

การวิจัยและพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น
สำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT)

นางสวณีย์ เสริมสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2555
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

RESEARCH AND DEVELOPMENT OF TEACHER' STRATEGIC FORMULATION
PROCESS TO DEVELOP SECONDARY SCHOOL STUDENTS' EMPLOYABILITY SKILLS
BY USING SWOT

Mrs. Savanee Sermsuk

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Research Methodology

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2012

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิจัยและพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT)
โดย	นางสาวนีย์ เสริมสุข
สาขาวิชา	วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา รัชทรัพย์เมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวาณิช)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรวรรณี แกมเกตุ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย)

สวณีย์ เสริมสุข : การวิจัยและพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT). (RESEARCH AND DEVELOPMENT OF TEACHER' STRATEGIC FORMULATION PROCESS TO DEVELOP SECONDARY SCHOOL STUDENTS' EMPLOYABILITY SKILLS BY USING SWOT) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ศ. ดร. สุวิมล ว่องวานิช, 232 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพของนักเรียนและครูด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน 2) เพื่อพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครู เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT) การดำเนินการมี 2 ระยะเวลา คือ ระยะเวลาที่ 1 เริ่มจากศึกษาสภาพของนักเรียนและครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักเรียน และครู ใน 4 โรงเรียนแยกตามบริบท รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน และแบบสอบถามวิธีการที่ครูใช้ในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะเวลาที่ 2 การพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครู เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT) แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนหลัง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูประจำการที่สอนในระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยครอบคลุมทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวนครูที่เข้าร่วมกระบวนการ 32 คน จาก 4 โรงเรียน รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือดังนี้ 1) แบบสังเกตกระบวนการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานโดยใช้สวอท (SWOT) 2) แบบรายงานผลการประชุมกลุ่ม 3) แบบประเมินกลยุทธ์ 4) แบบประเมินความรู้ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน พบว่า นักเรียนทั้ง 4 โรงเรียนมีคะแนนทักษะในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสูงเป็นอันดับแรก ในขณะที่ครูทั้ง 4 โรงเรียนคิดว่าได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียนทั้ง 11 ด้าน ในระดับมาก

2. กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT) มีดังนี้

- 2.1 ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย เป็นขั้นตอนที่ครูใช้กำหนดทักษะที่ต้องการพัฒนาให้กับนักเรียน
- 2.2 ขั้นตอนการกำหนดปัจจัยภายใน เป็นขั้นตอนที่ครูร่วมกันระดมความคิดเป็นกลุ่ม ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย คือ
 - 2.2.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์จุดแข็ง เป็นการพิจารณาจากปัจจัยภายใน
 - 2.2.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์จุดอ่อน เป็นการพิจารณาจากปัจจัยภายใน
- 2.3 ขั้นตอนการกำหนดปัจจัยภายนอก เป็นขั้นตอนที่ครูร่วมกันระดมความคิดเป็นกลุ่ม ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย คือ
 - 2.3.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์โอกาส เป็นการพิจารณาจากปัจจัยภายนอก
 - 2.3.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์อุปสรรค เป็นการพิจารณาจากปัจจัยภายนอก
- 2.4 ขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์ ใช้วิธีการจับคู่ปัจจัยเพื่อสร้างกลยุทธ์

3. กลยุทธ์ที่ครูกำหนดได้นั้น ส่วนใหญ่มีทิศทางและมีจุดเน้นที่จะสร้างกิจกรรมให้กับนักเรียน รองลงมาเป็นการสร้างเครือข่าย การสร้างการมีส่วนร่วม และการพัฒนาครู ตามลำดับ และกลยุทธ์ที่ครูคิดขึ้นมีความเป็นไปได้ และมีความเหมาะสม

ภาควิชา.....วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.....ลายมือชื่อนิติดี.....
 สาขาวิชา.....วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา.....ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
 ปีการศึกษา.....2555.....ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

5384264927: MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORDS: STRATEGIC FORMULATION PROCESS / EMPLOYABILITY SKILLS

SAVANEER SERMSUK: RESEARCH AND DEVELOPMENT OF TEACHER' STRATEGIC FORMULATION PROCESS TO DEVELOP SECONDARY SCHOOL STUDENTS' EMPLOYABILITY SKILLS BY USING SWOT. ADVISOR: ASSOC. PROF.DUANGKAMOL TRAIWICHITKUN, Ph.D., CO-ADVISOR: PROF. SUWIMON WONGWANICH, Ph.D., 232 pp.

The objectives of this research were: 1) to explore students and teachers' perception regarding essential employability skills, and 2) to develop teachers' strategic formulation process to improve secondary school students' necessary employability skills by employing the SWOT analysis. The process of this research was divided into two phases. The first phase aimed primarily to explore students' current employability skills and teachers' current strategies for improving employability skills from four schools in different contexts. The data were collected using the evaluation form assessing students' crucial employability skills and the questionnaire asking teachers about how they enhanced students' necessary employability skills. The data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. The second phase aimed at developing teachers' strategic formulation process based on the SWOT analysis to enhance secondary school students' necessary employability skills. The study used the One-Group Pretest-Posttest Design and included 32 teachers from four lower and upper secondary schools in Chonburi province. The data were gathered through the observation form of SWOT-based strategic formulation process, the report of group meeting, the strategic evaluation form, and the knowledge evaluation form of the SWOT-based strategic formulation. Mean, standard deviation, and a paired-samples t-test were used to analyze the data.

The research results revealed that:

1. Regarding students' employability skills, students from four schools had the highest score in terms of continuous learning skills. Both lower and upper secondary school students attending schools in the city area had the second-highest score for thinking and problem solving.

2. The SWOT-based strategic formulation process to enhance secondary school students' employability skills were summarized into the following steps: 2.1 Goal Setting. This step was to identify skills students need to improve. 2.2 Internal Factor Identification. This step was for teachers to brainstorm ideas in group and was divided into two minor steps: 2.2.1 Strength Analysis. This step aimed to analyze strengths by considering internal factors. 2.2.2 Weakness Analysis. This step was to analyze weaknesses by considering internal factors. 2.3 External Factor Identification. This step was for teachers to brainstorm ideas in group and was divided into two minor steps: 2.3.1 Opportunity Analysis. This step aimed to analyze opportunities by considering external factors. 2.3.2 Threat Analysis. This step was to analyze threats by considering external factors. 2.4 Strategy Formulation. This step was to formulate a strategy by matching factors.

3. Most of the teachers' strategies were directed at and focused primarily on conducting activities for students and secondarily on building a network of contact, establishing engagement, and developing teachers respectively. It was also found that the teachers' strategies were practical and appropriate.

Department ; Educational Research and Psychology Student's Signature.....
Field of Study ; Educational Research Methodology Advisor's Signature.....
Academic Year ; 2012 Co-advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกตากรุณาสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้สละเวลาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ มอบโอกาส และส่งเสริมให้ได้รับประสบการณ์ในด้านการวิจัยทั้งในและนอกห้องเรียนได้อย่างดียิ่ง รวมถึงให้คำแนะนำร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และแนวคิดที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรื่องตระกูล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา และรองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่อบรมและความรู้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้อำนวยการ และครูโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองวิจัยที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเข้าร่วมวิจัย และมีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณาให้ทุน “90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ในการดำเนินการวิจัยและทุนอุดหนุนเพื่อไปนำเสนอผลงานวิจัย ณ ประเทศอิตาลี ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ที่ให้ทุนสนับสนุนการเรียนและทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีน้ำใจอันดีงาม คอยช่วยเหลือด้านต่างๆ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยอย่างดียิ่งตลอดมา โดยเฉพาะดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ ดร.สมพงษ์ บัณฑิต ดร.หฤทัย อาจปรี ดร.อัญชลี สุขในสิทธิ์ รวมทั้งพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ด้วยกัน

ท้ายสุด ขอกราบขอบพระคุณบุคคลผู้สำคัญยิ่งคือ คุณพ่อปัญญา และคุณแม่ศรีสุรางค์ และน้องชายววิทย์ วีระพันธุ์ และคุณสุธิ์ เสริมสุข ที่เห็นความสำคัญของการศึกษา คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม เป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยตลอดมา รวมถึงญาติพี่น้อง และผู้คนรอบข้างที่ได้กล่าวนามในที่นี้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจช่วยเหลือให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในครั้งนี้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฆ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน.....	7
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ.....	20
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์.....	24
ตอนที่ 4 เทคนิคเกี่ยวกับการการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท.....	30
ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ขั้นตอนการศึกษาสภาพและความต้องการของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะ ที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน.....	37
ขั้นตอนกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการ ได้รับการจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT).....	53

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการ ได้รับการจ้างงาน.....	62
ตอนที่ 2 กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการ ได้รับการจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT).....	157
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	176
อภิปรายผลการวิจัย.....	184
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	187
รายการอ้างอิง.....	188
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	195
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	197
ภาคผนวก ค กลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะนักเรียน.....	219
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	232

สารบัญญัตินำ

ตารางที่	หน้า
2.1 กลุ่มทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน.....	12
2.2 กรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน.....	13
3.1 กลุ่มตัวอย่างนักเรียน และครูในโรงเรียนที่ทำการทดลอง โดยตอบข้อมูลด้วยแบบสอบถาม.....	39
3.2 โครงสร้างของแบบสอบถามความคิดเห็นของนายจ้าง/หัวหน้างานเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา.....	42
3.3 โครงสร้างของแบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา.....	42
3.4 โครงสร้างของแบบสอบถามวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน.....	43
3.5 สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 1.....	44
3.6 ค่าความเที่ยงเชิงสอดคล้องภายในของเครื่องมือวิจัย.....	47
3.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลทักษะที่จำเป็นสำหรับการจ้างงานสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา.....	50
3.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา.....	50
3.9 แสดงรายละเอียดจำนวนกลุ่ม และวันเวลาในการติดต่อประสานงาน.....	56
3.10 สรุปวัน และเวลาในการเข้าโรงเรียน.....	57
3.11 รายละเอียดของขั้นตอนการพัฒนาระบบการกำหนดกลยุทธ์ของครูโดยใช้สวอท (SWOT)	58
3.12 บทบาทของครู และบทบาทของผู้วิจัยในแต่ละครั้ง.....	59
3.13 ค่า IOC ของแบบประเมิน และแบบสอบถาม.....	60
4.1 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของนายจ้าง หัวหน้างานเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน สำหรับแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา (ม.3,ม.6)	68

ตารางที่	หน้า
4.15 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการ จ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนอก เมือง.....	102
4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการ จ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง จำแนกรายด้าน.....	109
4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการ จ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามเพศ.....	110
4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้าง งานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามระดับชั้นเรียน.....	111
4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการ จ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามผลการเรียน สะสม	112
4.20 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนอยู่ในโรงเรียน นอกเมือง.....	113
4.21 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการ จ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนอกเมือง.....	116
4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการ จ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง จำแนกราย ด้าน.....	122
4.23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการ จ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามเพศ.....	123
4.24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการ จ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามระดับชั้น เรียน.....	125
4.25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการ จ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามผลการ เรียนสะสม.....	126

ตารางที่	หน้า
4.26 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของครูที่สอนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในเมือง.....	127
4.27 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการ ได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียน ของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียน ในเมือง.....	129
4.28 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนา ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้น โรงเรียนในเมือง.....	131
4.29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาทักษะที่ จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	133
4.30 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของครูที่สอนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในเมือง.....	135
4.31 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการ ได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียนของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง.....	136
4.32 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนา ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลาย โรงเรียนในเมือง.....	138
4.33 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็น สำหรับการได้รับการจ้างงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูที่สอนใน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง.....	140
4.34 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของครูที่สอนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนอกเมือง.....	141
4.35 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับ การจ้างงานให้กับนักเรียนของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอก เมือง.....	143

ตารางที่	หน้า
4.36 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง.....	144
4.37 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง.....	147
4.38 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของครูที่สอนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนอกเมือง.....	148
4.39 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียนของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง.....	149
4.40 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง.....	151
4.41 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง.....	153
4.42 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ของนักเรียน และครูที่มีต่อทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน จำแนกรายด้าน.....	155
4.43 ผลการวิเคราะห์ ANOVA และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน จำแนกตามการรับรู้ของนักเรียนและครู.....	156
4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน และครูในภาพรวม.....	157
4.45 แสดงเป้าหมายในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนในแต่ละกลุ่ม.....	158
4.46 จำนวนกลยุทธ์ และทิศทาง หรือจุดเน้นการปฏิบัติงานของกลยุทธ์ที่ครูในแต่ละกลุ่ม กำหนดขึ้น.....	159
4.47 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ ในภาพรวม.....	160

ตารางที่	หน้า
4.48 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ จำแนกตามประเภทของกลยุทธ์.....	160
4.49 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ จำแนกกลยุทธ์รายข้อ ของโรงเรียนที่ 1.....	161
4.50 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ จำแนกกลยุทธ์รายข้อ ของโรงเรียนที่ 2.....	163
4.51 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ จำแนกกลยุทธ์รายข้อ ของโรงเรียนที่ 3.....	164
4.52 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ จำแนกกลยุทธ์รายข้อ ของโรงเรียนที่ 4.....	165
4.53 ลำดับขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ของครู.....	167
4.54 สรุปเทคนิคที่ครูแต่ละกลุ่มเลือกใช้ระหว่างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT).....	169
4.55 ความคิดเห็นของครูขณะเข้ากลุ่มเพื่อร่วมกันกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT).....	171
4.56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความรู้ ความสามารถของครูในช่วงก่อนการทดลอง.....	173
4.57 ผลการเปรียบเทียบความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ก่อนและหลังการทดลอง.....	174
4.58 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนก่อน และคะแนนหลังการได้รับ กระบวนการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน....	174

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบความคิดของการวิจัย	35
3.1 กระบวนการวิจัยและพัฒนา.....	36
3.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับ นักเรียนมัธยมศึกษา.....	51

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบันมีผลต่อวิถีชีวิต ค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรมของบุคคลทุกกลุ่ม ที่พยายามปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แม้กระทั่งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างงานในองค์กร สถาบัน สถานประกอบการเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทักษะบางอย่างที่เคยมีความจำเป็นก็ถูกเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะที่เกิดขึ้น เนื่องจากทักษะของแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดต่อผลิตภาพและความสามารถของสถานประกอบการสะท้อนให้เห็นได้ว่าความต้องการของแรงงานไม่ต่างไปจากความต้องการของประเทศทำให้กระบวนการสร้างและพัฒนาทักษะใหม่ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ และการหลุดรอดจากการตกงานมีความจำเป็นมากขึ้น ปัจจุบันมีแรงงานจำนวนมากที่ไม่มีการทำงานหรือไม่ได้รับการจ้างงาน เพราะมีสาเหตุมาจากการขาดทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ เห็นได้ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพิจารณา และพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

การศึกษาเป็นระบบหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ โดยภารกิจสำคัญของสถาบันการศึกษาคือการสร้างคนให้มีปัญญา มีความคิด ความรู้ และทักษะที่สามารถประกอบสัมมาชีพได้ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา สามารถปรับเปลี่ยนไปตามสังคม มีความเข้าใจธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทั้งในระดับชุมชน ประเทศชาติ และระดับนานาชาติ เห็นได้ว่าการศึกษามีได้คำนึงถึงความสามารถทางด้านสติปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่ยังให้ความสำคัญกับเจตคติ ความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ตลอดจนความสามารถในการปรับตัว รวมถึงทักษะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคมได้ ดังนั้นในการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน นอกจากความรู้พื้นฐานที่ทำให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ คำนวณได้ และใช้เทคโนโลยีในได้แล้วนั้น นักเรียนควรจะได้รับการพัฒนาทักษะทั่วไป (generic skills) ซึ่งรวมไปถึงทักษะส่วนบุคคล ทักษะการคิด ทักษะการเรียนรู้ และทัศนคติเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการศึกษาต่อ, การฝึกอบรม และการจ้างงาน (Martin, Smith, Marshall, & McKenzie, 2008; Vishnich, 2009)

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานเป็นแนวคิดสากลที่ถูกนำมาใช้พัฒนาผู้เรียนในหลายประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศแคนาดา และประเทศที่อยู่ในทวีปยุโรป เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้งานทำ การเก็บรักษางานที่ทำ และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะทั่วไปมากกว่าทักษะทางวิชาชีพ (Cleary, Flynn, Thomasson, Alexander, & McDonald, 2007) ทักษะนี้สามารถสอนได้ ทั้งในกลุ่มเด็กและกลุ่มผู้ใหญ่ (Bhaerman & Spill, 1988; Smith, 2011) หรือแม้กระทั่งในห้องเรียนที่เน้นการสอนเชิงวิชาการ และห้องเรียนที่เน้นการสอนวิชาชีพ (Stasz, et al., 1993; Smith, 2011) ดังนั้น ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานจึงเป็นทักษะหนึ่ง ที่ควรจะส่งเสริม และพัฒนาให้กับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในทุกบทบาทอาชีพ และลดปัญหาการไม่ได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียนในอนาคต (Lee, 2011) อีกทั้งแนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์สำคัญในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับอาชีพของประเทศไทย ที่ต้องการให้นักเรียนได้คิดเป็นเหตุเป็นผล มีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน การรู้จักหาโอกาส ช่องทางในการทำงาน การสำรวจ และก้าวสู่โลกแห่งการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ และการทำงานในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

แนวคิดนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมแล้ว ยังมีประโยชน์กับนักเรียนบางส่วนที่ออกกลางคัน ไม่สามารถเรียนต่อต้องออกไปประกอบอาชีพ ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยเห็นได้จากข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปี 2554 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงให้เห็นจำนวนนักเรียนออกกลางคัน ระหว่างช่วงปีการศึกษา 2552-2554 เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 65,847 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.70 จากจำนวนที่เข้าศึกษาในปี 2552 จำนวน 756,824 คน) และในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 61,628 คน (คิดเป็นร้อยละ 16.86 จากจำนวนที่เข้าศึกษาในปี 2552 จำนวน 380,478 คน) และในระยะเวลา 3 ปี มีจำนวนนักเรียนออกกลางคันทั้งในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายรวมทั้งสิ้น 127,475 คน และนักเรียนที่จบการศึกษาและไม่ได้ศึกษาต่อแล้วไปประกอบอาชีพ ในปีการศึกษา 2554 ในระดับชั้นม.3 และม.6 มีจำนวน 36,401 และ 23,837 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 และ 9.10 ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

การวางแผนในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อกำหนดเป้าหมาย และวิธีการให้มีความชัดเจน ต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง และคณะทำงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกก่อนการพัฒนาทักษะ

(Bhaerman& Spill, 1988; Stasz, et al., 1993) แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน คือครูต้องมีบทบาทในการกำหนดแนวทาง วิธีการต่างๆ เพื่อพร้อมในการพัฒนานักเรียนได้อย่างอิสระ (Stasz, et al., 1993) การตัดสินใจของครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียน ครูจะต้องสามารถกำหนด และตัดสินใจเลือก แนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงเงื่อนไข หรือปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ และความล้มเหลวได้

กลยุทธ์เป็นแนวทาง หรือวิธีการในการพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ในทางการศึกษาการกำหนดกลยุทธ์นิยมใช้การวิเคราะห์สวอท (SWOT) เพราะสามารถกำหนดสถานภาพของโรงเรียนตามสภาพแวดล้อมได้ ในการวิเคราะห์สวอท (SWOT) จำเป็นต้องใช้กระบวนการกลุ่มในการหาเหตุผล และตัดสินใจ มีการอภิปราย และแบ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายค้าน และใช้คะแนนเสียงเป็นตัวชี้ขาดการเลือกข้อสรุปหนึ่งๆ (Mintzberg, 1994; พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ, 2552) และการดำเนินการตัดสินใจแต่ละครั้ง ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นค่านิยม และธรรมเนียมของแต่ละบุคคล, แนวคิดของกลุ่ม, ระยะเวลาที่เหมาะสม, ความพร้อมของทรัพยากร และปัจจัยอื่นๆ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการตัดสินใจทั้งสิ้น (Exforsys, 2011) ดังนั้นในการกำหนดกลยุทธ์นอกจากจะให้ความสำคัญกับการกำหนดสถานภาพขององค์กรตามสภาพแวดล้อมแล้ว การได้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพยังต้องคำนึงถึงกระบวนการ และวิธีการที่นำมาใช้ในการตัดสินใจอีกด้วย

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาระบวนการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และบริบทของโรงเรียน ในการสอนกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ตามปกติแล้ว เนื้อหาในการสอนกระบวนการควรต้องปล่อยให้ เป็นอิสระ (content free) ไม่กำหนดเฉพาะเจาะจงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจึงจะเหมาะสม กล่าวคือ เนื้อหาที่ควรจะนำมาใช้ในการสอนกระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์นั้นควรจะมีลักษณะพิเศษ คือมีตัวเลือกให้เลือกในหลายๆ สถานการณ์ สำหรับในงานวิจัยนี้ตัวแปรคือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานซึ่งเป็นตัวแปรที่มีทักษะย่อยหลายทักษะประกอบกัน ทำให้ผู้ที่เข้าร่วมกระบวนการสามารถเลือกใช้ทักษะในด้านต่างๆ ได้อย่างอิสระ ทำให้ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาครั้งนี้สอดคล้องตามเงื่อนไข นับได้ว่าตัวแปรนี้มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาใช้ในการพัฒนาระบบการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษา และการสอนกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ในครั้งนี้ ครูผู้ที่ถูกทดลองจะไม่ว่างกำลังเรียนรู้

กระบวนการกล่าวคือ การพัฒนาครูไม่ได้ผ่านกระบวนการให้ความรู้อย่างเป็นทางการ แต่ครูจะเรียนรู้กระบวนการผ่านเทคนิคต่างๆ ในแบบที่ไม่เป็นทางการ

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการพัฒนากระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน เพื่อให้ครูสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม และนำไปพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียนได้

คำถามวิจัย

1. สภาพของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานเป็นอย่างไร
2. กระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์สำหรับพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนโดยใช้สวอท (SWOT) เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน
2. เพื่อพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครู เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT)

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานโดยใช้แนวคิด employability skills 2000+ เป็นแนวคิดหลัก เนื่องจากแนวคิดนี้ได้รวบรวมทักษะที่จำเป็นต่อการเข้าสู่โลกของการทำงาน สามารถทำงานได้ และประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าในงานที่ทำ (The Conference Board of Canada, n.d.) รวมกับแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์ และการสัมภาษณ์นายจ้าง หัวหน้างานในโรงงาน ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในกลุ่มภาคอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออก (Eastern Seaboard Industrial Estate)

นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนากระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน โดยใช้ SWOT เป็นหลัก สำหรับขอบเขตของประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูประจำการที่สอนในระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยครอบคลุมทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน (employability skills) หมายถึง ความสามารถทั่วไปที่ช่วยให้บุคคลนั้นเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมสำหรับการได้รับการจ้างงาน สามารถทำงานได้คงทน และมีความสำเร็จก้าวหน้าในงานที่ทำ

การกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) หมายถึง กระบวนการออกแบบ และเลือกวิธีการ หรือแนวทางที่เหมาะสมนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์โดยทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของโรงเรียน และเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ รวมถึงปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในที่นำมาสนับสนุน หรือเอื้อให้บรรลุวัตถุประสงค์

กลยุทธ์การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน หมายถึง วิธีการหรือแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

ความเหมาะสมของกลยุทธ์ หมายถึง กลยุทธ์ที่ครูสร้างขึ้นมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประโยชน์ที่ได้รับ

การพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาครั้งนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

ประโยชน์เชิงวิชาการ

1. ได้กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนโดยใช้สวอท (SWOT) และเป็นกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ได้ทั่วไปไม่เพียงเฉพาะทักษะนี้

2. ทำให้ทราบว่าในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ประกอบด้วยเทคนิคอะไรบ้าง และได้เครื่องมือวัดตัวแปรดังกล่าว เพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นแนวทางในการวิจัยต่อไป

ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

1. ในช่วงระหว่างการดำเนินการวิจัย ตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจะได้รับประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ และเทคนิควิธีการต่างๆ ทำให้ครูผู้สอนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรมที่มีลักษณะรวมกลุ่มกันเพื่อตัดสินใจร่วมกันได้

2. หลังจากกระบวนการวิจัยเสร็จสิ้นลง โรงเรียนจะได้รับประโยชน์โดยตรงเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่สามารถนำไปพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนได้จริง นอกจากนี้ นายจ้างจะได้รับแรงงานที่มีทักษะตรงกับความต้องการของตนเอง

3. ได้แนวทางในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่นๆ
4. ได้กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูโดยใช้สวอท (SWOT) เพื่อพัฒนาทักษะ และคุณลักษณะในด้านอื่นๆ ให้กับนักเรียน

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอเนื้อหาสาระออกเป็น 5 ตอน ตอนที่ 1 เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นความสามารถในการได้รับการจ้างงาน ตอนที่ 2 เป็นการนำเสนอสาระเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ ตอนที่ 3 เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ ตอนที่ 4 เป็นการนำเสนอเทคนิคเกี่ยวกับการกำหนดคุณลักษณะโดยใช้สวอท และตอนที่ 5 เป็นการสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

ผู้วิจัยนำเสนอเนื้อหาสาระในหัวข้อแนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานออกเป็น 2 หัวข้อ หัวข้อแรกคือ ความเป็นมาของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน หัวข้อที่สองคือ ความหมายของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน หัวข้อที่สามคือ กรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน รายละเอียดแต่ละประเด็นมีดังนี้

1. ความเป็นมาของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน เริ่มต้นขึ้นในช่วง ต้นศตวรรษที่ 20 ในสหราชอาณาจักรอังกฤษ และประเทศสหรัฐอเมริกา แนวคิดมุ่งเน้นในเรื่องการได้รับการจ้างงานและความเท่าเทียมกันระหว่างคนปกติและผู้ด้อยโอกาส จนมาในช่วงต้นปี 1980 แนวคิดนี้ถูกพัฒนาโดยมองที่ผลลัพธ์ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการได้รับการจ้างงาน ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับนายจ้าง และความต้องการของตลาดแรงงานเป็นสำคัญ ซึ่งจะเป็นตัวที่กำหนดทักษะที่จำเป็นในการได้รับการจ้างงาน (Gazier's, 1998a, 1998b, 2001 cited in Ronald, McQuaid, Lindsay, 2005)

หลังจากนั้นแนวคิดนี้ถูกนักนโยบาย และนักวิจัย นำมาใช้อย่างต่อเนื่อง ตามบริบทของการจ้างงานและตลาดแรงงานซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามกลุ่มที่นำมาประยุกต์ใช้ แต่อย่างไรก็ตามมีความเห็นที่ตรงกันว่าทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน เกี่ยวข้องกับความสามารถ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่จะช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงาน ซึ่งบางครั้งความหมายของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน มีความหมายไปจนถึงความสามารถในการเก็บรักษาการทำงานที่ทำในอนาคต รวมไปถึงการพัฒนาให้งานที่มีความก้าวหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดเป็นคุณลักษณะเพื่อเพิ่มความน่าจะเป็นให้แต่ละบุคคลสามารถได้งานทำ (Belt, Drake, & Chapman, 2010) นำมาสู่แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ (skill) ที่ส่งเสริมให้บุคคลมีทักษะที่จำเป็นสำหรับ

การได้รับการจ้างงาน จึงได้มีนักการศึกษาที่ต้องการออกแบบหลักสูตรเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้งานทำมากที่สุด นายจ้างส่วนใหญ่พิจารณาถึงความสามารถทั่วไป และการทดสอบบุคลิกภาพด้วย (Saterfiel & McLarty, 1995) ซึ่งเป็นความสามารถที่ไม่ใช่เชิงเทคนิค (nontechnical abilities) ประเทศออสเตรเลียเป็นประเทศหนึ่งที่ยพยายามสร้างเป็นกรอบทักษะทั่วไป (generic skills) ที่มีเป้าหมายทั่วไป (common goal) ให้มีความสำคัญกับการสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในทุกบทบาทอาชีพ (Cleary, Flynn, & Thomasson, 2006) จึงได้ทำวิจัยเพื่อศึกษาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานในอนาคต ตามที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน เริ่มต้นจากการได้รับการจ้างงาน และความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล แนวคิดของกลุ่มทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานเพื่อเพิ่มความน่าจะเป็นให้แต่ละบุคคลสามารถได้รับการจ้างงาน โดยมีเป้าหมายทั่วไปที่ยพยายามสร้างทักษะที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในทุกบทบาทอาชีพ

2. ความหมายของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

ผู้วิจัยนำเสนอเนื้อหาในหัวข้อนี้ 2 ประเด็น ประเด็นแรกคือ คำที่มีความหมายใกล้เคียงกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน และประเด็นที่สอง คือ ความหมายของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน รายละเอียดแต่ละประเด็นมีดังนี้

2.1 คำที่มีความหมายใกล้เคียงกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีคำที่มีความหมายเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน เช่น ทักษะความพร้อมในการทำงาน (Job/Work readiness skills) ทักษะในการทำงาน (workability skills) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน (employability skills) ทั้งสามคำนี้มีเป้าหมายที่แตกต่างกัน

ทักษะความพร้อมในการทำงาน (Job/Work readiness skills) มุ่งเน้นถึงความรู้ ความเข้าใจ และวิธีการสำหรับการหางานในอนาคต เป็นทักษะที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย ความตระหนักรู้เกี่ยวกับโลกของการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน, ข้อมูลการประกอบอาชีพ, ความเข้าใจและความชัดเจนเกี่ยวกับค่านิยมในตนเอง, การวางแผนอาชีพและการตัดสินใจ และเทคนิคการหางาน เทคนิคการเขียนประวัติ, การสัมภาษณ์ เป็นต้น (workforce development services, 2009)

ทักษะความสามารถทำงานได้ (workability skills) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับเตรียมความพร้อมในการหางาน (find a job) และทำงานได้คงทน (keep a job) ประกอบด้วย ทักษะการติดต่อสื่อสาร (communication skills) การสร้างสัมพันธภาพ (building relationships) การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและการจัดการความเครียด (work and

lifestyle balance/Handling stress) ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) การบริหารจัดการเวลา (Time management) ภาพลักษณ์และการแต่งตัว (appearance and dress) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา (problem-solving/Decision-making) ทักษะการเจรจาต่อรอง (negotiation skills) การชนะความไม่ยุติธรรม (overcoming unfairness) ทักษะเกี่ยวกับข้อมูล (information skills) การบริหารจัดการเงิน (money management) และการจัดการความโกรธ (anger management) (The Canadian Career Development Foundation, n.d.)

สำหรับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน เป็นทักษะพื้นฐานที่เน้นถึงการได้งานทำ (getting the job) การเก็บรักษางานที่ทำ (keeping the job) และการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม (well in the job) (Smith, 2011) และมีลักษณะที่สำคัญ 4 ลักษณะ ดังนี้ (1) มีการทำหน้าที่หลายหน้าที่ : มีระดับความต้องการที่หลากหลาย และสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต่างกัน และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในแต่ละบริบท (2) มีความเกี่ยวข้องในด้านต่างๆ : เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียน, ตลาดแรงงาน, กระบวนการทางการเมือง, เครือข่ายสังคม, และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมไปถึงชีวิตครอบครัว และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตสำนึกต่อสังคม (3) มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความซับซ้อนทางจิตในระดับสูง เกี่ยวข้องกับกิจกรรม และวิธีการตอบสนองต่อการดำเนินชีวิต (4) มีหลายมิติ : ประกอบด้วย ความรู้และทักษะ, การคิดวิเคราะห์, ทักษะการติดต่อสื่อสาร และทักษะวัฒนธรรม และการใช้ความคิดตัดสินใจเบื้องต้น (Cleary, Flynn, Thomasson, Alexander & McDonald, 2007)

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทักษะความพร้อมในการทำงาน (Job/Work readiness skills) ทักษะในการทำงาน (workability skills) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน (employability skills) มีเป้าหมายแตกต่างกัน

2) ความหมายของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

ในอดีตคำว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน หมายถึง ความฉลาดหลักแหลม (resourcefulness), ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ (flexibility) และเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิต สำหรับ ทักษะ (skill) สามารถที่จัดคุณลักษณะที่เกิดขึ้นให้เป็นหมวดหมู่ และเป็นตัวชี้บอกถึงการนำไปใช้ (Curtis & Phillip, 2002)

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานเป็นทักษะทั่วไปมากกว่าการเจาะจงลงไปในแต่ละอาชีพ ไม่เพียงแต่เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้งานทำเท่านั้น แต่ยังเป็นทักษะที่ทำให้

บุคคลเกิดศักยภาพในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด บางครั้งทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานยังจัดอยู่ในกลุ่มของทักษะทั่วไป (generic skills) หรือความสามารถ (capabilities) หรือสมรรถนะหลัก (key competencies) (Cleary, Flynn, Thomasson, Alexander & McDonald, 2007)

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน จึงมีลักษณะเป็นทักษะทั่วไป (generic skills) ที่มีความสำคัญสำหรับการทำงานเกี่ยวข้องกับการทำงานทำ (seeking) การได้งานทำ (obtaining) ทำงานได้คงทน (keeping) และความสำเร็จก้าวหน้าในงานที่ทำ (advancing in any job) ซึ่งแตกต่างจากทักษะทางวิชาชีพ (Cleary, Flynn, Thomasson, Alexander & McDonald, 2007)

Robinson (2000) ให้ความเห็นว่าทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน เป็นทักษะพื้นฐานที่มีความจำเป็นสำหรับการได้งานทำ ทำงานได้คงทน และการทำงานให้ได้ดี

Bennett, (2006) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นกลุ่มของทักษะที่สามารถถ่ายโอน ซึ่งประกอบด้วยความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21

UK Commission for Employment and Skills (UKCES) ได้กำหนดความหมายของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานไว้ว่า ทักษะที่ทุกคนต้องนำไปใช้ในการทำงานทุกประเภท และเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลสำหรับการจ้างงานมากกว่าการประกอบอาชีพที่เฉพาะเจาะจง (The Scottish Government, 2007)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานเป็นทักษะทั่วไป เพื่อให้บุคคลนั้นพร้อมสำหรับการจ้างงาน สามารถหางานทำได้ สามารถเก็บรักษางานที่ทำอยู่ได้ และมีความสำเร็จก้าวหน้าในงานที่ทำ

3. กรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

กรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานเป็นหลักฐานที่แสดงถึงความต้องการของผู้จ้างที่มีต่อคุณลักษณะของลูกจ้าง ในการกำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ประกอบการ หรือนายจ้างเป็นสำคัญ (Cleary, Flynn, Thomasson, Alexander & Mc Donald, 2007)

Martin, Smith, Marshall & McKenzie (2008) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานประกอบด้วย แนวโน้มทางการตลาดในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ, ทักษะเฉพาะด้านในแต่ละอาชีพ, ระดับของอาชีพ เช่นการทำงานครั้งแรก ทดลองงาน และการเปลี่ยนงาน, ความหลากหลายของเชื้อชาติ, การเปลี่ยนแปลงในการ

ปฏิบัติงานและการพัฒนาทางเทคโนโลยี, รวมถึงมุมมองเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Martin, Smith, Marshall, & McKenzie, 2008) จากการรับรู้ถึงปัจจัยที่แตกต่างกัน ทำให้ไม่มีชุดของทักษะเดียวที่นำมาใช้เป็นสากล (Robinson, 2000) แต่อย่างไรก็ตาม นิยามของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานที่กำหนดขึ้นในแต่ละที่จะมีลักษณะคล้ายกัน เพราะเป็นผลที่มาจากการผสมผสานทักษะ (skill), คุณลักษณะ (attributes) และพฤติกรรม (behaviors) ที่จำเป็นต่อการหางาน การได้งานทำ และการเก็บรักษางานที่ทำได้ (Cleary, Flynn, Thomasson, Alexander & McDonald, 2007; Saterfiel & McLarty, 1995)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการได้กำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Robinson (2000) กล่าวว่า การจัดหมวดหมู่ของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานมีหลายรูปแบบ แต่โดยภาพรวมแบ่งได้ 3 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นทักษะทางวิชาการพื้นฐาน (basic academic skills) เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการมีสมรรถภาพในการทำงาน กล่าวคือ ต้องมีความสามารถในการฟัง และการอ่านคำสั่ง/คำแนะนำ หากต้องการรู้ข้อมูลต่างๆ ต้องสามารถโต้ตอบ หรือเขียนได้อย่างเหมาะสม รวมถึงความสามารถในการบันทึก และการถ่ายทอดข้อมูล รวมถึงความสามารถในการอ่าน และการใช้เครื่องมือสำหรับการเขียนที่หลากหลาย รวมไปถึงกราฟ แผนภูมิ ตาราง และการแสดงผลต่างๆ และต้องมีความสามารถพื้นฐานทางการคำนวณ กลุ่มที่สองเป็นทักษะการคิดขั้นสูง (higher-order thinking skills) เป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพ เป็นความสามารถเกี่ยวกับการคิด การให้เหตุผล และการตัดสินใจ บุคคลที่สามารถคิดเชิงวิจารณ์ญาณ กระทำอย่างมีเหตุผล และสามารถประเมินสถานการณ์เพื่อตัดสินใจ และแก้ปัญหา จะเป็นบุคคลที่มีคุณค่า หากรู้จักประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือเข้ามาช่วยด้วยจะทำให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น และกลุ่มที่สามเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal qualities) เป็นคุณลักษณะสนับสนุนช่วยให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ซื่อสัตย์ และเปิดเผย มีความเคารพในตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาโดยไม่คำนึงถึงความหลากหลายของบุคคล มองว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม และทำงานภายใต้วัฒนธรรมของกลุ่ม มีทัศนคติทางบวก ใช้ความคิดริเริ่มทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ รับผิดชอบต่อการกระทำเมื่อเกิดความผิดพลาดไม่กล่าวโทษบุคคลอื่น และยังสามารถกำหนดเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวในเรื่องเวลา, เงิน และทรัพยากรอื่นๆ โดยจะต้องฝึกคุณลักษณะที่ดีเหล่านี้ก่อนเข้าไปทำงาน ดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 กลุ่มทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

กลุ่มทักษะ	ทักษะ
1. ทักษะทางวิชาการพื้นฐาน (basic academic skills)	การอ่าน การเขียน วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ การพูดติดต่อสื่อสาร การฟัง
2. ทักษะการคิดขั้นสูง (higher-order thinking skills)	การเรียนรู้ การใช้เหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal qualities)	ความรับผิดชอบ ความมั่นใจในตนเอง การควบคุมตนเอง ทักษะทางสังคม ความซื่อสัตย์สุจริต ความยืดหยุ่น การทำงานเป็นทีม การตรงต่อเวลา และการมี ประสิทธิภาพ การนำตนเอง ทักษะที่ดีต่อการทำงาน ประณีต พิถีพิถัน การทำงานร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจด้วยตนเอง การจัดการตนเอง

Cleary, Flynn, Thomasson, Alexander & McDonald (2007) ได้เสนอกรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน (Employability Skills Framework) ไว้ 2 ส่วน ส่วนแรกประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสามารถในการทำงาน และส่วนที่สองประกอบด้วยทักษะในด้านต่างๆ มีรายละเอียดดังตารางที่ 2.2

ตาราง 2.2 กรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน(Employability Skills Framework)

ทักษะ	องค์ประกอบ
ส่วนที่ 1 : คุณลักษณะส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสามารถในการทำงาน	<p>ความซื่อสัตย์ จงรักภักดี</p> <p>บุคลิกภาพและลักษณะการแต่งกาย</p> <p>เจตคติทางด้านความสมดุลต่อการทำงาน และชีวิตครอบครัว</p> <p>ความมุ่งมั่น</p> <p>สามัญสำนึก</p> <p>ความสามารถในการจัดการกับความกดดัน</p> <p>ความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>การเห็นคุณค่าในตนเองเชิงบวก</p> <p>แรงจูงใจ ความน่าเชื่อถือ</p> <p>อารมณ์ขัน</p> <p>การปรับตัว</p>
ทักษะการติดต่อสื่อสาร(Communication) เป็นทักษะที่ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และลูกค้า	<p>การฟัง และการทำความเข้าใจ</p> <p>พูดจาชัดเจน ตรงไปตรงมา</p> <p>การเขียนความต้องการจากการได้ยิน</p> <p>การโต้ตอบในการเจรจาต่อรอง</p> <p>การอ่านด้วยตัวเอง</p> <p>การเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น</p> <p>พูดและเขียนภาษาอื่นๆ ได้นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ</p> <p>การคิดคำนวณ</p> <p>เข้าใจความต้องการของลูกค้า</p> <p>ความสามารถในการจูงใจ</p> <p>การสร้างและใช้เครือข่าย</p> <p>การแสดงออกอย่างเหมาะสม</p> <p>การใช้ข้อมูลร่วมกัน</p>
ทักษะการทำงานเป็นทีม(Teamwork) เป็นทักษะที่ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และเกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ	<p>สามารถทำงานกับคนที่มียุทธศาสตร์ต่างกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ, เชื้อชาติ, ศาสนา หรือทัศนคติทางการเมือง</p> <p>สามารถทำงานคนเดียวได้ และสามารถทำงานเป็นทีมได้</p> <p>รู้วิธีกำหนดบทบาทในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม</p> <p>การประยุกต์ใช้การทำงานเป็นทีมในสถานการณ์ที่ต่างกันได้ เช่น การวางแผนในอนาคต, การแก้ปัญหาในช่วงวิกฤติ</p> <p>ระบุจุดเด่นของสมาชิกในทีมแต่ละคนได้</p> <p>มีทักษะในการสอนและให้คำปรึกษา รวมถึงการให้ผลสะท้อนกลับ</p>
ทักษะความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving) เป็นทักษะที่ช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ	<p>การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์, การแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่</p> <p>การพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้ได้จริง</p> <p>มีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา รวมถึงสามารถจำแนกปัญหาได้</p> <p>การแก้ปัญหาในทีม</p> <p>การประยุกต์วิธีการต่างๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหา</p> <p>ใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์รวมถึงการจัดตารางงบประมาณ และการเงินเพื่อแก้ปัญหา</p>

ทักษะ	องค์ประกอบ
	<p>ประยุกต์วิธีการในการแก้ปัญหาในพื้นที่ที่แตกต่างกัน</p> <p>การทดสอบข้อสันนิษฐานโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ และสถานการณ์ทางการเงิน</p> <p>แก้ปัญหาเกี่ยวกับความกังวลในประเด็นที่ซับซ้อนภายในโครงการ</p>
<p>ทักษะการบริหารจัดการตนเอง (Self-management)</p> <p>เป็นทักษะที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง และมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน</p>	<p>มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของตนเอง</p> <p>มีการประเมินประสิทธิภาพ และการปฏิบัติของตนเอง</p> <p>มีความรู้ และความมั่นใจต่อแนวความคิด และวิสัยทัศน์ของตนเอง</p> <p>มีความชัดเจนในแนวคิด และวิสัยทัศน์ของตนเอง</p> <p>มีความรับผิดชอบ</p>
<p>ทักษะการวางแผนและการจัดการองค์กร (Planning and organising)</p> <p>เป็นทักษะที่ช่วยในการวางแผนกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว</p>	<p>การบริหารเวลา และจัดลำดับความสำคัญของงาน</p> <p>เป็นคนที่เต็มไปด้วยความคิดริเริ่ม และสามารถแก้ปัญหาได้ดี</p> <p>มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจได้</p> <p>สามารถประยุกต์วิธีการเพื่อจัดการกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้</p> <p>สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน</p> <p>สามารถจัดสรรทรัพยากร และคนในแต่ละงาน</p> <p>วางแผนในการใช้ทรัพยากร และจัดการเรื่องเวลา</p> <p>มีส่วนร่วมในการวางแผน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>พัฒนาวิสัยทัศน์ และแผนเชิงรุก</p> <p>การทำนาย กล่าวคือ สามารถคาดการณ์ความเสี่ยง และเลือกใช้วิธีการประเมิน</p> <p>รวบรวม วิเคราะห์ และจัดการข้อมูล</p> <p>เข้าใจระบบพื้นฐานทางธุรกิจ</p>
<p>ทักษะทางเทคโนโลยี (Technology)</p> <p>เป็นทักษะที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ</p>	<p>มีทักษะพื้นฐานทาง IT อย่างกว้างขวาง</p> <p>การประยุกต์ใช้ IT เป็นเครื่องมือในการจัดการ</p> <p>การใช้ IT ในการจัดการข้อมูล</p> <p>รู้จักที่จะเรียนรู้ทักษะทาง IT ใหม่ ๆ</p> <p>มีความรู้ OHS เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เทคโนโลยี</p> <p>มีความสามารถทางกายภาพเพื่อใช้เทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น ความคล่องแคล่วของร่างกาย</p>
<p>ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learning)</p> <p>เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทำให้การปฏิบัติงาน และผลลัพธ์มีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>การจัดการการเรียนรู้ด้วยตัวเอง</p> <p>ทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในที่ทำงาน</p> <p>เกิดวิธีการหลากหลายในการเรียน เช่น การให้คำปรึกษา, การสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน และการเชื่อมต่อ, IT, หลักสูตร</p> <p>การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในประเด็นทางเทคนิค (เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับการผลิต) และประเด็นเกี่ยวกับบุคคล (เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และวัฒนธรรมในการทำงาน)</p> <p>มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>พร้อมที่จะเรียนรู้แม้ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง</p> <p>พร้อมที่จะเปิดรับมุมมอง และเทคโนโลยีใหม่ๆ</p> <p>เตรียมพร้อมที่จะสละเวลาในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ</p> <p>ตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>
<p>ความคิดริเริ่ม และทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ (innovative outcomes)</p> <p>เป็นทักษะที่ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ</p>	<p>การปรับตัวในสถานการณ์ใหม่ๆ ความคิดสร้างสรรค์</p> <p>การพัฒนากลยุทธ์, และวิสัยทัศน์ในระยะยาว</p> <p>การมีความคิดสร้างสรรค์</p> <p>การระบุโอกาส หรือช่องทาง โดยไม่เปิดเผย</p> <p>การนำแนวคิดสู่การปฏิบัติ การสร้างทางเลือกที่หลากหลาย การริเริ่มวิธีการใหม่</p>

นอกจากนี้ยังพบว่า ในการทำงานแรงงานหรือลูกจ้างส่วนมากจะตกอยู่ในฐานะของการเป็นผู้ตามจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า การทำงานของผู้ตามจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้ตาม เป็นทักษะหนึ่งของแรงงานที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ปัจจุบันมีการให้ความสนใจมากขึ้นในการเป็นผู้ตาม ทั้งการวิจัย และการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้ตามอย่างต่อเนื่อง (followership) แม้ในส่วนของการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำต้องพูดถึงภาวะผู้ตามด้วยเพราะผู้นำไม่สามารถทำงานได้หากขาดผู้ตาม (Kelly, 1992) Kellerman กล่าวว่า ผู้ตามจะช่วยให้ทีมมีความแข็งแกร่ง และผู้ตามจะช่วยให้การนำของผู้นำมีความสำเร็จ เช่นเดียวกับลูกจ้างที่เป็นผู้ตามที่ดีจะช่วยให้องค์กรนั้นสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Curphy & Roellig, n.d.)

หลายประเทศที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศแคนาดา และประเทศที่อยู่ในทวีปยุโรป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดกลุ่มของทักษะที่เรียกว่า SCAN skills ซึ่งย่อมาจากคำว่า Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills ประกอบด้วย ทักษะพื้นฐาน (basic skills), ทักษะการคิด (thinking skills) และคุณสมบัติส่วนบุคคล (personal qualities) และได้ผสมผสานทักษะทางวิชาการ (academic skills), ทักษะการคิดขั้นสูง (higher-order thinking skills), ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (ability to adapt to change), การแก้ปัญหา (problem solving), การสร้างสรรค์ (creativity), การตัดสินใจ (decision making), เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ (learning how to learn), ทักษะระหว่างบุคคล และการทำงานเป็นทีม (interpersonal and team skills) (Curtis & Phillip, 2002)

ประเทศอังกฤษ, เวลส์, ไอร์แลนด์เหนือ และสกอตแลนด์เรียกทักษะนี้ว่า “ทักษะหลัก (core skills)” ประกอบด้วย ทักษะการติดต่อสื่อสาร (communication) ทักษะการแก้ปัญหา (problem solving) ทักษะส่วนบุคคล (personal skills) ทักษะการใช้ตัวเลข (numeracy) ทักษะทางด้านเทคโนโลยี (IT) และสมรรถนะทางด้านภาษาต่างประเทศ (ในทักษะนี้ยกเว้นในสกอตแลนด์) ต่อมาในปี 1991 มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยจัดกลุ่มทักษะที่คล้ายกัน และยกเลิกสมรรถนะทางด้านภาษาต่างประเทศ ในประเทศอังกฤษได้เพิ่มทักษะในกรอบของคุณวุฒิแห่งชาติ ได้แก่ การพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ทักษะของการอ่านออกเขียนได้ และการใช้ตัวเลข เป็นองค์ประกอบสำคัญในทักษะพื้นฐาน ในประเทศอังกฤษมีเอกสารและขั้นตอนการปฏิบัติในแต่

ทักษะเพื่อทำความเข้าใจได้เป็นอย่างดี ในสกอตแลนด์มีเอกสารรับรองถึงความสำเร็จในการพัฒนาทักษะต่างๆ (Curtis & Phillip, 2002)

ประเทศแคนาดา เป็นประเทศที่มีแบบแผนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแบบกระจายอำนาจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการทำงาน สร้างกรอบแนวคิดขึ้น เรียกว่า employability skills 2000+ เป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้รวบรวมทักษะที่จำเป็นต่อการเข้าสู่โลกของการทำงาน สามารถทำงานได้ และประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าในงานที่ทำ และกรอบ employability skills 2000+ ประกอบไปด้วยทักษะ ทักษะคนคิด และพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับโลกของการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะทั่วไป เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาในอนาคต ลูกจ้างจะมีความพร้อมที่จะก้าวหน้าในโลกของการทำงาน ลูกจ้างเหล่านั้นจะต้องมีคุณลักษณะ และทักษะที่สำคัญต่อไปนี้

1.1 การติดต่อสื่อสาร (Communicate) ประกอบด้วย

- (1) เข้าใจและอ่านข้อมูลที่ถูกนำเสนอในรูปแบบต่างๆได้ เช่น รายงาน กราฟ ชาร์ท แผนภูมิ เป็นต้น
- (2) พูดและเขียนสิ่งต่างๆ ให้คนอื่นเข้าใจ และสนใจได้
- (3) ฟัง และตั้งคำถามเพื่อทำความเข้าใจ และเห็นความสำคัญในมุมมองของผู้อื่น
- (4) แบ่งปันข้อมูลโดยใช้ช่องทางเทคโนโลยีได้อย่างหลากหลาย เช่น อีเมล คอมพิวเตอร์
- (5) ใช้ความรู้ และทักษะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ในการอธิบายแนวคิดต่างๆ ให้มีความชัดเจน

1.2 การจัดการข้อมูล (Manage information) ประกอบด้วย

- (1) ค้นหา รวบรวม และจัดการข้อมูลโดยใช้ระบบข้อมูล และเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- (2) ประเมิน วิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะ จากสาขาวิชาต่างๆ เช่น ศิลปะ ภาษา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี คณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ เป็นต้น

1.3 การใช้ข้อมูลจากตัวเลข (Use numbers) ประกอบด้วย

- (1) ตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดต้องการวัด หรือสิ่งใดต้องคำนวณ
- (2) สังเกต และบันทึกข้อมูล โดยใช้วิธีการ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- (3) สามารถประมาณค่า และตรวจสอบผลจากการคำนวณ

1.4 คิด และแก้ปัญหา (Think and solve problems) ประกอบด้วย

- (1) ประเมินสถานการณ์ และระบุปัญหาได้
- (2) ค้นหาและประเมินมุมมองหลายๆ มุมมองที่แตกต่างกันบนความจริง
- (3) เข้าใจทุกแง่มุมของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคน ระหว่างบุคคล ทางด้านเทคนิค วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์
- (4) บอกได้ถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหานั้นๆ
- (5) หาวิธีการและสร้างสิ่งใหม่ๆ ในการสำรวจแนวทางที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหา
- (6) พร้อมทั้งจะนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และคณิตศาสตร์ มาใช้เป็นแนวทางในการคิด ในการรับฟัง และแบ่งปันความรู้ แก้ปัญหา และตัดสินใจ
- (7) ประเมินแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อใช้ในการตัดสินใจและเป็นข้อเสนอแนะ
- (8) นำแนวทางในการแก้ปัญหาไปใช้จริง
- (9) ตรวจสอบผลของการแก้ปัญหานั้นๆ และปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนา

2. ทักษะการจัดการส่วนบุคคล เป็นทักษะ ทักษะคนดี และพฤติกรรมส่วนบุคคล ในการที่จะขับเคลื่อนให้บุคคลนั้นเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

2.1 การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก ประกอบด้วย

- (1) รู้สึกดีกับตัวเอง และมีความมั่นใจในตัวเอง
- (2) จัดการกับคน ปัญหา และสถานการณ์ต่างๆ ด้วยความยุติธรรม ความซื่อตรง และมีจริยธรรม
- (3) ตระหนักถึงความพยายาม อุทิศสละของตนเอง และคนอื่น
- (4) ดูแลสุขภาพของตนเอง
- (5) แสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่ม ความสนใจ และความพยายาม

2.2 การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ประกอบด้วย

- (1) ตั้งเป้าหมาย และจัดลำดับให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว
- (2) วางแผน และจัดสรรเวลา เงิน และอื่นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- (3) ประเมิน ให้นำหนัก และจัดการกับความเสี่ยงต่างๆ
- (4) รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และการกระทำของกลุ่ม
- (5) รับผิดชอบต่อสังคม และมีส่วนร่วมกับชุมชน

2.3 ความสามารถในการปรับตัว ประกอบด้วย

- (1) สามารถทำงานได้คนเดียวได้ และสามารถทำงานโดยเป็นส่วนหนึ่งของทีมได้

- (2) สามารถทำงานหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกันได้
- (3) มีความคิดสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ : ชี้แนะ หรือแนะนำทางเลือกหรือวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และทำงานได้สำเร็จ
- (4) เปิดรับ และสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์
- (5) เรียนรู้จากความผิดพลาด และยอมรับผลสะท้อนกลับ รับมือกับความไม่แน่นอน

2.4 เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- (1) ยินดีที่ได้เรียนรู้และก้าวหน้าตลอดเวลา
- (2) รู้จุดแข็งของตนเอง และรู้ว่าจะต้องพัฒนาตนเองอย่างไร
- (3) ตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้
- (4) ระบุ และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ รวมถึงหาโอกาสในการเรียนรู้
- (5) วางแผนการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง

2.5 ความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย

- (1) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง และของคนอื่น และมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย

3. ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นทักษะ และคุณสมบัติที่จำเป็นในการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงาม แรงงานจะมีความก้าวหน้าต่อเมื่อได้เตรียมพร้อมในการเพิ่มมูลค่าของผลลัพธ์ของงานนั้นๆ โดยจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

3.1 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ประกอบด้วย

- (1) เข้าใจ และสามารถทำงานกลุ่มที่อยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้
- (2) มั่นใจว่าเข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมอย่างชัดเจน
- (3) มีความยืดหยุ่น โดยการเคารพ เปิดใจ รับฟังความคิดเห็น ทักษะต่างๆ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่ม
- (4) ตระหนักถึงความหลากหลาย และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลอื่น
- (5) ยอมรับ และให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ด้วยความเคารพ
- (6) มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมโดยการแบ่งปันข้อมูล และทำในสิ่งที่มีความชำนาญ
- (7) เป็นผู้นำ และผู้ติดตามตามความเหมาะสม สร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- (8) เข้าใจความขัดแย้งภายในกลุ่ม เพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหา

(9) จัดการ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม

3.2 การมีส่วนร่วมในงาน และโครงการ ประกอบด้วย

- (1) วางแผน ออกแบบ และดำเนินโครงการตั้งแต่ต้นจนจบโครงการ ด้วย วัตถุประสงค์ที่ได้รับการออกแบบอย่างดี และมีผลลัพธ์ที่ชัดเจน
- (2) พัฒนาแผนงาน รับฟังข้อเสนอนะ ทดสอบ แก้ไข และดำเนินการ
- (3) ทำงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ตกลงไว้
- (4) เลือกใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน หรือทำโครงการ ต่างๆ
- (5) ปรับตัวให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงปรับให้เข้ากับข้อมูลต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป
- (6) พัฒนาปรับปรุงงานโดยการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง

สำหรับในประเทศไทยนั้นได้กำหนดให้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานเป็น ทักษะหนึ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนาในหลักสูตรเพื่อการบ่มเพาะพลเมืองโลกในศตวรรษที่ 21 (Curriculum Development for Future Global Citizen) ซึ่งประกอบด้วยทักษะย่อย 8 ด้าน คือ การวางแผนงานกิจกรรมได้, มีทักษะการจัดการตนเองและผู้อื่น, ตรงเวลามีวินัย, ทำงานด้วยตนเองได้, จัดลำดับความสำคัญของงานและทำงานได้ตามเวลา, สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น, ตั้งใจเตรียม การณ์ล่วงหน้า และยืดหยุ่นและมีจริยธรรมในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2553)

เห็นได้ว่าการกำหนดองค์ประกอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานแตกต่างกันไปตามแนวโน้มทางการตลาดในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ, ความ หลากหลายของเชื้อชาติซึ่งรวมไปถึงความต้องการของนายจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม ในการกำหนด องค์ประกอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน มีลักษณะร่วมกันโดยจะผสมผสาน ทักษะ (skill), คุณลักษณะ (attributes) ในการวิจัยครั้งนี้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้าง งานจะมีความหมายตามแนวคิดของ Robinson (2000), Cleary, Flynn, Thomasson, Alexander & McDonald (2007), Smith (2011) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน 2000+ (employability skills 2000+) ซึ่งจะหมายถึง ความสามารถทั่วไปที่ช่วยให้บุคคลนั้นเป็น แรงงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมสำหรับการได้รับ การจ้างงาน ทำงานได้คงทน และมีความสำเร็จ ก้าวหน้าในงานที่ทำ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ

หลักการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ (Career Education) มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความคิดเป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน ส่งเสริมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รู้จักการหาโอกาสและช่องทางในการทำงาน และสำรวจและก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน ซึ่งระยะเวลาที่ได้ศึกษาหาความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติอันดีผ่านการศึกษา การฝึกอบรมและการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่จะตัดสินใจในการศึกษาต่อและการทำงานต่อไปในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา โดยระบุให้จัดการศึกษาในเรื่องความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดาเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยให้ (1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

สำหรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติ

ที่จำเป็นต่อการศึกษาคือ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

กระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางในการขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ 2555 สำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้เห็นความจำเป็นต้องปรับทั้งเป้าหมายและกระบวนการในการเตรียมเยาวชน ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้เรียนที่มุ่งให้เกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรเพียงอย่างเดียว การเตรียมเยาวชนให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับความถนัด และศักยภาพของตนเอง สามารถมองเห็นภาพอนาคตเกี่ยวกับอาชีพของตนเองก็เป็นเป้าหมายที่สำคัญ หลักสูตรและแนวการจัดการเรียนการสอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ในวิชาชีพต่างๆ อย่างหลากหลาย นักเรียนควรได้ฝึกทักษะและเตรียมคุณลักษณะเพื่อการประกอบอาชีพ ผู้เรียนสามารถตัดสินใจกำหนดทิศทางอนาคตเกี่ยวกับอาชีพได้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและศักยภาพของตนเอง ในมิติของกระบวนการเตรียมเยาวชน หลักสูตรและแนวการจัดการเรียนการสอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ในวิชาชีพต่างๆ อย่างหลากหลาย ฝึกทักษะและเตรียมคุณลักษณะเพื่อการประกอบอาชีพ ผู้เรียนสามารถตัดสินใจกำหนดทิศทางอนาคตเกี่ยวกับอาชีพได้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและศักยภาพของตนเอง สถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการหลักสูตรที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ทินพันธุ์ นาคะตะ (2550) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จของการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ความเข้มแข็งของชุมชน/ท้องถิ่น และศักยภาพการแข่งขันของประเทศ พบว่า ลักษณะความเป็นไปได้ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการมีงานทำ ความเข้มแข็งของชุมชน/ท้องถิ่น และศักยภาพการแข่งขันของประเทศ มีดังนี้

1. เครือข่ายสถาบันการศึกษากับผู้ประกอบการ ผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (S&T) มีตัวชี้วัดมาตรฐานการทางการศึกษา (1) เพิ่มสัดส่วนของผู้จบการศึกษาพื้นฐานสายวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ให้ได้ร้อยละ 65 จากร้อยละ 55 ภายในปี 2552 (2) เพิ่มจำนวนของกำลังคน (S&T) ระดับ ปวช. และปวส. (3) เพิ่มทักษะเชิงคิดและภาษาร้อยละ 25 สื่อสัมพันธ์ร้อยละ 20 ด้านคอมพิวเตอร์ร้อยละ 90 ในเวลา 5 ปี (4) สนับสนุนสถาบันการศึกษาต่างๆ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ (consortium) เร่งผลิตกำลังคนสาขาที่ขาดแคลนให้เพียงพอ (5) สถาบันการศึกษาร่วมมือกับต่างประเทศเพื่อเพิ่มปริมาณและคุณภาพของ

ผู้สอน (6) สถาบันการศึกษาเร่งผลิตบุคลากรการวิจัยและการพัฒนาด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ร่วมกับผู้ประกอบการ

2. เพิ่มผู้เรียนสายอาชีพพ่วงๆ กับสายสามัญ และเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) มีตัวชี้วัดมาตรฐานทางการศึกษา คือ (1) เพิ่มสัดส่วนของผู้เรียนสายอาชีพให้ใกล้เคียงกับสายสามัญ โดยให้การอุดหนุนหรือทุนการศึกษาควบคู่กับการเปลี่ยนทัศนคติผู้ประกอบการ (2) มีจำนวนกำลังคนที่มาทบทวนที่จะทำงานในอุตสาหกรรมและบริการกลุ่มเป้าหมาย (3) เสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ในอุตสาหกรรมและบริการกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องกับโครงสร้างเงินเดือนเพื่อพัฒนาความสามารถและประสบการณ์ของคน (4) จัดตั้งสถาบันกำหนดและกำกับมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านทักษะและมีมือการทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนและเงินเดือนตามทักษะที่แท้จริง

3. พัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของอุตสาหกรรม ตัวชี้วัดในระดับอาชีวศึกษา (1) เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษาในระบบทวิภาคี เน้นการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ โดยมีเงื่อนไขและสิ่งจูงใจให้สถานประกอบการร่วมมืออย่างเข้มแข็ง สถาบันการศึกษาควรมีการประเมินผลอย่างจริงจัง (2) จัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษา (co-operative education) เพื่อเพิ่มหลักสูตรการศึกษาภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ (3) ผู้เรียนสามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ได้ทั้งในระบบ นอกกระบวน และตามอัธยาศัย ซึ่งรวมถึงจากประสบการณ์การทำงาน ตัวชี้วัดในระดับอุดมศึกษา (1) สร้างหลักสูตรแบบ clustering เพิ่มสัดส่วนวิชาเลือกในหมวดวิชาชีพ จัดกลุ่มวิชาแบบบูรณาการ (2) สร้างหลักสูตรจากความร่วมมือของหลายสถาบัน โดยใช้ consortium เพื่อผลิตคนที่มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย (3) จัดทำหลักสูตรเฉพาะทางสำหรับบัณฑิตศึกษา เป็นหลักสูตรเชิงลึก เฉพาะอีก 1 ปี (4) จัดตั้งสถาบันการศึกษาแบบ corporate school มีความสมดุลระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (5) พัฒนาและขยายการฝึกงานรูปแบบต่างๆ รวมทั้ง practice school เน้นการฝึกงาน การฝึกภาคสนาม การทำโครงการ มีอาจารย์ที่ปรึกษา

4. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นยกระดับความสามารถของคนในตลาดแรงงาน มีตัวชี้วัดมาตรฐานทางการศึกษา (1) สถานประกอบการ ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการยกระดับคุณภาพครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา และปรับหลักสูตรเพื่อให้ความพร้อมด้านกำลังคน ภายในเวลา 5 ปี (2) สถานประกอบการร่วมมือกับสถาบันหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของกระทรวงต่างๆ เพื่อยกระดับการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ต่อปี (3) กำหนดให้มีระบบการรองรับให้กับมาตรฐานวิชาชีพด้านแรงงานทุกประเภทในเวลา 5 ปี (4) ปรับหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น และสร้างระบบรับรองทักษะแรงงานของสถาบันฝึกอบรม

ต่างๆ (5) ส่งเสริมการฝึกอบรมระยะสั้น โดยสถาบันเฉพาะทาง เพื่อต่อยอดทักษะ ความรู้เชิงลึก และความรู้ใหม่ๆ (6) สนับสนุนการจดทะเบียนรับรองศูนย์ฝึกอบรมเฉพาะทางของภาคอุตสาหกรรม (7) ฝึกอบรมแรงงานในขณะปฏิบัติงานโดยสถานประกอบการเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาพร้อมกัน การติดต่อสื่อสาร (8) สนับสนุนการพัฒนาความรู้ และทักษะด้วยตนเอง ผ่านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและการเรียนการสอนทางไกล (9) มีใบรับรองประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อเป็นหลักประกันด้านโอกาสการแข่งขันในตำแหน่งงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม

5. สร้างมาตรการจูงใจเพื่อเพิ่มบทบาทสถานประกอบการในการร่วมพัฒนากำลังคน มีตัวชี้วัดมาตรฐานทางการศึกษา (1) มีมาตรการลดหย่อนภาษีรายได้ธุรกิจ หรือค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม เพื่อการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน รวมทั้งจัดให้มีแหล่งเงินทุนสำหรับกู้ยืม (2) การจัดตั้งกองทุนสนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษาและฝึกอบรม โดยระดมจากภาคอุตสาหกรรมหรือจัดสรรงบประมาณพิเศษเพื่อให้มีการฝึกอบรมในสถานประกอบการทุกประเภท (3) มีระเบียบ กติกา และเงื่อนไขให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังคน ควบคู่กับการให้สิ่งจูงใจ (4) อุดหนุนค่าใช้จ่าย เพื่อสนับสนุนการสร้างและพัฒนางานวิจัย ในรูปของการจัดสรรทรัพยากรภาครัฐ การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือภาคอุตสาหกรรมและระหว่างภาคอุตสาหกรรมกับสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับข้อเสนอทางเลือกเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ: ข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่าแนวทางการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรเน้นจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และวิธีการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีความตระหนัก และรับประสบการณ์จริงในระหว่างการศึกษา เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและถ่ายโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และการประกอบอาชีพที่เหมาะสมได้ในอนาคต ตามหลักการของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ (career education) โดยมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ (1) มีความคิดที่เป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน (2) สั่งสมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน (3) รู้จักการหาโอกาสและช่องทางในการทำงาน และ (4) สัมผัสและก้าวสู่โลกแห่งการทำงานซึ่งตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาหาความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น นักเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติอันดีผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่จะตัดสินใจในการศึกษาต่อ และ

การทำงานต่อไปได้ในอนาคตซึ่งจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องมีความเข้าใจในการออกแบบหลักสูตรและการเรียนการสอน รวมถึงวิธีจัดกิจกรรมการเรียนที่ส่งเสริมด้วย

แนวทางการขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพประสบความสำเร็จในระดับโรงเรียน ควรสำรวจทักษะอาชีพของครู ผู้บริหาร ศิษย์เก่า และผู้ประกอบการเพื่อจัดทำรายงานอาชีพที่มีผู้สอนและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในท้องถิ่น ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือกับครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนในการจัดทำเรื่องนี้ โดยส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษา สมาคมศิษย์เก่า และสมาคมผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมการเรียนเพื่อสำรวจ/ศึกษา/เลือกอาชีพ/พัฒนาทักษะอาชีพ ควรมีวิสัยทัศน์และนโยบายในเรื่องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ เช่น การจัดทำแผนที่อาชีพของท้องถิ่น วิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลของศิษย์เก่า และนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน กำหนดกิจกรรมหลักในการทำโครงการประกอบอาชีพในหลักสูตรสถานศึกษา จัดตารางเรียนและทรัพยากรให้สนับสนุนการฝึกทักษะวิชาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูทุกกลุ่มสาระจัดทำหน่วยการเรียนรู้วิชาชีพประเภทต่างๆ โดยการบูรณาการกับกลุ่มสาระวิชาต่างๆ ให้กับนักเรียนทุกช่วงชั้นอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนโครงการอาชีพอย่างต่อเนื่อง และจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะวิชาชีพไปสู่การเกิดรายได้ และการประกอบอาชีพต่อไปโดยอาจเชื่อมโยงกับกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่มีอยู่ เช่น กลุ่ม OTOP กลุ่มอาชีพกลุ่มสหกรณ์ต่างๆ ในชุมชน เพื่อพัฒนาฝีมือ ผลิตภัณฑ์และการตลาดในงานเทศกาลต่างๆ ของชุมชน

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ มีเป้าหมายสำคัญเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความคิดเป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน สังสมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน การจัดการศึกษาเน้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่สามารถใช้ทำงานในอนาคตได้

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์

ผู้วิจัยนำเสนอเนื้อหาสาระเกี่ยวกับแนวคิดในการกำหนดกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ ความหมายของกลยุทธ์ ขั้นตอนในการวางแผนกลยุทธ์ ขั้นตอนในการกำหนดกลยุทธ์โดยการวิเคราะห์สวอต (SWOT) วิธีการที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของกลยุทธ์

Management Study Guide(2008)ได้อธิบายคำศัพท์คำว่า “กลยุทธ์” ว่ามาจากภาษากรีก “stratēgos” มีความหมายเกี่ยวข้องกับกองทัพ และคำว่า “นำหน้า” หมายถึงการนำหรือการเคลื่อนย้าย

Ceto & Peter (1991) ให้นิยามคำว่ากลยุทธ์หมายถึงวิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร David (1995) ได้ให้ความหมายว่ากลยุทธ์เป็นวิถีทาง (Means) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว (long-term Objective) Johnson & Scholes (2002) อธิบายเพิ่มเติมว่า เป็นทิศทางและขอบเขตที่กำหนดสำหรับการดำเนินการขององค์กรในระยะยาวที่จะประสบผลสำเร็จ โดยผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง Management Study Guide (2008) ได้สรุปว่า กลยุทธ์อาจใช้ได้ทั้งสองความหมาย โดยความหมายแรก กลยุทธ์หมายถึงการปฏิบัติที่ผู้บริหารต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในความหมายที่สอง อาจให้นิยาม กลยุทธ์ หมายถึงแนวทาง หรือทิศทางต่างๆ ไป สำหรับองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วยส่วนประกอบต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปความหมายของกลยุทธ์ได้ว่าเป็นแนวทางการปฏิบัติหรือการดำเนินการเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระยะยาว

2. ขั้นตอนในการวางแผนกลยุทธ์

Certo & Peter (1991) ได้เสนอกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อนภายในองค์กรและโอกาสอุปสรรคจากภายนอกองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ขั้นที่ 2 การจัดวางทิศทางขององค์กร (Establishing Organization Direction) ตัวชี้วัดทิศทางขององค์กรมี 2 ตัวคือภารกิจ (Mission) ขององค์กรซึ่งเน้นเหตุผลในการมีองค์กรและวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์กรซึ่งเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) ในการกำหนดกลยุทธ์เป็นขั้นตอนในการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์จากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่างๆ เช่นการวิเคราะห์คำถามวิกฤติ (Critical Question Analysis) การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสอุปสรรค (SWOT Analysis) วิธีเมทริกซ์ของกลุ่ม (Boston Consulting Group Growth-Share Matrix) และวิธีเมทริกซ์ภาพฉายหลายองค์ประกอบของ GE (General Electric's Multifactor Portfolio Matrix)

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategic Implementation) เป็นการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์

ขั้นที่ 5 การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลกระบวนการประเมินผลสำเร็จขององค์กร

สำหรับ Mitchell (n.d.) มองการสร้างกลยุทธ์ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารกลยุทธ์ ซึ่งกระบวนการนี้ประกอบด้วย การวินิจฉัย (diagnosis) การกำหนดกลยุทธ์ (formulation) และการนำไปใช้ (implementation) มีรายละเอียดดังนี้

1. การวินิจฉัย (diagnosis) ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์สถานการณ์ (situation analysis) หรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร รวมถึง การระบุและการประเมินพันธกิจ เป้าหมายของกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่มีผลงานขององค์กร จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร (2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร รวมถึงโอกาสและข้อบกพร่องที่สำคัญ และ (3) ระบุประเด็นที่เป็นอันตรายที่สำคัญขององค์กร อาจเป็นปัญหาที่สำคัญ การคุกคามที่รุนแรง จุดอ่อน และ/หรือโอกาสที่สำคัญ ที่ต้องการความสนใจจากฝ่ายบริหารเป็นอันดับแรกๆ

2. การกำหนดกลยุทธ์ (formulation) เป็นการให้คำแนะนำที่ชัดเจนซึ่งมีการให้เหตุผลสนับสนุนประกอบ คำแนะนำนั้นได้จากการทบทวนพันธกิจหรือเป้าหมายขององค์กรเมื่อจำเป็น และมีการให้กลยุทธ์เพื่อให้ทำได้สำเร็จ ในการบัญญัติหรือตั้งกลยุทธ์ มีการปรับเป้าหมายปัจจุบัน และกลยุทธ์ในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้น

3. ในองค์กรต้องมีการใช้กลยุทธ์เพื่อให้ได้ผลตามที่ตั้งใจไว้ ถือเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการนำแผนนั้นไปใช้ หลังจากนั้น จึงทำทุกอย่างเพื่อสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการปฏิบัติขึ้นมาและมีประสิทธิภาพในการทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ

Hamidi & Delbahari (2011) เสนอว่าในขั้นแรกของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์พันธกิจหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะบอกรากฐานของการปฏิบัติตามแผนงานทั้งหมดขององค์กร ถ้าองค์กรไม่มีวิสัยทัศน์ ให้พัฒนาแผนดำเนินการที่ครอบคลุมแผนสำหรับกิจกรรมในอนาคต (1) ปกติแล้วองค์กรธุรกิจมักมีวัตถุประสงค์หลักที่ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมด (2) การประเมินทรัพยากรขององค์กร และส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก หลังจากนั้น (3) วิเคราะห์สวอท (SWOT ANALYSIS) และ (4) การวางแผนที่ตามมา

เห็นได้ว่าการกำหนดกลยุทธ์เป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนที่ทำหน้าที่ออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมนำไปสู่การปฏิบัติ

3. ขั้นตอนในการกำหนดกลยุทธ์

Mitchell (2009) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย 2 ขั้นตอน 1) ขั้นตอนในการวินิจฉัย 2) ขั้นตอนในการกำหนดแนวทาง มีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนในการวินิจฉัย ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร รวมถึงการระบุและประเมินพันธกิจ รวมถึงจุดอ่อน และจุดแข็ง (2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับโอกาสและอุปสรรค (3) ระบุปัญหาที่สำคัญ 2-5 ประเด็น รวมถึงอุปสรรค และจุดอ่อนของปัญหาหลัก ซึ่งจัดเป็นสิ่งแรกที่ต้องได้รับการจัดการ

2. ขั้นตอนในการกำหนดแนวทาง เป็นขั้นที่สองที่ทำหน้าที่ในการผลิตชุดของคำแนะนำที่มีเหตุผลสนับสนุนอย่างชัดเจน เพื่อที่จะปรับปรุงองค์กร โดยการเปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานขององค์กรให้สามารถนำองค์กรได้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น และจัดหากลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น โดยมุ่งความได้เปรียบอย่างยั่งยืนในการแข่งขัน

Management Study Guide (2008) อธิบายถึงขั้นตอนทั่วไปที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายขององค์กร 2) การประเมินสภาพแวดล้อมขององค์กร 3) การตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ 4) สร้างแผนงานประจำส่วนโดยคำนึงถึงบริบท 5) วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและ 6) เลือกกลยุทธ์

Mind Tools Ltd (2010) เสนอกระบวนการในการสร้างกลยุทธ์ให้สำเร็จมี กระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์บริบทประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ระบุตัวเลือกเชิงกลยุทธ์เป็นขั้นตอนในการสร้างกลยุทธ์โดยใช้ข้อมูลในขั้นตอนแรก

3. ประเมินและเลือกตัวเลือกที่ดีที่สุด ประกอบด้วย การประเมินทางเลือก และเลือกแนวทางที่ดีที่สุด

โดยทั่วไปแบ่งระดับของการกำหนดกลยุทธ์ มี 3 ระดับ คือ 1) กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Level Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทาง และขอบเขตขององค์กร ซึ่งการทำกลยุทธ์ระดับนี้จะตอบคำถามที่สำคัญว่า เราควรอยู่ในธุรกิจอะไร ควรเข้าไปสู่ธุรกิจใหม่อะไร และควรออกจากธุรกิจอะไรบ้าง 2) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy) บางครั้งเรียกกลยุทธ์นี้ว่ากลยุทธ์การแข่งขัน และ 3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional

Strategy) เป็นกลยุทธ์ปฏิบัติการ เป็นแนวทางในแต่ละหน่วยในการดำเนินการเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (Mitchell, 2009)

ผู้วิจัยได้เลือกใช้ขั้นตอนในการกำหนดกลยุทธ์ของ Mitchell (2009) ซึ่งประกอบด้วย 2 ขั้นตอน 1) ขั้นตอนในการวินิจฉัย 2) ขั้นตอนในการกำหนดแนวทาง เนื่องจากมีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อน ครุณ่าจะสามารถนำไปดำเนินการ และปฏิบัติได้จริง

4. การกำหนดกลยุทธ์โดยใช้การวิเคราะห์สวอท (SWOT)

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมในปัจจุบัน (พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ, 2552) การนำเสนอในส่วนนี้ นำเสนอเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT มีรายละเอียดดังนี้

Mintzberg (1994) กล่าวว่าหัวใจสำคัญของ SWOT Model คือ กลยุทธ์กำหนดขึ้นจากการพิจารณา โอกาส และข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก ที่น่าจะมีผลต่อองค์กร โดยถือเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (key success factor=KSF) และการประเมินจุดแข็ง และจุดอ่อนภายใน เพื่อกลั่นกรองสมรรถนะที่โดดเด่นขององค์กร โอกาสภายนอกจะเก็บมาเป็นความได้เปรียบ โดยอาศัยจุดแข็งภายใน ขณะที่ข้อจำกัดที่ถือเป็นภาวะคุกคามจะถือเป็นสิ่งที่หลบหนีหลีกเลี่ยง ขณะเดียวกันจุดอ่อนต่างๆ ก็จะต้องปิดหรือแก้ไขให้ได้ ในการกำหนดและเลือกกลยุทธ์ ปัจจัยอีกสองด้านคือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ค่านิยมในการจัดการ กับปัจจัยภายนอกคือสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอันถือเป็นจริยธรรมทางธุรกิจเข้ามามีส่วนในการพิจารณา และเมื่อเลือกกลยุทธ์แล้วจะนำไปสู่การดำเนินงาน

SWOT เป็นเครื่องมือสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ และเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ รวมถึงปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในที่นำมาสนับสนุน หรือเอื้อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Morrison, 2011)

SWOT มีความหมายว่าเป็นกระบวนการสร้างข้อมูลซึ่งช่วยให้โครงการ หรือเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับสภาพหรือข้อมูลที่มีอยู่ SWOT เป็นคำย่อมาจากคำว่า Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats โดยแต่ละคำมีความหมายดังนี้

Strengths คือจุดแข็ง หมายถึงความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวกซึ่งองค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี

Weaknesses คือจุดอ่อน หมายถึงสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบและด้อยความสามารถซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี

Opportunities คือโอกาส หมายถึงปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร

Threats คือ อุปสรรค หมายถึงปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่ให้อบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร บางครั้งการจำแนกโอกาสและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเพราะทั้งสองสิ่งนี้สามารถเปลี่ยนแปลงไปซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้สถานการณ์ที่เคยเป็นโอกาสกลับกลายเป็นอุปสรรคได้และในทางกลับกันอุปสรรคอาจกลับกลายเป็นโอกาสได้เช่นกันด้วยเหตุนี้องค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์แวดล้อม

ในการวิเคราะห์ SWOT การกำหนดเรื่องหัวข้อหรือประเด็น (Area) เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงเพราะว่าการกำหนดประเด็นทำให้การวิเคราะห์และประเมินจุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและอุปสรรคได้ถูกต้องโดยเฉพาะการกำหนดประเด็นหลัก (key area) ได้ถูกต้องจะทำให้การวิเคราะห์ถูกต้องยิ่งขึ้นการกำหนดกรอบการวิเคราะห์ SWOT กระบวนการในการวิเคราะห์ SWOT มีกระบวนการคล้ายๆ กัน Morrison (2011) เสนอขั้นตอนในการวิเคราะห์ SWOT ไว้ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูล โดยการจัดทำจุดแข็ง และจุดอ่อนที่มีอยู่ อาจจะใช้การสัมภาษณ์ หรือการประชุมกลุ่มเพื่อระดมความคิด

2. จัดทำรายการเกี่ยวกับโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ที่เป็นจุดแข็ง และจัดทำรายการเกี่ยวกับอุปสรรค ซึ่งเป็นจุดอ่อน

3. วางแผนในการปฏิบัติ โดยใช้ SWOT เมทริกซ์ในการสร้างแผนปฏิบัติการ

การกำหนดกลยุทธ์สามารถกำหนดได้หลายวิธี เช่น การระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย การวิจัยเชิงพัฒนาการระดมสมองจากผู้เชี่ยวชาญ และการใช้เทคนิคตารางสัมพันธ์ และการวิเคราะห์สวอท (SWOT) Webster, Reif, Bracker, (1989) เสนอขั้นตอนในการวางแผนกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ (1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร และ (3) วางแผน

Ireland, Hitt, Bettis, & Porras (2011). ได้ทำการศึกษากระบวนการกำหนดกลยุทธ์: ความแตกต่างในเรื่องการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง ปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน และความไม่แน่นอน

ของสภาพแวดล้อมทั่วไปตามระดับของการบริหาร พบว่า การรับรู้ของผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยของ บริษัทในการกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนของบริษัท และความไม่แน่นอนของสภาพทั่วไปของบริษัท แตกต่างกันไปตามระดับการบริหาร และความแตกต่างนี้ถูกพบว่ามี ความแตกต่างเช่นเดียวกันใน หลายๆ บริษัท

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ขั้นตอนในการวิเคราะห์สวอท (SWOT) ของ Morrison (2011) เสนอขั้นตอนไว้ 3 ขั้นตอน คือ 1) รวบรวมข้อมูล โดยการจัดทำจุดแข็ง และจุดอ่อนที่มีอยู่ อาจจะใช้การสัมภาษณ์ หรือการประชุมกลุ่มเพื่อระดมความคิด 2) จัดทำรายการเกี่ยวกับโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ที่เป็นจุดแข็ง และจัดทำรายการเกี่ยวกับอุปสรรค ซึ่งเป็นจุดอ่อน และ 3) วางแผนในการปฏิบัติ โดยใช้ SWOT เมทริกซ์ในการสร้างแผนปฏิบัติการ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มี กระบวนการใช้ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาใช้ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ซึ่งน่าจะทำให้การ กำหนดกลยุทธ์ของครูทำได้ถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 4 เทคนิคเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท

เทคนิคในขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ประกอบด้วยการใช้เทคนิคที่ใช้ในกระบวนการวิเคราะห์สวอท (SWOT) เทคนิควิธีการช่วยสร้าง ทางเลือก และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด มีรายละเอียดดังนี้

1. เทคนิคที่ใช้ในกระบวนการวิเคราะห์สวอท (SWOT)

เทคนิคที่ใช้ในกระบวนการวิเคราะห์สวอท (SWOT) มี 6 ประการ (นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร, 2551) คือ

1.1 การเขียนความคิดในกระดาษสี เทคนิคการเขียนความคิดในกระดาษสีช่วยให้ ผู้เข้าร่วมได้คิดถ้อยแถลง และเป็นสื่อในการแลกเปลี่ยนอภิปรายความคิด และขยายความคิดของ ผู้เข้าร่วมให้กว้างขวางขึ้นด้วย นอกจากนี้ กระดาษสียังช่วยในการจัดกลุ่มความคิด และ เคลื่อนย้ายจัดกลุ่มใหม่ได้

1.2 การเชิญชวนให้เกิดการอภิปราย เป็นเทคนิคที่ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นในการเข้า ร่วมกระบวนการ การใช้คำถามเป็นเทคนิคที่ช่วยให้เขาคิด อาจต้องใช้คำถามนำบ้างเพื่อกระตุ้นให้ คิด การเขียนข้อความหรือวาดภาพสิ่งที่เสนอหรือพูดบนกระดานเป็นอีกเทคนิคหนึ่งที่จะช่วยให้ เกิดการอภิปรายเกิดความต่อเนื่องขึ้นได้ หากปล่อยให้ผู้เข้าร่วมฟังเป็นเวลานาน จะเกิดความเบื่อ หน่ายและง่วงได้ บางครั้งอาจต้องแทรกกิจกรรมคล้ายเครียดเป็นระยะๆ ดังนั้น การเชิญชวนให้เกิด การอภิปรายเป็นเทคนิคที่สำคัญอย่างยิ่ง

1.3 การให้นำหนักเพื่อระบุปัจจัยสำคัญที่นำสู่ความสำเร็จ เทคนิคนี้จะช่วยระบุว่า จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคใดเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อองค์กร

1.4 เทคนิคการจับคู่ หรือเรียกว่า SWOT Matrix เทคนิคนี้ใช้จับคู่เพื่อสร้างกลยุทธ์ จับคู่ที่ละคู่ระหว่างปัจจัย จุดอ่อนและโอกาส จุดอ่อนและอุปสรรค จุดแข็งและโอกาส จุดแข็งและอุปสรรค ทั้งนี้ในการจับคู่แต่ละครั้งอาจจะใช้ปัจจัยหลายตัวก็ได้ หรือโดยตัวมันเองอาจไม่จับคู่กับตัวใดเลยก็ได้

1.5 การจัดลำดับความสำคัญ เทคนิคนี้ใช้จับคู่เปรียบเทียบแบบพบกันหมดช่วยในการจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ โดยเฉพาะเมื่อมีกลยุทธ์ที่ต้องการเปรียบเทียบจำนวนมาก เทคนิคการจัดคู่เปรียบเทียบนี้จะช่วยให้การเปรียบเทียบทำได้ง่ายขึ้น

1.6 บรรยากาศผ่อนคลาย การสร้างบรรยากาศผ่อนคลายเป็นกันเอง และมีกิจกรรมคลายเครียดเป็นสิ่งจำเป็นมาก การพักผ่อนน้ำเย็น ซากาแพ ช่วยให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกผ่อนคลายได้ การเล่าเรื่องตลก หรือการพูดจาสนุกสนานช่วยทำให้บรรยากาศดีขึ้น

2. การใช้เทคนิควิธีการช่วยสร้างทางเลือก

วิธีการเหล่านี้จะช่วยให้มองเห็นปัญหาในมุมที่แตกต่างกันเพื่อทำความเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริง โดยมีเครื่องมือ/วิธีการที่สำคัญ (Mind Tools Ltd, 1996-2010) และเทคนิคที่ช่วยให้พัฒนาทางเลือกที่ดีที่สุดประกอบด้วยเทคนิควิธีการสำหรับสร้างความคิด(Generating Ideas) เทคนิควิธีการที่ช่วยให้เกิดการพิจารณามุมมองที่แตกต่างกัน (Considering Different Perspectives) และเทคนิควิธีการสำหรับจัดการแนวคิด (Organizing Ideas) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เทคนิควิธีการสำหรับสร้างความคิด(Generating Ideas) เช่น วิธีการระดมความคิด (Brainstorming) เป็นวิธีที่มีความนิยมเป็นอย่างมากในการระดมความคิด, วิธีการระดมสมองแบบย้อนหลัง (Reverse Brainstorming) มีลักษณะการทำงานคล้ายกับการระดมความคิด (Brainstorming) โดยเริ่มต้นตั้งคำถามเพื่อระดมความคิด เกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์ที่ตรงข้ามกับสิ่งที่ต้องการ และย้อนกลับการดำเนินการเหล่านี้, กระบวนการชาร์เรต (Charette Procedure) เป็นกระบวนการเชิงระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูล และพัฒนาแนวคิดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายๆ คน และเทคนิคการเขียนกระดาษคลาวฟอร์ด (Crawford Slip Writing Technique) เป็นการสร้างแนวคิดจากคนจำนวนมากๆ วิธีการนี้มีประโยชน์เป็นอย่างมากในการสร้างความเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหรืออำนาจภายในองค์กร

2. เทคนิควิธีการที่ช่วยให้เกิดการพิจารณามุมมองที่แตกต่างกัน (Considering Different Perspectives) เช่น เมทริกซ์การเปลี่ยนกรอบ (The Reframing Matrix), การกระจายแนวคิด (Concept Fan) และสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) มีรายละเอียดดังนี้

การกระจายแนวคิด (Concept Fan) ใช้ในกรณีที่ตัวเลือกน้อยมีน้อย หรือรู้สึกว่ามีทางเลือกกับทางเลือกที่มีอยู่ วิธีการนี้ช่วยให้ถอยกลับไปมองที่ปัญหา ทำให้เห็นมุมมองที่กว้างขึ้น วิธีการนี้ช่วยให้คนที่เกี่ยวข้องเข้าใจกับปัญหามากขึ้น

สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) เป็นวิธีการที่ช่วยให้มองปัญหาในด้านบวก (going right) มากกว่าที่จะมองปัญหาว่าไม่ถูกต้องเพราะอะไร

3. เทคนิควิธีการสำหรับจัดการแนวคิด (Organizing Ideas) เป็นแผนผังกลุ่มความคิด (Affinity Diagrams) เพื่อใช้จัดการกับความคิดเพื่อให้เป็นความคิดทั่วไป และเป็นกลุ่มความคิด

3. การใช้เทคนิคช่วยตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

เป็นวิธีการที่ใช้ในกรณีที่ตัวเลือกไม่ชัดเจนจำเป็นต้องใช้เครื่องมือเหล่านี้ช่วยเหลือ เช่น การวิเคราะห์เมทริกซ์การตัดสินใจ (Decision Matrix Analysis) การวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เมทริกซ์การตัดสินใจ (Decision Matrix Analysis) เป็นวิธีการที่มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการตัดสินใจ เมื่อมีทางเลือกที่ดีให้เลือกหลายๆ ทางเลือก และมีปัจจัยที่แตกต่างกันที่ จะต้องนำมาพิจารณา (Kevin, 2011) และพบว่ามี การนำเมทริกซ์การตัดสินใจ (Decision Matrix Analysis) มาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการตัดสินใจในการเลือกกลยุทธ์ เช่น เมทริกซ์ IFE, เมทริกซ์ QSPM

2. การวิเคราะห์ตาราง (Grid Analysis) ที่เรียกว่าเมทริกซ์ตัดสินใจเป็นเครื่องมือประเภทหนึ่งที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการนำปัจจัยที่แตกต่างกันมาใช้ในการระบวนการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และแม่นยำทำได้ด้วยความมั่นใจ และควมมีเหตุผล วิธีการใช้การวิเคราะห์ตาราง (Grid Analysis) สร้างโดยในแถว (rows) ของตารางจะระบุรายการของทางเลือก และปัจจัยที่ต้องการนำมาพิจารณาใส่ไว้ในคอลัมน์ (columns) ของตาราง และให้คะแนนในแต่ละทางเลือกและปัจจัยรวมกัน ซึ่งการให้น้ำหนักของคะแนนจะทำโดยดูความสำคัญเทียบกันระหว่างปัจจัย ซึ่งขั้นตอนการสร้างการวิเคราะห์ตาราง (Grid Analysis) มีทั้งสิ้น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างรายการของทางเลือกในแถวของตาราง และทำรายการของปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาในคอลัมน์บนหัวตาราง ตัวอย่างเช่น ถ้าต้องการซื้อคอมพิวเตอร์ ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาคือ ราคา รูปทรง และความจุของฮาร์ดดิสก์

ขั้นตอนที่ 2 ในส่วนของคอลัมน์ แนวตั้งของตาราง การให้คะแนนของแต่ละทางเลือกในแต่ละปัจจัยโดยการตัดสินใจ ซึ่งคะแนนที่ให้มีเกณฑ์ตั้งแต่ 0 คือ แย่มาก จนถึง 5 คือ ดีเยี่ยม ในแต่ละทางเลือกไม่จำเป็นต้องมีคะแนนทุกทางเลือก ในบางกรณีที่ไม่มียปัจจัยในทางเลือกนั้นนิยมให้คะแนนเป็น 0

ขั้นตอนที่ 3 ตัดสินใจเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัย โดยมีคะแนนความสำคัญตั้งแต่ 0 ถึง 5 โดยที่ 0 หมายถึง ปัจจัยนั้นไม่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการตัดสินใจครั้งสุดท้าย และ 5 หมายถึง ปัจจัยนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการให้น้ำหนักของปัจจัยขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้ดำเนินการ (Kevin, 2011) เพื่อความชัดเจนในการกำหนดคะแนน ควรใช้เทคนิคการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Paired Comparison Analysis) เพื่อประมาณค่าการให้คะแนน

ขั้นตอนที่ 4 ในขั้นตอนนี้ นำคะแนนที่ได้จากการให้คะแนนของทางเลือกในขั้นตอนที่ 2 คูณกับ คะแนนของปัจจัยในขั้นตอนที่ 3 ซึ่งคะแนนที่ได้จะเป็นคะแนนถ่วงน้ำหนักในแต่ละทางเลือกและแต่ละปัจจัยรวมกัน

ขั้นตอนที่ 5 รวมคะแนนถ่วงน้ำหนักในแต่ละทางเลือก ซึ่งทางเลือกใดมีคะแนนมากที่สุดถือว่าเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด

สำหรับข้อดี และข้อด้อยของการวิเคราะห์ตาราง (Grid Analysis) คือเมื่อการตัดสินใจที่ซับซ้อนและมีผลลัพธ์ที่เป็นไปได้หลายทาง และมีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาแตกต่างกันหลายเกณฑ์ (Dermott, n.d.; Kevin, 2011) สามารถดำเนินการตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยการวิเคราะห์ตาราง (Grid Analysis) เป็นการแบ่งจุดประสงค์ให้มีความละเอียดมากขึ้น ทำให้ง่ายต่อการจัดการ และให้มุมมองที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นของสถานการณ์โดยรวม แต่การตัดสินใจทำได้เพียงข้อมูลที่มีอยู่ในตาราง ซึ่งเป็นไปได้ง่ายในการบิดเบือนผลลัพธ์ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้เป็นผลเฉพาะที่ต้องการ และข้อเสียอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากมิติทางการคิด การให้เหตุผล ของแต่ละบุคคล (Dermott, n.d.)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Paired Comparison Analysis) เพื่อตรวจสอบความสำคัญของปัจจัยต่างๆ วิธีการนี้จะช่วยให้เปรียบเทียบปัจจัยที่ไม่เหมือนกันได้ และตัดสินใจว่าทางเลือกใดควรให้น้ำหนักมากที่สุดเช่น ต้นไม้แห่งการตัดสินใจ (Decision Trees) มีประโยชน์สำหรับการเลือกระหว่างตัวเลือก วิธีการนี้เปิดโอกาสให้สร้างตัวเลือกที่แตกต่างกัน โดยนำความ

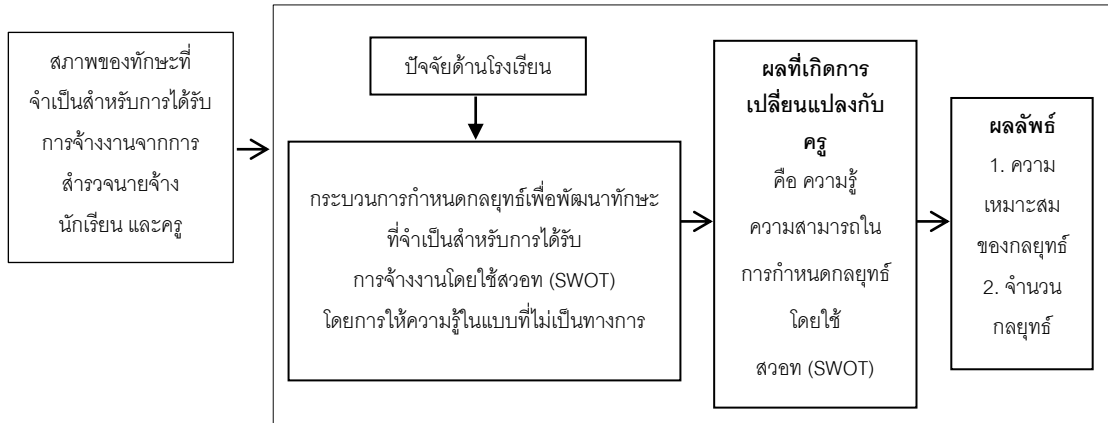
เป็นไปได้เกี่ยวกับความสำเร็จ และความล้มเหลวมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจในกรณีที่มีการตัดสินใจดำเนินการในลักษณะกลุ่ม วิธีการประเมินที่ได้ผลที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ เมื่อมีเกณฑ์ที่เป็นนามธรรม และการตัดสินใจนั้นสำคัญว่าต้องมีฉันทามติในการตัดสินใจ สามารถใช้ เทคนิคโนมินอล (Nominal Group Technique) และวิธีการลงคะแนนแบบพหุ (Multi-Voting) วิธีการเหล่านี้เป็นวิธีการในการลงความเห็นของกลุ่ม และจัดลำดับความสำคัญ ตัวอย่างเช่น การกำหนดทรัพยากรและเงินทุน วิธีการเดลฟาย (Delphi Technique) ใช้สำหรับอภิปราย และเสนอข้อโต้แย้ง ซึ่งจะเก็บข้อมูลหลายครั้ง โดยมีผู้ดำเนินการเป็นผู้ประสานงาน โดยที่ผู้ให้ข้อมูลไม่ต้องเจอกัน และบางครั้งผู้ที่ให้ข้อมูลจะไม่ว่ามีใครเกี่ยวข้องบ้าง วิธีการนี้จะมีประโยชน์อย่างยิ่งหากเราต้องการนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหลายๆ คนมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ วิธีการนี้จะมีประโยชน์อย่างยิ่งหากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของ Mitchell (2002) แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นแรก เป็นการวินิจฉัย และขั้นที่สองกำหนดแนวทาง เป็นขั้นตอนในการผลิตคำแนะนำในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน เป็นขั้นตอนหลักในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการกำหนดกลยุทธ์จะมีเทคนิคต่างๆ เพื่อให้ขั้นตอนนั้นๆ ได้ผลลัพธ์ออกมา ในการถ่ายทอดกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ดำเนินการในแบบที่ไม่เป็นทางการ โดยก่อนเริ่มกระบวนการให้ความรู้กับครูนั้น ครูจะได้รับผลจากการประเมิน 3 แหล่ง คือ จากนายจ้าง นักเรียน และครู ข้อมูลนี้จะถูกนำไปป้อนให้กับครู เพื่อให้ครูรับรู้ว่ามีปัญหาอย่างไร ซึ่งขั้นตอนนี้เพิ่มเติมผลการวิจัยเข้าไป เพื่อให้ครูสามารถมองเห็นเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาให้กับนักเรียนได้อย่างชัดเจน

ผลจากการศึกษาเทคนิคในการกำหนดกลยุทธ์ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย ใช้เทคนิคสำหรับการตัดสินใจเป็นกลุ่ม (techniques for group decision making) เช่น เทคนิคกลุ่มสมมติ (Nominal group technique-NGT) การระดมความคิด (Brainstorming) เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนา (focus group technique) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) เป็นต้น ในการพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยหลักการให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคต่างๆ กับครู ในแบบที่ไม่เป็นทางการ จัดหา และสนับสนุนเทคนิคที่ครูต้องการและเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกใช้เทคนิคต่างๆ ได้อย่างอิสระสอดคล้องกับสภาพการทำงานของโรงเรียนนั้นๆ จากแนวคิดข้างต้นน่าจะทำให้เกิดกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ที่เหมาะสมกับบริบท

และสภาพของโรงเรียนซึ่งนำไปสู่กลยุทธ์การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน
ของนักเรียนที่เหมาะสมได้ แสดงดังภาพ 2.1

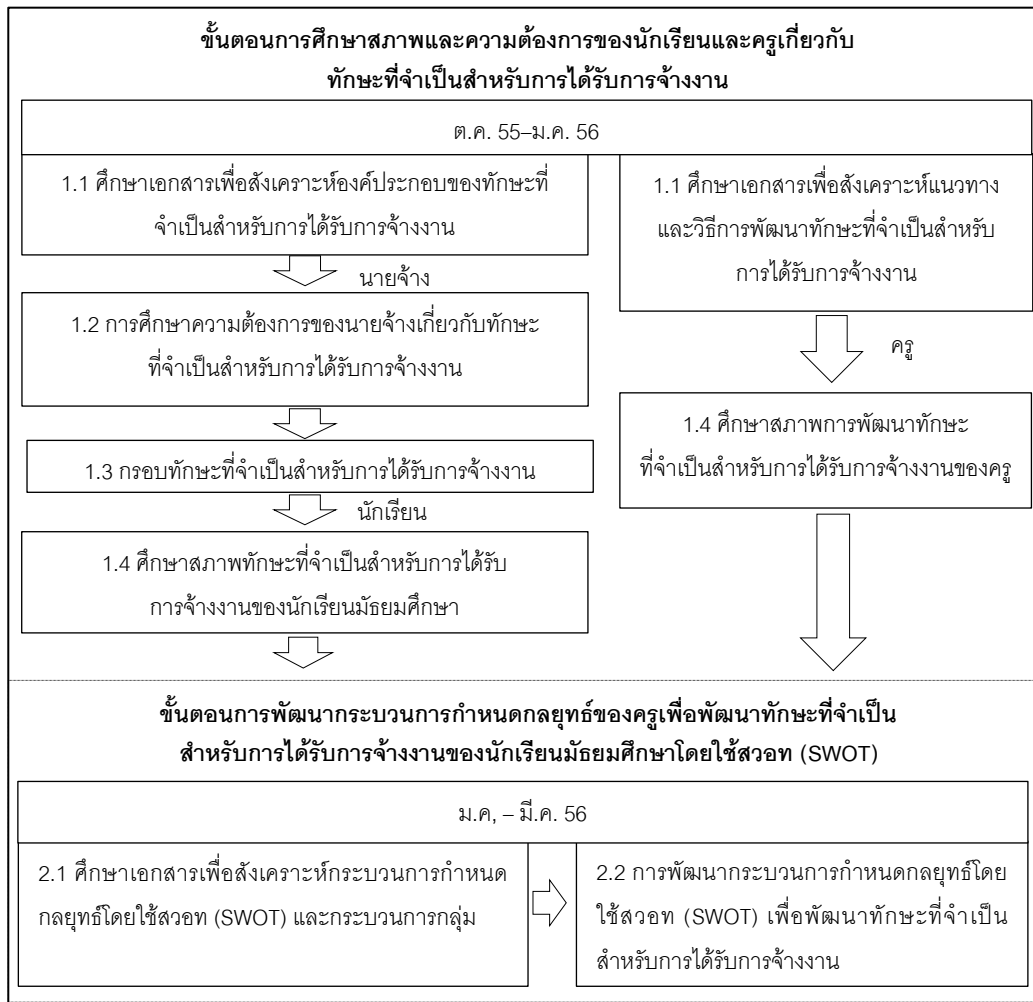


ภาพ 2.1 กรอบความคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (research and development) แบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ขั้นตอนแรกเป็นการศึกษาสภาพและความต้องการของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานและขั้นตอนที่สองเป็นการพัฒนากระบวนการกำหนดคุณลักษณะของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโดยใช้สวอต(SWOT) กระบวนการวิจัยและพัฒนาปรากฏดังแผนภาพที่ 3.1



ภาพ 3.1 กระบวนการวิจัยและพัฒนา

รายละเอียดการดำเนินการวิจัย

รายละเอียดการดำเนินงานวิจัยนำเสนอตามขั้นตอนหลักของการวิจัย รวมทั้งสิ้น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนการศึกษาสภาพและความต้องการของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน และขั้นตอนกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT) มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและความต้องการของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

การวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จังหวัดชลบุรี และเป็นโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มทดลองจำนวน 4 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนที่อยู่ในเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนที่อยู่ในเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนที่อยู่นอกเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และโรงเรียนที่อยู่นอกเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย รายละเอียดการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

1. ขั้นตอนการวิจัย

1.1 ศึกษาเอกสารสังเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎี และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์นายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการ

1.2 สัมภาษณ์นายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเพื่อสำรวจแนวโน้มความเป็นไปได้ของกรอบทักษะที่ใช้ในการสำรวจขั้นต่อไป จำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือต้องเป็นสถานประกอบการที่จ้างแรงงาน หรือลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาในระดับชั้นม.3 และม. 6 และถ้าเป็นหัวหน้างานต้องมีประสบการณ์ในการควบคุม ดูแลแรงงาน หรือลูกจ้างอย่างน้อย 5 ปี

1.3 สำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับลูกจ้าง/แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ด้วยแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น

1.4 ศึกษาสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาด้วยแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น

1.5 ศึกษาสภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู ด้วยแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกเป็นนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออก (Eastern Seaboard Industrial Estate) ในจังหวัดชลบุรีที่จ้างแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเข้าทำงาน เพื่อสำรวจความต้องการและวางกรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน รวมจำนวนสถานประกอบการที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 66 แห่ง โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือต้องเป็นสถานประกอบการที่จ้างแรงงาน หรือลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาระดับชั้นม.3 และม. 6 และถ้าเป็นหัวหน้างานต้องมีประสบการณ์ในการควบคุม ดูแลแรงงาน หรือลูกจ้างอย่างน้อย 5 ปี

กลุ่มที่สองเป็นนักเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.) จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนที่อยู่ในเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น, โรงเรียนที่อยู่ในเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย, โรงเรียนที่อยู่นอกเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และโรงเรียนที่อยู่นอกเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อใช้สำรวจสภาพของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานด้วยแบบประเมิน เป็นการสำรวจทั้งระดับชั้นรายละเอียดของตัวอย่างแสดงในตาราง 3.1 ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลปรากฏว่าได้ข้อมูลกลับคือ จำนวน 3,731 คน คิดเป็นร้อยละ 80.030 กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียน มีอัตราการตอบกลับสูงสุด จำนวน 1,603 คน

ตัวอย่างกลุ่มที่สามเป็นครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนที่อยู่ในเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น, โรงเรียนที่อยู่ในเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย, โรงเรียนที่อยู่นอกเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และโรงเรียนที่อยู่นอกเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อใช้สำรวจสภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานด้วยแบบสอบถาม รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างแสดงในตาราง 3.2 ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลปรากฏว่าได้ข้อมูลกลับคืน จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 79.487 กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียน มีอัตราการตอบกลับสูงสุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 90.41

ตาราง 3.1 ตัวอย่างนักเรียน และครูในโรงเรียนที่ทำการทดลอง โดยตอบข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ที่ตั้ง	ระดับชั้น มัธยมศึกษา	นักเรียน			ครู		
		จำนวน ประชากร	ร้อยละของ		จำนวน ประชากร	ร้อยละของ	
			อัตราการตอบ กลับ	อัตรา การตอบ กลับ		อัตราการ ตอบกลับ	อัตรา การตอบ กลับ
ในเมือง	ต้น	1,785	1,603	89.804	60	52	86.667
	ปลาย	2207	1,677	75.986	73	66	90.411
นอกเมือง	ต้น	230	132	57.391	25	12	48.000
	ปลาย	440	319	72.500	37	25	67.568
	รวม	4,662	3,731	80.030	195	155	79.487

3. การนิยามตัวแปร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียน เพื่อให้ได้นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวแปรและนิยามเชิงปฏิบัติการในการสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วย ประกอบด้วย 3 กลุ่มทักษะหลัก ได้แก่ ทักษะพื้นฐาน ทักษะการจัดการส่วนบุคคล และทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งประยุกต์มาจากทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน 2000+ (The Conference Board of Canada, 2000) มีรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถทั่วไป ที่จะช่วยให้แรงงาน หรือลูกจ้างเกิดการพัฒนาตนเองในอนาคต พร้อมทั้งจะก้าวหน้าในโลกของการทำงาน ลูกจ้างเหล่านั้นจะต้องมีคุณลักษณะ ประกอบด้วย ทักษะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การจัดการข้อมูล 3) การใช้ข้อมูลจากตัวเลข 4) การคิด และแก้ปัญหา มีรายละเอียดดังนี้

1.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในด้านการพูด การเขียน การฟัง การตั้งคำถาม การตีความหมายข้อมูล การใช้เทคโนโลยี การอธิบายเรื่องราวต่างๆ โดยใช้หลักคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

1.2 การจัดการข้อมูล หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการค้นหาข้อมูลและรวบรวมข้อมูล การบันทึก และเก็บรักษาข้อมูล การประยุกต์ใช้ความรู้ในวิชาต่างๆ เช่น ศิลปะ ภาษา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี คณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ เป็นต้น มาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.3 การใช้ข้อมูลจากตัวเลข หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยการวัดวิธีการคำนวณการเลือกใช้วิธีในการเก็บข้อมูลการประมาณค่าตัวเลข รวมถึงการตรวจสอบผลการคำนวณ

1.4 การคิด และแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เข้าใจ และอธิบายสาเหตุของปัญหา หาวิธีในการแก้ปัญหา โดยนำหลักการ

ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และคณิตศาสตร์มาใช้เป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหา รับฟัง และเสนอแนวทางในการแก้ปัญหา ประเมินแนวทางในการแก้ปัญหา รวมถึงตัดสินใจเลือก และนำแนวทางในการแก้ปัญหาไปใช้จริง

2. ทักษะการจัดการส่วนบุคคล หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมส่วนบุคคล ในการที่จะขับเคลื่อนให้บุคคลนั้นเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย คุณลักษณะ และทักษะที่สำคัญ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก 2) การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 5) ความปลอดภัยในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการมองตัวเองในเชิงบวก มีความมั่นใจในตัวเอง เชื่อสัจธรรม ยุติธรรม อุตสาหะ อดทน มีความคิดริเริ่ม มีความตั้งใจที่จะทำงาน มีวินัย ตรงต่อเวลา

2.2 การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการตั้งเป้าหมายการทำงาน วางแผนการทำงาน แบ่งเวลา สามารถประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน รับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนเองและกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมกับชุมชน

2.3 ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการทำงานหลายๆ อย่างได้ในช่วงเวลาเดียวกัน และทำงานต่างๆ ได้ด้วยตนเองไม่ต้องมีผู้คอยกำกับ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ เปิดรับข้อเสนอต่างๆ เรียนรู้และนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุง รวมถึงสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

2.4 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการเรียนรู้ และแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้ วางแผน และมีเป้าหมายในการเรียนรู้ รวมถึงรู้จักแข็ง และจุดอ่อนของตนเอง

2.5 ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการดูแล ใส่ใจสุขภาพร่างกายของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงรู้วิธีทำงานที่ปลอดภัย

3. ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถ และคุณสมบัติที่จำเป็นในการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดความเจริญของงานโดยแรงงานจะมีความก้าวหน้าก็ต่อเมื่อได้เตรียมพร้อมในการเพิ่มมูลค่าของผลลัพธ์ของงานนั้นๆ ประกอบด้วย ทักษะ 2 ด้าน คือ 1) ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและ 2) การมีส่วนร่วมในงาน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีม/องค์กรทำงานกลุ่มที่อยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลง

มีความยืดหยุ่น มีส่วนร่วม และทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ เคารพ และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ตระหนักในเรื่องความหลากหลาย ให้ข้อสังเกตกับผู้อื่นอย่างสุภาพ แบ่งปันข้อมูลต่างๆ ให้กับเพื่อน อาสาทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัด เป็นผู้นำ และผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม สร้างแรงจูงใจให้เพื่อน เข้าใจ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และสามารถทำงานตามคำสั่งได้สำเร็จ

3.2 การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการวางแผนงาน และออกแบบโครงการได้ ทำงานตามมาตรฐานที่ตกลงไว้ สามารถเลือกใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการทำงานปรับตัวให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงติดตามงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 4 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์นายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับมัธยมศึกษา มีประเด็นในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับ (1) คุณลักษณะ หรือทักษะอะไรที่ช่วยให้แรงงาน/ลูกจ้างได้งานทำในครั้งแรก (2) ลักษณะของแรงงาน/ลูกจ้างแบบไหน ที่จะไม่ได้รับการจ้างงาน (3) ทักษะใดที่ทำให้แรงงาน/ลูกจ้างสามารถเก็บรักษางานที่ทำไว้ได้ (4) สิ่งใดที่จะช่วยสนับสนุนให้แรงงาน/ลูกจ้างประสบความสำเร็จในงานที่ทำมากขึ้น (5) สิ่งใดที่ทำให้แรงงาน/ลูกจ้างไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ

2. แบบสำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับมัธยมศึกษา แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ประกอบด้วยจำนวนลูกจ้าง และจำนวนลูกจ้างที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ส่วนตอนที่ 2 เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับมัธยมศึกษา รายละเอียดของโครงสร้างเครื่องมือวิจัยฉบับนี้แสดงดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 โครงสร้างของแบบสอบถามความคิดเห็นของนายจ้าง/หัวหน้างานเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา

เนื้อหาหลัก	เนื้อหาย่อย	ลักษณะเครื่องมือ	น้ำหนัก/ จำนวนข้อ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	จำนวนลูกจ้าง และจำนวนลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา	เลือกตอบ	2
ตอนที่ 2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา	ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน	แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ (0-5)	(80 ข้อ)
	1) การติดต่อสื่อสาร		9 (11.25)
	2) การจัดการข้อมูล		3 (3.75)
	3) การใช้ข้อมูลจากตัวเลข		5 (6.25)
	4) การคิด และแก้ปัญหา		11 (13.75)
	5) การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก		12 (15.00)
	6) การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ		7 (8.75)
	7) ความสามารถในการปรับตัว		7 (8.75)
	8) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		6 (7.50)
	9) ความปลอดภัยในการทำงาน		2 (2.50)
	10) ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้		13 (16.25)
	11) การมีส่วนร่วมในงาน และโครงการ		5 (6.25)

3. แบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา แบบประเมินแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ ชั้นเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ อายุ แผนการเรียน/สายการเรียน คะแนนเฉลี่ย ประสบการณ์ในการทำงาน การวางแผนในการทำงานหลังจากจบการศึกษา และอาชีพผู้ปกครอง ส่วนตอนที่ 2 สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานตามการรับรู้ของนักเรียนรายละเอียดของโครงสร้างเครื่องมือวิจัยฉบับนี้แสดงดังตาราง 3.3

ตาราง 3.3 โครงสร้างของแบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา

เนื้อหาหลัก	เนื้อหาย่อย	ลักษณะเครื่องมือ	น้ำหนัก/ จำนวนข้อ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	เพศ ชั้นเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ อายุ แผนการเรียน/สายการเรียน คะแนนเฉลี่ย ประสบการณ์ในการทำงาน การวางแผนในการทำงานหลังจากจบการศึกษา และอาชีพผู้ปกครอง	เลือกตอบและปลายเปิด	8
ตอนที่ 2 สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน	ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน	แบบประเมินชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ	(78 ข้อ)
	1) การติดต่อสื่อสาร		8 (10.26)
	2) การจัดการข้อมูล		4 (5.13)
	3) การใช้ข้อมูลจากตัวเลข		5 (6.41)
	4) การคิด และแก้ปัญหา		8 (10.26)
	5) การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก		10 (12.82)

เนื้อหาหลัก	เนื้อหาย่อย	ลักษณะเครื่องมือ	น้ำหนัก/ จำนวนข้อ
	6) การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ		7 (8.97)
	7) ความสามารถในการปรับตัว		7 (8.97)
	8) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		6 (7.69)
	9) ความปลอดภัยในการทำงาน		3 (3.85)
	10) ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้		15 (19.23)
	11) การมีส่วนร่วมในงาน และโครงการ		5 (6.41)

4. แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย เพศอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับวิทยฐานะ ขนาดโรงเรียน ระดับชั้นที่สอน ส่วนตอนที่ 2 ทักษะที่ได้พัฒนาให้กับนักเรียน และตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน รายละเอียดของโครงสร้างเครื่องมือวิจัยฉบับนี้แสดงดังตารางที่ 3.4

ตาราง 3.4 โครงสร้างของแบบสอบถามวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

เนื้อหาหลัก	เนื้อหาย่อย	ลักษณะเครื่องมือ	น้ำหนัก/ จำนวนข้อ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	เพศอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับวิทยฐานะ ขนาดโรงเรียน ระดับชั้นที่สอน ระดับชั้นที่สอนความสามารถในการสร้างหลักสูตร ประสบการณ์ด้านการอบรมเกี่ยวกับทักษะทั่วไป ความรู้ ความชำนาญในการสร้างหลักสูตร และประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	เลือกตอบและ ปลายเปิด	14
ตอนที่ 2 ทักษะที่ได้พัฒนาให้กับนักเรียน	ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน 11 ด้าน	แบบประเมินชนิด มาตราประมาณค่า 5 ระดับ	11
ตอนที่ 3 วิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน	วิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน	แบบสอบถามชนิด มาตราประมาณค่า 5 ระดับ	30
ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน	1) รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา 2) วิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา 3) กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน 4) คุณสมบัตินักครู 5) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน	5 ระดับ	7 (23.33) 9 (30.00) 6 (20.00) 4 (13.33) 4 (13.33)

สรุปเครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ มีทั้งสิ้น 3 ชุด จำนวน 4 ฉบับ ชุดแรกเป็นเครื่องมือสำหรับนายจ้างหรือหัวหน้างาน เครื่องมือชุดที่สองเป็นเครื่องมือสำหรับนักเรียน และเครื่องมือชุดที่สาม

เป็นเครื่องมือสำหรับครู ซึ่งเครื่องมือแต่ละชุดวัดในประเด็นเดียวกันคือทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน แต่ข้อรายการมีความแตกต่างกัน โดยเครื่องมือในชุดแรกเป็นเครื่องมือสำหรับนายจ้างหรือหัวหน้างาน ถ้ามองเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างหรือหัวหน้างานต้องการให้ลูกจ้างมี เครื่องมือชุดที่สองเป็นเครื่องมือสำหรับนักเรียนที่สร้างขึ้นจากการวิจัยเอกสาร และจากการสัมภาษณ์ความต้องการของนายจ้างหรือหัวหน้างาน เครื่องมือชุดนี้นักเรียนตอบข้อรายการทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานตามการรับรู้ของตนเอง และเครื่องมือชุดสุดท้าย เป็นเครื่องมือสำหรับครู เครื่องมือชุดนี้ถ้ามองเกี่ยวกับสิ่งที่ครูได้ปฏิบัติและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียนที่ผ่านมา ดังนั้น เครื่องมือทั้ง 3 ชุด จึงมีความแตกต่างกันในข้อรายการ แต่มีเป้าหมายเดียวกันคือถามเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ผลที่ได้จึงแตกต่างกันไปในแต่ละมุมมองของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 3.5

ตาราง 3.5 สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 1

เครื่องมือ	ผลที่ต้องการ	ลักษณะ	ผู้ให้ข้อมูล		
			นายจ้าง	นักเรียน	ครู
1. แบบสัมภาษณ์นายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา	ทักษะ และคุณลักษณะที่นายจ้างคิดว่า จะช่วยให้บุคคลนั้นเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมสำหรับการได้รับการจ้างงาน สามารถทำงานได้คงทน และมีความสำเร็จก้าวหน้าในงานที่ทำ	แบบสัมภาษณ์	✓		
2. แบบสอบถามความคิดเห็นของนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา	ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา	แบบสอบถาม	✓		
3. แบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา	สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานตามการรับรู้ของนักเรียน	แบบประเมิน		✓	
4. แบบสอบถามวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน	1. ทักษะที่ได้พัฒนาให้กับนักเรียน 2. วิธีการที่ครูใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน	แบบสอบถาม			✓

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

4.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยทั้ง 4 ฉบับ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีรายละเอียดดังนี้

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการสัมภาษณ์ตามแนวคิดของ Robinson (2000), Cleary, Flynn, Thomasson, Alexander & McDonald (2007), Smith (2011) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน 2000+ (employability skills 2000+) ที่เน้นถึงความสามารถทั่วไปที่ช่วยให้บุคคลนั้นเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมสำหรับการได้รับการจ้างงาน ทำงานได้คงทน และมีความสำเร็จก้าวหน้าในงานที่ทำ นำมาสู่ประเด็นในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย (1) คุณลักษณะ หรือทักษะอะไรที่ช่วยให้แรงงาน/ลูกจ้างได้งานทำในครั้งแรก (2) ลักษณะของแรงงาน/ลูกจ้างแบบไหน ที่จะไม่ได้รับการจ้างงาน (3) ทักษะใดที่ทำให้แรงงาน/ลูกจ้างสามารถเก็บรักษางานที่ทำไว้ได้ (4) สิ่งใดที่จะช่วยสนับสนุนให้แรงงาน/ลูกจ้างประสบความสำเร็จในงานที่ทำมากขึ้น (5) สิ่งใดที่ทำให้แรงงาน/ลูกจ้างไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการของนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากกรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของ employability skills 2000+ (The Conference Board of Canada, n.d.) และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออก (Eastern Seaboard Industrial Estate) จำนวน 3 คนมาสรุปและสังเคราะห์ ได้รายการทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การจัดการข้อมูล 3) การใช้ข้อมูลจากตัวเลข 4) การคิด และแก้ปัญหา 5) การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก 6) การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ 7) ความสามารถในการปรับตัว 8) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 9) ความปลอดภัยในการทำงาน 10) ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และ 11) การมีส่วนร่วมในงาน และโครงการมีจำนวน 80 ข้อ

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 3 เป็นแบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ทั้งหมด ขั้นตอนการสร้างข้อคำถามแต่ละข้อ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างข้อคำถามจากกรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานจากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์และการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการ

ภาคอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออก (Eastern Seaboard Industrial Estate) ได้ข้อคำถามที่มุ่งวัดคุณลักษณะ และทักษะของนักเรียน 11 องค์ประกอบ โดยให้นักเรียนประเมินตนเองตามการรับรู้ของนักเรียนแต่ละคน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 78 ข้อ

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นใหม่ทั้งหมดขึ้นตอนการสร้างข้อคำถามแต่ละข้อ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างข้อคำถามจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวทาง และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นของข้อคำถาม ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามได้ 30 ข้อ จำแนกเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ 1) รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา จำนวน 7 ข้อ 2) วิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา จำนวน 9 ข้อ 3) กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน จำนวน 6 ข้อ 4) คุณสมบัติของครู จำนวน 4 ข้อ และ 5) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน จำนวน 4 ข้อ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

4.2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวิจัยทั้ง 3 ฉบับ (ฉบับที่ 2-4) คือแบบสอบถามความคิดเห็นของนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา แบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา และ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถาม และแบบประเมินฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้องานวิจัย วัตถุประสงค์ของงานวิจัย นิยามตัวแปร กรอบแนวคิดการวิจัย และรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยฉบับย่อ รวมทั้งตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัด และจำนวนข้อคำถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3-5 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามสำหรับเครื่องมือฉบับที่ 2 และฉบับที่ 4 ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาครั้งนี้ มี 2 กลุ่ม กลุ่มแรก เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษา หรือมีประสบการณ์ในการสอนในสาขาวิจัย และ/หรือวัดและประเมินผล อย่างน้อย 5 ปี กลุ่มที่ 2 เป็นครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีระดับวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป ผู้เชี่ยวชาญทุกคนได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถามเป็นรายข้อกับองค์ประกอบที่มุ่งวัดว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถามแต่ละข้อ ระยะเวลาที่ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละ

คนทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีช่วงเวลาประมาณ 2-3 สัปดาห์ หลังจากนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิได้จัดส่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวกลับคืนแก่ผู้วิจัยทั้งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และให้ผู้วิจัยไปรับเครื่องมือวิจัยกลับคืนด้วยตนเอง (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแสดงดังภาคผนวก ก)

เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกข้อคำถามนั้น ต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.50 เพื่อนำไปทดลองใช้ และคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ออก โดยให้คะแนน 1 คือ ข้อรายการดังกล่าวสอดคล้อง คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อรายการดังกล่าวสอดคล้อง และคะแนน -1 หมายถึง ข้อรายการดังกล่าวไม่สอดคล้อง ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาสรุปได้ว่าทุกข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหาที่เกี่ยวกับความครอบคลุมตามเนื้อหาสาระโดยทุกข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.5 มีเพียงการปรับการเขียนคำถามบางคำถามให้มีความชัดเจนมากขึ้น

4.2.2 การทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยฉบับที่ 3 และฉบับที่ 4 ที่สร้างขึ้นไปใช้กับนักเรียน และครูที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริง กลุ่มละ 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจ และความชัดเจนของภาษา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของเครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา มีค่าพิสัยความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.509 - 0.804 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน มีค่าพิสัยความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.698 - 0.838 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน รายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแต่ละตัวแปรแสดงดังตาราง 3.6

ตาราง 3.6 ค่าความเที่ยงเชิงสอดคล้องภายในของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัย	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยง
1. แบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา		
1.1 การติดต่อสื่อสาร	8	0.798
1.2 การจัดการข้อมูล	4	0.754
1.3 การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	5	0.588
1.4 การคิด และแก้ปัญหา	8	0.708
1.5 การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก	10	0.603
1.6 การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ	7	0.516
1.7 ความสามารถในการปรับตัว	7	0.642
1.8 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	6	0.572
1.9 ความปลอดภัยในการทำงาน	3	0.593
1.10 ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	15	0.804
1.11 การมีส่วนร่วมในงาน และโครงการ	5	0.584
2. แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน		

	เครื่องมือวิจัย	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยง
2.1	รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	7	0.698
2.2	วิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา	9	0.838
2.3	กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน	6	0.801
2.4	คุณสมบัติของครู	4	0.807
2.5	ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน	4	0.822

4.2.3 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ตามโมเดลการวัดทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาด้วยโปรแกรมลิขสิทธิ์ เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรมีจำนวน 1 ฉบับ คือ แบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา มุ่งวัดทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบแรกคือ ทักษะพื้นฐาน มุ่งวัดทักษะพื้นฐานทั่วไป ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองในอนาคต พร้อมทั้งจะกำหนดในโลกของการทำงานจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร (BS1) 2) การจัดการข้อมูล (BS2) 3) การใช้ข้อมูลจากตัวเลข (BS3) 4) การคิด และแก้ปัญหา (BS4) องค์ประกอบที่สองคือ ทักษะการจัดการส่วนบุคคล มุ่งวัดทักษะทัศนคติ และพฤติกรรมส่วนบุคคล ในการที่จะขับเคลื่อนให้บุคคลนั้นเจริญก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก (MP1) 2) การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ (MP2) 3) ความสามารถในการปรับตัว (MP3) 4) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (MP4) และ 5) ความปลอดภัยในการทำงาน (MP5) และองค์ประกอบที่สามคือ ทักษะการทำงานเป็นทีม มุ่งวัดทักษะ และคุณสมบัติที่จำเป็นในการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงาม จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (TM 1) และ 2) การมีส่วนร่วมในงาน และโครงการ (TM 2)

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกตั้งแต่ระดับน้อยถึงระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.143 - 0.574 ตัวแปรทุกคู่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อทดสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ พบว่า ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 1100.979 (df = 55, p = 0.000) ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ 0.882 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์

สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ และมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ แสดงดังตาราง 3.7 ตาราง 3.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา

ตัวแปร	BS1	BS2	BS3	BS4	MP1	MP2	MP3	MP4	MP5	TM1	TM2
BS1	1.000										
BS2	0.574**	1.000									
BS3	0.285**	0.430**	1.000								
BS4	0.308**	0.442**	0.471**	1.000							
MP1	0.143**	0.319**	0.364**	0.512**	1.000						
MP2	0.176**	0.324**	0.288**	0.366**	0.489**	1.000					
MP3	0.199**	0.304**	0.343**	0.525**	0.567**	0.421**	1.000				
MP4	0.203**	0.254**	0.311**	0.452**	0.461**	0.360**	0.410**	1.000			
MP5	0.260**	0.384**	0.295**	0.336**	0.266**	0.242**	0.321**	0.093**	1.000		
TM1	0.297**	0.348**	0.291**	0.490**	0.454**	0.303**	0.478**	0.406**	0.237**	1.000	
TM2	0.206**	0.327**	0.238**	0.318**	0.280**	0.208**	0.357**	0.251**	0.271**	0.407**	1.000
Mean	3.198	3.182	3.233	3.378	3.268	3.141	3.285	3.412	3.152	3.372	3.133
S.D	0.481	0.631	0.557	0.498	0.451	0.387	0.521	0.555	0.790	0.324	0.470

Bartlett's Test of Sphericity = 1100.979, df = 55, sig = 0.000

Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.882

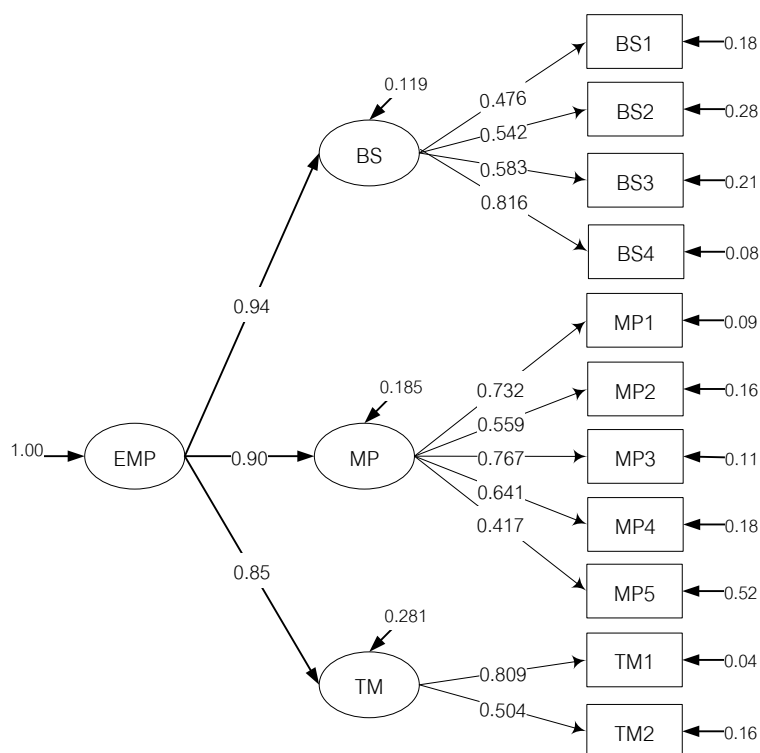
** p<.01

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา จากตารางที่ 3.7 และตารางที่ 3.8 พบว่าองค์ประกอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาและโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิสูจน์ได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-square = 7.765) ที่องศาอิสระเท่ากับ 15 (df=15) โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1 (P = 0.933) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.996 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลการวัดทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรพบว่าค่าน้ำหนักของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.22-0.41 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ การคิด และแก้ปัญหา (BS4) รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับตัว (MP3) ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบที่น้อยที่สุดคือ การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ (MP2)

มีค่าเท่ากับ 0.41, 0.40 และ 0.22 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านทักษะพื้นฐาน (BS) มีน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านทักษะการจัดการส่วนบุคคล (MP) และองค์ประกอบด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (TM) มีค่าเท่ากับ 0.94, 0.90 และ 0.85 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบรวมของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ดังนั้น สรุปผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาที่มีความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ได้ว่า ตัวแปรแฝงดังกล่าวข้างต้นสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบได้จริง ดังภาพที่ 3.2

ตาราง 3.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา

องค์ประกอบ/ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				สปส. คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	β	t	R ²	
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง					
ด้านทักษะพื้นฐาน (BS)					
BS1	0.228(<-->)	0.476	<-->	0.227	0.365
BS2	0.341(0.021)	0.542	16.409	0.294	0.036
BS3	0.327(0.024)	0.583	13.585	0.340	0.281
BS4	0.408(0.027)	0.816	15.103	0.665	0.837
ด้านทักษะการจัดการส่วนบุคคล (MP)					
MP1	0.329(<-->)	0.732	<-->	0.536	0.518
MP2	0.218(0.010)	0.559	22.173	0.312	0.259
MP3	0.399(0.015)	0.767	26.351	0.588	0.607
MP4	0.353(0.016)	0.641	22.340	0.411	0.398
MP5	0.328(0.023)	0.415	14.459	0.172	0.125
ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (TM)					
TM1	0.259(<-->)	0.809	<-->	0.654	1.634
TM2	0.237(0.015)	0.504	15.662	0.254	0.293
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง					
BS	0.938(0.060)	0.938	15.761	0.881	<-->
MP	0.903(0.036)	0.903	25.193	0.815	<-->
TM	0.848(0.033)	0.848	25.793	0.719	<-->
Chi-square=7.765, df=15, p-value=0.933, GFI=0.999, AGFI=0.996, RMSEA= 0.000					



Chi-square = 7.76, df =15, p-value=0.93287 ,RMSEA = 0.000

ภาพที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

รายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง ประกอบด้วย 1) ข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร 2) สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออก (Eastern Seaboard Industrial Estate) ในจังหวัดชลบุรี เพื่อทราบความต้องการของสถานประกอบการ และ 3) โรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองเพื่อทราบสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ข้อมูลในส่วนนี้จะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ของครูในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาด้วยการสัมภาษณ์และการสำรวจด้วยแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยทำหนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน และพบนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการ เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามสำหรับการสัมภาษณ์ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ส่วนการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยให้

ผู้ตอบจัดส่งแบบสอบถามกลับคืนแก่ผู้วิจัยภายหลัง การเก็บรวบรวมในขั้นตอนนี้ใช้เวลาประมาณ 2 เดือน คือระหว่างเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน 2555

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษา และสภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู ด้วยแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเสนอหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยไปยังหัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา เพื่อลงนามออกหนังสือส่งให้กับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามกรอบกลุ่มตัวอย่างข้างต้น (ตารางที่ 3.2) โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง มีการอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถาม และระยะเวลาที่เข้ามารับแบบสอบถามกลับคืน ภายหลังจาก 2 สัปดาห์ ก่อนที่ผู้วิจัยจะเข้าไปรับแบบสอบถามกลับคืนนั้น ผู้วิจัยได้ติดต่อกับทางโรงเรียนผ่านทางโทรศัพท์เพื่อแจ้งให้โรงเรียนได้ทราบล่วงหน้า 2 วัน การเก็บรวบรวมในครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1 เดือน คือกลางเดือนธันวาคม 2555 ถึง กลางเดือนมกราคม 2556 สำหรับนักเรียนได้ข้อมูลกลับคืน ร้อยละ 80.030 ของอัตราการตอบกลับ และครูได้ข้อมูลกลับคืน 79.487 ของอัตราการตอบกลับ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็นสามส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์นายจ้าง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง/หัวหน้างาน สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษา และสภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู มีรายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางกรอบทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยใช้การจัดกระทำข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาลดทอนข้อมูล และตรวจสอบข้อมูล ใช้สถิติวิเคราะห์คือ ความถี่ (frequency)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษา และสภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู ใช้สถิติวิเคราะห์ที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบ (construct validity) ของทักษะที่จำเป็นสำหรับ

การได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษา ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (Lisrel)

ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT)

การวิจัยในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเป็นแบบกึ่งทดลอง (quasi-experimental research) มีกลุ่มทดลองที่มาจากสถานศึกษาจำนวน 4 แห่ง

1. แบบแผนการทดลอง

แบบแผนการทดลอง เป็นแบบทดสอบก่อนและหลังการทดลอง โดยกลุ่มทดลองเป็นครูที่สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรีจำนวน 4 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนที่อยู่ในเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น, โรงเรียนที่อยู่ในเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย, โรงเรียนที่อยู่นอกเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และโรงเรียนที่อยู่นอกเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งในแต่ละโรงเรียน จะมีกลุ่มทดลองอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีแบบแผนการทดลอง ดังนี้

แบบแผนการทดลองแต่ละโรงเรียน

กลุ่มทดลอง 1(E ₁)	O ₁	X ₁	O ₂ , U ₂
กลุ่มทดลอง 2(E ₂)	O ₁	X ₁	O ₂ , U ₂
.	.	.	.
.	.	.	.
.	.	.	.
กลุ่มทดลอง 3(E ₃)	O ₁	X ₁	O ₂ , U ₂

O คือ การวัดสภาพความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)

O₁ คือ การวัดก่อนการทดลอง

O₂ คือ การวัดหลังการทดลอง

U₂ คือ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

X₁ คือ กระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)

วิธีการควบคุมความแปรปรวนในการออกแบบการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการควบคุมความแปรปรวนตามหลักการวิจัย โดยใช้ max min con ดังนี้

1. เพิ่มความแปรปรวนในระบบให้มากที่สุด (Maximize systematic variance)

ดำเนินการพัฒนารูปแบบการทดลองให้มีความแตกต่างมากที่สุด

2. ลดความคลาดเคลื่อนให้น้อยที่สุด (Minimize error variance) ดำเนินการด้วยการสร้างและพัฒนาอย่างครบถ้วน และตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ให้มีคุณภาพมากที่สุด ประกอบด้วย แบบสังเกตกระบวนการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานแบบรายงานผลการประชุมกลุ่ม แบบประเมินกลยุทธ์แบบประเมินการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครู เพื่อลดความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการวัดลง

3. ควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน (Control extraneous variance) ดำเนินการควบคุมตัวแปรภายนอกที่อาจส่งผลต่อผลการทดลองระหว่างการทดลอง ซึ่งในการวิจัยนี้ควบคุมบริบทของโรงเรียนที่คัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง (1) คัดเลือกโรงเรียนเข้ากลุ่มทดลอง โดยเป็นโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในเมือง และนอกเมือง จังหวัดชลบุรี (2) คัดเลือกโรงเรียนที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.) จังหวัดชลบุรี

2.2) ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.) จังหวัดชลบุรี ในขั้นตอนการทดลองผู้วิจัยจำแนกโรงเรียนตามระดับการสอน และแหล่งที่ตั้ง ผู้วิจัยเลือกโรงเรียน จำนวน 4 โรงเรียน ที่มีลักษณะดังนี้ โรงเรียนที่อยู่ในเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น, โรงเรียนที่อยู่ในเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย, โรงเรียนที่อยู่นอกเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และโรงเรียนที่อยู่นอกเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย นอกจากเกณฑ์ที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารและครูในโรงเรียนต้องมีความสนใจและสมัครใจเข้ารับการพัฒนา โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้เข้าร่วมการทดลองในแต่ละโรงเรียนอย่างน้อย 2 กลุ่ม ซึ่งขนาดการรวมกลุ่มขึ้นอยู่กับความสมัครใจของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 10 กลุ่ม

2.3 กระบวนการคัดเลือกโรงเรียนและจำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง

2.3.1) จำนวนครู

หลังจากที่ผู้วิจัยได้โรงเรียนสำหรับทดลองวิจัยแล้ว จึงได้คัดเลือกครูกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดโอกาสให้ครูแต่ละโรงเรียนเข้าร่วมตามความสมัครใจ โดยผู้วิจัยได้ร่วมพูดคุยชี้แจงวัตถุประสงค์ การวิจัย และกระบวนการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำจำนวนกลุ่มครูในแต่ละโรงเรียนไว้อย่างน้อยโรงเรียนละ 2 กลุ่ม ผลการรวมกลุ่มของครูกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนทั้ง 4 โรงเรียน ได้ครูกลุ่มตัวอย่างรวม 10 กลุ่ม จำนวน 32 คน และได้สำรวจสภาพความรู้ ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ของครูที่เข้าร่วมการวิจัยในแต่ละกลุ่ม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำความเข้าใจแก่ครูที่เข้าร่วมการทดลอง

2.3.2) เกณฑ์ในการคัดเลือกครูที่เข้าร่วมการทดลอง

ครูที่เข้าร่วมการทดลองเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน ให้ครูรวมกลุ่มตามความสมัครใจ โดยกำหนดให้ในแต่ละโรงเรียนมีกลุ่มครูเข้าร่วมการทดลองอย่างน้อย โรงเรียนละ 2 กลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกครูที่เข้าร่วมการพัฒนาดังนี้ 1) ต้องมีความสนใจและอาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ 2) เป็นครูที่มีลักษณะใน 4 กลุ่ม ต่อไปนี้ 2.1) สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง 2.2) สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง 2.3) สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง และ 2.4) สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง 3) มีความสามารถในการจัดสรรเวลา และมีความแน่วแน่ในการร่วมกิจกรรมตลอดการวิจัย

3. ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรตาม 2 ตัวแปร ตัวแปรแรกเป็นความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ ตัวแปรที่สองเป็นความรู้ ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ของครู ส่วนตัวแปรต้นสำหรับการวิจัยนี้คือตัวแปรจัดกระทำกับกลุ่มทดลอง คือกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

4. ขั้นตอนในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยได้ 3 ขั้นตอน ขั้นตอนก่อนการทดลอง ขั้นตอนการทดลองและขั้นตอนหลังการทดลอง ในแต่ละขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

4.1 ขั้นตอนก่อนการทดลอง

การดำเนินงานวิจัยในขั้นตอนก่อนการทดลองดำเนินการในช่วงเดือนธันวาคม 2555-มกราคม 2555 มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน และศึกษาสภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู ทั้ง 4 โรงเรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในขั้นตอนของการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ต่อไป

2. การสร้างความคุ้นเคยและสร้างสัมพันธภาพกับโรงเรียน ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเข้าพบผู้บริหารเพื่อชี้แจงรายละเอียดในการทำวิจัยคร่าวๆ หลังจากเมื่อได้รับอนุญาตทางวาจาจากผู้บริหารแล้ว จึงทำหนังสือขอความร่วมมือดำเนินการวิจัยเสนอผู้บริหารและติดต่อประสานงานกับฝ่ายบริหารของแต่ละโรงเรียนอีกครั้ง หลังจากที่ได้รับคำตอบรับเป็นกลุ่มทดลองใช้ในการพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ผู้วิจัยเข้าพบกับผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ เพื่ออธิบาย และชี้แจงวัตถุประสงค์และประเด็นที่จะดำเนินการวิจัยอย่างละเอียด รวมถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับ โดยผู้วิจัยแจ้งโครงสร้างของกระบวนการพัฒนาให้กับโรงเรียนทราบในเบื้องต้น โดยกำหนดจำนวนของกลุ่มของครูที่จะเข้าร่วมอย่างน้อย 2 กลุ่มในแต่ละโรงเรียนจะมีครูที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน จัดหาครูที่มีความสนใจเข้าร่วมการวิจัย และคอยประสานงานกับผู้วิจัย

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ประสานงานทางโทรศัพท์ไปยังครูที่ทำหน้าที่ประสานงานในแต่ละโรงเรียน เพื่อสอบถามจำนวนครูที่เข้าร่วม พบว่า มีครูสนใจเข้าร่วม จำนวน 10 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 32 คน ประกอบด้วยครูที่สอนอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง จำนวน 3 กลุ่ม ครูที่สอนอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง จำนวน 2 กลุ่ม ครูที่สอนอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง จำนวน 2 กลุ่ม และครูที่สอนอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง จำนวน 3 กลุ่ม ดังตาราง 3.9

ตาราง 3.9 แสดงรายละเอียดจำนวนกลุ่ม และวันเวลาในการติดต่อประสานงาน

โรงเรียนที่	ระดับชั้น		สถานที่ตั้ง		จำนวนกลุ่ม (จำนวนสมาชิก)	วันเวลาในการ ติดต่อประสานงาน
	ต้น	ปลาย	ในเมือง	นอกเมือง		
1	✓		✓		3 กลุ่ม (3, 3, 3)	30 ม.ค. 56
2		✓	✓		2 กลุ่ม (3, 2)	28 ม.ค. 56
3	✓			✓	2 กลุ่ม (4, 4)	13 ก.พ. 56
4		✓		✓	3 กลุ่ม (3, 3, 4)	15 ก.พ. 56

3. ผู้วิจัยเตรียมเนื้อหาที่ผ่านการพัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านกลยุทธ์และครูที่มีลักษณะคล้ายกับครูกลุ่มทดลอง เพื่อตรวจสอบภาษาและความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาที่ใช้ รวมถึงเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย แบบสังเกต

กระบวนการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน แบบรายงาน ผลการประชุมกลุ่ม แบบประเมินกลยุทธ์ แบบประเมินการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครู

4.2 ขั้นตอนการทดลอง

ดำเนินการทดลองด้วยการนำเสนอ อธิบาย แนะนำเทคนิควิธีการต่างๆ ในแบบที่ไม่เป็นทางการ โดยเทคนิควิธีการเหล่านั้นได้มาจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ เมื่อครูได้แนวทางแล้ว ครูสามารถนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้ ซึ่งรูปแบบการทดลองของทั้ง 4 โรงเรียนจะมีสิ่งคล้ายกัน คือกระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์ของกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยได้กำหนดให้ใช้สวอท (SWOT) และมีเทคนิควิธีการอื่นๆ ให้ครูเลือกใช้ เพื่อให้ครูได้เกิดความคิดริเริ่มโดยกิจกรรมของกระบวนการในการกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ดังนี้

1. ขั้นตอนในการวินิจฉัย ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน (2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (3) ระบุปัญหา รวมถึงอุปสรรค และจุดอ่อนของปัญหาหลัก
2. ขั้นตอนในการกำหนดแนวทาง เป็นขั้นตอนในการผลิตคำแนะนำในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน

ทั้งนี้จำนวนครั้งที่ผู้วิจัยได้เข้าร่วมสังเกตการณ์ และติดตามผลการพัฒนาในโรงเรียนทั้ง 4 โรงเรียน จำนวน 4 ครั้ง อย่างไรก็ตามการเข้าโรงเรียนต้องคำนึงถึงความสะดวกของกลุ่มครูเป็นหลัก ดังตาราง 3.10 และตาราง 3.11

ตาราง 3.10 สรุปวัน และเวลาในการเข้าโรงเรียน

โรงเรียน	ครั้งที่	กิจกรรม	กลุ่มที่	วันที่	เวลาที่เข้าโรงเรียน
1	1	การสร้างความคุ้นเคย พูดคุยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครู สร้างความเข้าใจให้ตรงกัน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่จะกำหนดกลยุทธ์	ทุกกลุ่ม	1 ก.พ. 56	13.00 – 13.45 น.
	2	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ที่ครูจะต้องนำมาใช้ระดมความคิดเพื่อกำหนดกลยุทธ์ (ทีละกลุ่ม)	1	27 ก.พ. 56	16.00 - 16.30 น.
			2	25 ก.พ. 56	16.00 - 16.30 น.
			3	27 ก.พ. 56	12.00 – 12.30 น.
3	รวมกลุ่มระดมความคิดเพื่อกำหนดกลยุทธ์ (ทีละกลุ่ม)	1	13 มี.ค. 56	9.00- 14.00 น.	
		2	11 มี.ค. 56	9.00- 14.00 น.	
		3	12 มี.ค. 56	13.00 – 17.00 น.	
4	ประเมินกลยุทธ์	ทุกกลุ่ม	15 มี.ค. 56	-	
2	1	การสร้างความคุ้นเคย พูดคุยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครู สร้างความเข้าใจให้ตรงกัน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่จะกำหนดกลยุทธ์	ทุกกลุ่ม	1 ก.พ. 56	9.00 – 9.45 น.
	2	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ที่ครูจะต้องนำมาใช้ระดมความคิดเพื่อกำหนดกลยุทธ์ (ทีละกลุ่ม)	1	7 มี.ค. 56	13.00-13.30 น.
2			7 มี.ค. 56	16.00-16.30 น.	

โรงเรียน	ครั้งที่	กิจกรรม	กลุ่มที่	วันที่	เวลาที่เข้าโรงเรียน
	3	รวมกลุ่มระดมความคิดเพื่อกำหนดกลยุทธ์ (ทีละกลุ่ม)	1	18 มี.ค. 56	9.00- 14.00 น.
			2	19 มี.ค. 56	9.00- 14.00 น.
	4	ประเมินกลยุทธ์	ทุกกลุ่ม	21 มี.ค. 56	-
3	1	การสร้างควมคุ้นเคย พูดคุยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครู สร้างความเข้าใจให้ตรงกัน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่จะกำหนดกลยุทธ์	ทุกกลุ่ม	25 ก.พ. 56	9.00 – 9.45 น.
	2	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ที่ครูจะต้องนำมาใช้ระดมความคิดเพื่อกำหนดกลยุทธ์ (ทีละกลุ่ม)	1	1 มี.ค. 56	16.00 - 16.30 น.
			2	1 มี.ค. 56	11.00 - 11.30 น.
	3	รวมกลุ่มระดมความคิดเพื่อกำหนดกลยุทธ์ (ทีละกลุ่ม)	1	8 มี.ค. 56	13.00 – 17.00 น.
			2	6 มี.ค. 56	13.00 – 17.00 น.
	4	ประเมินกลยุทธ์	ทุกกลุ่ม	12 มี.ค. 56	-
4	1	การสร้างควมคุ้นเคย พูดคุยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครู สร้างความเข้าใจให้ตรงกัน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่จะกำหนดกลยุทธ์	ทุกกลุ่ม	26 ก.พ. 56	16.00-16.45 น.
	2	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ที่ครูจะต้องนำมาใช้ระดมความคิดเพื่อกำหนดกลยุทธ์ (ทีละกลุ่ม)	1	4 มี.ค. 56	8.00 - 8.30 น.
			2	4 มี.ค. 56	12.00 - 12.30 น.
			3	4 มี.ค. 56	16.00-16.30 น.
	3	รวมกลุ่มระดมความคิดเพื่อกำหนดกลยุทธ์ (ทีละกลุ่ม)	1	20 มี.ค. 56	9.00 – 14.00 น.
			2	15 มี.ค. 56	13.00 – 17.00 น.
			3	14 มี.ค. 56	9.00 – 14.00 น.
	4	ประเมินกลยุทธ์	ทุกกลุ่ม	25 มี.ค. 56	-

ตาราง 3.11 รายละเอียดของขั้นตอนการพัฒนาระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูโดยใช้สวอต (SWOT)

ขั้นที่	ประเด็น และเนื้อหา	รูปแบบ	สื่อ	เวลา
1	- ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน - ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง - ผลการประเมินสภาพของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน - สภาพปัจจุบันในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน	พูดคุย แลกเปลี่ยน	เอกสารความรู้	30-45 นาที
2	- เทคนิคต่างๆ และสิ่งที่ครูต้องทำขณะเข้ากลุ่ม	พูดคุย แลกเปลี่ยน	เอกสารความรู้	30 นาที
3	- รวมกลุ่มกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอต (SWOT)	ปฏิบัติและ แลกเปลี่ยน	อุปกรณ์ที่ครูต้องการ	3-4 ชั่วโมง
4	- ประเมินกลยุทธ์	ปฏิบัติ	แบบประเมิน	15-20 นาที

ในขณะที่ครูเข้ากลุ่ม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยสังเกตพฤติกรรมของครู และผลที่ได้จากการประชุมกลุ่ม เพื่อตรวจสอบการบิดเบือน (manipulation check) เป็นการตรวจสอบว่ากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ที่กลุ่มทดลองได้รับนั้นได้ผลอย่างไร

บทบาทของผู้วิจัยเป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดหาเทคนิควิธีการต่างๆ ที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ เป็นเพียง ผู้สนับสนุน และผู้ประสานงาน ให้คำแนะนำช่วยเหลือครู ไม่ชี้นำหรือโน้มน้ำหนักความคิดของครูสนับสนุนให้ครูสามารถคิดวิเคราะห์ ทำงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้รวมถึง สังเกต ติดตามกระบวนการในการดำเนินการกำหนดกลยุทธ์ ดังตาราง 3.12

ตาราง 3.12 บทบาทของครู และบทบาทของผู้วิจัยในแต่ละครั้ง

ครั้งที่	ประเด็น และเนื้อหา	บทบาทของครู	บทบาทของผู้วิจัย
1	- ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน - ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง - ผลการประเมินสภาพของทักษะที่จำเป็น สำหรับการได้รับการจ้างงาน - สภาพปัจจุบันในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน	รับข้อมูล แลกเปลี่ยนและแสดง ความคิดเห็นได้อย่างอิสระ	ให้ข้อมูล ความรู้ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิด เห็น และแลกเปลี่ยน มุมมอง
2	- เทคนิคต่างๆ และสิ่งที่ครูต้องทำขณะเข้ากลุ่ม	รับข้อมูล แลกเปลี่ยนแสดง ความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และเสนอ เทคนิคที่ครูสนใจ	ให้ความรู้ เปิดโอกาสให้ครูแสดง ความคิดเห็น และแลกเปลี่ยน มุมมอง
3	- รวมกลุ่มกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ SWOT	ระดมความคิด และเปลี่ยน ความคิดเห็น	สังเกต และให้การ สนับสนุนอุปกรณ์ และ เนื้อหาที่ครูต้องการ
4	- ประเมินกลยุทธ์	ประเมิน	จัดทำแบบประเมิน

4.3 ขั้นตอนหลังการทดลอง เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดผลภายหลังการทดลองด้วยการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ที่ครูในแต่ละกลุ่มสร้างขึ้น

5. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในขั้นตอนนี้ มีจำนวน 4 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบประเมินความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) 2) แบบสอบถามสภาพการรวมกลุ่ม เพื่อกำหนดกลยุทธ์ 3) แบบรายงานผลการประชุมกลุ่ม 4) แบบประเมินกลยุทธ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบประเมินความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) เป็นเครื่องมือให้ครูประเมินตนเองก่อนและหลังการทดลอง ประเด็นในการถามเกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)

2. แบบสอบถามสภาพการรวมกลุ่มเพื่อกำหนดกลยุทธ์ เป็นแบบตรวจสอบเกี่ยวกับสภาพในการกำหนดกลยุทธ์ของครูระหว่างการประชุมกลุ่ม โดยให้ครูในแต่ละกลุ่มระบุระดับความคิดเห็นของตนเองที่ตรงกับระดับที่ผู้วิจัยกำหนดในแบบสอบถาม

3. แบบรายงานผลการประชุมกลุ่ม เป็นเครื่องมือให้ครูรายงานผลจากการประชุมกลุ่ม ประเด็นในการรายงานเช่น ผลที่ได้จากการประชุมกลุ่มในแต่ละครั้ง เป็นต้น

4. แบบประเมินกลยุทธ์เป็นเครื่องมือให้ครูผู้ใช้กลยุทธ์เป็นผู้ประเมินว่า กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นนั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปพัฒนานักเรียนได้จริงหรือไม่

6. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

6.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ตรวจสอบความชัดเจนคุณภาพของภาษาความครอบคลุมในเนื้อหาที่ต้องการวัด รวมถึงความถูกต้องในการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือในการวิจัยปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในกรณีที่เครื่องมือเป็นแบบประเมิน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อดูความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด โดยการหาค่า IOC และพิจารณาความถูกต้องของภาษาเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินเลือกข้อคำถามนั้น ต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.50 เพื่อนำไปทดลองใช้ และคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ออกปรับปรุงภาษาในแต่ละข้อตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ดังตาราง 3.13

ตาราง 3.13 ค่า IOC ของแบบประเมิน และแบบสอบถาม

เนื้อหาหลัก	เนื้อหาย่อย	ค่า IOC
1. แบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานตามการรับรู้ของนักเรียน	1. การติดต่อสื่อสาร	0.8-1.0
	2. การจัดการข้อมูล	0.8-1.0
	3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	0.8-1.0
	4. การคิด และแก้ปัญหา	0.8-1.0
	5. การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก	0.8-1.0
	6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ	0.6-1.0
	7. ความสามารถในการปรับตัว	0.8-1.0
	8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.8-1.0
	9. ความปลอดภัยในการทำงาน	0.8-1.0
	10. ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	0.8-1.0
	11. การมีส่วนร่วมในงาน และโครงการ	0.6-1.0
2. แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันใน	1. รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	1.0
	2. วิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา	0.7-1.0

เนื้อหาหลัก	เนื้อหาย่อย	ค่า IOC
การพัฒนาผู้เรียนให้มี	3. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน	1.0
ทักษะที่จำเป็นสำหรับการ	4. คุณสมบัติของครู	1.0
ได้รับการจ้างงาน	5. ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน	1.0

6.2 การทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถาม และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือจนสมบูรณ์แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่ต้องการพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ SWOT เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษา วัตถุประสงค์ในข้อนี้แบ่งการวิเคราะห์ได้ดังนี้ ส่วนของการพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ ส่วนของการทดลองใช้ ส่วนของการเปรียบเทียบผลหลังการพัฒนา

1. การวิเคราะห์ในส่วนของการพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในส่วนนี้เป็นการศึกษาเพื่อรวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์และเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่างๆ ในการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน โดยศึกษา เปรียบเทียบ และสังเคราะห์สรุปเป็นกระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์ และเทคนิค วิธีการที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่างๆ ในการกำหนดกลยุทธ์

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ จากการสังเกตและการสอบถามความคิดเห็น และพฤติกรรมในขณะที่ครูเลือกใช้เทคนิคต่างๆ ในการกำหนดกลยุทธ์ การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมของกลยุทธ์ที่ได้จากกระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์ที่ต่างกัน โดยวัดจากจำนวนกลยุทธ์ คุณลักษณะของกลยุทธ์ และความรู้ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เป็นการเปรียบเทียบผลก่อน และหลังการทดลอง ใช้สถิติการทดสอบที่ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน และ 2) พัฒนาระบบการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโดยใช้ SWOT การนำเสนอข้อมูลได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน และ ตอนที่ 2 การพัฒนาระบบการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโดยใช้ SWOT ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

การนำเสนอผลการวิจัยในตอนนี้นำเสนอออกเป็น 4 ตอนย่อย ตอนแรก ผลการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ตอนที่สอง ผลการศึกษาสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาแยกเป็นรายโรงเรียน ตอนที่สาม ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครูแยกเป็นรายโรงเรียน ตอนที่สี่ สรุปผลการศึกษาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานจากนายจ้าง ครู และนักเรียนในภาพรวม รายละเอียดมีดังนี้

1.1 ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในหัวข้อนี้เป็นผลการสำรวจความต้องการของนายจ้าง หัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อให้ได้คุณลักษณะ และทักษะที่นายจ้างต้องการ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้สำรวจความคิดเห็นของกลุ่มนายจ้าง หัวหน้างานด้วยแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์หัวหน้างานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จากโรงงาน 3 โรงงาน พบว่า

1. งานที่ไม่ต้องอาศัยฝีมือ และความชำนาญเฉพาะทาง เป็นลักษณะงานที่แรงงานหรือลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาถูกจ้าง โดยให้ทำหน้าที่ในด้านพนักงานฝ่ายผลิต โลจิสติกส์ หรือทำงานอยู่ในส่วนของคลังสินค้า สโตว์ แวร์เฮาส์ เป็นต้น

“กลุ่มแรงงานน้อยลงเพราะบริษัทเปิดมากขึ้นเรื่อยๆ การแข่งขันเพิ่มมากขึ้นทำให้ต้องเพิ่มการผลิตสูงขึ้นตามสำหรับโรงงานเราส่วนใหญ่ที่รับในส่วนแรงงานที่จบชั้นมัธยมโรงงานของเราเป็นโรงงานผลิตเครื่องจักร เกี่ยวกับงานเชื่อม งานเจียร งานกลึง งานเจาะ จะเป็นผู้ชาย เป็นภาคที่ใช้แรงงาน และงานผลิตเป็นหลัก ส่วนใหญ่พนักงานส่วนนี้เป็นพนักงานที่เป็นกำลังหลักของโรงงาน สัดส่วนประมาณ 70-80% ของพนักงานทั้งหมดในโรงงาน”

(HR. 1: 8 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

“ลักษณะการจ้างงานของแรงงานที่จบในระดับชั้นมัธยมศึกษาที่ทางบริษัทเลือกเนี่ย ส่วนมากเป็นลักษณะเป็นงานประเภทไหนคะ”

“ส่วนใหญ่ของเราเนี่ยในลักษณะของแรงงานที่จบในมัธยมศึกษาเนี่ย จะมีตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือบางกลุ่มเราจ้างไปถึงประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น กับชั้นสูง คือ ปวส. และปวช. และลักษณะงานก็จะเป็นฝ่ายผลิต สโตว์ แวร์เฮาส์ โลจิสติกส์อย่างนี้ครับ”

(HR. 2: 13 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

“ก็ของเรารับก็รับตรง หน่วยงานของผมจะเป็นส่วนของคลังสินค้าเนาะครับ”

(HR. 3: 15 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

2. การสื่อสารที่ดี การแสดงความคิดเห็น และทัศนคติที่ดีในขณะที่ถูกสัมภาษณ์ การแสดงความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ตรงต่อเวลา มีวินัย สามารถในการปรับตัว รวมถึงทำงานเป็นทีมได้ เป็นคุณลักษณะ หรือทักษะที่ช่วยให้แรงงาน/ลูกจ้างได้งานทำในครั้งแรก

“เรามองว่าเด็กทำงานกับเราได้มัย โดยดูจากคุณสมบัติ job description ของเราเป็นหลัก เพราะเราได้ระบบ ISO อีกอย่างคือ การพูดรู้เรื่องคุยภาษาไทย ไม่มีปัญหาเรื่องการสื่อสาร”

(HR. 1: 8 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

“คุณลักษณะจริงๆ แล้ว ส่วนใหญ่จะมีการสัมภาษณ์เบื้องต้นก่อน หรือสัมภาษณ์พร้อมกับหัวหน้าผู้บังคับบัญชาเลยเนี่ย สิ่งที่เราจะสังเกตในช่วงที่สัมภาษณ์ก็จะมีทักษะเรื่องการสื่อสารระหว่างผู้สัมภาษณ์ กับผู้ถูกสัมภาษณ์ นะครับ คือเราจะดูว่าสามารถที่จะสื่อสารกันเข้าใจมัย อันนี้ เบื้องต้น ก็จะมีเรื่องการสอบถาม เรื่องพื้นฐานความรู้เรื่องความปลอดภัย นะครับ เรื่องของการมีวินัย การตรงต่อเวลา หรือแม้กระทั่งความสามารถในการปรับตัวกับองค์กรหรือสภาพแวดล้อมในแต่ละพื้นที่ หรือตามลักษณะงาน อันนี้ สำคัญ รวมถึงเรื่องการทำงานเป็นทีม อย่างนี้เป็นต้น”

(HR. 2: 13 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

“ก็จะเกี่ยวในเรื่องของการสื่อสาร ในตอนสัมภาษณ์จะมีการพูดคุยกัน เกี่ยวกับประวัติการทำงานอะไรต่างๆ อย่างนี้ เราจะ test ดูว่า คำสื่อสารเข้าใจไม่ ก็จะดูในส่วนของคุณคิด ความคิดเห็นเกี่ยวกับบริษัทเก่าที่เค้าเคย

เข้ามา เช่นว่า ทำไม่ถึงลาออก สรุปลือคือว่าถ้าสื่อสารเข้าใจ เราก็จะสั่งงานได้ง่ายด้วย และเราจะดูเรื่องทัศนคติเป็นหลัก หลังจากนั้นเราก็มาวិเคราะห์ แล้วก็ตัดสินใจรับ”

(HR. 3: 15 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

3. สื่อสารกับผู้อื่นไม่เข้าใจ พูดแล้วไม่เข้าใจ ทัศนคติไม่ดี ไม่ขยัน และไม่ตั้งใจทำงาน จะเป็นลักษณะของแรงงาน ลูกจ้างแบบที่จะไม่ได้รับการจ้างงานในครั้งแรก

“จริงๆ แล้วก็ตรงข้ามกับข้อที่พูดเมื่อสักครู่นี้ แน่นนอน ถ้าเกิดผู้สมัครเข้ามาแล้วเนี่ย จากการสัมภาษณ์ถ้าสื่อสารกันไม่ตรงเนี่ยแน่นนอน เราจะไม่เข้าใจกันแต่แรกแล้ว กลุ่มนี้จะถูกคัดแยกออกไป โดยเฉพาะพื้นฐานแรงงาน อาจจะมีปัญหาเหมือนกันว่าพื้นฐานแรงงานเด็กอาจจะพูดไม่เก่ง หรือพูดไม่เป็น แต่มันอาจจะต่างจากทักษะการสื่อสารเพราะว่า การทำงานร่วมกันเนี่ย การสื่อสารมันต้องได้ระดับหนึ่ง ถ้าไม่ได้เลย หรือว่าพูดแล้วไม่เข้าใจหรือไม่สามารถที่รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาได้เนี่ย อันนี้ก็คงไม่ได้เรื่อง”

(HR. 2: 13 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

“แน่นนอนครับ ก็ต้องตรงข้ามกัน คือ สื่อสารด้วยไม่เข้าใจ ทัศนคติไม่ดี สิ่งสำคัญคือต้องมีความตั้งใจ มีความขยัน ซึ่งตรงนี้เราต้องมาดูกันที่หน้างานนะครับเพราะตอนสัมภาษณ์เราคงไม่รู้ได้ ต้องมาเช็คตอนที่เรากัดสินใจรับไปแล้ว”

(HR. 3: 15 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

4. การคิด และการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานอย่างปลอดภัย ตรงเวลา เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทีม สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อตกลงของบริษัท ขยัน ซื่อสัตย์ อดทน ฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา ตัดสินใจทำงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เป็นคุณลักษณะ หรือทักษะที่ทำให้แรงงาน/ลูกจ้างได้รับการจ้างงานต่อ

“หลังจากที่ผ่านการทดลองงานแล้ว การเข้างานตรงเวลา การปฏิบัติตัวของพนักงาน ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับการทำงานของบริษัท ก่อนการเริ่มงานแรงงานจะต้องผ่านการปฐมนิเทศเพื่อรับทราบข้อปฏิบัติและข้อบังคับต่างๆ ดำเนินการโดยฝ่ายบุคคล การเข้างานตรงเวลา สำคัญไม่ สำคัญนะครับ การทะเลาะกัน การตบตีกัน อย่างนี้สำคัญ การหยุดงาน การขาดงาน คือมันสำคัญหมดนะครับ โดยเฉพาะความซื่อสัตย์ อันนี้สำคัญมาก เพราะเป็นพื้นฐาน”

(HR. 1: 8 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

“ถ้าพูดจากตรงนี้จะเป็นอย่างไรที่ เป็นความสามารถที่สูงขึ้น มากกว่าการสื่อสารแล้ว หลังจากที่เข้ามาทำงานแล้วจะมีกระบวนการ ซึ่งอยากจะอธิบายเพิ่มว่า ตรงระหว่างที่ เข้ามาทำงานเนี่ย เราเรียกว่า กระบวนการทดสอบหรือทดลองงานในช่วงระยะเวลาให้กับแรงงานได้ปรับตัวด้วย อาจเป็นสัก 3 เดือน หรือ 4 เดือน ประมาณนี้ ฉะนั้น สิ่งที่สำคัญต่อจากนี้เนี่ยก็จะมีเรื่องของการคิดขั้นสูงขึ้น หรือการตัดสินใจบางอย่าง เช่น เราจะมี การฝึกการตัดสินใจเกี่ยวกับการหยุดเครื่องหรือเปิดเครื่อง หรือส่งสินค้าต่างๆ อันนี้ก็ เป็นอันหนึ่ง เป็นตัวอย่างหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่พิจารณาความสามารถในขั้นต่อไป เรื่องของการแก้ปัญหาอย่างเนี้ยครับ หรือ แม้กระทั่งเราจะสังเกตเกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัย หรือความปลอดภัยในการทำงาน ตรงนี้ก็สำคัญ รวมไปถึงเรื่องของวินัยกับการทำงานด้วย ถ้าลูกจ้างหรือแรงงานมาทำงานไม่สม่ำเสมอหรือมาทำงานสาย แน่นนอนก็จะเป็น

ตัวอย่างที่ไม่ดี ต่อทีมงานเหมือนกัน ตรงนี้ก็สำคัญ ถ้าพนักงาน ลูกจ้าง แรงงาน ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามกฎระเบียบ แนนอนบริษัทก็ไม่สามารถดำเนินการจ้างต่อได้ อันนี้ชัดเจน”

(HR. 2: 13 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

“ขยัน ซื่อสัตย์ อดทน พังคำสั่งผู้บังคับบัญชา และสามารถไปปฏิบัติได้ และที่สำคัญเนี่ยจะต้องสามารถที่จะตัดสินใจทำงานเองได้ เมื่อติดปัญหาอะไรก็ต้องแจ่งหัวหน้า ไม่ทำให้หัวหน้างานเสียหาย” (HR. 3: 15 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

5. ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง การทำงานตามข้อตกลงหรือมาตรฐานของโรงงาน รวมถึงสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนให้แรงงาน/ลูกจ้างประสบความสำเร็จในงานที่ทำมากขึ้น

“การทำงานตาม job description ที่เรากำหนดได้ เด็กก็สามารถทำงานกับเราได้ครับ เพราะเรามีการฝึกอบรม ในขณะที่พนักงานอยู่กับเราเราจะมีการฝึกอบรมอยู่เรื่อยๆ อาจเป็นเรื่องทางวิชาการ หรือการเป็นอยู่ส่วนกลาง เช่น กฎระเบียบต่างๆ แนวคิดความคิดเชิงบวก หรือทักษะการเป็นหัวหน้างาน หรือเรื่องของการอบรมเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และก็มีเรื่องงานที่เค้ารับผิดชอบอันนี้เป็นเรื่องของเค้าที่เค้าต้องพยายามฝึกพัฒนาตนเอง แต่เราก็มีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาสอนให้ในโรงงานของเรา”

(HR. 1: 8 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

“คือหลังจากที่ถูกจ้างผ่านสเตป 1 2 มาแล้ว ผ่านกระบวนการทดลองหรือทดสอบในช่วงระยะเวลา 4 เดือนมาแล้ว เนี่ย สิ่งต่อไปที่บริษัทจะต้องพัฒนาต่อก็จะเป็น หลายๆ เรื่อง เช่น บางตำแหน่งก็จะเป็นเรื่องของภาษาต่างประเทศ บางตำแหน่งก็อาจจะต้องใช้ทักษะการเป็นผู้นำ พัฒนาต่อจากระดับที่ 2 เป็นระดับที่ 3 อาจจะเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นจะต้องมีการตัดสินใจบางอย่างหรือมีภาวะผู้นำในองค์กรเป็นต้น หรือแม้กระทั่งการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานต่างๆ”

(HR. 2: 13 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

“แนนอนที่สอดคล้องต้องเป็นเรื่องของการสื่อสารอยู่แล้ว ที่ตามมาก็คือต้องอยู่ที่ตัวเค้าเองนะครับ เรื่องของการฝึกทักษะหัวหน้างานต่างๆ เพิ่มเติม skill ในการทำงาน สามารถสอนเพื่อนร่วมงานได้ เป็นเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น เดิมเป็นแรงงานรายวัน ก็เลื่อนตำแหน่งเป็น trainer เป็นอะไรต่างๆ ได้”

(HR. 3: 15 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

6. แรงงาน ลูกจ้างแรงงานที่ไม่พัฒนาตัวเอง มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างาน สื่อสารกันไม่เข้าใจ ละเลยเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ตั้งใจทำงาน รวมถึงมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการชีวิตส่วนตัว สิ่งเหล่านี้ที่ทำให้แรงงาน ลูกจ้างไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ

“เด็กที่ออกไปไม่มีปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำ แต่ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องส่วนตัว เป็นเรื่องของคน ก็คือมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างาน เป็นเรื่องของการสื่อสาร เรื่องความไม่เข้าใจ ความน้อยเนื้อต่ำใจ เรื่องของส่วนตัว มีปัญหาครอบครัว มีปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจ ไปทำธุรกรรมการเงินโดนตามทวงหนี้ ซึ่งเป็นปัญหามาจากส่วนตัวทั้งสิ้น”

(HR. 1: 8 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

“ผมว่ามันมีหลายอย่างเพราะว่า แรงงานทำงานไปเนี่ย เข้าสู่กระบวนการพัฒนาของบริษัทแล้วเนี่ยมันมีหลายปัจจัยมากเลย ตรงนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับฝ่ายนายจ้างฝ่ายเดียว แต่มันขึ้นอยู่กับ ฝ่ายลูกจ้างเนี่ย ว่าเค้าต้องการพัฒนาไปกับนายจ้างด้วยหรือป่าวไม่ว่าจะเป็นเรื่องเทคโนโลยี หรือทักษะพื้นฐานทางการศึกษาที่จะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างนี้เป็นต้น หรือแม้ว่าพอเข้าทำงานไป อาจจะได้เรื่องความปลอดภัย ตรงนี้จะต้องมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเค้าอันนี้จะมีผลมาก หรือพัฒนาต่อในขั้นที่สูงขึ้นได้ ก็จะทำให้เขาไม่สามารถก้าวต่อในขั้นที่สูงขึ้นได้ ก็จะทำให้เขาอยู่ที่เดิมไม่ได้พัฒนาต่อ”

(HR. 2: 13 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

“ความตั้งใจ เป็นสิ่งสำคัญ ถ้าเค้าไม่ตั้งใจทำงาน ก็ยากที่เราจะจ้างต่อ”

(HR. 3: 15 พ.ย. 55: สัมภาษณ์ที่โรงงาน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับความต้องการของนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่อยู่ในสถานประกอบการในภาคการผลิต ที่มีจำนวนพนักงาน 1-299 คน (ร้อยละ 50.80) และทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป (ร้อยละ 49.20) ซึ่งสถานประกอบการเหล่านี้มีลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาทำงานอยู่ในสถานประกอบการทุกแห่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา 11 ทักษะ จากนายจ้าง และหัวหน้างานที่มาจากสถานประกอบการ จำนวน 63 แห่ง พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร นายจ้าง/หัวหน้างานส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) ถึงระดับมากที่สุด(ระดับ 5) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การบันทึกและเก็บรักษาข้อมูล เลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.78 – 3.40 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.81 – 0.99 ด้านการจัดการข้อมูล พบว่า นายจ้าง/หัวหน้างานส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลางมากที่สุด (ระดับ 3) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การประยุกต์ใช้ความรู้ในวิชาต่างๆเช่น ศิลปะ ภาษา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี คณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ เป็นต้น มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เลือกตอบในระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.63 - 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.74 - 1.06

ด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข พบว่า นายจ้าง/หัวหน้างานส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลางมากที่สุด (ระดับ 3) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การเข้าใจวิธีการคำนวณ เช่น บวก ลบ คูณ หาร เป็นต้น ที่นายจ้าง/หัวหน้างานเลือกตอบในระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.18 – 3.63 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.87 - 0.93

ด้านการคิด และแก้ปัญหา พบว่า นายจ้าง/หัวหน้างานส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลางมากที่สุด (ระดับ 3) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น 4 ข้อรายการ ที่นายจ้าง/หัวหน้างานเลือกตอบในระดับมาก (ระดับ 4) คือ การอธิบายปัญหา และสาเหตุที่เกิด ความสามารถในการเข้าใจปัญหา การอธิบายสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา และการรับฟัง และการเสนอแนวทางในการแก้ปัญหา ในขณะที่ การประเมินสถานการณ์ นายจ้าง/หัวหน้างานเลือกตอบระดับปานกลางและระดับมากในสัดส่วนที่เท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.70 – 3.68 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.76 - 1.01

ด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก พบว่า นายจ้าง/หัวหน้างานส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมากที่สุด (ระดับ 5) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น 5 ข้อรายการ ที่นายจ้าง/หัวหน้างานเลือกตอบในระดับมาก (ระดับ 4) การมองตัวเองในเชิงบวก ความมั่นใจในตัวเอง การมีจริยธรรม ปฏิบัติตนตามคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการจัดสรรเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.52 – 4.49 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.67 – 0.86

ด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ นายจ้าง/หัวหน้างานส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การมีส่วนร่วมกับชุมชน ที่นายจ้าง/หัวหน้างานเลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 3) ในขณะที่ การประเมินความเสี่ยงนายจ้าง/หัวหน้างานเลือกตอบในระดับปานกลาง และระดับมากในสัดส่วนที่เท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.48 – 3.85 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.90 – 1.03

ด้านความสามารถในการปรับตัว นายจ้าง/หัวหน้างานส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่นายจ้าง/หัวหน้างานเลือกตอบในระดับมากที่สุด (ระดับ 5) และการทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกันที่นายจ้าง/หัวหน้างานเลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.32 – 4.13 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.67 – 1.01

ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นายจ้าง/หัวหน้างานส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น ความสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และการวางแผนการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตน ที่นายจ้าง/หัวหน้างานเลือกตอบระดับปานกลางและระดับมากในสัดส่วนที่เท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.46 – 3.75 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.74 – 0.83

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้าง/หัวหน้างานส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมากที่สุด (ระดับ 5) ในเรื่องการรู้วิธีทำงานที่มีความปลอดภัย และเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) ใน

เรื่องการดูแล และใส่ใจสุขภาพร่างกายของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน เช่น ไม่สูบบุหรี่ ไม่ดื่มเหล้า เป็นต้น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.81 – 4.19 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.90 – 0.95

ด้านความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นายจ้าง/หัวหน้างานส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การเป็นผู้นำ และผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม นายจ้าง/หัวหน้างานเลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 3) และการสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานที่นายจ้าง/หัวหน้างานเลือกตอบระดับปานกลางและระดับมากในสัดส่วนที่เท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.56 – 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.76 – 0.88

ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และโครงการ พบว่า นายจ้าง/หัวหน้างานส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) และระดับปานกลาง (ระดับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.93 – 3.89 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.63 – 0.87

เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ความปลอดภัยในการทำงาน และความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.76 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 0.86 และ 0.68 ตามลำดับ

ตาราง 4.1 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของนายจ้าง หัวหน้างานเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน สำหรับแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา (ม.3, ม.6)

ข้อรายการ	ระดับความต้องการ					ไม่ต้องการ	Mean	SD
	1	2	3	4	5			
ทักษะพื้นฐาน							3.27	0.63
การติดต่อสื่อสาร							3.31	0.60
1. การพูด		16 (25.397)	26 (41.270)	16 (25.397)	5 (7.936)		3.84	0.90
2. การเขียน		6 (9.524)	24 (38.095)	26 (41.269)	7 (11.111)		3.54	0.82
3. การฟัง		2 (3.175)	9 (14.286)	35 (55.556)	17 (26.984)		4.06	0.74
4. การตั้งคำถาม		6 (9.524)	27 (42.857)	26 (41.270)	4 (6.349)		3.44	0.76
5. การตีความหมายข้อมูล เช่น ข้อมูลจากกราฟ แผนภูมิ ข้อความเป็นต้น	2 (3.175)	3 (4.762)	17 (26.984)	30 (47.619)	9 (14.286)	2 (3.175)	2.84	0.86
6. การใช้เทคโนโลยี เช่น อีเมล คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	5 (7.937)	22 (34.921)	21 (33.333)	10 (15.873)	5 (7.937)		2.81	1.06

ข้อรายการ	ระดับความต้องการ					ไม่ ต้องการ	Mean	SD
	1	2	3	4	5			
7. การอธิบายเรื่องราวต่างๆ โดย ใช้หลักคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์	6 (9.524)	24 (38.095)	26 (41.270)	6 (9.524)	1 (1.587)		2.56	0.86
8. การใช้ภาษาอังกฤษในการ สื่อสาร	1 (1.587)	9 (14.286)	19 (30.159)	23 (36.508)	8 (12.698)	3 (4.762)	2.63	1.04
9. เข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด	-	-	17 (26.984)	29 (46.023)	17 (26.984)		4.00	0.74
การจัดการข้อมูล							3.09	0.76
10. การค้นหาข้อมูลและรวบรวม ข้อมูล	1 (1.587)	5 (7.937)	9 (14.286)	25 (39.683)	20 (31.746)	3 (4.762)	3.11	0.99
11. การบันทึก และเก็บรักษา ข้อมูล	-	10 (15.873)	27 (42.857)	17 (26.984)	9 (14.286)		3.40	0.93
12. การประยุกต์ใช้ความรู้ในวิชา ต่างๆ เช่น ศิลปะ ภาษา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี คณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ เป็นต้น มาใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล	-	5 (7.94)	14 (22.22)	34 (53.97)	10 (15.87)		2.78	0.81
การใช้ข้อมูลจากตัวเลข							3.37	0.76
13. ความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วย การวัด เช่น เซนติเมตร นิ้ว เมตร กิโลเมตร เป็นต้น		6 (9.523)	24 (38.102)	20 (31.752)	13 (20.632)		3.63	0.92
14. การเข้าใจวิธีการคำนวณ เช่น บวก ลบ คูณ หาร เป็นต้น	1 (1.590)	5 (7.941)	21 (33.332)	25 (39.682)	11 (17.464)		3.63	0.92
15. การเลือกใช้วิธีในการเก็บ ข้อมูล	1 (1.590)	11 (17.461)	28 (44.445)	18 (28.578)	4 (6.352)	1 (1.591)	3.21	0.87
16. การประมาณค่าตัวเลข	1 (1.59)	14 (22.22)	23 (36.51)	21 (33.33)	3 (4.76)	1 (1.59)	3.18	0.90
17. การตรวจสอบผลการ คำนวณ		15 (23.81)	25 (39.68)	16 (25.40)	6 (9.52)	1 (1.59)	3.21	0.93
การคิด และแก้ปัญหา							3.32	0.75
18. การประเมินสถานการณ์	2 (3.17)	10 (15.87)	22 (34.92)	22 (34.92)	6 (9.52)	1 (1.59)	3.32	0.97
19. การอธิบายปัญหา และ สาเหตุที่เกิด		8 (12.70)	18 (28.57)	31 (49.21)	6 (9.52)		3.56	0.84
20. ความสามารถในการเข้าใจ ปัญหา	1 (1.59)	3 (4.76)	19 (30.16)	33 (52.38)	7 (11.11)		3.67	0.80

ข้อรายการ	ระดับความต้องการ					ไม่ ต้องการ	Mean	SD
	1	2	3	4	5			
21. การอธิบายสาเหตุที่ทำให้ เกิดปัญหา		3 (4.76)	22 (34.92)	30 (47.62)	8 (12.70)		3.68	0.76
22. การสร้างและหาวิธีในการ แก้ปัญหา		11 (17.46)	24 (38.10)	21 (33.33)	6 (9.52)	1 (1.59)	3.35	0.89
23. การนำหลักการทาง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ คณิตศาสตร์มาใช้เป็นพื้นฐานใน การแก้ปัญหา	8 (12.70)	14 (22.22)	28 (44.44)	10 (15.87)	1 (1.59)	2 (3.17)	2.70	0.95
24. การรับฟัง และการเสนอ แนวทางในการแก้ปัญหา	1 (1.59)	10 (15.87)	20 (31.75)	21 (33.33)	11 (17.46)		3.49	1.01
25. การประเมินแนวทางในการ แก้ปัญหา	4 (6.35)	8 (12.70)	30 (47.62)	17 (26.98)	4 (6.35)		3.14	0.95
26. การตัดสินใจเลือกแนวทาง ในการแก้ปัญหา	3 (4.76)	12 (19.05)	26 (41.27)	17 (26.98)	4 (6.35)	1 (1.59)	3.11	0.96
27. การนำแนวทางในการ แก้ปัญหาไปใช้จริง	2 (3.17)	9 (14.29)	22 (34.92)	21 (33.33)	9 (14.29)		3.41	1.01
28. การตรวจสอบ และปรับปรุง แนวทางในการแก้ปัญหา	3 (4.76)	10 (15.87)	27 (42.86)	17 (26.98)	5 (7.94)	1 (1.59)	3.18	0.97
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล							3.81	0.64
การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก							4.13	0.60
29. การมองตัวเองในเชิงบวก		4 (6.35)	18 (28.57)	34 (53.97)	7 (11.11)		3.70	0.75
30. ความมั่นใจในตัวเอง		5 (7.94)	21 (33.33)	36 (57.14)	1 (1.59)		3.52	0.67
31. การมีจริยธรรม ปฏิบัติตนตาม คำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ		3 (4.76)	16 (25.40)	26 (41.27)	18 (28.57)		3.94	0.86
32. ความซื่อสัตย์		1 (1.59)	8 (12.70)	18 (28.57)	36 (57.14)		4.41	0.78
33. ความยุติธรรม		1 (1.59)	12 (19.05)	24 (38.10)	26 (41.27)		4.19	0.80
34. ความอดุสาหะ			9 (14.29)	21 (33.33)	33 (52.38)		4.38	0.73
35. ความอดทน			8 (12.70)	21 (33.33)	34 (53.97)		4.41	0.71
36. ความคิดริเริ่ม		5 (7.94)	18 (28.57)	29 (46.03)	11 (17.46)		3.73	0.85

ข้อรายการ	ระดับความต้องการ					ไม่ ต้องการ	Mean	SD
	1	2	3	4	5			
37. การตั้งใจที่จะทำงาน		1	10	16	36			
		(1.59)	(15.87)	(25.40)	(57.14)		4.38	0.81
38. การมีวินัย		1	8	18	36			
		(1.59)	(12.70)	(28.57)	(57.14)		4.41	0.78
39. การตรงต่อเวลา		1	8	13	41			
		(1.59)	(12.70)	(20.63)	(65.08)		4.49	0.78
40. ความสามารถในการจัดสรร เวลา		1	19	26	17			
		(1.59)	(30.16)	(41.27)	(26.98)		3.94	0.80
การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ							3.70	0.79
41. การมีเป้าหมายในการทำงาน	1	5	15	25	17			
	(1.59)	(7.94)	(23.81)	(39.68)	(26.98)		3.83	0.98
42. การมีสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัว และชีวิตการทำงาน	1	3	21	25	13			
	(1.59)	(4.76)	(33.33)	(39.68)	(20.63)		3.73	0.90
43. การวางแผนในการทำงาน	1	4	18	24	15	1		
	(1.59)	(6.35)	(28.57)	(38.10)	(23.81)	(1.59)	3.77	0.95
44. การแบ่งเวลา	1	3	20	24	14	1		
	(1.59)	(4.76)	(31.75)	(38.10)	(22.22)	(1.59)	3.76	0.92
45. การประเมินความเสี่ยง	3	6	22	22	10			
	(4.76)	(9.52)	(34.92)	(34.92)	(15.87)		3.48	1.03
46. ความรับผิดชอบการกระทำ ของตนเองและของกลุ่ม	1	4	12	31	14	1		
	(1.59)	(6.35)	(19.05)	(49.21)	(22.22)	(1.59)	3.85	0.90
47. การมีส่วนร่วมกับชุมชน	1	5	24	23	9	1		
	(1.59)	(7.94)	(38.10)	(36.51)	(14.29)	(1.59)	3.55	0.90
ความสามารถในการปรับตัว							3.66	0.69
48. การทำงานด้วยตนเองคน เดียวได้		2	10	26	16			
		(3.17)	(15.87)	(41.27)	(25.40)		3.32	1.01
49. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	1	13	22	26			
	(1.59)	(1.59)	(20.63)	(34.92)	(41.27)		4.13	0.91
50. การทำงานได้หลายอย่างใน เวลาเดียวกัน	2	3	25	23	10			
	(3.17)	(4.76)	(39.68)	(36.51)	(15.87)		3.57	0.93
51. การแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่าง สร้างสรรค์	1	4	25	26	7			
	(1.59)	(6.35)	(39.68)	(41.27)	(11.11)		3.54	0.84
52. การเปิดรับข้อเสนอแนะต่างๆ	1	2	20	26	14			
	(1.59)	(3.17)	(31.75)	(41.27)	(22.22)		3.79	0.88
53. การเรียนรู้ และปรับปรุงจาก ความผิดพลาด		2	22	34	5			
		(3.17)	(34.92)	(53.97)	(7.94)		3.67	0.67

ข้อรายการ	ระดับความต้องการ					ไม่ ต้องการ	Mean	SD
	1	2	3	4	5			
54. การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ		5	21	29	8			
		(7.94)	(33.33)	(46.03)	(12.70)		3.63	0.81
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง							3.57	0.68
55. ความยินดีที่ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ		4	18	31	10			
		(6.35)	(28.57)	(49.21)	(15.87)		3.75	0.80
56. การรู้จักอ่อน จุดแข็งของตนเอง		5	24	29	5			
		(7.94)	(38.10)	(46.03)	(7.94)		3.54	0.76
57. การมีเป้าหมายในการเรียนรู้		5	21	30	7			
		(7.94)	(33.33)	(47.62)	(11.11)		3.62	0.79
58. การแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้	1	4	21	30	7			
	(1.59)	(6.35)	(33.33)	(47.62)	(11.11)		3.60	0.83
59. ความสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่างๆ		5	27	27	4			
		(7.94)	(42.86)	(42.86)	(6.35)		3.48	0.74
60. การวางแผนการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตน	1	5	26	26	5			
	(1.59)	(7.94)	(41.27)	(41.27)	(7.94)		3.46	0.82
ความปลอดภัยในการทำงาน							4.00	0.86
61. การดูแล และใส่ใจสุขภาพร่างกายของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน เช่น ไม่สูบบุหรี่ ไม่ดื่มเหล้า เป็นต้น		6	17	23	17			
		(9.52)	(26.98)	(36.51)	(26.98)		3.81	0.95
62. การรู้วิธีทำงานที่มีความปลอดภัย		3	11	20	29			
		(4.76)	(17.46)	(31.75)	(46.03)		4.19	0.90
ทักษะการทำงานเป็นทีม							3.67	0.59
ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้							3.76	0.68
63. การเข้าใจ และสามารถทำงานกลุ่มที่อยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้		4	14	29	16			
		(6.35)	(22.22)	(46.03)	(25.40)		3.90	0.86
64. การเข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีม/องค์กร		3	15	27	18			
		(4.76)	(23.81)	(42.86)	(28.57)		3.95	0.85
65. การมีความยืดหยุ่น		5	20	25	13			
		(7.94)	(31.75)	(39.68)	(20.63)		3.73	0.88
66. การมีส่วนร่วม และทำงานร่วมกันเป็นทีมได้		2	13	27	21			
		(3.17)	(20.63)	(42.86)	(33.33)		4.06	0.82
67. การเคารพ และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง		3	16	29	15			
		(4.76)	(25.40)	(46.03)	(23.81)		3.89	0.83
68. การตระหนักในเรื่องความหลากหลาย	1	5	22	28	7			
	(1.59)	(7.94)	(34.92)	(44.44)	(11.11)		3.56	0.86

ข้อรายการ	ระดับความต้องการ					ไม่ ต้องการ	Mean	SD
	1	2	3	4	5			
69. การให้ข้อสังเกตกับผู้อื่นอย่าง สุภาพ		6	20	28	9		3.63	0.85
70. การแบ่งปันข้อมูลต่างๆ ให้กับ เพื่อนร่วมงาน	1	4	21	28	9		3.63	0.87
71. การอาสาทำงานในสิ่งที่ ตนเองถนัด	1	4	20	29	9		3.65	0.86
72. การเป็นผู้นำ และผู้ตามใน โอกาสที่เหมาะสม		5	25	23	10		3.60	0.85
73. การสร้างแรงจูงใจให้เพื่อน ร่วมงาน		2	26	26	9		3.67	0.76
74. การเข้าใจ และแก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง		3	23	29	8		3.67	0.76
75. ความสามารถทำงานตาม คำสั่งได้สำเร็จ		3	14	27	19		3.98	0.85
การมีส่วนร่วมในงาน และโครงการ							3.57	0.59
76. การวางแผนงาน และ ออกแบบโครงการได้	3	15	27	15	1	2	2.93	0.87
77. การทำงานตามมาตรฐานที่ ตกลง		2	18	28	15		3.89	0.81
78. การเลือกใช้เครื่องมือ และ เทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการ ทำงาน		5	27	24	7		3.52	0.80
79. การปรับตัวให้เข้ากับ ความต้องการที่เปลี่ยนแปลง		1	18	38	6		3.78	0.63
80. การติดตามงานเพื่อพัฒนา และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง		2	25	25	11		3.71	0.79

หมายเหตุ ระดับความต้องการทักษะ มี 5 ระดับ แต่ละข้อรายการมีลักษณะเป็นมาตราปรมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ 2 หมายถึง น้อย ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับ 4 หมายถึง มาก และระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

1.2 ผลการศึกษาสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษา

ผลการศึกษาในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนที่เรียนอยู่ในกลุ่มทดลองทั้ง 4 โรงเรียน เพื่อทำความเข้าใจสภาพของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอแยกเป็นรายโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนในเมืองชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของนักเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.58) ส่วนใหญ่มีอายุ 14 ปี (ร้อยละ 32.63) และส่วนใหญ่เป็นนักเรียนที่เรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และปีที่ 3 ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 34) ระดับคะแนนเฉลี่ยส่วนใหญ่ของนักเรียน อยู่ระหว่าง 2.00-3.00 (ร้อยละ 48.22)

ในด้านความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงาน พบว่า นักเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานพิเศษ, งาน part time หรืองานอิสระมาก่อน (ร้อยละ 83.47) และหลังจากเรียนจบในระดับมัธยมคิดว่าไม่ได้วางแผนว่าจะทำงาน (ร้อยละ 63.01) สำหรับอาชีพของผู้ปกครอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ (43.29) ข้อมูลแสดงดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในเมือง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	696	43.42
หญิง	907	56.58
ระดับชั้น		
มัธยมศึกษาปีที่ 1	573	35.75
มัธยมศึกษาปีที่ 2	474	29.57
มัธยมศึกษาปีที่ 3	556	34.68
อายุ		
12 ปี	114	7.11
13 ปี	474	29.57
14 ปี	523	32.63
15 ปี	464	28.95
16 ปี	28	1.75
คะแนนเฉลี่ยรวม		
ต่ำกว่า 2.00	119	7.42
2.00-3.00	773	48.22
มากกว่า 3.00	711	44.35
ประสบการณ์ในการทำงานพิเศษ, งาน part time หรืองานอิสระ		
เคย	265	16.53
ไม่เคย	1338	83.47

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
การทำงานต่อหลังจากจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น		
ทำงาน	145	9.05
ไม่ทำงาน	1010	63.01
ไม่แน่ใจ	448	27.95
อาชีพของผู้ปกครอง		
อาชีพข้าราชการ	239	14.91
อาชีพลูกจ้าง หรือพนักงาน	548	34.19
อาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ	694	43.29
อื่นๆ	122	7.61

1.2 สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในเมือง

ผลการตอบแบบประเมินสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในเมือง ทั้ง 11 ด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การฟังผู้อื่นเข้าใจ นักเรียนเลือกตอบระดับน้อย (ระดับ 2) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.60– 3.71 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.84 – 1.14

ด้านการจัดการข้อมูล พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การบันทึกค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นประจำ นักเรียนเลือกตอบระดับน้อย (ระดับ 2) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.53– 3.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.91 – 1.13

ด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การตรวจสอบผลการคำนวณทุกครั้ง เพื่อความถูกต้อง ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.85– 3.39 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.52 – 1.06

ด้านการคิดและการแก้ปัญหา พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) และระดับปานกลาง (ระดับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.93– 3.35 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.98 – 1.07

ด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น ความภูมิใจที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมากที่สุด (ระดับ 5) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.77– 3.58 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 1.07 – 1.22

ด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การไม่อ้างถึงผู้อื่น เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.67– 3.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 1.01 – 1.15

ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การทำงานร่วมกับเพื่อนสนิท และการระดมความคิด ไม่ทำให้เสียเวลาในการแก้ปัญหา ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.94– 3.45 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 1.04 – 1.11

ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การวางแผนการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น ไม่ทำให้เสียเวลา และเรียนรู้ได้มากขึ้น ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 3.12 – 3.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 1.06 – 1.16

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.88 – 3.09 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 1.08 – 1.12

ด้านความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การทำงานกลุ่มไม่ทำให้เกิดความล่าช้า และความภูมิใจหากได้แบ่งปันข้อมูลใหม่ๆ ให้กับเพื่อน ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.55– 3.40 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.98 – 1.27

ด้านการมีส่วนร่วมในงาน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.87– 3.33 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 1.00 – 1.08 ดังตาราง 4.3

ตาราง 4.3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในเมือง

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
ทักษะพื้นฐาน						3.14	0.35
การติดต่อสื่อสาร						3.10	0.45
1. ฉันสามารถเล่าเรื่องราวต่างๆ ให้คนฟังเข้าใจได้	37 (2.31)	234 (14.60)	773 (48.22)	469 (29.26)	90 (5.61)	3.21	0.84

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
2. ฉันสามารถเขียนสื่อความให้ผู้อื่นเข้าใจได้	33 (2.06)	304 (18.96)	699 (43.61)	457 (28.51)	110 (6.86)	3.19	0.89
3. เวลาฟังคนอื่นพูด ฉันมักจะไม่ว่าเข้าใจประเด็นที่เขาพูด*	126 (7.86)	715 (44.60)	494 (30.82)	206 (12.85)	62 (3.87)	2.60	0.94
4. ฉันจะถามทันที เมื่อเกิดความสงสัยหรือไม่แน่ใจ	62 (3.87)	314 (19.59)	682 (42.55)	411 (25.64)	134 (8.36)	3.15	0.96
5. ฉันสามารถอ่าน และแปลความหมายกราฟในรูปแบบต่างๆ ได้	45 (2.81)	279 (17.40)	680 (42.42)	412 (25.70)	187 (11.67)	3.26	0.97
6. ฉันสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้	61 (3.81)	209 (13.04)	349 (21.77)	497 (31.00)	487 (30.38)	3.71	1.14
7. ฉันสามารถซักถามปัญหาโดยใช้ภาษาอังกฤษได้	134 (8.36)	574 (35.81)	597 (37.24)	207 (12.91)	91 (5.68)	2.72	0.98
8. ฉันสามารถใช้หลักคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์มาอธิบายเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้	67 (4.18)	464 (28.95)	619 (38.62)	335 (20.90)	118 (7.36)	2.98	0.98
การจัดการข้อมูล						3.10	0.58
9. ฉันสามารถค้นหาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลได้	31 (1.93)	183 (11.42)	627 (39.11)	570 (35.56)	192 (11.98)	3.44	0.91
10. ฉันสามารถหาข้อมูลที่ต้องการได้อยู่เสมอ	83 (5.18)	220 (13.72)	553 (34.50)	530 (33.06)	217 (13.54)	3.36	1.04
11. ฉันบันทึกค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นประจำ	313 (19.53)	539 (33.62)	443 (27.64)	204 (12.73)	104 (6.49)	2.53	1.13
12. ฉันสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนวิชาต่างๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อความ/ข้อมูลที่ได้รับมอบหมายได้	92 (5.74)	300 (18.71)	734 (45.79)	353 (22.02)	124 (7.74)	3.07	0.97
การใช้ข้อมูลจากตัวเลข						3.12	0.52
13. ฉันสามารถแปลงหน่วยการวัดต่างๆ ได้ เช่น ฟุตเป็นนิ้ว หรือ ฟุตเป็นหลา เป็นต้น	96 (5.99)	471 (29.38)	702 (43.79)	239 (14.91)	95 (5.93)	3.12	0.52
14. ฉันคิดว่าวิธีการคำนวณเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก	119 (7.42)	243 (15.16)	611 (38.12)	478 (29.82)	152 (9.48)	2.85	0.95
15. การสังเกตเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมสำหรับการเก็บข้อมูล	86 (5.36)	213 (13.29)	540 (33.69)	519 (32.38)	245 (15.28)	3.19	1.04
16. ฉันตรวจสอบผลการคำนวณทุกครั้งเพื่อความถูกต้อง	97 (6.05)	368 (22.96)	596 (37.18)	390 (24.33)	152 (9.48)	3.39	1.06
17. ฉันสามารถประมาณค่าใช้จ่ายของฉันในแต่ละเดือนได้	92 (5.74)	446 (27.82)	520 (32.44)	347 (21.65)	198 (12.35)	3.08	1.04

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
การคิดและการแก้ปัญหา						3.23	0.47
18. ฉันมักจะคาดการณ์สถานการณ์ที่เกิดในชีวิตประจำวันผิดพลาดอยู่เสมอ*	75 (4.68)	240 (14.97)	498 (31.07)	662 (41.30)	128 (7.99)	3.33	0.98
19. ฉันคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นบางครั้งเป็นเพราะโชคชะตา*	137 (8.55)	283 (17.65)	601 (37.49)	434 (27.07)	148 (9.23)	3.11	1.07
20. เมื่อเกิดปัญหา ฉันจะทบทวนสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา	63 (3.93)	375 (23.39)	520.00 (32.44)	432 (26.95)	213 (13.29)	3.22	1.07
21. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ฉันไม่รู้ว่าจะเริ่มแก้ปัญหาจากอะไร *	111 (6.92)	267 (16.66)	534 (33.31)	572 (35.68)	119 (7.42)	3.20	1.03
22. ฉันรับฟังความคิดเห็นจากหลายๆ คน เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาเร็ว	79 (4.93)	265 (16.53)	487 (30.38)	552 (34.44)	220 (13.72)	3.35	1.06
23. เมื่อต้องแก้ปัญหา ฉันจะเปรียบเทียบว่า วิธีใดแก้ปัญหาได้ดีที่สุด	60 (3.74)	305 (19.03)	501 (31.25)	497 (31.00)	240 (14.97)	3.34	1.06
24. เมื่อได้แนวทางในการแก้ปัญหาแล้ว ฉันนำไปใช้แก้ปัญหาจริง	49 (3.06)	285 (17.78)	504 (31.44)	519 (32.38)	246 (15.35)	3.39	1.04
25. ฉันใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	101 (6.30)	487 (30.38)	589 (36.74)	282 (17.59)	144 (8.98)	2.93	1.04
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล						3.15	0.33
การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก						3.16	0.47
26. ฉันรู้สึกวุ่นวายและทำงานไม่ได้เรื่อง หากเห็นว่าเพื่อนทำงานได้ดีกว่า*	144 (8.98)	361 (22.52)	557 (34.75)	418 (26.08)	123 (7.67)	3.01	1.07
27. ฉันมักจะตัดสินใจเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง มากกว่าถามคนอื่น	104 (96.49)	383 (23.89)	615 (38.37)	341 (21.27)	160 (9.98)	3.04	1.05
28. ฉันกล้ายอมรับความผิดพลาดที่ตนเองทำขึ้น	79 (4.93)	295 (18.40)	480 (29.94)	458 (28.57)	291 (18.15)	3.37	1.12
29. หัวหน้ากลุ่มที่ดีจะแบ่งงานให้สมาชิกในที่มทำตามความพอใจของหัวหน้า	199 (12.41)	316 (19.71)	464 (28.95)	424 (26.45)	200 (12.48)	3.07	1.21
30. ฉันรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำงานได้สำเร็จ	93 (5.80)	248 (15.47)	357 (22.27)	441 (27.51)	464 (28.95)	3.58	1.22
31. ฉันจะตอบโต้ทันทีย้ายกลุ่ม หากมีเพื่อนมาพูดจารุนแรง หรือต่อว่าฉัน	180 (11.23)	214 (13.35)	576 (35.93)	425 (26.51)	208 (12.98)	3.17	1.16
32. ฉันไม่กล้าทำงานที่แตกต่างไปจากเพื่อนคนอื่นๆ เพราะกลัวผิด	178 (11.10)	312 (19.46)	610 (38.05)	372 (23.21)	131 (8.17)	2.98	1.09
33. ฉันจะพยายามทำงานจนเสร็จ ถึงแม้ว่าจะอยากไปทำอย่างอื่นก็ตาม	63 (3.93)	345 (21.52)	525 (32.75)	415 (25.89)	255 (15.91)	3.28	1.09

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
34. ฉันไม่ชอบทำงานที่ต้องมีกฎเกณฑ์ บังคับมากๆ	274 (17.09)	369 (23.02)	526 (32.81)	324 (20.21)	110 (6.86)	2.77	1.16
35. ถ้ามีงานที่ต้องทำหลายอย่าง ฉันมัก เรียงลำดับงานตามความสำคัญ	59 (3.68)	313 (19.53)	479 (29.88)	461 (28.76)	291 (18.15)	3.38	1.10
การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ						3.09	0.42
36. ฉันมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ทุกครั้ง	67 (4.18)	272 (6.97)	478 (29.82)	463 (28.88)	323 (20.15)	3.44	1.11
37. ฉันรู้สึกอึดอัดที่ต้องทำงานกับคนที่นึก อยากจะทำก็ทำ ไม่มีแผนในการ ทำงาน *	302 (18.84)	392 (24.45)	534 (33.31)	290 (18.09)	85 (5.30)	2.67	1.13
38. การทำงานที่มีระยะเวลาที่กำหนด ฉัน รู้สึกเหมือนถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ *	153 (9.54)	387 (24.14)	632 (39.43)	339 (21.15)	92 (5.74)	2.89	1.03
39. ฉันวิเคราะห์สิ่งที่จะทำให้ฉันส่งงานไม่ ทันตามกำหนด	91 (5.68)	398 (24.83)	613 (38.24)	320 (19.96)	181 (11.29)	3.06	1.06
40. ฉันมักจะอ้างถึงผู้อื่นเสมอ เพื่อ หลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น *	140 (8.73)	217 (13.54)	499 (31.13)	500 (31.19)	247 (15.41)	3.31	1.15
41. ฉันปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของโรงเรียน อย่างเคร่งครัด	78 (4.87)	345 (21.52)	566 (35.31)	390 (24.33)	224 (13.97)	3.21	1.08
42. ฉันจะอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับการ ทำงาน	136 (8.48)	276 (17.22)	673 (41.98)	423 (26.39)	95 (5.93)	3.04	1.01
ความสามารถในการปรับตัว						3.19	0.50
43. งานของฉันจะเสร็จสมบูรณ์ได้ ต่อเมื่อ มีคนคอยกระตุ้น	131 (8.17)	298 (18.59)	546 (34.06)	507 (31.63)	121 (7.55)	3.12	1.06
44. ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนสนิทได้	86 (5.36)	290 (18.09)	422 (26.33)	423 (26.39)	382 (23.83)	3.45	1.19
45. การระดมความคิด ทำให้เสียเวลาใน การแก้ปัญหา*	118 (7.36)	234 (14.60)	447 (27.89)	582 (36.31)	222 (13.85)	3.35	1.11
46. การฟังข้อเสนอแนะจากหลายๆ คน ทำ ให้ฉันเกิดความสับสน *	117 (7.30)	296 (18.47)	571 (35.62)	464 (28.95)	155 (9.67)	3.15	1.06
47. ฉันจะพยายามค้นหาข้อบกพร่องทุก ครั้ง เมื่อเกิดความผิดพลาด	63 (3.93)	349 (21.77)	526 (32.81)	479 (29.88)	186 (11.60)	3.23	1.04
48. เป็นเรื่องใหญ่ หากฉันจะต้องใช้ชีวิตใน แบบที่ไม่คุ้นเคย *	173 (10.79)	347 (21.65)	596 (37.18)	378 (23.58)	109 (6.80)	2.94	1.07
49. ฉันสามารถจัดสรรเวลา ที่จะทำงาน หลายๆ ชิ้น ได้	83 (5.18)	383 (23.89)	610 (38.05)	343 (21.40)	184 (11.48)	3.10	1.05

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						3.30	0.54
50. ฉันรู้สึกสนุกสนาน หากได้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีการประดิษฐ์ หรือประกอบอุปกรณ์แปลกใหม่	71 (4.43)	293 (18.28)	476 (29.69)	388 (24.20)	375 (23.39)	3.44	1.16
51. ฉันรู้ว่าจะต้องปรับปรุง แก้อุปกรณ์ในเครื่องใด*	62 (3.87)	273 (17.03)	533 (33.25)	488 (30.44)	247 (15.41)	3.36	1.06
52. ในการเรียนรู้แต่ละครั้ง ฉันมักจะกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน	102 (6.36)	339 (21.15)	593 (36.99)	396 (24.70)	173 (10.79)	3.12	1.06
53. การเรียนในห้องเรียนเพียงพอแล้วไม่จำเป็นต้องค้นคว้าเพิ่มเติม *	109 (6.80)	238 (14.85)	539 (33.62)	513 (32.00)	204 (12.73)	3.29	1.08
54. ห้องสมุดเป็นสถานที่แห่งเดียวที่ฉันสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้ *	138 (8.61)	281 (17.53)	539 (33.62)	469 (29.26)	176 (10.98)	3.16	1.11
55. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องวางแผนการเรียนรู้ เพราะจะทำให้เสียเวลา และเรียนรู้ได้ช้าขึ้น *	116 (7.24)	175 (10.92)	508 (31.69)	527 (32.88)	277 (17.28)	3.42	1.11
ความปลอดภัยในการทำงาน						2.99	0.69
56. ฉันปฏิบัติตามคำแนะนำของครู และระเบียบการใช้ห้องปฏิบัติการอย่างเคร่งครัด	92 (5.74)	403 (25.14)	567 (35.37)	348 (21.71)	193 (12.04)	3.09	1.08
57. ฉันล้างมือทุกครั้งก่อนรับประทานอาหาร	121 (7.55)	417 (26.01)	590 (36.81)	288 (17.97)	187 (11.67)	3.00	1.10
58. ฉันมักจะชวนเพื่อนไปออกกำลังกาย	155 (9.67)	464 (28.95)	569 (35.50)	242 (15.10)	173 (10.79)	2.88	1.12
ทักษะการทำงานเป็นทีม						3.13	0.34
ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้						3.16	0.39
59. ฉันสามารถทำงานต่อได้ หากแม้ว่าจะต้องเปลี่ยนกลุ่มกะทันหันก็ตาม	50 (3.12)	425 (26.51)	624 (38.93)	339 (21.15)	165 (10.29)	3.09	1.00
60. ฉันรู้ว่าการทำงานกลุ่มในแต่ละครั้งมีเป้าหมายหรือมีวัตถุประสงค์อย่างไร	78 (4.87)	363 (22.65)	556 (34.68)	444 (27.70)	162 (10.11)	3.16	1.04
61. ฉันจะไม่แสดงความคิดเห็นอีก หากความคิดเห็นไม่เป็นที่ยอมรับ	117 (7.30)	298 (18.59)	669 (41.73)	411 (25.64)	108 (6.74)	3.06	1.00
62. เมื่อมีโอกาส ฉันจะแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน	113 (7.05)	358 (22.33)	533 (33.25)	421 (26.26)	178 (11.10)	3.12	1.09
63. ฉันไม่ชอบทำงานเป็นกลุ่มเพราะทำให้เกิดความล่าช้า*	130 (8.11)	246 (15.35)	511 (31.88)	516 (32.19)	200 (12.48)	3.26	1.11
64. ฉันจะแสดงความคิดเห็นทันที หากเห็นว่าสิ่งนั้นขัดแย้งกับความคิดของตน	152 (9.48)	366 (22.83)	577 (36.00)	391 (24.39)	117 (7.30)	2.97	1.07

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
65.ฉันมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อน ที่มีความคิดเห็นคล้ายกัน	332 (20.71)	446 (27.82)	495 (30.88)	264 (16.47)	66 (4.12)	2.55	1.11
66.ฉันเสนอแนะหรือข้อสังเกตกับเพื่อน อย่างสุภาพ	52 (3.24)	228 (14.22)	612 (38.18)	481 (30.01)	230 (14.35)	3.38	1.00
67.ฉันรู้สึกภูมิใจ หากได้แบ่งปันข้อมูล ใหม่ๆ ให้กับเพื่อน	81 (5.05)	246 (15.35)	495 (30.88)	553 (34.50)	228 (14.22)	3.37	1.06
68.ฉันจะอาสาทำงานทันที หากเห็นว่า เป็นสิ่งที่ตนถนัด	52 (3.24)	286 (17.84)	507 (31.63)	484 (30.19)	274 (17.09)	3.40	1.06
69.ฉันสามารถเป็นหัวหน้ากลุ่มได้ หาก สมาชิกในกลุ่มเห็นตรงกัน	75 (4.68)	365 (22.77)	555 (34.62)	406 (25.33)	202 (12.60)	3.18	1.07
70.ฉันสามารถแก้ไขปัญหาและจัดการ งานที่ตนเองรับผิดชอบได้	75 (4.68)	280 (17.47)	599 (37.37)	468 (29.20)	181 (11.29)	3.25	1.02
71.ฉันสามารถสร้างแรงจูงใจ หาก สังเกตเห็นสมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย	62 (3.87)	317 (19.78)	673 (41.98)	386 (24.08)	165 (10.29)	3.19	1.27
72.ฉันสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ เกิดขึ้นกับสมาชิกในกลุ่มได้	56 (3.49)	341 (21.27)	658 (41.05)	393 (24.52)	155 (9.67)	3.16	0.98
73.ฉันสามารถทำตามสิ่งที่หัวหน้ากลุ่ม และสมาชิกกลุ่มมอบหมายได้สำเร็จ	86 (5.36)	278 (17.34)	578 (36.06)	455 (28.38)	206 (12.85)	3.26	1.06
การมีส่วนร่วมในงาน						3.10	0.49
74.ฉันสามารถวางแผน และออกแบบ โครงการเพื่อส่งเข้าประกวดได้	85 (5.30)	384 (23.96)	677 (42.23)	314 (19.59)	143 (8.92)	3.03	1.00
75.ฉันคิดว่ามาตรฐานใดก็ตามที่ตกลงไว้ สามารถยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนได้	167 (10.42)	373 (23.27)	630 (39.30)	368 (22.96)	65 (4.05)	2.87	1.01
76.ฉันสามารถเลือกใช้เครื่องมือ และ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงาน	56 (3.49)	326 (20.34)	573 (35.75)	454 (28.32)	194 (12.10)	3.25	1.02
77.ฉันไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตนเอง ตามที่สังคมต้องการ	157 (9.79)	319 (19.90)	596 (37.18)	405 (25.27)	126 (7.86)	3.01	1.08
78.ฉันตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อนำผล ไปปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป	54 (3.37)	280 (17.47)	598 (37.31)	433 (27.01)	238 (14.85)	3.33	1.03

หมายเหตุ 1. ระดับทักษะของนักเรียน มี 5 ระดับ แต่ละข้อรายการมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ 2 หมายถึง น้อย ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับ 4 หมายถึง มาก และระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด
2. * เป็นข้อความเชิงลบ ผู้วิจัยกลับคะแนนการตอบแล้ว

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง มีค่าเฉลี่ยทักษะในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 2.993-3.000 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.386 – 0.689 ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.300 รองลงมาคือ การคิดและแก้ปัญหา และความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.235 และ 3.192 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.542 0.472 และ 0.500 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงข้อมูล พบว่าข้อมูลทั้งหมดมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.128 – 0.478 ข้อมูลส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) ยกเว้น การติดต่อสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ การมีส่วนร่วมในงาน ที่ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า นักเรียนส่วนใหญ่ได้คะแนนเฉลี่ยด้านการติดต่อสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ การมีส่วนร่วมในงานสูงกว่าค่าเฉลี่ย

เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูล พบว่าข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.179 – 0.779 ข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าความโด่งเป็นบวก ยกเว้น การคิดและแก้ปัญหา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความปลอดภัยในการทำงาน แสดงว่า มีการแจกแจงที่สูงโด่งเกินโค้งปกติ นั่นคือตัวแปรนี้มีการกระจายของข้อมูลน้อย ดังตาราง 4.4

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง จำแนกรายด้าน

ข้อรายการ	Min	Max	Mean	SD	Sk	Ku
ทักษะพื้นฐาน	1.806	4.363	3.139	0.354	0.253	0.137
1. การติดต่อสื่อสาร	1.375	4.875	3.104	0.454	-0.010	0.036
2. การจัดการข้อมูล	1.000	5.000	3.102	0.584	0.106	0.607
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	1.400	4.800	3.117	0.519	0.011	0.525
4. การคิดและแก้ปัญหา	1.750	4.750	3.235	0.471	0.155	-0.063
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	2.359	4.346	3.148	0.333	0.625	0.278
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก	2.000	4.800	3.165	0.467	0.478	0.424
6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ	1.571	4.571	3.089	0.421	-0.109	0.285
7. ความสามารถในการปรับตัว	1.857	4.857	3.192	0.500	0.366	0.168
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1.500	4.833	3.300	0.542	0.146	-0.179
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	1.000	5.000	2.993	0.689	0.155	-0.067
ทักษะการทำงานเป็นทีม	2.100	4.267	3.129	0.342	0.239	0.178
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.000	5.067	3.160	0.386	0.232	0.567
11. การมีส่วนร่วมในงาน	1.400	4.800	3.098	0.485	-0.128	0.779

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชาย มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 3.053 – 3.243 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.353 – 0.691 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.243 รองลงมาคือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.195 และ 3.147 ตามลำดับ

สำหรับเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลางทุกด้าน อยู่ในช่วงระหว่าง 2.944 – 3.345 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.408 – 0.684 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.345 รองลงมาคือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.265 และ 3.227 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ดังตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง จำแนกตามเพศ

ข้อรายการ	เพศชาย (n=573)		เพศหญิง (n=474)		รวม (n=1,603)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
ทักษะพื้นฐาน	3.106	0.344	3.165	0.359	3.139	0.354
1. การติดต่อสื่อสาร	3.083	0.453	3.119	0.455	3.104	0.454
2. การจัดการข้อมูล	3.065	0.563	3.130	0.599	3.102	0.584
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	3.080	0.507	3.145	0.527	3.117	0.519
4. การคิดและแก้ปัญหา	3.195	0.453	3.265	0.482	3.235	0.471
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	3.124	0.318	3.166	0.343	3.148	0.333
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก	3.119	0.440	3.200	0.485	3.165	0.467
6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ	3.053	0.411	3.116	0.427	3.089	0.421
7. ความสามารถในการปรับตัว	3.147	0.478	3.227	0.514	3.192	0.500
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.243	0.502	3.345	0.567	3.300	0.542
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.056	0.691	2.944	0.684	2.993	0.689
ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.111	0.309	3.143	0.365	3.129	0.342
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.125	0.353	3.187	0.408	3.160	0.386
11. การมีส่วนร่วมในงาน	3.097	0.441	3.099	0.517	3.098	0.485

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง จำแนกตามระดับชั้น พบว่านักเรียนชั้น ม.1 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 2.980 – 3.318 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.432 – 0.732 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.138 รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านการคิดและแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.226 และ 3.206 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนชั้น ม.2 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลางทุกด้าน อยู่ในช่วงระหว่าง 3.073 – 3.271 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.360 – 0.684 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.271 รองลงมาคือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.246 และ 3.184 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนชั้น ม.3 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลางทุกด้าน อยู่ในช่วงระหว่าง 2.897 – 3.307 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.432 – 0.732 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.307 รองลงมาคือ ด้านด้านการคิดและแก้ปัญหา และความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.255 และ 3.201 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามชั้นเรียน พบว่า นักเรียนชั้น ม. 1 และนักเรียนชั้น ม. 2 มีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านมากกว่า นักเรียนชั้น ม. 3 โดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของนักเรียนชั้น ม.1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง จำแนกตามระดับชั้นเรียน

ข้อรายการ	ม.1 (n=573)		ม.2 (n=474)		ม.3 (n=556)		รวม (n=1,603)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
ทักษะพื้นฐาน	3.101	0.383	3.176	0.362	3.147	0.309	3.139	0.354
1. การติดต่อสื่อสาร	3.018	0.464	3.170	0.463	3.135	0.422	3.104	0.454
2. การจัดการข้อมูล	3.049	0.628	3.167	0.610	3.100	0.506	3.102	0.584
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	3.131	0.574	3.122	0.521	3.098	0.455	3.117	0.519
4. การคิดและแก้ปัญหา	3.206	0.492	3.246	0.457	3.255	0.459	3.235	0.471
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	3.156	0.352	3.155	0.299	3.133	0.340	3.148	0.333

ข้อรายการ	ม.1 (n=573)		ม.2 (n=474)		ม.3 (n=556)		รวม (n=1,603)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติ								
ในเชิงบวก	3.146	0.490	3.172	0.396	3.178	0.499	3.165	0.467
6. การแสดงความรับผิดชอบ								
ในเรื่องต่างๆ	3.108	0.438	3.073	0.420	3.082	0.405	3.089	0.421
7. ความสามารถในการปรับตัว	3.226	0.537	3.140	0.443	3.201	0.502	3.192	0.500
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.318	0.569	3.271	0.512	3.307	0.539	3.300	0.542
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	2.980	0.732	3.120	0.684	2.897	0.630	2.993	0.689
ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.104	0.375	3.143	0.336	3.143	0.310	3.129	0.342
10. ความสามารถในการทำงาน								
ร่วมกับผู้อื่น	3.134	0.432	3.184	0.360	3.167	0.356	3.160	0.386
11. การมีส่วนร่วมในงาน	3.074	0.532	3.103	0.494	3.118	0.422	3.098	0.485

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง ตามผลการเรียนสะสม พบว่านักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่า 2.00 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 2.824 – 3.176 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.345 – 0.734 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.176 รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.084 และ 3.077 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียน อยู่ระหว่าง 2.00 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 3.006 – 3.241 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.373 – 0.689 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.241 รองลงมาคือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.204 และ 3.137 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียน มากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 2.998 – 3.408 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.432 – 0.732 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.408 รองลงมาคือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.301 และ 3.277 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามชั้นเรียน พบว่า นักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนที่มีผลเรียนต่ำกว่า 3.00 เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ และด้านความปลอดภัยในการทำงานที่นักเรียนที่มีผลการเรียนอยู่ระหว่าง 2.00 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 และนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่า 2.00 ดังตาราง 4.7

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง จำแนกตามผลการเรียนสะสม

ข้อรายการ	ต่ำกว่า 2.00 (n=119)		2.00-3.00 (n=773)		มากกว่า 3.00 (n=711)		รวม (n=1603)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
ทักษะพื้นฐาน	3.007	0.323	3.071	0.332	3.235	0.358	3.139	0.354
1. การติดต่อสื่อสาร	2.979	0.531	3.006	0.438	3.231	0.425	3.104	0.454
2. การจัดการข้อมูล	3.004	0.616	3.048	0.588	3.177	0.566	3.102	0.584
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	3.007	0.494	3.026	0.481	3.233	0.539	3.117	0.519
4. การคิดและแก้ปัญหา	3.037	0.408	3.204	0.448	3.301	0.492	3.235	0.471
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	2.945	0.313	3.127	0.309	3.204	0.345	3.148	0.333
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติ ในเชิงบวก	2.910	0.450	3.137	0.435	3.238	0.486	3.165	0.467
6. การแสดงความรับผิดชอบ ในเรื่องต่างๆ	2.856	0.379	3.113	0.401	3.101	0.438	3.089	0.421
7. ความสามารถในการปรับตัว	3.084	0.396	3.131	0.473	3.277	0.530	3.192	0.500
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.049	0.414	3.241	0.519	3.408	0.562	3.300	0.542
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	2.824	0.734	3.013	0.689	2.998	0.678	2.993	0.689
ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.127	0.302	3.095	0.324	3.167	0.363	3.129	0.342
10. ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	3.176	0.345	3.126	0.373	3.195	0.404	3.160	0.386
11. การมีส่วนร่วมในงาน	3.077	0.483	3.063	0.451	3.139	0.518	3.098	0.485

2. สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนในเมืองชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของนักเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 63.447) ส่วนใหญ่เป็นนักเรียนที่เรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 (ร้อยละ 37.567) และมีอายุ 17 ปี (ร้อยละ 37.627) นักเรียนส่วนใหญ่มีระดับคะแนนเฉลี่ย มากกว่า 3.00 (ร้อยละ 55.277)

ในด้านความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงาน พบว่า นักเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานพิเศษ, งาน part time หรืองานอิสระมาก่อน (ร้อยละ 78.533) และหลังจากเรียนจบในระดับมัธยมศึกษาไม่ได้วางแผนว่าจะทำงาน (ร้อยละ 62.671) สำหรับอาชีพของผู้ปกครอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ (48.181) ข้อมูลแสดงดังตาราง 4.8

ตาราง 4.8 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในเมือง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	1064	63.447
หญิง	613	36.553
ระดับชั้น		
มัธยมศึกษาปีที่ 4	454	27.072
มัธยมศึกษาปีที่ 5	630	37.567
มัธยมศึกษาปีที่ 6	593	35.361
อายุ		
14 ปี	2	0.119
15 ปี	109	6.500
16 ปี	476	28.384
17 ปี	631	37.627
18 ปี	433	25.820
19 ปี	24	1.431
20 ปี	2	0.119
คะแนนเฉลี่ยรวม		
ต่ำกว่า 2.00	77	4.592
2.00-3.00	673	40.131
มากกว่า 3.00	927	55.277
ประสบการณ์ในการทำงานพิเศษ, งาน part time หรืองานอิสระ		
เคย	360	21.467
ไม่เคย	1317	78.533
การทำงานต่อหลังจากจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น		
ทำงาน	268	15.981
ไม่ทำงาน	1051	62.671

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	358	21.348
อาชีพของผู้ปกครอง		
อาชีพข้าราชการ	375	22.361
อาชีพลูกจ้าง หรือพนักงาน	400	23.852
อาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ	808	48.181
อื่นๆ	94	5.605

2.2 สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในเมือง

ผลการตอบแบบประเมินสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในเมือง ทั้ง 11 ด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การฟังผู้อื่นเข้าใจ นักเรียนเลือกตอบระดับน้อย (ระดับ 2) และความสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น นักเรียนเลือกตอบระดับมากที่สุด (ระดับ 5) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.630– 3.968 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.831 – 0.999

ด้านการจัดการข้อมูล พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) ยกเว้น การบันทึกค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นประจำ นักเรียนเลือกตอบระดับน้อย (ระดับ 2) และการนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนวิชาต่างๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อความ/ข้อมูลที่ได้รับมอบหมายได้ นักเรียนเลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.428– 3.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.854 – 1.107

ด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.934 – 3.443 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.952 – 1.079

ด้านการคิดและการแก้ปัญหา พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) และระดับปานกลาง (ระดับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.934 – 3.565 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.980 – 0.984

ด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น ความภูมิใจที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมากที่สุด (ระดับ 5) ความกล้ายอมรับความผิดพลาดที่ตนเองทำขึ้น และความภูมิใจที่สามารถทำงาน

ได้สำเร็จที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.451 – 3.712 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 1.062 – 1.154

ด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานทุกครั้งที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.597– 3.554 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 1.043 – 1.032

ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การทำงานร่วมกับเพื่อนสนิท ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.844– 3.431 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 1.044 – 1.124

ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 3.067 – 3.407 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 1.020 – 1.041

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.993 – 3.021 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.981 – 1.080

ด้านความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นักเรียนเลือกตอบระดับน้อย (ระดับ 3) ความภูมิใจหากได้แบ่งปันข้อมูลใหม่ๆ ให้กับเพื่อน และการทำตามสิ่งที่หัวหน้ากลุ่มและสมาชิกกลุ่มมอบหมายได้สำเร็จ ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.395 – 3.516 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.927 – 1.083

ด้านการมีส่วนร่วมในงาน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.762– 3.341 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.971 – 1.051 ดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการ
จ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในเมือง

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
ทักษะพื้นฐาน							
การติดต่อสื่อสาร						3.199	0.437
1. ฉันสามารถเล่าเรื่องราวต่างๆ ให้คนฟัง เข้าใจได้	31 (1.849)	161 (9.600)	774 (46.154)	582 (34.705)	129 (7.692)	3.368	0.831
2. ฉันสามารถเขียนสื่อความให้ผู้อื่นเข้าใจได้	28 (1.670)	160 (9.541)	758 (45.200)	587 (35.003)	144 (8.587)	3.393	0.838
3. เวลาฟังคนอื่นพูด ฉันมักจะเข้าใจ ประเด็นที่เขาพูด	132 (7.871)	676 (40.310)	593 (35.361)	232 (13.834)	44 (2.624)	2.630	0.908
4. ฉันจะถามทันที เมื่อเกิดความสงสัย หรือไม่แน่ใจ	55 (3.280)	356 (21.228)	709 (42.278)	434 (25.880)	123 (7.335)	3.128	0.938
5. ฉันสามารถอ่าน และแปลความหมาย กราฟในรูปแบบต่างๆ ได้	36 (2.147)	237 (14.132)	818 (48.778)	457 (27.251)	129 (7.692)	3.242	0.866
6. ฉันสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการ ติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้	23 (1.371)	124 (7.394)	354 (21.109)	559 (33.333)	617 (36.792)	3.968	0.999
7. ฉันสามารถซักถามปัญหาโดยใช้ ภาษาอังกฤษได้	131 (7.812)	414 (24.687)	745 (44.425)	277 (16.518)	110 (6.559)	2.893	0.988
8. ฉันสามารถใช้หลักคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์มาอธิบายเรื่องราวต่างๆ ที่ เกิดขึ้นได้	105 (6.261)	365 (21.765)	770 (45.915)	352 (20.990)	85 (5.069)	2.968	0.938
การจัดการข้อมูล						3.135	0.553
9. ฉันสามารถค้นหาข้อมูลและเก็บรวบรวม ข้อมูลได้	40 (2.385)	155 (9.243)	608 (36.255)	695 (41.443)	179 (10.674)	3.488	0.890
10. ฉันสามารถหาข้อมูลที่ต้องการได้อยู่เสมอ	43 (2.564)	164 (9.779)	567 (33.810)	714 (42.576)	189 (11.270)	3.502	0.908
11. ฉันบันทึกค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นประจำ	380 (22.660)	560 (33.393)	456 (27.191)	201 (11.986)	80 (4.770)	2.428	1.107
12. ฉันสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียน วิชาต่างๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อความ/ ข้อมูลที่ได้รับมอบหมายได้	51 (3.041)	280 (16.696)	849 (50.626)	408 (24.329)	89 (5.307)	3.122	0.854
การใช้ข้อมูลจากตัวเลข						3.195	0.532
13. ฉันสามารถแปลงหน่วยการวัดต่างๆ ได้ เช่น ฟุตเป็นนิ้ว หรือ ฟุตเป็นหลา เป็นต้น	115 (6.857)	384 (22.898)	764 (45.558)	325 (19.380)	89 (5.307)	2.934	0.952
14. ฉันคิดว่าวิธีการคำนวณเป็นเรื่องที่เข้าใจ ยาก	150 (8.945)	292 (17.412)	591 (35.242)	484 (28.861)	160 (9.541)	3.126	1.089

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
15. การสังเกตเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสม สำหรับการเก็บข้อมูล	86 (5.128)	212 (12.642)	550 (32.797)	531 (31.664)	298 (17.770)	3.443	1.079
16. ฉันตรวจสอบผลการคำนวณทุกครั้ง เพื่อ ความถูกต้อง	78 (4.651)	331 (19.738)	677 (40.370)	453 (27.013)	138 (8.229)	3.144	0.981
17. ฉันสามารถประมาณค่าใช้จ่ายของฉันใน แต่ละเดือนได้	76 (4.532)	282 (16.816)	572 (34.109)	507 (30.233)	240 (14.311)	3.330	1.056
การคิดและการแก้ปัญหา						3.293	0.465
18. ฉันมักจะคาดคะเนสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใน ชีวิตประจำวันผิดพลาดอยู่เสมอ	106 (6.321)	256 (15.265)	605 (36.076)	576 (34.347)	134 (7.990)	3.224	1.009
19. ฉันคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นบางครั้งเป็น เพราะโชคชะตา	128 (7.633)	390 (23.256)	642 (38.283)	392 (23.375)	125 (7.454)	2.998	1.035
20. เมื่อเกิดปัญหา ฉันจะทบทวนสาเหตุที่ทำให้ ให้เกิดปัญหา	56 (3.339)	233 (13.894)	578 (34.466)	591 (35.242)	219 (13.059)	3.408	0.991
21. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ฉันไม่รู้ว่าจะเริ่ม แก้ปัญหาจากอะไร	110 (6.559)	298 (17.770)	640 (38.163)	512 (30.531)	117 (6.977)	3.136	1.003
22. ฉันรับฟังความคิดเห็นจากหลายๆ คน เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาเร็วขึ้น	40 (2.385)	184 (10.972)	543 (32.379)	609 (36.315)	301 (17.949)	3.565	0.984
23. เมื่อต้องแก้ปัญหา ฉันจะเปรียบเทียบว่า วิธีใดแก้ปัญหาได้ดีที่สุด	38 (2.266)	195 (11.628)	536 (31.962)	608 (36.255)	300 (17.889)	3.559	0.987
24. เมื่อได้แนวทางในการแก้ปัญหาแล้ว ฉัน นำไปใช้แก้ปัญหาจริง	40 (2.385)	195 (11.628)	556 (33.154)	628 (37.448)	258 (15.385)	3.518	0.966
25. ฉันใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	112 (6.679)	424 (25.283)	708 (42.218)	329 (19.618)	104 (6.202)	2.934	0.980
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล							
การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิง บวก						3.209	0.398
26. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตนเองแย่ และทำงานไม่ได้เรื่อง หากเห็นว่าเพื่อนทำงานได้ดีกว่า	145 (8.646)	371 (22.123)	617 (36.792)	410 (24.448)	134 (7.990)	3.010	1.064
27. ฉันมักจะตัดสินใจเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง มากกว่าถามคนอื่น	73 (4.353)	291 (17.352)	654 (38.998)	460 (27.430)	199 (11.866)	3.251	1.017
28. ฉันกล้ายอมรับความผิดพลาดที่ตนเองทำ ขึ้น	65 (3.876)	209 (12.463)	464 (27.668)	622 (37.090)	317 (18.903)	3.547	1.053
29. หัวหน้ากลุ่มที่ดีจะแบ่งงานให้สมาชิกใน ทีมทำตามความพอใจของหัวหน้า	176 (10.495)	305 (18.187)	553 (32.976)	391 (23.315)	252 (15.027)	3.142	1.190
30. ฉันรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำงานได้สำเร็จ	74 (4.413)	194 (11.568)	402 (23.971)	478 (28.503)	529 (31.544)	3.712	1.154

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
31. ฉันจะตอบได้ทันทีที่ย้ายกลุ่ม หากมีเพื่อนมาพูดจากรุนแรง หรือต่อว่าฉัน	189 (11.270)	307 (18.306)	590 (35.182)	417 (24.866)	174 (10.376)	3.048	1.138
32. ฉันไม่กล้าทำงานที่แตกต่างไปจากเพื่อนคนอื่น ๆ เพราะกลัวผิด	157 (9.362)	360 (21.467)	618 (36.852)	398 (23.733)	144 (8.587)	3.007	1.082
33. ฉันจะพยายามทำงานจนเสร็จ ถึงแม้ว่าจะอยากไปทำอย่างอื่นก็ตาม	68 (4.055)	269 (16.041)	607 (36.196)	488 (29.100)	245 (14.609)	3.342	1.040
34. ฉันไม่อยากทำงานที่ต้องมีกฎเกณฑ์บังคับมากมาย	371 (22.123)	494 (29.457)	548 (32.677)	213 (12.701)	51 (3.041)	2.451	1.062
35. ถ้ามีงานที่ต้องทำหลายอย่าง ฉันมักจะเรียงลำดับงานตามความสำคัญ	43 (2.564)	209 (12.463)	510 (30.411)	561 (33.453)	354 (21.109)	3.581	1.034
การแสดงความรู้สึกชอบในเรื่องต่างๆ						3.055	0.349
36. ฉันมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานทุกครั้ง	51 (3.041)	200 (11.926)	528 (31.485)	565 (33.691)	333 (19.857)	3.554	1.032
37. ฉันรู้สึกอึดอัดที่ต้องทำงานกับคนที่นึกอยากจะทำก็ทำ ไม่มีแผนในการทำงาน	278 (16.577)	486 (28.980)	612 (36.494)	236 (14.073)	65 (3.876)	2.597	1.043
38. การทำงานที่มีระยะเวลาที่กำหนด ฉันรู้สึกเหมือนถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ	196 (11.688)	427 (25.462)	704 (41.980)	305 (18.187)	45 (2.683)	2.747	0.974
39. ฉันวิเคราะห์สิ่งที่จะทำให้ฉันส่งงานไม่ทันตามกำหนด	90 (5.367)	320 (19.082)	704 (41.980)	425 (25.343)	138 (8.229)	3.120	0.987
40. ฉันมักจะอ้างถึงผู้อื่นเสมอ เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	94 (5.605)	277 (16.518)	605 (36.076)	515 (30.710)	186 (11.091)	3.252	1.038
41. ฉันปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด	84 (5.009)	366 (21.825)	719 (42.874)	400 (23.852)	108 (6.440)	3.049	0.955
42. ฉันจะอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับการทำงาน	102 (6.082)	302 (18.008)	751 (44.782)	424 (25.283)	98 (5.844)	3.068	0.952
ความสามารถในการปรับตัว						3.154	0.447
43. งานของฉันจะเสร็จสมบูรณ์ได้ ต่อเมื่อมีคนคอยกระตุ้น	187 (11.151)	348 (20.751)	620 (36.971)	423 (25.224)	99 (5.903)	2.940	1.067
44. ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนสนิทได้	92 (5.486)	266 (15.862)	457 (27.251)	551 (32.856)	311 (18.545)	3.431	1.124
45. การระดมความคิด ทำให้เสียเวลาในการแก้ปัญหา	102 (6.082)	295 (17.591)	561 (33.453)	492 (29.338)	227 (13.536)	3.267	1.088
46. การฟังข้อเสนอแนะจากหลายๆ คน ทำให้ฉันเกิดความสับสน	122 (7.275)	379 (22.600)	622 (37.090)	436 (25.999)	118 (7.036)	3.029	1.029
47. ฉันจะพยายามค้นหาข้อบกพร่องทุกครั้งเมื่อเกิดความผิดพลาด	61 (3.637)	252 (15.027)	598 (35.659)	556 (33.154)	210 (12.522)	3.359	1.000

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
48. เป็นเรื่องใหญ่ หากฉันจะต้องใช้ชีวิตในแบบที่ไม่คุ้นเคย	162 (9.660)	473 (28.205)	611 (36.434)	326 (19.439)	105 (6.261)	2.844	1.044
49. ฉันสามารถจัดสรรเวลา ที่จะทำงานหลายๆชิ้น ได้	66 (3.936)	315 (18.784)	687 (40.966)	421 (25.104)	188 (11.210)	3.209	1.001
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						3.318	0.527
50. ฉันรู้สึกสนุกสนาน หากได้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีการประดิษฐ์ หรือประกอบอุปกรณ์แปลกใหม่	51 (3.041)	272 (16.219)	578 (34.466)	495 (29.517)	281 (16.756)	3.407	1.041
51. ฉันรู้ว่าจะต้องปรับปรุง แก้ไขตนเองในเรื่องใด	50 (2.982)	238 (14.192)	622 (37.090)	534 (31.843)	233 (13.894)	3.395	0.990
52. ในการเรียนแต่ละครั้ง ฉันมักจะกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน	113 (6.738)	339 (20.215)	690 (41.145)	393 (23.435)	142 (8.468)	3.067	1.020
53. การเรียนในห้องเรียนเพียงพอแล้ว ไม่จำเป็นต้องค้นคว้าเพิ่มเติม	96 (5.725)	304 (18.128)	568 (33.870)	478 (28.503)	231 (13.775)	3.265	1.085
54. ห้องสมุดเป็นสถานที่แห่งเดียวที่ฉันสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้	88 (5.247)	249 (14.848)	540 (32.200)	512 (30.531)	288 (17.174)	3.395	1.093
55. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องวางแผนการเรียนรู้อะไร เพราะจะทำให้เสียเวลา และเรียนรู้ได้ช้าขึ้น	88 (5.247)	228 (13.596)	595 (35.480)	497 (29.636)	269 (16.041)	3.376	1.069
ความปลอดภัยในการทำงาน						2.992	0.730
56. ฉันปฏิบัติตามคำแนะนำของครู และระเบียบการใช้ห้องปฏิบัติการอย่างเคร่งครัด	116 (6.917)	332 (19.797)	740 (44.126)	379 (22.600)	110 (6.559)	3.021	0.981
57. ฉันล้างมือทุกครั้งก่อนรับประทานอาหาร	159 (9.481)	386 (23.017)	638 (38.044)	347 (20.692)	147 (8.766)	2.962	1.080
58. ฉันมักจะชวนเพื่อนไปออกกำลังกาย	136 (8.110)	381 (22.719)	658 (39.237)	362 (21.586)	140 (8.348)	2.993	1.050
ทักษะการทำงานเป็นทีม							
ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้						3.190	0.346
59. ฉันสามารถทำงานต่อได้ หากแม้ว่าจะต้องเปลี่ยนกลุ่มกะทันหันก็ตาม	74 (4.413)	314 (18.724)	714 (42.576)	441 (26.297)	134 (7.990)	3.147	0.962
60. ฉันรู้ว่าการทำงานกลุ่มในแต่ละครั้ง มีเป้าหมายหรือมีวัตถุประสงค์อย่างไร	57 (3.399)	279 (16.637)	690 (41.145)	492 (29.338)	159 (9.481)	3.249	0.956
61. ฉันจะไม่แสดงความคิดเห็นอีก หากความคิดเห็นไม่เป็นที่ยอมรับ	149 (8.885)	371 (22.123)	673 (40.131)	388 (23.137)	96 (5.725)	2.947	1.017
62. เมื่อมีโอกาส ฉันจะแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน	82 (4.890)	277 (16.518)	632 (37.686)	492 (29.338)	194 (11.568)	3.262	1.024

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
63. ฉันไม่ชอบทำงานเป็นกลุ่มเพราะทำให้เกิดความล่าช้า	137 (8.169)	328 (19.559)	608 (36.255)	436 (25.999)	168 (10.018)	3.101	1.083
64. ฉันจะแสดงความคิดเห็นทันที หากเห็นว่าสิ่งนั้นขัดแย้งกับความคิดของตน	189 (11.270)	425 (25.343)	688 (41.026)	290 (17.293)	85 (5.069)	2.795	1.019
65. ฉันมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนที่มีความคิดเห็นคล้ายกัน	341 (20.334)	593 (35.361)	529 (31.544)	167 (9.958)	47 (2.803)	2.395	1.007
66. ฉันเสนอแนะหรือข้อสังเกตกับเพื่อนอย่างสุภาพ	40 (2.385)	183 (10.912)	684 (40.787)	558 (33.274)	212 (12.642)	3.429	0.927
67. ฉันรู้สึกภูมิใจ หากได้แบ่งปันข้อมูลใหม่ๆให้กับเพื่อน	35 (2.087)	184 (10.972)	592 (35.301)	613 (36.553)	253 (15.086)	3.516	0.947
68. ฉันจะอาสาทำงานทันที หากเห็นว่าเป็นสิ่งที่ตนถนัด	54 (3.220)	185 (11.032)	599 (35.719)	565 (33.691)	274 (16.339)	3.489	0.996
69. ฉันสามารถเป็นหัวหน้ากลุ่มได้ หากสมาชิกในกลุ่มเห็นตรงกัน	60 (3.578)	269 (16.041)	690 (41.145)	455 (27.132)	203 (12.105)	3.281	0.990
70. ฉันสามารถแก้ไขปัญหาและจัดการงานที่ตนเองรับผิดชอบได้	46 (2.743)	223 (13.298)	669 (39.893)	534 (31.843)	205 (12.224)	3.375	0.954
71. ฉันสามารถสร้างแรงจูงใจ หากสังเกตเห็นสมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย	52 (3.101)	258 (15.385)	740 (44.126)	460 (27.430)	167 (9.958)	3.258	0.941
72. ฉันสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในกลุ่มได้	60 (3.578)	257 (15.325)	746 (44.484)	460 (27.430)	154 (9.183)	3.233	0.940
73. ฉันสามารถทำตามสิ่งที่หัวหน้ากลุ่มและสมาชิกกลุ่มมอบหมายได้สำเร็จ	44 (2.624)	223 (13.298)	643 (38.342)	591 (35.242)	176 (10.495)	3.377	0.932
การมีส่วนร่วมในงาน						3.088	0.427
74. ฉันสามารถวางแผน และออกแบบโครงการเพื่อส่งเข้าประกวดได้	88 (5.247)	354 (21.109)	712 (42.457)	376 (22.421)	147 (8.766)	3.083	0.995
75. ฉันคิดว่ามาตรฐานใดก็ตามที่ตกลงไว้สามารถยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนได้	176 (10.495)	448 (26.714)	713 (42.516)	279 (16.637)	61 (3.637)	2.762	0.971
76. ฉันสามารถเลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงาน	60 (3.578)	234 (13.953)	659 (39.296)	522 (31.127)	202 (12.045)	3.341	0.980
77. ฉันไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตนเองตามที่สังคมต้องการ	194 (11.568)	387 (23.077)	663 (39.535)	336 (20.036)	97 (5.784)	2.854	1.051
78. ฉันตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป	55 (3.280)	218 (12.999)	658 (39.237)	494 (29.457)	252 (15.027)	2.854	1.051

หมายเหตุ 1. ระดับทักษะของนักเรียน มี 5 ระดับ แต่ละข้อรายการมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ 2 หมายถึง น้อย ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับ 4 หมายถึง มาก และระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

2. * เป็นข้อความเชิงลบ ผู้วิจัยกลับคะแนนการตอบแล้ว

นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง มีค่าเฉลี่ยทักษะในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ระหว่าง 2.992 - 3.318 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.346 - 0.730 ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.318 รองลงมาคือ การคิดและแก้ปัญหา และการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.293 และ 3.209 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.527 0.465 และ 0.398 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงข้อมูล พบว่า ข้อมูลมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.109 - 0.378 ข้อมูลส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) ยกเว้น การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ และการมีส่วนร่วมในงาน ที่ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า นักเรียนส่วนใหญ่ได้คะแนนเฉลี่ยด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ และด้านการมีส่วนร่วมในงานสูงกว่าค่าเฉลี่ย

เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูล พบว่า ข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง 0.048 - 1.411 ข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่า คะแนนของนักเรียนในทุกด้าน มีการกระจายของข้อมูลน้อย ดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง จำแนกรายด้าน

ข้อรายการ	Min	Max	Mean	SD	Sk	Ku
ทักษะพื้นฐาน	1.775	4.525	3.205	0.343	0.328	0.536
1. การติดต่อสื่อสาร	1.000	5.000	3.199	0.437	0.201	1.411
2. การจัดการข้อมูล	1.000	5.000	3.135	0.553	0.120	0.651
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	1.400	5.000	3.195	0.532	0.081	0.270
4. การคิดและแก้ปัญหา	1.500	4.875	3.293	0.465	0.213	0.096
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	2.266	4.150	3.146	0.278	0.538	0.644
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก	1.700	4.800	3.209	0.398	0.341	0.407
6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ	1.429	4.429	3.055	0.349	-0.109	0.586
7. ความสามารถในการปรับตัว	1.571	4.857	3.154	0.447	0.378	0.536
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1.667	5.000	3.318	0.527	0.254	0.048
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	1.000	5.000	2.992	0.730	0.065	0.090
ทักษะการทำงานเป็นทีม	2.100	4.400	3.139	0.307	0.240	0.704
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.000	4.467	3.190	0.346	0.306	0.475
11. การมีส่วนร่วมในงาน	1.600	4.800	3.088	0.427	-0.043	1.030

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชาย มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 3.056 – 3.285 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.343 – 0.726 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.285 รองลงมาคือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.277 และ 3.200 ตามลำดับ

สำหรับเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.856 – 3.374 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.350 – 0.718 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.374 รองลงมาคือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.321 และ 3.247 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข ความปลอดภัยในการทำงาน และการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง จำแนกตามเพศ

ข้อรายการ	เพศชาย (n=1064)		เพศหญิง (n=613)		รวม (n=1,677)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
ทักษะพื้นฐาน	3.190	0.342	3.233	0.344	3.205	0.343
1. การติดต่อสื่อสาร	3.181	0.445	3.229	0.422	3.199	0.437
2. การจัดการข้อมูล	3.100	0.564	3.195	0.529	3.135	0.553
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	3.200	0.528	3.188	0.538	3.195	0.532
4. การคิดและแก้ปัญหา	3.277	0.470	3.321	0.456	3.293	0.465
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	3.147	0.272	3.143	0.289	3.146	0.278
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก	3.187	0.377	3.247	0.429	3.209	0.398
6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ	3.056	0.348	3.054	0.352	3.055	0.349
7. ความสามารถในการปรับตัว	3.137	0.424	3.184	0.483	3.154	0.447
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.285	0.526	3.374	0.526	3.318	0.527
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.070	0.726	2.856	0.718	2.992	0.730
ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.126	0.306	3.162	0.309	3.139	0.307
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.180	0.343	3.209	0.350	3.190	0.346
11. การมีส่วนร่วมในงาน	3.072	0.434	3.115	0.415	3.088	0.427

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง จำแนกตามระดับชั้น พบว่านักเรียนชั้น ม.4 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 3.062 – 3.303 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.322 – 0.773 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.303 รองลงมาคือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.273 และ 3.209 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนชั้น ม.5 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.972 – 3.329 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.339 – 0.722 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.329 รองลงมาคือด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.273 และ 3.205 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนชั้น ม.6 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.949 – 3.328 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.350 – 0.700 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดและแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.328 รองลงมาคือด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.316 และ 3.229 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามชั้นเรียน พบว่า นักเรียนชั้น ม. 6 มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่มากกว่านักเรียนชั้น ม. 4 และนักเรียนชั้น ม.5 โดยเฉพาะในด้านการคิดและแก้ปัญหาของนักเรียนชั้น ม.6 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังตาราง 4.12

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง จำแนกตามระดับชั้นเรียน

ข้อรายการ	ม.4 (n=454)		ม.5 (n=630)		ม.6 (n=593)		รวม (n=1,677)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
ทักษะพื้นฐาน	3.195	0.345	3.192	0.329	3.227	0.356	3.205	0.343
1. การติดต่อสื่อสาร	3.187	0.432	3.192	0.429	3.215	0.451	3.199	0.437
2. การจัดการข้อมูล	3.112	0.556	3.145	0.550	3.142	0.554	3.135	0.553
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	3.209	0.523	3.159	0.514	3.224	0.554	3.195	0.532
4. การคิดและแก้ปัญหา	3.273	0.450	3.273	0.453	3.328	0.487	3.293	0.465
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	3.153	0.259	3.139	0.272	3.147	0.298	3.146	0.278
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติ ในเชิงบวก	3.189	0.378	3.205	0.406	3.229	0.404	3.209	0.398

ข้อรายการ	ม.4 (n=454)		ม.5 (n=630)		ม.6 (n=593)		รวม (n=1,677)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
6. การแสดงความรับผิดชอบ ในเรื่องต่างๆ	3.062	0.322	3.039	0.344	3.067	0.375	3.055	0.349
7. ความสามารถในการปรับตัว	3.135	0.411	3.148	0.448	3.176	0.471	3.154	0.447
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.303	0.514	3.329	0.498	3.316	0.567	3.318	0.527
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.076	0.773	2.972	0.722	2.949	0.700	2.992	0.730
ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.131	0.293	3.147	0.311	3.138	0.314	3.139	0.307
10. ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	3.165	0.349	3.200	0.339	3.199	0.350	3.190	0.346
11. การมีส่วนร่วมในงาน	3.096	0.390	3.093	0.432	3.076	0.449	3.088	0.427

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง ตามผลการเรียนสะสม พบว่า นักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่า 2.00 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.974 – 3.242 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.303 – 0.648 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.242 รองลงมาคือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.183 และ 3.139 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียน อยู่ระหว่าง 2.00 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 3.039 – 3.286 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.338 – 0.741 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.286 รองลงมาคือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.250 และ 3.173 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียน มากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.950 – 3.347 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.344 – 0.726 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.347 รองลงมาคือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.333 และ 3.250 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามระดับผลการเรียน พบว่า นักเรียนที่มีผลการเรียน มากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนที่มีผลเรียนต่ำกว่า 3.00 เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านความ

ปลอดภัยในการทำงานที่นักเรียนที่มีผลการเรียน อยู่ระหว่าง 2.00 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 และนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่า 2.00 ดังตาราง 4.13 ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง จำแนกตามผลการเรียนสะสม

ข้อรายการ	ต่ำกว่า 2.00 (n=77)		2.00-3.00 (n=673)		มากกว่า 3.00 (n=927)		รวม (n=1,677)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
ทักษะพื้นฐาน	3.084	0.337	3.164	0.330	3.246	0.347	3.205	0.343
1. การติดต่อสื่อสาร	3.106	0.443	3.156	0.428	3.238	0.440	3.199	0.437
2. การจัดการข้อมูล	3.075	0.635	3.098	0.546	3.167	0.550	3.135	0.553
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	2.974	0.479	3.151	0.533	3.246	0.528	3.195	0.532
4. การคิดและแก้ปัญหา	3.183	0.442	3.250	0.461	3.333	0.466	3.293	0.465
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	3.101	0.244	3.131	0.275	3.160	0.282	3.146	0.278
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติ ในเชิงบวก	3.113	0.366	3.164	0.396	3.250	0.397	3.209	0.398
6. การแสดงความรับผิดชอบ ในเรื่องต่างๆ	2.980	0.365	3.040	0.354	3.072	0.344	3.055	0.349
7. ความสามารถในการปรับตัว	3.083	0.439	3.125	0.431	3.181	0.458	3.154	0.447
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.242	0.550	3.286	0.500	3.347	0.543	3.318	0.527
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.087	0.648	3.039	0.741	2.950	0.726	2.992	0.730
ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.107	0.275	3.129	0.307	3.149	0.310	3.139	0.307
10. ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	3.139	0.303	3.173	0.338	3.207	0.354	3.190	0.346
11. การมีส่วนร่วมในงาน	3.075	0.381	3.084	0.438	3.092	0.423	3.088	0.427

3. สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนนอกเมืองชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

3.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของนักเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.52) ส่วนใหญ่เป็นนักเรียนที่เรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 (ร้อยละ 47.73) และมีอายุ 13 ปี (ร้อยละ 37.12) นักเรียนส่วนใหญ่มีระดับคะแนนเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 2.00-3.00 (ร้อยละ 57.58)

ในด้านความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงาน พบว่า นักเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานพิเศษ, งาน part time หรืองานอิสระมาก่อน (ร้อยละ 51.52) และหลังจากเรียนจบในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นแล้วคิดว่าไม่ได้วางแผนว่าจะ

ทำงาน (ร้อยละ 43.18) สำหรับอาชีพของผู้ปกครอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพลูกจ้าง หรือพนักงาน (68.94) ข้อมูลแสดงดังตาราง 4.14

ตาราง 4.14 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เรียนอยู่ในโรงเรียน
นอกเมือง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	64	48.48
หญิง	68	51.52
ระดับชั้น		
มัธยมศึกษาปีที่ 1	63	47.73
มัธยมศึกษาปีที่ 2	29	21.97
มัธยมศึกษาปีที่ 3	40	30.30
อายุ		
12 ปี	7	5.30
13 ปี	49	37.12
14 ปี	39	29.55
15 ปี	34	25.76
16 ปี	3	2.27
คะแนนเฉลี่ยรวม		
ต่ำกว่า 2.00	10	7.58
2.00-3.00	76	57.58
มากกว่า 3.00	46	34.85
ประสบการณ์ในการทำงานพิเศษ, งาน part time หรืองานอิสระ		
เคย	68	51.52
ไม่เคย	64	48.48
การทำงานต่อหลังจากจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น		
ทำงาน	24	18.18
ไม่ทำงาน	57	43.18
ไม่แน่ใจ	51	38.64
อาชีพของผู้ปกครอง		
อาชีพข้าราชการ	1	0.76
อาชีพลูกจ้าง หรือพนักงาน	91	68.94
อาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ	36	27.27
อื่นๆ	4	3.03

3.2 สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนอกเมือง

ผลการตอบแบบประเมินสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนอกเมือง ทั้ง 11 ด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับน้อย (ระดับ 2) ถึงระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้นความสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.424– 3.705 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.734 – 1.014

ด้านการจัดการข้อมูล พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การบันทึกค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นประจำ นักเรียนเลือกตอบระดับน้อย (ระดับ 2) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.364– 3.71 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.891 – 1.128

ด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.636 – 3.409 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.909 – 1.093

ด้านการคิดและการแก้ปัญหา พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) และระดับปานกลาง (ระดับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.545– 3.394 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.940 – 1.080

ด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น ความกล้ายอมรับความผิดพลาดที่ตนเองทำขึ้น และความภูมิใจที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.826– 3.992 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.985 – 1.251

ด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การไม่อ้างถึงผู้อื่น เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) และระดับมากที่สุด (ระดับ 5) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.705– 3.765 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.918 – 1.137

ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น งานของฉันจะเสร็จสมบูรณ์ได้โดยไม่ต้องมีคนคอยกระตุ้น และการทำงานร่วมกับเพื่อนสนิท ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) และระดับมากที่สุด (ระดับ 5) โดยมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.924 – 3.902 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.937 – 1.159

ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 3.038 – 3.712 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.879 – 1.275

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.803 – 3.318 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 1.021 – 1.073

ด้านความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น มีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนที่มีความคิดเห็นคล้ายกัน ที่นักเรียนเลือกตอบระดับน้อย (ระดับ 2) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.288– 3.538 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.869 – 1.095

ด้านการมีส่วนร่วมในงาน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.886– 3.553 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.961 – 1.177 ดังตาราง 4.15

ตาราง 4.15 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่ได้รับ การจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนอกเมือง

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
ทักษะพื้นฐาน							
การติดต่อสื่อสาร						2.983	0.554
1. ฉันสามารถเล่าเรื่องราวต่างๆ ให้คนฟังเข้าใจได้	3 (2.273)	19 (14.394)	82 (62.121)	24 (18.182)	4 (3.030)	3.053	0.734
2. ฉันสามารถเขียนข้อความให้ผู้อื่นเข้าใจได้	1 (0.758)	22 (16.667)	71 (53.788)	34 (25.758)	4 (3.030)	3.136	0.749
3. เวลาฟังคนอื่นพูด ฉันมักจะไม่เข้าใจประเด็นที่เขาพูด	11 (8.333)	38 (28.788)	55 (41.667)	24 (18.182)	4 (3.030)	2.788	0.941
4. ฉันจะถามทันที เมื่อเกิดความสงสัย หรือไม่แน่ใจ	5 (3.788)	24 (18.182)	56 (42.424)	32 (24.242)	15 (11.364)	3.212	0.996
5. ฉันสามารถอ่าน และแปลความหมายกราฟในรูปแบบต่างๆ ได้	7 (5.303)	25 (18.939)	68 (51.515)	25 (18.939)	7 (5.303)	3.000	0.900

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
6. ฉันสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้	4 (3.030)	9 (6.818)	40 (30.303)	48 (36.364)	31 (23.485)	3.705	1.002
7. ฉันสามารถซักถามปัญหาโดยใช้ภาษาอังกฤษได้	22 (16.667)	55 (41.667)	38 (28.788)	11 (8.333)	6 (4.545)	2.424	1.012
8. ฉันสามารถใช้หลักคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์มาอธิบายเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้	18 (13.636)	50 (37.879)	45 (34.091)	12 (9.091)	7 (5.303)	2.545	1.014
การจัดการข้อมูล						3.008	0.704
9. ฉันสามารถค้นหาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลได้	3 (2.273)	19 (14.394)	51 (38.636)	44 (33.333)	15 (11.364)	3.371	0.944
10. ฉันสามารถหาข้อมูลที่ต้องการได้อยู่เสมอ	3 (2.273)	14 (10.606)	63 (47.727)	38 (28.788)	14 (10.606)	3.348	0.891
11. ฉันบันทึกค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นประจำ	31 (23.485)	52 (39.394)	26 (19.697)	16 (12.121)	7 (5.303)	2.364	1.128
12. ฉันสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนวิชาต่างๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อความ/ข้อมูลที่ได้รับมอบหมายได้	6 (4.545)	33 (25.000)	63 (47.727)	22 (16.667)	8 (6.061)	2.947	0.919
การใช้ข้อมูลจากตัวเลข						3.087	0.454
13. ฉันสามารถแปลงหน่วยการวัดต่างๆ ได้ เช่น ฟุตเป็นนิ้ว หรือ ฟุตเป็นหลา เป็นต้น	15 (11.364)	42 (31.818)	56 (42.424)	14 (10.606)	5 (3.788)	2.636	0.951
14. ฉันคิดว่าวิธีการคำนวณเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก	10 (7.576)	20 (15.152)	53 (40.152)	36 (27.273)	13 (9.848)	3.167	1.050
15. การสังเกตเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสม สำหรับการเก็บข้อมูล	5 (3.788)	20 (15.152)	49 (37.121)	32 (24.242)	26 (19.697)	3.409	1.084
16. ฉันตรวจสอบผลการคำนวณทุกครั้ง เพื่อความถูกต้อง	4 (3.030)	25 (18.939)	56 (42.424)	39 (29.545)	8 (6.061)	3.167	0.909
17. ฉันสามารถประมาณค่าใช้จ่ายของฉันในแต่ละเดือนได้	11 (8.333)	28 (21.212)	50 (37.879)	29 (21.970)	14 (10.606)	3.053	1.093
การคิดและการแก้ปัญหา						3.174	0.467
18. ฉันมักจะคาดการณ์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันผิดพลาดอยู่เสมอ	8 (6.061)	22 (16.667)	55 (41.667)	39 (29.545)	8 (6.061)	3.129	0.968
19. ฉันคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นบางครั้งเป็นเพราะโชคชะตา	8 (6.061)	26 (19.697)	45 (34.091)	42 (31.818)	11 (8.333)	3.167	1.035

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
20. เมื่อเกิดปัญหา ฉันจะทบทวนสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา	7 (5.303)	16 (12.121)	50 (37.879)	42 (31.818)	17 (12.879)	3.348	1.026
21. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ฉันไม่รู้ว่าจะเริ่มแก้ปัญหาจากอะไร	9 (6.818)	22 (16.667)	47 (35.606)	42 (31.818)	12 (9.091)	3.197	1.044
22. ฉันรับฟังความคิดเห็นจากหลายๆ คน เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาเร็วขึ้น	6 (4.545)	22 (16.667)	42 (31.818)	44 (33.333)	18 (13.636)	3.348	1.056
23. เมื่อต้องแก้ปัญหา ฉันจะเปรียบเทียบว่า วิธีใดแก้ปัญหาได้ดีที่สุด	4 (3.030)	22 (16.667)	41 (31.061)	48 (36.364)	17 (12.879)	3.394	1.010
24. เมื่อได้แนวทางในการแก้ปัญหาแล้ว ฉันนำไปใช้แก้ปัญหาจริง	2 (1.515)	29 (21.970)	43 (32.576)	48 (36.364)	10 (7.576)	3.265	0.940
25. ฉันใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	21 (15.909)	49 (37.121)	39 (29.545)	15 (11.364)	8 (6.061)	2.545	1.080
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล							
การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติ							
ในเชิงบวก						3.281	0.407
26. ฉันรู้สึกที่ตนเองแย่ และทำงานไม่ได้เรื่อง หากเห็นว่าเพื่อนทำงานได้ดีกว่า	12 (9.091)	27 (20.455)	54 (40.909)	24 (18.182)	15 (11.364)	3.023	1.101
27. ฉันมักจะตัดสินใจเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง มากกว่าถามคนอื่น	8 (6.061)	32 (24.242)	49 (37.121)	30 (22.727)	13 (9.848)	3.061	1.054
28. ฉันกล้ายอมรับความผิดพลาดที่ตนเองทำขึ้น	8 (6.061)	12 (9.091)	32 (24.242)	56 (42.424)	24 (18.182)	3.576	1.078
29. หัวหน้ากลุ่มที่ดีจะแบ่งงานให้สมาชิกในทีมทำตามความพอใจของหัวหน้า	13 (9.848)	21 (15.909)	42 (31.818)	27 (20.455)	29 (21.970)	3.288	1.251
30. ฉันรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำงานได้สำเร็จ	4 (3.030)	4 (3.030)	28 (21.212)	49 (37.121)	47 (35.606)	3.992	0.985
31. ฉันจะตอบโต้ทันทีที่ย้ายกลุ่มหากมีเพื่อนมาพูดจากรุนแรง หรือต่อว่าฉัน	11 (8.333)	24 (18.182)	38 (28.788)	37 (28.030)	22 (16.667)	3.265	1.184
32. ฉันไม่กล้าทำงานที่แตกต่างไปจากเพื่อนคนอื่นๆ เพราะกลัวผิด	7 (5.303)	23 (17.424)	52 (39.394)	30 (22.727)	20 (15.152)	3.250	1.080
33. ฉันจะพยายามทำงานจนเสร็จ ถึงแม้ว่าจะอยากไปทำอย่างอื่นก็ตาม	7 (5.303)	22 (16.667)	45 (34.091)	38 (28.788)	20 (15.152)	3.318	1.086

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
34. ฉันไม่ชอบทำงานที่ต้องมีกฎเกณฑ์บังคับมากๆ	20 (15.152)	28 (21.212)	47 (35.606)	29 (21.970)	8 (6.061)	2.826	1.122
35. ถ้ามีงานที่ต้องทำหลายอย่าง ฉันมักเรียงลำดับงานตามความสำคัญ	10 (7.576)	24 (18.182)	45 (34.091)	34 (25.758)	19 (14.394)	3.212	1.133
การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ						3.167	0.386
36. ฉันมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานทุกครั้ง	1 (0.758)	18 (13.636)	53 (40.152)	42 (31.818)	18 (13.636)	3.439	0.918
37. ฉันรู้สึกอึดอัดที่ต้องทำงานกับคนที่นึกออกจะทำก็ทำไม่มีแผนในการทำงาน	23 (17.424)	32 (4.242)	47 (35.606)	21 (15.909)	9 (6.818)	2.705	1.137
38. การทำงานที่มีระยะเวลาที่กำหนด ฉันรู้สึกเหมือนถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ	13 (9.848)	34 (25.758)	57 (43.182)	18 (13.636)	10 (7.576)	2.833	1.035
39. ฉันวิเคราะห์สิ่งที่จะทำให้ฉันส่งงานไม่ทันตามกำหนด	5 (3.788)	30 (22.727)	53 (40.152)	29 (21.970)	15 (11.364)	3.144	1.020
40. ฉันมักจะอ้างถึงผู้อื่นเสมอเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	3 (2.273)	13 (9.848)	36 (27.273)	40 (30.303)	40 (30.303)	3.765	1.062
41. ฉันปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด	12 (9.091)	30 (22.727)	46 (34.848)	30 (22.727)	14 (10.606)	3.030	1.118
42. ฉันจะอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับการทำงาน	7 (5.303)	13 (9.848)	64 (48.485)	36 (27.273)	12 (9.091)	3.250	0.944
ความสามารถในการปรับตัว						3.278	0.441
43. งานของฉันจะเสร็จสมบูรณ์ได้ต่อเมื่อมีคนคอยกระตุ้น	13 (9.848)	22 (16.667)	37 (28.030)	44 (33.333)	16 (12.121)	3.212	1.159
44. ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนสนิทได้	5 (3.788)	10 (7.576)	30 (22.727)	35 (26.515)	52 (39.394)	3.902	1.125
45. การระดมความคิด ทำให้เสียเวลาในการแก้ปัญหา	4 (3.030)	24 (18.182)	42 (31.818)	41 (31.061)	21 (15.909)	3.386	1.053
46. การฟังข้อเสนอแนะจากหลายๆคน ทำให้ฉันเกิดความสับสน	10 (7.576)	20 (15.152)	53 (40.152)	39 (29.545)	10 (7.576)	3.144	1.020
47. ฉันจะพยายามค้นหาข้อบกพร่องทุกครั้ง เมื่อเกิดความผิดพลาด	8 (6.061)	23 (17.424)	46 (34.848)	41 (31.061)	14 (10.606)	3.227	1.053

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
48. เป็นเรื่องใหญ่ หากฉันจะต้องใช้ชีวิตในแบบที่ไม่คุ้นเคย	10 (7.576)	32 (24.242)	58 (43.939)	22 (16.667)	10 7.576	2.924	1.009
49. ฉันสามารถจัดสรรเวลาที่จะทำงานหลายๆ ชิ้นได้	6 (4.545)	21 (15.909)	62 (46.970)	33 (25.000)	10 (7.576)	3.152	0.937
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						3.341	0.555
50. ฉันรู้สึกสนุกสนาน หากได้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีการประดิษฐ์หรือประกอบอุปกรณ์แปลกใหม่	4 (3.030)	11 (8.333)	42 (31.818)	37 (28.030)	38 (28.788)	3.712	1.067
51. ฉันรู้ว่าจะต้องปรับปรุงแก้ไขตนเองในเรื่องใด	3 (2.273)	17 (12.879)	53 (40.152)	43 (32.576)	16 (12.121)	3.394	0.939
52. ในการเรียนแต่ละครั้ง ฉันมักจะกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน	6 (4.545)	22 (16.667)	66 (50.000)	32 (24.242)	6 (4.545)	3.076	0.879
53. การเรียนในห้องเรียนเพียงพอแล้ว ไม่จำเป็นต้องค้นคว้าเพิ่มเติม	9 (6.818)	20 (15.152)	44 (33.333)	33 (25.000)	26 (19.697)	3.356	1.160
54. ห้องสมุดเป็นสถานที่แห่งเดียวที่ฉันสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้	16 (12.121)	32 (24.242)	39 (29.545)	21 (15.909)	24 (18.182)	3.038	1.275
55. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องวางแผนการเรียนรู้ เพราะจะทำให้เสียเวลา และเรียนรู้ได้ช้าขึ้น	6 (4.545)	16 (12.121)	52 (39.394)	26 (19.697)	32 (24.242)	3.470	1.122
ความปลอดภัยในการทำงาน						3.063	0.756
56. ฉันปฏิบัติตามคำแนะนำของครูและระเบียบการใช้ห้องปฏิบัติการอย่างเคร่งครัด	8 (6.061)	14 (10.606)	54 (40.909)	40 (30.303)	16 (12.121)	3.318	1.021
57. ฉันล้างมือทุกครั้งก่อนรับประทานอาหาร	6 (4.545)	31 (23.485)	57 (43.182)	24 (18.182)	14 (10.606)	3.068	1.013
58. ฉันมักจะชวนเพื่อนไปออกกำลังกาย	15 (11.364)	36 (27.273)	51 (38.636)	20 (15.152)	10 (7.576)	2.803	1.073
ทักษะการทำงานเป็นทีม							
ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้						3.187	0.408
59. ฉันสามารถทำงานต่อได้ หากแม้ว่าจะต้องเปลี่ยนกลุ่มกะทันหันก็ตาม	5 (3.788)	18 (13.636)	65 (49.242)	37 (28.030)	7 (5.303)	3.174	0.869
60. ฉันรู้ว่าการทำงานกลุ่มในแต่ละครั้ง มีเป้าหมายหรือมีวัตถุประสงค์อย่างไร	7 (5.303)	17 (12.879)	63 (47.727)	32 (24.242)	13 (9.848)	3.205	0.971

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
61.ฉันจะไม่แสดงความคิดเห็นอีก หากความคิดเห็นไม่เป็นที่ยอมรับ	7 (5.303)	29 (21.970)	52 (39.394)	33 (25.000)	11 (8.333)	3.091	1.007
62.เมื่อมีโอกาส ฉันจะแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน	4 (3.030)	23 (17.424)	60 (45.455)	31 (23.485)	14 (10.606)	3.212	0.957
63.ฉันไม่ชอบทำงานเป็นกลุ่มเพราะทำให้เกิดความล่าช้า	5 (3.788)	15 (11.364)	55 (41.667)	42 (31.818)	15 (11.364)	3.356	0.958
64.ฉันจะแสดงความคิดเห็นทันที หากเห็นว่าสิ่งนั้นขัดแย้งกับความคิดของตน	14 (10.606)	38 (28.788)	50 (37.879)	21 (15.909)	9 (6.818)	2.795	1.054
65.ฉันมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนที่มีความคิดเห็นคล้ายกัน	37 (28.030)	41 (31.061)	37 (28.030)	13 (9.848)	4 (3.030)	2.288	1.074
66.ฉันเสนอแนะหรือข้อสังเกตกับเพื่อนอย่างสุภาพ	1 (0.758)	21 (15.909)	54 (40.909)	42 (31.818)	14 (10.606)	3.356	0.901
67.ฉันรู้สึกภูมิใจ หากได้แบ่งปันข้อมูลใหม่ๆ ใ้กับเพื่อน	5 (3.788)	11 (8.333)	48 (36.364)	44 (33.333)	24 (18.182)	3.538	1.007
68.ฉันจะอาสาทำงานทันที หากเห็นว่าเป็นสิ่งที่ตนถนัด	8 (6.061)	12 (9.091)	43 (32.576)	43 (32.576)	26 (19.697)	3.508	1.095
69.ฉันสามารถเป็นหัวหน้ากลุ่มได้ หากสมาชิกในกลุ่มเห็นตรงกัน	4 (3.030)	19 (14.394)	55 (41.667)	34 (25.758)	20 (15.152)	3.356	1.005
70.ฉันสามารถแก้ไขปัญหาและจัดการงานที่ตนเองรับผิดชอบได้	3 (2.273)	20 (15.152)	53 (40.152)	41 (31.061)	15 (11.364)	3.341	0.948
71.ฉันสามารถสร้างแรงจูงใจ หากสังเกตเห็นสมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย	4 (3.030)	25 (8.939)	54 (40.909)	34 (25.758)	15 (11.364)	3.235	0.987
72.ฉันสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในกลุ่มได้	10 (7.576)	20 (5.152)	57 (43.182)	32 (24.242)	13 (9.848)	3.136	1.039
73.ฉันสามารถทำตามสิ่งที่หัวหน้ากลุ่มและสมาชิกกลุ่มมอบหมายได้สำเร็จ	7 (5.303)	21 (15.909)	55 (41.667)	35 (26.515)	14 (10.606)	3.212	1.012
การมีส่วนร่วมในงาน						3.136	0.419
74.ฉันสามารถวางแผน และออกแบบโครงการเพื่อส่งเข้าประกวดได้	12 (9.091)	34 (25.758)	53 (40.152)	23 (17.424)	10 (7.576)	2.886	1.046

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
75.ฉันคิดว่ามาตรฐานได้ก็ตามที่ตกลงไว้ สามารถยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนได้	9 (6.818)	25 (18.939)	59 (44.697)	32 (24.242)	7 (5.303)	3.023	0.961
76.ฉันสามารถเลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงาน	4 (3.030)	21 (15.909)	58 (43.939)	32 (24.242)	17 (12.879)	3.280	0.983
77.ฉันไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตนเองตามที่สังคมต้องการ	17 (12.879)	31 (23.485)	40 (30.303)	31 (23.485)	13 (9.848)	2.939	1.177
78.ฉันตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป	5 (3.788)	14 (10.606)	48 (36.364)	33 (25.000)	32 (24.242)	3.553	1.086

หมายเหตุ 1. ระดับทักษะของนักเรียน มี 5 ระดับ แต่ละข้อรายการมีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ คือ ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ 2 หมายถึง น้อย ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับ 4 หมายถึง มาก และระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

2. * เป็นข้อความเชิงลบ ผู้วิจัยกลับคะแนนการตอบแล้ว

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง มีค่าเฉลี่ยทักษะในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ระหว่าง 2.983-3.341 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.386 – 0.756 ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.341 รองลงมาคือ ด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก และด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.281 และ 3.278 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.555 0.407 และ 0.441 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงข้อมูล พบว่า ข้อมูลมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.011 – 0.929 ส่วนใหญ่ข้อมูลมีลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) ยกเว้น ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า นักเรียนส่วนใหญ่ได้คะแนนเฉลี่ยด้านความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ย

เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูล พบว่า ข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.168 – 1.555 ส่วนใหญ่ข้อมูลมีค่าความโด่งเป็นบวก ยกเว้น ด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข แสดงว่า คะแนนของนักเรียนในด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข มีการกระจายของข้อมูลมาก ดังตาราง 4.16

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการ
จ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง จำแนกรายด้าน

ข้อรายการ	Min	Max	Mean	SD	Sk	Ku
ทักษะพื้นฐาน	2.063	4.675	3.063	0.392	0.678	1.903
1. การติดต่อสื่อสาร	1.250	5.000	2.983	0.554	0.661	1.540
2. การจัดการข้อมูล	1.500	5.000	3.008	0.704	0.267	0.232
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	2.200	4.200	3.087	0.454	0.531	-0.168
4. การคิดและแก้ปัญหา	2.000	5.000	3.174	0.467	0.273	1.283
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	2.636	4.806	3.226	0.314	1.368	4.127
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก	2.300	4.600	3.281	0.407	0.548	0.492
6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ	2.429	4.429	3.167	0.386	0.724	0.521
7. ความสามารถในการปรับตัว	2.429	5.000	3.278	0.441	0.929	1.555
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2.333	5.000	3.341	0.555	0.562	0.037
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	1.000	5.000	3.063	0.756	-0.011	0.190
ทักษะการทำงานเป็นทีม	2.333	4.333	3.162	0.352	0.469	0.697
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.133	4.467	3.187	0.408	0.313	0.576
11. การมีส่วนร่วมในงาน	2.000	4.400	3.136	0.419	0.340	0.591

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชาย มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 3.006 – 3.240 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.326 – 0.719 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.240 รองลงมาคือ ด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก และด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.194 และ 3.185 ตามลำดับ

สำหรับเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.897 – 3.529 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.423 – 0.758 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.529 รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับตัว และการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.366 และ 3.363 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจัดการข้อมูล ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ดังตาราง 4.17

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการ
จ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามเพศ

ข้อรายการ	เพศชาย (n=64)		เพศหญิง (n=68)		รวม (n=132)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
ทักษะพื้นฐาน	3.057	0.380	3.068	0.405	3.063	0.392
1. การติดต่อสื่อสาร	3.006	0.598	2.961	0.512	2.983	0.554
2. การจัดการข้อมูล	3.012	0.716	3.004	0.697	3.008	0.704
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	3.054	0.441	3.118	0.466	3.087	0.454
4. การคิดและแก้ปัญหา	3.158	0.447	3.189	0.488	3.174	0.467
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	3.176	0.250	3.273	0.360	3.226	0.314
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก	3.194	0.355	3.363	0.438	3.281	0.407
6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ	3.118	0.326	3.212	0.433	3.167	0.386
7. ความสามารถในการปรับตัว	3.185	0.382	3.366	0.477	3.278	0.441
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.141	0.469	3.529	0.566	3.341	0.555
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.240	0.719	2.897	0.758	3.063	0.756
ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.098	0.319	3.221	0.372	3.162	0.352
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.128	0.358	3.242	0.446	3.187	0.408
11. การมีส่วนร่วมในงาน	3.069	0.407	3.200	0.423	3.136	0.419

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามระดับชั้นพบว่า นักเรียนชั้น ม.1 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 3.012 – 3.291 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.340 – 0.657 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.291 รองลงมาคือ ด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก และด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.263 และ 3.261 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนชั้น ม.2 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.948 – 3.408 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.391 – 0.825 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.408 รองลงมาคือด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก และด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.307 และ 3.271 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนชั้น ม.3 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.831 – 3.371 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.358 – 0.857 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.371

รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.311 และ 3.290 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามชั้นเรียน พบว่า นักเรียนชั้น ม. 1 มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่มากกว่า นักเรียนชั้น ม.2 และ นักเรียนชั้น ม. 3 โดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของนักเรียนชั้น ม.2 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังตาราง 4.18

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามระดับชั้นเรียน

ข้อรายการ	ม.1 (n=63)		ม.2 (n=29)		ม.3 (n=40)		รวม (n=132)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
ทักษะพื้นฐาน	3.081	0.365	3.108	0.485	3.002	0.360	3.063	0.392
1. การติดต่อสื่อสาร	3.012	0.548	3.129	0.615	2.831	0.490	2.983	0.554
2. การจัดการข้อมูล	3.052	0.643	2.948	0.825	2.981	0.715	3.008	0.704
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	3.093	0.400	3.090	0.497	3.075	0.510	3.087	0.454
4. การคิดและแก้ปัญหา	3.167	0.434	3.263	0.524	3.122	0.477	3.174	0.467
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	3.216	0.284	3.208	0.390	3.256	0.304	3.226	0.314
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติ ในเชิงบวก	3.263	0.340	3.307	0.502	3.290	0.436	3.281	0.407
6. การแสดงความรับผิดชอบ ในเรื่องต่างๆ	3.168	0.364	3.099	0.391	3.214	0.417	3.167	0.386
7. ความสามารถในการปรับตัว	3.261	0.449	3.271	0.444	3.311	0.436	3.278	0.441
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.291	0.507	3.408	0.639	3.371	0.569	3.341	0.555
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.095	0.657	2.954	0.825	3.092	0.857	3.063	0.756
ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.211	0.330	3.139	0.434	3.101	0.314	3.162	0.352
10. ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	3.250	0.393	3.154	0.492	3.112	0.358	3.187	0.408
11. การมีส่วนร่วมในงาน	3.171	0.392	3.124	0.491	3.090	0.410	3.136	0.419

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง ตามผลการเรียนสะสม พบว่า นักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่า 2.00 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.871 – 3.240 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.236 – 1.049 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.240

รองลงมาคือ ด้านการจัดการข้อมูล และด้านการคิดและแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.100 และ 3.075 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียน อยู่ระหว่าง 2.00 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.957 – 3.254 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.351 – 0.749 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.254 รองลงมาคือ ด้านการแสดงผลพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก และด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.218 และ 3.133 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียน มากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 3.019 – 3.562 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.418 – 0.695 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.562 รองลงมาคือ ด้านการแสดงผลพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก และด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.452 และ 3.407 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามชั้นเรียน พบว่า นักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่สูงกว่านักเรียนที่มีผลเรียนต่ำกว่า 3.00 เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการจัดการข้อมูล และด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลขที่นักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่า 2.00 มีค่าเฉลี่ยมากกว่านักเรียนที่มีผลการเรียนตั้งแต่ 2.00 โดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของนักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุดดังตาราง 4.19

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกรเมือง จำแนกตามผลการเรียนสะสม

ข้อรายการ	ต่ำกว่า 2.00 (n=10)		2.00-3.00 (n=76)		มากกว่า 3.00 (n=46)		รวม (n=132)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
ทักษะพื้นฐาน	3.107	0.572	3.012	0.332	3.138	0.433	3.063	0.392
1. การติดต่อสื่อสาร	3.013	0.958	2.957	0.499	3.019	0.539	2.983	0.554
2. การจัดการข้อมูล	3.100	1.049	2.957	0.661	3.071	0.695	3.008	0.704
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	3.240	0.470	3.019	0.423	3.165	0.489	3.087	0.454
4. การคิดและแก้ปัญหา	3.075	0.541	3.113	0.439	3.296	0.480	3.174	0.467
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	2.972	0.186	3.186	0.246	3.347	0.384	3.226	0.314
5. การแสดงผลพฤติกรรมและทัศนคติ ในเชิงบวก	2.970	0.236	3.218	0.368	3.452	0.433	3.281	0.407
6. การแสดงความรับผิดชอบ ในเรื่องต่างๆ	3.000	0.261	3.133	0.359	3.258	0.435	3.167	0.386

ข้อรายการ	ต่ำกว่า 2.00 (n=10)		2.00-3.00 (n=76)		มากกว่า 3.00 (n=46)		รวม (n=132)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
7. ความสามารถในการปรับตัว	2.871	0.305	3.254	0.387	3.407	0.495	3.278	0.441
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2.983	0.372	3.254	0.501	3.562	0.600	3.341	0.555
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.033	0.949	3.070	0.749	3.058	0.741	3.063	0.756
ทักษะการทำงานเป็นทีม	2.963	0.390	3.119	0.314	3.275	0.375	3.162	0.352
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.967	0.450	3.119	0.351	3.346	0.441	3.187	0.408
11. การมีส่วนร่วมในงาน	2.960	0.532	3.118	0.400	3.204	0.418	3.136	0.419

4. สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนนอกเมืองชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของนักเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.248) ส่วนใหญ่มีอายุ 18 ปี (ร้อยละ 33.542) และส่วนใหญ่เป็นนักเรียนที่เรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และปีที่ 6 ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 33) ระดับคะแนนเฉลี่ยส่วนใหญ่ของนักเรียน อยู่ระหว่าง 2.00-3.00 (ร้อยละ 61.755)

นักเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานพิเศษ, งาน parttime หรืองานอิสระมาก่อน (ร้อยละ 50.157) และไม่ได้วางแผนว่าจะทำงานหลังจากที่จบการศึกษาในระดับมัธยม (ร้อยละ 56.740) ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพลูกจ้างหรือพนักงาน (ร้อยละ 46.395) ข้อมูลแสดงดังตาราง 4.20

ตาราง 4.20 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนอกเมือง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	130	40.752
หญิง	189	59.248
ระดับชั้น		
มัธยมศึกษาปีที่ 4	104	32.602
มัธยมศึกษาปีที่ 5	108	33.856
มัธยมศึกษาปีที่ 6	107	33.542
อายุ		
15 ปี	21	6.583
16 ปี	100	31.348

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
17 ปี	87	27.273
18 ปี	107	33.542
19 ปี	4	1.254
คะแนนเฉลี่ยรวม		
ต่ำกว่า 2.00	22	6.897
2.00-3.00	197	61.755
มากกว่า 3.00	100	31.348
ประสบการณ์ในการทำงานพิเศษ, งาน part time หรืองานอิสระ		
เคย	159	49.843
ไม่เคย	160	50.157
การทำงานต่อหลังจากจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น		
ทำงาน	40	12.539
ไม่ทำงาน	181	56.740
ไม่แน่ใจ	98	30.721
อาชีพของผู้ปกครอง		
อาชีพข้าราชการ	19	5.956
อาชีพลูกจ้าง หรือพนักงาน	148	46.395
อาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ	137	42.947
อื่นๆ	15	4.702

4.2 สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนอกเมือง

ผลการตอบแบบประเมินสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนอกเมือง ทั้ง 11 ด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การฟังผู้อื่นเข้าใจ และการซักถามปัญหาโดยใช้ภาษาอังกฤษ นักเรียนเลือกตอบระดับน้อย (ระดับ 2) และความสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ที่นักเรียนตอบในระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.404– 3.809 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.698 – 0.999

ด้านการจัดการข้อมูล พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) ยกเว้น การบันทึกค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นประจำ นักเรียนเลือกตอบระดับน้อย (ระดับ 2) และการนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนวิชาต่างๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อความ/ข้อมูลที่ได้รับมอบหมาย นักเรียนเลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.332– 3.530 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.752 – 1.032

ด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.846– 3.480 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.893 – 1.018

ด้านการคิดและการแก้ปัญหา พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) ยกเว้น ปัญหาที่เกิดขึ้นบางครั้งเป็นเพราะโชคชะตา ที่นักเรียนเลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 3) และการใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ที่นักเรียนเลือกตอบในระดับน้อย (ระดับ 2) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.545– 3.633 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.934 – 1.041

ด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ถึงระดับมาก (ระดับ 4) ยกเว้น ความภูมิใจที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมากที่สุด (ระดับ 5) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.508– 4.006 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.968 – 1.223

ด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานทุกครั้ง และการไม่อ้างถึงผู้อื่น เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.489– 3.744 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.874 – 1.057

ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น การทำงานร่วมกับเพื่อนสนิท ที่นักเรียนเลือกตอบในระดับมากที่สุด (ระดับ 5) และการฟังข้อเสนอแนะจากหลายๆ คน ทำให้ฉันเกิดความสับสน ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.991– 3.950 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.956 – 1.071

ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น ความรู้สึกสนุกสนาน หากได้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีการประดิษฐ์ หรือประกอบอุปกรณ์แปลกใหม่ และการวางแผนการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น ไม่ทำให้เสียเวลา และเรียนรู้ได้มากขึ้น ที่นักเรียนเลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 3.188 – 3.589 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.902 – 1.022

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.028 – 3.241 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.985 – 1.136

ด้านความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ถึงระดับมาก (ระดับ 4) ยกเว้น ความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนที่มีความคิดเห็นคล้ายกัน ที่นักเรียนเลือกตอบระดับน้อย (ระดับ 2) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.213– 3.643 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.854 – 1.028

ด้านการมีส่วนร่วมในงาน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 3) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.793– 3.502 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.887 – 1.031 ดังตาราง 4.21

ตาราง 4.21 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนอกเมือง

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
ทักษะพื้นฐาน						3.170	0.363
การติดต่อสื่อสาร						3.056	0.434
1. ฉันสามารถเล่าเรื่องราวต่างๆ ให้คนฟังเข้าใจได้	2 (0.627)	24 (7.524)	177 (55.486)	103 (32.288)	13 (4.075)	3.317	0.698
2. ฉันสามารถเขียนสื่อความให้ผู้อื่นเข้าใจได้	1 (0.313)	24 (7.524)	168 (52.665)	108 (33.856)	18 (5.643)	3.370	0.719
3. เวลาฟังคนอื่นพูด ฉันมักจะไม่เข้าใจประเด็นที่เขาพูด	27 (8.464)	129 (40.439)	118 (36.991)	39 (12.226)	6 (1.881)	2.586	0.878
4. ฉันจะถามทันที เมื่อเกิดความสงสัย หรือไม่แน่ใจ	6 (1.881)	45 (14.107)	152 (47.649)	91 (28.527)	25 (7.837)	3.263	0.865
5. ฉันสามารถอ่าน และแปลความหมายกราฟในรูปแบบต่างๆ ได้	5 (1.567)	71 (22.257)	167 (52.351)	61 (19.122)	15 (4.702)	3.031	0.816
6. ฉันสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้	9 (2.821)	15 (4.702)	96 (30.094)	107 (33.542)	92 (28.840)	3.809	0.999
7. ฉันสามารถซักถามปัญหาโดยใช้ภาษาอังกฤษได้	56 (17.555)	127 (39.812)	100 (31.348)	23 (7.210)	13 (4.075)	2.404	0.992
8. ฉันสามารถใช้หลักคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์มาอธิบายเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้	26 (8.150)	106 (33.229)	146 (45.768)	30 (9.404)	11 (3.448)	2.668	0.884
การจัดการข้อมูล						3.095	0.557

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
9. ฉันสามารถค้นหาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลได้	3 (0.940)	22 (6.897)	131 (41.066)	144 (45.141)	19 (5.956)	3.483	0.752
10. ฉันสามารถหาข้อมูลที่ต้องการได้อยู่เสมอ	8 (2.508)	20 (6.270)	123 (38.558)	131 (41.066)	37 (11.599)	3.530	0.871
11. ฉันบันทึกค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นประจำ	68 (21.317)	130 (40.752)	81 (25.392)	27 (8.464)	13 (4.075)	2.332	1.032
12. ฉันสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนวิชาต่างๆ มาใช้ในการวิเคราะห์หรือความ/ข้อมูลที่ได้รับมอบหมายได้	10 (3.135)	65 (20.376)	161 (50.470)	70 (21.944)	13 (4.075)	3.034	0.844
การใช้ข้อมูลจากตัวเลข						3.190	0.499
13. ฉันสามารถแปลงหน่วยการวัดต่างๆ ได้ เช่น ฟุตเป็นนิ้ว หรือ ฟุตเป็นหลา เป็นต้น	15 (4.702)	96 (30.094)	145 (45.455)	49 (15.361)	14 (4.389)	2.846	0.893
14. ฉันคิดว่าวิธีการคำนวณเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก	23 (7.210)	47 (14.734)	143 (44.828)	87 (27.273)	19 (5.956)	3.100	0.969
15. การสังเกตเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสม สำหรับการเก็บข้อมูล	13 (4.075)	31 (9.718)	120 (37.618)	100 (31.348)	55 (17.241)	3.480	1.018
16. ฉันตรวจสอบผลการคำนวณทุกครั้ง เพื่อความถูกต้อง	11 (3.448)	72 (22.571)	124 (38.871)	89 (27.900)	23 (7.210)	3.129	0.958
17. ฉันสามารถประมาณค่าใช้จ่ายของฉันในแต่ละเดือนได้	6 (1.881)	56 (17.555)	113 (35.423)	94 (29.467)	50 (15.674)	3.395	1.010
การคิดและการแก้ปัญหา						3.339	0.478
18. ฉันมักจะคาดการณืสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันผิดพลาดอยู่เสมอ	13 (4.075)	44 (13.793)	104 (32.602)	136 (42.633)	22 (6.897)	3.345	0.942
19. ฉันคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นบางครั้งเป็นเพราะโชคชะตา	20 (6.270)	47 (14.734)	123 (38.558)	93 (29.154)	36 (11.285)	3.245	1.041
20. เมื่อเกิดปัญหา ฉันจะทบทวนสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา	8 (2.508)	38 (11.912)	99 (31.034)	124 (38.871)	50 (15.674)	3.533	0.977
21. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ฉันไม่รู้ว่าจะเริ่มแก้ปัญหาจากอะไร	14 (4.389)	38 (11.912)	108 (33.856)	137 (42.947)	22 (6.897)	3.361	0.934
22. ฉันรับฟังความคิดเห็นจากหลายๆ คน เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาเร็วขึ้น	6 (1.881)	32 (10.031)	98 (30.721)	120 (37.618)	63 (19.749)	3.633	0.971

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
23. เมื่อต้องแก้ปัญหา ฉันจะ เปรียบเทียบว่า วิธีใดแก้ปัญหา ได้ดีที่สุด	8 (2.508)	30 (9.404)	109 (34.169)	124 (38.871)	48 (15.047)	3.545	0.944
24. เมื่อได้แนวทางในการแก้ปัญหา แล้ว ฉันนำไปใช้แก้ปัญหาจริง	12 (3.762)	30 (9.404)	108 (33.856)	123 (38.558)	46 (14.420)	3.505	0.977
25. ฉันใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	39 (12.226)	125 (39.185)	111 (34.796)	30 (9.404)	14 (4.389)	2.545	0.973
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล						3.273	0.341
การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติ ในเชิงบวก						3.358	0.465
26. ฉันรู้สึกว่าตนเองแย่ และทำงาน ไม่ได้เรื่อง หากเห็นว่าเพื่อน ทำงานได้ดีกว่า	24 (7.524)	52 (16.301)	108 (33.856)	98 (30.721)	37 (11.599)	3.226	1.090
27. ฉันมักจะตัดสินใจเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง มากกว่าถามคนอื่น	10 (3.135)	58 (18.182)	134 (42.006)	84 (26.332)	33 (10.345)	3.226	0.968
28. ฉันกล้ายอมรับความผิดพลาดที่ ตนเองทำขึ้น	8 (2.508)	30 (9.404)	87 (27.273)	116 (36.364)	78 (24.451)	3.708	1.019
29. หัวหน้ากลุ่มที่ดีจะแบ่งงานให้ สมาชิกในทีมทำตามความพอใจ ของหัวหน้า	30 (9.404)	49 (15.361)	113 (35.423)	79 (24.765)	48 (15.047)	3.207	1.158
30. ฉันรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำงาน ได้สำเร็จ	15 (4.702)	26 (8.150)	50 (15.674)	79 (24.765)	149 (46.708)	4.006	1.174
31. ฉันจะตอบโต้ทันทีย้ายกลุ่ม หากมีเพื่อนมาพูดจากรุนแรง หรือ ต่อว่าฉัน	32 (10.031)	51 (15.987)	92 (28.840)	85 (26.646)	59 (18.495)	3.276	1.223
32. ฉันไม่กล้าทำงานที่แตกต่างไป จากเพื่อนคนอื่นๆ เพราะกลัวผิด	27 (8.464)	43 (13.480)	125 (39.185)	90 (28.213)	34 (10.658)	3.191	1.072
33. ฉันจะพยายามทำงานจนเสร็จ ถึงแม้ว่าจะอยากไปทำอย่างอื่น ก็ตาม	10 (3.135)	33 (10.345)	113 (35.423)	104 (32.602)	59 (18.495)	3.530	1.009
34. ฉันไม่ยอมยกงานที่ต้องมี กฎเกณฑ์บังคับมากมาย	71 (22.257)	79 (24.765)	117 (36.677)	40 (12.539)	12 (3.762)	2.508	1.084
35. ถ้ามีงานที่ต้องทำหลายอย่าง ฉัน มักเรียงลำดับงานตาม ความสำคัญ	7 (2.194)	33 (10.345)	90 (28.213)	106 (33.229)	83 (26.019)	3.705	1.034
การแสดงความรักในสิ่งต่างๆ						3.160	0.389

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
36. ฉันมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานทุกครั้ง	10 (3.135)	23 (7.210)	90 (28.213)	102 (31.975)	94 (29.467)	3.774	1.049
37. ฉันรู้สึกอึดอัดที่ต้องทำงานกับคนที่นี่กอยากจะทำก็ทำ ไม่มีแผนในการทำงาน	67 (21.003)	90 (28.213)	110 (34.483)	43 (13.480)	9 (2.821)	2.489	1.055
38. การทำงานที่มีระยะเวลาที่กำหนด ฉันรู้สึกเหมือนถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ	32 (10.031)	95 (29.781)	128 (40.125)	51 (15.987)	13 (4.075)	2.743	0.979
39. ฉันวิเคราะห์สิ่งที่จะทำให้ฉันส่งงานไม่ทันตามกำหนด	15 (4.702)	55 (17.241)	140 (43.887)	92 (28.840)	17 (5.329)	3.129	0.921
40. ฉันมักจะอ้างถึงผู้อื่นเสมอเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	11 (3.448)	32 (10.031)	88 (27.586)	111 (34.796)	77 (24.138)	3.661	1.057
41. ฉันปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด	17 (5.329)	46 (14.420)	142 (44.514)	74 (23.197)	40 (12.539)	3.232	1.020
42. ฉันจะอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับการทำงาน	14 (4.389)	52 (16.301)	157 (49.216)	82 (25.705)	14 (4.389)	3.094	0.874
ความสามารถในการปรับตัว						3.345	0.491
43. งานของฉันจะเสร็จสมบูรณ์ได้ต่อเมื่อมีคนคอยกระตุ้น	26 (8.150)	55 (17.241)	108 (33.856)	102 (31.975)	28 (8.777)	3.160	1.071
44. ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนสนิทได้	6 (1.881)	21 (6.583)	69 (21.630)	110 (34.483)	113 (35.423)	3.950	1.002
45. การระดมความคิด ทำให้เสียเวลาในการแก้ปัญหา	13 (4.075)	34 (10.658)	115 (36.050)	107 (33.542)	50 (15.674)	3.461	1.011
46. การฟังข้อเสนอแนะจากหลายๆคน ทำให้ฉันเกิดความสับสน	20 (6.270)	43 (13.480)	111 (34.796)	112 (35.110)	33 (10.345)	3.298	1.032
47. ฉันจะพยายามค้นหาข้อบกพร่องทุกครั้ง เมื่อเกิดความผิดพลาด	8 (2.508)	52 (16.301)	113 (35.423)	106 (33.229)	40 (12.539)	3.370	0.982
48. เป็นเรื่องใหญ่ หากฉันจะต้องใช้ชีวิตในแบบที่ไม่คุ้นเคย	25 (7.837)	69 (21.630)	133 (41.693)	68 (21.317)	24 (7.524)	2.991	1.023
49. ฉันสามารถจัดสรรเวลา ที่จะทำงานหลายๆ ชิ้น ได้	12 (3.762)	56 (17.555)	140 (43.887)	82 (25.705)	29 (9.091)	3.188	0.956
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						3.397	0.526
50. ฉันรู้สึกสนุกสนาน หากได้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีการประดิษฐ์หรือประกอบอุปกรณ์แปลกใหม่	3 (0.940)	46 (14.420)	96 (30.094)	108 (33.856)	66 (20.690)	3.589	1.002

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
51. ฉันรู้ว่าจะต้องปรับปรุงแก้ไขตนเองในเรื่องใด	7 (2.194)	37 (11.599)	125 (39.185)	95 (29.781)	55 (17.241)	3.483	0.980
52. ในการเรียนรู้แต่ละครั้ง ฉันมักจะกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน	12 (3.762)	46 (14.420)	154 (48.276)	84 (26.332)	23 (7.210)	3.188	0.902
53. การเรียนในห้องเรียนเพียงพอแล้ว ไม่จำเป็นต้องค้นคว้าเพิ่มเติม	14 (4.389)	42 (13.166)	133 (41.693)	91 (28.527)	39 (12.226)	3.310	0.994
54. ห้องสมุดเป็นสถานที่แห่งเดียวที่ฉันสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้	18 (5.643)	47 (14.734)	128 (40.125)	91 (28.527)	35 (10.972)	3.245	1.020
55. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องวางแผนการเรียนรู้ เพราะจะทำให้เสียเวลา และเรียนรู้ได้ช้าขึ้น	8 (2.508)	38 (11.912)	103 (32.288)	105 (32.915)	65 (20.376)	3.567	1.022
ความปลอดภัยในการทำงาน						3.103	0.712
56. ฉันปฏิบัติตามคำแนะนำของครูและระเบียบการใช้ห้องปฏิบัติการอย่างเคร่งครัด	13 (4.075)	53 (16.614)	130 (40.752)	90 (28.213)	33 (10.345)	3.241	0.985
57. ฉันล้างมือทุกครั้งก่อนรับประทานอาหาร	19 (5.956)	75 (23.511)	131 (41.066)	66 (20.690)	28 (8.777)	3.028	1.017
58. ฉันมักจะชวนเพื่อนไปออกกำลังกาย	31 (9.718)	66 (20.690)	121 (37.931)	61 (19.122)	40 (12.539)	3.041	1.136
ทักษะการทำงานเป็นทีม						3.191	0.344
ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้						3.240	0.398
59. ฉันสามารถทำงานต่อได้ หากแม้ว่าจะต้องเปลี่ยนกลุ่มกะทันหันก็ตาม	7 (2.194)	59 (18.495)	123 (38.558)	96 (30.094)	34 (10.658)	3.285	0.960
60. ฉันรู้ว่าการทำงานกลุ่มในแต่ละครั้ง มีเป้าหมายหรือมีวัตถุประสงค์อย่างไร	3 (0.940)	37 (11.599)	133 (41.693)	115 (36.050)	31 (9.718)	3.420	0.854
61. ฉันจะไม่แสดงความคิดเห็นอีก หากความคิดเห็นไม่เป็นที่ยอมรับ	22 (6.897)	67 (21.003)	135 (42.320)	76 (23.824)	19 (5.956)	3.009	0.983
62. เมื่อมีโอกาส ฉันจะแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน	7 (2.194)	40 (12.539)	124 (38.871)	110 (34.483)	38 (11.912)	3.414	0.931
63. ฉันไม่ชอบทำงานเป็นกลุ่มเพราะทำให้เกิดความล่าช้า	17 (5.329)	50 (15.674)	110 (34.483)	110 (34.483)	32 (10.031)	3.282	1.020

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
64. ฉันจะแสดงความคิดเห็นทันที หากเห็นว่าสิ่งนั้นขัดแย้งกับ ความคิดของตน	39 (12.226)	71 (22.257)	129 (40.439)	67 (21.003)	13 (4.075)	2.824	1.028
65. ฉันมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับ เพื่อนที่มีความคิดเห็นคล้ายกัน	80 (25.078)	114 (35.737)	109 (34.169)	9 (2.821)	7 (2.194)	2.213	0.927
66. ฉันเสนอแนะหรือข้อสังเกตกับ เพื่อนอย่างสุภาพ	10 (3.135)	24 (7.524)	128 (40.125)	116 (36.364)	41 (12.853)	3.483	0.921
67. ฉันรู้สึกภูมิใจ หากได้แบ่งปัน ข้อมูลใหม่ๆ ให้กับเพื่อน	6 (1.881)	23 (7.210)	103 (32.288)	134 (42.006)	53 (16.614)	3.643	0.906
68. ฉันจะอาสาทำงานทันที หากเห็น ว่าเป็นสิ่งที่ตนถนัด	8 (2.508)	34 (10.658)	111 (34.796)	119 (37.304)	47 (14.734)	3.511	0.954
69. ฉันสามารถเป็นหัวหน้ากลุ่มได้ หากสมาชิกในกลุ่มเห็นตรงกัน	13 (4.075)	41 (12.853)	149 (46.708)	76 (23.824)	40 (12.539)	3.279	0.978
70. ฉันสามารถแก้ไขปัญหาและ จัดการงานที่ตนเองรับผิดชอบได้	11 (3.448)	32 (10.031)	120 (37.618)	118 (36.991)	38 (11.912)	3.439	0.946
71. ฉันสามารถสร้างแรงจูงใจ หาก สังเกตเห็นสมาชิกเกิดความเบื่อ หน่าย	7 (2.194)	44 (13.793)	153 (47.962)	82 (25.705)	33 (10.345)	3.282	0.905
72. ฉันสามารถแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับสมาชิกใน กลุ่มได้	17 (5.329)	52 (16.301)	153 (47.962)	80 (25.078)	17 (5.329)	3.088	0.914
73. ฉันสามารถทำตามสิ่งที่หัวหน้า กลุ่มและสมาชิกกลุ่มมอบหมาย ได้สำเร็จ	4 (1.254)	40 (12.539)	122 (38.245)	123 (38.558)	30 (9.404)	3.423	0.872
การมีส่วนร่วมในงาน						3.142	0.430
74. ฉันสามารถวางแผน และ ออกแบบโครงการเพื่อส่งเข้า ประกวดได้	10 (3.135)	75 (23.511)	153 (47.962)	63 (19.749)	18 (5.643)	3.013	0.887
75. ฉันคิดว่ามาตรฐานใดก็ตามที่ตก ลงไว้ สามารถยืดหยุ่นหรือ ปรับเปลี่ยนได้	23 (7.210)	88 (27.586)	151 (47.335)	46 (14.420)	11 (3.448)	2.793	0.898
76. ฉันสามารถเลือกใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับ การทำงาน	7 (2.194)	40 (12.539)	136 (42.633)	90 (28.213)	46 (14.420)	3.401	0.956
77. ฉันไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยน ตนเองตามคำสั่งคมต้องการ	25 (7.837)	70 (21.944)	128 (40.125)	72 (22.571)	24 (7.524)	3.000	1.031

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
78. ตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป	14	25	123	101	56		
	(4.389)	(7.837)	(38.558)	(31.661)	(17.555)	3.502	1.012

หมายเหตุ 1. ระดับทักษะของนักเรียน มี 5 ระดับ แต่ละข้อรายการมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ 2 หมายถึง น้อย ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับ 4 หมายถึง มาก และระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

2. * เป็นข้อความเชิงลบ ผู้วิจัยกลับคะแนนการตอบแล้ว

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง มีค่าเฉลี่ยทักษะในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ระหว่าง 3.056-3.397 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.389 – 0.712 ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.397 รองลงมาคือ ด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก และความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.358 และ 3.345 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.526 0.465 และ 0.491 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงข้อมูล พบว่า ข้อมูลมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.076 – 0.509 ส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) ยกเว้น การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก และการคิดและแก้ปัญหาที่ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่านักเรียนส่วนใหญ่ได้คะแนนเฉลี่ยด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก และการคิดและแก้ปัญหาสูงกว่าค่าเฉลี่ย

เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูล พบว่า ข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.236 – 1.111 ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งเป็นบวก ยกเว้น การติดต่อสื่อสาร และความปลอดภัยในการทำงาน แสดงว่า คะแนนของนักเรียนในด้านการติดต่อสื่อสาร และความปลอดภัยในการทำงาน มีข้อมูลกระจายมาก ดังตาราง 4.22

ตาราง 4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง จำแนกรายด้าน

ข้อรายการ	Min	Max	Mean	SD	Sk	Ku
ทักษะพื้นฐาน	2.163	4.475	3.170	0.363	0.208	0.066
1. การติดต่อสื่อสาร	1.875	4.500	3.056	0.434	0.082	- 0.236
2. การจัดการข้อมูล	2.000	5.000	3.095	0.557	0.509	0.227
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	1.600	4.800	3.190	0.499	0.187	0.421
4. การคิดและแก้ปัญหา	1.875	5.000	3.339	0.478	- 0.076	0.497
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	2.436	4.666	3.273	0.341	0.422	0.643

ข้อรายการ	Min	Max	Mean	SD	Sk	Ku
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก	1.900	4.800	3.358	0.465	-0.067	0.244
6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ	1.714	4.429	3.160	0.389	0.117	1.111
7. ความสามารถในการปรับตัว	1.857	5.000	3.345	0.491	0.135	0.076
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2.000	5.000	3.397	0.526	0.111	0.024
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	1.333	5.000	3.103	0.712	0.065	-0.118
ทักษะการทำงานเป็นทีม	2.100	4.333	3.191	0.344	0.253	0.726
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1.800	4.467	3.240	0.398	0.046	0.790
11. การมีส่วนร่วมในงาน	1.600	4.400	3.142	0.430	0.138	0.672

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชาย มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 3.037 – 3.373 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.379 – 0.699 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.373 รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านการคิดและแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.334 และ 3.325ตามลำดับ

สำหรับเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.991 – 3.480 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.392 – 0.702 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.480 รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านการคิดและแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.353 และ 3.349 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านส่วนใหญ่สูงกว่าเพศชาย ยกเว้น ด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก ด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการมีส่วนร่วมในงานที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ดังตาราง 4.23

ตาราง 4.23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามเพศ

ข้อรายการ	เพศชาย (n=130)		เพศหญิง (n=189)		รวม (n=319)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
ทักษะพื้นฐาน	3.130	0.351	3.197	0.369	3.170	0.363
1. การติดต่อสื่อสาร	3.039	0.422	3.067	0.443	3.056	0.434

ข้อรายการ	เพศชาย (n=130)		เพศหญิง (n=189)		รวม (n=319)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
2. การจัดการข้อมูล	3.037	0.536	3.135	0.569	3.095	0.557
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	3.120	0.459	3.238	0.520	3.190	0.499
4. การคิดและแก้ปัญหา	3.325	0.483	3.349	0.475	3.339	0.478
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	3.286	0.331	3.264	0.348	3.273	0.341
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก	3.373	0.422	3.348	0.494	3.358	0.465
6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ	3.177	0.379	3.149	0.397	3.160	0.389
7. ความสามารถในการปรับตัว	3.334	0.477	3.353	0.502	3.345	0.491
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.277	0.519	3.480	0.517	3.397	0.526
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.267	0.699	2.991	0.702	3.103	0.712
ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.208	0.337	3.179	0.349	3.191	0.344
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.262	0.405	3.225	0.392	3.240	0.398
11. การมีส่วนร่วมในงาน	3.154	0.404	3.133	0.448	3.142	0.430

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามระดับชั้น พบว่านักเรียนชั้น ม.4 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.990 – 3.398 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.354 – 0.597 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.398 รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.367 และ 3.345 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนชั้น ม.5 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.940 – 3.389 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.371 – 0.720 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.389 รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.363 และ 3.343 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนชั้น ม.6 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 3.090 – 3.461 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.413 – 0.787 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.461 รองลงมาคือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.383 และ 3.336 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามชั้นเรียน พบว่า นักเรียนชั้น ม. 6 มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่ในแต่ละด้านมากกว่า นักเรียนชั้น ม. 4 และ นักเรียนชั้น ม. 5 โดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของนักเรียนชั้น ม.6 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังตาราง 4.24

ตาราง 4.24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามระดับชั้นเรียน

ข้อรายการ	ม.4 (n=104)		ม.5 (n=108)		ม.6 (n=107)		รวม (n=319)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
ทักษะพื้นฐาน	3.195	0.361	3.068	0.351	3.248	0.355	3.170	0.363
1. การติดต่อสื่อสาร	3.055	0.401	2.940	0.430	3.174	0.442	3.056	0.434
2. การจัดการข้อมูล	3.135	0.521	2.949	0.479	3.203	0.631	3.095	0.557
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	3.262	0.505	3.080	0.497	3.232	0.480	3.190	0.499
4. การคิดและแก้ปัญหา	3.331	0.454	3.303	0.483	3.383	0.495	3.339	0.478
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	3.265	0.310	3.253	0.356	3.301	0.354	3.273	0.341
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติ ในเชิงบวก	3.398	0.430	3.343	0.496	3.336	0.468	3.358	0.465
6. การแสดงความรับผิดชอบ ในเรื่องต่างๆ	3.224	0.374	3.095	0.371	3.164	0.413	3.160	0.389
7. ความสามารถในการปรับตัว	3.345	0.440	3.389	0.517	3.302	0.513	3.345	0.491
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.367	0.502	3.363	0.528	3.461	0.547	3.397	0.526
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	2.990	0.597	3.074	0.720	3.243	0.787	3.103	0.712
ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.189	0.303	3.192	0.352	3.191	0.374	3.191	0.344
10. ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	3.190	0.354	3.235	0.403	3.293	0.428	3.240	0.398
11. การมีส่วนร่วมในงาน	3.188	0.360	3.148	0.447	3.090	0.471	3.142	0.430

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง ตามผลการเรียนสะสม พบว่า นักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่า 2.00 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 2.813 – 3.240 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.266 – 0.799 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์หรือออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.240 รองลงมาคือ ด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ และด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.221 และ 3.182 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียน อยู่ระหว่าง 2.00 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 3.013 – 3.330 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.381 – 0.714 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสดงผลพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.330 รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.310 และ 3.295 ตามลำดับ

สำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียน มากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยในรายด้านทั้ง 11 ด้านในระดับปานกลางถึงมาก อยู่ในช่วงระหว่าง 3.043 – 3.640 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่าง 0.362 – 0.693 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.640 รองลงมาคือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.519 และ 3.467 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามผลการเรียนเฉลี่ย พบว่า นักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนที่มีผลเรียนต่ำกว่า 3.00 เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่นักเรียนที่มีผลการเรียน อยู่ระหว่าง 2.00 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 และนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่า 2.00 ดังตาราง 4.25 ตาราง 4.25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง จำแนกตามผลการเรียนสะสม

ข้อรายการ	ต่ำกว่า 2.00 (n=22)		2.00-3.00 (n=197)		มากกว่า 3.00 (n=100)		รวม (n=319)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
ทักษะพื้นฐาน	2.993	0.263	3.101	0.337	3.344	0.369	3.170	0.363
1. การติดต่อสื่อสาร	2.813	0.410	3.013	0.408	3.194	0.452	3.056	0.434
2. การจัดการข้อมูล	2.841	0.554	3.047	0.542	3.245	0.555	3.095	0.557
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	3.182	0.320	3.074	0.450	3.420	0.543	3.190	0.499
4. การคิดและแก้ปัญหา	3.136	0.372	3.270	0.471	3.519	0.461	3.339	0.478
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล	3.152	0.248	3.237	0.325	3.370	0.369	3.273	0.341
5. การแสดงผลพฤติกรรมและทัศนคติ ในเชิงบวก	3.177	0.525	3.330	0.443	3.453	0.481	3.358	0.465
6. การแสดงความรับผิดชอบ ในเรื่องต่างๆ	3.221	0.320	3.110	0.381	3.246	0.406	3.160	0.389
7. ความสามารถในการปรับตัว	3.240	0.266	3.295	0.467	3.467	0.554	3.345	0.491
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.076	0.401	3.310	0.521	3.640	0.470	3.397	0.526
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.045	0.799	3.140	0.714	3.043	0.693	3.103	0.712
ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.079	0.286	3.152	0.342	3.291	0.338	3.191	0.344

ข้อรายการ	ต่ำกว่า 2.00 (n=22)		2.00-3.00 (n=197)		มากกว่า 3.00 (n=100)		รวม (n=319)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.985	0.306	3.212	0.407	3.350	0.362	3.240	0.398
11. การมีส่วนร่วมในงาน	3.173	0.446	3.092	0.422	3.232	0.432	3.142	0.430

1.3 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู

ผลการศึกษาในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครูที่เรียนอยู่ในกลุ่มทดลองทั้ง 4 โรงเรียน เพื่อทำความเข้าใจสภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอแยกเป็นรายโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง

1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการตอบแบบสอบถามของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.231) มีอายุ 51 ปีขึ้นไป (55.769) และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 71.154) ครูส่วนใหญ่เป็นครูที่มีระดับวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 53.846) สอนอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 26.923)

ในด้านการอบรม และการทำงานร่วมกับสถานประกอบการ พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยได้การอบรมเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทักษะทั่วไป (ร้อยละ 90.385) และครูคิดว่าตนเองมีความรู้ ความชำนาญในการสร้างหลักสูตร หรือกิจกรรมสำหรับพัฒนาทักษะทั่วไปของนักเรียน (ร้อยละ 94.231) ครูส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ (ร้อยละ 98.077) ดังตาราง 4.26

ตาราง 4.26 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของครูที่สอนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในเมือง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	16	30.769
หญิง	36	69.231

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	5	9.615
31-40 ปี	9	17.308
41-50 ปี	9	17.308
51 ปีขึ้นไป	29	55.769
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	3	5.769
10-20 ปี	12	23.077
21 ปีขึ้นไป	37	71.154
ระดับวิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	1	1.923
ครู	6	11.538
ครูชำนาญการ	16	30.769
ครูชำนาญการพิเศษ	28	53.846
ครูเชี่ยวชาญ	1	1.923
กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักที่สอน		
ภาษาไทย		
คณิตศาสตร์	10	19.231
วิทยาศาสตร์	6	11.538
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	14	26.923
ศิลปศึกษา	2	3.846
สังคมและวัฒนธรรม	4	7.692
ภาษาต่างประเทศ	7	13.462
สุขศึกษา	5	9.615
การอบรมเกี่ยวกับวิธีที่ใช้ในการพัฒนาทักษะ ทั่วไป (เช่น ทักษะการคิด, ทักษะการ ติดต่อสื่อสาร, ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น)		
เคย	47	90.385
ไม่เคย	5	9.615
ความรู้ ความชำนาญในการสร้างหลักสูตร หรือ กิจกรรมสำหรับพัฒนาทักษะทั่วไปของนักเรียน		
มี	49	94.231
ไม่มี	3	5.769

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ		
มี	51	98.077
ไม่มี	1	1.923

ผลการตอบแบบสอบถามของครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานที่ครูได้พัฒนาให้กับนักเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) ยกเว้น ทักษะในด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่ครูเลือกตอบในระดับมากที่สุด (ระดับ 5) และทักษะในด้านการติดต่อสื่อสาร และทักษะด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข ที่ครูเลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 3.462 – 4.038 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.561 – 1.007 ดังตาราง 4.27

ตาราง 4.27 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียน ของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
1. การติดต่อสื่อสาร	0	18	27	4	3	3.615	0.718
	(0.000)	(34.615)	(51.923)	(7.692)	(5.769)		
2. การจัดการข้อมูล	0	3	19	29	1	3.538	0.641
	(0.000)	(5.769)	(36.538)	(55.769)	(1.923)		
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	0	3	23	23	3	3.500	0.700
	(0.000)	(5.769)	(44.231)	(44.231)	(5.769)		
4. การคิดและแก้ปัญหา	0	0	15	29	8	3.865	0.658
	(0.000)	(0.000)	(28.846)	(55.769)	(15.385)		
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติ ในเชิงบวก	0	0	10	30	12	4.038	0.656
	(0.000)	(0.000)	(19.23)	(57.69)	(23.08)		
6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ	0	0	12	27	13	4.019	0.700
	(0.000)	(0.000)	(23.077)	(51.923)	(25.000)		
7. ความสามารถในการปรับตัว	0	0	14	34	4	3.808	0.561
	(0.000)	(0.000)	(26.923)	(65.385)	(7.692)		
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0	2	9	38	3	3.808	0.595
	(0.000)	(3.846)	(17.308)	(73.077)	(5.769)		
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	0	7	18	23	4	3.462	0.828
	(0.000)	(13.462)	(34.615)	(44.231)	(7.692)		

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0	2	16	16	18	3.923	1.007
	(0.000)	(3.850)	(30.77)	(30.77)	(34.62)		
11. การมีส่วนร่วมในงาน	1	2	9	28	12	3.923	0.860
	(1.92)	(3.850)	(17.31)	(53.85)	(23.08)		

ผลการตอบแบบสอบถามของครูเกี่ยวกับแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ด้านรูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 2) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การจัดกิจกรรมที่เน้นการฝึกคุณลักษณะ และทักษะการทำงานจริง เช่น ความอดทน การแก้ปัญหา การตรงต่อเวลา เป็นต้น ที่ครูเลือกตอบในระดับน้อย (ระดับ 1) และการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนโดยบูรณาการร่วมกับสถานประกอบการในชุมชน ที่ครูเลือกตอบในระดับมาก (ระดับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 1.705 – 2.462 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.512 – 0.734

ด้านวิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบระดับน้อย (ระดับ 1) และปานกลาง (ระดับ 2) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 1.923 – 2.558 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.502 – 0.807

ด้านกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 2) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้สะท้อนคิดเพื่อปรับปรุงตนเอง จากผลการเรียน หรือผลจากการทำกิจกรรมที่ผ่านมา ที่ครูเลือกตอบในระดับน้อย (ระดับ 1) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.021 – 2.481 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.542 – 0.737

ด้านคุณสมบัติครู พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 2) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การให้ข้อเสนอแนะด้วยวาจาแก่นักเรียนทันที เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ที่ครูเลือกตอบในระดับน้อย (ระดับ 1) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.216 – 2.549 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.503 – 0.616

ด้านความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 2) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การพัฒนากิจกรรมพัฒนาทักษะนักเรียน โดยวางแผนร่วมกับสถานประกอบการในชุมชน ที่ครูเลือกตอบในระดับมาก (ระดับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 1.688 – 2.100 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.664 – 0.763

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจำแนกตามด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสมบัติครู ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.436 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.418 รองลงมาคือ กลยุทธ์ที่ใช้ในการ พัฒนานักเรียน และวิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.274 และ 2.251 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.440 และ 0.389 ดังตาราง 4.28

ตาราง 4.28 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนา ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้น โรงเรียนในเมือง

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				ไม่ได้ทำ	Mean	SD
	3	2	1				
รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา						2.096	0.363
1. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่าน การทำกิจกรรม	1 (1.923)	26 (50.000)	25 (48.077)	0 (0.000)		2.462	0.541
2. ท่านจัดกิจกรรมที่เหมือนกับสภาพของการทำงานจริง เช่น การจำลองสถานการณ์, การทำธุรกิจขนาดเล็ก หรือการทำโครงการ เป็นต้น	7 (13.462)	30 (57.692)	15 (28.846)	0 (0.000)		2.154	0.638
3. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนโดยใช้ กรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงในอาชีพต่างๆ	13 (25.00)	30 (57.69)	6 (11.54)	3 (5.77)		1.857	0.612
4. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะโดยเชื่อมโยง เนื้อหาของกิจกรรมกับความเป็นจริงในโลก ของการทำงาน	5 (9.615)	37 (71.154)	8 (15.385)	2 (3.846)		2.060	0.512
5. ท่านจัดกิจกรรมที่เน้นการฝึกคุณลักษณะ และทักษะการทำงานจริง เช่น ความอดทน การแก้ปัญหา การตรงต่อเวลา เป็นต้น	4 (7.692)	22 (42.308)	26 (50.000)	0 (0.000)		2.423	0.637
6. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้มี คุณสมบัติตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน	13 (25.000)	27 (51.923)	9 (17.308)	3 (5.769)		1.918	0.672
7. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนโดยบูรณา การร่วมกับสถานประกอบการในชุมชน	20 (38.462)	17 (32.692)	7 (13.462)	8 (15.385)		1.705	0.734
วิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา						2.251	0.389
8. ท่านจัดกิจกรรมที่เน้นให้นักเรียนลงมือ ปฏิบัติด้วยตนเอง	0 (0.000)	23 (44.231)	29 (55.769)	0 (0.000)		2.558	0.502
9. ท่านฝึกประสบการณ์ในการทำงานจริง ด้านอาชีพให้กับนักเรียน	8 (15.385)	32 (61.538)	5 (9.615)	7 (13.462)		1.933	0.539
10. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เสนอความ คิดเห็น หรืออภิปรายในที่ประชุม	9 (17.308)	27 (51.923)	16 (30.769)	0 (0.000)		2.135	0.687

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น			ไม่ได้ทำ	Mean	SD
	3	2	1			
11. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้สะท้อน ความคิดร่วมกันภายหลังจากการ ปฏิบัติงาน	15 (28.846)	26 (50.000)	11 (21.154)	0 (0.000)	1.923	0.710
12. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนประยุกต์ใช้ ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนในห้องเรียนใช้ ระหว่างการทำกิจกรรมในสังคม	3 (5.769)	32 (61.538)	17 (32.692)	0 (0.000)	2.269	0.564
13. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนเชื่อมโยงความรู้ ทางด้านวิชาการที่เป็นทฤษฎีเข้าสู่ ภาคปฏิบัติจริง	5 (9.615)	22 (42.308)	25 (48.077)	0 (0.000)	2.385	0.661
14. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้ร่วมกัน ตรวจสอบคุณภาพในการทำงานซึ่งกันและ กัน	12 (23.077)	16 (30.769)	24 (46.154)	0 (0.000)	2.231	0.807
15. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียน สามารถนำตนเอง และรับผิดชอบที่จะ เรียนรู้ด้วยตนเอง	3 (5.769)	20 (38.462)	29 (55.769)	0 (0.000)	2.500	0.610
16. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ตาม ความสนใจ	5 (9.615)	27 (51.923)	20 (38.462)	0 (0.000)	2.288	0.637
กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน					2.274	0.440
17. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ศึกษา คิดค้นคว้าทดลองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	6 (11.538)	27 (51.923)	19 (36.538)	0 (0.000)	2.250	0.653
18. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ค้นคว้าหา ความรู้ด้วยตนเองหรือสร้างความรู้ด้วย ตนเอง	1 (1.923)	25 (48.077)	26 (50.000)	0 (0.000)	2.481	0.542
19. ท่านจัดกิจกรรมโดยใช้สถานการณ์ ปัญหาเป็นตัวกระตุ้น ให้ผู้เรียนแสวงหาวิธี แก้ปัญหา	7 (13.462)	29 (55.769)	16 (30.769)	0 (0.000)	2.173	0.648
20. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้สะท้อนคิด เพื่อปรับปรุงตนเองจากผลการเรียน หรือ ผลจากการทำกิจกรรมที่ผ่านมา	5 (9.615)	20 (38.462)	26 (50.000)	1 (1.923)	2.412	0.669
21. ท่านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับประสบการณ์การทำงานจริง	3 (5.769)	27 (51.923)	19 (36.538)	3 (5.769)	2.327	0.591
22. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้จาก การปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงในชุมชน	12 (23.077)	22 (42.308)	13 (25.000)	5 (9.615)	2.021	0.737
คุณสมบัติของครู					2.436	0.418
23. ท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวก สะดวกในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน	23 (44.231)	28 (53.846)	1 (1.923)	0 (0.000)	2.549	0.503

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น			ไม่ได้ทำ	Mean	SD
	3	2	1			
24. ท่านจัดกิจกรรมโดยใช้วิธีการต่างๆ อย่างหลากหลายให้แก่นักเรียน	0 (0.000)	27 (51.923)	24 (46.154)	1 (1.923)	2.471	0.504
25. ท่านมีวิธีการพัฒนาศักยภาพให้กับ นักเรียนหากนักเรียนเกิดความผิดพลาด	4 (7.692)	32 (61.538)	15 (28.846)	1 (1.923)	2.216	0.577
26. ท่านให้ข้อเสนอแนะด้วยวาจากับ นักเรียนทันที เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น	3 (5.769)	17 (32.692)	29 (55.769)	3 (5.769)	2.531	0.616
ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถาน ประกอบการที่อยู่ในชุมชน					1.872	0.586
27. ท่านพัฒนากิจกรรมพัฒนาทักษะ นักเรียน โดยวางแผนร่วมกับสถาน ประกอบการในชุมชน	22 (42.308)	19 (36.538)	7 (13.462)	4 (7.692)	1.688	0.719
28. ท่านวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกับ เพื่อนครู ชุมชน หรือสถานประกอบการใน ชุมชน	16 (30.769)	24 (46.154)	11 (21.154)	1 (1.923)	1.902	0.728
29. ท่านกำหนดเนื้อหากิจกรรมให้แก่ นักเรียนร่วมกับสถานประกอบการ	12 (23.077)	21 (40.385)	17 (32.692)	2 (3.846)	2.100	0.763
30. ท่านประเมินทักษะของนักเรียน จากเพื่อนร่วมชั้นเรียน ครูผู้สอน	16 (30.769)	24 (46.154)	6 (11.538)	6 (11.538)	1.783	0.664

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชนที่ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 20 ปี ดังตาราง 4.29

ตาราง 4.29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ข้อรายการ	น้อยกว่า 10 ปี (n=3)		10-20 ปี (n=12)		21 ปีขึ้นไป (n=37)		รวม (n=52)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ใน								
การพัฒนา	1.702	0.635	2.167	0.327	2.106	0.342	2.096	0.363
วิธีการในการจัดกิจกรรม								
พัฒนา	2.130	0.639	2.387	0.249	2.217	0.405	2.251	0.389

ข้อรายการ	น้อยกว่า 10 ปี (n=3)		10-20 ปี (n=12)		21 ปีขึ้นไป (n=37)		รวม (n=52)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา								
นักเรียน	2.111	0.509	2.542	0.237	2.201	0.459	2.274	0.440
คุณสมบัติของครู	2.625	0.530	2.521	0.516	2.399	0.384	2.436	0.418
ความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และสถานประกอบการที่อยู่ ในชุมชน	1.750	0.750	1.833	0.625	1.894	0.578	1.872	0.586

2. สภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมือง

2.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการตอบแบบสอบถามของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 74.242) มีอายุ 51 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 71.212) และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 80.303) ครูส่วนใหญ่เป็นครูที่มีระดับวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 60.606) สอนอยู่ในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ (ร้อยละ 31.818)

ในด้านการอบรม และการทำงานร่วมกับสถานประกอบการ พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยได้การอบรมเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทักษะทั่วไป (ร้อยละ 86.364) และครูคิดว่าตนเองมีความรู้ ความชำนาญในการสร้างหลักสูตร หรือกิจกรรมสำหรับพัฒนาทักษะทั่วไปของนักเรียน (ร้อยละ 92.424) ครูส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ (ร้อยละ 93.939) ดังตาราง 4.30

ตาราง 4.30 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของครูที่สอนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนในเมือง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	17	25.758
หญิง	49	74.242
อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	2	3.030
31-40 ปี	6	9.091
41-50 ปี	11	16.667
51 ปีขึ้นไป	47	71.212
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	5	7.576
10-20 ปี	8	12.121
21 ปีขึ้นไป	53	80.303
ระดับวิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	1	1.515
ครู	3	4.545
ครูชำนาญการ	20	30.303
ครูชำนาญการพิเศษ	40	60.606
ครูเชี่ยวชาญ	2	3.030
กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักที่สอน		
ภาษาไทย	19	28.788
คณิตศาสตร์	21	31.818
วิทยาศาสตร์	3	4.545
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	4	6.061
ศิลปศึกษา	5	7.576
สังคมและวัฒนธรรม	6	9.091
ภาษาต่างประเทศ	8	12.121
สุขศึกษา	19	28.788
การอบรมเกี่ยวกับวิธีที่ใช้ในการพัฒนาทักษะทั่วไป (เช่น ทักษะ การคิด, ทักษะการติดต่อสื่อสาร, ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็น ต้น)		

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เคย	57	86.364
ไม่เคย	9	13.636
ความรู้ ความชำนาญในการสร้างหลักสูตร หรือกิจกรรมสำหรับพัฒนาทักษะทั่วไปของนักเรียน		
มี	61	92.424
ไม่มี	5	7.576
ประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ		
มี	62	93.939
ไม่มี	4	6.061

ผลการตอบแบบสอบถามของครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานที่ครูได้พัฒนาให้กับนักเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) และระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น ทักษะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่ครูเลือกตอบในระดับมากที่สุด (ระดับ 5) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 3.091 – 3.985 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.662 – 0.933 ดังตาราง 4.31

ตาราง 4.31 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียนของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
1. การติดต่อสื่อสาร	0 (0.000)	16 (24.242)	28 (42.424)	22 (33.333)	0 (0.000)	3.091	0.759
2. การจัดการข้อมูล	0 (0.000)	9 (13.636)	31 (46.970)	21 (31.818)	5 (7.576)	3.333	0.810
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	0 (0.000)	4 (6.061)	31 (46.970)	24 (36.364)	7 (10.606)	3.515	0.769
4. การคิดและแก้ปัญหา	0 (0.000)	1 (1.515)	15 (22.727)	34 (51.515)	16 (24.242)	3.985	0.734
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติ ในเชิงบวก	0 (0.000)	2 (3.030)	15 (22.727)	40 (60.606)	9 (13.636)	3.848	0.685
6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่อง ต่างๆ	0 (0.000)	1 (1.515)	20 (30.303)	27 (40.909)	18 (27.273)	3.939	0.802

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
7. ความสามารถในการปรับตัว	0 (0.000)	1 (1.515)	20 (30.303)	37 (56.061)	8 (12.121)	3.788	0.668
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0 (0.000)	1 (1.515)	1 (1.515)	11 (16.667)	47 (71.212)	3.848	0.662
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	0 (0.000)	2 (3.030)	20 (30.303)	37 (56.061)	7 (10.606)	3.742	0.686
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	2 (3.030)	2 (3.030)	21 (31.818)	27 (40.909)	14 (21.212)	3.742	0.933
11. การมีส่วนร่วมในงาน	0 (0.000)	5 (7.576)	23 (34.848)	25 (37.879)	13 (19.697)	3.697	0.877

ผลการตอบแบบสอบถามของครูเกี่ยวกับแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ด้านรูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 2) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 1.785 – 2.439 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.504 – 0.721

ด้านวิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบปานกลาง (ระดับ 2) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 1.845 – 2.338 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.503 – 0.808

ด้านกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 2) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 1.955 – 2.333 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.472 – 0.732

ด้านคุณสมบัติครู พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 2) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การให้ข้อเสนอแนะด้วยวาจาแก่นักเรียนทันที เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ที่ครูเลือกตอบในระดับน้อย (ระดับ 1) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.109 – 2.455 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.362 – 0.634

ด้านความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 2) ทุกข้อรายการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 1.769 – 2.091 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.670 – 0.739

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจำแนกตามด้าน พบว่าอันดับแรกคือ ด้านคุณสมบัติครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 2.328 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.402 คือรองลงมาคือ กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน และวิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.168 และ 2.096 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.452 และ 0.392 ดังตาราง 4.32

ตาราง 4.32 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น			ไม่ได้ทำ	Mean	SD
	3	2	1			
รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา					2.012	0.348
1. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรม	5 (7.576)	27 (40.909)	34 (51.515)	0 (0.000)	2.439	0.636
2. ท่านจัดกิจกรรมที่เหมือนกับสภาพของการทำงานจริง เช่น การจำลองสถานการณ์, การทำธุรกิจขนาดเล็ก หรือการทำโครงการ เป็นต้น	16 (24.242)	38 (57.576)	11 (16.667)	1 (1.515)	1.923	0.645
3. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนโดยใช้กรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงในอาชีพต่างๆ	21 (31.818)	38 (57.576)	7 (10.606)	0 (0.000)	1.788	0.621
4. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะโดยเชื่อมโยงเนื้อหาของกิจกรรมกับความเป็นจริงในโลกของการทำงาน	5 (7.576)	48 (72.727)	12 (18.182)	1 (1.515)	2.108	0.504
5. ท่านจัดกิจกรรมที่เน้นการฝึกคุณลักษณะ และทักษะการทำงานจริง เช่น ความอดทน การแก้ปัญหา การตรงต่อเวลา เป็นต้น	8 (12.121)	38 (57.576)	20 (30.303)	0 (0.000)	2.182	0.630
6. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้มีคุณสมบัติตามความต้องการของตลาดแรงงาน	18 (27.273)	43 (65.152)	4 (6.061)	1 (1.515)	1.785	0.545
7. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนโดยบูรณาการร่วมกับสถานประกอบการในชุมชน	20 (30.303)	27 (40.909)	11 (16.667)	8 (12.121)	1.845	0.721
วิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา					2.096	0.392
8. ท่านจัดกิจกรรมที่เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	3 (4.545)	47 (71.212)	16 (24.242)	0 (0.000)	2.197	0.503
9. ท่านฝึกประสบการณ์ในการทำงานจริงด้านอาชีพให้กับนักเรียน	15 (22.727)	37 (56.061)	6 (9.091)	8 (12.121)	1.845	0.586
10. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เสนอความคิดเห็น หรืออภิปรายในที่ประชุม	10 (15.152)	39 (59.091)	17 (25.758)	0 (0.000)	2.106	0.636

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น			ไม่ได้ทำ	Mean	SD
	3	2	1			
11. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้สะท้อน ความคิดร่วมกันภายหลังจากการ ปฏิบัติงาน	19 (28.788)	36 (54.545)	10 (15.152)	1 (1.515)	1.862	0.659
12. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนประยุกต์ใช้ ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนในห้องเรียนใช้ ระหว่างการทำกิจกรรมในสังคม	4 (6.061)	45 (68.182)	16 (24.242)	1 (1.515)	2.185	0.527
13. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนเชื่อมโยงความรู้ ทางด้านวิชาการที่เป็นทฤษฎีเข้าสู่ ภาคปฏิบัติจริง	2 (3.030)	39 (59.091)	23 (34.848)	2 (3.030)	2.328	0.536
14. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้ร่วมกันตรวจสอบ คุณภาพในการทำงานซึ่งกันและกัน	23 (34.848)	23 (34.848)	19 (28.788)	1 (1.515)	1.938	0.808
15. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียน สามารถนำตนเอง และรับผิดชอบที่จะ เรียนรู้ด้วยตนเอง	2 (3.030)	39 (59.091)	24 (36.364)	1 (1.515)	2.338	0.538
16. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ตาม ความสนใจ	12 (18.182)	35 (53.030)	19 (28.788)	0 (0.000)	2.106	0.682
กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน					2.168	0.452
17. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ศึกษา คิดค้นคว้าทดลองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	11 (16.667)	32 (48.485)	23 (34.848)	0 (0.000)	2.182	0.700
18. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ค้นคว้าหา ความรู้ด้วยตนเองหรือสร้างความรู้ด้วย ตนเอง	3 (4.545)	38 (57.576)	25 (37.879)	0 (0.000)	2.333	0.564
19. ท่านจัดกิจกรรมโดยใช้สถานการณ์ ปัญหาเป็นตัวกระตุ้น ให้ผู้เรียนแสวงหาวิธี แก้ปัญหา	15 (22.727)	31 (46.970)	19 (28.788)	1 (1.515)	2.062	0.726
20. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้สะท้อนคิด เพื่อปรับปรุงตนเองจากผลการเรียน หรือ ผลจากการทำกิจกรรมที่ผ่านมา	5 (7.576)	34 (51.515)	27 (40.909)	0 (0.000)	2.333	0.616
21. ท่านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับประสบการณ์การทำงานจริง	3 (4.545)	50 (75.758)	13 (19.697)	0 (0.000)	2.152	0.472
22. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้จาก การปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงในชุมชน	19 (28.788)	31 (46.970)	16 (24.242)	0 (0.000)	1.955	0.732
คุณสมบัติของครู					2.328	0.402
23. ท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวก สะดวกในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน	2 (3.030)	32 (48.485)	32 (48.485)	0 (0.000)	2.455	0.560
24. ท่านจัดกิจกรรมโดยใช้วิธีการต่างๆ อย่างหลากหลายให้นักเรียน	1 (1.515)	41 (62.121)	23 (34.848)	1 (1.515)	2.338	0.509

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น			ไม่ได้ทำ	Mean	SD
	3	2	1			
25. ท่านมีวิธีการพัฒนาศักยภาพให้กับ นักเรียนหากนักเรียนเกิดความผิดพลาด	1 (1.515)	55 (83.333)	8 (12.121)	2 (3.030)	2.109	0.362
26. ท่านให้ข้อเสนอแนะด้วยวาจากับ นักเรียนทันที เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น	5 (7.576)	28 (42.424)	33 (50.000)	0 (0.000)	2.424	0.634
ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถาน ประกอบการที่อยู่ในชุมชน					1.908	0.610
27. ท่านพัฒนากิจกรรมพัฒนาทักษะ นักเรียน โดยวางแผนร่วมกับสถาน ประกอบการในชุมชน	26 (39.394)	28 (42.424)	11 (16.667)	1 (1.515)	1.769	0.724
28. ท่านวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกันกับ เพื่อนครู ชุมชน หรือสถานประกอบการใน ชุมชน	17 (25.758)	30 (45.455)	18 (27.273)	1 (1.515)	2.015	0.739
29. ท่านกำหนดเนื้อหากิจกรรมให้แก่ นักเรียนร่วมกับสถานประกอบการ	13 (19.697)	34 (51.515)	19 (28.788)	0 (0.000)	2.091	0.696
30. ท่านประเมินทักษะของนักเรียน จากเพื่อนร่วมชั้นเรียน ครูผู้สอน	18 (27.273)	31 (46.970)	9 (13.636)	8 (12.121)	1.845	0.670

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามประสพการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสพการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสพการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสพการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี ในทุกด้าน ดังตาราง 4.33

ตาราง 4.33 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน จำแนกตามประสพการณ์ทำงานของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง

ข้อรายการ	น้อยกว่า 10 ปี (n=5)		10-20 ปี (n=8)		21 ปีขึ้นไป (n=53)		รวม (n=66)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ใน								
การพัฒนา	2.086	0.644	2.071	0.275	1.996	0.329	2.012	0.348
วิธีการในการจัดกิจกรรม								
พัฒนา	2.356	0.388	2.260	0.297	2.046	0.395	2.096	0.392
กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา								
นักเรียน	2.333	0.471	2.250	0.512	2.140	0.446	2.168	0.452
คุณสมบัติของครู	2.500	0.468	2.094	0.499	2.347	0.374	2.328	0.402
ความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และสถานประกอบการ	2.200	0.542	2.156	0.566	1.843	0.614	1.908	0.610

3. สภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง

3.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการตอบแบบสอบถามของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.00) มีอายุ 51 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 41.667) และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 80.303) ครูส่วนใหญ่เป็นครูที่มีระดับวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 33.333) สอนอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๗ (ร้อยละ 33.333)

ในด้านการอบรม และการทำงานร่วมกับสถานประกอบการ พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยได้การอบรมเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทักษะทั่วไป (ร้อยละ 66.667) และครูที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดคิดว่าตนเองมีความรู้ ความชำนาญในการสร้างหลักสูตร หรือกิจกรรมสำหรับพัฒนาทักษะทั่วไปของนักเรียน (ร้อยละ 100.000) และเคยมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ (ร้อยละ 100.000) ดังตาราง 4.34

ตาราง 4.34 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของครูที่สอนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนอกเมือง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	25.000
หญิง	9	75.000
อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	2	16.667
31-40 ปี	2	16.667
41-50 ปี	3	25.000
51 ปีขึ้นไป	5	41.667
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	3	25.000
10-20 ปี	3	25.000
21 ปีขึ้นไป	6	50.000
ระดับวิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	1	8.333
ครู	3	25.000
ครูชำนาญการ	3	25.000

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ครูชำนาญการพิเศษ	5	41.667
ครูเชี่ยวชาญ	0	0
กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักที่สอน		
ภาษาไทย	1	8.333
คณิตศาสตร์	1	8.333
วิทยาศาสตร์	3	25.000
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	4	33.333
สังคมและวัฒนธรรม	1	8.333
ภาษาต่างประเทศ	1	8.333
สุขศึกษา	1	8.333
การอบรมเกี่ยวกับวิธีที่ใช้ในการพัฒนาทักษะทั่วไป (เช่น ทักษะการคิด, ทักษะการติดต่อสื่อสาร, ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น)		
เคย	8	66.667
ไม่เคย	4	33.333
ความรู้ ความชำนาญในการสร้างหลักสูตร หรือกิจกรรมสำหรับพัฒนาทักษะทั่วไปของนักเรียน		
มี	12	100.000
ไม่มี	0	0
ประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ		
มี	12	100.000
ไม่มี	0	0

ผลการตอบแบบสอบถามของครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานที่ครูได้พัฒนาให้กับนักเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) ยกเว้น ทักษะด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ และการมีส่วนร่วมในงาน ที่ครูเลือกตอบในระดับมากที่สุด (ระดับ 5) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 3.750 – 4.583 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.452 – 0.793 ดังตาราง 4.35

ตาราง 4.35 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียนของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
1. การติดต่อสื่อสาร	0 (0.000)	0 (0.000)	0 (0.000)	9 (75.000)	3 (25.000)	4.250	0.452
2. การจัดการข้อมูล	0 (0.000)	0 (0.000)	4 (33.333)	5 (41.667)	3 (25.000)	3.917	0.793
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	0 (0.000)	0 (0.000)	4 (33.333)	7 (58.333)	1 (8.333)	3.750	0.622
4. การคิดและแก้ปัญหา	0 (0.000)	0 (0.000)	2 (16.667)	6 (50.000)	4 (33.333)	4.167	0.718
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติ ในเชิงบวก	0 (0.000)	0 (0.000)	1 (8.333)	8 (66.667)	3 (25.000)	4.167	0.577
6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่อง ต่างๆ	0 (0.000)	0 (0.000)	0 (0.000)	6 (50.000)	6 (50.000)	4.500	0.522
7. ความสามารถในการปรับตัว	0 (0.000)	0 (0.000)	0 (0.000)	7 (58.333)	5 (41.667)	4.417	0.515
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0 (0.000)	0 (0.000)	0 (0.000)	8 (66.667)	4 (33.333)	4.333	0.492
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	0 (0.000)	0 (0.000)	3 (25.000)	6 (50.000)	3 (25.000)	4.000	0.739
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	0 (0.000)	0 (0.000)	0 (0.000)	6 (50.000)	6 (50.000)	4.500	0.522
11. การมีส่วนร่วมในงาน	0 (0.000)	0 (0.000)	0 (0.000)	5 (41.667)	7 (58.333)	4.583	0.515

ผลการตอบแบบสอบถามของครูเกี่ยวกับแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ด้านรูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 2) และระดับน้อย (ระดับ 1) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก 2.167 – 2.750 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.452 – 0.751

ด้านวิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบปานกลาง (ระดับ 2) และระดับน้อย (ระดับ 1) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.333 – 2.833 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.389 – 0.778

ด้านกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบในระดับน้อย (ระดับ 1) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ศึกษา คิดค้นคว้าทดลองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่ครูเลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 2) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.417 – 2.667 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.492 – 0.669

ด้านคุณสมบัติครู พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบในระดับน้อย (ระดับ 1) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.583 – 2.750 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.452 – 0.515

ด้านความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 2) และระดับน้อย (ระดับ 1) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 2.083 – 2.417 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.669 – 0.831

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจำแนกตามด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณสมบัติครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.667 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.374 รองลงมาคือ กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน และวิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.569 และ 2.500 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.417 และ 0.461 ดังตาราง 4.36

ตาราง 4.36 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น			ไม่ได้ทำ	Mean	SD
	3	2	1			
รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา					2.460	0.426
1. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่าน การทำกิจกรรม	0 (0.000)	3 (25.000)	9 (75.000)	0 (0.000)	2.750	0.452
2. ท่านจัดกิจกรรมที่เหมือนกับสภาพของการทำงานจริง เช่น การจำลองสถานการณ์, การทำธุรกิจขนาดเล็ก หรือการทำ โครงการ เป็นต้น	1 (8.333)	6 (50.000)	5 (41.667)	0 (0.000)	2.333	0.651
3. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนโดยใช้ กรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงในอาชีพต่างๆ	2 (16.667)	5 (41.667)	4 (33.333)	1 (8.333)	2.182	0.751

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น			ไม่ได้ทำ	Mean	SD
	3	2	1			
4. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะโดยเชื่อมโยงเนื้อหาของกิจกรรมกับความเป็นจริงในโลกของการทำงาน	1 (8.333)	5 (41.667)	6 (50.000)	0 (0.000)	2.417	0.669
5. ท่านจัดกิจกรรมที่เน้นการฝึกคุณลักษณะและทักษะการทำงานจริง เช่น ความอดทน การแก้ปัญหา การตรงต่อเวลา เป็นต้น	0 (0.000)	3 (25.000)	9 (75.000)	0 (0.000)	2.750	0.452
6. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้มีคุณสมบัติตามความต้องการของตลาดแรงงาน	0 (0.000)	4 (33.333)	8 (66.667)	0 (0.000)	2.667	0.492
7. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนโดยบูรณาการร่วมกับสถานประกอบการในชุมชน	2 (16.667)	6 (50.000)	4 (33.333)	0 (0.000)	2.167	0.718
วิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา					2.500	0.461
8. ท่านจัดกิจกรรมที่เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	0 (0.000)	2 (16.667)	10 (83.333)	0 (0.000)	2.833	0.389
9. ท่านฝึกประสบการณ์ในการทำงานจริงด้านอาชีพให้กับนักเรียน	2 (16.667)	4 (33.333)	6 (50.000)	0 (0.000)	2.333	0.778
10. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เสนอความคิดเห็น หรืออภิปรายในที่ประชุม	1 (8.333)	4 (33.333)	7 (58.333)	0 (0.000)	2.500	0.674
11. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้สะท้อนความคิดร่วมกันหลังจากการปฏิบัติงาน	0 (0.000)	7 (58.333)	5 (41.667)	0 (0.000)	2.417	0.515
12. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนในห้องเรียนใช้ระหว่างการทำกิจกรรมในสังคม	0 (0.000)	6 (50.000)	6 (50.000)	0 (0.000)	2.500	0.522
13. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนเชื่อมโยงความรู้ทางด้านวิชาการที่เป็นทฤษฎีเข้าสู่ภาคปฏิบัติจริง	1 (8.333)	4 (33.333)	7 (58.333)	0 (0.000)	2.500	0.674
14. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้ร่วมกันตรวจสอบคุณภาพในการทำงานซึ่งกันและกัน	1 (8.333)	6 (50.000)	5 (41.667)	0 (0.000)	2.333	0.651
15. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนสามารถนำตนเอง และรับผิดชอบที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง	0 (0.000)	6 (50.000)	6 (50.000)	0 (0.000)	2.500	0.522
16. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ	0 (0.000)	5 (41.667)	7 (58.333)	0 (0.000)	2.583	0.515
กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน					2.569	0.417

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น			ไม่ได้ทำ	Mean	SD
	3	2	1			
17. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ศึกษาคิดค้นคว้าทดลองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	0 (0.000)	7 (58.333)	5 (41.667)	0 (0.000)	2.417	0.515
18. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองหรือสร้างความรู้ด้วยตนเอง	0 (0.000)	4 (33.333)	8 (66.667)	0 (0.000)	2.667	0.492
19. ท่านจัดกิจกรรมโดยใช้สถานการณ์ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนแสวงหาวิธีแก้ปัญหา	1 (8.333)	2 (16.667)	9 (75.000)	0 (0.000)	2.667	0.651
20. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้สะท้อนคิดเพื่อปรับปรุงตนเองจากผลการเรียน หรือผลจากการทำกิจกรรมที่ผ่านมา	0 (0.000)	5 (41.667)	7 (58.333)	0 (0.000)	2.583	0.515
21. ท่านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ควบคู่ไปกับประสบการณ์การทำงานจริง	0 (0.000)	4 (33.333)	8 (66.667)	0 (0.000)	2.667	0.492
22. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงในชุมชน	1 (8.333)	5 (41.667)	6 (50.000)	0 (0.000)	2.417	0.669
คุณสมบัติของครู					2.667	0.374
23. ท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน	0 (0.000)	4 (33.333)	8 (66.667)	0 (0.000)	2.667	0.492
24. ท่านจัดกิจกรรมโดยใช้วิธีการต่างๆอย่างหลากหลายให้แก่ นักเรียน	0 (0.000)	5 (41.667)	7 (58.333)	0 (0.000)	2.583	0.515
25. ท่านมีวิธีการพัฒนาศักยภาพให้กับนักเรียนหากนักเรียนเกิดความผิดพลาด	0 (0.000)	4 (33.333)	8 (66.667)	0 (0.000)	2.667	0.492
26. ท่านให้ข้อเสนอแนะด้วยวาจา กับนักเรียนทันที เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น	0 (0.000)	3 (25.000)	9 (75.000)	0 (0.000)	2.750	0.452
ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน					2.167	0.615
27. ท่านพัฒนากิจกรรมพัฒนาทักษะนักเรียน โดยวางแผนร่วมกับสถานประกอบการในชุมชน	2 (16.667)	7 (58.333)	3 (25.000)	0 (0.000)	2.083	0.669
28. ท่านวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนครู ชุมชน หรือสถานประกอบการในชุมชน	2 (16.667)	6 (50.000)	4 (33.333)	0 (0.000)	2.167	0.718
29. ท่านกำหนดเนื้อหากิจกรรมให้แก่ นักเรียนร่วมกับสถานประกอบการ	1 (8.333)	5 (41.667)	6 (50.000)	0 (0.000)	2.417	0.669
30. ท่านประเมินทักษะของนักเรียนจากเพื่อนร่วมชั้นเรียน ครูผู้สอน	3 (25.000)	4 (33.333)	4 (33.333)	1 (8.333)	2.091	0.831

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านวิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน ที่ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ดังตาราง 4.37

ตาราง 4.37 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง

ข้อรายการ	น้อยกว่า 10 ปี (n=3)		10-20 ปี (n=3)		21 ปีขึ้นไป (n=6)		รวม (n=12)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	2.381	0.502	2.714	0.378	2.373	0.436	2.460	0.426
วิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา	2.630	0.280	2.556	0.385	2.407	0.595	2.500	0.461
กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา	2.611	0.419	2.778	0.385	2.444	0.455	2.569	0.417
คุณสมบัติของครู	2.750	0.250	2.917	0.144	2.500	0.447	2.667	0.374
ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน	2.500	0.250	2.417	1.010	1.875	0.440	2.167	0.615

4. สภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเมือง

4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการตอบแบบสอบถามของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 84.000) มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 56.000) และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 44.000) ครูส่วนใหญ่เป็นครูที่มีระดับวิทยฐานะครูชำนาญการ (ร้อยละ 44.000) สอนอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อาชีพและเทคโนโลยี (ร้อยละ 28.000)

ในด้านการอบรม และการทำงานร่วมกับสถานประกอบการ พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยได้การอบรมเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทักษะทั่วไป (ร้อยละ 80.000) และครูคิดว่าตนเองมีความรู้ ความชำนาญในการสร้างหลักสูตร หรือกิจกรรมสำหรับพัฒนาทักษะทั่วไป

ของนักเรียน (ร้อยละ 96.000) และครูทั้งหมดเคยมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ (ร้อยละ 100.000) ดังตาราง 4.38

ตาราง 4.38 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของครูที่สอนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนอกรเมือง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	4	16.000
หญิง	21	84.000
อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	5	20.000
31-40 ปี	6	24.000
41-50 ปี	9	36.000
51 ปีขึ้นไป	5	20.000
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	7	28.000
10-20 ปี	7	28.000
21 ปีขึ้นไป	11	44.000
ระดับวิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	5	20.000
ครู	3	12.000
ครูชำนาญการ	11	44.000
ครูชำนาญการพิเศษ	6	24.000
กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักที่สอน		
ภาษาไทย	4	16.000
คณิตศาสตร์	3	12.000
วิทยาศาสตร์	4	16.000
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	7	28.000
สังคมและวัฒนธรรม	4	16.000
ภาษาต่างประเทศ	3	12.000
การอบรมเกี่ยวกับวิธีที่ใช้ในการพัฒนาทักษะทั่วไป เช่น ทักษะการคิด, ทักษะการติดต่อสื่อสาร, ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น		
เคย	20	80.000
ไม่เคย	5	20.000

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้ ความชำนาญในการสร้างหลักสูตร หรือกิจกรรมสำหรับพัฒนาทักษะทั่วไปของนักเรียน		
มี	24	96.000
ไม่มี	1	4.000
ประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ		
มี	25	100.000
ไม่มี	0	0.000

ผลการตอบแบบสอบถามของครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานที่ครูได้พัฒนาให้กับนักเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบระดับมาก (ระดับ 4) และระดับปานกลาง (ระดับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.840 – 3.920 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.583 – 0.971 ดังตาราง 4.39

ตาราง 4.39 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียนของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
1. การติดต่อสื่อสาร	0 (0.000)	1 (4.000)	12 (48.000)	12 (48.000)	0 (0.000)	3.440	0.583
2. การจัดการข้อมูล	0 (0.000)	3 (12.000)	15 (60.000)	7 (28.000)	0 (0.000)	3.160	0.624
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	2 (8.000)	5 (20.000)	13 (52.000)	5 (20.000)	0 (0.000)	2.840	0.850
4. การคิดและแก้ปัญหา	0 (0.000)	4 (16.000)	9 (36.000)	10 (40.000)	2 (8.000)	3.400	0.866
5. การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติ ในเชิงบวก	0 (0.000)	2 (8.000)	7 (28.000)	13 (52.000)	3 (12.000)	3.680	0.802
6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่อง ต่างๆ	0 (0.000)	1 (4.000)	6 (24.000)	12 (48.000)	6 (24.000)	3.920	0.812
7. ความสามารถในการปรับตัว	0 (0.000)	2 (8.000)	10 (40.000)	7 (28.000)	6 (24.000)	3.680	0.945
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1 (4.000)	1 (4.000)	6 (24.000)	13 (52.000)	4 (16.000)	3.720	0.936
9. ความปลอดภัยในการทำงาน	0 (0.000)	3 (12.000)	8 (32.000)	10 (40.000)	4 (16.000)	3.600	0.913

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	SD
	1	2	3	4	5		
10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1 (4.000)	1 (4.000)	4 (16.000)	13 (52.000)	6 (24.000)	3.880	0.971
11. การมีส่วนร่วมในงาน	0 (0.000)	2 (8.000)	5 (20.000)	13 (52.000)	5 (20.000)	3.840	0.850

ผลการตอบแบบสอบถามของครูเกี่ยวกับแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ด้านรูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบระดับปานกลาง (ระดับ 2) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 1.560 – 2.400 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.500 – 0.870

ด้านวิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบปานกลาง (ระดับ 2) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การจัดกิจกรรมที่เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ที่ครูเลือกตอบในระดับน้อย (ระดับ 1) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 1.800 – 2.560 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.542 – 0.781

ด้านกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 2) ทุกข้อรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลางการ 1.480 – 2.320 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.539 – 0.714

ด้านคุณสมบัติครู พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 2) และระดับน้อย (ระดับ 1) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 2.200 – 2.680 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.476 – 0.614

ด้านความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 2) เกือบทุกข้อรายการ ยกเว้น การพัฒนากิจกรรมพัฒนาทักษะนักเรียน โดยวางแผนร่วมกับสถานประกอบการในชุมชน ที่ครูเลือกตอบระดับน้อย (ระดับ 1) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 1.320 – 2.280 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.614 – 1.000

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจำแนกตามด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณสมบัติครู ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.420 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.419 รองลงมาคือ วิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา และกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.204 และ 2.807 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.418 และ 0.409 ดังตาราง 4.40

ตาราง 4.40 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนอกเมือง

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น			ไม่ได้ทำ	Mean	SD
	3	2	1			
รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา					2.040	0.430
1. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรม	1 (4.000)	15 (60.000)	9 (36.000)	0 (0.000)	2.320	0.557
2. ท่านจัดกิจกรรมที่เหมือนกับสภาพของการทำงานจริง เช่น การจำลองสถานการณ์, การทำธุรกิจขนาดเล็ก หรือการทำโครงการ เป็นต้น	4 (16.000)	14 (56.000)	6 (24.000)	1 (4.000)	2.000	0.764
3. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนโดยใช้กรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงในอาชีพต่างๆ	4 (16.000)	15 (60.000)	4 (16.000)	2 (8.000)	1.840	0.800
4. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะโดยเชื่อมโยงเนื้อหาของกิจกรรมกับความเป็นจริงในโลกของการทำงาน	3 (12.000)	16 (64.000)	6 (24.000)	0 (0.000)	2.120	0.600
5. ท่านจัดกิจกรรมที่เน้นการฝึกคุณลักษณะ และทักษะการทำงานจริง เช่น ความอดทน การแก้ปัญหา การตรงต่อเวลา เป็นต้น	0 (0.000)	15 (60.000)	10 (40.000)	0 (0.000)	2.400	0.500
6. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้มีคุณสมบัติตามความต้องการของตลาดแรงงาน	3 (12.000)	18 (72.000)	4 (16.000)	0 (0.000)	2.040	0.539
7. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนโดยบูรณาการร่วมกับสถานประกอบการในชุมชน	8 (32.000)	11 (44.000)	3 (12.000)	3 (12.000)	1.560	0.870
วิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา					2.204	0.418
8. ท่านจัดกิจกรรมที่เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	2 (8.000)	7 (28.000)	16 (64.000)	0 (0.000)	2.560	0.651
9. ท่านฝึกประสบการณ์ในการทำงานจริงด้านอาชีพให้กับนักเรียน	7 (28.000)	13 (52.000)	4 (16.000)	1 (4.000)	1.800	0.764
10. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เสนอความคิดเห็น หรืออภิปรายในที่ประชุม	1 (4.000)	16 (64.000)	8 (32.000)	0 (0.000)	2.280	0.542
11. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้สะท้อนความคิดร่วมกันภายหลังจากการปฏิบัติงาน	3 (12.000)	17 (68.000)	5 (20.000)	0 (0.000)	2.080	0.572
12. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนประยุกต์ใช้ความรู้ที่รับจากการเรียนในห้องเรียนใช้ระหว่างการทำกิจกรรมในสังคม	2 (8.000)	14 (56.000)	9 (36.000)	0 (0.000)	2.280	0.614

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น			ไม่ได้ทำ	Mean	SD
	3	2	1			
13. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนเชื่อมโยงความรู้ทางด้านวิชาการที่เป็นทฤษฎีเข้าสู่ภาคปฏิบัติจริง	2 (8.000)	16 (64.000)	7 (28.000)	0 (0.000)	2.200	0.577
14. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้ร่วมกันตรวจสอบคุณภาพในการทำงานซึ่งกันและกัน	3 (12.000)	13 (52.000)	8 (32.000)	1 (4.000)	2.120	0.781
15. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนสามารถนำตนเอง และรับผิดชอบที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง	1 (4.000)	13 (52.000)	11 (44.000)	0 (0.000)	2.400	0.577
16. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ	3 (12.000)	16 (64.000)	6 (24.000)	0 (0.000)	2.120	0.600
กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน					2.087	0.409
17. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ศึกษาคิดค้นคว้าทดลองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	2 (8.000)	13 (52.000)	10 (40.000)	0 (0.000)	2.320	0.627
18. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองหรือสร้างความรู้ด้วยตนเอง	1 (4.000)	15 (60.000)	9 (36.000)	0 (0.000)	2.320	0.557
19. ท่านจัดกิจกรรมโดยใช้สถานการณ์ปัญหาเป็นตัวกระตุ้น ให้ผู้เรียนแสวงหาวิธีแก้ปัญหา	4 (16.000)	13 (52.000)	8 (32.000)	0 (0.000)	2.160	0.688
20. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้สะท้อนคิดเพื่อปรับปรุงตนเองจากผลการเรียน หรือผลจากการทำกิจกรรมที่ผ่านมา	1 (4.000)	16 (64.000)	8 (32.000)	0 (0.000)	2.280	0.542
21. ท่านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ควบคู่ไปกับประสบการณ์การทำงานจริง	4 (16.000)	18 (72.000)	3 (12.000)	0 (0.000)	1.960	0.539
22. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงในชุมชน	10 (40.000)	12 (48.000)	1 (4.000)	2 (8.000)	1.480	0.714
คุณสมบัติของครู					2.420	0.419
23. ท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน	1 (4.000)	10 (40.000)	14 (56.000)	0 (0.000)	2.520	0.586
24. ท่านจัดกิจกรรมโดยใช้วิธีการต่างๆอย่างหลากหลายให้แก่ นักเรียน	2 (8.000)	14 (56.000)	9 (36.000)	0 (0.000)	2.280	0.614
25. ท่านมีวิธีการพัฒนาศักยภาพให้กับนักเรียนหากนักเรียนเกิดความผิดพลาด	2 (8.000)	16 (64.000)	7 (28.000)	0 (0.000)	2.200	0.577
26. ท่านให้ข้อเสนอแนะด้วยวาจา กับนักเรียนทันที เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น	0 (0.000)	8 (32.000)	17 (68.000)	0 (0.000)	2.680	0.476

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น			ไม่ได้ทำ	Mean	SD
	3	2	1			
ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน						
27. ท่านพัฒนากิจกรรมพัฒนาทักษะนักเรียน โดยวางแผนร่วมกับสถานประกอบการในชุมชน	0 (0.000)	8 (32.000)	17 (68.000)	0 (0.000)	1.700	0.564
28. ท่านวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนครู ชุมชน หรือสถานประกอบการในชุมชน	3 (12.000)	13 (52.000)	2 (8.000)	7 (28.000)	1.800	0.645
29. ท่านกำหนดเนื้อหากิจกรรมให้แก่ นักเรียนร่วมกับสถานประกอบการ	5 (20.000)	17 (68.000)	2 (8.000)	1 (4.000)	2.280	0.614
30. ท่านประเมินทักษะของนักเรียน จากเพื่อนร่วมชั้นเรียน ครูผู้สอน	2 (8.000)	14 (56.000)	9 (36.000)	0 (0.000)	1.320	0.900

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านคุณสมบัติของครู ที่ครูที่มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 20 ปี และด้านกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน ที่ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 21 ปีขึ้นไป ดังตาราง 4.41

ตาราง 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง

ข้อรายการ	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		21 ปีขึ้นไป		รวม	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ใน								
การพัฒนา	2.122	0.408	2.020	0.192	2.000	0.561	2.040	0.430
วิธีการในการจัดกิจกรรม								
พัฒนา	2.333	0.476	2.286	0.247	2.071	0.459	2.204	0.418
กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา								
นักเรียน	2.119	0.329	2.238	0.302	1.970	0.499	2.087	0.409
คุณสมบัติของครู	2.321	0.374	2.393	0.430	2.500	0.461	2.420	0.419
ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน								
ในชุมชน	1.750	0.577	1.679	0.590	1.682	0.593	1.700	0.564

1.4 สรุปผลการศึกษาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานจากนายจ้าง ครู และนักเรียนในภาพรวม

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ของนักเรียน และครูที่มีต่อทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน พบว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานที่นายจ้างต้องการในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ทักษะด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

หากพิจารณาผลการวิเคราะห์สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนและครูในแต่ละโรงเรียน พบว่า ครูทั้ง 4 โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสูงกว่านักเรียนในทุกด้าน แสดงว่าทักษะที่นักเรียนรับรู้ ว่าตนเองมีไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ครูคิดว่าได้พัฒนาให้กับนักเรียน มีรายละเอียดดังนี้

โรงเรียนที่ 1 (โรงเรียนในเมืองที่สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น) พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยทักษะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับปานกลาง เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.300 และครูคิดว่าได้พัฒนาทักษะด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวกให้กับนักเรียนในระดับมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.038

โรงเรียนที่ 2 (โรงเรียนในเมืองที่สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย) พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยทักษะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับปานกลางเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.318 ซึ่งครูคิดว่าได้พัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหาให้กับนักเรียนในระดับมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.985

โรงเรียนที่ 3 (โรงเรียนนอกเมืองที่สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น) พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยทักษะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับปานกลางเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.341 ซึ่งครูคิดว่าได้พัฒนาทักษะด้านการมีส่วนร่วมในงานให้กับนักเรียนในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.583

โรงเรียนที่ 4 (โรงเรียนนอกเมืองที่สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย) พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยทักษะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับปานกลางเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.397 ซึ่งครูคิดว่าได้พัฒนาทักษะด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ให้กับนักเรียนในระดับมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.920

เมื่อพิจารณาที่ค่าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู และนักเรียน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครูไม่สัมพันธ์กับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน ดังตาราง 4.42

ตาราง 4.42 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ของนักเรียน และครูที่มีต่อทักษะที่จำเป็นสำหรับการ
ได้รับการจ้างงานในภาพรวม จำแนกรายด้านทักษะ

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการ ได้รับการจ้างงาน	นายจ้าง	รร.ที่ 1		รร.ที่ 2		รร.ที่ 3		รร.ที่ 4	
		นร.	ครู	นร.	ครู	นร.	ครู	นร.	ครู
1. การติดต่อสื่อสาร	3.31	3.104	3.615	3.199	3.091	2.983	4.250	3.056	3.440
2. การจัดการข้อมูล	3.09	3.102	3.538	3.135	3.333	3.008	3.917	3.095	3.160
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข	3.37	3.117	3.500	3.195	3.515	3.087	3.750	3.190	2.840
4. การคิดและแก้ปัญหา	3.32	3.235	3.865	3.293	3.985 ¹	3.174	4.167	3.339	3.400
5. การแสดงพฤติกรรมและ ทัศนคติในเชิงบวก	4.13 ¹	3.165	4.038 ¹	3.209	3.848	3.281	4.167	3.358	3.680
6. การแสดงความรับผิดชอบ ในเรื่องต่างๆ	3.70	3.089	4.019	3.055	3.939	3.167	4.500	3.160	3.920 ¹
7. ความสามารถในการ ปรับตัว	3.66	3.192	3.808	3.154	3.788	3.278	4.417	3.345	3.680
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.57	3.300 ¹	3.808	3.318 ¹	3.848	3.341 ¹	4.333	3.397 ¹	3.720
9. ความปลอดภัยในการ ทำงาน	4.00	2.993	3.462	2.992	3.742	3.063	4.000	3.103	3.600
10. ความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.76	3.160	3.923	3.190	3.742	3.187	4.500	3.240	3.880
11. การมีส่วนร่วมในงาน	3.57	3.098	3.923	3.088	3.697	3.136	4.583 ¹	3.142	3.840
ค่าสหสัมพันธ์ (r)		0.428		0.066		0.441		0.226	

หมายเหตุ 1 หมายถึง ทักษะในด้านนั้นมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน
จำแนกตามการรับรู้ของนักเรียนและครู พบว่า ค่าเฉลี่ยทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน
ของนักเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยการพัฒนาทักษะที่จำเป็น
สำหรับการได้รับการจ้างงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่เมื่อทำการ
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ระหว่าง 4 โรงเรียน
พบว่า ครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น นอกเมือง (โรงเรียนที่ 3) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียน
อื่นๆ ดังตาราง 4.43

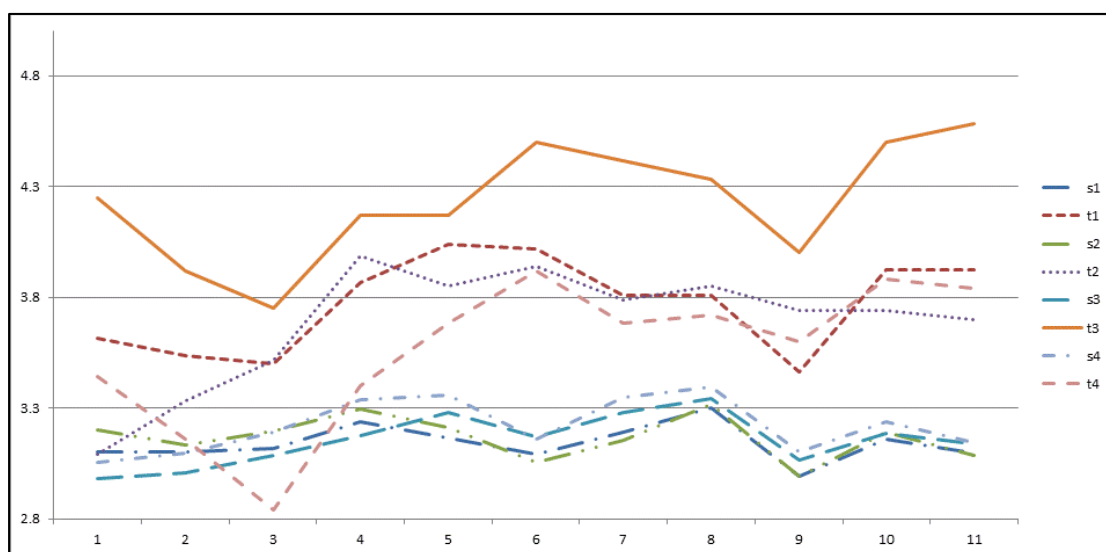
ครูทั้ง 4 โรงเรียน คิดว่าตนเองได้พัฒนานักเรียนทั้ง 11 ด้านในระดับมาก ทักษะในด้านที่ 3
(ทักษะด้านการจัดการข้อมูล) และด้านที่ 9 (ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน) ต่ำกว่าด้าน
อื่นๆ และทักษะในด้านที่ 6 (ทักษะด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ) ,10 ทักษะด้าน
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น) และ 11 (ทักษะด้านการมีส่วนร่วมในงาน)
มีค่าเฉลี่ยสูง ในขณะที่นักเรียนมีการรับรู้ทักษะในด้านที่ 9 (ทักษะด้านความปลอดภัยใน

การทำงาน) ต่ำตามความรู้สึก ในขณะที่ทักษะด้านที่ 6 (ทักษะด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ) และทักษะด้านที่ 11 (ทักษะด้านการมีส่วนร่วมในงาน) ที่ครูคิดว่าได้พัฒนาให้กับนักเรียนสูง แต่นักเรียนกลับรู้สึกว่าได้รับการพัฒนาต่ำ ดังภาพ 4.1

ตาราง 4.43 ผลการวิเคราะห์ ANOVA และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน จำแนกตามการรับรู้ของนักเรียนและครู

การรับรู้		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig	Levene Statistic	Sig	ผลการเปรียบเทียบ
นักเรียน	Between	0.040	3	0.013	1.201	0.322	1.200	0.322	-
	Within	0.440	40	0.011					
ครู	Between	2.862	3	0.954	12.898*	0.000	0.480	0.698	รร.3>รร.1
									รร.3>รร.2
	Within	2.959	40	0.074					รร.3>รร.4

หมายเหตุ: 1 แทนโรงเรียนม.ต้น ในเมือง 2 แทนโรงเรียนม.ปลาย ในเมือง 3 แทนโรงเรียนม.ต้น นอกเมือง 4 แทน โรงเรียนม.ปลายนอกเมือง



หมายเหตุ ตัวเลข 1-4 หมายถึง โรงเรียนที่ s หมายถึง นักเรียน t หมายถึง ครู

ภาพที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ยทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน และของครู

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครูในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 4.44

ตาราง 4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน และครูในภาพรวม

กลุ่ม	Mean	SD	Mean diff	t	p
นักเรียน	3.171	0.106	- 0.642	- 11.355*	0.000
ครู	3.813	0.368			

*p< 0.05

ตอนที่ 2 กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ผู้วิจัยนำเสนอกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูโดยใช้สวอท (SWOT) ในตอนนีผู้วิจัยขอนำเสนอ 3 ตอนย่อย ตอนแรกเป็นการจัดทำกลยุทธ์ และตอนที่สองเป็นกระบวนการได้มาซึ่งกลยุทธ์ ตอนที่สาม ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) รายละเอียดดังนี้

2.1 การจัดทำกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ของครู

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยขอเสนอขั้นตอนในการจัดทำกลยุทธ์ และผลที่ได้ ผู้วิจัยได้เข้าร่วมสังเกตการณ์ในกิจกรรมกำหนดกลยุทธ์ของครูในแต่ละกลุ่ม รวมถึงสังเกตพฤติกรรมของครูแล้วจดบันทึกเทคนิควิธีการที่ครูเลือกใช้ในแต่ละขั้นตอน หลังจากนั้นใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลที่บันทึกและข้อมูลจากสรุปผลการประชุมกลุ่ม รวมทั้งผลการสังเกตที่ได้จดบันทึกไว้ แล้วนำมาตีความหมายจากข้อมูลดังกล่าว

ในการจัดทำกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ของครู ผู้วิจัยได้สรุปผลการเข้าโรงเรียนในแต่ละกลุ่ม ได้จำนวน 4 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 สร้างความคุ้นเคย พูดคุยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครู สร้างความเข้าใจให้ตรงกัน : ผู้วิจัยเดินทางไปพบครูที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยพบและพูดคุยกับครูพร้อมกันทั้งหมด ก่อนการอธิบาย ผู้วิจัยได้ซักถามถึงการรวมกลุ่มของครู และพบว่าครูได้จัดกลุ่มกันมาแล้ว โดยรวมกลุ่มจากความสนิทสนมส่วนตัวเป็นหลัก จึงชักชวนกันเข้าร่วมกิจกรรม

ในการพบครั้งนี้ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง รวมถึงนำเสนอผลการประเมินสภาพของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียน และสภาพปัจจุบันในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน จากความคิดเห็นของครูที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนหน้า

จากการสังเกตขณะที่พบครูทั้ง 4 โรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่ให้ความสนใจ และพูดคุยกันเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ สภาพของโรงเรียน และลักษณะของนักเรียน แสดงให้เห็นว่า ครูที่เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความตระหนักถึงสภาพการณ์ของโรงเรียนและพร้อมที่จะเข้าสู่กระบวนการ โดยผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ครูแต่ละกลุ่มครูได้ทำการตกลงกันอย่างอิสระว่า กลุ่มของตนเองมีเป้าหมายในการที่จะกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะใด

ทักษะในด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก และทักษะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทักษะที่ครูเลือกใช้กำหนดกลยุทธ์ และส่วนใหญ่ครูเลือกกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก มีรายละเอียดดังตาราง 4.45 ตาราง 4.45 แสดงเป้าหมายในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับกรได้รับการจ้างงานของนักเรียนในแต่ละกลุ่ม

โรงเรียนที่	ระดับชั้น		สถานที่ตั้ง		กลุ่มที่	เป้าหมายในการกำหนดกลยุทธ์
	ต้น	ปลาย	ในเมือง	นอกเมือง		
1	✓		✓		1	การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก
					2	การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก
					3	การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก
2		✓	✓		1	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
					2	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3	✓			✓	1	การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก
					2	การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก
4		✓		✓	1	การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก
					2	การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก
					3	การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก

เมื่อแต่ละกลุ่มได้เป้าหมายในการกำหนดกลยุทธ์แล้ว ผู้วิจัยได้ขอให้ครูทำแบบประเมินเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนการเข้าสู่กระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) รวมถึงนัดหมายวันเวลาในการพบกันครั้งต่อไป

ขั้นที่ 2 การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ที่ครูจะต้องนำมาใช้ระดมความคิดเพื่อกำหนดกลยุทธ์เป็นรายกลุ่ม :

ในการพูดคุยกับครูครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แยกพบครูที่ละกลุ่ม เพื่อพูดคุยกับครูเกี่ยวกับเทคนิคต่างๆ และสิ่งที่ครูต้องทำขณะเข้ากลุ่ม พร้อมทั้งแจกเอกสารให้ครูไว้อ่านประกอบ

ขั้นที่ 3 รวมกลุ่มระดมความคิด เพื่อกำหนดกลยุทธ์:

ผู้วิจัยได้รับการนัดหมายจากครู เพื่อเข้ากลุ่มกำหนดกลยุทธ์ ก่อนเริ่มการประชุมกลุ่ม ผู้วิจัยได้พูดคุย และทบทวนถึงเทคนิคต่างๆ และอุปกรณ์ที่ครูสามารถนำมาใช้ในขณะเข้ากลุ่ม ระดมความคิด

ผู้วิจัยได้นำกลยุทธ์ที่ครูกำหนดไว้มาสรุป พบว่า จำนวนกลยุทธ์ที่ครูในแต่ละกลุ่มกำหนดได้นั้น มีจำนวนกลยุทธ์ตั้งแต่ 5-8 กลยุทธ์ ซึ่งครูในกลุ่มที่มีความรู้ ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ในระดับมาก จะสามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ในจำนวนมากกว่าครูที่มีความรู้ ความสามารถที่น้อยกว่า และกลยุทธ์ที่ครูกำหนดได้นั้น ส่วนใหญ่มีทิศทางและมีจุดเน้นในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสร้างกิจกรรมให้กับนักเรียน รองลงมาเป็นการสร้างเครือข่าย การสร้างการมีส่วนร่วม และการพัฒนาครู ตามลำดับ แสดงดังตาราง 4.46

ตาราง 4.46 จำนวนกลยุทธ์ และทิศทาง หรือจุดเน้นการปฏิบัติงานของกลยุทธ์ที่ครูในแต่ละกลุ่ม กำหนดขึ้น

โรงเรียน ที่	กลุ่ม ที่	จำนวน คน	จำนวน กลยุทธ์ ที่ได้	คะแนน ความรู้ ความสามารถ ในการ กำหนด กลยุทธ์	ทิศทาง หรือจุดเน้นการปฏิบัติงานของกลยุทธ์									
					การมีส่วนร่วม	เครือข่าย	ความสัมพันธ์	ความร่วมมือ	หลักสูตร	กิจกรรม	พัฒนาครู	ระบบ	นโยบาย	อื่นๆ
1	1	3	5	2.770	●		●	●					●	
	2	3	7	2.983		●		●	●	●			●	
	3	3	6	2.800		●				●				
2	1	2	7	2.757				●		●	●		●	●
	2	3	7	2.833	●	●				●		●		●
3	1	4	8	2.898		●			●	●	●			●
	2	3	5	2.863	●		●		●	●				
4	1	3	9	2.850	●					●	●			●
	2	3	6	2.757		●			●	●			●	
	3	3	5	2.785	●	●		●			●			
รวม					5	6	2	4	4	8	4	3	2	4

หมายเหตุ ● หมายถึง ทิศทาง หรือจุดเน้นการปฏิบัติงานของกลยุทธ์ที่ครูกำหนด

ขั้นที่ 4 ประเมินกลยุทธ์

ผู้วิจัยได้นำกลยุทธ์ที่ครูในแต่ละกลุ่มคิด ไปให้ครูประเมินอีกครั้ง โดยมีประเด็นในการประเมินในด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ผลที่ครูประเมินกลยุทธ์ในแต่ละกลุ่ม พบว่า

โรงเรียนที่	กลุ่มที่	ประเภทของกลยุทธ์							
		SO		ST		WO		WT	
		ความเหมาะสม	เป็นไปได้	ความเหมาะสม	เป็นไปได้	ความเหมาะสม	เป็นไปได้	ความเหมาะสม	เป็นไปได้
4	1	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
	2	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
	3	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	2.750

ผลจากการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ในโรงเรียนที่ 1 ตามเป้าหมายในการพัฒนา พบว่า กลยุทธ์ส่วนใหญ่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของนักเรียนด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติเชิงบวกได้โดยตรง คิดเป็นร้อยละ 72.222 กลยุทธ์ที่ได้เน้นการสร้างความร่วมมือส่วนใหญ่เป็นกลยุทธ์เป็นประเภทเชิงรุก (SO) ดังตาราง 4.49

ตาราง 4.49 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ จำแนกกลยุทธ์รายชื่อของโรงเรียนที่ 1

กลุ่มที่	เป้าหมาย	กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์	จุดเน้นหรือทิศทาง	ความเหมาะสม	ความเป็นได้	กลยุทธ์ส่งเสริมการพัฒนาทักษะเป้าหมาย	
							ทางตรง	ทางอ้อม
1	ทักษะด้านการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติเชิงบวก	1. ส่งเสริมให้ชุมชน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวกให้กับนักเรียน (S1, O1, O4)	SO	การมีส่วนร่วม	3.000	3.000	✓	
		2. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างชมรมหรือหลักสูตรท้องถิ่น (S1, S5, O2, O3)	SO	การมีส่วนร่วม	3.000	3.000		✓
		3. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและครูให้มีความใกล้ชิดพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขคุณลักษณะของนักเรียนร่วมกัน (S3, S4, O4)	SO	ความสัมพันธ์	3.000	3.000	✓	
		4. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองในการพัฒนาพฤติกรรมและคุณลักษณะที่ดีให้กับนักเรียน (S1, S2, T3, T4)	ST	ความร่วมมือ	3.000	3.000	✓	
		5. ส่งเสริม และสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีและระบบการจัดการสมัยใหม่มาใช้เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน (W2, W3, O5)	WO	พัฒนาระบบ	3.000	2.667		✓
2	การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติเชิงบวก	1. สร้างเครือข่ายเพื่อจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น (จักสาน) เน้นให้นักเรียนฝึกคุณลักษณะและพฤติกรรมเชิงบวกผ่านอาชีพจักสาน (S1, S4, S5, O2, O3)	SO	เครือข่าย	3.000	3.000	✓	
		2. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และสถานประกอบการหรือชุมชนในการสร้างหลักสูตรให้นักเรียนได้เรียนรู้และมีประสบการณ์อย่างหลากหลาย (S1, S5, O2, O3)	SO	ความร่วมมือ	3.000	3.000		✓

กลุ่ม ที่	เป้าหมาย	กลยุทธ์	ประเภท กลยุทธ์	จุดเน้นหรือ ทิศทาง	ความ เหมาะสม	ความ เป็นได้	กลยุทธ์ส่งเสริมการ พัฒนาทักษะเป้าหมาย	
							ทางตรง	ทางอ้อม
2 (ต่อ)	ทักษะด้าน การแสดง พฤติกรรม และ ทัศนคติ เชิงบวก	3. เร่งรัดให้ครูร่วมกันสร้างกิจกรรมปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ให้เกิดในตัวนักเรียน(S1, S3, S4, S5, T1)	ST	กิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		4. เร่งสร้างเครือข่ายระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาและป้องกันให้ นักเรียนมีคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่ดี (S1, S4, S5, T1)	ST	เครือข่าย	3.000	3.000	✓	
		5. ส่งเสริมให้มีตัวแทนจากการเมืองท้องถิ่น เข้าร่วมกำหนดแผน และกิจกรรมในการ พัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน (S2, S3, T2)	ST	ความร่วมมือ และสร้าง กิจกรรม	3.000	2.667	✓	
		6. เร่งประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และชุมชนในการจัดหาคณาจารย์วิทยากร ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อนำมา ฝึกอบรมให้กับนักเรียน (W1, O3)	WO	ความร่วมมือ	3.000	3.000		✓
		7. สร้างเครือข่ายและระบบการทำงานร่วมกัน ระหว่างครูในแต่ละระดับชั้น และกลุ่มสาระ ฯ เพื่อร่วมกันประเมินความเสี่ยง และ คุณลักษณะอันไม่พึงประสงค์ของนักเรียน (W1, T1)	WT	เครือข่าย และสร้าง ระบบ	3.000	3.000	✓	
3	การแสดง พฤติกรรม และ ทัศนคติ เชิงบวก	1. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียนอย่าง ต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน (S1, S2, O1)	SO	กิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		2. สร้างเครือข่ายกับชุมชนให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะของ นักเรียน (S2,S3,O5)	SO	เครือข่าย	3.000	3.000	✓	
		3. สร้างแรงจูงใจให้กับครูที่สร้างกิจกรรม พัฒนาการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติ เชิงบวกโดยการให้รางวัลและยกย่องเชิดชู เกียรติ (S2,S3,O4)	SO	กิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		4. ส่งเสริมกิจกรรมชุมนุมเพื่อให้นักเรียนเกิด คุณลักษณะที่ดี และเกิดทักษะต่างๆ ใน การดำรงชีวิต (S1,T1)	ST	กิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		5. ส่งเสริมการทำ MOU กับชุมชนและสถาน ประกอบการภายในพื้นที่ เพื่อให้มีส่วนร่วม ในการออกแบบกิจกรรมสำหรับพัฒนา ทักษะให้กับนักเรียน (W1,O3,O4,O5)	WO	เครือข่ายและ สร้างกิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		6. สร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการ ภายในพื้นที่ เพื่อให้นักเรียนได้มีที่ทำงาน ในช่วงปิดเทอม (W1,T1)	WT	เครือข่าย	3.000	3.000		✓

หมายเหตุ SO หมายถึง กลยุทธ์เชิงรุก ST หมายถึง กลยุทธ์เชิงป้องกัน WO หมายถึง กลยุทธ์เชิงแก้ไข WT หมายถึง กลยุทธ์เชิงรับ

ผลจากการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ในโรงเรียนที่ 2 ตามเป้าหมายในการพัฒนา พบว่า กลยุทธ์สามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะของนักเรียนด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยตรง คิดเป็นร้อยละ 50.000 กลยุทธ์ที่ได้เน้นการสร้างกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่วนใหญ่เป็นกลยุทธ์เป็นประเภทเชิงรุก (SO) ดังตาราง 4.50

ตาราง 4.50 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ จำแนกกลยุทธ์รายชื่อของโรงเรียนที่ 2

กลุ่มที่	เป้าหมาย	กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์	จุดเน้นหรือทิศทาง	ความเหมาะสม	ความเป็นได้	กลยุทธ์ส่งเสริมการพัฒนาทักษะเป้าหมาย	
							ทางตรง	ทางอ้อม
1	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1. กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นรูปธรรม (S1,O1)	SO	นโยบาย	3.000	3.000		✓
		2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานภายนอก (S1,O2)	SO	ความร่วมมือ	3.000	3.000		✓
		3. ส่งเสริมการจัดหาทุนเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาให้กับนักเรียน (S3,O4)	SO	กิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		4. กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นรูปธรรม (S1,T1)	ST	นโยบาย	3.000	3.000	✓	
		5. เร่งพัฒนาระบบการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกโรงเรียนให้ความช่วยเหลือ (W1,O2)	WO	ความร่วมมือ	3.000	3.000		✓
		6. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันนอกห้องเรียน สร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล (W1, W4, O4)	WO	กิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		7. สนับสนุนให้นักเรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านระบบเทคโนโลยีมากขึ้น (W2, T2)	WT	อื่นๆ	3.000	3.000	✓	
2	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1. สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อร่วมกันสร้างและทำกิจกรรมร่วมกันของนักเรียน (S2, O1,O4)	SO	เครือข่าย	3.000	3.000	✓	
		2. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้กับผู้เรียนได้แสดงออกถึงความร่วมกันเป็นหมู่คณะ (S2,S4, S5,O2)	SO	กิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		3. สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน (S5, O5)	SO	กิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		4. พัฒนาระบบการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชนสำหรับการเพื่อพัฒนาให้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพ (S3, O1, O3, O4)	SO	ระบบ	3.000	2.667		✓
		5. จัดหาหน่วยงาน และผู้รับผิดชอบในการติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานภายนอก (S3, T1)	ST	อื่นๆ	3.000	2.667		✓

กลุ่ม ที่	เป้าหมาย	กลยุทธ์	ประเภท กลยุทธ์	จุดเน้นหรือ ทิศทาง	ความ เหมาะสม	ความ เป็นได้	กลยุทธ์ส่งเสริมการ พัฒนาทักษะเป้าหมาย	
							ทางตรง	ทางอ้อม
2 (ต่อ)		6. สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามี ส่วนร่วมในการสร้าง และพัฒนานักเรียน อย่างต่อเนื่อง (W2, O1)	WO	การมีส่วนร่วม	3.000	3.000		✓
		7. พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร ระหว่าง โรงเรียน และหน่วยงานภายนอกให้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (W3, T1)	WT	ระบบ	3.000	3.000		✓

หมายเหตุ SO หมายถึง กลยุทธ์เชิงรุก ST หมายถึง กลยุทธ์เชิงป้องกัน WO หมายถึง กลยุทธ์เชิงแก้ไข WT หมายถึง กลยุทธ์เชิงรับ

ผลจากการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ในโรงเรียนที่ 3 ตามเป้าหมายในการพัฒนา พบว่า กลยุทธ์สามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะของนักเรียนด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวกได้โดยตรง คิดเป็นร้อยละ 53.846 กลยุทธ์ที่ได้เน้นการสร้างหลักสูตร และสร้างกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่วนใหญ่เป็นกลยุทธ์เป็นประเภทเชิงรุก (SO) ดังตาราง 4.51 ตาราง 4.51 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ จำแนกกลยุทธ์รายชื่อของโรงเรียนที่ 3

กลุ่ม ที่	เป้าหมาย	กลยุทธ์	ประเภท กลยุทธ์	จุดเน้นหรือ ทิศทาง	ความ เหมาะสม	ความ เป็นได้	กลยุทธ์ส่งเสริมการ พัฒนาทักษะเป้าหมาย	
							ทางตรง	ทางอ้อม
1	การแสดง พฤติกรรม และ ทัศนคติ เชิงบวก	1. ส่งเสริม และสนับสนุนให้พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาเน้นการพัฒนาทักษะของ นักเรียนมุ่งสู่สถานประกอบการเพื่อการมี งานทำ (S1, S3, O1, O2)	SO	หลักสูตร	3.000	3.000	✓	
		2. จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะเพื่อเป็นหน่วยงาน เชื่อมต่อระหว่างโรงเรียนและสถาน ประกอบการ (S3, O1)	SO	อื่นๆ	3.000	3.000		✓
		3. ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างหลักสูตรพัฒนา ทักษะเพื่อไปประกอบอาชีพ ที่มีกระบวนการ หลายสาขาวิชา (S1, S5, O1, O2)	SO	หลักสูตร	3.000	3.000		✓
		4. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาน ประกอบการ กับโรงเรียนเพื่อจัดโครงการ ให้นักเรียนได้หารายได้ระหว่างเรียน เพื่อ ฝึกทักษะที่จำเป็นในการทำงาน (S1, T1)	ST	เครือข่าย	3.000	3.000	✓	
		5. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ครู และผู้ประกอบการ เพื่อให้ความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและ พฤติกรรมของนักเรียน (S4, T2)	ST	เครือข่าย	3.000	3.000	✓	
		6. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างครู/ โรงเรียน/และสถานประกอบการ เพื่อจัดหา วิทยากรจากภายนอกมาร่วมกันพัฒนา นักเรียน (W1, O1)	WO	เครือข่าย	3.000	3.000		✓
		7. ปรับปรุงการสอนเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ และลงมือทำจริง เพื่อให้นักเรียนมี พฤติกรรมที่เหมาะสมเมื่อออกไปทำงาน (W2, O2)	WO	กิจกรรม	3.000	3.000	✓	

กลุ่ม ที่	เป้าหมาย	กลยุทธ์	ประเภท กลยุทธ์	จุดเน้นหรือ ทิศทาง	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	กลยุทธ์ส่งเสริมการ พัฒนาทักษะเป้าหมาย	
							ทางตรง	ทางอ้อม
1 (ต่อ)		8. พัฒนาศักยภาพครูให้สามารถใช้เทคนิคการสอน และการพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึงปัญหาเรื่องความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน (W2, T1, T2)	WT	พัฒนาครู	3.000	3.000		✓
2	การแสดง พฤติกรรม และ ทัศนคติ เชิงบวก	1. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครู และสถานประกอบการใน ชุมชนร่วมกันจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้ ฝึกประสบการณ์ และฝึกปฏิบัติจากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน (S1, S4, O2)	SO	การมีส่วนร่วม และสร้าง กิจกรรม	3.000	3.000		✓
		2. ส่งเสริมให้ครูสร้างหลักสูตร และกิจกรรมการฝึกวิชาชีพ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียน (S1, S2, O5)	SO	หลักสูตรและ กิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		3. ส่งเสริมการสร้างหลักสูตร และจัดกิจกรรมที่สามารถพัฒนาพฤติกรรม และสร้างรายได้ให้กับนักเรียนได้ (S1, S4, T2)	ST	หลักสูตรและ กิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		4. ส่งเสริม และพัฒนาครูร่วมกันวินิจฉัยปัญหาของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อลดและป้องกันปัญหาของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (S2, S3, T2)	ST	พัฒนาครู	3.000	3.000	✓	
		5. เฝ้าประสานสัมพันธ์กับองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อจัดหาทุนสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน (W1, O4)	WO	ความสัมพันธ์	3.000	3.000		✓

หมายเหตุ SO หมายถึง กลยุทธ์เชิงรุก ST หมายถึง กลยุทธ์เชิงป้องกัน WO หมายถึง กลยุทธ์เชิงแก้ไข WT หมายถึง กลยุทธ์เชิงรับ

ผลจากการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ในโรงเรียนที่ 4 ตามเป้าหมายในการพัฒนา พบว่า กลยุทธ์สามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะของนักเรียนด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวกทางอ้อม คิดเป็นร้อยละ 60.000 กลยุทธ์ที่ได้เน้นการพัฒนาครู ส่วนใหญ่เป็นกลยุทธ์เป็นประเภทเชิงรุก (SO) ดังตาราง 4.52

ตาราง 4.52 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ จำแนกกลยุทธ์รายชื่อของโรงเรียนที่ 4

กลุ่ม ที่	เป้าหมาย	กลยุทธ์	ประเภท กลยุทธ์	จุดเน้นหรือ ทิศทาง	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	กลยุทธ์ส่งเสริมการ พัฒนาทักษะเป้าหมาย	
							ทางตรง	ทางอ้อม
1	การแสดง พฤติกรรม และ ทัศนคติ เชิงบวก	1. ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับนักเรียน (S1, S2, O1)	SO	พัฒนาครู	3.000	3.000	✓	
		2. ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะนักเรียน โดยใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ (S3, S5, O2)	SO	กิจกรรม	3.000	3.000		✓
		3. สร้างโอกาส และช่องทางประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียน (O1, O2, S4)	SO	อื่นๆ และ การมีส่วนร่วม	3.000	3.000		✓

กลุ่ม ที่	เป้าหมาย	กลยุทธ์	ประเภท กลยุทธ์	จุดเน้นหรือ ทิศทาง	ความ เหมาะสม	ความ เป็นได้	กลยุทธ์ส่งเสริมการ พัฒนาทักษะเป้าหมาย	
							ทางตรง	ทางอ้อม
1 (ต่อ)	การแสดง พฤติกรรม และ ทัศนคติ เชิงบวก	4. ส่งเสริมให้ครู และชุมชนได้ร่วมกันวางแผน ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะ สำคัญให้กับผู้เรียน (S1, O3)	SO	การมีส่วนร่วม และกิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		5. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ในการจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมใน ทางบวกให้กับนักเรียน (S1, T2)	ST	กิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		6. เพิ่มประสิทธิภาพแหล่งเรียนรู้ภายใน โรงเรียน ให้เอื้อต่อการพัฒนาพฤติกรรม และลดปัญหาทางสังคมของนักเรียน (S3, T2)	ST	อื่นๆ	3.000	3.000	✓	
		7. ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะตรงกับงานที่ รับผิดชอบ และมีจำนวนเพียงพอ เพื่อเพิ่ม ศักยภาพและความสามารถในการพัฒนา โรงเรียน (W1, W2, O1)	WO	พัฒนาครู	3.000	3.000		✓
		8. ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะตรงกับงานที่ รับผิดชอบ และมีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้ครู สามารถดูแล และป้องกันปัญหาทางสังคม ที่อาจเกิดขึ้นกับนักเรียนได้อย่างใกล้ชิด (W1, W2, T1, T2)	WT	พัฒนาครู	3.000	3.000		✓
		9. ส่งเสริมการประสานงานในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหา ให้กับนักเรียนได้อย่างรวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพ (W3, T1, T2)	WT	อื่นๆ และ การมีส่วนร่วม	3.000	3.000		✓
2	การแสดง พฤติกรรม และ ทัศนคติ เชิงบวก	1. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายระหว่าง โรงเรียนและสถานประกอบการและชุมชน รอบๆ โรงเรียนให้มีส่วนร่วมพัฒนานักเรียน (S1, O1,O2)	SO	เครือข่าย	3.000	3.000		✓
		2. สนับสนุนให้ครูสร้างหลักสูตรพัฒนาทักษะ ร่วมกับชุมชน และสถานประกอบการ (S2, O1,O2)	SO	หลักสูตร	3.000	3.000		✓
		3. เร่งสร้างนโยบายให้ครูจัดกิจกรรมพัฒนา พฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวกที่จำเป็น สำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียน (T1, S2)	ST	นโยบายและ กิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		4. ส่งเสริมการเรียนรู้และประสบการณ์ธุรกิจ ขนาดเล็กเพื่อการค้าอาชีพ (S3, T1)	ST	กิจกรรม	3.000	3.000	✓	
		5. ส่งเสริมให้มีหน่วยงานเฉพาะในการพัฒนา ทักษะที่สถานประกอบการต้องการให้กับ นักเรียน (W1, O1)	WO	อื่นๆ	3.000	3.000		✓
		6. ส่งเสริมให้เกิดระบบการติดตาม และ ประเมินผลกิจกรรมทางสังคมต่างๆ แบบ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม (W2, O3)	WO	ระบบ	3.000	3.000		✓

กลุ่มที่	เป้าหมาย	กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์	จุดเน้นหรือทิศทาง	ความเหมาะสม	ความเป็นได้	กลยุทธ์ส่งเสริมการพัฒนาทักษะเป้าหมาย	
							ทางตรง	ทางอ้อม
3	การแสดงพฤติกรรมและทัศนคติเชิงบวก	1. สนับสนุน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนด้านพฤติกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน (S1, O2, O3)	SO	การมีส่วนร่วม	3.000	3.000	✓	
		2. ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพครูโดยใช้วิทยากรจากภายนอก (S2, O1)	SO	พัฒนาครู	3.000	3.000		✓
		3. สนับสนุน และแสวงหาความร่วมมือ และงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน (S1, T2)	ST	ความร่วมมือ	3.000	3.000		✓
		4. สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมกันวางแผน และสร้างกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนได้ฝึกประสบการณ์ในการทำงานจริง (W3, O2, O3)	WO	เครือข่าย	3.000	3.000	✓	
		5. เร่งพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ และศักยภาพในการจัดหาแนวทาง กิจกรรมที่สามารถแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ (W1, W2, T1)	WT	พัฒนาครู	3.000	3.000		✓

หมายเหตุ SO หมายถึง กลยุทธ์เชิงรุก ST หมายถึง กลยุทธ์เชิงป้องกัน WO หมายถึง กลยุทธ์เชิงแก้ไข WT หมายถึง กลยุทธ์เชิงรับ

จากตาราง 4.49 – ตาราง 4.52 สามารถสรุปผลการตรวจสอบกลยุทธ์ที่โรงเรียนเป้าหมาย ทั้ง 4 โรงเรียนได้พัฒนาขึ้น พบว่า กลยุทธ์ทั้งหมดนำไปสู่การพัฒนาทักษะเป้าหมายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม กลยุทธ์ที่ได้ในแต่ละโรงเรียนมีจุดเน้นและทิศทางของกลยุทธ์แตกต่างกัน ส่วนใหญ่เป็นกลยุทธ์ประเภทเชิงรุก (SO)

2.2 กระบวนการได้มาซึ่งกลยุทธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในหัวข้อนี้เป็นการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของแต่ละโรงเรียน และเทคนิคที่ครูเลือกใช้ในแต่ละขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 กระบวนการที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)

จากการสังเกต ขณะที่ครูทุกกลุ่มดำเนินการเพื่อกำหนดกลยุทธ์พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียน และผลการบันทึกการประชุมกลุ่ม ผู้วิจัยพบว่าครูในแต่ละกลุ่มส่วนใหญ่ดำเนินการกำหนดกลยุทธ์ได้ 6 ขั้นตอน เสนอผลการสังเคราะห์รวม ดังตาราง 4.53 ตาราง 4.53 ลำดับขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ของครู

โรงเรียนที่	กลุ่มที่	จำนวนคน	ขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ของครู					
			กำหนดเป้าหมาย	กำหนดปัจจัยภายใน	กำหนดปัจจัยภายนอก	วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน	วิเคราะห์โอกาสอุปสรรค	สร้างกลยุทธ์
1	1	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	2	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓

โรงเรียน ที่	กลุ่มที่	จำนวนคน	ขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ของครู					
			กำหนด เป้าหมาย	กำหนด ปัจจัย ภายใน	กำหนด ปัจจัย ภายนอก	วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน	วิเคราะห์ โอกาส อุปสรรค	สร้าง กลยุทธ์
	3	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	1	2	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	2	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	1	4	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	2	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	1	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	2	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	3	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓

2.2.2 เทคนิควิธีการที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ในแต่ละชั้น

การดำเนินการกำหนดกลยุทธ์ในแต่ละชั้น ผู้วิจัยพบว่า ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย ครูส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการคิด ร่วมกันเสนอความคิดเห็นโดยการแสดงความคิดเห็น บันทึกความคิดเห็น และอภิปราย สามารถสรุปเทคนิควิธีการที่ครูใช้ในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)

ขั้นการกำหนดปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก เทคนิควิธีการที่ครูส่วนใหญ่เลือกใช้ในปัจจุบันนี้ คือ การใช้เวลาในการคิด การแสดงความคิดเห็น การบันทึกความคิดเห็น และการร่วมกันอภิปราย

ขั้นตอนการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน พบว่า การแสดงความคิดเห็น บันทึกความคิดเห็น การจัดลำดับความสำคัญ โดยการลงคะแนนเสียง และการอภิปรายร่วมกัน เป็นเทคนิควิธีการที่ครูเลือกใช้

ขั้นตอนการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค พบว่า การแสดงความคิดเห็น บันทึกความคิดเห็น การจัดลำดับความสำคัญ โดยการลงคะแนนเสียง และการอภิปรายร่วมกัน เป็นเทคนิควิธีการที่ครูเลือกใช้

ขั้นการสร้างกลยุทธ์ พบว่า การแสดงความคิดเห็น บันทึกความคิดเห็น และการจับคู่ เป็นเทคนิควิธีการที่ครูเลือกใช้

เมื่อเปรียบเทียบเทคนิควิธีการที่ครูใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในภาพรวม พบว่า ขณะที่ครูเข้ากลุ่มระดมความคิดเห็นเลือกใช้วิธีการในบางขั้นตอนของเทคนิคกลุ่มสมมติ และการระดมสมอง โดยวิธีการบันทึกความคิดเห็น และการแสดงความคิดเห็น เป็นเทคนิควิธีการที่ครูนิยมเลือกใช้ในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด

การใช้เวลาคิด และการจับคู่ เป็นเทคนิคที่ครูเลือกใช้ในบางขั้นตอนของการกำหนดกลยุทธ์ พบว่า ครูเลือกการใช้เวลาคิด ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย และขั้นตอนการกำหนดปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ส่วนการจับคู่ ครูเลือกใช้ในขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์ ได้ดังตาราง 4.54 ตาราง 4.54 สรุปเทคนิคที่ครูแต่ละกลุ่มเลือกใช้ระหว่างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)

		เทคนิคที่ใช้ในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)										จำนวนกลยุทธ์ที่ได้	
ขั้นตอน ในการ กำหนด กลยุทธ์	ร.ร.	กลุ่ม	1	2		3	4	5		6	7		8
			ใช้ เวลา คิด	การเสนอ ความคิด		บันทึก ความคิด	แสดง ความ คิด เพิ่ม เติม เกี่ยว กับ หัวข้อ	จัดลำดับ ความสำคัญ		การ อภิ ปราย	จัดลำดับ อีกครั้ง		การ จับคู่
				แสดง ความ คิดเห็น	ไม่ แสดง ความ คิดเห็น			การ ลงคะแนน เสียง	การให้ น้ำหนัก				
				2.1	2.2							5.1	
ขั้นตอน การ กำหนด เป้าหมาย	1	1		✓		✓				✓			
		2	✓	✓									
		3	✓	✓		✓				✓			
	2	1		✓		✓				✓			
		2	✓	✓		✓				✓			
		3	1	✓	✓		✓			✓			
	4	2	✓	✓		✓				✓			
		3		✓		✓				✓			
		3		✓		✓				✓			
	ขั้นตอน การ กำหนด ปัจจัย ภายใน ปัจจัย ภายนอก	1	1		✓		✓						
			2	✓	✓		✓						
			3	✓	✓		✓	✓					
2		1	✓		✓	✓	✓			✓			
		2	✓		✓	✓	✓			✓			
		3	1	✓	✓		✓						
3		2	✓	✓		✓							
		4	1	✓	✓		✓			✓			
		2	✓	✓		✓				✓			
4		3	✓	✓		✓				✓			
		3		✓		✓				✓			
		3		✓		✓				✓			
ขั้นตอน การ วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน	1	1		✓		✓							
		2		✓		✓	✓	✓		✓			
		3		✓		✓	✓	✓	✓	✓			
	2	1		✓		✓				✓			
		2		✓		✓			✓		✓		
		2		✓		✓			✓		✓		

		เทคนิคที่ใช้ในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)										จำนวนกลยุทธ์ที่ได้		
ขั้นตอน ในการ กำหนด กลยุทธ์	รร.	กลุ่ม	1		2		3	4	5		6		7	8
			ใช้ เวลา คิด	การเสนอ ความคิด		บันทึก ความคิด	แสดง ความคิดเห็น เกี่ยวกับ หัวข้อ	จัดลำดับ ความสำคัญ		การ อภิ ปราย	จัดลำดับ อีกครั้ง		การ จับคู่	
				แสดง ความ คิดเห็น	ไม่ แสดง ความ คิดเห็น			การ ลงคะแนน เสียง	การให้ น้ำหนัก					
				2.1	2.2			5.1	5.2					
	3	1	✓		✓			✓		✓				
		2	✓		✓			✓		✓				
	4	1	✓		✓	✓		✓		✓				
		2	✓		✓			✓		✓				
		3	✓		✓			✓		✓				
ขั้นตอน การ วิเคราะห์ โอกาสและ อุปสรรค		1	✓		✓									
	1	2	✓		✓	✓		✓		✓				
		3	✓		✓	✓		✓		✓				
	2	1	✓		✓					✓				
		2	✓		✓			✓		✓				
	3	1	✓		✓			✓		✓				
		2	✓		✓			✓		✓				
	4	1	✓		✓	✓		✓		✓				
		2	✓		✓			✓		✓				
		3	✓		✓			✓		✓				
ขั้นตอน การสร้าง กลยุทธ์		1	✓		✓								✓	
	1	2	✓		✓								✓	
		3	✓		✓								✓	
	2	1	✓		✓								✓	
		2	✓		✓								✓	
	3	1	✓		✓								✓	
		2	✓		✓								✓	
	4	1	✓		✓								✓	
		2	✓		✓								✓	
		3	✓		✓								✓	
จำนวนครั้งที่ถูกใช้			8	36	2	38	9	16	0	23	0	10	8	

หมายเหตุ 1) เทคนิคกลุ่มสมมติฐาน เป็นเทคนิคที่มีขั้นตอนอยู่ในช่องหมายเลข 1,2,2,3,4,5,6 และ 7 และ 2) การระดมสมองทั่วไป เป็นเทคนิคที่มีขั้นตอนอยู่ในช่องหมายเลข 2.1, 3 และ 5

2.2.3 ผลที่เกิดขึ้น

ความคิดเห็นของครูขณะเข้ากลุ่มเพื่อร่วมกันกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) พบว่า เมื่อพิจารณาจากข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในภาพรวมทั้งโรงเรียนทั้ง 4 โรงเรียน คือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.813 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.397 เมื่อจำแนกตามบริบทโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่ 1 ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ บรรยากาศของการกำหนดกลยุทธ์ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และความคิดใหม่ๆ และกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกร่วมกันคิดวิเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.778 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.441 โรงเรียนที่ 2 ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อรายการบรรยากาศของการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และความคิดใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.800 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.447 โรงเรียนที่ 3 ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ บรรยากาศของการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และความคิดใหม่ๆ และกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกร่วมกันคิดวิเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.750 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.463 และโรงเรียนที่ 4 ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนสมาชิกได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.000 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.000 ดังตาราง 4.55

ตาราง 4.55 ความคิดเห็นของครูขณะเข้ากลุ่มเพื่อร่วมกันกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)

ข้อรายการ	ความคิดเห็นของครู									
	โรงเรียนที่ 1		โรงเรียนที่ 2		โรงเรียนที่ 3		โรงเรียนที่ 4		รวม	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่าง										
อิสระในระหว่างกำหนดกลยุทธ์	4.667	0.500	4.400	0.548	4.625	0.518	4.900	0.316	4.688	0.471
2. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดง										
ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	4.778	0.441	4.600	0.548	4.750	0.463	5.000	0.000	4.813	0.397
3. ท่านสามารถแสดงความรู้สึก										
ผ่านทางคำพูด สีหน้า ท่าทางได้										
โดยตรง	4.444	0.527	4.600	0.548	4.500	0.535	4.800	0.422	4.594	0.499
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกล										
ยุทธ์	4.556	0.527	4.400	0.548	4.750	0.463	4.800	0.422	4.656	0.483

ข้อรายการ	ความคิดเห็นของครู									
	โรงเรียนที่ 1		โรงเรียนที่ 2		โรงเรียนที่ 3		โรงเรียนที่ 4		รวม	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
5. ท่านมีอิสระทางความคิด และการกระทำ โดยไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลใด	4.667	0.500	4.400	0.548	4.625	0.518	4.900	0.316	4.688	0.471
6. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนสมาชิกได้อย่างเต็มที่	4.667	0.500	4.600	0.548	4.500	0.535	5.000	0.000	4.719	0.457
7. บรรยากาศของการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และความคิดใหม่ๆ	4.778	0.441	4.800	0.447	4.750	0.463	4.800	0.422	4.781	0.420
8. กระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกร่วมกันคิดวิเคราะห์	4.778	0.441	4.600	0.548	4.750	0.463	4.800	0.422	4.750	0.440

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้สัมภาษณ์ครูเพิ่มเติม พบว่า ครูได้เรียนรู้ว่ากระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน มีขั้นตอนอย่างไรผ่านการลงมือทำด้วยตนเอง และผลที่เกิดขึ้นช่วยให้ครูได้แนวทาง หรือวิธีการพัฒนาผู้เรียนที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ครูไม่มีปัญหาในการแสดงความคิดเห็นภายในกลุ่ม สามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ด้วยเนื้อหาที่ให้ครูกำหนดกลยุทธ์เป็นเรื่องที่ไม่ซับซ้อนเห็นได้จากบทการให้สัมภาษณ์ของครู “ดีนะ เพราะว่าเริ่มลืมไปหมดแล้ว ได้รู้พื้นใหม่ การคิดแบบนี้ก็ดี จะได้แนวทางที่ดีมากขึ้น” “จริงๆ แล้วพี่ว่า เวลาทำกลยุทธ์มันก็ไม่ยาก ไม่มีอะไรซับซ้อน ก็ดูว่าจะอะไรที่ส่งผลต่อเรื่องที่เราจะพัฒนานักเรียนแล้วโรงเรียนเรามีจุดแข็ง จุดอ่อน มีโอกาส อุปสรรค ต่อเรื่องนั้นๆ ยังไงก็คิดหาแนวทางออกมา” “การคิดแบบนี้ก็ดีนะ ทำให้เราเข้าใจตัวเรามากขึ้น เรารู้ว่าโรงเรียนเรามีจุดเด่น จุดด้อยอะไร หรือเรามีโอกาสหรือมีอุปสรรคอะไร ที่นี้เวลาวางแผนให้นักเรียน ก็จะตอบสนองกับสภาพของโรงเรียนเรามากขึ้น” “เรากล้าแสดงความคิดเห็น เพราะว่าเรามีพื้นฐานแบบเดียวกัน มันเห็นเหมือนกัน มองเห็นแบบเดียวกัน” “เวลารวมกลุ่มกันก็แสดงความคิดเห็นกันแบบสบายๆ ไม่เกร็งเพราะรู้จักกันดี แลกเปลี่ยนกันได้สบายๆ เพราะเรื่องก็ไม่ซับซ้อนอะไรมาก แล้วข้อมูลก็พอสำหรับเรา ก็มีข้อมูลของนักเรียน ของครู และของโรงเรียนก็พอที่จะคิดกลยุทธ์ได้”

(ครูกลุ่มทดลอง)

2.3 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวท (SWOT)

ผลการวิเคราะห์ในหัวข้อนี้แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ หัวข้อแรกเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างความรู้ ความสามารถของครูก่อนการทดลอง หัวข้อที่สองเป็นการเปรียบเทียบความรู้ ความสามารถของครูช่วงก่อนและหลังการทดลอง และหัวข้อที่สามเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวท (SWOT) ก่อนและหลังการทดลอง มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างความรู้ ความสามารถของครูก่อนการทดลอง

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความรู้ ความสามารถของครูในช่วงก่อนการทดลองโดยใช้คะแนนจากแบบสอบถามของครูในช่วงก่อนการทดลอง พบว่า ระดับความรู้ ความสามารถของครูทั้ง 4 โรงเรียนก่อนการทดลองไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าค่าเฉลี่ยความรู้ ความสามารถของครูในแต่ละโรงเรียนมีความเท่าเทียมกัน ดังตาราง 4.56 ตาราง 4.56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความรู้ ความสามารถของครูในช่วงก่อนการทดลอง

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p.
จำนวนโรงเรียน กลุ่มทดลอง	ระหว่างกลุ่ม	1.531	3	0.510	2.625	0.070
	ภายในกลุ่ม	5.444	28	0.194		
	รวม	6.975	31			

ผลการทดสอบ Homogeneity of Variance ด้วย Levene Statistic พบว่า variance ภายในกลุ่มแตกต่างกัน โดยความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์ในช่วงก่อนทำการทดลอง มีค่าเท่ากับ 9.094 df1=3 , df2=28 , p=0.000

2.3.2 การเปรียบเทียบความรู้ ความสามารถของครูช่วงก่อนและหลังการทดลองของครู

ผลการเปรียบเทียบความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวท (SWOT) ทั้ง 32 คน ก่อนและหลังกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ พบว่า หลังกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ครูมีคะแนนเฉลี่ยทั้งด้านความรู้ ความสามารถสูงกว่าก่อนได้รับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า กระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวท (SWOT) สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวท (SWOT) ให้เพิ่มสูงขึ้นได้ ดังตาราง 4.56

ตาราง 4.56 ผลการเปรียบเทียบความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ก่อนและหลังการทดลอง

องค์ประกอบ	ช่วงเวลา	\bar{X}	SD	t	p
ความรู้ ความสามารถ ของครู	ก่อน	2.837	0.118	5.569*	0.000
	หลัง	2.410	0.474		

*p < 0.05

2.3.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ก่อนและหลังการทดลอง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนก่อน และคะแนนหลังการได้รับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนก่อนได้รับกระบวนการ และคะแนนหลังได้รับกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.57

ตาราง 4.57 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนก่อน และคะแนนหลังการได้รับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

ตัวแปร	คะแนนความรู้ ความสามารถของครูก่อนได้รับ กระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)
คะแนนความรู้ ความสามารถของครูหลังได้รับ กระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)	0.461**

** p < 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT) เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน และ 2) พัฒนาการกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามขั้นตอนการวิจัย ขั้นตอนแรกเป็นขั้นตอนการศึกษาสภาพและความต้องการของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 3 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นกลุ่มของนายจ้าง/หัวหน้างานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออก (Eastern Seaboard Industrial Estate) ในจังหวัดชลบุรีที่จ้างแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเข้าทำงาน กลุ่มที่สองและกลุ่มที่สาม เป็นครู และนักเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.) จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนที่อยู่ในเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น, โรงเรียนที่อยู่ในเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย, โรงเรียนที่อยู่นอกเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และโรงเรียนที่อยู่นอกเมือง และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งหมด 8 ฉบับ แบ่งเป็นเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในขั้นตอนแรก จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์นายจ้าง และหัวหน้างานในสถานประกอบการ 2) แบบสำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง/หัวหน้างานเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา 3) แบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา 4) แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

สำหรับในขั้นตอนที่สอง เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้มีจำนวน 4 ฉบับ 1) แบบประเมินกลยุทธ์ 2) แบบประเมินการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครู 3) แบบรายงานผลการประชุมกลุ่ม 4) แบบตรวจสอบการจัดกระทำ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเชิงทดลองประกอบด้วยตัวแปรตาม จำนวน 2 ตัวแปร ตัวแปรแรก เป็นความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ตัวแปรที่สองเป็น ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ ส่วนตัวแปรจัดกระทำคือ กระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติภาคบรรยาย การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ตามวัตถุประสงค์การวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพของนักเรียนและครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ของโรงเรียนทั้ง 4 โรงเรียน

1.1 ความต้องการของนายจ้าง หัวหน้างานเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน สำหรับแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา (ม.3, ม.6)

(1) ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า งานที่ไม่ต้องอาศัยฝีมือ และความชำนาญเฉพาะทาง เป็นลักษณะงานที่แรงงาน หรือลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาถูกจ้าง การสื่อสารที่ดี การแสดงความคิดเห็น และทัศนคติที่ดีในขณะที่ถูกสัมภาษณ์ การแสดงความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ตรงต่อเวลา มีวินัย มีความสามารถในการปรับตัว รวมถึงทำงานเป็นทีมได้ เป็นคุณลักษณะ หรือทักษะที่ช่วยให้แรงงาน/ลูกจ้างได้งานทำในครั้งแรก และถ้าสื่อสารกับผู้อื่นไม่เข้าใจ พูดแล้วไม่เข้าใจ ทัศนคติไม่ดี ไม่ขยัน และไม่ตั้งใจทำงาน จะเป็นลักษณะของแรงงาน ลูกจ้างแบบที่จะไม่ได้รับการจ้างงานในครั้งแรก รวมถึงแรงงาน ลูกจ้างแรงงานที่ไม่พัฒนาตัวเอง มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างาน สื่อสารกันไม่เข้าใจ ละเลยเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ตั้งใจทำงาน รวมถึงมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการชีวิตส่วนตัว สิ่งเหล่านี้ที่ทำให้แรงงาน ลูกจ้างไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ

การคิด และการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานอย่างปลอดภัย ตรงเวลา เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทีม สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อตกลงของบริษัท ขยัน ซื่อสัตย์ อดทน ฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา ตัดสินใจทำงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เป็นคุณลักษณะ หรือทักษะที่ทำให้แรงงาน/ลูกจ้างได้รับการจ้างงานต่อ และความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง การทำงานตามข้อตกลงหรือมาตรฐานของโรงงาน รวมถึงสามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนให้แรงงาน/ลูกจ้างประสบความสำเร็จในงานที่ทำมากขึ้น

(2) ผลจากการสำรวจ พบว่า การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความปลอดภัยในการทำงาน และความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษาสภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษา

(1) สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนในเมืองชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การคิดและแก้ปัญหา และความสามารถในการปรับตัว โดยพบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง

นักเรียนชั้น ม. 1 และนักเรียนชั้น ม. 2 มีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านมากกว่า นักเรียนชั้น ม. 3 โดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของนักเรียนชั้น ม.1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และนักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนที่มีผลเรียนต่ำกว่า 3.00 เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ และด้านความปลอดภัยในการทำงานที่นักเรียนที่มีผลการเรียน อยู่ระหว่าง 2.00 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 และนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่า 2.00

(2) สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนในเมืองชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การคิดและแก้ปัญหา และการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก โดย เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลข ความปลอดภัยในการทำงานและการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง

นักเรียนชั้น ม. 6 มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่ในแต่ละด้านมากกว่า นักเรียนชั้น ม. 4 และนักเรียนชั้น ม.5 โดยเฉพาะในด้านการคิดและแก้ปัญหาของนักเรียนชั้น ม.6 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และนักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนที่มีผลเรียนต่ำกว่า 3.00 เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่นักเรียนที่มีผลการเรียน อยู่ระหว่าง 2.00 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 และนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่า 2.00

(3) สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนนอกเมืองชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการแสดงผลพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก และด้านความสามารถในการปรับตัว โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจัดการข้อมูล ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง

นักเรียนชั้น ม. 1 มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่ในแต่ละด้านมากกว่า นักเรียนชั้น ม.2 และ นักเรียนชั้น ม. 3 โดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของนักเรียนชั้น ม.2 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และนักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่สูงกว่านักเรียนที่มีผลเรียนต่ำกว่า 3.00 เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการจัดการข้อมูล และด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลขที่นักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่า 2.00 มีค่าเฉลี่ยมากกว่านักเรียนที่มีผลการเรียนตั้งแต่ 2.00 โดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของนักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

(4) สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนนอกเมืองชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการแสดงผลพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก และความสามารถในการปรับตัว โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านส่วนใหญ่สูงกว่าเพศชาย ยกเว้น ด้านการแสดงผลพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวก ด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการมีส่วนร่วมในงานที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง

นักเรียนชั้น ม. 6 มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่ในแต่ละด้านมากกว่า นักเรียนชั้น ม.4 และ นักเรียนชั้น ม. 5 โดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของนักเรียนชั้น ม.6 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และนักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนที่มีผลเรียนต่ำกว่า 3.00 เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่นักเรียนที่มีผลการเรียน อยู่ระหว่าง 2.00 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.00 และนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่า 2.00

1.3 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของคุณ

(1) สภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของคุณ ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบแบบสอบถามของคุณเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานที่ครูได้พัฒนาให้กับนักเรียน ระดับมาก (ระดับ 4) ยกเว้น ทักษะในด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่ครูเลือกตอบในระดับมากที่สุด (ระดับ 5) และทักษะในด้านการติดต่อสื่อสาร และทักษะด้านการใช้ข้อมูลจากตัวเลขที่ครูเลือกตอบในระดับปานกลาง (ระดับ 3)

แนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในเมือง พบว่า ด้านคุณสมบัติครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน และวิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชนที่ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 20 ปี

(2) สภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมือง พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบแบบสอบถามของครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานที่ครูได้พัฒนาให้กับนักเรียน ระดับมาก (ระดับ 4) และระดับปานกลาง (ระดับ 3) ยกเว้น ทักษะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่ครูเลือกตอบในระดับมากที่สุด (ระดับ 5)

แนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในเมือง พบว่า ด้านคุณสมบัติครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน และวิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี ในทุกด้าน

(3) สภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบแบบสอบถามของครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานที่ครูได้พัฒนาให้กับนักเรียน ในระดับมาก (ระดับ 4) ยกเว้น ทักษะด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ และการมีส่วนร่วมในงาน ที่ครูเลือกตอบในระดับมากที่สุด (ระดับ 5)

แนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง พบว่า ด้านคุณสมบัติครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน และวิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์

ทำงานน้อยกว่า 10 ปี เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านวิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชน ที่ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

(4) สภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเมือง พบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกตอบแบบสอบถามของครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานที่ครูได้พัฒนาให้กับนักเรียน ในระดับมาก (ระดับ 4) และระดับปานกลาง (ระดับ 3)

แนวทาง และวิธีการที่ครูใช้พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนอกเมือง พบว่า ด้านคุณสมบัติครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ วิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนา และกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านคุณสมบัติของครู ที่ครูที่มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 20 ปี และด้านกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน ที่ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป

1.4 สภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครูและนักเรียน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ของนักเรียน และครูที่มีต่อทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน พบว่า ครูมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน เกือบทุกด้าน ทั้ง 4 โรงเรียน เมื่อพิจารณาที่ค่าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู และนักเรียน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน จำแนกตามการรับรู้ของนักเรียนและครู พบว่า ค่าเฉลี่ยทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ระหว่าง 4 โรงเรียน พบว่า ครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น นอกเมือง (โรงเรียนที่ 3) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนอื่นๆ

ตอนที่ 2 กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโดยใช้สวอท (SWOT)

2.1 การจัดทำกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ของครู

เป้าหมายที่ครูเลือกใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ของครูทั้ง 10 กลุ่ม พบว่า ทักษะในด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก และทักษะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทักษะที่ครูเลือกใช้กำหนดกลยุทธ์ และครูส่วนใหญ่เลือกกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก

จำนวนกลยุทธ์ที่ครูในแต่ละกลุ่มกำหนดขึ้น มีจำนวนกลยุทธ์ตั้งแต่ 5-8 กลยุทธ์ ซึ่งครูในกลุ่มที่มีความรู้ ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ในระดับมาก จะสามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ในจำนวนมากกว่าครูที่มีความรู้ ความสามารถที่น้อยกว่า และกลยุทธ์ที่ครูกำหนดได้นั้น ส่วนใหญ่มีทิศทางและมีจุดเน้นในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการสร้างกิจกรรมให้กับนักเรียน รองลงมาเป็นการสร้างเครือข่าย การสร้างการมีส่วนร่วม และการพัฒนาครู

การประเมินกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ จากการประเมินของครูในแต่ละกลุ่ม พบว่า กลยุทธ์ในแต่ละข้อมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงในทุกกลุ่ม เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในรายชื่อ พบว่า กลยุทธ์ที่ครูทั้ง 4 โรงเรียนคิดได้มีจำนวน 65 กลยุทธ์ เป็นกลยุทธ์ที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะเป้าหมายของนักเรียนโดยตรง มีจำนวน 35 กลยุทธ์ คิดเป็นร้อยละ 53.846 และเป็นกลยุทธ์ที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะเป้าหมายของนักเรียนทางอ้อม มีจำนวน 30 กลยุทธ์ คิดเป็นร้อยละ 46.154

2.2 กระบวนการได้มาซึ่งกลยุทธ์

กระบวนการที่ครูใช้ในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) พบว่าครูในแต่ละกลุ่มส่วนใหญ่ดำเนินการกำหนดกลยุทธ์ได้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเป้าหมาย ขั้นตอนปัจจัยขั้นวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน ขั้นตอนวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค และขั้นสร้างกลยุทธ์ พบว่าในแต่ละขั้นตอนครูเลือกใช้เทคนิควิธีการแตกต่างกันไปในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย ครูส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการคิด ร่วมกันเสนอความคิดเห็น โดยการแสดงความคิดเห็น บันทึกความคิด และอภิปราย สามารถสรุปเทคนิควิธีการที่ครูใช้ในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)

ขั้นการกำหนดปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก เทคนิควิธีการที่ครูส่วนใหญ่เลือกใช้ในขั้นนี้ คือ การใช้เวลาในการคิด การแสดงความคิดเห็น การบันทึกความคิด และการร่วมกันอภิปราย

ขั้นตอนการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน พบว่า การแสดงความคิดเห็น บันทึกความคิดเห็น การจัดลำดับความสำคัญ โดยการลงคะแนนเสียง และการอภิปรายร่วมกัน เป็นเทคนิควิธีการที่ครูเลือกใช้

ขั้นตอนการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค พบว่า การแสดงความคิดเห็น บันทึกความคิดเห็น การจัดลำดับความสำคัญ โดยการลงคะแนนเสียง และการอภิปรายร่วมกัน เป็นเทคนิควิธีการที่ครูเลือกใช้

ขั้นการสร้างกลยุทธ์ พบว่า การแสดงความคิดเห็น บันทึกความคิดเห็น และการจับคู่ เป็นเทคนิควิธีการที่ครูเลือกใช้

เมื่อเปรียบเทียบเทคนิควิธีการที่ครูใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในภาพรวม พบว่า ขณะที่ครูเข้ากลุ่มระดมความคิดเห็นเลือกใช้วิธีการในบางขั้นตอนของเทคนิคกลุ่มสมมติ และการระดมสมอง โดยวิธีการบันทึกความคิดเห็น และการแสดงความคิดเห็น เป็นเทคนิควิธีการที่ครูนิยมเลือกใช้ในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด

การใช้เวลาคิด และการจับคู่ เป็นเทคนิคที่ครูเลือกใช้ในบางขั้นตอนของการกำหนดกลยุทธ์ พบว่า ครูเลือกการใช้เวลาคิด ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย และขั้นตอนการกำหนดปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ส่วนการจับคู่ ครูเลือกใช้ในขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์

2.3 ผลที่เกิดขึ้นจากการสำรวจ และการสัมภาษณ์ครูที่เข้ากลุ่มกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ สวอท (SWOT) มีดังนี้

(1) ความคิดเห็นของครูขณะเข้ากลุ่มเพื่อร่วมกันกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) จากการสำรวจ พบว่า ในภาพรวมครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เป็นข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อจำแนกตามบริบทโรงเรียน พบว่า

โรงเรียนที่ 1 ครูมีความเห็นว่า ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ บรรยากาศในการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ และความคิดใหม่ๆ และกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกร่วมกันคิดวิเคราะห์ เป็นข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

โรงเรียนที่ 2 ครูมีความเห็นว่า บรรยากาศของการกำหนดกลยุทธ์ช่วยให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ และความคิดใหม่ๆ เป็นข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

โรงเรียนที่ 3 ครูมีความเห็นว่า ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ บรรยากาศของการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยให้ครูเกิดความคิด

สร้างสรรค์ และความคิดใหม่ๆ และกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกร่วมกันคิดวิเคราะห์ เป็นข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

โรงเรียนที่ 4 ครูมีความเห็นว่า ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนสมาชิกได้อย่างเต็มที่

(2) ความคิดเห็นของครูจากการสัมภาษณ์ พบว่า ครูได้เรียนรู้ว่ากระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน มีขั้นตอนอย่างไรผ่านการลงมือทำด้วยตนเอง และผลที่เกิดขึ้นช่วยให้ครูได้แนวทาง หรือวิธีการพัฒนาผู้เรียนที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน ครูไม่มีปัญหาในการแสดงความคิดเห็นภายในกลุ่ม สามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ด้วยเนื้อหาที่ให้ครูกำหนดกลยุทธ์เป็นเรื่องที่ไม่ซับซ้อน

2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)

(1) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความรู้ความสามารถของครูในช่วงก่อนการทดลองโดยใช้คะแนนจากแบบสอบถามของครูในช่วงก่อนการทดลอง พบว่า ระดับความรู้ ความสามารถของครูทั้ง 4 โรงเรียนก่อนการทดลองไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าค่าเฉลี่ยความรู้ ความสามารถของครูในแต่ละโรงเรียนมีความเท่าเทียมกัน

(2) ผลการเปรียบเทียบความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ทั้ง 32 คน ก่อนและหลังกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ พบว่า หลังกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ครูมีคะแนนเฉลี่ยทั้งด้านความรู้ ความสามารถสูงกว่าก่อนได้รับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า กระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ให้เพิ่มสูงขึ้นได้

ครูทั้ง 4 โรงเรียน ได้คิดว่าตนเองได้พัฒนานักเรียนทั้ง 11 ด้านสูง ทักษะในด้านที่ 3 (ทักษะด้านการจัดการข้อมูล) และด้านที่ 9 (ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน) ต่ำกว่าด้านอื่นๆ และทักษะในด้านที่ 6 (ทักษะด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ), 10 (ทักษะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น) และ 11 (ทักษะด้านการมีส่วนร่วมในงาน) มีค่าเฉลี่ยสูง ในขณะที่นักเรียนมีการรับรู้ทักษะในด้านที่ 9 (ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน) ต่ำตามความรู้สึกรู้สึก ในขณะที่ทักษะด้านที่ 6 (ทักษะด้านการแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ) แล ะ

ทักษะด้านที่ 11 (ทักษะด้านการมีส่วนร่วมในงาน) ที่ครูคิดว่าได้พัฒนาให้กับนักเรียนสูง แต่นักเรียนกลับรู้สึกว่าได้รับการพัฒนาดำ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครูในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูโดยใช้สวอท (SWOT) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา มีประเด็นที่นำมาอภิปรายจำนวน 2 ประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประเด็นแรกคือสภาพของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน และสภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู ประเด็นที่สองคือกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูโดยใช้สวอท (SWOT) รายละเอียดในแต่ละประเด็นมีดังนี้

1. สภาพของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน และสภาพการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครู

ผลการสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียน ทั้ง 4 โรงเรียน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสภาพของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ค่าเฉลี่ยทักษะของครูสูงกว่า สะท้อนให้ว่า ครูคิดว่าตนเองพัฒนาทักษะให้กับนักเรียนระดับสูง ในขณะที่การรับรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับทักษะฯ ต่ำกว่าระดับทักษะที่ครูคิดว่าได้พัฒนาให้กับนักเรียน

นอกจากนี้ยังพบว่า ในกลุ่มครูทั้ง 4 โรงเรียนมีความแตกต่างกัน โดยจะพบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นนอกเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียนโดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการมีส่วนร่วมในงาน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาวิชาชีพให้กับนักเรียน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยการพัฒนาทักษะของโรงเรียนนี้สูงกว่าค่าเฉลี่ยโรงเรียนอื่น ในขณะที่นักเรียนทั้ง 4 โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานไม่ต่างกัน การจัดการเรียนการสอนของครูที่อยู่โรงเรียนนอกเมืองจะเน้นการปฏิบัติมากกว่าการสอนวิชาสามัญของโรงเรียนในเมือง และจากผลการสำรวจสภาพของทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนทั้ง 4 โรงเรียนมีทักษะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับที่สองจะพบว่านักเรียนที่เรียนอยู่โรงเรียนในเมืองมีทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา ส่วนนักเรียนที่เรียนอยู่นอกเมืองมีทักษะด้านพฤติกรรมและทัศนคติเชิงบวก

ผลการวิจัยนี้ยังพบอีกว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของครูและทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน สะท้อนให้เห็นว่าสิ่งที่ครูคิดว่าได้พัฒนาเป็นการพัฒนาทักษะให้กับผู้เรียนนั้นไม่ได้มีความสัมพันธ์กับทักษะตามการรับรู้ของผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนากลยุทธ์จึงเป็นวิธีการสำคัญที่จะช่วยให้ครูกำหนดทิศทางในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียน

2. กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูโดยใช้สวอท (SWOT)

กระบวนการที่ครูใช้ในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) พบว่าครูในแต่ละกลุ่มส่วนใหญ่ดำเนินการกำหนดกลยุทธ์ได้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเป้าหมาย ขั้นตอนปัจจัยขั้นวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน ขั้นวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค และขั้นสร้างกลยุทธ์ ขณะที่ครูกำหนดเป้าหมาย ครูในแต่ละกลุ่มจะเลือกเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาให้กับนักเรียนโดยพิจารณาจากผลการวิจัยที่เก็บรวบรวมไว้ในขั้นตอนแรก จากนายจ้าง นักเรียน และครู ซึ่งพบว่า ครูส่วนใหญ่เลือกกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก ทักษะในด้านนี้เป็นทักษะที่นายจ้างมีความต้องการในอันดับแรก เห็นได้ว่าการที่ครูมีข้อมูลอย่างรอบด้าน จะช่วยให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ในระหว่างที่ครูเข้ากลุ่มระดมความคิด ครูเลือกใช้วิธีการในบางขั้นตอนของเทคนิคกลุ่มสมมติ และการระดมสมอง โดยเลือกใช้วิธีการบันทึกความคิด และการแสดงความคิดเห็น ในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด และการใช้เวลาคิด และการจับคู่ เป็นเทคนิคที่ครูเลือกใช้ในบางขั้นตอนของการกำหนดกลยุทธ์ พบว่า ครูเลือกการใช้เวลาคิด ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย และขั้นตอนการกำหนดปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ส่วนการจับคู่ ครูเลือกใช้ในขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์ เห็นได้ว่าการเลือกใช้วิธีการของครูที่ไม่มีความซับซ้อนมากนัก อาจเป็นเพราะว่าขนาดกลุ่มที่มีสมาชิกจำนวนน้อย (2-4 คน) เป็นกลุ่มขนาดเล็ก สมาชิกภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน สามารถเสนอความเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง โดยความคิดเห็นของสมาชิกแต่ละคนเกิดขึ้นจากการคิดของสมาชิกที่เสนอก่อนหน้า อีกทั้งเนื้อเรื่องที่ไม่ซับซ้อนไม่ต้องใช้การวิเคราะห์มาก และเป็นเรื่องที่ครูคุ้นเคย แสดงให้เห็นว่ากระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ที่พัฒนาเป็นกระบวนการที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียน

หากพิจารณาในเรื่องผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ของครูโดยใช้สวอท (SWOT) ในด้านของจำนวน และความเหมาะสมของกลยุทธ์ พบว่า จำนวนกลยุทธ์ที่ครูในแต่ละกลุ่มกำหนดได้นั้น มีจำนวนกลยุทธ์ตั้งแต่ 5-8 กลยุทธ์ ซึ่งครูในกลุ่มที่มีความรู้ ความสามารถใน

การกำหนดกลยุทธ์ในระดับมาก จะสามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ในจำนวนมากกว่าครูที่มีความรู้ความสามารถที่น้อยกว่า และผลการสำรวจความคิดเห็นของครูขณะเข้ากลุ่มเพื่อร่วมกันกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) พบว่า ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เห็นได้ว่าการที่ครูมีความเข้าใจจะช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และสามารถคิดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้จำนวนมาก ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อครูเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานโดยใช้สวอท (SWOT) แล้ว จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในกลุ่มได้อย่างกว้างขวาง จึงทำให้กลุ่มเหล่านั้นสามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ดีกว่า

สำหรับกลยุทธ์ที่ครูกำหนดได้นั้น มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงในทุกกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการประเมินแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 3 ระดับ อาจทำให้มองไม่เห็นความแตกต่าง และประเมินได้ละเอียดพอ หากเป็นไปได้อย่างดีเครื่องมือในการประเมินควรมีเกณฑ์ในการให้คะแนน (rubric score) ซึ่งน่าจะเหมาะสมมากกว่า เพื่อให้การประเมินมีเป้าหมาย และมีผลต่อการประเมินที่ดีกว่า

กลยุทธ์ส่วนใหญ่สามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะเป้าหมายให้กับนักเรียนได้โดยตรง และลักษณะของกลยุทธ์ส่วนใหญ่มีทิศทางและมีจุดเน้นในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการสร้างกิจกรรมให้กับนักเรียน รองลงมาเป็นการสร้างเครือข่าย การสร้างการมีส่วนร่วม และการพัฒนาครู จากการประเมินของครูในแต่ละกลุ่ม พบว่า กลยุทธ์ในแต่ละข้อมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ที่พบว่า แนวทางการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรเน้นจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและวิธีการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีความตระหนักและรับผิดชอบต่อจริงในระหว่างการศึกษา เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและถ่ายโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และการประกอบอาชีพที่เหมาะสมได้ในอนาคต และงานวิจัยของทินพันธุ์นาคะตะ (2550) ที่ระบุว่า การสร้างเครือข่ายสถานบันการศึกษากับผู้ประกอบการ และการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของอุตสาหกรรม เป็นลักษณะที่มีความเป็นไปได้ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการมีงานทำ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการ

1. ตัวแปรทักษะที่จำเป็นสำหรับการจ้างงานเป็นทักษะที่ไม่คุ้นเคย คนส่วนใหญ่จะรู้จักทักษะการทำงานมากกว่า แต่เป็นที่น่าแปลกใจว่าทำไมครูถึงคิดว่าตนเองได้พัฒนาให้กับผู้เรียน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาในเชิงลึกกว่าปัจจัย หรือเหตุใดที่ทำให้ครูรับรู้ว่าคุณได้พัฒนาทักษะนี้ในระดับสูงให้กับนักเรียน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. การวิจัยครั้งนี้กลุ่มครูที่เข้าร่วมกระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) มีขนาดเล็ก (2-4 คน) หากเพิ่มขนาดตัวอย่างภายในกลุ่มให้มากขึ้นจะทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมจำนวนมากขึ้น ไว้ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT)

2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถนำกลยุทธ์ที่ครูกำหนดขึ้นไปประเมินจากการนำไปใช้จริง เป็นเพียงการประเมินตามความคิด และความรู้สึก ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการนำกลยุทธ์ที่ได้ไปใช้จริงเพื่อดูความเหมาะสม และความเป็นไปได้ต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ทินพันธุ์ นาคะตะ. *วิธีการวิจัยประเมินความสำเร็จของการศึกษาเพื่อการมีงานทำ* ความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นและศักยภาพการแข่งขันของประเทศ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2550.

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร. *คิดกลยุทธ์ด้วย SWOT*. อุดรราชธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยอุดรราชธานี, 2551.

พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ. *การกำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการวิจัยของหลักสูตรการทัพอากาศ กองทัพอากาศ: วิจัยวิจัยแบบผสมของการสังเคราะห์งานวิจัย การวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. *แนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อการมีงานทำ : นโยบายและยุทธศาสตร์ ๒๕๕๕* ของกระทรวงศึกษาธิการ. [ออนไลน์]. มปป. แหล่งที่มา:

<http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&ved=0CEcQFjAG&url=http%3A%2F%2Fwww.school.skz2.go.th%2Ffcska2%2Fweb1%2Fweb%2Fnews%2FdQ4TeN7R9jgP.doc&ei=yQd5UZDECYfMrQepj4HYDw&usg=AFQjCNGGLgYaEK6J6YTvpmicVWi-cbzaq8g&sig2=y6ppn-LuELEJ0yxU9aLbOA&bvm=bv.45645796,d.bmk> [13 ตุลาคม 2555]

ศึกษาธิการ, กระทรวง. *แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ: ข้อค้นพบจากการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2554.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. [ออนไลน์]. 2542. แหล่งที่มา:

[www.moe.go.th/edtechfund/fund/images/stories/.../prb_study\(final\).pdf](http://www.moe.go.th/edtechfund/fund/images/stories/.../prb_study(final).pdf) [13 ตุลาคม 2555]

ศึกษาธิการ, กระทรวง. *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.

กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2552.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ข้อเสนอทางเลือเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ: ข้อค้นพบจากการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์. [ออนไลน์]. 2553. แหล่งที่มา: http://210.246.188.154/obec_scd/download/180253/book_s/B_1.pdf [20 มีนาคม 2555]
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สถิติทางการศึกษา ปี 2554. [ออนไลน์]. 2554. แหล่งที่มา: <http://www.bopp-obec.info/home/> [20 มีนาคม 2555]
- สุวิมล ว่องวานิช. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- ภาษาอังกฤษ
- Belt, V., Drake, P., & Chapman, K. *Employability skills: A research and policy briefing*: Briefing Paper Series March 2010. Wath-upon-Deane: UKCES, 2010.
- Bennett, T. M. *Defining the importance of employability skills in career/technical education*. [Online]. 2006. Available from: http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CD4QFjAB&url=http%3A%2F%2Fetd.auburn.edu%2Fetd%2Fbitstream%2Fhandle%2F10415%2F644%2FBENNETT_TRACY_49.pdf&ei=Ue54UZngHYryrQfCkYHADA&usq=AFQjCNHDpr8iT3_SYgssea8xJoNnI3W-4A&sig2=tKMPA84_CQHUPeISLC0upw&bvm=bv.45645796,d.bmk [2012, January 20]
- Bhaerman, R. & Spill, R. A. Dialogue on employability skills: How can they be taught?. *Journal of Career Development*, 15(1). [Online]. 1988. Available from: <http://www.springerlink.com/content/h64g7j2136m64535/> [2012, January 20]
- Career and Technical Education Team. *Guidelines for implementing Wisconsin's employability skills certificate program*. [Online]. 2003. Available from: http://www.brownfields-toolbox.org/files/employability_certif.pdf [2011, August 18]

- Certo, S. C. & Peter, J. P. *Strategic management: concept and applications*. New York: McGraw-Hill, 1991.
- Cleary, M., Flynn, R., & Thomasson, S. *Employability skills: From framework to practice*. [Online]. 2006. Available from:
<http://www.vetpd.qld.gov.au/resources/pdf/tla/employability/prscn-es-framwk-intro-gde.pdf> [2011, September 17]
- Cleary, M., Flynn, R., Thomasson, S., Alexander, R., & McDonald, B. *Graduate employability skills*. [Online]. 2007. Available from:
<http://aces.shu.ac.uk/employability/resources/GraduateEmployabilitySkillsFINA LREPORT1.pdf> [2011, June 8]
- Curphy, G. & Roellig, M. *Followership*. [Online]. n.d. Available from:
<http://www.leadershipkeynote.net/articles/article-followership.pdf> [2011, June 8]
- Curtis, D. & Phillip, M. *Employability Skills for Australian industry: Literature review and framework development*. [Online]. 2002. Available from:
<http://www.voced.edu.au/content/ngv33428> [2011, June 10]
- David, F. R. *Strategic management*. New York: Prentice Hall, 1995.
- Dermott, D. M. *Definition Of Decision Making*. [Online]. n.d. Available from:
<http://www.decision-making-confidence.com/definition-of-decision-making.html> [2011, June 9]
- Exforsys. *Introduction to Decision Making*. [Online]. 2011. Available from:
<http://www.exforsys.com/career-center/decision-making/introduction-to-decision-making.html> [2011, Febuary 17]
- Hamidi, K. & Delbahari, V. Formulating a Strategy for a University Using SWOT Technique: A Case Study. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12), [Online]. 2011. Available from:
<http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ajbasweb.com%2Fajbas%2F2011%2FDecember-2011%2F264->

276.pdf&ei=hFZ5UZWJC4HMrQeBt4CoDA&usg=AFQjCNGO-

Kc1yXarUFIEBF4Fh6RwWH4XjQ&sig2=K_JRT-

paskQAuoacsIMYg&bvm=bv.45645796,d.bmk [2012, February 8]

Ireland, R. D., Hitt, M. A., Bettis, R. A. & Porras, D. A. Strategy formulation processes: Differences in perceptions of strength and weaknesses indicators and environmental uncertainty by managerial level. *Strategic Management Journal* 8 (September 2011) : 469-485.

Johnson, G. & Scholes, K. *Exploring Corporate Strategy* (5th ed.). London: Prentice Hall, 2002.

Kelly, R. E. Rethinking Followership. *The Art of Followership* (1). [Online]. 1992.

Available from:

http://media.wiley.com/product_data/excerpt/53/07879966/0787996653.pdf

[2012, February 8]

Kevin, F. *Comparing Decision Tree and Grid Analysis Techniques*. [Online]. 2011.

Available from: [http://www.brighthub.com/office/project-](http://www.brighthub.com/office/project-management/articles/107546.aspx)

[management/articles/107546.aspx](http://www.brighthub.com/office/project-management/articles/107546.aspx) [2012, February 25]

Lee, M. *Learning a Living*. [Online]. 2011. Available from:

http://www.workinglinks.co.uk/media_centre/latest_news/experts_call_on_schools_to_tea.aspx [2011, December 3]

Management Study Guide. *Steps in Strategy Formulation Process*. [Online]. 2008.

Available from: [http://www.managementstudyguide.com/strategy-formulation-](http://www.managementstudyguide.com/strategy-formulation-process.htm)

[process.htm](http://www.managementstudyguide.com/strategy-formulation-process.htm) [2011, December 3]

Martin, R., Smith, F., Marshall, L., & McKenzie, E. *Research report: Employability skills explored*. [Online]. 2008. Available from:

<http://www.norfolkunites.org.uk/media/pdf/ese.pdf> [2011, December 10]

Mind Tools Ltd. *Developing Your Strategy*. [Online]. 1996-2010. Available from:

<http://www.mindtools.com/pages/article/developing-strategy.htm> [2011,

December 3]

- Mintzberg, H. *The Fall and Rise of Strategic Planning*. [Online]. 1994. Available from:
http://staff.neu.edu.tr/~msagsan/files/fall-rise-of-strategic-planning_72538.pdf
[2011, December 6]
- Mitchell, R. C. *Strategic Management Process*. [Online]. 2009. Available from:
<http://www.csun.edu/~hfmgt001/smprocess.htm> [2011, December 9]
- Mitchell, R. C. *Strategy Formulation*. [Online]. n.d. Available from:
www.csun.edu/~hfmgt001/formulation.doc [2011, October 13]
- Morrison, M. *SWOT Analysis*. [Online]. 2011. Available from:
[http://rapidbi.com/swotanalysis/#Introduction to SWOT](http://rapidbi.com/swotanalysis/#Introduction%20to%20SWOT) [2011, October 10]
- Robinson, J. P. What are Employability Skills?. *Alabama Cooperative Extension system*.
[Online]. 2000. Available from:
<http://www.fremont.k12.ca.us/cms/lib04/CA01000848/Centricity/Domain/189/employability-skills.pdf> [2011, 15 September]
- Ronald, W., McQuaid, & Linsay, C. The concept of employability. *Journal of urban study*
42 (October 2005): 197-219.
- Saterfiel, T. H., & McLarty, J. R. *Assessing Employability Skills*. [Online]. 1995. Available
from: <http://ericae.net/edo/ED391109.htm> [2011, 14 September]
- Smith, P. D. *Job readiness and employability skills*. [Online]. 1995. Available from:
<http://jamaica-gleaner.com/gleaner/20110227/lead/lead7.html> [2011, 14
September]
- Stasz, C., Ramsey, K., Eden, R., Farris, H., DaVanzo, J., & Lewis, M. W. *Classrooms that
Work: Teaching Generic Skills in Academic and Vocational Settings*. [Online].
1993. Available from: http://www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR169
[2011, 8 October]
- The Canadian Career Development Foundation. *Workability Skills*. [Online]. n.d.
Available from:
http://ccdf.ca/ccdf/NewCoach/english/cccoachc/issue_c3b_skills.htm [2011, 24
July]

- The Conference Board of Canada. *Employability Skills 2000+*. [Online]. n.d. Available from: <http://www.conferenceboard.ca/topics/education/learning-tools/employability-skills.aspx> [2011, 26 July]
- The Scottish Government. *Skills for Scotland: A Lifelong Skills Strategy*. [Online]. 2007. Available from: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/197204/0052752.pdf> [2011, 28 July]
- Vishnich, A. *Employability Skills*. [Online]. 2009. Available from: http://www.decs.sa.gov.au/learningandwork/pages/Preparing_for_transitions/Employability_skills/?reFlag=1 [2011, 28 July]
- Webster, J., Reif, W. E., & Bracker, J. S. The manager's guide to strategic planning tools and techniques. *Planning Review* 17 (July 1989): 4-13.
- Workforce development services. *Work Readiness Skill Goal under the American Reinvestment and Recovery Act under the Summer Youth Employment Program*. [Online]. 2009. Available from: http://www.vccs.edu/Portals/0/ContentAreas/Workforce/VWN/FGM0810Wk%2520READINESS.doc+Job+readiness+skills+%2B+meaning&hl=th&gl=th&pid=bI&srcid=ADGEESgJ-9Og8WgeeSQ9eJSINatnwRXT9OVc_pj5rvavTe1WyQAYCjNWWZDbgtHu [2011, 30 July]

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบ
คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

กลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1.	รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม	อาจารย์	ภาควิชาและจิตวิทยา ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง	อาจารย์	ภาควิชาวิจัย และ จิตวิทยาการศึกษา คณะ ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
3.	ดร.รุ่งทิพย์ พรหมศิริ	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนบ้านคลองบางไผ่ จังหวัดระยอง
4.	ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ	หัวหน้ากลุ่ม พัฒนา ระบบการ ประกัน คุณภาพ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน	สำนักทดสอบทาง การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
5.	ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น	อาจารย์	ภาควิชาและจิตวิทยา ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
6.	ดร.นฤทัย อาจปรุ	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาล กองทัพเรือ
7.	ดร.อัญชลี สุขในสิทธิ์	อาจารย์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒประสานมิตร
8.	อาจารย์อารี มั่งคั่ง	ครู	โรงเรียนชลกันยานุกูล

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์นายจ้าง หัวหน้างาน ในสถานประกอบการ

1. ชื่อสถานประกอบการ
- ประกอบกิจการเกี่ยวกับ
2. จำนวนลูกจ้าง 1) 1-9 คน 2) 10-49 คน 3) 50-99 คน
 4) 100-299 คน 5) 300-499 คน 6) 500 คนขึ้นไป
3. จำนวนลูกจ้างที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา คน
4. ลักษณะของกิจการ
 1) รัฐ 2) เอกชน 3) องค์การที่ไม่มุ่งแสวงกำไร
 3) อื่นๆ

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้มีประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความพร้อมของแรงงานในการได้รับการจ้างงาน ความสามารถของแรงงานในการเก็บรักษางานที่ทำอยู่ได้ และทักษะที่ช่วยให้แรงงานประสบความสำเร็จก้าวหน้าในงานที่ทำ มีโครงสร้างในการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ลักษณะการจ้างงานของแรงงานที่จบในระดับมัธยมศึกษา
2. คุณลักษณะ หรือทักษะอะไรที่ช่วยให้แรงงาน/ลูกจ้างได้งานทำในครั้งแรก
3. ลักษณะของแรงงาน/ลูกจ้างแบบใดที่จะไม่ได้รับการจ้างงานในครั้งแรก
4. คุณลักษณะ หรือทักษะใดที่ทำให้แรงงาน/ลูกจ้างได้รับการจ้างงานต่อ
5. สิ่งใดที่จะช่วยสนับสนุนให้แรงงาน/ลูกจ้างประสบความสำเร็จในงานที่ทำมากขึ้น
6. สิ่งใดที่ทำให้แรงงาน/ลูกจ้างไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ



แบบสำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง หัวหน้างานเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการ
ได้รับการจ้างงาน สำหรับแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา (ม.3,ม.6)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

1. จำนวนลูกจ้าง 1) 1-299 คน 2) มากกว่า 300 คนขึ้นไป
2. จำนวนลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา (ม.3, ม.6) 1) 1-299 คน 2) มากกว่า 300 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา (ม.3,ม.6) ตามรายละเอียดข้างล่างนี้ ว่ามีความจำเป็นต่อการได้รับการจ้างงาน การเก็บรักษาของที่ทำงาน และช่วยให้แรงงานประสบความสำเร็จก้าวหน้าในงานที่ทำมากขึ้นเพียงใด และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด มีเกณฑ์ในการตอบแบบสำรวจ ดังนี้

- 1 หมายถึง ทักษะ หรือคุณลักษณะนั้น มีความสำคัญต่อการทำงานน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ทักษะ หรือคุณลักษณะนั้น มีความสำคัญต่อการทำงานน้อย
- 3 หมายถึง ทักษะ หรือคุณลักษณะนั้น มีความสำคัญต่อการทำงานปานกลาง
- 4 หมายถึง ทักษะ หรือคุณลักษณะนั้น มีความสำคัญต่อการทำงานมาก
- 5 หมายถึง ทักษะ หรือคุณลักษณะนั้น มีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด

รายการทักษะที่จำเป็น	ไม่ สำคัญ	สำคัญในระดับ					ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		1	2	3	4	5	
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
ทักษะพื้นฐาน							
การติดต่อสื่อสาร							
1. การพูด							
2. การเขียน							
3. การฟัง							
4. การตั้งคำถาม							
5. การตีความหมายข้อมูล เช่น ข้อมูลจากกราฟ แผนภูมิ ข้อความ เป็นต้น							
6. การใช้เทคโนโลยี เช่น อีเมลล์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น							
7. การอธิบายเรื่องราวต่างๆ โดยใช้หลักคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์							
8. การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร							

รายการทักษะที่จำเป็น	ไม่ สำคัญ	สำคัญในระดับ					ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		1	2	3	4	5	
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
9. เข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด							
การจัดการข้อมูล							
10. การค้นหาข้อมูลและรวบรวมข้อมูล							
11. การบันทึก และเก็บรักษาข้อมูล							
12. การประยุกต์ใช้ความรู้ในวิชาต่างๆเช่น ศิลปะ ภาษา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี คณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ เป็นต้น มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล							
การใช้ข้อมูลจากตัวเลข							
13. ความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยการวัด เช่น เซนติเมตร นิ้ว เมตร กิโลเมตร เป็นต้น							
14. การเข้าใจวิธีการคำนวณ เช่น บวก ลบ คูณ หาร เป็นต้น							
15. การเลือกใช้วิธีในการเก็บข้อมูล							
16. การประมาณค่าตัวเลข							
17. การตรวจสอบผลการคำนวณ							
การคิด และแก้ปัญหา							
18. การประเมินสถานการณ์							
19. การอธิบายปัญหา และสาเหตุที่เกิด							
20. ความสามารถในการเข้าใจปัญหา							
21. การอธิบายสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา							
22. การสร้างและหาวิธีในการแก้ปัญหา							
23. การนำหลักการทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และคณิตศาสตร์มาใช้เป็น พื้นฐานในการแก้ปัญหา							
24. การรับฟัง และการเสนอแนวทางในการ แก้ปัญหา							
25. การประเมินแนวทางในการแก้ปัญหา							
26. การตัดสินใจเลือกแนวทางในการ							

รายการทักษะที่จำเป็น	ไม่ สำคัญ	สำคัญในระดับ					ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		1	2	3	4	5	
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
แก้ปัญหา							
27. การนำแนวทางในการแก้ปัญหาไปใช้จริง							
28. การตรวจสอบ และปรับปรุงแนวทางในการแก้ปัญหา							
ทักษะการจัดการส่วนบุคคล							
การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก							
29. การมองตัวเองในเชิงบวก							
30. ความมั่นใจในตัวเอง							
31. การมีจริยธรรม ปฏิบัติตนตามคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ							
32. ความซื่อสัตย์							
33. ความยุติธรรม							
34. ความอดทน							
35. ความอดทน							
36. ความคิดริเริ่ม							
37. การตั้งใจที่จะทำงาน							
38. การมีวินัย							
39. การตรงต่อเวลา							
40. ความสามารถในการจัดสรรเวลา							
การแสดงความรักใคร่ชอบในสิ่งต่างๆ							
41. การมีเป้าหมายในการทำงาน							
42. การมีสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน							
43. การวางแผนในการทำงาน							
44. การแบ่งเวลา							
45. การประเมินความเสี่ยง							
46. ความรับผิดชอบต่อภาระทำของตนเองและ							

รายการทักษะที่จำเป็น	ไม่ สำคัญ	สำคัญในระดับ					ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		1	2	3	4	5	
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
ของกลุ่ม							
47. การมีส่วนร่วมกับชุมชน							
ความสามารถในการปรับตัว							
48. การทำงานด้วยตนเองคนเดียวได้							
49. การทำงานร่วมกับผู้อื่น							
50. การทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน							
51. การแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์							
52. การเปิดรับข้อเสนอแนะต่างๆ							
53. การเรียนรู้ และปรับปรุงจากความ ผิดพลาด							
54. การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ							
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง							
55. ความยินดีที่ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ							
56. การรู้จักอ่อน จุดแข็งของตนเอง							
57. การมีเป้าหมายในการเรียนรู้							
58. การแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้							
59. ความสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่างๆ							
60. การวางแผนการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของตน							
ความปลอดภัยในการทำงาน							
61. การดูแล และใส่ใจสุขภาพร่างกายของ ตนเอง และเพื่อนร่วมงาน เช่น ไม่สูบบุหรี่ ไม่ดื่มเหล้า เป็นต้น							
62. การรู้วิธีทำงานที่มีความปลอดภัย							
ทักษะการทำงานเป็นทีม							
ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้							
63. การเข้าใจ และสามารถทำงานกลุ่มที่อยู่ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้							
64. การเข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของ							

รายการทักษะที่จำเป็น	ไม่ สำคัญ	สำคัญในระดับ					ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		1	2	3	4	5	
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
ทีม/องค์กร							
65. การมีความยืดหยุ่น							
66. การมีส่วนร่วม และทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้							
67. การเคารพ และยอมรับความคิดเห็นที่ แตกต่าง							
68. การตระหนักในเรื่องความหลากหลาย							
69. การให้ข้อสังเกตกับผู้อื่นอย่างสุภาพ							
70. การแบ่งปันข้อมูลต่างๆ ให้กับเพื่อน ร่วมงาน							
71. การอาสาทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัด							
72. การเป็นผู้นำ และผู้ตามในโอกาสที่ เหมาะสม							
73. การสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงาน							
74. การเข้าใจ และแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง							
75. ความสามารถทำงานตามคำสั่งได้สำเร็จ							
การมีส่วนร่วมในงาน และโครงการนั้น ๆ							
76. การวางแผนงาน และออกแบบโครงการ ได้							
77. การทำงานตามมาตรฐานที่ตกลง							
78. การเลือกใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ เหมาะสมสำหรับการทำงาน							
79. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการที่ เปลี่ยนแปลง							
80. การติดตามงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง							

ขอขอบคุณค่ะ



แบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานสำหรับนักเรียน มัธยมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (โปรดขีด ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงและเติมข้อความให้สมบูรณ์)

คำชี้แจง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบประเมินครั้งนี้ จะถูกปิดเป็นความลับ และไม่มีผลใดๆ ต่อคะแนนของนักเรียนทั้งสิ้น

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. กำลังศึกษาชั้น 1) มัธยมศึกษาตอนต้น 1.1) ม.1/..... 1.2) ม.2/..... 1.3) ม.3/.....
 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย 2.1) ม.4/..... 2.2) ม.5/..... 2.3) ม.6/.....
3. อายุ ปี
4. แผนการเรียน/สายการเรียน
5. คะแนนเฉลี่ย 1) ต่ำกว่า 2.00 2) 2.00-3.00 3) มากกว่า 3.00
6. นักเรียนเคยทำงานพิเศษ, งาน part time หรืองานอิสระ เพื่อหารายได้พิเศษระหว่างเรียนหรือไม่
 1) เคย 2) ไม่เคย
7. เมื่อนักเรียนจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาแล้ว นักเรียนวางแผนที่จะทำงานมากกว่าเรียนต่อ
 1) ใช่ 2) ไม่ใช่ 3) ไม่แน่ใจ
8. อาชีพของผู้ปกครอง 1) อาชีพข้าราชการ 2) อาชีพลูกจ้างหรือพนักงาน
 3) อาชีพส่วนตัวหรืออาชีพอิสระ
 4) อื่นๆ

ตอนที่ 2 สภาพทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานตามการรับรู้ของนักเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของนักเรียนมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการตอบแบบประเมิน ดังนี้

- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของนักเรียนน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของนักเรียนน้อย
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของนักเรียนปานกลาง
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของนักเรียนมาก
- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของนักเรียนมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
1. ฉันสามารถเล่าเรื่องราวต่างๆ ให้คนฟังเข้าใจได้					
2. ฉันสามารถเขียนสื่อความให้ผู้อื่นเข้าใจได้					
3. เวลาฟังคนอื่นพูด ฉันมักจะไม่ใช่ใจประเด็นที่เขาพูด*					
4. ฉันจะถามทันที เมื่อเกิดความสงสัย หรือไม่แน่ใจ					
5. ฉันสามารถอ่าน และแปลความหมายกราฟในรูปแบบต่างๆ					
6. ฉันสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้					
7. ฉันสามารถซักถามปัญหาโดยใช้ภาษาอังกฤษได้					
8. ฉันสามารถใช้หลักคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ มาอธิบายเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้					
9. ฉันสามารถค้นหาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลได้					
10. ฉันสามารถหาข้อมูลที่ต้องการได้อยู่เสมอ					
11. ฉันบันทึกค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นประจำ					
12. ฉันสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนวิชาต่างๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อความ/ข้อมูลที่ได้รับมอบหมายได้					
13. ฉันสามารถแปลงหน่วยการวัดต่างๆ ได้ เช่น ฟุตเป็นนิ้ว หรือ ฟุตเป็นหลา เป็นต้น					
14. ฉันคิดว่าวิธีการคำนวณเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก					
15. การสังเกตเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสม สำหรับการเก็บข้อมูล					
16. ฉันตรวจสอบผลการคำนวณทุกครั้ง เพื่อความถูกต้อง					
17. ฉันสามารถประมาณค่าใช้จ่ายของฉันในแต่ละเดือนได้					
18. ฉันมักจะคาดการณ์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
ผิดพลาดอยู่เสมอ					
19. ฉันคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นบางครั้งเป็นเพราะโชคชะตา					
20. เมื่อเกิดปัญหา ฉันจะทบทวนสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา					
21. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ฉันไม่รู้ว่าจะเริ่มแก้ปัญหาจากอะไร					
22. ฉันรับฟังความคิดเห็นจากหลายๆ คน เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาเร็วขึ้น					
23. เมื่อต้องแก้ปัญหา ฉันจะเปรียบเทียบว่า วิธีใดแก้ปัญหาได้ดีที่สุด					
24. เมื่อได้แนวทางในการแก้ปัญหาแล้ว ฉันนำไปใช้แก้ปัญหาจริง					
25. ฉันใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
26. ฉันรู้สึกว่าคุณเองแย่ และทำงานไม่ได้เรื่อง หากเห็นว่าเพื่อนทำงานได้ดีกว่า					
27. ฉันมักจะตัดสินใจเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง มากกว่าถามคนอื่น					
28. ฉันกล้ายอมรับความผิดพลาดที่ตนเองทำขึ้น					
29. หัวหน้ากลุ่มที่ดีจะแบ่งงานให้สมาชิกในทีมทำตามความพอใจของหัวหน้า					
30. ฉันรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำงานได้สำเร็จ					
31. ฉันจะตอบโต้ทันที/ย้ายกลุ่ม หากมีเพื่อนมาพูดจารุนแรงหรือต่อว่าฉัน					
32. ฉันไม่กล้าทำงานที่แตกต่างไปจากเพื่อนคนอื่นๆ เพราะกลัวผิด					
33. ฉันจะพยายามทำงานจนเสร็จ ถึงแม้ว่าจะอยากไปทำอย่างอื่นก็ตาม					
34. ฉันไม่ชอบทำงานที่ต้องมีกฎเกณฑ์บังคับมากๆ					
35. ถ้ามีงานที่ต้องทำหลายอย่าง ฉันมักเรียงลำดับงานตามความสำคัญ					
36. ฉันมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานทุกครั้ง					
37. ฉันรู้สึกอึดอัดที่ต้องทำงานกับคนที่นี่อยากจะทำก็ทำ ไม่					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
มีแผนในการทำงาน					
38. การทำงานที่มีระยะเวลาที่กำหนด ฉันรู้สึกเหมือนถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ					
39. ฉันวิเคราะห์สิ่งที่จะทำให้ฉันส่งงานไม่ทันตามกำหนด					
40. ฉันมักจะอ้างถึงผู้อื่นเสมอ เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น					
41. ฉันปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด					
42. ฉันจะอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับการทำงาน					
43. งานของฉันจะเสร็จสมบูรณ์ได้ ต่อเมื่อมีคนคอยกระตุ้น					
44. ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนสนิทได้					
45. การระดมความคิด ทำให้เสียเวลาในการแก้ปัญหา					
46. การฟังข้อเสนอแนะจากหลายๆ คน ทำให้ฉันเกิดความสับสน *					
47. ฉันจะพยายามค้นหาข้อบกพร่องทุกครั้ง เมื่อเกิดความผิดพลาด					
48. เป็นเรื่องใหญ่ หากฉันจะต้องใช้ชีวิตในแบบที่ไม่คุ้นเคย					
49. ฉันสามารถจัดสรรเวลา ที่จะทำงานหลายๆ ชิ้น ได้					
50. ฉันรู้สึกสนุกสนาน หากได้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีการประดิษฐ์หรือประกอบอุปกรณ์แปลกใหม่					
51. ฉันรู้ว่าจะต้องปรับปรุงแก้ไขตนเองในเรื่องใด					
52. ในการเรียนแต่ละครั้ง ฉันมักจะกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน					
53. การเรียนในห้องเรียนเพียงพอแล้ว ไม่จำเป็นต้องค้นคว้าเพิ่มเติม *					
54. ห้องสมุดเป็นสถานที่แห่งเดียวที่ฉันสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้ *					
55. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องวางแผนการเรียนรู้ เพราะจะทำให้เสียเวลา และเรียนรู้ได้ช้าขึ้น *					
56. ฉันปฏิบัติตามคำแนะนำของครู และระเบียบการใช้ห้องปฏิบัติการอย่างเคร่งครัด					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
57. ฉันล้างมือทุกครั้งก่อนรับประทานอาหาร					
58. ฉันมักจะชวนเพื่อนไปออกกำลังกาย					
59. ฉันสามารถทำงานต่อได้ หากแม้ว่าจะต้องเปลี่ยนกลุ่ม กะทันหันก็ตาม					
60. ฉันรู้ว่าการทำงานกลุ่มในแต่ละครั้ง มีเป้าหมายหรือมี วัตถุประสงค์อย่างไร					
61. ฉันจะไม่แสดงความคิดเห็นอีก หากความคิดเห็นไม่เป็นที่ ยอมรับ					
62. เมื่อมีโอกาส ฉันจะแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกับเพื่อน					
63. ฉันไม่ชอบทำงานเป็นกลุ่มเพราะทำให้เกิดความล่าช้า					
64. ฉันจะแสดงความคิดเห็นทันที หากเห็นว่าสิ่งนั้นขัดแย้งกับ ความคิดของตน					
65. ฉันมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนที่มีความคิดเห็น คล้ายกัน					
66. ฉันเสนอแนะหรือข้อสังเกตกับเพื่อนอย่างสุภาพ					
67. ฉันรู้สึกภูมิใจ หากได้แบ่งปันข้อมูลใหม่ๆ ให้กับเพื่อน					
68. ฉันจะอาสาทำงานทันที หากเห็นว่าเป็นสิ่งที่ตนถนัด					
69. ฉันสามารถเป็นหัวหน้ากลุ่มได้ หากสมาชิกในกลุ่มเห็น ตรงกัน					
70. ฉันสามารถแก้ไขปัญหาและจัดการงานที่ตนเองรับผิดชอบ ได้					
71. ฉันสามารถสร้างแรงจูงใจ หากสังเกตเห็นสมาชิกเกิดความ เบื่อหน่าย					
72. ฉันสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับสมาชิกใน กลุ่มได้					
73. ฉันสามารถทำตามสิ่งที่หัวหน้ากลุ่มและสมาชิกกลุ่ม มอบหมายได้สำเร็จ					
74. ฉันสามารถวางแผน และออกแบบโครงการเพื่อส่งเข้า ประกวดได้					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
75. ฉันคิดว่ามาตรฐานใดก็ตามที่ตกลงไว้ สามารถยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนได้					
76. ฉันสามารถเลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงาน					
77. ฉันไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตนเองตามที่สังคมต้องการ					
78. ฉันตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป					

ขอบคุณนักเรียนทุกคนที่เสียสละเวลาค่ะ



แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

คำอธิบายเพิ่มเติม :ทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน หมายถึง ทักษะทั่วไป และเป็นความสามารถของบุคคลที่ช่วยให้บุคคลนั้นเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมสำหรับการได้รับการจ้างงาน สามารถเก็บรักษางานที่ทำอยู่ได้ และมีความสำเร็จก้าวหน้าในงานที่ทำโดยทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร, การจัดการข้อมูล, การใช้ข้อมูลจากตัวเลข, การคิดและแก้ปัญหา, การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก, การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ, ความสามารถในการปรับตัว, การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง, ความปลอดภัยในการทำงาน, ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและการมีส่วนร่วมในงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป โปรดเติมข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) น้อยกว่า 31 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี 4) 51 ปีขึ้นไป
3. ประสบการณ์การทำงาน 1) น้อยกว่า 10 ปี 2) 10- 20 ปี 3) 21 ปีขึ้นไป
4. ระดับวิทยฐานะ 0) ครูผู้ช่วย 1) ครู 2) ครูชำนาญการ
 3) ครูชำนาญการพิเศษ 4) ครูเชี่ยวชาญ 5) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
5. ขนาดโรงเรียน 1) เล็ก 2) กลาง 3) ใหญ่ 4) ใหญ่พิเศษ
6. ระดับชั้นที่สอน 1) มัธยมศึกษาตอนต้น 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักที่สอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์
 4) การงานอาชีพและเทคโนโลยี 5) ศิลปศึกษา
 6) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 7) ภาษาต่างประเทศ
 8) สุขศึกษาและพลศึกษา
8. ท่านเคยได้รับการอบรมด้านการพัฒนาทักษะทั่วไปให้กับนักเรียนหรือไม่ (ทักษะทั่วไป เช่น ทักษะการคิด, ทักษะการติดต่อสื่อสาร, ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น)
 1) ไม่เคย 2) เคย จำนวน ครั้ง
9. ท่านมีความรู้ ความชำนาญในการสร้างหลักสูตร หรือกิจกรรมสำหรับพัฒนาทักษะทั่วไปของนักเรียนอยู่ในระดับใด
 1) ไม่มี 2) มี **ในระดับ** 2.1) น้อยที่สุด 2.2) น้อย
 2.3) ปานกลาง 2.4) มาก
 2.5) มากที่สุด

10. ท่านมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถานประกอบการหรือไม่

- 1) ไม่เคย 2) เคย

11. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่สามารถ ให้นักเรียนได้ฝึกประสบการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือไม่

- 1) ไม่มี 2) มี

ตอนที่ 2 ท่านได้พัฒนาทักษะต่อไปนี้ให้กับนักเรียนมากน้อยเพียงใดโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

- 1 หมายถึง ท่านได้พัฒนาทักษะนั้นให้กับนักเรียนได้ในระดับน้อยที่สุดคิดเป็น 0-20% ใน 1 ภาคเรียน
 2 หมายถึง ท่านได้พัฒนาทักษะนั้นให้กับนักเรียนได้ในระดับน้อยคิดเป็น 21-40% ใน 1 ภาคเรียน
 3 หมายถึง ท่านได้พัฒนาทักษะนั้นให้กับนักเรียนได้ในระดับปานกลางคิดเป็น 41-60% ใน 1 ภาคเรียน
 4 หมายถึง ท่านได้พัฒนาทักษะนั้นให้กับนักเรียนได้ในระดับมากคิดเป็น 61-80% ใน 1 ภาคเรียน
 5 หมายถึง ท่านได้พัฒนาทักษะนั้นให้กับนักเรียนได้ในระดับมากที่สุดคิดเป็น 81-100% ใน 1 ภาคเรียน

รายการทักษะ/ความสามารถ	ระดับการพัฒนานักเรียน				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
1. การติดต่อสื่อสาร					
2. การจัดการข้อมูล					
3. การใช้ข้อมูลจากตัวเลข					
4. การคิด และแก้ปัญหา					
5. การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติในเชิงบวก					
6. การแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ					
7. ความสามารถในการปรับตัว					
8. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
9. ความปลอดภัยในการทำงาน					
10. ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น					
11. การมีส่วนร่วมในงาน					

ตอนที่ 3 วิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน

คำชี้แจง ท่านคิดว่าท่านมีพฤติกรรมการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

รายการ	ท่านควรปฏิบัติระดับใด		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรม			
2. ท่านจัดกิจกรรมที่เหมือนกับสภาพของการทำงานจริง เช่น การจำลองสถานการณ์, การทำธุรกิจขนาดเล็ก หรือการทำโครงการ เป็นต้น			
3. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนโดยใช้กรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงในอาชีพต่างๆ			
4. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะโดยเชื่อมโยงเนื้อหาของกิจกรรมกับความเป็นจริงในโลกของการทำงาน			
5. ท่านจัดกิจกรรมที่เน้นการฝึกคุณลักษณะ และทักษะการทำงานจริง เช่น ความอดทน การแก้ปัญหา การตรงต่อเวลา เป็นต้น			
6. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้มีคุณสมบัติตามความต้องการของตลาดแรงงาน			
7. ท่านจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนโดยบูรณาการร่วมกับสถานประกอบการในชุมชน			
8. ท่านจัดกิจกรรมที่เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง			
9. ท่านฝึกประสบการณ์ในการทำงานจริงด้านอาชีพให้กับนักเรียน			
10. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เสนอความคิดเห็น หรืออภิปรายในที่ประชุม			
11. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้สะท้อนความคิดร่วมกันภายหลังจากการปฏิบัติงาน			
12. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนในห้องเรียนใช้ระหว่างการทำกิจกรรมในสังคม			
13. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนเชื่อมโยงความรู้ทางด้านวิชาการที่เป็นทฤษฎีเข้าสู่ภาคปฏิบัติจริง			
14. ท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้ร่วมกันตรวจสอบคุณภาพในการทำงานซึ่งกันและกัน			
15. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนสามารถนำตนเอง และรับผิดชอบที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง			
16. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ			
17. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ศึกษา ค้นคว้าทดลองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ			
18. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองหรือสร้างความรู้ด้วยตนเอง			
19. ท่านจัดกิจกรรมโดยใช้สถานการณ์ปัญหาเป็นตัวกระตุ้น ให้ผู้เรียนแสวงหาวิธีแก้ปัญหา			

รายการ	ท่านควรปฏิบัติระดับใด		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
20. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้สะท้อนคิดเพื่อปรับปรุงตนเองจากผลการเรียน หรือผลจากการทำกิจกรรมที่ผ่านมา			
21. ท่านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ควบคู่ไปกับประสบการณ์การทำงานจริง			
22. ท่านจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงในชุมชน			
23. ท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน			
24. ท่านจัดกิจกรรมโดยใช้วิธีการต่างๆ อย่างหลากหลายให้แก่ นักเรียน			
25. ท่านมีวิธีการพัฒนาศักยภาพให้กับนักเรียนหากนักเรียนเกิดความผิดพลาด			
26. ท่านให้ข้อเสนอแนะด้วยวาจากับนักเรียนทันที เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น			
27. ท่านพัฒนากิจกรรมพัฒนาทักษะนักเรียน โดยวางแผนร่วมกับสถานประกอบการในชุมชน			
28. ท่านวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนครู ชุมชน หรือสถานประกอบการในชุมชน			
29. ท่านกำหนดเนื้อหากิจกรรมให้แก่ นักเรียนร่วมกับสถานประกอบการ			
30. ท่านประเมินทักษะของนักเรียน จากเพื่อนร่วมชั้นเรียน ครูผู้สอน			

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลา

แบบประเมินความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ SWOT

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง และเติมข้อความที่ตรงกับความจริงของท่าน

- เพศ 1. ชาย 2. หญิง
- ชื่อโรงเรียน
- ท่านสำเร็จการศึกษาในระดับใด
 - 1.ปริญญาตรี สาขา/วิชาเอก
 - 2.ปริญญาโท สาขา/วิชาเอก
 - 3.ปริญญาเอก สาขา/วิชาเอก
- ท่านคิดว่าท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ SWOT อยู่ในระดับใด
 - 1. ดีมาก 2. ดี 3. ปานกลาง 4. พอใช้ 5. ไม่ค่อยดี
- ท่านคิดว่าท่านมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียนอยู่ในระดับใด
 - 1. ดีมาก 2. ดี 3. ปานกลาง 4. พอใช้ 5. ไม่ค่อยดี
- ท่านเคยทำหน้าที่ หรือเกี่ยวข้องกับกำหนดยุทธศาสตร์ของโรงเรียนหรือไม่
 - 1. ไม่เคย 2. เคย จำนวน ครั้ง ระยะเวลา (ตั้งแต่ พ.ศ 25..... ถึง พ.ศ 25.....)
- ท่านเคยได้รับความรู้ ความเข้าใจ หรือผ่านการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ โดยใช้สวอท (SWOT)
 - 1. ไม่เคย 2. เคย จำนวน ครั้ง ระยะเวลา (ตั้งแต่ พ.ศ 25.....)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ SWOT เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานของนักเรียนในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการตามความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความสามารถ			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
1. ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด				
1.1. โครงสร้างของโรงเรียน				
1.2. ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของโรงเรียน				
1.3. ระบบหรือขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา				
1.4. รูปแบบหรือระบบการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน				
1.5. บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา				
1.6. ความรู้ ความสามารถ และทักษะของคุณ				

รายการ	ระดับความสามารถ			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
1.7. ค่านิยมร่วมกันของบุคลากร				
1.8. ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
1.9. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี				
1.10. สภาพแวดล้อมเศรษฐกิจ และสภาพการว่างงาน				
1.11. รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษา หลักสูตร นโยบาย ของรัฐ นโยบายกระทรวง				
1.12. ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี				
1.13. สิ่งที่เป็นโอกาสและอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะของ นักเรียน				
1.14. สิ่งที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนต่อการพัฒนาทักษะของนักเรียน				
1.15. ทางเลือกที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะให้กับนักเรียน				
2. ท่านมีความสามารถในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด				
2.1 การจัดหาข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก				
2.2 การจัดหาข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน				
2.3 การวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของโรงเรียนสอดคล้องตาม สภาพจริง				
2.4 การแยกข้อมูลที่เป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก				
2.5 การระบุปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะของนักเรียน				
2.6 การใช้ข้อมูลในอดีต และปัจจุบันวางแผนในการพัฒนาทักษะ ของนักเรียน				
2.7 สร้าง และกำหนดทางเลือกสำหรับการพัฒนาทักษะให้กับ นักเรียน				

ตอนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ SWOT

คำชี้แจง ท่านเห็นว่าข้อความต่อไปนี้ถูกต้องหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ไม่แน่ใจ ใช่ หรือไม่ใช่
ตามความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ไม่แน่ใจ	ใช่	ไม่ใช่
1. จุดแข็งเป็นเรื่องภายในที่เราสามารถควบคุมให้เป็นไปตามที่ คาดคิดได้			
2. โอกาสเป็นสิ่งที่เราควบคุมไม่ได้ เป็นสิ่งนอกเหนือความสามารถ ที่จะควบคุมได้ แต่บังเอิญส่งผลดีต่อโรงเรียน			
3. การวิเคราะห์ SWOT ไม่จำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และ			

รายการ	ไม่แน่ใจ	ใช่	ไม่ใช่
ปัจจัยภายนอกเสมอไป			
4. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย โครงสร้างการบริหารงาน ค่านิยม ในโรงเรียน และความสามารถของบุคลากร			
5. สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการวิเคราะห์สภาพที่เป็นโอกาส และ อุปสรรคต่อการดำเนินการ			
6. 7s เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก			
7. PEST เป็นวิธีหนึ่งในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน			
8. การกำหนดกลยุทธ์ต้องดำเนินการอย่างมีระบบ			
9. ข้อมูลในอดีต และปัจจุบันมีความสำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์			
10. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกเป็นขั้นตอน แรกของการกำหนดกลยุทธ์			

ขอขอบพระคุณค่ะ

แบบสอบถามสภาพการรวมกลุ่มเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของตัวท่าน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับสภาพในการรวมกลุ่มเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของตัวท่าน และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดประเมิน ดังนี้

- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของท่านน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของท่านน้อย
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของท่านปานกลาง
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของท่านมาก
- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
1. ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในระหว่างกำหนดกลยุทธ์					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่					
3. ท่านสามารถแสดงความรู้สึกผ่านทางคำพูดสีหน้า ท่าทางได้โดยตรง					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์					
5. ท่านมีอิสระทางความคิด และการกระทำโดยไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลใด					
6. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนสมาชิกได้อย่างเต็มที่					
7. บรรยากาศของการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และความคิดใหม่ๆ					
8. กระบวนการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้สวอท (SWOT) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกร่วมกันคิดวิเคราะห์					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

(ตัวอย่าง)

แบบประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์

กลยุทธ์	เหมาะสม			เป็นไปได้		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
- ส่งเสริม และสนับสนุนให้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเน้นการพัฒนาทักษะของนักเรียนมุ่งสู่สถานประกอบการเพื่อการมีงานทำ (S1, S3, O1, O2)						
- จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะเพื่อเป็นหน่วยงานเชื่อมต่องานระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการ (S3, O1)						
- ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างหลักสูตรพัฒนาทักษะเพื่อไปประกอบอาชีพที่มีการบูรณาการหลายสาขาวิชา (S1, S5, O1, O2)						
- ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างสถานประกอบการ กับโรงเรียนเพื่อจัดโครงการให้นักเรียนได้หารายได้ระหว่างเรียน เพื่อฝึกทักษะที่จำเป็นในการทำงาน (S1, T1)						
- ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ครู และผู้ประกอบการ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและพฤติกรรมของนักเรียน (S4, T2)						
- ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างครู/โรงเรียน/และสถานประกอบการ เพื่อจัดวิทยากรจากภายนอกมาร่วมกันพัฒนานักเรียน (W1, O1)						
- ปรับปรุงการสอนเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ และลงมือทำจริง เพื่อให้ นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมเมื่อออกไปทำงาน (W2, O2)						
- พัฒนาศักยภาพครูให้สามารถใช้เทคนิคการสอน และการพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึงปัญหาเรื่องความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน (W2, T1, T2)						

ภาคผนวก ค

กลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะของนักเรียน

กลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน
 ของครูกลุ่มที่ 1 โรงเรียนในเมือง ที่สอนนักเรียนชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
 เป้าหมายต้องการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก

	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	<p>O1 มีการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกในการทำกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>O2 โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชน</p> <p>O3 ชุมชนมีความรัก และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมจักสานสามารถนำมาเป็นแบบอย่างได้</p> <p>O4 ผู้ปกครองให้ความสำคัญ และสนับสนุนการทำกิจกรรมของโรงเรียน</p> <p>O5 มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เชื่อมต่อการทำงาน และการติดต่อสื่อสาร</p>	<p>T1 พื้นฐานครอบครัว การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ ผู้ปกครองแตกต่างกัน</p> <p>T2 สภาพสังคมที่นักเรียนอาศัยอยู่มีสิ่งยั่วยุ เช่น ร้านเกมส์ การพนัน เป็นต้น</p> <p>T3 วัฒนธรรมและค่านิยมของผู้ปกครองมุ่งเน้นให้นักเรียนเรียนเนื้อหาทางด้านวิชาการ เช่น เน้นเรียนพิเศษ เรียนติว เป็นต้น</p> <p>T4 พฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม นักเรียนซึมซับสิ่งที่ไม่ดีได้ง่าย</p>
จุดแข็ง (S)	กลยุทธ์ SO	กลยุทธ์ ST
<p>S1 มีกลุ่มงานพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมที่ต้งามให้กับนักเรียน</p> <p>S2 มีอัตลักษณ์ของโรงเรียน ที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม “คุณธรรมนำความรู้ สู่วิถีความเป็นเลิศทางวิชาการ”</p> <p>S3 ครูประเมินคุณลักษณะของนักเรียนร่วมกัน</p> <p>S4 ครูมีความสัมพันธ์อันดี และใกล้ชิดกับนักเรียน</p> <p>S5 โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกทำกิจกรรม และชุมนุมตามความสนใจ</p>	<p>- ส่งเสริมให้ชุมชน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวกให้กับนักเรียน (S1, O1, O4)</p> <p>- ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างชมรม หรือหลักสูตรท้องถิ่น (S1, S5, O2, O3)</p> <p>- เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง และครูให้มีความใกล้ชิดพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขคุณลักษณะของนักเรียนร่วมกัน (S3, S4, O4)</p>	<p>- ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนาพฤติกรรมและคุณลักษณะที่ดีให้กับนักเรียน (S1, S2, T3,T4)</p>
จุดอ่อน (W)	กลยุทธ์ WO	กลยุทธ์ WT
<p>W1 ครู มีภาระงานการสอน และงานประจำค่อนข้างมาก</p> <p>W2 ขาดความอิสระ และความคล่องตัว ต้องทำตามกรอบและกฎระเบียบ</p> <p>W3 มีขั้นตอนการทำงานมากทำให้ต้องผ่านหลายขั้นตอน</p>	<p>- ส่งเสริม และสนับสนุนให้นำเทคโนโลยี และระบบการจัดการสมัยใหม่มาใช้เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน (W2, W3, O5)</p>	<p>-</p>

กลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน
 ของครูกลุ่มที่ 2 โรงเรียนในเมือง ที่สอนนักเรียนชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
 เป้าหมายต้องการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก

	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	O1 โรงเรียนได้รับการสนับสนุน และจัดสรรให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย O2 ชุมชนมีเอกลักษณ์ และวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น O3 ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	T1 มีแหล่งอบายมุขด้านเทคโนโลยี เช่น ร้านเกมส์ อยู่ในชุมชนเป็นจำนวนมาก รวมถึงการใช้โทรศัพท์มือถือของนักเรียนที่เสี่ยงต่อการประพฤติตัวที่ดี T2 การเปลี่ยนแปลงนโยบายของนักรการเมืองท้องถิ่น ตามวาระการดำรงตำแหน่ง
จุดแข็ง (S)	กลยุทธ์ SO	กลยุทธ์ ST
S1 ครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการสอน และการปฏิบัติงาน S2 โรงเรียนมีนโยบายที่เป็นรูปธรรม S3 ผู้บริหารใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ S4 ครู และบุคลากรมีความตั้งใจ และอุทิศตนในการปฏิบัติงาน S5 ครูมีจิตสำนึก มุ่งมั่น พัฒนางานร่วมกัน	- สร้างเครือข่ายเพื่อจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น (จักสาน) เน้นให้นักเรียนฝึกคุณลักษณะ และพฤติกรรมเชิงบวกผ่านอาชีพจักสาน (S1, S4, S5, O2, O3) - ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และสถานประกอบการ หรือชุมชนในการสร้างหลักสูตรให้นักเรียนได้เรียนรู้และมีประสบการณ์อย่างหลากหลาย (S1, S5, O2, O3)	- เร่งรัดให้ครูร่วมกันสร้างกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดในตัวนักเรียน(S1, S3, S4, S5, T1) - เร่งสร้างเครือข่ายระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาและป้องกันให้นักเรียนมีคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่ดี (S1, S4, S5, T1) - ส่งเสริมให้มีตัวแทนจากการเมืองท้องถิ่นเข้าร่วมกำหนดแผน และกิจกรรมในการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน (S2, S3, T2)
จุดอ่อน (W)	กลยุทธ์ WO	กลยุทธ์ WT
W1 ครู และบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ และปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความสามารถ	- เร่งประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการจัดหาบุคลากร วิทยากร ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อนำมาฝึกอบรมให้กับนักเรียน (W1, O3)	- สร้างเครือข่ายและระบบการทำงานร่วมกันระหว่างครูในแต่ละระดับชั้น และกลุ่มสาระฯ เพื่อร่วมกันประเมินความเสี่ยง และคุณลักษณะอันไม่พึงประสงค์ของนักเรียน (W1, T1)

กลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน
 ของครูกลุ่มที่ 3 โรงเรียนในเมือง ที่สอนนักเรียนชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
 เป้าหมายต้องการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก

	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	O1 โรงเรียนมีการแข่งขันสูงนักเรียนทำให้ ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ เพราะผ่าน ระบบการสอบคัดเลือก 100% O2 นักเรียนมีลักษณะใฝ่รู้ ใฝ่เรียน O3 ผู้ปกครองให้ความสำคัญ สนับสนุน และให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน O4 ได้รับงบประมาณสำหรับการพัฒนา นักเรียนค่อนข้างสูง O5 ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่ง เรียนรู้เกี่ยวกับการจักสาน	T1 ผู้ปกครองนิยมมอบรางวัล นักเรียนแบบคุณหนูขาดทักษะ การทำงาน
จุดแข็ง (S)	กลยุทธ์ SO	กลยุทธ์ ST
S1 มีการกำหนดอัตลักษณ์ของ โรงเรียน “คุณธรรมนำความรู้ สู่ ความเป็นเลิศทางวิชาการ” S2 มีระบบการดูแลนักเรียนที่เข้มแข็ง เช่น best practice ของฝ่าย กิจการนักเรียน มีระบบตรวจสอบ การรายงานผล S3 ครูมีความรัก ความผูกพันต่อ องค์กร	- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียนอย่าง ต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน (S1, S2, O1) - สร้างเครือข่ายกับชุมชนให้ชุมชนมีส่วน ร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนา คุณลักษณะของนักเรียน (S2,S3,O5) - สร้างแรงจูงใจให้กับครูที่สร้างกิจกรรม พัฒนาการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติ เชิงบวกโดยการให้รางวัลและยกย่องเชิด ชูเกียรติ (S2,S3,O4)	- ส่งเสริมกิจกรรมชุมนุมเพื่อให้ นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่ดี และ เกิดทักษะต่างๆ ในการดำรงชีวิต (S1,T1)
จุดอ่อน (W)	กลยุทธ์ WO	กลยุทธ์ WT
W1 ขาดการประสานงานกับสถาน ประกอบการ	- ส่งเสริมการทำ MOU กับชุมชนและ สถานประกอบการภายในพื้นที่ เพื่อให้มี ส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมสำหรับ พัฒนาทักษะให้กับนักเรียน (W1,O3,O4,O5)	- สร้างเครือข่ายกับสถาน ประกอบการภายในพื้นที่ เพื่อให้ นักเรียนได้มีที่ทำงานในช่วงปิด เทอม (W1,T1)

กลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน
 ของครูกลุ่มที่ 1 โรงเรียนในเมือง ที่สอนนักเรียนชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย
 เป้าหมายต้องการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	O1 มีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ O2 มีบุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการทำงาน O3 มีความพร้อมด้านระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศทางการสื่อสาร O4 การให้รางวัลที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนในการทำกิจกรรมที่มีคุณภาพ	T1 ขาดความชัดเจนในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม T2 นักเรียนส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในทางบันเทิงมากกว่าการทำงาน
จุดแข็ง (S) S1 การกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างเป็นระบบชัดเจน S2 ครูมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการในระดับสูง S3 มีการกำหนดโครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น S4 การบริหารจัดการชุมชนอย่างมีส่วนร่วม S5 พัฒนาผู้เรียนโดยเน้นระบอบประชาธิปไตย	กลยุทธ์ SO - กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นรูปธรรม (S1,O1) - ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานภายนอก (S1,O2) - ส่งเสริมการจัดหาทุนเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาให้กับนักเรียน (S3,O4)	กลยุทธ์ ST - กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นรูปธรรม (S1,T1)
จุดอ่อน (W) W1 วิธีการจัดการเรียนการสอน ขาดทักษะกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ W2 นักเรียนมีการแข่งขันทางด้านวิชาการสูงขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น W3 ขาดแรงจูงใจ และการเสริมแรงในการทำงาน W4 เน้นกิจกรรมภายในห้องเรียนมากกว่านอกห้อง จึงขาดประสบการณ์	กลยุทธ์ WO - เร่งพัฒนากระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกโรงเรียนให้ความช่วยเหลือ (W1,O2) - ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันนอกห้องเรียนสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล (W1, W4, O4)	กลยุทธ์ WT - สนับสนุนให้นักเรียนทำงานร่วมกับผู้อื่น ผ่านระบบเทคโนโลยีมากขึ้น (W2, T2)

กลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน
 ของครูกลุ่มที่ 2 โรงเรียนในเมือง ที่สอนนักเรียนชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย
 เป้าหมายต้องการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	<p>O1 มีหน่วยงานทั้งภายนอก และภายใน ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ</p> <p>O2 หลักสูตรและสถานศึกษาได้กำหนดลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างชัดเจน</p> <p>O3 โรงเรียนและผู้ปกครองสนับสนุนด้านงบประมาณและความร่วมมือกับผู้อื่น</p> <p>O4 สังคมและชุมชนให้การสนับสนุนนักเรียนได้แสดงออก โดยการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น</p> <p>O5 มีเทคโนโลยีที่หลากหลายที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เช่นทางโทรศัพท์ หรือทางอินเทอร์เน็ต</p>	<p>T1 ความล่าช้าในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก</p>
<p>จุดแข็ง (S)</p> <p>S1 โรงเรียนมีระบบการคัดเลือกนักเรียนตามความรู้ความสามารถที่ชัดเจน</p> <p>S2 มีหน่วยงานที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นในแต่ละกลุ่มสาระ</p> <p>S3 โรงเรียนมีขั้นตอนในการทำงานอย่างเป็นระบบ ชัดเจน</p> <p>S4 โรงเรียนมีการกระจายอำนาจตัดสินใจ</p> <p>S5 ครูมีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน</p>	<p>กลยุทธ์ SO</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อร่วมกันสร้างและทำกิจกรรมร่วมกันของนักเรียน (S2, O1,O4) - ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้กับผู้เรียนได้แสดงออกถึงความร่วมมือกันเป็นหมู่คณะ (S2,S4, S5,O2) - สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน (S5, O5) - พัฒนาระบบการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชนสำหรับการเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพ (S3, O1, O3, O4) 	<p>กลยุทธ์ ST</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดหาหน่วยงาน และผู้รับผิดชอบในการติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานภายนอก (S3, T1)

	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	<p>O1 มีหน่วยงานทั้งภายนอก และภายใน ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ</p> <p>O2 หลักสูตรและสถานศึกษาได้กำหนดลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างชัดเจน</p> <p>O3 โรงเรียนและผู้ปกครองสนับสนุนด้านงบประมาณและความร่วมมือกับผู้อื่น</p> <p>O4 สังคมและชุมชนให้การสนับสนุนนักเรียนได้แสดงออก โดยการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น</p> <p>O5 มีเทคโนโลยีที่หลากหลายที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เช่นทางโทรศัพท์ หรือทางอินเตอร์เน็ต</p>	<p>T1 ความล่าช้าในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก</p>
จุดอ่อน (W)	กลยุทธ์ WO	กลยุทธ์ WT
<p>W1 ปริมาณนักเรียนต่อห้องเรียนมีจำนวนมาก</p> <p>W2 ขาดความต่อเนื่องในการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>W3 การติดต่อสื่อสาร หรือการได้รับข้อมูลยังไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>w4 ขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง</p> <p>w5 โรงเรียนมีค่านิยมให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการมากกว่าการมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p>	<p>- สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง และพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง (W2, O1)</p>	<p>- พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียน และหน่วยงานภายนอกให้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (W3, T1)</p>

กลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน
 ของครูกลุ่มที่ 1 โรงเรียนนอกเมือง ที่สอนนักเรียนชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
 เป้าหมายต้องการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก

	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	O1 รอบๆ โรงเรียนมีสถานประกอบการ หลายแห่งที่สามารถรองรับการ ทำงานของนักเรียน O2 ผู้ปกครองนิยมให้บุตรหลาน ประกอบอาชีพ เข้าทำงานในโรงงาน	T1 ฐานะเศรษฐกิจ และสังคมของ ครอบครัวนักเรียนไม่ดี T2 ครอบครัวแตกแยก มีปัญหาการหย่า ร้าง T3 โรงเรียนอยู่ไกล การเดินทางจาก ถนนสายหลักไม่สะดวกสบาย T4 ที่อยู่อาศัยของนักเรียนมีโอกาสเสี่ยง ต่ออบายมุข
จุดแข็ง (S)	กลยุทธ์ SO	กลยุทธ์ ST
S1 โรงเรียนมีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน “การศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพและ คุณธรรม” และ “คุณธรรมนำความรู้ คุณจิตสาธารณะ” S2 มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ของครู S3 โรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่ และ ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทักษะ และวิชาชีพให้กับนักเรียนอย่าง ชัดเจน S4 โรงเรียนมีระบบการติดตาม และ รายงานผลที่มีประสิทธิภาพ S5 บุคลากรมีความรัก และสามัคคีใน การทำงานร่วมกัน	- ส่งเสริม และสนับสนุนให้พัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาเน้นการพัฒนา ทักษะของนักเรียนมุ่งสู่สถาน ประกอบการเพื่อการทำงาน (S1, S3, O1, O2) - จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะเพื่อเป็น หน่วยงานเชื่อมต่อระหว่างโรงเรียน และสถานประกอบการ (S3, O1) - ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างหลักสูตร พัฒนาทักษะเพื่อไปประกอบอาชีพ ที่มีการบูรณาการหลายสาขาวิชา (S1, S5, O1, O2)	- ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่าง สถานประกอบการ กับโรงเรียนเพื่อ จัดโครงการให้นักเรียนได้หารายได้ ระหว่างเรียน เพื่อฝึกทักษะที่จำเป็น ในการทำงาน (S1, T1) - ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่าง โรงเรียน ครู และผู้ปกครอง เพื่อให้ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ พัฒนาทักษะและพฤติกรรมของ นักเรียน (S4, T2)
จุดอ่อน (W)	กลยุทธ์ WO	กลยุทธ์ WT
W1 ครูมีจำนวนน้อย การแบ่งงานทำให้ ครูบางคนมีภาระมากขึ้น และบาง ท่านมีภาระงานน้อย W2 ครูไม่ใช่เทคนิควิธีการสอนที่ หลากหลาย รวมถึงการวิเคราะห์ นักเรียนเป็นรายคน	- ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่าง ครู/โรงเรียน/และสถานประกอบการ เพื่อจัดหาวิทยากรจากภายนอกมา ร่วมกันพัฒนานักเรียน (W1, O1) - ปรับปรุงการสอนเน้นให้นักเรียนได้ เรียนรู้ และลงมือทำจริง เพื่อให้ นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมเมื่อ ออกไปทำงาน (W2, O2)	- พัฒนาศักยภาพครูให้สามารถใช้ เทคนิคการสอน และการพัฒนา ผู้เรียนที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึง ปัญหาเรื่องความแตกต่างของ นักเรียนแต่ละคน (W2, T1, T2)

กลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน
 ของครูกลุ่มที่ 2 โรงเรียนนอกเมือง ที่สอนนักเรียนชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
 เป้าหมายต้องการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก

	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	O1 ชุมชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนทำกิจกรรมต่างๆ O2 มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีวิทยากรท้องถิ่นที่คอยให้ความรู้และประสบการณ์ O3 โรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับโรงเรียนและครู เนื่องจากมีสถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับโรงเรียน O4 องค์กรส่วนท้องถิ่นมีโครงการร่วมในการพัฒนาโรงเรียน O5 ผู้ปกครองมีค่านิยมส่งเสริมให้นักเรียนจบแล้วเข้าทำงานในโรงงาน	T1 โรงเรียนไม่มีโอกาสคัดเลือกคุณภาพของนักเรียน เพราะการเดินทางมาโรงเรียนที่ไม่สะดวก T2 ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี สภาพครอบครัวแตกแยก พ่อแม่แยกทางกัน หย่าร้าง ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีเท่าที่ควร ส่งผลต่อสภาพการดำเนินชีวิต
จุดแข็ง (S) S1 โรงเรียนมีปรัชญาที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะฯ ให้กับนักเรียนที่ว่า “การศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพและคุณธรรม” S2 ครู และบุคลากรมีความตั้งใจมุ่งมั่น มีความสามัคคี และทำงานเป็นทีม S3 ครูมีค่านิยมที่มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง S4 มีหลักสูตรเรื่องอาชีพ ให้นักเรียนได้ลงมือฝึกปฏิบัติจริง S5 โรงเรียนมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	กลยุทธ์ SO - ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครู และสถานประกอบการใน ชุมชนร่วมกันจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้ ฝึกประสบการณ์ และฝึกปฏิบัติจากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน (S1, S4, O2) - ส่งเสริมให้ครูสร้างหลักสูตร และกิจกรรมการฝึกวิชาชีพ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงานให้กับนักเรียน (S1, S2, O5)	กลยุทธ์ ST - ส่งเสริมการสร้างหลักสูตร และจัดกิจกรรม ที่สามารถพัฒนาพฤติกรรม และสร้างรายได้ให้กับนักเรียนได้ (S1, S4, T2) - ส่งเสริม และพัฒนาคูรูร่วมกัน วิจัยจ้ยปัญหาของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อลด และป้องกันปัญหาของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (S2, S3, T2)
จุดอ่อน (W) W1 โรงเรียนได้รับงบประมาณสนับสนุนในการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนไม่มากเท่าที่ควร W2 จำนวนครูมีน้อย ทำให้ครูมีภาระงานซ้ำซ้อน	กลยุทธ์ WO - เร่งประสานสัมพันธ์กับองค์กรส่วนท้องถิ่นเพื่อจัดหาทุนสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน (W1, O4)	กลยุทธ์ WT

กลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน
 ของครูกลุ่มที่ 1 โรงเรียนนอกเมือง ที่สอนนักเรียนชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย
 เป้าหมายต้องการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก

	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	<p>O1 ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานมาศึกษาในโรงเรียนมากขึ้น เพราะโรงเรียนได้รับการรับรองเป็นต้นแบบโรงเรียนในฝัน โรงเรียนแกนนำจัดการเรียนโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนประชาธิปไตยดีเด่น</p> <p>O2 เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าทำให้การติดต่อสื่อสาร หรือการแลกเปลี่ยนทำได้ง่ายขึ้น</p> <p>O3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน</p>	<p>T1 เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้นักเรียนไม่มีวิจารณญาณทำให้มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของนักเรียน</p> <p>T2 ปัญหาความขัดแย้งทางสังคมมีมากขึ้น ปัญหาครอบครัวแตกแยก ปัญหายาเสพติด ทำให้สังคมเสื่อมโทรมลง</p>
จุดแข็ง (S)	กลยุทธ์ SO	กลยุทธ์ ST
<p>S1 ครูมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนอย่างหลากหลาย</p> <p>S2 ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา</p> <p>S3 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี เชื้อต่อการพัฒนานักเรียน เพราะมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย</p> <p>S4 โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ</p> <p>S5 โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีระบบเครือข่ายทั้งโรงเรียน</p>	<p>- ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับนักเรียน (S1, S2, O1)</p> <p>- ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะนักเรียน โดยใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ (S3, S5, O2)</p> <p>- สร้างโอกาส และช่องทางประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียน (O1, O2, S4)</p> <p>- ส่งเสริมให้ครู และชุมชนได้ร่วมกันวางแผนในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะสำคัญให้กับผู้เรียน (S1, O3)</p>	<p>- ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ในการจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมในทางบวกให้กับนักเรียน (S1, T2)</p> <p>- เพิ่มประสิทธิภาพแหล่งเรียนรู้ ภายในโรงเรียน ให้เชื้อต่อการพัฒนาพฤติกรรม และลดปัญหาทางสังคมของนักเรียน (S3, T2)</p>

	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	<p>O1 ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานมาศึกษาในโรงเรียนมากขึ้น เพราะโรงเรียนได้รับการรับรองเป็นต้นแบบโรงเรียนในฝัน โรงเรียนแกนนำจัดการเรียนโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนประชาธิปไตยดีเด่น</p> <p>O2 เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าทำให้การติดต่อสื่อสาร หรือการแลกเปลี่ยนทำได้ง่ายขึ้น</p> <p>O3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน</p>	<p>T1 เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้นักเรียนไม่มีวิจารณญาณทำให้มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของนักเรียน</p> <p>T2 ปัญหาความขัดแย้งทางสังคมมีมากขึ้น ปัญหาครอบครัวแตกแยก ปัญหายาเสพติด ทำให้สังคมเสื่อมโทรมลง</p>
<p>จุดอ่อน (W)</p> <p>W1 ครูมีภาระงานมาก</p> <p>W2 บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามโครงสร้าง บุคลากรบางคนทำงานไม่ตรงกับสายงาน ส่งผลให้งานบางอย่างล่าช้าและประสิทธิภาพการทำงานน้อยลง</p> <p>W3 ครูขาดการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ</p>	<p>กลยุทธ์ WO</p> <p>- ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีจำนวนเพียงพอเพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาโรงเรียน (W1, W2, O1)</p>	<p>กลยุทธ์ WT</p> <p>- ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีจำนวนเพียงพอเพื่อให้ครูสามารถดูแล และป้องกันปัญหาทางสังคมที่อาจเกิดขึ้นกับนักเรียนได้อย่างใกล้ชิด (W1, W2, T1, T2)</p> <p>- ส่งเสริมการประสานงานในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (W3, T1, T2)</p>

กลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน
 ของครูกลุ่มที่ 2 โรงเรียนนอกเมือง ที่สอนนักเรียนชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย
 เป้าหมายต้องการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก

	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	O1 มีสถานประกอบการ/โรงงานเยอะที่ สามารถรับนักเรียนไปทำงานหรือ ฝึกงานได้ O2 สถานประกอบการมีจำนวนมากใน บริเวณรอบๆ โรงเรียน O3 ชุมชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนใน การทำกิจกรรมต่างๆ	T1 การจัดสรรงบประมาณจาก หน่วยงานภายนอกไม่เพียงพอต่อ การจัดกิจกรรมให้กับนักเรียน T2 นโยบายการศึกษาของต้นสังกัด ไม่ได้เน้นทักษะในการจ้างงาน
จุดแข็ง (S) S1 ครูทำงานอย่างแข็งขัน และทำงาน ตามบทบาทหน้าที่ S2 ครูมีความรู้ ความสามารถ S3 นักเรียนมีจิตสาธารณะ มีน้ำใจ S4 วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเอื้อต่อการ พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มี คุณธรรม จริยธรรม	กลยุทธ์ SO - สนับสนุนการสร้างเครือข่ายระหว่าง โรงเรียนและสถานประกอบการและ ชุมชนรอบๆ โรงเรียนให้มีส่วนร่วม พัฒนานักเรียน (S1, O1,O2) - สนับสนุนให้ครูสร้างหลักสูตรพัฒนา ทักษะร่วมกับชุมชน และสถาน ประกอบการ (S2, O1,O2)	กลยุทธ์ ST - เร่งสร้างนโยบายให้ครูจัดกิจกรรม พัฒนาพฤติกรรม และทัศนคติเชิง บวกที่จำเป็นสำหรับการได้รับการ จ้างงานให้กับนักเรียน (T1, S2) - ส่งเสริมการเรียนรู้และประสบการณ์ ธุรกิจในขนาดเล็กเพื่อการค้าอาชีพ (S3, T1)
จุดอ่อน (W) W1 ครู และบุคลากรบางส่วนทำงานไม่ ตรงกับความสามารถ และความ ขำนาญ และมีจำนวนไม่เพียงพอ W2 ระบบติดตามและประเมินผลภายใน ที่ไม่ชัดเจน	กลยุทธ์ WO - ส่งเสริมให้มีหน่วยงานเฉพาะในการ พัฒนาทักษะที่สถานประกอบการ ต้องการให้กับนักเรียน (W1, O1) - ส่งเสริมให้เกิดระบบการติดตาม และประเมินผลกิจกรรมทางสังคม ต่างๆ แบบให้ชุมชนมีส่วนร่วม (W2, O3)	กลยุทธ์ WT

กลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการได้รับการจ้างงาน
 ของครูกลุ่มที่ 3 โรงเรียนนอกเมือง ที่สอนนักเรียนชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย
 เป้าหมายต้องการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะด้านการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก

	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	O1 มีวิทยากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับโรงเรียน O2 ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน O3 ชุมชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียน O4 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้นักเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่กว้างขึ้น	T1 ปัญหาการหย่าร้างของผู้ปกครองทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหา T2 งบประมาณจากหน่วยงานภายนอกที่ใช้สนับสนุนการจัดกิจกรรมมีจำนวนจำกัด
จุดแข็ง (S) S1 โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม S2 ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน S3 ครู และบุคลากรภายในโรงเรียนทำงานเป็นทีม	กลยุทธ์ SO - สนับสนุน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนด้านพฤติกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน (S1, O2, O3) - ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพครูโดยใช้วิทยากรจากภายนอก (S2, O1)	กลยุทธ์ ST - สนับสนุน และแสวงหาความร่วมมือและงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน (S1, T2)
จุดอ่อน (W) W1 ครูทำงานไม่ตรงสายงานทำให้ล่าช้าและมีประสิทธิภาพการทำงานน้อยลง W2 ครูส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถในด้านเนื้อหาวิชามากกว่า W3 จำนวนกิจกรรมที่เน้นให้นักเรียนได้ฝึกประสบการณ์ทำงานจริงไม่มากนัก	กลยุทธ์ WO - สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมกันวางแผน และสร้างกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนได้ฝึกประสบการณ์ในการทำงานจริง (W3, O2, O3)	กลยุทธ์ WT - เร่งพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ และศักยภาพในการจัดหาแนวทางกิจกรรมที่สามารถแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ (W1, W2, T1)

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวนีย์ เสริมสุข เกิดเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2520 ที่จังหวัดชลบุรี สำเร็จการศึกษาศึกษาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อ พ.ศ. 2542 สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีวิจัยทางการศึกษา จากมหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อปีการศึกษา 2546 เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2553

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับทุน "90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" จากบัณฑิตวิทยาลัย ทุนอุดหนุนเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยระดับนานาชาติ ณ ประเทศอิตาลี และทุนสนับสนุนบุคคลภายนอกในการศึกษาต่อ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก