวางแผนการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นการกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นการผลักดันเพื่อให้การวางแผนการกำหนดหลักสูตรเป็นไปตามที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นในการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ และมีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นให้สมาชิกเข้ามาร่วมปรับปรุงเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกวิชาชีพ ( $Mdn = 5.00$ ) ข้อที่มีข้อความที่เป็นไปได้มากและอยู่ในระดับสูง 2 ข้อ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นให้มีการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และมีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นให้มีการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ( $Mdn = 4.00$ ) ดังนั้น ผลการศึกษานาถการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้รับฉันทมติ **ด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ** พบว่า มีความสอดคล้องกันสูงมากทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$   $Mo - Mdn \leq 1.00$ , Interquartile Range  $\leq 1.50$ ) เมื่อพิจารณาค่ามัธยฐานจากคำตอบผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีข้อความที่เป็นไปได้มากที่สุดและอยู่ในระดับสูงมากทุกข้อ ( $Mdn = 5.00$ ) ดังนั้น ผลการศึกษานาถการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้รับฉันทมติ

#### 4.3 ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

##### 4.3.1 ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยสังเคราะห์ผลการวิจัยข้อที่ 1 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และผลการวิจัยข้อที่ 2 ผลการศึกษานาถการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เขียนเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

##### ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

###### ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ

1. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ
2. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผน
3. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการสรุปผลการดำเนินงาน
4. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร

1. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ
2. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานตามแผนของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสื่อสารเพื่อกำหนดการวางแผนการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์
4. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการสื่อสาร การแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ

### ด้านมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ

1. สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจโดยอิสระเพื่อกำหนดนโยบายการบริหาร
2. สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจตามความรับผิดชอบการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงาน
3. สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ในการรับผิดชอบสรุปผลเพื่อพัฒนา
4. สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ

### ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น

1. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้นเพื่อกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ
2. เสริมสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้นการวางแผนการดำเนินงานในการพัฒนาศูนย์ฝึกวิชาชีพ
3. ส่งเสริมการสร้างแรงกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกวิชาชีพ
4. ส่งเสริมการสร้างแรงกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ในศูนย์ฝึกวิชาชีพให้สนองต่อความต้องการของชุมชน

### ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงานการปฏิบัติงานของศูนย์
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมการตัดสินใจเสนอแนวทางในการวางแผนเพื่อกำหนดและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 4.3.2 ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตารางที่ 4.6-4.8

ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวม (n = 7)

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านความเป็นประโยชน์	4.79	.09	มากที่สุด	1
2	ด้านความเป็นไปได้	4.74	.08	มากที่สุด	2
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.77</b>	<b>.08</b>	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = .08) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านความเป็นไปได้ โดยด้านความเป็นประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.79$ , S.D. = .09) ส่วนด้านความเป็นไปได้ ( $\bar{X} = 4.74$ , S.D. = .08) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความเป็นประโยชน์

ข้อที่	ด้านความเป็นประโยชน์	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>1. ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ</b>		<b>4.89</b>	<b>0.26</b>	<b>มากที่สุด</b>	
1	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการสรุปผลการดำเนินงาน	4.71	0.49	มากที่สุด	3
4	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	4.86	0.38	มากที่สุด	2
<b>2. ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร</b>		<b>4.82</b>	<b>0.27</b>	<b>มากที่สุด</b>	
1	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความเป็นประโยชน์	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
2	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานตามแผน ของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน การสื่อสารเพื่อกำหนดการวางแผนการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์	4.86	0.38	มากที่สุด	2
4	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการ สื่อสาร การแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและ ปรับปรุงศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ	4.43	0.53	มาก	3
<b>3. ด้านมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ</b>		<b>4.68</b>	<b>0.06</b>	<b>มากที่สุด</b>	
1	สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกระจาย อำนาจโดยอิสระเพื่อกำหนดนโยบายการบริหาร	4.86	0.38	มากที่สุด	1
2	สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมการกระจาย อำนาจตามความรับผิดชอบการประเมินผลเพื่อ ตรวจสอบการทำงาน	4.71	0.49	มากที่สุด	2
3	สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกระจาย อำนาจ ในการรับผิดชอบสรุปผลเพื่อพัฒนา	4.71	0.49	มากที่สุด	2
4	สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ	4.43	0.53	มาก	3
<b>4. ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น</b>		<b>4.75</b>	<b>0.24</b>	<b>มากที่สุด</b>	
1	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้นเพื่อ กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์และเป้าหมายของ การดำเนินงานศูนย์ฝึกอาชีพ	4.71	0.49	มากที่สุด	3
2	เสริมสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น การวางแผนการดำเนินงานในการพัฒนาศูนย์ ฝึกวิชาชีพ	4.43	0.53	มาก	4
3	ส่งเสริมการสร้างแรงกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาศูนย์ ฝึกวิชาชีพ	4.86	0.38	มากที่สุด	2
4	ส่งเสริมการสร้างแรงกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วน ร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ในศูนย์ ฝึกวิชาชีพให้สนองต่อความต้องการของชุมชน	5.00	0.00	มากที่สุด	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความเป็นประโยชน์	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>6. ด้านมีส่วนร่วมการตัดสินใจ</b>		<b>4.79</b>	<b>0.29</b>	<b>มากที่สุด</b>	
1	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงานการปฏิบัติงานของศูนย์	4.71	0.49	มากที่สุด	2
2	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมการตัดสินใจเสนอแนวทางในการวางแผนเพื่อกำหนดและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
4	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์	4.43	0.53	มาก	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน</b>		<b>4.79</b>	<b>.09</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.79$ , S.D = .09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร ด้านมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น และด้านมีส่วนร่วมการตัดสินใจ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ ( $\bar{X} = 4.89$ , S.D = 0.26) รองลงมาคือ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.82$ , S.D = 0.27) และด้านมีส่วนร่วมการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.79$ , S.D = 0.23) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ ( $\bar{X} = 4.68$ , S.D = 0.06)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ  
ประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความเป็นไปได้ (n=7)

ข้อที่	ด้านความเป็นไปได้	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>1. ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ</b>		<b>4.82</b>	<b>0.27</b>	<b>มากที่สุด</b>	
1	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการสรุปผลการดำเนินงาน	4.86	0.38	มากที่สุด	2
4	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	4.43	0.53	มาก	3
<b>2. ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร</b>		<b>4.75</b>	<b>0.24</b>	<b>มากที่สุด</b>	
1	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ	4.43	0.53	มาก	4
2	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสื่อสารแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานตามแผนของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสื่อสารเพื่อกำหนดการวางแผนการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์	4.71	0.49	มากที่สุด	3
4	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการสื่อสาร การแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ	4.86	0.38	มากที่สุด	2
<b>3. ด้านมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ</b>		<b>4.61</b>	<b>0.07</b>	<b>มากที่สุด</b>	
1	สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจโดยอิสระเพื่อกำหนดนโยบายการบริหาร	4.86	0.38	มากที่สุด	1
2	สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจตามความรับผิดชอบการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงาน	4.71	0.49	มากที่สุด	2
3	สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ในการรับผิดชอบสรุปผลเพื่อพัฒนา	4.43	0.53	มาก	3
4	สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ	4.43	0.53	มาก	3
<b>4. ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น</b>		<b>4.75</b>	<b>0.24</b>	<b>มากที่สุด</b>	
1	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้นเพื่อ	4.71	0.49	มากที่สุด	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความเป็นไปได้	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์และเป้าหมายของ การดำเนินงานศูนย์ฝึกอาชีพ				
2	เสริมสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น การวางแผนการดำเนินงานในการพัฒนาศูนย์ ฝึกวิชาชีพ	4.43	0.53	มาก	4
3	ส่งเสริมการสร้างแรงกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาศูนย์ ฝึกวิชาชีพ	4.86	0.38	มากที่สุด	2
4	ส่งเสริมการสร้างแรงกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วน ร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ในศูนย์ ฝึกวิชาชีพให้สนองต่อความต้องการของชุมชน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
<b>5. ด้านมีส่วนร่วมการตัดสินใจ</b>		<b>4.79</b>	<b>0.29</b>	<b>มากที่สุด</b>	
1	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจวางแผนงานการปฏิบัติงานของศูนย์	4.71	0.49	มากที่สุด	2
2	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมการ ตัดสินใจเสนอแนวทางในการวางแผนเพื่อกำหนด และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะแนวทางที่ นำไปสู่การตัดสินใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
4	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมการ ตัดสินใจในการตรวจสอบและติดตามผลการ ดำเนินงานของศูนย์	4.43	0.53	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม		4.74	.08	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายในการ  
บริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้าน  
ความเป็นไปได้ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74$  , S.D = .08) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร ด้านมี  
ส่วนร่วมการกระจายอำนาจ ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น และด้านมีส่วนร่วมการตัดสินใจ พบว่า  
อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ ( $\bar{X} = 4.82$  , S.D = 0.27)  
รองลงมาคือ ด้านมีส่วนร่วมการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.79$  , S.D = 0.29) ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร และ  
ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.75$  , S.D = 0.24) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ  
ด้านมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ ( $\bar{X} = 4.61$  , S.D = 0.07)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

5.1.1.1 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

5.1.1.2 เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

5.1.1.3 เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

#### 5.1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีผสมผสาน ผู้วิจัยมีการดำเนินการแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีรายละเอียดดังนี้

**แหล่งข้อมูล** ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม

#### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการร่างแบบบันทึกข้อมูลให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ตามนิยามศัพท์ นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการโดยการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**การวิเคราะห์ข้อมูล** โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

**ขั้นตอนที่ 2** จัดสนทนากลุ่ม (focus groups) มีรายละเอียดดังนี้

**กลุ่มผู้ให้ข้อมูล** ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่กำกับดูแลศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 10 คน (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก จ) โดยเลือกแบบเจาะจง และกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีทักษะและประสบการณ์ในศูนย์ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
3. เป็นหรือเคยเป็นกรรมการศูนย์ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 2 ปี

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ คุณวุฒิทางการศึกษา สถานภาพโดยตำแหน่ง หน่วยงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ แนวทางการมีส่วนร่วมใน 5 ด้าน และการบริหาร 4 ขั้นตอน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามายกร่างแบบสนทนากลุ่มกึ่งโครงสร้างให้สอดคล้องตามกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. ร่างประเด็นคำถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้
4. ประเด็นคำถามที่ได้สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์

5. นำประเด็นคำถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมด้านเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และการใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม

6. นำประเด็นคำถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วย

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน
2. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองพร้อมนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสนทนากลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (focus groups) วันที่ 25 พฤษภาคม 2562 เวลา 10.00 น. ณ ห้องประชุมศูนย์ฝึกอาชีพระยะปี จังหวัดกระบี่

**การวิเคราะห์ข้อมูล** โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

**ระยะที่ 2** ศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระยะปีอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้เทคนิคกระบวนการวิจัยแบบ EDFR มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

**กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน จำแนกตามคุณสมบัติ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการ จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับนโยบาย จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 3 ระดับปฏิบัติการ ในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระยะปีอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 7 คน

โดยทั้ง 3 กลุ่มต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีทักษะและประสบการณ์ในศูนย์ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
3. เป็นหรือเคยเป็นกรรมการศูนย์ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 2 ปี

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รอบที่ 1 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระยะปีอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระยะปีอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่ได้นัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 ท่าน
2. ในรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและจัดส่งทางไปรษณีย์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิที่ปฏิบัติงาน ทั้ง 17 ท่าน

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

**ระยะที่ 3** จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระยะปีอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1 จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระยะปีอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีรายละเอียดดังนี้

**แหล่งข้อมูล** ได้แก่ ผลการวิจัยจากระยะที่ 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระยะปีอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และระยะที่ 2 เกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระยะปีอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลข้อเสนอเชิงนโยบายอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. สังเคราะห์ผลการวิจัย จากระยะที่ 1 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และระยะที่ 2 อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายให้ครอบคลุมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

**การวิเคราะห์ข้อมูล** โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

3.2 ประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

**กลุ่มผู้ประเมิน** ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน** ได้แก่ แบบประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบประเมินด้วยตนเองผ่านช่องทางออนไลน์ Email และ Line จำนวน 7 ท่าน ได้รับแบบตอบรับกลับคืนมา จำนวน 7 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 100.00

**การวิเคราะห์ข้อมูล** วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### 5.1.3 ผลการวิจัย

**5.1.3.1 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้**

แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสังเคราะห์เอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ได้แนวทางการบริหารใน 4 ด้าน ได้แก่ 1. การวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ 2. การจัดกิจกรรมดำเนินการตามแผน 3. การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม 4. การสรุปผลเพื่อพัฒนา และได้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน 7 ด้าน ได้แก่ 1. มีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจ 2. มีส่วนร่วมในการสื่อสาร 3. มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ 4. มีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น 5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 6. มีส่วนร่วมในความเป็นอิสระ 7. มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงาน

ผลการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แนวทางการบริหาร 4 ด้าน โดยด้านที่มีความสอดคล้องกันมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกันร้อยละ 82.35 ด้านการจัดกิจกรรมดำเนินการตามแผน ในเรื่องมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินการในสิ่งที่สำคัญที่สุด สอดคล้องกันร้อยละ 82.35 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม มีส่วนร่วมเพื่อสรุปข้อคิดเห็นที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม สอดคล้องกันร้อยละ 70.59 ด้านการสรุปผลเพื่อพัฒนา มีส่วนร่วมนำผลไปใช้พัฒนา

งานต่อไป สอดคล้องกันร้อยละ 82.35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5 ด้าน โดยด้านที่มีความสอดคล้องกันมากที่สุด ได้แก่ ด้านมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผน สอดคล้องกันมากที่สุดร้อยละ 88.24 ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร การแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานตามแผนงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ และมีส่วนร่วมในการสื่อสารแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติตามแผนงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ สอดคล้องกันสูงเท่ากันร้อยละ 82.35 ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการกระจายอำนาจอิสระเพื่อกำหนดเป็นนโยบายการบริหาร สอดคล้องกันร้อยละ 82.35 ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้นในการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพ และการสร้างแรงกระตุ้นการผลักดันเพื่อให้การวางแผนการกำหนดหลักสูตรเป็นไปตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกันร้อยละ 82.35 ด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการผลักดันนโยบายในการบริหารงาน เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการ สอดคล้องกันร้อยละ 76.47

### 5.1.3.2 ผลการศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น และด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า มีความสอดคล้องกันสูงทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$  Mo -  $Mdn \leq 1.00$ , Interquartile Range  $\leq 1.50$ ) เมื่อพิจารณาคำมัธยฐานจากคำตอบผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยในระดับมากที่สุดทุกข้อ ( $Mdn = 5.00$ ) ดังนั้น ผลการศึกษาอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้รับฉันทามติ ดังนี้

อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ

พบว่า มีความสอดคล้องกันสูงมากทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$  Mo -  $Mdn \leq 1.00$ , Interquartile Range  $\leq 1.50$ ) ดังนั้น ผลการศึกษาแนวทางของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้รับฉันทามติ

#### 2. ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร

พบว่า มีความสอดคล้องกันสูงมากทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$  Mo -  $Mdn \leq 1.00$ , Interquartile Range  $\leq 1.50$ ) ดังนั้น ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้รับฉันทามติ

#### 3. ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ

พบว่า มีความสอดคล้องกันสูง 3 ข้อ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการวางแผนการกระจายอำนาจอิสระเพื่อกำหนดเป็นนโยบายการบริหาร มีส่วนร่วมในการวางแผนกระจายอำนาจความรับผิดชอบการทำงานจากส่วนกลาง และมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจเพื่อการดำเนินการในการปฏิบัติงานการบริหารเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว นอกนั้นมีความสอดคล้องกันสูงมาก ( $Mdn \geq 3.50$  Mo -  $Mdn \leq 1.00$ , Interquartile Range  $\leq 1.50$ ) ดังนั้น ผลการศึกษาแนวทางของการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้รับฉันทามติ

#### 4. ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น

พบว่า มีความสอดคล้องกันสูง 2 ข้อ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการสร้างแรงกระตุ้นให้มีการดำเนินงานศูนย์ฝึกวิชาชีพให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ นอกนั้นมีความสอดคล้องกันสูง ( $Mdn \geq 3.50$   $Mo - Mdn \leq 1.00$ ,  $Interquartile\ Range \leq 1.50$ ) ดังนั้น ผลการศึกษาแนวทางของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้รับฉันทามติ

#### 5. ด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

พบว่า มีความสอดคล้องกันสูงมากทุกข้อ ( $Mdn \geq 3.50$   $Mo - Mdn \leq 1.00$ ,  $Interquartile\ Range \leq 1.50$ ) ดังนั้น ผลการศึกษาแนวทางของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้รับฉันทามติ

5.1.3.3 ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์และด้านความเป็นไปได้

**ด้านความเป็นประโยชน์** โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น และด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ รองลงมาคือ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร และด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ

**ด้านความเป็นไปได้** โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น และด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ รองลงมาคือ ด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร และด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

### 5.2.1 อภิปรายผลแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้การบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ ด้านการจัดกิจกรรมดำเนินการตามแผน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม ด้านการสรุปผลเพื่อพัฒนาและแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการร่วมมือร่วมใจ ด้านการสื่อสาร ด้านการกระจายอำนาจ ด้านแรงกระตุ้น และด้านการตัดสินใจ ผู้วิจัยขออภิปรายผลโดยเรียงลำดับค่าความสอดคล้องสูงสุดตามแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมดำเนินการตามแผน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม และด้านการสื่อสาร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 5.2.1.1 ด้านการจัดกิจกรรมดำเนินการตามแผน

ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนมีความต้องการในการมีส่วนร่วมมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดกิจกรรมเป็นการปฏิบัติตามขั้นตอนและปฏิบัติตามแผนงาน โดยการดำเนินงานตามแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการสร้างโอกาสทางการศึกษาอาชีพให้กับเยาวชน นักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไปในพื้นที่ สนับสนุนให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการสร้างงาน สร้างรายได้ ให้แก่ชุมชนที่ห่างไกล เพื่อขยายพื้นที่การบริการไปยังพื้นที่ห่างไกล ในการพัฒนาอาชีพ เพื่อจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในสาขาวิชาตามความต้องการของท้องถิ่นที่มีมาตรฐานสามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้าน และเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการสร้างความเข้าใจภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ยังเป็นองค์กรจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ดังนั้น การจัดกิจกรรมจะต้องมีเป้าหมายและทิศทางที่ถูกต้องชัดเจน

#### 5.2.1.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม

ผลการวิจัย พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม ประชาชนมีความต้องการในการมีส่วนร่วมสูงในระดับรองลงมา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็นการดำเนินการภายหลังจากที่ได้มีการจัดกิจกรรมได้สิ้นสุดลงแล้วเพื่อที่จะได้ทราบถึงผลการจัดกิจกรรม เป็นการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบจัดทำเป็นครั้งคราวแบบเฉพาะกิจ เพื่อที่จะตอบคำถามบางอย่างเกี่ยวกับผลงาน การประเมินผลจึงอาจเป็นการประเมินและอธิบายเกี่ยวกับประเด็นผลงานของโครงการหรือแผนงาน และเกี่ยวพันโดยเฉพาะกับประเด็นที่มีความซับซ้อน เช่น ผลกระทบ หรือผลได้ผลเสีย ความยั่งยืนและความสอดคล้อง ซึ่งในการประเมินผล จะต้องมีการออกแบบการประเมินเพื่อวัดระดับความคิดเห็นและพึงพอใจ เน้นการตัดสินใจคุณค่าโดยใช้วิธีเชิงระบบ เป็นการศึกษาปัญหาและอุปสรรค สสำรวจความคิดเห็น ประสิทธิภาพของการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ พร้อมทั้งพัฒนารูปแบบของการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ การเก็บข้อมูลอาจใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 5.2.1.3 ด้านการสื่อสาร

ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสื่อสาร ประชาชนมีความต้องการในการมีส่วนร่วมในลำดับต่อจากด้านการจัดกิจกรรมดำเนินการตามแผน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสื่อสาร เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นปัจจัยพื้นฐานในชีวิตประจำวัน เพราะการสื่อสาร เป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน สัญลักษณ์อื่นใด การแสดงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร ซึ่งอาจจะใช้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสม หรือความจำเป็นของตนเองและคู่สื่อสาร โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน บริบททางการสื่อสารที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผล ดังนั้น ประชาชนจึงมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมเสนอผลการประเมินผล เพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์ เพื่อให้มั่นใจว่า ศูนย์จะบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อันนำไปสู่การพัฒนา ตลอดจนมีส่วนร่วมในการกำหนดการวางแผนการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ จึงถือได้ว่าเป็นสื่อการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อบุคคล สื่อวัสดุ สื่ออุปกรณ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สื่อกิจกรรมหรือกระบวนการ แหล่งการเรียนรู้ ทั้งแหล่งข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศและประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น การที่ประชาชนต้องการมีส่วนร่วมในการสื่อสารนั้น จะเกิดผลดีต่อการบริหารจัดการศูนย์ เพราะจะทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นว่า ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ มีรูปแบบและกระบวนการบริหารงาน ที่สามารถสื่อสารให้ประชาชน นักเรียน นักศึกษา รับรู้และเข้าใจและสามารถสร้างความเชื่อมั่นได้เป็นอย่างดี

### 5.2.2 อภิปรายผลอนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการศึกษาและวิเคราะห์อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามค่าความสอดคล้องในคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ตาม EDFR รอบที่ 3 ซึ่งเป็นผลสรุปฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นสอดคล้องกันในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น และด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสอดคล้องกันสูงมาก ทั้งนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลในด้านที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูงมากที่สุด ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร และด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูงมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ เป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่ายขึ้นไป เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ โดยมีการประสานความร่วมมือกันในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันเพื่อบูรณาการให้เกิดการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การตัดสินใจ หรือหาทางออกในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งเป็นความต้องการของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในทุกภารกิจและกระบวนการดำเนินงานของศูนย์ ส่งผลต่อความยั่งยืนของศูนย์ในการพัฒนาประชาชนในพื้นที่ห่างไกล ให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins, Judge, OdendaL, and Roodt, G (2013, p.540) ที่ได้กล่าวถึงการร่วมมือร่วมใจไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อการคิดและตัดสินใจร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Elliot and Devine (1994) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเคารพการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมโดยบุคลากรภายในองค์กรมีอำนาจและความ

รับผิดชอบในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ซึ่งการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานภายในองค์กรนั้น ควรเป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของทุกคนภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการ กำหนด ทิศทางการดำเนินงานและกระบวนการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ควรเปิดใจเพื่อการพัฒนาที่เป็นเลิศ โดยให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันพัฒนา ศูนย์ฝึกอบรม มีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดหลักสูตรวิชาชีพ การใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ การจัด อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีการวางแผนกำหนดคุณสมบัติครูผู้สอน ฝึกอบรม และมีส่วน ร่วมในการสรุปผลเพื่อพัฒนาหลักสูตร ซึ่งการสร้างความร่วมมือจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกับบุคคลอื่นในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย การบรรลุถึงความสำเร็จของศูนย์ โดยให้ความสำคัญ กับการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น การให้เกียรติซึ่งกันและกันในการประสานและการทำงาน นอกจากนี้ความร่วมมือร่วมใจ คือ การที่บุคคลทำงานร่วมกัน มีจุดประสงค์และเป้าหมายเดียวกันที่จะ ทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยการรับฟังให้เกียรติ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานเพื่อความสำเร็จของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ และยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, อินถา ศิริวรรณ (บทคัดย่อ : 2550) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมี ส่วนร่วมไว้ว่าการที่บุคคล ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคล ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วน ร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรง หรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่าย ได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ลักษณะ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการบริหารแบบประชาธิปไตยที่บุคคล ผู้บริหารเปิดโอกาส ให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยรูปแบบการ บริหาร ในปัจจุบัน ได้แก่ การปรึกษาหารือ ระบบข้อเสนอแนะ และระบบเน้นการกระจายอำนาจให้ สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งจะต้องมี ข้อมูลสารสนเทศ ที่สนับสนุนในการตัดสินใจ มีความรู้ความเข้าใจ และมีการให้รางวัลเพื่อสร้าง แรงจูงใจ เป็นการให้ความสำคัญกับสมาชิก ในการได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมใน ผลประโยชน์ และร่วมในการประเมินผลแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

**2. ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร** ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูงมาก ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร คือ การร่วมกันในการสื่อสารหรือการสื่อความหมาย เป็น กระบวนการถ่ายทอดหรือการแลกเปลี่ยนข่าวสาร (Roger & Shoemaker (1971 p.11) การมีส่วน ร่วมในการติดต่อสื่อสารและประสานงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน การร่วมกัน กำหนดการวางแผนการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ มีส่วนร่วมกำหนดคุณสมบัติครูผู้สอน กำหนดแนวทาง คัดเลือกครูผู้สอน การสรุปผลเพื่อพัฒนาศูนย์ การแลกเปลี่ยนข่าวสารเมื่อมีการสื่อสารหรือการสื่อ ความหมาย และเสนอผลการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์ ซึ่งการสื่อสารเป็น กระบวนการถ่ายทอดข่าวสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ (Roger & Shoemaker (1971 p.11) การมีความ เข้าใจร่วมกัน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน การถ่ายทอดข่าวสาร การ ติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการติดต่อ ส่งผ่านความรู้ความเข้าใจ และความรู้สึกระหว่างบุคคล ซึ่งการสื่อสาร จะประกอบไปด้วย ผู้ส่งสาร สาร สื่อ และผู้รับสาร (วันชัย มีชาติ. 2548) โดยการ สื่อสาร จะเป็นการส่งมอบสารสนเทศและสื่อความหมายต่างๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่งโดยการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันหรือเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่างๆ (อิติภพ ชยธวัช. 2548) ดังนั้น ศูนย์ฝึกรบวิชาชีพ จึงมีการสื่อสารระหว่างบุคคล กลุ่มคน หรือเป็นเครือข่ายองค์กร หรือการติดต่อสื่อสารของศูนย์ฯ ซึ่งมีหลายรูปแบบ ทั้งการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร การส่งผ่านข้อความทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่างๆ การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เอกสารสิ่งพิมพ์ การจัดนิทรรศการ จดหมายข่าว การติดประกาศ การสื่อสารโดยใช้วิธีการบอกต่อ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547) ได้กล่าวถึงการสื่อสารไว้ว่า การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง การสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือเป็นเครือข่ายองค์กรหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า การติดต่อสื่อสารองค์กร ซึ่งการสื่อสาร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงานศูนย์ฝึกรบวิชาชีพประจำอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะถ้าหากการสื่อสารผิดพลาดเคลื่อน ส่งผลให้การเข้าใจไม่ตรงกันก็จะส่งผลเสียหายต่อหน่วยงานได้ นอกจากนี้ การสื่อสารเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการสร้างความเข้าใจภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ : 2561) ได้ประกาศถึงการสื่อสารและประสานงาน ซึ่งเป็นการสร้างการรับรู้ ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน ความก้าวหน้าทางการศึกษา ให้หน่วยงานสถานศึกษา ตลอดจนประชาชนโดยทั่วไปได้รับทราบ

**3. ด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ** ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูงมาก เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นกระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่า เป็นทางเลือกให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของศูนย์ฝึกรบวิชาชีพ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม ดังที่ บาร์นาร์ด (Barnard, 1938) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า คือ "เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว และไซมอน (Simon. 1971, 40-41) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้ และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่ ดังนั้น การแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานของศูนย์ฝึกรบวิชาชีพ เพราะในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานใดหรือในตำแหน่งหน้าที่ใด จำเป็นต้องเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา การแก้ปัญหาและการตัดสินใจจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การกำหนดปัญหา การแยกแยะและค้นหาสาเหตุ การตั้งเป้าหมายเพื่อดำเนินการแก้ไขและการตั้งมาตรฐาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้การปฏิบัติงานย่อมต้องพบกับปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ที่ต้องได้รับการวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงและดำเนินการแก้ไข จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่กระบวนการวิเคราะห์ปัญหาต้องมีขั้นตอนที่เป็นระบบอย่างชัดเจน และรวดเร็วในการตัดสินใจ ตั้งแต่การระบุปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพจนถึงการวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริง สำหรับการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจจึงเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพิจารณาทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุด และส่งผลกระทบต่อหน่วยงานน้อยที่สุด โดยเฉพาะการตัดสินใจในภาวะฉุกเฉิน หรือเร่งด่วน ที่ถูกจำกัดด้วยกรอบของเวลา สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกรบวิชาชีพประจำอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหารงานในด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่าง ๆ การมีส่วนร่วมเสนอแนวทางวางแผนกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ มีส่วนร่วมตัดสินใจในการพิจารณาการใช้หลักสูตรศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ มีส่วนร่วมพิจารณาการจัดซื้อสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำสรุปผลเพื่อพัฒนาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ มีส่วนร่วมพิจารณาวิธีการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ ผลักดันนโยบาย พิจารณาการดำเนินงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเสนอแบบประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงาน

### 5.2.3 อภิปรายข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

อภิปรายข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น และด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยขออภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

**ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ** พบว่า มีความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจมีความเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ การจัดฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยจัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) ซึ่งให้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน เพราะเป็นการบริหารจัดการชุมชนที่มีกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ จึงเป็นการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามาร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์สุขร่วมกัน เป็นความเจริญก้าวหน้าโดยทั่วไป เพื่อให้สนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ รวมถึงประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคคล การบริหารการใช้วัสดุ การวางแผนการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ D'Amour KA, et al. (2005, (118-119) ที่ได้กล่าวถึงการร่วมมือร่วมใจไว้ว่า เป็นการแบ่งปัน ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญของความร่วมมือร่วมใจ การแบ่งความรับผิดชอบ การร่วมกันตัดสินใจ แบ่งปันค่านิยมร่วมกันกับข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงร่วมกันวางแผน ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพฯ ได้มีความตระหนักถึงความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ที่จะให้ประชาชนร่วมใจในการพัฒนาการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ John M. Bryson, et.al. (2013 : 23-24) ได้ศึกษาการออกแบบกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำทฤษฎีการมีส่วนร่วมไปสู่การปฏิบัติเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาของการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางการออกแบบกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สามารถเป็นข้อเสนอแนะ กระบวนการจัดการ และการประเมินผลการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการออกแบบวิธีการ

การมีส่วนร่วมของประชาชนที่สามารถแสดงให้เห็นว่ากระบวนการมีประสิทธิภาพ มีเหตุผลในการ  
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ผู้เห็นเป็นประโยชน์ในการ  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิเคราะห์บริบทอย่างใกล้ชิด เพื่อที่สามารถระบุวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

**ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร** พบว่า มีความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร จะเป็นประโยชน์สำหรับประชาชนในการได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานตามแผนของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นการสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา ทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม และช่วยให้ทราบความห่วงกังวลของประชาชนและค่านิยมของสาธารณชน รวมทั้งเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญ และความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญในการสร้างประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน และส่งเสริมธรรมาภิบาลตลอดจนการบริหารงาน หากการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้นเพียงใดก็จะช่วยให้มีการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารและทำให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนยังเป็นการสร้างความมั่นใจว่าเสียงของประชาชนจะมีคนรับฟัง อีกทั้งความต้องการหรือความปรารถนาของประชาชนก็จะได้รับการตอบสนอง (คู่มือการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม. 2565) การเปิดช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหว และความคืบหน้าของการบริหารจัดการศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ โดยผู้ที่ทำหน้าที่แทนประชาชน หรือการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลแก่ผู้ที่ทำหน้าที่แทนตน เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และถอดถอนผู้ที่ทำหน้าที่แทนประชาชนซึ่งขาดประสิทธิภาพบกพร่องต่อหน้าที่หรือไม่สุจริตแล้วแต่กรณี ซึ่งวิรัช สงวนวงค์วาน (2547) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารไว้ว่า เป็นการถ่ายทอด ซึ่งการติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง การสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือเป็นเครือข่ายองค์กร สำหรับการสื่อสารระหว่างศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ กับภาคประชาชน อาจมีการสื่อสารได้หลายช่องทาง เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ การส่งผ่านข้อความทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่างๆ เอกสารสิ่งพิมพ์ การจัดนิทรรศการ จัดหมายข่าว การติดประกาศ หรือแม้แต่การสื่อสารโดยใช้วิธีการบอกต่อ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระพงษ์ หอมสุวรรณ (2556) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้ ได้แก่ หลักความไว้วางใจ หลักการติดต่อสื่อสาร หลักการทำงานเป็นทีม หลักการตัดสินใจร่วมกัน และหลักการกระจายอำนาจ

**ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ** พบว่า มีความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ มีความเป็นไปได้หากการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและวัดความคุ้มค่าในแต่ละภารกิจ โดยศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพฯ มีการมอบอำนาจให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมดตามแต่กรณี โดยยึดหลักความโปร่งใส ความคุ้มค่า ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ มีความเป็นประโยชน์ในเรื่องของการตัดสินใจ ทั้งนี้ เพื่อให้สะดวกและมีความรวดเร็ว เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการบริการ วิธีการดำเนินการคือ ต้องมีหลักเกณฑ์ควบคุม ติดตาม และกำกับดูแลการใช้อำนาจ มีการกำหนดความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจให้ชัดเจน ไม่สร้างขั้นตอน หรือ กลั่นกรองงานที่ไม่จำเป็น การดำเนินกิจกรรมโครงการ และวิธีการกระจายอำนาจ และทรัพยากร ต่าง ๆ ที่ไม่เท่าเทียมกันอันมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและวิธีการที่ประชาชน เหล่านั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อตน เป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม คือการที่ อำนาจในการตัดสินใจไม่ควรเป็นของกลุ่มคนจำนวนน้อย แต่อำนาจควรได้รับการจัดสรรในระหว่าง ประชาชน เพื่อทุก ๆ คนได้มีโอกาสที่จะมีอิทธิพลต่อกิจกรรมส่วนรวม การมีส่วนร่วมของประชาชนใน การกระจายอำนาจจากส่วนกลาง อาจมีความเป็นไปได้เพราะข้อมูลจากประชาชนจะส่งผ่านไปยัง ผู้เสนอนโยบาย หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ที่กำหนดนโยบาย หรือผู้ที่เสนอโครงการนั้น ๆ ได้ ทราบถึงธรรมชาติและแนวคิดของสังคม การกระจายอำนาจของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ จะมีหน่วยงาน กลาง ที่ทำหน้าที่ในการของบประมาณเพื่อนำมาจัดสรรให้กับชุมชนในพื้นที่ที่เป็นเครือข่ายร่วม เพื่อ นำไปบริหารจัดการทางด้านอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์สำหรับการฝึกวิชาชีพเพื่อให้เกิด ประโยชน์ในการให้บริการประชาชนในการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2561) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมประสานงานการศึกษา วิชาชีพ และมีงานทำ เป็นอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ให้บริการ ให้ คำปรึกษา ติดตาม ดูแล ช่วยเหลือ รวบรวม รายงานผลการดำเนินงาน และจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจ และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการและ บริบทในพื้นที่ การฝึกอาชีพในสถานศึกษาและชุมชน การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา ศูนย์ ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนอำเภอ ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพ ฝึกงานสถาน ประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และส่งเสริมพัฒนาภาษาต่างประเทศเพื่อการมีงานทำ ให้แก่ผู้เรียน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาทักษะและสมรรถนะในการ ประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีทักษะ อาชีพ วิชาชีพ ตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ประกอบการ และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2561 :4) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ สมจิตโต และ กฤษฎา นันทเพ็ชร (2559) ได้นำเสนอหลักการบริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจาก บทความวิชาการ เรื่อง สภาพการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ว่าการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ต้องยึดหลักการบริหารให้มีความเป็นเอกภาพในเชิงนโยบายและหลากหลาย ในการปฏิบัติให้ สถาบันการศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ แต่ต้องตรวจสอบได้ ควรเปิดกว้างให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา ต้องส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถาน ประกอบการให้เกิดระบบทวิภาคีระบบสหกิจศึกษา และการฝึกอบรมในโรงงานและสถาน ประกอบการมากขึ้น ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ คือ การที่ส่วนกลางกระจายอำนาจ การกิจบางอย่างในความรับผิดชอบของส่วนกลาง เพื่อกระจายสู่ส่วนภูมิภาคและหน่วยงานที่เป็น เครือข่ายร่วม โดยมีความอิสระตามสมควรไม่ต้องขึ้นอยู่กับการบังคับบัญชาของส่วนกลางเพียงอยู่ใน กำกับและอยู่ในความควบคุมเท่านั้น (ธเนศวร์ เจริญเมือง. 2539) และประยูร กาญจนดุล. 2538)

**ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น** พบว่า มีความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น มีความเป็นไปได้มากที่สุดที่จะส่งเสริมและ สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในศูนย์ฝึกวิชาชีพให้สนองต่อ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการของชุมชน ทั้งนี้ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอฯ ควรกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม และส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจและสร้างอาชีพเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน การดำเนินการจัดกิจกรรมของศูนย์ฯ ควรจัดทำโครงการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพสำหรับประชาชน ให้บริการประชาชนในชุมชนในแต่ละพื้นที่ และองค์กรประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อเพิ่มช่องทาง และสร้างรายได้ให้แก่ผู้ประสบปัญหาการว่างงาน ตลอดจนเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนได้รับความรู้ และเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ควรสร้างความเป็นประโยชน์ในการนำนโยบายของรัฐบาลไปแก้ไขปัญหาความยากจนตามโครงการ สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่ายให้กับประชาชน อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้การที่จะสร้างแรงกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ควรส่งเสริมการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพที่มีอยู่ในชุมชนให้มีความสามารถในการผลิต ผลิตภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้ดียิ่งขึ้น ฝึกวิชาชีพให้สนองต่อความต้องการของชุมชน นอกจากนี้ควรตระหนักอยู่เสมอว่า เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนในอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ซึ่งการสร้างแรงกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ถือได้ว่าเป็นการจัดกิจกรรมให้กับประชาชนทั่วไป กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้โอกาสทางการศึกษา คนไร้ที่พึ่ง คนพิการ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนได้รับความรู้ สามารถประกอบอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนมีการพัฒนาด้านองค์ประกอบพื้นฐานของคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านต่าง ๆ สามารถเข้าใจถึงระบบการทำงานของโครงการศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยังก่อให้เกิดเป็นสถานที่ในการพบปะ แลกเปลี่ยน หรือจัดแสดงข้อมูลของชุมชนในท้องถิ่น อำเภอได้เป็นอย่างดีอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Domjan (1996 : 109) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมแรงกระตุ้น จะสร้างแรงจูงใจภายในซึ่งเป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคล อาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพให้สนองต่อความต้องการของชุมชน ซึ่งมีอิทธิพลต่อชุมชนที่เห็นองค์การ คือสถานที่ให้ชีวิตแก่ตนเองและครอบครัว ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ผลงานวิจัยที่ได้ทั้งทางด้านความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ที่นอกเหนือจากการดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ คือ ส่งเสริมการสร้างแรงกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ

**ด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ** พบว่า มีความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้หากศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ได้เสนอแนวทางในการวางแผนเพื่อกำหนดและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหลักสูตรมีความสำคัญของการจัดการศึกษา เป็นแก่นสำคัญในการวางแผนทางการจัดการศึกษา เป็นตัวกำหนดทิศทางของการศึกษาในการที่จะให้ความรู้ การเสริมสร้างเจตคติ ตลอดทั้งการฝึกฝนความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความรู้รอบด้าน ซึ่งหลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน เพราะทำให้การศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ หลักสูตรเป็นเสมือนเบ้าหลอมพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพของพลเมืองจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้ผ่านการศึกษามี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณสมบัตินั้น การที่ผลการวิจัยมีความเป็นไปได้สูงสุดนั้น อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญจากแนวคิดของประชาชน เพื่อเข้ามาร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจกำหนดหลักสูตร เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน นอกจากนี้การวางแผนเพื่อกำหนดและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ จะต้องรู้ถึงปัญหา สภาพของปัญหาแล้วจึงระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา จัดทำหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาเพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มีความทันสมัย เป็นประโยชน์สำหรับผู้เรียน หลักสูตรที่ดีต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม มีความหมายต่อชีวิตของผู้เรียน ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม และสร้างขึ้นด้วยความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่ายเพื่อให้หลักสูตรที่ผ่านการพัฒนานั้นมีคุณภาพ

นอกจากนี้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อาจเป็นลักษณะการเชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือก เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบาย สาธารณะประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย เป็นต้น ความร่วมมือเป็นการให้กลุ่มประชาชน ผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการ ตัวแทนประชาชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายอำเภอในท้องที่ เป็นต้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ อาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็น โดยจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ และการแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ คือ การให้โอกาสประชาชนเป็นฝ่ายตัดสินใจกำหนดปัญหาความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเรื่องละเอียดอ่อน จนถึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้องแก่ประชาชน การรับฟังความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งพัฒนาทักษะและศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกกลุ่มและทุกระดับควบคู่กันไปด้วย จากหลักการและความจำเป็นดังกล่าวทำให้การพัฒนาระบบที่ผ่านมาได้รับการพัฒนากระบวนการบริหารงานที่สนับสนุนการปรับกระบวนการทำงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น หรือเรียกว่า "การบริหารแบบมีส่วนร่วม" ปัจจุบัน ในหลายประเทศรวมถึงประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญเรื่องการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของนโยบายผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่าง ๆ มากขึ้น ดังจะเห็นได้จากกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2563) ซึ่งได้มีการกล่าวถึงการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม โดยสร้างความเสมอภาคของโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการสาธารณะสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนในระบอบประชาธิปไตยเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้แสดงความคิดเห็น ตามทัศนคติที่ตนเองอยากที่จะนำเสนอ และมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่จะมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ การนำหลักการมาภิบาลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร จะเป็นการช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารมีความรอบคอบขึ้น มีการสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นการควบคุมการบริหารของหน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีความรับผิดชอบต่อประชาชน อันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การดำเนินการในกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จะช่วยในการส่งเสริมในการตัดสินใจให้กับหน่วยงานภาครัฐในทุกขั้นตอนและทุกโครงการพัฒนาถือว่าการส่งเสริมให้ประชาชนในการตรวจสอบอำนาจรัฐ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารในระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการส่งเสริมให้ประชาชนได้ใช้สิทธิตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดไว้

### 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

5.3.1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา การกำหนดนโยบายในการพัฒนาหน่วยงานโดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

5.3.1.3 ผู้บริหาร และตัวแทนศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ สามารถนำผลการวิจัยไปพิจารณาเพื่อกำหนดนโยบาย แผนการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน และมีความเหมาะสมในยุควิถีชีวิตใหม่และยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

5.3.1.4 ผู้บริหารและตัวแทนศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ สามารถกำหนดแผนงาน การติดตามการพัฒนาศูนย์ โดยการประเมินผลจากการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม พร้อมทั้งจัดให้มีกระบวนการสนับสนุนการดำเนินการด้วยการสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการพัฒนาถึงความต้องการในการพัฒนาศูนย์ในแต่ละด้านในอันที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหาร ให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องจนพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

5.3.1.5 ผู้บริหารและตัวแทนศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในเชิงกลยุทธ์ และจัดทำเป็นคู่มืออนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้มีความเหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมของแต่ละชุมชน และความเหมาะสมกับสภาพบริบทของท้องถิ่น

5.3.1.6 ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ได้รับทราบความต้องการของชุมชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามานำเสนอความต้องการของชุมชนในการพัฒนาอาชีพในชุมชนให้มากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน

5.3.1.7 ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ มีความเข้าใจมากขึ้นสามารถเปิดกว้างให้ทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน ทุกองค์กรมาร่วมพัฒนาศูนย์แบบการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างเครือข่ายองค์กรร่วมกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.1.8 ผู้บริหารและตัวแทนศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ควรทำสรุปผลการประเมินโครงการการบริหารงานของศูนย์ฯ ในทุกรอบการประเมินและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรนำผลการวิจัยไปสร้างเกณฑ์เพื่อกำหนดนโยบาย หรือกลยุทธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.3.2.2 ควรทำการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหาร ครูผู้สอน สังกัดศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อจะได้ตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ให้มีความเหมาะสมและชัดเจนตรงต่อความต้องการที่แท้จริงในยุคปัจจุบัน

5.3.2.3 ควรมีการทำวิจัยในรูปแบบการวิจัยผสมผสานกับงานวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเป็นการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อจะได้ผลการวิจัยครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5.3.2.4 ควรทำการวิจัยการพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานและกระบวนการทำงานของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับความต้องการขององค์กรท้องถิ่นและพื้นที่ห่างไกล เพื่อขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรให้บรรลุผล ให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของภูมิภาคและท้องถิ่น

5.3.2.5 ควรทำการวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักสูตรการสอน และสาขาวิชาที่แตกต่างของสาขาวิชาที่เปิดสอนในระดับอาชีวศึกษา ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนในแต่ละพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

## บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. 2537. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติมา สุรสนต์. 2541. **ความรู้ทางการสื่อสาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกษม บุญอ่อน, “เดลฟาย : เทคนิคในการวิจัย” **ครุปริทัศน์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 10 ตุลาคม 2522**  
(หน้า 26-28)
- จันทรานี สงวนนาม. 2551. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ : บัคพอยท์
- จำนง พรายยิ้มแซ. 2529. **เทคนิคการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต เพื่อให้เกิดทักษะ  
กระบวนการทางวิทยาศาสตร์**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- จิรวัดน์ ชินศรี. 2560. “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในวิทยาลัย  
สารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.” **วารสารการวิจัยกาสะลองคำ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**. 11(3). 243-254.
- จีระพงษ์ หอมสุวรรณ. 2556. “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขา  
วิชาการบริหารการศึกษา พิษณุโลก มหาวิทยาลัยนเรศวร**.
- เฉลิม เกิดโมลี. 2543. **แนวทางการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน  
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ชนิกานต์ เรียรสูตร. 2551. **วงจร PDCA คืออะไร**. กันยายน, 20, 2561 [ออนไลน์] สืบค้นจาก  
[http://eduserv.ku.ac.th/km/index.php?option=com\\_content&task=view&id=137&Itemid=68](http://eduserv.ku.ac.th/km/index.php?option=com_content&task=view&id=137&Itemid=68).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2547. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : เคแอนด์พีบุค.
- ชูทรัพย์ ภาวงศ์. 2551. **การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในชุมชน**. สกลนคร:โรงพิมพ์โรงเรียนบ่อแก.
- ณัฐพงศ์ ฉลาดเยี่ยม. 2552. **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถาน  
ศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. ขอนแก่น :**  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ถวิภา เมฆอัครมณ และ สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์. 2560. **การสังเคราะห์องค์ประกอบของครูมืออาชีพ  
อาชีพทางอาชีวศึกษาในประเทศไทย**. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี**. 11(2).
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. 2551. **บทบาทประชาชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา**. **The City Journal**,  
4 (85), 30.
- ฉัตรภาพ ชยธวัช. 2548. **แม่ไม่บริหาร**. กรุงเทพฯ : ซี.พี.บุ๊ค แสตนด์การ์ด.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์ 2528. “กระบวนการตัดสินใจ:แนะแนวอาชีพเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม”  
**สมาคมแนะแนวอาชีพแห่งประเทศไทย**, 2, หน้า 43.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, อินตา ศิริวรรณ. 2550. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม  
กรุงเทพฯ. **วารสารมหาจุฬาริชาการ** ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (บทคัดย่อ)
- นิตราพร แซ่มชุงาม, พนดล เจนอักษร และประเสริฐ อินทร์รักษ์. 2562. “การบริหารแบบมีส่วน  
ร่วมกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น  
ที่ 4.” **วารสารการบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(2). 347-361.

- ประยูร กาญจนกุล. 2538. **คำบรรยายกฎหมายปกครอง**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญา ปริญาอนุสรณ์. 2543. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภาในเขตกรุงเทพมหานคร.” *ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- พิมพ์พร ไชยตา. 2552. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 4 (1), 51-64.
- พิษณุ จงสถิตวัฒนา. 2542. **การบริหารการตลาดการวิเคราะห์กลยุทธ์และการตัดสินใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัคประวีร์ บุญธรรมวีระรัฐ. 2562. ความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของชุมชนและผลการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนจังหวัดลำพูน ประเทศไทย: แผนการพัฒนา. *วารสารการบริหารและการจัดการ*. 9(2). 1-26.
- รุ่ง แก้วแดง. 2548. **โรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วันชัย มีชาติ. 2548. **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ จันทร์เจริญ. (มกราคม, 2559). การเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ. [ออนไลน์] สืบค้นจาก : [www.pirun.ku.ac.th/~fedundl/upload/5210602443-2556-2-2.pdf](http://www.pirun.ku.ac.th/~fedundl/upload/5210602443-2556-2-2.pdf)
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2541. **TQM คู่มือสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000**. กรุงเทพฯ : TPAPUBLISHING.
- วินัย ดิสสงค์. 2552. **การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์พิดี.
- วิมล ปันสวย. 2541. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ปกครองในการให้นักเรียนเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนดาราวิทยาลัย.” *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2547. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วีรวิชัย เลิศไทยตระกูล. 2554 : **ปรัชญา จงจร PDCA** (มีนาคม, 2556) [ออนไลน์] สืบค้นจาก : [http://business.east.spu.ac.th/admin/waaa\\_file/A37322PDCA.pdf](http://business.east.spu.ac.th/admin/waaa_file/A37322PDCA.pdf)
- วุฒิชัย จำนง. 2525. **พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วุฒิพล สกลเกียรติ. 2546. **การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้เรียนผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. 2540. **นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบัติ นพรัถ. 2555. กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัยในภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารศึกษาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยนเรศวร. 11(1), 1-19.
- สมพงษ์ สมจิตโต และกฤษฎา นันทเพ็ชร. 2559. “สภาพการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา.” *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*. 3(3). 47-61.
- สมยศ นาวิการ. 2545. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สุดารดา ดิษฐากรณ์. 2535. **หลักการบริหารจัดการธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและเซเท็กซ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2542. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา  
ระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สันติ บุญภิรมย์. 2552. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2545. “รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา.” **วารสารวิชาการ**, 5(4),9-12.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552. ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่า  
ด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2552. [Online] Available :  
[http://www.bspc.ac.th/files/2106071010313279\\_22083115155103.pdf](http://www.bspc.ac.th/files/2106071010313279_22083115155103.pdf)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546. เรียนรู้จากกระแสพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้า  
อยู่หัวพระราชนาน เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2546 ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา. กรุงเทพฯ :  
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. 2551. “รูปแบบการจัดการความรู้โดยความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อพัฒนา  
คุณภาพ การศึกษา.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์**. 10 (2). 1-18.
- อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. 2525. คำบรรยายลักษณะวิชาทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน 2. ภาค  
การศึกษาที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรุณ รักธรรม. 2534. **การบริหารและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. 2542. **การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา  
ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติ.
- โอบัส แก้วจำปา. 2547. **ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Association of Southeast Asian Nations. 2014. **Roadmap for an ASEAN Community**  
2rd ed. Jakarta : ASEAN Secretariat (p. 22 – 30)
- Barnard, Chester I. 1938. **The Function of Executive**. Cambridge : Massachusetts.
- Brito, R., and Siveres, L. 2014. “The Characteristics of Participation of the School  
Community in a Shared Management Model.” **European Journal of**  
**Sustainable Development**. 3 (3). 121-130.
- Bryman, A. 1986. Management Decision: Quarterly review of management  
technology.
- Bryson, J., Quick, K., Slotterback, C. and Crosby, B. 2013. **Designing Public Participation  
Processes**. Public Administration Review. 23 -34.
- Carunia Firdansy 2005. Labour Mobility within ASEAN : Issues and Policy Implications  
for the ASEAN Economic Community. Singapore: Institute of Southeast  
Studies. (196 – 215).
- Cho SJ, Kim BS. “The Relationship between Stress and Life satisfaction among the  
Elderly: The mediating effects of depression, self-efficiency and mindfulness.”  
**Journal of the Korean Gerontological Society**. 2014;34 (1) : 49–71.
- Çinar, H ., Döngel, N., and Söğütü, C. 2009. A case study of technical and vocational  
education in Turkey. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 1(1). 160-167.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- D'Amour KA, Agulnick AD, Eliazer S, Kelly OG, et al. 2005. Efficient differentiation of human. *Nat Biotechnol* 23 : 1534-1541.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. 1985. **Human behavior at work : Organization behavior**. New York : Mc Graw – Hill Book.
- Domjan, M. 1996. *The Principles of Learning and Behavior*. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth. P.199
- Elliot, A. J., Devine, P. G. 1994. “On the motivational nature of cognitive dissonance: Dissonance as psychological discomfort.” **Journal of Personality and Social Psychology**, 67, 382-394.
- Goleman, D. 1999. **Emotional intelligence**. New York, NY: Bantam.
- Johnson, D.W., Johnson, R.T. & Stanne, M.B. 2012. Cooperative learning methods: A meta-analysis. [Online] Available : <http://www.clcrc.com/pages/cl-methods.htm>.
- John M. Bryson. (1995). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organization: A Guide to Strengthening Organization Achievement*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- John, P., Carole, M. and Don, H. 2014. “Organizational Training and Relationship Building for Increasing Public Participation in a Public School District.” **Administrative Issues Journal: Education, Practice, and Research**, 4 (1).
- Kamel, N. 2013. AEMI Forum Discussion Paper. ASEN Energy Market Integration (AEMI): From Coordination to integration., (19-42)
- Likert,R.Z 1961. **New Pattern of Management**. New York: McGraw Hill.)
- Lovell, R. B. 1980. *Adult Learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.
- Maruta, R. 2012. “Maximizing Knowledge Work Productivity: A time Constrained and Activity Visualized PDCA Cycle: Knowledge and Process Management 19 (4): 14-203.
- Moen,R.D., and Normon,C., 2010. : Cricling Back: Clearing up Myths about the Deming Cycle and Seeing How It Keeps Evolving.” *Quality Progress* 43 (11) : 8-22.
- Nancy R. Tague’s *The Quality Toolbox*, Second Edition, ASQ Quality Press, 2004, pages 390-392.
- Participatory management: an opportunity for human resources in education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1939 – 1943
- Pietrzak M., and Paliszkiwicz J.Framwork of Strategie Learning The PDCA Cycle, *Management* 10 (2), 2014, pages 154.
- Robbins, S.P., Judge, T.A., Odendaal, A. &Roodt, G. (2013). **Organisational behaviour**. Cape Town: Pearson.
- Rogers, E. M., & Shoemaker, F. F. 1971. **Communication of innovations: a cross-cultural approach**. 2d ed. New York: Free Press.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Rojewski, J., Lee, In. and Hill, R. 2014. Participation patterns of Korean adolescents in school – based career exploration activities. *Asia Pacific Edu. Rew.* 15 ; 473 – 432
- Rowe, G. and Frewer, l. 2000. Public Participation Methods: A Framework for Evaluation. *Science, Technology, & Human Values.* 25 (1). 3-29.
- Shagholi et al. 2010. Current thinking and future view: Participatory Management a dynamic system for developing Organizational Commitment. **Procedia social and Behavioral Sciences** 2, 250 254.
- Shagholi, R. and Hussin, S. 2009. Participatory management: an opportunity for human resources in education. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 1939 – 1943)
- Simon, Herbert A. 1971. **Administrative Behavior**. New York : MacMillan.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศคณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรอุตสาหกรรมศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2561 ให้ดำเนินการดังนี้


นายวิทยา เกตุชู รหัสประจำตัว 55630105 ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)” (The Future Scenario of Vocational Training Center in the Provinces Southern Border Area) โดยมี รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.มาลัย ทวีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2561

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ มะโน)

คณบดี

  
๒๘พ.ค.๖๑

  
๒๘พ.ค.๖๑

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 1994



คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอควนโดน (ศูนย์ในกำกับวิทยาลัยเทคนิคสตูล จ.สตูล) /  
ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอรามัน (ศูนย์ในกำกับวิทยาลัยการอาชีพรามัน จ.ยะลา) /  
ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอบันนังสตา (ศูนย์ในกำกับวิทยาลัยสารพัดช่างยะลา จ.ยะลา)

ด้วย นายวิทยา เกตุชู นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมดุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)” โดยมี รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.มาลัย ทวีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายวิทยา เกตุชู ทดลองโดยใช้แบบสอบถาม ภายในหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๑-๙๖๓-๐๘๑๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 1992

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ 10520

๑๙ มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน รศ.ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ / นายวรยุทธ์ ชีวรัตน์ / ดร.มหิศร ปัตรินราชกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายวิทยา เกตุชู นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)” โดยมี รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.มาลัย ทวีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นายวิทยา เกตุชู มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

*Smara Atm*

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 081-963-0819

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สจล. ส่วนสนับสนุนวิชาการ โทร.3692  
ที่ ศธ 0524.04 / 1992 วันที่ 19 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ / ผศ.ดร.สุวรรณา อินทร์น้อย

ด้วย นายวิทยา เกตุชู นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)” โดยมี รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.มาลัย ทวีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นายวิทยา เกตุชู มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบแบบสอบถามมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้กับนักศึกษาดังกล่าวและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมาก ณ โอกาสนี้ด้วย

*Sirirak Siriphan*  
(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสัมภาษณ์ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง

แนวทางและความต้องการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ  
ประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)

ผู้วิจัย นายวิทยา เกตุชู

ชื่อวิทยานิพนธ์

อนาคตภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัด  
ชายแดนภาคใต้ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)

(Scenario of Participatory Management in Vocational Training Center  
Southern Border Area)

วัตถุประสงค์

- 1 เพื่อสังเคราะห์แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ  
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2 เพื่อศึกษาแนวทางและความต้องการของประชาชนในการบริหารแบบมีส่วนร่วมการ  
บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้













เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

แนวทางและความต้องการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการสอบถามเกี่ยวกับแนวทางและความต้องการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยการนำองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570) แบ่งเป็น 5 ด้าน เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 100 ข้อ

นายวิทยา เกตุชู

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 1

## แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

## 1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

## 2. สถานภาพโดยตำแหน่ง (เลือกเพียงตำแหน่งเดียว)

- ( ) ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่กำกับดูแลศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ  
 ( ) ครูผู้สอน  
 ( ) ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ  
 ( ) เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ  
 ( ) คณะกรรมการศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ  
 ( ) ผู้รับบริการของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ

## 3. วุฒิการศึกษา

- ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ( ) ปริญญาตรี  
 ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพฯ ที่ท่านมีส่วนร่วม

- ( ) จ.ยะลา ( ) จ.สตูล  
 ( ) จ.ปัตตานี ( ) จ.สงขลา  
 ( ) จ.นราธิวาส ( ) อื่นๆ โปรดระบุ.....

## 5. สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (ตอบเฉพาะครูผู้สอนและผู้รับบริการ)

- ( ) ช่างไฟฟ้ากำลัง ( ) ช่างโยธา  
 ( ) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ( ) การบัญชี  
 ( ) ช่างยนต์ ( ) เทคนิคเครื่องกล  
 ( ) เทคโนโลยีผ้าและเครื่องแต่งกาย ( ) เลขานุการ  
 ( ) การจัดการสำนักงาน ( ) เกษตรศาสตร์  
 ( ) เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ( ) แพชันและสิ่งทอ  
 ( ) เทคโนโลยีสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอ  
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)

## คำชี้แจง

โปรดพิจารณาตามความคิดเห็นของท่านว่าแนวทางและความต้องการต่อไปนี้มีความ  
เหมาะสมที่ใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัด  
ชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570) มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน  
ช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

เกณฑ์การพิจารณา มี 5 ระดับ คือ

คะแนน	ระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วม/มีความต้องการระดับมาก
5	แนวทางการมีส่วนร่วม/มีความต้องการมีส่วนร่วมระดับมากที่สุด
4	แนวทางการมีส่วนร่วม/มีความต้องการมีส่วนร่วมระดับมาก
3	แนวทางการมีส่วนร่วม/มีความต้องการมีส่วนร่วมระดับปานกลาง
2	แนวทางการมีส่วนร่วม/มีความต้องการมีส่วนร่วมระดับน้อย
1	แนวทางการมีส่วนร่วม/มีความต้องการมีส่วนร่วมระดับน้อยที่สุด

แนวทาง					แนวทางและความต้องการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)	ความต้องการ				
ระดับการมีส่วนร่วม						ระดับความต้องการ				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
					การร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)					
					1. มีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย					
					2. มีส่วนร่วมพัฒนาการดำเนินงาน					
					3. มีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงาน					
					4. มีส่วนร่วมในการสรุปผลเพื่อพัฒนา					
					5. มีส่วนร่วมการวางแผนกำหนดหลักสูตร					
					6. มีส่วนร่วมประสานการดำเนินการจัดหลักสูตร					
					7. มีส่วนร่วมการประเมินผลหลักสูตร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังประชาชนอื่นใด

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทาง					แนวทางและความต้องการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภายใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)	ความต้องการ				
ระดับการมีส่วนร่วม						ระดับความต้องการ				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
					8. มีส่วนร่วมในการสรุปผลเพื่อพัฒนาหลักสูตร					
					9. มีส่วนร่วมในการวางแผนอาคารสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก					
					10. มีส่วนร่วมในการจัดการอาคารสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก					
					11. มีส่วนร่วมประเมินเพื่อตรวจสอบด้านอาคารสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก					
					12. มีส่วนร่วมสรุปผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก					
					13. มีส่วนร่วมวางแผนกำหนดคุณสมบัติครูผู้สอน					
					14. มีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูผู้สอน					
					15. มีส่วนร่วมประเมินครูผู้สอน					
					16. มีส่วนร่วมในการสรุปผลการทำงานครูผู้สอนเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพครูผู้สอน					
					17. มีส่วนร่วมการวางแผนการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					18. มีส่วนร่วมการจัดซื้อสื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					19. มีส่วนร่วมการประเมินการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					20. มีส่วนร่วมการสรุปผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุงสื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					<b>การสื่อสาร (Communication)</b>					
					1. มีส่วนร่วมนำเสนอการกำหนดนโยบาย					
					2. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน					
					3. มีส่วนร่วมเสนอผลการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานของศูนย์					
					4. มีส่วนร่วมในการสรุปผลเพื่อพัฒนาศูนย์					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรณีเฉพาะเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์อื่นใด

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทาง					แนวทางและความต้องการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภายใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)	ความต้องการ				
ระดับการมีส่วนร่วม						ระดับความต้องการ				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
					5. มีส่วนร่วมนำเสนอการวางแผนกำหนดหลักสูตร					
					6. มีส่วนร่วมเผยแพร่การดำเนินการจัดหลักสูตร					
					7. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดแนวทางการประเมินผล การจัดหลักสูตร					
					8. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการสรุปผลเพื่อพัฒนา หลักสูตร					
					9. มีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อวางแผนงานอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
					10. มีส่วนร่วมนำเสนอแนวทางการจัดการอาคารสถานที่ และ สิ่งอำนวยความสะดวก					
					11. มีส่วนร่วมกำหนดแนวทางประเมิน ตรวจสอบ อาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
					12. มีส่วนร่วมพิจารณาสรุปผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุงอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
					13. มีส่วนร่วมกำหนดคุณสมบัติครูผู้สอน					
					14. มีส่วนร่วมกำหนดแนวทางคัดเลือกครูผู้สอน					
					15. มีส่วนร่วมพิจารณาประเมินครูผู้สอน					
					16. มีส่วนร่วมพิจารณาสรุปผลการทำงานครูผู้สอนเพื่อพัฒนา คุณภาพครูผู้สอน					
					17. มีส่วนร่วมกำหนดการวางแผนการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					18. มีส่วนร่วมพิจารณาจัดซื้อสื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					19. มีส่วนร่วมกำหนดรูปแบบการประเมินการใช้งาน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					20. มีส่วนร่วมนำเสนอการสรุปผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุงวัสดุ สื่อ อุปกรณ์					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทาง					แนวทางและความต้องการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภายใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)	ความต้องการ				
ระดับการมีส่วนร่วม						ระดับความต้องการ				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
					การกระจายอำนาจ (Share Power)					
					1. มีส่วนร่วมโดยอิสระในการกำหนดนโยบาย					
					2. มีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินงานของ					
					3. มีส่วนร่วมรับผิดชอบประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงาน					
					4. มีส่วนร่วมรับผิดชอบสรุปผลเพื่อพัฒนา					
					5. มีส่วนร่วมดำเนินการการวางแผนกำหนดหลักสูตรของ					
					6. มีส่วนร่วมรับผิดชอบจัดทำหลักสูตร					
					7. มีส่วนร่วมดำเนินการประเมินผลหลักสูตร					
					8. มีส่วนร่วมดำเนินการสรุปผลเพื่อพัฒนาหลักสูตรของ					
					9. มีส่วนร่วมดำเนินการวางแผนอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
					10. มีส่วนร่วมดำเนินการจัดการอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
					11. มีส่วนร่วมดำเนินการประเมินและตรวจสอบอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
					12. มีส่วนร่วมจัดทำสรุปผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
					13. มีส่วนร่วมดำเนินการวางแผนกำหนดคุณสมบัติครูผู้สอน					
					14. มีส่วนร่วมพิจารณาคัดเลือกครูผู้สอน					
					15. มีส่วนร่วมดำเนินการประเมินครูผู้สอน					
					16. มีส่วนร่วมจัดทำสรุปผลการทำงานครูผู้สอนเพื่อพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน					
					17. มีส่วนร่วมดำเนินการวางแผนการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทาง					แนวทางและความต้องการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภายใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)	ความต้องการ				
ระดับการมีส่วนร่วม						ระดับความต้องการ				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
					18. มีส่วนร่วมพิจารณาการจัดซื้อสื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					19. มีส่วนร่วมในการประเมินการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์					
					20. มีส่วนร่วมจัดทำสรุปผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุงสื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					<b>แรงกระตุ้น (Motivation)</b>					
					1. มีส่วนร่วมโน้มน้าวสมาชิกให้เข้าร่วมกำหนดนโยบาย					
					2. มีส่วนร่วมกำหนดทิศทางการดำเนินงาน					
					3. มีส่วนร่วมผลักดันให้เกิดการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการ ทำงาน					
					4. มีส่วนร่วมชักนำสมาชิกเข้าร่วมสรุปผลเพื่อพัฒนา					
					5. มีส่วนร่วมผลักดันให้การวางแผนกำหนดหลักสูตรเป็นไป ตามที่กำหนดไว้					
					6. มีส่วนร่วมกระตุ้นให้การดำเนินการจัดหลักสูตรเป็นไปตาม แผนที่กำหนดไว้					
					7. มีส่วนร่วมดำเนินการประเมินผลหลักสูตรให้บรรลุผลสำเร็จ					
					8. มีส่วนร่วมกำหนดทิศทางการสรุปผลเพื่อพัฒนาหลักสูตร					
					9. มีส่วนร่วมสนับสนุนการวางแผนด้านอาคารสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก					
					10. ท่านมีส่วนร่วมดำเนินการจัดการอาคารสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก					
					11. ท่านมีส่วนร่วมดำเนินการประเมินเพื่อตรวจสอบด้าน อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
					12. มีส่วนร่วมจัดทำสรุปผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุงอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก					
					13. มีส่วนร่วมกำหนดคุณสมบัติครูผู้สอน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทาง					แนวทางและความต้องการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภายใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)	ความต้องการ				
ระดับการมีส่วนร่วม						ระดับความต้องการ				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
					14. มีส่วนร่วมดำเนินการคัดเลือกครูผู้สอน					
					15. มีส่วนร่วมจัดทำการประเมินครูผู้สอน					
					16. มีส่วนร่วมดำเนินการสรุปผลการทำงานครูผู้สอนเพื่อ พัฒนาและคุณภาพครูผู้สอน					
					17. มีส่วนร่วมจัดการวางแผนการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					18. มีส่วนร่วมกำหนดการจัดซื้อสื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					19. มีส่วนร่วมดำเนินการประเมินการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					20. มีส่วนร่วมจัดทำสรุปผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุงวัสดุ อุปกรณ์					
					<b>การตัดสินใจ (Decision Making)</b>					
					1. มีส่วนร่วมผลักดันนโยบาย					
					2. มีส่วนร่วมพิจารณาการดำเนินงาน					
					3. มีส่วนร่วมเสนอแบบประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงาน					
					4. มีส่วนร่วมเลือกการสรุปผลเพื่อพัฒนา					
					5. มีส่วนร่วมเสนอแนวทางวางแผนกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม วิชาชีพ					
					6. มีส่วนร่วมพิจารณาการใช้หลักสูตรศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพฯ					
					7. มีส่วนร่วมพิจารณาวิธีการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม วิชาชีพ					
					8. มีส่วนร่วมในการรวบรวมสรุปผลเพื่อพัฒนาหลักสูตร					
					9. ท่านมีส่วนร่วมนำเสนอแนวทางเพื่อการวางแผนอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
					10. ท่านมีส่วนร่วมในการสรุปแนวทางการจัดการอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

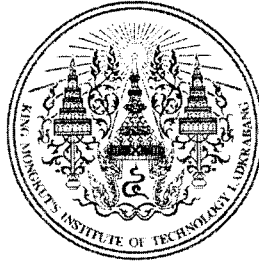
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทาง					แนวทางและความต้องการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภายใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2570)	ความต้องการ				
ระดับการมีส่วนร่วม						ระดับความต้องการ				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
					11. ท่านมีส่วนร่วมกำหนดวิธีประเมินและตรวจสอบด้าน อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
					12. มีส่วนร่วมรวบรวมสรุปผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุงอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
					13. มีส่วนร่วมกำหนดคุณสมบัติครูผู้สอน					
					14. มีส่วนร่วมพิจารณาทางเลือกการคัดเลือกครูผู้สอน					
					15. มีส่วนร่วมในการรวบรวมประเมินครูผู้สอน					
					16. มีส่วนร่วมพิจารณาผลการทำงานครูผู้สอนเพื่อพัฒนา คุณภาพครูผู้สอน					
					17. มีส่วนร่วมนำเสนอวิธีการวางแผนการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					18. มีส่วนร่วมพิจารณาการจัดซื้อสื่อ วัสดุ อุปกรณ์					
					19. มีส่วนร่วมกำหนดวิธีประเมินการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์					
					20. มีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำสรุปผลเพื่อพัฒนา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## แบบประเมินเพื่อการวิจัย

### เรื่อง ข้อเสนอนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

#### คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในขั้นตอน “การประเมินข้อเสนอนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้”

ด้วยการพิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐาน 2 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความเป็นประโยชน์
2. ด้านความเป็นไปได้

คำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญยิ่งต่อความสมบูรณ์ของการวิจัยและจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดประเมินตามความเป็นจริงเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ของท่าน

นายวิทยา เกตุชู

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สจล.

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- |   |         |                                         |
|---|---------|-----------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความเป็นประโยชน์/เป็นไปได้ มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีความเป็นประโยชน์/เป็นไปได้ มาก        |
| 3 | หมายถึง | มีความเป็นประโยชน์/เป็นไปได้ ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีความเป็นประโยชน์/เป็นไปได้ น้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีความเป็นประโยชน์/เป็นไปได้ น้อยที่สุด |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเท่านั้น เมื่อผู้ใดนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	รายการ	ด้านความเป็นประโยชน์			
		ค่าเฉลี่ย X	ส่วนเบี่ยงเบน S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	<b>ด้านมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจ</b>				
1	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการวางแผนเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ				
2	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผน				
3	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการสรุปผลการดำเนินงาน				
4	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการร่วมมือร่วมใจในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน				
	<b>ด้านมีส่วนร่วมในการสื่อสาร</b>				
1	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ				
2	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสื่อสารแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานตามแผนของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ				
3	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสื่อสารเพื่อกำหนดการวางแผนการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์				
4	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการสื่อสารการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ				
	<b>ด้านมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ</b>				
1	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจโดยอิสระเพื่อกำหนดนโยบายการบริหาร				
2	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจตามความรับผิดชอบการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงาน				
3	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจในการรับผิดชอบสรุปผลเพื่อพัฒนา				
4	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์ฝึกวิชาชีพ				
	<b>ด้านมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้น</b>				
1	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้นเพื่อกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานศูนย์ฝึกอาชีพ				

ข้อที่	รายการ	ด้านความเป็นประโยชน์				
		5	4	3	2	1
2	เสริมสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วมในแรงกระตุ้นการวางแผนการดำเนินงานในการพัฒนาศูนย์ฝึกวิชาชีพ					
3	ส่งเสริมการสร้างแรงกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกวิชาชีพ					
4	ส่งเสริมการสร้างแรงกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ในศูนย์ฝึกวิชาชีพให้สนองต่อความต้องการของชุมชน					
	<b>ด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>					
1	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงานการปฏิบัติงานของศูนย์					
2	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการตัดสินใจเสนอแนวทางในการวางแผนเพื่อกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ					
3	ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ					
4	สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

- |     |                 |           |                                                                       |
|-----|-----------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------|
| 1.  | นายราตรีสวัสดิ์ | ธนานันต์  | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการศึกษา<br>เขตพัฒนาการพิเศษ จังหวัดชายแดนภาคใต้ |
| 2.  | ผศ.รังสรรค์     | พลสมัคร   | คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต            |
| 3.  | ผศ.ดร.กฤษพล     | ทองศรี    | คณะวิศวกรรมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี               |
| 4.  | ดร.อภิชาติ      | เนินพรหม  | ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพศึกษา<br>ภาคใต้                  |
| 5.  | นายประเสริฐ     | แก้วเพชร  | นายกสภาสถาบันการอาชีพศึกษาภาคใต้สาม                                   |
| 6.  | ดร.สมพงษ์       | จตุทอง    | ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีพศึกษาภาคใต้สาม                               |
| 7.  | ดร.พรศักดิ์     | จิณา      | ศึกษาธิการจังหวัดสงขลา                                                |
| 8.  | นายอิทธิฤทธิ์   | ศรีชมภู   | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคยะลา                                         |
| 9.  | นายภาณุวัฒน์    | บุญยรัตน์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครยะลา                                    |
| 10. | นายทิว          | กาสิวุฒิ  | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตร<br>และประมง ปัตตานี              |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายวิทยา เกตุชู
วัน-เดือน-ปีเกิด	23 มีนาคม พ.ศ. 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดพัทลุง
ที่อยู่ปัจจุบัน	512 ถนนภูเก็ต ตำบลตลาดใหญ่ อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต 83000
ประวัติการศึกษา	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2549
ประวัติการทำงาน	
ปีการศึกษา 2539 - 2541	เริ่มทำงานในตำแหน่งข้าราชการ/อาจารย์ 1 ระดับ 3 แผนกวิชาการเครื่องมือกลและเทคนิคการผลิต
ปีการศึกษา 2542 - 2544	ตำแหน่งข้าราชการ/อาจารย์ 1 ระดับ 4 หัวหน้าแผนกวิชาเครื่องมือกลและเทคนิคการผลิต
ปีการศึกษา 2545 - 2547	ตำแหน่งข้าราชการ/อาจารย์ 1 ระดับ 5
ปีการศึกษา 2548 - 2552	หัวหน้าแผนกวิชาเครื่องมือกลและเทคนิคการผลิต
ปีการศึกษา 2553	ตำแหน่งข้าราชการ/ครู ระดับ 2 หัวหน้าแผนกวิชาเครื่องมือกลและเทคนิคการผลิต
ปีการศึกษา 2554 - 2557	ตำแหน่งข้าราชการ/ครู ระดับ 3 หัวหน้าแผนกวิชาเครื่องมือกลและเทคนิคการผลิต
ปีการศึกษา 2558 - 2559	ตำแหน่งข้าราชการ/รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี
ปีการศึกษา 2560 - 2561	ตำแหน่งข้าราชการ/รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคจะนะ
ปีการศึกษา 2562 - ปัจจุบัน	ตำแหน่งข้าราชการ/ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคกลาง ตำแหน่งข้าราชการ/ผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต
ที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต 512 ถนนภูเก็ต ตำบลตลาดใหญ่ อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต 83000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้