

331.0112

ท 3638

9.3

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพ  
ระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม  
กรมอาชีวศึกษา

ปริญญานิพนธ์

ของ

ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์

20 S.A. 2539

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2539

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑ ๒๑๑๑

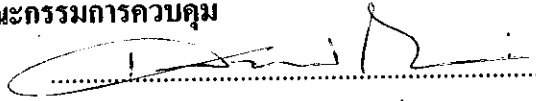
งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย

จาก

**“Professor and Mrs.Egelston Scholarship”**

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต วิชาเอก  
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

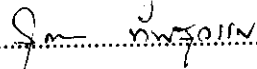
**คณะกรรมการควบคุม**

.....ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

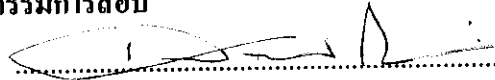
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์)

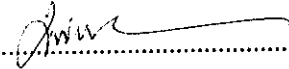
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ)

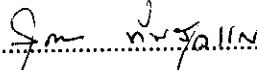
**คณะกรรมการสอบ**

.....ประธาน

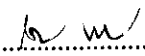
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์)

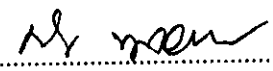
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.เชิ่น แก้วยศ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยูภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2539

## ประกาศคุณูปการ

ความสำเร็จของการทำปริญญาโทฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน

บุคคลท่านแรกที่ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง คือ ท่านศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ที่กรุณาเป็นประธานคณะกรรมการควบคุมการวิจัย และคอยให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความเสียสละและอดทนเป็นอย่างยิ่ง หลายครั้งที่ผู้วิจัยเกิดความรู้สึกท้อแท้ แต่ในทางกลับกันผู้วิจัยไม่เคยเห็นความเบื่อหน่ายของท่านอาจารย์ในการให้คำแนะนำปรึกษาแต่เพียงครั้งเดียว นอกเหนือจากการทำปริญญาโทแล้ว ผู้วิจัยยังได้รับความรู้และรูปแบบการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณอย่างยิ่ง และจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ในความทรงจำตลอดไป

ขอขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ ท่านทั้งสองกรุณาเป็นกรรมการควบคุมการวิจัยคอยให้คำแนะนำปรึกษาและคอยให้กำลังใจ โดยที่ผู้วิจัยไม่เคยรู้สึกลำบากใจเลย

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.เช็น แก้วยศ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาอย่างสมบูรณ์ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุริยางค์บัณฑิต

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้การสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยระลึกอยู่เสมอว่างานวิจัยนี้จะสำเร็จไม่ได้หากขาดความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ Professor Dr. Elwood Egelston อดีตศาสตราจารย์ทางการบริหาร การศึกษาของ Illinois State University และ Mrs. Maguerite Egelston อดีตบรรณารักษ์ของ State Farm Insurance ที่ให้ทุน "Professor and Mrs. Egelston Scholarship" ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่มีเกียรติได้รับทุนนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งนอกเหนือจากจะเป็นแหล่งเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้วิจัยแล้วยังกรุณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยด้วย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศ และข้าราชการศูนย์สารสนเทศ ที่ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำปริญญาโท นอกจากนี้ยังมีบุคคลที่จะลืมไม่ได้ คือ นางสาวอำไพ รุ่งวิจารณ์ ซึ่งเป็นเสมือนเลขานุการส่วนตัว ช่วยจัดพิมพ์รูปเล่มงานวิจัยอย่างสวยงาม ตลอดจนคอยดูแลผู้วิจัยด้วยความอดทนเป็นเวลา 4 ปีเต็ม

บุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่จะขอขอบคุณคือ เพื่อน ๆ นิสิตปริญญาเอกสาขาบริหารการ ศึกษา รุ่น 4 ที่มีความปรารถนาดีคอยสนับสนุนหาข้อมูลให้ในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยกลับมาทำงาน

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคคลที่อยู่เบื้องหลังการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน  
ให้ความรัก ให้กำลังใจ และรอคอยความสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ คือ พี่ ๆ ของผู้วิจัยทุกคน  
สุดท้ายขอขอบคุณผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ช่วยเหลือและให้ความกรุณาในด้าน  
ต่าง ๆ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ทัศนาศา แสงศักดิ์

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ..... 1
	ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย..... 1
	ปัญหาการวิจัย..... 6
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 6
	ความสำคัญของการวิจัย..... 6
	ขั้นตอนการวิจัย..... 7
	ขอบเขตของการวิจัย..... 9
	นิยามศัพท์เฉพาะ..... 9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 11
	ตอนที่ 1 แนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... 12
	แนวคิดพื้นฐานและทฤษฎี..... 12
	แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... 12
	ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... 13
	การบริหารแบบมีส่วนร่วม..... 15
	ความหมายของการมีส่วนร่วม..... 15
	การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร..... 16
	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ..... 17
	คุณค่าและข้อจำกัดของการมีส่วนร่วม..... 18
	คุณค่าของการมีส่วนร่วม..... 18
	ข้อจำกัดของการมีส่วนร่วม..... 19
	เรื่องที่ควรมีส่วนร่วม..... 20
	บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม..... 21
	ระดับหรือปริมาณของการมีส่วนร่วม..... 23
	วิธีการมีส่วนร่วม..... 24
	กระบวนการที่สำคัญของการบริหารกับการมีส่วนร่วม..... 26
	งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม..... 32
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ..... 32
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการวางแผน..... 34
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดองค์การ..... 36

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการอำนวยการ.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการประสานงาน.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการควบคุม.....	37
ตอนที่ 2 ความสำคัญของการฝึกอาชีพพระยะสัน.....	39
การฝึกอาชีพพระยะสัน.....	39
บทบาทหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษาในการฝึกอาชีพพระยะสัน.....	43
สภาพปัจจุบันและปัญหาการฝึกอาชีพพระยะสัน.....	43
โครงสร้างการบริหารงานกรมอาชีวศึกษา.....	44
บทบาทหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา.....	45
บทบาทหน้าที่ของกองสถานศึกษา.....	47
ปัญหาอุปสรรค.....	50
ระบบและวิธีการฝึกอาชีพ.....	51
แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการฝึกอาชีพ.....	53
ความร่วมมือภาครัฐกับภาคเอกชนในการจัดฝึกอาชีพ.....	56
ความจำเป็นของความร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพ.....	56
วิธีการและรูปแบบของความร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพ.....	57
ปัญหาของความร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพ.....	61
งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอาชีพพระยะสัน.....	62
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ตอนที่ 1 การดำเนินการวิจัย.....	64
ตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย.....	64
การเลือกผู้เชี่ยวชาญ.....	64
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ตอนที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	66
การเลือกผู้เชี่ยวชาญ.....	66
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
	ตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร	
	แบบมีส่วนร่วม.....	70
	ตอนที่ 2 ศึกษาขั้นตอนและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกออาชีพ	
	ระยะสั้นข้างอุตสาหกรรม.....	71
	ตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกออาชีพ	
	ระยะสั้นข้างอุตสาหกรรมโดยใช้เทคนิคเดลฟาย.....	73
	การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญ.....	74
	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บุคคลแต่ละกลุ่มมีส่วนร่วม	
	ในการฝึกออาชีพข้างอุตสาหกรรม.....	77
	การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดฝึกออาชีพ.....	77
	การมีส่วนร่วมในการประสานงานจัดฝึกออาชีพ.....	86
	การมีส่วนร่วมในการติดตามงานจัดฝึกออาชีพ.....	95
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดฝึกออาชีพ.....	104
	การมีส่วนร่วมในการรายงานจัดฝึกออาชีพ.....	113
	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ.....	121
	การเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกออาชีพระยะสั้น	
	ข้างอุตสาหกรรม.....	124
5	บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	137
	ความเป็นมาของการวิจัย.....	137
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	137
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	138
	สรุปผลการวิจัย.....	139
	อภิปรายผล.....	172
	ข้อเสนอแนะ.....	187
	บรรณานุกรม.....	190
	ภาคผนวก.....	204
	ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	253

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 กระบวนการบริหารในแนวคิดต่าง ๆ .....	29
2 สถิติจำนวนนักเรียน/นักศึกษา หลักสูตรระยะสั้นของกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2530 - 2537.....	49
3 สถิติจำนวนนักเรียน/นักศึกษา หลักสูตรระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมของกรม อาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2533 - 2537.....	50
4 จำนวนและวุฒิการศึกษาของผู้เชี่ยวชาญ.....	75
5 ประสบการณ์และวุฒิการศึกษาของผู้เชี่ยวชาญ.....	76
6 การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดฝึกอาชีพ.....	78
7 การมีส่วนร่วมในการประสานงานจัดฝึกอาชีพ.....	87
8 การมีส่วนร่วมในการติดตามงานจัดฝึกอาชีพ.....	96
9 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดฝึกอาชีพ.....	105
10 การมีส่วนร่วมในการรายงานการจัดฝึกอาชีพ.....	114
11 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคคลในการวางแผนจัดฝึกอาชีพ.....	132
12 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคคลในการประสานงานจัดฝึกอาชีพ.....	133
13 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคคลในการติดตามงานจัดฝึกอาชีพ.....	134
14 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคคลในการประเมินผลการจัดฝึกอาชีพ.....	135
15 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคคลในการรายงานการจัดฝึกอาชีพ.....	136
16 แสดงขั้นตอนและกิจกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรม.....	179

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงขั้นตอนการวิจัย.....	8
2 โครงสร้างการบริหารงานกรมอาชีวศึกษา.....	44
3 กระบวนการในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม.....	127
4 ระดับและบุคคลที่มีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม.....	130
5 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนจัดฝึกอาชีพ.....	153
6 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมในกระบวนการประสานงานจัดฝึกอาชีพ.....	157
7 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมในกระบวนการติดตามงานจัดฝึกอาชีพ.....	161
8 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการจัดฝึกอาชีพ.....	165
9 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมในกระบวนการรายงานการจัดฝึกอาชีพ.....	169
10 แสดงกระบวนการประเมินผลโครงการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม.....	175
11 แสดงระดับการมีส่วนร่วม.....	177
12 รูปแบบการมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม.....	185

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจภายในประเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภาวะการจ้างงานสูงขึ้น และยังคงสอดคล้องความต้องการของแรงงานไทยในปัจจุบันเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้นับได้ว่าเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจากสังคมเกษตรไปสู่สังคมอุตสาหกรรมความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ ย่อมจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การวางแผนในการผลิตกำลังคนทุกระดับทุกประเภทสาขาวิชาชีพ ที่จะส่งผลให้สนองตอบต่อการพัฒนาท้องถิ่น และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในปัจจุบันและอนาคตเป็นอย่างมาก จากผลการศึกษาพบว่า การขาดแคลน กำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยียังคงจะมีต่อไปอีกใน 10 ปีข้างหน้า และจะรุนแรงยิ่งขึ้นในกรณีที่ระบบเศรษฐกิจขยายตัวอย่างรวดเร็ว และจะมีผลทำให้สัดส่วนของความต้องการเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย (Limskul, Khantigaroon and Sussangkarn. 1992 : Abstract) เช่นเดียวกับจากการศึกษาโครงสร้างตลาดแรงงานไทย และการประมาณความต้องการแรงงานในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535 - 2539) พบว่าความต้องการแรงงานของผู้มีการศึกษาระดับกลางขึ้นไป จะเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วในปี 2531-2534 และคาดว่าจะจะมีอัตราสูงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาอุตสาหกรรมและบริการ ซึ่งเป็นแรงงานในสาขาที่สนับสนุนอุตสาหกรรมในช่วงปี 2534-2539 จะมีอัตราการเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 13.85 และระดับอาชีวศึกษา ร้อยละ 10.47 ส่วนระดับฝึกหัดครูและมหาวิทยาลัยจะมีอัตราเพิ่มขึ้นไม่มากเท่ากับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา กล่าวคือ ประมาณร้อยละ 0.75 และ 7.02 ตามลำดับ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2532 : 5) ข้อมูลเหล่านี้เป็นตัวชี้ชัดให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษาซึ่งจะต้องเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยจากสังคมเกษตรไปสู่สังคมอุตสาหกรรม

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยจากสังคมเกษตรไปสู่สังคมอุตสาหกรรมในครั้งนี้ ได้ส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนร่วมทำให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ก็คือปัจจัยด้านแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรม ซึ่งแรงงานดังกล่าว ประกอบด้วยแรงงานหลายประเภทเป็นต้นว่า ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเชื่อม ช่างโลหะ ช่างกลโรงงาน ช่างเครื่องยนต์ หากพิจารณาถึงคุณภาพก็มีหลายระดับ ได้แก่

ช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค เป็นต้น นับวันความต้องการแรงงานในด้านนี้จะมีสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพ เนื่องจากความเจริญในด้านต่าง ๆ ทำให้มีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรกลที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น จากเหตุผลและความจำเป็นด้านแรงงานดังกล่าวสามารถบรรเทาได้ถ้าได้ร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชนในการผลิตแรงงาน (Clinton. 1984 : 43) ให้มีปริมาณที่เหมาะสมและมีคุณภาพต่อการพัฒนาประเทศ

จากการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ระยะเวลาหนึ่งของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในเรื่องการระดมสรรพกำลัง และการประสานการจัดการศึกษาร่วมกับภาคเอกชน ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญข้อหนึ่งนั้น ผลการประเมินปรากฏว่า ยังไม่มีโครงการใดสนองต่อนโยบายข้อนี้อย่างชัดเจน จะมีอยู่บ้างในเรื่องของการที่รัฐจัดเปิดอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นทางด้านอุตสาหกรรมประเภทการใช้ฝีมือ โดยได้รับความร่วมมือในการฝึกปฏิบัติงานจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมบ้างแต่ก็มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 ค : 118 - 119) ดังนั้นหากจะให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อสนองตลาดแรงงานและยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามนโยบายดังกล่าว รัฐบาลจะต้องดำเนินการอย่างจริงจังมากกว่าที่เคยดำเนินการมาแล้ว ด้วยเหตุผลนี้ทำให้รัฐกำหนดเป็นนโยบายในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 7) ข้อ 6 นโยบายการศึกษาเพื่ออาชีพ โดยระบุไว้ว่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2535. ก : 35- 36)

**เร่งรัดจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพในทุกระดับ และประเภทการศึกษา ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถที่จะเป็นผู้ประกอบการ**

นอกจากนี้ยังได้กำหนดมาตรการไว้ชัดเจนในข้อ 3 ว่า

**ให้มีการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นเพื่อยกระดับช่างฝีมือของสถานประกอบการ และการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพตามความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน**

ซึ่งในการจัดฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นจะต้องจัดดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเพื่อให้ร่วมกันรับผิดชอบ มีความเห็นสอดคล้องกันและนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันซึ่งจัดว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการบริหาร ที่จะเป็นกลไกในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการผลิตกำลังคน คือ จะผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพอย่างไรจึงจะสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานแหล่งใหญ่ สถาบันการศึกษาพยายามที่จะผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพออกไปทำงานได้ทันที แต่ก็พบว่าบุคลากรเหล่านี้เมื่อเข้าไปทำงานกับบริษัทแล้ว บริษัทจะต้องจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้ ทั้งนี้เพราะบริษัทแต่ละแห่งมีความต้องการแรงงานที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันซึ่งทางภาคเอกชนมองในเรื่องนี้ว่า น่าที่จะเป็นหน้าที่หลักของหน่วยงานการศึกษาที่จะต้องผลิตกำลังคนที่มีความพร้อมเพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานและเท่าที่เป็นอยู่ก็ยังไม่เป็นที่พอใจของตลาดแรงงานมากนัก อย่างไรก็ตามภาคเอกชนก็ได้พยายามที่จะช่วยเหลือตัวเองด้วยการมีโครงการฝึกอบรมเป็นของตนเองเพื่อเสริมในส่วนที่หน่วยงานการศึกษาไม่สามารถจัดให้ได้ ซึ่งทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายและเวลา หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นการสูญเปล่าในทางการศึกษาก็ว่าได้เพราะนั่นหมายความว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรไม่สามารถทำงานได้ทันที เป็นการแสดงให้เห็นว่า การเรียนการสอนที่จัดอยู่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น จะมีวิธีการอย่างไรที่จะให้ตลาดแรงงานสามารถนำทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดคุณค่าได้ โดยไม่ต้องจัดฝึกอบรมให้ใหม่ หรือถ้าต้องฝึกอบรมก็ควรมีให้น้อยที่สุด คือ ทำในส่วนที่มีลักษณะเฉพาะเท่านั้น นั่นก็คือ ความร่วมมืออย่างจริงจังระหว่างภาครัฐบาล (ผู้ผลิต) และภาคเอกชน (ผู้ใช้) ในการผลิตแรงงานตามความประสงค์ของสถานประกอบการภาคเอกชนซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ ให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตกำลังคนและการฝึกอบรมกำลังคนในรูปแบบต่าง ๆ (ณรงค์ นิตยาพร. 2533 : 103; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2534 ง : 76)

ดังนั้นการจัดการอาชีวศึกษาจึงจะต้องคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมที่จะรับสถานการณ์ที่จะเป็นสังคมอุตสาหกรรม การอาชีวศึกษาควรมีบทบาทในการปรับปรุงทาน (Supply) ให้สอดคล้องกับอุปสงค์ (Demand) ของแรงงาน ถึงแม้ว่าจะยังมีแรงงานส่วนเกินส่วนขาดอยู่บ้าง การอาชีวศึกษาก็ยังคงจะต้องรับภาระในการจัดบริการที่ยืดหยุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของปริมาณ ซึ่งหมายความว่า บางระดับบางประเภทสาขาวิชาชีพอาจจะต้องขยายตัวให้เร็วขึ้น ในบางขณะ บางระดับและบางประเภทสาขาวิชาชีพ อาจจะต้องลดลงถึงขั้นไม่เปิดให้บริการอีกต่อไป ยิ่งกว่านั้นในการจัดการศึกษาในระดับนี้ยังต้องทบทวนความแคบเฉพาะ (Rigidity) ของแนวความคิดที่ว่า การอาชีวศึกษาจะต้องจัดในลักษณะที่ให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความพร้อมและเหมาะกับงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ หรืออีกนัยหนึ่งจะต้องแยกให้ชัดเจนระหว่าง "การศึกษา" และ "การฝึกอบรม" ทั้งนี้เพราะในภาวะของการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ในขณะนี้การอาชีวศึกษาจะมีบทบาทอย่างมากในระยะยาวเพราะการศึกษาเป็นการเสริมสร้างกำลังคน ส่วนการฝึกอบรมจะเป็นการแก้ปัญหาแรงงานเฉพาะหน้า (ไพรินทร์ ชูโชติถาวร. 2533 : 111) การฝึกอบรมนับได้ว่าเป็นการผลิตกำลังคนให้สามารถ

ใช้ได้อย่างทันที่โดยเฉพาอย่างยิ่งในช่วงเวลานี้ซึ่งเป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ การศึกษาซึ่งจัดเป็นหลักสูตรระยะยาว จึงยังไม่สามารถสนองต่อความต้องการได้ทัน เพราะกว่าจะผลิตกำลังคนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ต้องใช้เวลายาวนานพอสมควร ความต้องการของแรงงานอาจจะเปลี่ยนแปลงไปแล้ว มีเหตุผลจากงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในเรื่องความต้องการแรงงานในระยะสั้นได้โดยเสนอแนะเชิงนโยบายว่าควรขยายงานฝึกอบรมระยะสั้นให้สามารถฝึกอบรมคนเป็นจำนวนมาก และควรจัดเนื้อหาวิชาที่หลากหลาย ทั้งนี้เพราะนอกเหนือจากจะ使人มีความรู้วิชาชีพเพิ่มขึ้นแล้ว ยังเป็นการให้โอกาสพนักงานทุกระดับได้ปรับปรุงตนเอง และติดตามวิทยาการความก้าวหน้าได้ทัน (Sripaipan and Brimble. 1992: 38) การฝึกอบรมด้านอาชีพไม่เป็นเพียงแต่จะฝึกคนที่เริ่มต้นเข้าสู่การทำงานเท่านั้น คนที่ทำงานแล้วเมื่ออยู่ในตลาดแรงงานระยะหนึ่งก็จำเป็นต้องฝึกอาชีพเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงทักษะใหม่ๆให้สอดคล้องกับการทำงานอีกด้วย (Rainbird. 1990 : 66; Hull. 1991 : 22)

อาจกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมเป็นการผลิตกำลังคนในระยะเวลาอันสั้นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จากการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 ข : 169) พบว่าการฝึกอบรมตามหลักสูตรระยะสั้นในสาขาต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมนั้น เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอยู่มากที่จะช่วยผลิตช่างฝีมือให้แก่ตลาดแรงงานเป็นการลงทุนน้อยและสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้ตรงเป้าหมายยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการยกระดับฝีมือช่างและเป็นการพัฒนาความรู้ทางเทคนิคในวิชาชีพอีกด้วย

ในการจัดโครงสร้างการฝึกอาชีพระยะสั้นของกรมอาชีวศึกษานั้น กรมอาชีวศึกษาได้แบ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบออกเป็นหลายหน่วยงานย่อย ซึ่งแต่ละหน่วยงานย่อยยังขาดการประสานกัน ไม่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ย่อมจะทำให้การทำงานหย่อนประสิทธิภาพ นอกจากนี้หน่วยงานราชการด้วยกันที่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น นอกเหนือจากกรมอาชีวศึกษา ก็มีหลายหน่วยงานเช่นกรมการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนา การจัดฝึกอาชีพให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมจะสนองตอบต่อสังคมอุตสาหกรรม จึงสมควรที่จะได้มีการกำหนดแนวทางหรือรูปแบบในการบริหารงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานราชการกับหน่วยงานราชการ และระหว่างหน่วยงานราชการกับหน่วยงานเอกชน หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งการบริหารแบบนี้ได้รับการยอมรับแล้วว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงในการบริหารงาน และเป็นหัวใจนำไปสู่ความสำเร็จ (สุรศักดิ์ นานานุกูล และคนอื่น ๆ. 2531 : 23) สอดคล้องกับความคิดเห็นของพนิต เข้มทอง (2529 : 67) ที่กล่าวไว้ในบทความเรื่องอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้าไว้ว่า หัวใจของการดำเนินการจัดอาชีวศึกษาให้รับกับสถานการณ์

ในทศวรรษหน้า ก็คือ การประสานงานหรือการร่วมมือกันอย่างจริงจังที่จะพิจารณาวางแผน ดำเนินการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พยายาม หลีกเลี่ยงการจัดแบบต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือกัน การฝีกอาชีพระยะสั้นเกี่ยวข้องกับ บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ สูงสุด แต่ความร่วมมือที่เป็นอยู่ยังไม่ดีพอ ปัญหาความร่วมมือในการจัดฝีกอาชีพที่เป็นอยู่ยัง จัดได้ไม่ค่อยได้ผลดีเท่าที่ควร เพราะผู้สอนมีความสนใจน้อยที่จะทำงานร่วมกับธุรกิจ เนื่องจาก ต้องใช้วิธีการใหม่ ๆ จากที่เคยกระทำอยู่มีความรู้สึกยุ่งยากขึ้น ผู้สอนมีทัศนคติและแนวคิดที่ แคบมีมาตรฐานงานที่ไม่เป็นธุรกิจ ขาดทักษะในการเป็นผู้นำ มีความเฉื่อยชา ขาดความเข้าใจ เกี่ยวกับความต้องการของสถานประกอบการ และยังคงคาดหวังว่าจะได้รับการให้แต่เพียงฝ่าย เดียวคิดว่าสถานประกอบการจะเป็นผู้ช่วยเหลือทุกอย่าง ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ไม่มั่นใจใน สถานภาพของตนเองเกรงว่า เมื่อสถานประกอบการเข้ามาเกี่ยวข้องแล้ว อาจทำให้ขาดความ มั่นคงในการทำงาน (Jasso. 1984 : 81) นอกจากนี้แล้วภาคอุตสาหกรรมบางแห่งมีความ เห็นว่าเมื่อร่วมมือกันแล้ว ปัญหาที่ตามมาก็คือ ความไม่ไว้วางใจ ความไม่เข้าใจ การคาดการณ์ และการดำเนินงานที่ผิดพลาด ทำให้เสียเวลาและไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร (Lauglo. 1988 : 52) อย่างไรก็ตามความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด นั้นสิ่งสำคัญ จะต้องวางระบบการทำงานให้ชัดเจนสำหรับผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ทราบว่า ใครควรจะมีส่วนร่วมกันบ้าง ร่วมในเรื่องอะไร ร่วมในเรื่องนั้น ๆ ด้วยวิธีการอย่างไร และ ควรจะร่วมมือกันมากน้อยเพียงใด ด้วยแนวทางดังกล่าวนี้จะช่วยจัดปัญหาที่เกิดจากความ ไม่เข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

การฝีกอาชีพระยะสั้นที่ภาครัฐจัดดำเนินการยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ตลาดแรงงานได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทำให้ภาคเอกชนต้องเข้ามามีบทบาทจัด โปรแกรมฝีกอบรมเสริมหน่วยงานทางการศึกษา (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2534 : 50 - 52) หากภาครัฐและเอกชนได้มีบทบาทร่วมกันในการบริหารการฝีกอาชีพระยะสั้น ก็จะทำให้การฝีกอาชีพระยะสั้นสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้และสอดคล้อง กับโครงสร้างเศรษฐกิจที่กำลังเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการฝีกอาชีพ ระยะสั้นเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาในการวางแผนการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องสนองต่อการ พัฒนาท้องถิ่น และพัฒนาประเทศ

การประเมินแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ได้สรุป ไว้ในเรื่องความร่วมมือว่ายังไม่ค่อยชัดเจนและเป็นระบบมากนัก และยังได้เสนอแนะไว้ว่า ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการจัดการอาชีวศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น จึง จำเป็นจะต้องเสริมสร้างความร่วมมือให้เป็นระบบมากขึ้น เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายผู้ผลิต (สถานศึกษา) และผู้ใช้แรงงาน (สถานประกอบการ) ซึ่งถ้าหากเอกชนมี

ส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาก็จะช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนครู - อาจารย์ ผู้สอน การขาดแคลนเครื่องมือเครื่องจักร และแก้ไขเรื่องความไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานในการ จัดฝึกอาชีพได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2536 ช. : 127 - 129,131)

กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งของรัฐในการจัดฝึกอบรม วิชาชีพพระยะสันสาขาช่างอุตสาหกรรม จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ถ้าต้องการให้เกิด ความร่วมมือในการฝึกวิชาชีพพระยะสันสาขาช่างอุตสาหกรรมนั้นกรมอาชีวศึกษาควรจะทำเนน การอย่างไร จึงจะเกิดผลดีต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบัน

### ปัญหาการวิจัย

ปัญหาในการวิจัยเรื่องนี้ คือ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพ ระยะเวลาสันสาขาช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรมีส่วนร่วมในเรื่อง อะไร ใครควรมีส่วนร่วม ควรมีส่วนร่วมในปริมาณมากน้อยเพียงใด และควรมีส่วนร่วมอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อหารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึก อาชีพพระยะสันสาขาช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษาโดยศึกษาทุกขั้นตอนในกระบวนการ บริหารแบบมีส่วนร่วม ในประเด็นต่อไปนี้

1. เรื่องที่ควรมีส่วนร่วม
2. บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม
3. ปริมาณการมีส่วนร่วม
4. วิธีการในการมีส่วนร่วม

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัย จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ผลการวิจัยที่ได้ จะเป็นข้อมูลให้กรมอาชีวศึกษาได้ใช้ประกอบการตัดสินใจใน การกำหนดนโยบาย ทิศทางและพัฒนาการจัดฝึกอาชีพพระยะสันสาขาช่างอุตสาหกรรม
2. ผลการวิจัยที่ได้จะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันสาขาช่าง อุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา นำไปใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้อาจจะนำไปใช้ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอาชีพพระยะสัน เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยนี้ได้กำหนดขั้นตอนไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา และแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการศึกษาเอกสาร

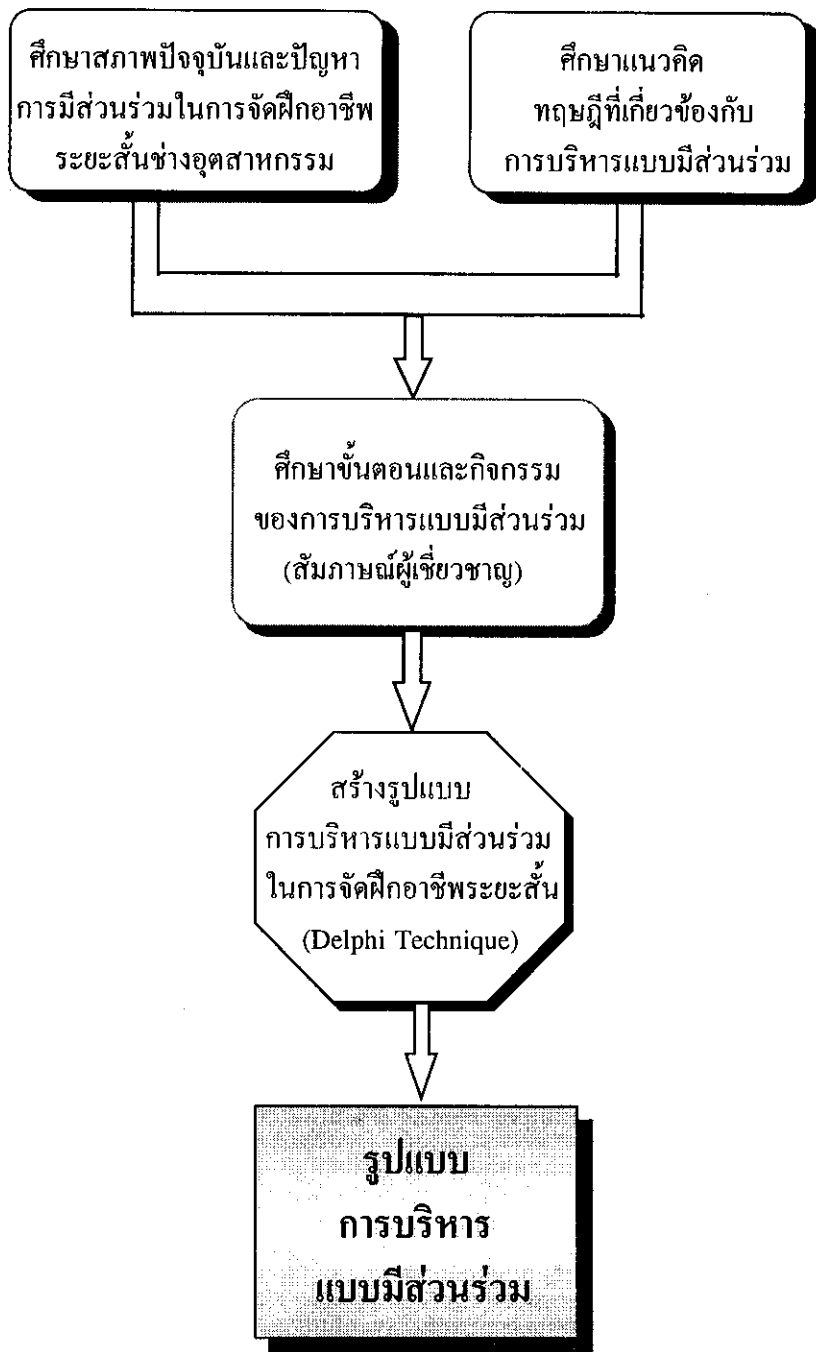
**ตอนที่ 2** ศึกษาขั้นตอนและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางการบริหารในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม ผู้เชี่ยวชาญตอนที่ 2 ได้แก่

1. นักวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จำนวน 2 คน
2. ผู้บริหารจากหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมการศึกษานอกโรงเรียน และสำนักนโยบายและแผนฯ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 4 คน
3. ผู้บริหารจากสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งเคยร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพกับกรมอาชีวศึกษา จำนวน 4 คน

**ตอนที่ 3** สร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม โดยนำข้อมูลจากตอนที่ 1 และ 2 มาสร้างรูปแบบ เพื่อศึกษาว่าแต่ละขั้นตอนของการบริหารนั้น ใครควรมีส่วนร่วมบ้าง มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร มีส่วนร่วมอย่างไร และมีส่วนร่วมในปริมาณมากน้อยเพียงใดโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ผู้เชี่ยวชาญตอนที่ 3 มีจำนวน 41 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม
2. ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชน

ขั้นตอนของการวิจัยแสดงเป็นภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงขั้นตอนในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ว่าเป็นการศึกษาเพื่อหาข้อมูลมาสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ของกรมอาชีวศึกษา มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างบุคลากรในกรมอาชีวศึกษาและการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

## นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยมีดังต่อไปนี้

✕ **รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม** หมายถึง การแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสิ่งที่เกี่ยวข้องไว้ด้วยกัน ด้วยเหตุผล ข้อเท็จจริง โดยให้บุคลากรระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติของหน่วยงานราชการและเอกชนได้แสดงความคิดเห็นได้ร่วมตัดสินใจตามกระบวนการหรือขั้นตอนและกิจกรรมในการบริหารการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ของกรมอาชีวศึกษา เช่น การวางแผน การประสานงาน การติดตามงาน การประเมินผล และการรายงาน เป็นต้น

**การฝึกอาชีพระยะสั้น** หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ซึ่งเป็นการเรียนรู้เฉพาะเรื่องเฉพาะอย่าง โดยมีเนื้อหาของหลักสูตรไม่เกิน 225 ชั่วโมง ความรู้ความสามารถที่ได้สามารถไปใช้ประกอบอาชีพ และการพัฒนาตนเอง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในระหว่างการทำงานด้วย

**ช่างอุตสาหกรรม** หมายถึง การฝึกอาชีพช่างในสาขาต่อไปนี้ คือ ช่างเครื่องยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุ-โทรทัศน์ ช่างเชื่อมโลหะ และช่างกลโรงงาน

**ตลาดแรงงาน** หมายถึง แหล่งหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีความประสงค์ที่จะดำเนินกิจการของตนให้บรรลุเป้าหมาย มีความต้องการที่จะได้แรงงานไปปฏิบัติงาน โดยสถานประกอบการนั้น ๆ จะจ่ายค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนและสวัสดิการ

**สถานศึกษา** หมายถึง วิทยาลัยที่เปิดสอนหลักสูตรระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ

**สถานประกอบการ** หมายถึง หน่วยงานเอกชนที่ดำเนินธุรกิจทางด้านอุตสาหกรรม ในงานวิจัยเรื่องนี้เป็นสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอาชีพช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา

**ผู้บริหารจากหน่วยงานต่าง ๆ** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจที่มีตำแหน่งทางการบริหารไม่น้อยกว่าตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หรือมีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง

**ผู้บริหารสถานประกอบการ** หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของบริษัทที่เกี่ยวข้องทางด้านอุตสาหกรรม และมีตำแหน่งทางการบริหารในระดับผู้จัดการซึ่ง รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

**นักวิชาการบริหารอาชีพศึกษา** หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการจัดฝึกอาชีพ และมีบทบาทภาระหน้าที่ในทางการบริหารอาชีพศึกษาด้วย **เรื่อง** หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพระยะสั้นช่าง อุตสาหกรรม

**บุคคล** หมายถึง บุคลากรที่ควรมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพ ซึ่งรวมถึงบุคลากร ในภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

**วิธีการ** หมายถึง ลักษณะของการเข้าไปมีส่วนร่วมกับการจัดฝึกอาชีพ ซึ่งอาจจะ เป็นในรูปของคณะกรรมการ หรือเข้าไปเกี่ยวข้องเพราะเป็นภาระหน้าที่โดยตรง

**ปริมาณ** หมายถึง คำนวณหนักของการมีส่วนร่วม ซึ่งได้กำหนดไว้ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ทุกขั้นตอนและทุกกิจกรรม โดยแบ่งค่าน้ำหนัก ดังนี้

- ระดับค่า 1 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อยที่สุด
- ระดับค่า 2 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อย
- ระดับค่า 3 หมายถึง มีส่วนร่วมปานกลาง
- ระดับค่า 4 หมายถึง มีส่วนร่วมมาก
- ระดับค่า 5 หมายถึง มีส่วนร่วมมากที่สุด

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แบ่งการเสนอออกเป็น 2 ตอน  
ดังนี้ คือ

**ตอนที่ 1** แนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม  
ประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดพื้นฐานและทฤษฎี
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. คุณค่าและข้อจำกัดของการมีส่วนร่วม
4. เรื่องที่ควรมีส่วนร่วม
5. บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม
6. ระดับหรือปริมาณของการมีส่วนร่วม
7. วิธีการมีส่วนร่วม
8. กระบวนการที่สำคัญของการบริหารกับการมีส่วนร่วม
9. งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

**ตอนที่ 2** ความสำคัญของการฝึกอาชีพพระยะสัน ประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1. การฝึกอาชีพพระยะสัน
2. บทบาทหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษาในการฝึกอาชีพพระยะสัน
3. ระบบและวิธีการฝึกอาชีพ
4. แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการฝึกอาชีพ
5. ความร่วมมือภาครัฐกับภาคเอกชนในการจัดฝึกอาชีพ
6. งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอาชีพพระยะสัน

# ตอนที่ 1

## แนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

### 1. แนวคิดพื้นฐานและทฤษฎี

#### 1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งได้พัฒนาเป็นยุทธศาสตร์สำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์กร นักทฤษฎีกลุ่มมนุษยสัมพันธ์เสนอแนะว่า ผู้นำควรให้คนงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ นักทฤษฎีเหล่านี้ตั้งสมมติฐานว่า คนงานยังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าไรคนงานก็ยิ่งมีความเข้าใจในปัญหาขององค์กรและบทบาทของฝ่ายบริหารมากขึ้นเท่านั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานเพิ่มมากขึ้น แนวคิดของฟอลเลตต์ (Follett) อาร์โกริส (Argyris) และลิเคอร์ท (Likert) มีอิทธิพลอย่างยิ่งในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานในการปฏิบัติการขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายกล่าวคือ ฟอลเลตต์ (Follett, 1971) เป็นนักทฤษฎีองค์การผู้หนึ่งที่เชื่อมโยงทฤษฎีคลาสสิก และทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์เข้าด้วยกัน เน้นความร่วมมือระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร โดยสนใจในการช่วยเหลือให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนอาร์โกริส (Argyris, 1957) ได้อธิบายถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างคนงานกับผู้บริหารในหลายเรื่องเป็นต้นว่า เป้าหมายของคนงานและเป้าหมายของฝ่ายบริหารมักจะมี ความแตกต่างกันมาก จึงทำให้คนงานแยกตัวออกจากองค์กร ทั้งนี้เพราะคนงานไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจขององค์กรและผู้บริหารทำลายคุณค่าของมนุษย์ของคนงานด้วยพฤติกรรมที่เย็นชาและไม่เอาใจใส่ นอกจากนั้นยังเสนอแนะต่อไปว่าผู้นำสามารถส่งเสริมความสอดคล้องกัน ระหว่างคนงานและฝ่ายบริหารได้ด้วยการให้คนงานมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารซึ่งการได้มีส่วนร่วมจะทำให้คนงานและผู้นำสามารถส่งเสริมความสอดคล้องกัน ระหว่างคนงานและฝ่ายบริหารได้ด้วยการให้คนงานมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ซึ่งการได้มีส่วนร่วมจะทำให้คนงานและฝ่ายบริหารมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คนงานยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายของตนมากขึ้น เพราะยังคนงานยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็น วัตถุประสงค์ของตนมากเท่าใด ก็จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากที่สุดยิ่งขึ้นเท่านั้น ความสำเร็จขององค์กร

ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่ามีความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้แล้วยังสามารถกำหนดหน้าที่การทำงานเพื่อให้คนงานแต่ละคนมีส่วนร่วมในการบริหารให้โอกาสรับผิดชอบมากขึ้นและให้โอกาสในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่การทำงานและองค์การของตนเช่นเดียวกับลิเคอร์ท (Likert. 1961) ได้เสนอให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของคนงานในกระบวนการบริหาร ปัจจัยสำคัญสำหรับการริเริ่มการมีส่วนร่วม คือ การพัฒนาส่งเสริมการสื่อสารระหว่างคนงานและฝ่ายบริหาร ลิเคอร์ทเห็นว่า ผู้บริหารเป็นตัวเชื่อมระหว่างคนงานกับภาวะผู้นำในองค์การ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยทำหน้าที่เป็นช่องทางสื่อสารจากคนงานขึ้นไปยังผู้บังคับบัญชาระดับสูง และจากผู้นำลงมายังผู้ใต้บังคับบัญชา (Kreps. 1986 : 91-93) แนวคิดของผู้เชี่ยวชาญอีกท่านหนึ่ง ระบุไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน และภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2537 : 178) นั่นก็หมายความว่า ถ้าหน่วยงานเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานก็จะเห็นความสำคัญของหน่วยงานและงานที่ได้รับมอบหมายหรือเกี่ยวข้องเช่นเดียวกัน

จากแนวความคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ ทุกคน จะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจะมุ่งมั่น ร่วมมือ อดทนทำงานให้ได้ดีเพื่อตนเองและเพื่อหน่วยงาน

## 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎี Y (Theory Y) ของแมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960) มีพื้นฐานแนวคิดที่ว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องพยายามสนับสนุนและพัฒนาการทำงานของคนงาน ซึ่งจะพัฒนาได้โดยการเพิ่มโอกาสของคนงานในการเจริญเติบโตก้าวหน้า โดยการเพิ่มความรับผิดชอบและเพิ่มการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ (Kreps. 1986 : 88-89)

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของเฮาส์และมิทเชล (House and Mitchell. 1974) มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของผู้นำเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงวิธีการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายของบุคคล และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะมีประสิทธิผลถ้าหากสามารถยกระดับการยอมรับ ความพอใจ และแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีนี้ได้แบ่งพฤติกรรม ผู้นำออกเป็น 4 แบบ และมีแบบหนึ่งเรียกว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) (Hoy and Miskel. 1991: 270-271; citing House and Mitchell. 1975) ผู้นำลักษณะนี้จะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับ

บัญชา และนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ในการตัดสินใจ ซึ่งเหมาะกับทั้งงานที่มีโครงสร้างชัดเจนหรือมีโครงสร้างซับซ้อน (Yukl. 1989 : 100) นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของวรูมและเยทตัน (Vroom and Yetton. 1974) ซึ่งได้แบ่งลักษณะของผู้นำภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ เรียกว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Leader-Participation) คล้ายกับผู้นำแบบมีส่วนร่วมของเฮาส์และมิทเชล แต่แบบผู้นำของวรูมและเยทตันถูกกำหนดโดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีมากน้อยแตกต่างกันไป โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ จากการมีส่วนร่วมน้อยที่สุดถึงมากที่สุด (Robbins. 1991 : 473-474; citing Vroom and Yetton. 1973)

ลิเคอร์ท (Likert) เป็นนักวิชาการอีกท่านหนึ่งที่ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในทฤษฎีองค์การเป็นการจัดระบบที่ให้โอกาสแก่สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมใน การกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการให้ความคิดเห็นและให้คำปรึกษา (Gordon and others. 1990, 629 - 630; citing Likert. 1961) ลักษณะเช่นนี้ผู้บริหารจะทำงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มมากกว่าจะทำร่วมกันเป็นรายคน การประชุมกลุ่มมีส่วนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุงการสื่อสาร ส่งเสริม ความร่วมมือ และช่วยแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้ง บทบาทของผู้บริหารในการประชุมกลุ่มจะเป็นการชี้แนะ การปรึกษาหารือในที่ประชุม และรักษาสภาพให้เป็นไปในลักษณะที่สร้างสรรค์และปรับตัว เพื่อแก้ปัญหา (Yukl. 1989 : 82)

ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory) ของเฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard. 1982) ยังได้กล่าวถึง พฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ โดยพิจารณา สถานการณ์จากวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากการมีวุฒิภาวะไปจนถึงการไม่มีวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา วุฒิภาวะพิจารณาจากวุฒิภาวะเกี่ยวกับงานและวุฒิภาวะทางจิตวิทยา เฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ดได้แบ่งความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงวุฒิภาวะ แบ่งออกได้ 4 ระดับ คือ ระดับแรก ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถแต่เพียงเล็กน้อยและไม่ค่อยมีความเต็มใจที่จะทำงาน ผู้บังคับบัญชาต้องกระตุ้นและให้ความสำคัญกับงานมากที่สุด ระดับที่สอง ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถและมีความเต็มใจในการทำงานบ้างในบางครั้ง ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับงานน้อยลง ระดับที่สาม ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถค่อนข้างมาก และมีความเต็มใจที่จะทำงานบ่อย ๆ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับงานน้อยลงไปกว่าระดับที่สอง และระดับที่สี่ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถมากที่สุดและมีความเต็มใจที่จะทำงานเสมอ สามารถสั่งงานและรับผิดชอบได้ด้วยตัวเองได้ ผู้บริหารจะลดการกระตุ้นในเรื่องงาน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 269-270) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตัวของตัวเองจึงทำให้เกิดพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ คือ แบบการสั่ง (Telling) แบบการแนะ (Selling) แบบการให้มีส่วนร่วม (Participating) และแบบมอบอำนาจ (Delegating)

ซึ่งได้อธิบายพฤติกรรมผู้นำแบบการให้มีส่วนร่วม (Participating) ไว้ว่าเป็นการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น พฤติกรรมแบบนี้จะให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานในการให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ (Robbins. 1991: 469 - 471; citing Hersey and Blanchard. 1982)

การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และยังเป็นโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ ร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ

## 2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

### 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม (Participation) ไว้หลายประการ เช่น การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility) (Davis and Newstrom. 1989 : 232) อีกทัศนะหนึ่งเห็นว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะ คือ เป็นการให้การ ช่วยเหลือ เป็นการให้อำนาจและเป็นงานขององค์การ โดยย้ถึงความสำคัญของการให้อำนาจว่าเป็นความหมายของการมีส่วนร่วม การให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะหรือขีดความสามารถในการบริหาร การมีส่วนร่วมจึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจ องค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ และมักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือด้วย ดังนั้น การช่วยเหลือ การให้อำนาจและงานขององค์การ จึงมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม (Oakley. 1991 : 8-9) นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทุกกิจกรรม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการบริหารจะทำให้การบริหารเปิดกว้างมีอิสระ ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร อันเป็นวิถีทางในการขยายอิทธิพลของสายการบังคับบัญชา ลงไปสู่ระดับปฏิบัติในองค์การ (Putti. 1987 : 304 - 305) ซึ่งปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมมี 4 ประการ คือ 1) เป็นความพยายามที่เกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจและความรู้สึก 2) เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 3) เป็นการให้บุคลากรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน 4) เป็นการ

พัฒนาการมีส่วนร่วม ซึ่งคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมอย่างไม่แท้จริงกับการมีส่วนร่วมมากเกินไป (Putti. 1987 : 305; Davis and Newstrom. 1989 : 232) นักวิชาการอีกท่านหนึ่งได้ให้ความหมายว่า การให้มีส่วนร่วมเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องการให้ได้รับการสนับสนุนที่เข้มแข็ง อันมีผลมาจากการวิจัยและทฤษฎีด้านการสร้างแรงจูงใจที่ตระหนักถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมและการสร้างการยอมรับนับถือ (Koonz and others. 1986 : 385)

จากที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือหลายคนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความสมัครใจ เกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้แล้วนำผลที่ได้มาประเมินร่วมกัน ซึ่งความพยายามนั้นอยู่นอกเหนือการควบคุมและกฎเกณฑ์ทางสังคม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก (Oakley.1991: 6)

## 2.2 การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร

นักการศึกษาหลายท่านที่ทำวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสรุปผลการวิจัยว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นอิสระเพิ่มมากขึ้น ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่า มีคุณค่า มีความสำคัญ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต นอกจากนั้นยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี สร้างบรรยากาศของความสามัคคี เป็นประชาธิปไตย ทำให้เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดปัญหาความขัดแย้ง ลดความไม่พอใจ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ไม่เบี่ยงเบน (Putti. 1987 : 306-310) เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2537 : 179) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า แนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา ควรพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้ คือ ร่วมทำไม ใครควรจะร่วม ร่วมเรื่องอะไร ร่วมอย่างไร และร่วมมากน้อยเพียงใด และยังให้แนวคิดต่อไปอีกว่าวิธีการที่ดีที่สุดในการทราบความต้องการของท้องถิ่นและสังคม ก็คือ การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา

การบริหารงานในปัจจุบันยอมรับในคุณค่าของความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำหรือการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะใช้อำนาจและการตัดสินใจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาความหมายของผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด 10 ประการ ได้แก่ (Dubrin. 1984: 332)

1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแจ้งสถานการณ์ที่เป็นจริงทั้งดีและเลวในทุกสถานการณ์
3. ระมัดระวังและสนใจในเรื่องขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและพยายามทำทุกอย่าง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจที่ดี
4. สามารถเข้าถึงหรือพบได้ง่าย
5. ปรีกษา อบรม และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
6. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. มีความรอบคอบ และยอมรับความคิดของคนอื่น
8. มีความปรารถนาที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน
9. มีความปรารถนาที่จะสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา
10. แสดงความประทับใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดี

### 2.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นอกจากการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแล้ว ยังมีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากการวิจัยและทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูอาจารย์ในการตัดสินใจ สามารถสรุปได้ดังนี้ (Hoy and Miskel. 1991 : 327)

1. การให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในด้านขวัญและกำลังใจของครูอาจารย์
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความพึงพอใจของครูอาจารย์
3. ผู้บริหารที่ให้โอกาสครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเป็นที่รักใคร่ของครูอาจารย์ทั่วไป
4. ครูอาจารย์ไม่ได้คาดหวังว่า จะต้องเข้าร่วมในการตัดสินใจทุกครั้ง
5. ผลของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์
6. บทบาทและหน้าที่ของทั้งครูและผู้บริหารในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติของปัญหา
7. องค์ประกอบภายในและภายนอกองค์กร มีผลต่อระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอาจารย์
8. ผู้บริหารที่หย่อนประสิทธิภาพมักจะขาดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการตัดสินใจที่ขาดคุณภาพ
9. เพื่อให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะต้องตอบคำถามดังนี้

- ก. ภายใต้สถานการณ์เช่นไร ที่ครูอาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ข. ครูอาจารย์ควรมีส่วนร่วมในเรื่องอะไร และอย่างไร
- ค. การตัดสินใจโดยกลุ่มจะทำได้ด้วยวิธีใด
- ง. ผู้บริหารควรมีบทบาทอะไรที่ทำให้มีประสิทธิผลมากที่สุด

มีงานวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์อีกจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยการพิจารณาจากกระบวนการตัดสินใจซึ่งมักจะเรียกพฤติกรรมรูปแบบนี้ว่าเป็นการปรึกษา การตัดสินใจร่วมกัน การกระจายอำนาจ การแบ่งอำนาจและการบริหารแบบประชาธิปไตย เป็นต้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมอาจจะนำมาใช้ตามวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป เป็นต้นว่า ปรับปรุงคุณภาพการตัดสินใจ สร้างการตัดสินใจที่ได้รับการยอมรับมากขึ้น สร้างความเข้าใจ ต่อผู้ปฏิบัติให้ดีขึ้น พัฒนาทักษะในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทำให้มีความน่าสนใจแก้ไขหรือหาข้อยุติปัญหาและสร้างทีมงาน (Yuki.1989 : 83)

จากคำอธิบายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารจะมีลักษณะ กว้างกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพราะไม่เพียงแต่จะให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่านั้น แต่จะให้เข้าไปเกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ร่วมรับผิดชอบ พัฒนาและเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีส่วนร่วมในกระบวนการตามขั้นตอนต่าง ๆ ของ กิจกรรมการบริหารงานด้วย

### 3. คุณค่า - ข้อจำกัดของการมีส่วนร่วม

#### 3.1 คุณค่าของการมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อบรรยากาศทางการบริหารของโรงเรียน (Hoy and Miskel.1991 : 220 - 221) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพขององค์การที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลดีต่อการทำงาน (Ransom.1990 : 3587-A) เมื่อมีการปรึกษาหารือกันจะทำให้เกิดแนวความคิดและได้ข้อยุติที่ดีกว่า เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลมีการทำงานเป็นหมู่คณะ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์การ สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากพฤติกรรมในการทำงาน (Paul. 1985 : 1470-A; Putti. 1987 : 310-311; Mondy and Noe. 1990 : 322; Gordon and others. 1990 : 627) นอกจากนี้การมีส่วนร่วมเป็นรากฐานของประชาธิปไตย (Verba and Nie. 1972 : 3; Haimann and Scott. 1974 : 363; Zimmerman. 1986 : 1) เป็นรูปแบบปฏิบัติที่ผู้นำต้องการเห็นผลในระยะยาวเพื่อเพิ่มผลผลิต และประสิทธิภาพในการทำงาน (Putti. 1987 : 310; Davis and Newstrom.

1989: 237; Luthans. 1992 : 506) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิลเบิร์ต (Gilberg. 1988 : 109-123) ที่ได้วิจัยทัศนะของผู้บริหารต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่าผู้บริหารเห็นชอบกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพราะ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นผลให้เพิ่มผลผลิตและเพิ่มคุณภาพในการทำงาน กิลเบิร์ตยังให้ข้อเสนอแนะว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางในทุกส่วนองค์การ ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนในทำนองเดียวกัน ไวท์ (Whyte. 1991 : 133) ก็ยืนยันว่าการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นและมีประโยชน์ และอาจจะเกิดขึ้นได้ในองค์การที่ไม่เป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมมักจะได้รับคำแนะนำให้นำไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลในระดับที่ต่ำลงไป และมีผลกระทบต่อความคิดเห็นที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง (Mescon, Albert and Khedouri. 1988 : 576) นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังทำให้เกิดผลดีดังต่อไปนี้ คือ เป็นการพัฒนาคุณภาพของการตัดสินใจ ทำให้เกิดการยอมรับในการตัดสินใจ พัฒนาทักษะของการตัดสินใจ เป็นการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักการตัดสินใจ ทำให้การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณภาพมากขึ้น ลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น (Yukl. 1989 : 83) นอกจากนี้ยังมีคุณค่าที่สำคัญ ๆ อีกหลายประการ เป็นต้นว่า การมีส่วนร่วมจะช่วยในการพัฒนาการกระจายความเสมอภาค (Pongquan. 1992 : 56) ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ลดการสับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดการขาดงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและเป็นการทำให้ทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์การ (Gordon and others. 1990 : 627; Mondy, Sharplin and Premeaux. 1991 : 460-461) การมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจสูง ความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกจะถูกใช้ในการทำงานและการตัดสินใจ สมาชิกของกลุ่มจะมีความตั้งใจในการกระทำใ้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้โดยผ่านการมีส่วนร่วม ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการกระตุ้นทางด้านความคิด ให้เกิดความพยายาม ความร่วมมือกัน สมาชิกที่มีส่วนร่วมจะตอบสนองต่อการแก้ไข ปัญหา โดยให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์

### 3.2 ข้อจำกัดของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมนอกจากจะมีคุณค่าแล้ว ในขณะเดียวกันก็มีข้อจำกัดการทราบข้อจำกัดจะทำให้สามารถพัฒนาการมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพข้อจำกัดเหล่านั้น ได้แก่ ความแตกต่างของบุคลิกภาพและทัศนคติของแต่ละคน จะเป็นอุปสรรคที่สำคัญของการมีส่วนร่วม การจัดองค์การและขีดความสามารถของบุคคลในการให้ความร่วมมือก็เป็นข้อจำกัดอีกประการหนึ่ง การมีส่วนร่วมถ้าไม่สมัครใจบังคับให้ร่วมก็มีส่วนทำให้การมีส่วนร่วมไม่ค่อยได้ผลเช่นเดียวกัน (Putti. 1987 : 311; Gordon and others. 1990 : 627-628) แนวคิดดังกล่าว

สอดคล้องกับความคิดเห็นของเดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1989 : 241) ในประเด็นที่ว่า ผู้มีส่วนร่วมจะต้องมีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะเข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรมีความรู้หลากหลายด้วยแล้ว จะยิ่งทำให้การมีส่วนร่วมเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Munro, 1990 : 12) นอกจากนี้นโยบายของรัฐบาลลดจรรยาบรรณต่าง ๆ โครงสร้างของ

บัญชา และนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ในการตัดสินใจ ซึ่งเหมาะกับทั้งงานที่มีโครงสร้างชัดเจนหรือมีโครงสร้างซับซ้อน (Yukl, 1989 : 100) นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของวรูมและเยตตัน (Vroom and Yetton, 1974) ซึ่งได้แบ่งลักษณะของผู้นำภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ เรียกว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Leader-Participation) คล้ายกับผู้นำแบบมีส่วนร่วมของเฮสส์และมิทเชล แต่แบบผู้นำของวรูมและเยตตันถูกกำหนดโดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีมากน้อยแตกต่างกันไป โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ จากการมีส่วนร่วมน้อยที่สุดถึงมากที่สุด (Robbins, 1991 : 473-474; citing Vroom and Yetton, 1973)

ลิเคอร์ท (Likert) เป็นนักวิชาการอีกท่านหนึ่งที่ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในทฤษฎีองค์การเป็นการจัดระบบที่ให้โอกาสแก่สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมใน การกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการให้ความคิดเห็นและให้คำปรึกษา (Gordon and others, 1990, 629 - 630; citing Likert, 1961) ลักษณะเช่นนี้ผู้บริหารจะทำงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มมากกว่าจะทำงานร่วมกันเป็นรายคน การประชุมกลุ่มมีส่วนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุงการสื่อสาร ส่งเสริม ความร่วมมือ และช่วยแก้ไขปัญหาคัดแย้ง บทบาทของผู้บริหารในการประชุมกลุ่มจะเป็นการชี้แนะ การปรึกษาหารือในที่ประชุม และรักษาสภาพให้เป็นไปในลักษณะที่สร้างสรรค์และปรับตัว เพื่อแก้ปัญหา (Yukl, 1989 : 82)

ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory) ของเฮร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1982) ยังได้กล่าวถึง พฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ โดยพิจารณา สถานการณ์จากวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากการมีวุฒิภาวะไปจนถึงการไม่มีวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา วุฒิภาวะพิจารณาจากวุฒิภาวะเกี่ยวกับงานและวุฒิภาวะทางจิตวิทยา เฮร์เชย์ และแบลนชาร์ดได้แบ่งความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงวุฒิภาวะ แบ่งออกได้ 4 ระดับ คือ ระดับแรก ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถแต่เพียงเล็กน้อยและไม่ค่อยมีความเต็มใจที่จะทำงาน ผู้บังคับบัญชาต้องกระตุ้นและให้ความสำคัญกับงานมากที่สุด ระดับที่สอง ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถและมีความเต็มใจในการทำงานบ้างในบางครั้ง ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับงานน้อยลง ระดับที่สาม ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถค่อนข้างมาก และมีความเต็มใจที่จะทำงานบ่อย ๆ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญ

208) ซึ่งภารกิจหลักของการมีส่วนร่วมจะประกอบไปด้วยภารกิจย่อยๆ สิ่งที่สำคัญก็คือ ต้องพิจารณาว่ามีเรื่องอะไรบ้างที่ควรมีส่วนร่วมในการบริหาร ภารกิจในการบริหารแต่ละเรื่อง ต้องการบุคคลที่มีส่วนร่วมแตกต่างกัน ดังนั้นเรื่องที่จะต้องเข้าร่วมจึงเป็นเงื่อนไขในการเลือกบุคคลเข้าร่วมด้วย ส่วนจะเป็นภารกิจอะไรบ้างก็จะต้องขึ้นอยู่กับงานหรือโครงการนั้น ๆ มัย สุขเอี่ยม (2535 : 83) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการวางแผนแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งเป็น 10 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย การกำหนดมาตรการ การกำหนดเป้าหมาย การจัดทำแผนงาน/งาน/โครงการ การกำหนดค่าใช้จ่ายตามแผน การจัดทำแผนพัฒนาประจำปี การนำแผนไปปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษา และการทบทวน ปรับปรุง แผนพัฒนาการศึกษาซึ่งแต่ละขั้นตอนได้แบ่งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอีกขั้นตอนละ 4 กิจกรรม ในงานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาขั้นตอนและกิจกรรมในการฝึกอบรมระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม

### 5. บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม

การแบ่งการมีส่วนร่วมในแง่ของคนและพฤติกรรมที่เข้าไปเกี่ยวข้องนั้นมีการแบ่งไว้หลายลักษณะ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในลักษณะคณะกรรมการ ซึ่งผู้มีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจจะเป็นคณะกรรมการเท่านั้น การมีส่วนร่วมลักษณะผู้แทน ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานระหว่างกรรมการกับผู้ปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง (Hebden and Shaw. 1977 : 10-12) นักวิชาการอีกท่านหนึ่งที่แบ่งการมีส่วนร่วมในแง่ของพฤติกรรม และได้เสนอแนวทางการแบ่งโดยจำแนกตามคุณลักษณะ 9 ประการ คือการจำแนกตามระดับความสมัครใจ (Degree of Voluntariness) วิธีของการมีส่วนร่วม (Way of Involvement) ความเข้มและความถี่ (Intensity and Frequency)ระดับของประสิทธิผล (Degree of Effectiveness) พิสัยของกิจกรรม (Range Activities) ระดับขององค์การ (Organizational Level) ผู้เข้าร่วม (Participants) และแบบของการวางแผน (Style of Planning)(Pongquan.1992 : 64; citing Dusseldorp. 1981)

ในกรณีที่ระบบการทำงานซับซ้อน การบริหารที่มีประสิทธิภาพจะแบ่งการทำงานตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งจะเน้นที่พฤติกรรมขององค์การและการพัฒนาองค์การ แรชฟอร์ดและคอล์แลน (Rashford and Goghlan. 1992 : 63 - 64) ได้แบ่งลักษณะความเชื่อมโยงพฤติกรรมในองค์การเป็น 4 ประเภท ได้แก่ บุคคล (Individual) ทีม (Face-to-Face Team) กลุ่ม(Group-divisional) และยุทธศาสตร์นโยบาย (Policy-Strategy) ซึ่งเป็นความพยายามที่จะให้การมีส่วนร่วมเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร การให้คำปรึกษา และจะช่วยแก้ไขปัญหาคความซับซ้อนของภารกิจได้เป็นอย่างดี โดยอธิบายให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมพื้นฐานที่สุด ได้แก่

**ประเภทที่หนึ่ง** การทำให้บุคคลปฏิบัติตามเป้าหมายคุณค่าและวัฒนธรรมขององค์การ  
**ประเภทที่สอง** เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีของแต่ละคณะทำงาน  
**ประเภทที่สาม** เป็นระดับกลุ่มหรือระดับฝ่าย ซึ่งมีความซับซ้อนต้องอาศัยความร่วมมือของหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกัน และ**ประเภทสุดท้าย** เป็นแนวทางที่ซับซ้อนที่สุดเป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดเอกภาพของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก

จากผลงานวิจัยของ บัญชร แก้วส่อง (2531 : 26) เรื่องรูปแบบทางสังคมจิตวิทยา สำหรับอธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาได้แบ่งบุคคลที่ควรมีส่วนร่วมไว้ 3 ระดับคือระดับสูงสุดขององค์การ เป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การ ซึ่งมักจะดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหารขององค์การระดับกลางขององค์การ เป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในลักษณะของการเป็นตัวแทน และระดับล่างขององค์การ เป็นการมีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้องหรือการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตน **มัย สุขเอี่ยม (2535 : 25)** ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบของการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล แบ่ง บุคคลที่มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาเป็น 2 ประเภทคือ**ประเภทที่หนึ่ง** ผู้บริหาร แบ่งออกเป็น**ผู้บริหารระดับสูง** **ผู้บริหารระดับกลาง** และ**ผู้บริหารระดับล่าง** และ**ประเภทที่สอง** ผู้ปฏิบัติการ ได้แก่ ครูอาจารย์

การจัดแบ่งบุคคลที่ควรมีส่วนร่วมมักจะคำนึงถึงโครงสร้างการบริหารงานที่มีระดับลดหลั่นกันไป และคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่ควรจะไปเกี่ยวข้อง ซึ่งทั้งเฮบเดน และซอร์ แรชฟอร์ดและคอจแลน บัญชา แก้วส่อง และมัย สุขเอี่ยม จะแบ่งบุคคลที่มีส่วนร่วมใกล้เคียงกัน กล่าวคือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจจะมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นคณะกรรมการ เป็นผู้แทนและเป็นผู้ปฏิบัติ

➢ สำหรับการศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้วิจัยในครั้งนี้จะจำแนก ✕  
 บุคลากรที่เกี่ยวข้องตามลักษณะโครงสร้างการบริหารและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งผู้เกี่ยวข้องเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ผู้บริหารส่วนกลาง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ

1.1 ผู้บริหารของกรมอาชีวศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไป หรือเทียบเท่า

1.2 ผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรมการศึกษานอกโรงเรียน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานนโยบายและแผนฯ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2. ผู้บริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาต่าง ๆ ของกรมอาชีวศึกษา
3. ผู้บริหารจากสถานประกอบการ ประเภทช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ ผู้จัดการของสถานประกอบการ

## 6. ระดับหรือปริมาณของการมีส่วนร่วม

ระดับหรือปริมาณของการมีส่วนร่วมจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขต่าง ๆ สถานการณ์และรวมไปถึงความสำคัญของคุณภาพการตัดสินใจ (Hoy and Miskel. 1991 : 334) ซึ่งจะมีมากน้อยแตกต่างกันไป การจัดระบบอำนาจสามารถพิจารณาได้ 3 แนวทาง คือ **แนวทางแรก** เป็นการแบ่งอำนาจให้ผู้บริหารในระดับสูงมีส่วนในการกำหนดปัญหา และเจ้าหน้าที่ในระดับต่ำลงมีส่วนร่วมในการอภิปรายและเสนอข้อคิดเห็นภายในขอบเขต **แนวทางที่สอง** เป็นการใช้อำนาจที่มีอยู่ตามระเบียบแบบแผน โดยสายการบังคับบัญชาที่สูงกว่าลงมาสู่เบื้องล่างผ่านกลไกควบคุมทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ **แนวทางที่สาม** เป็นตัวแทนทางด้านบริหาร ผู้บริหารระดับสูงจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและมอบอำนาจให้ระดับปฏิบัติดำเนินการในลักษณะที่เหมาะสม (Mescon, Albert and Khedouri. 1988 : 576-577) ในการตัดสินใจนั้น ควรมีเกณฑ์สำหรับประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่ม โดยเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ซึ่งควรคำนึงถึงเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว โดยพิจารณาจากการให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจพื้นฐานและให้ผู้ได้ \*  
\*บังคับบัญชาเข้าไปเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผน (Hoy and Miskel. 1991 : 334)

ระดับและธรรมชาติของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้มีส่วนรวมทุกคนไม่อาจจะได้รับอำนาจเท่าเทียมกัน (Whyte. 1991 : 133) จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้มีการแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมไว้ต่าง ๆ กัน กล่าวคือ นักทฤษฎีการมีส่วนร่วมที่สำคัญได้แบ่งระดับของการมีส่วนร่วมของลูกจ้างไว้ 5 ระดับ คือ ไม่มีเลย มีน้อยที่สุด มีปานกลาง มีมาก และมีมากที่สุด (Dessler. 1991 : 298; citing Vroom and Yetton. 1982 : 523-532; Abdul Aziz. 1980 : 28-29) นักวิชาการอีกท่านหนึ่งได้แบ่งระดับของการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องไว้ 5 ระดับเหมือนกัน จะต่างกันบ้างเล็กน้อยตรงที่ว่า มีน้อยกับไม่มีเลย ได้แก่ มีน้อยที่สุด มีน้อย มีปานกลาง มีมาก และมีมากที่สุด (มัยสุซเอียม. 2535 : 25)

เช่นเดียวกับเมอร์ฟี (Murphy. 1989 : 51) ได้แบ่งระดับของการมีส่วนร่วมไว้ 8 ระดับ มีลักษณะให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมน้อยจนถึงมาก โดยอาศัยข้อมูลและความเห็นจากผู้เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ครูใหญ่มีอำนาจตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว โดยไม่หาข้อมูล

2. ครูใหญ่หาข้อมูลจากผู้อื่นก่อนตัดสินใจ
  3. ครูใหญ่หาทางเลือกดำเนินนโยบายจากผู้อื่นก่อนตัดสินใจ
  4. ครูใหญ่และบุคลากรระดับสูงตัดสินใจหลังจากแสวงหาข้อมูลและทางเลือกจากบุคลากร
  5. ครูใหญ่และบุคลากรระดับสูงตัดสินใจหลังจากแสวงหาข้อมูลและทางเลือกจากบุคลากรและชุมชน
  6. ครูใหญ่และบุคลากรตัดสินใจหลังจากแสวงหาข้อมูลและทางเลือกจากชุมชนอย่างไม่เป็นทางการ
  7. ครูใหญ่และบุคลากรตัดสินใจหลังจากแสวงหาข้อมูลและทางเลือกจากชุมชนโดยผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษาอย่างเป็นทางการ
  8. ครูใหญ่ บุคลากร และชุมชน ตัดสินใจโดยผ่านทางโครงสร้างอย่างเป็นทางการ เช่น สภาโรงเรียน
- อาจกล่าวได้ว่า การจัดแบ่งระดับหรือปริมาณของการมีส่วนร่วมค้ำึงถึงการมีส่วนร่วมในปริมาณที่แตกต่างกัน ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงสภาพข้อเท็จจริงของผู้เกี่ยวข้องว่าควรมีบทบาทมากน้อยอย่างไรในเรื่องนั้น ๆ

## 7. วิธีการมีส่วนร่วม

การแบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมอาจแบ่งเป็น 2 แบบคือ เป็นแบบที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบโดยตรง มีอำนาจในการตัดสินใจ (Active Form) และมีส่วนร่วมทางอ้อมในลักษณะเป็นตัวแทน (Passive Form) (Zimmerman. 1986 : 6 - 7) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีอำนาจการตัดสินใจ จัดเป็นลักษณะของการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษามีหลายวิธีการ เช่น การจัดประชุมโดยผู้บริหารเป็นแนวทางหนึ่งซึ่งครูจะมีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารได้ (Campbell. 1977 : 257) วิธีการของการมีส่วนร่วมมีหลายรูปแบบในที่นี้จะนำเสนอตามแนวคิดของเดวิสและนิวสตรอม ซึ่งแบ่งไว้ 7 รูปแบบ คือ (Davis and Newstrom. 1989 : 243-248)

1. เป็นรูปแบบที่ผู้บริหารใช้วิธีการปรึกษาร่วมกับบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจ (Consultive Management - CM)
2. เป็นรูปแบบที่ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร (Democratic Management - DM)
3. เป็นการปรับปรุงสภาพการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยลูกจ้างและฝ่ายบริหาร (Quality Circle - QC)

4. เป็นวิธีที่กระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงาน ซึ่งจะเน้นไปที่บุคคลแต่ละคนมากกว่าการแก้ไขปัญหากลุ่มโดยส่วนรวม (Suggestion Programs-SP)

5. เป็นกลไกกลุ่มเพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับกลางในการบริหารองค์การในระดับสูง (Middle Management Committee - MMC)

6. เป็นการกำหนดของรัฐบาลให้พนักงานมีส่วนร่วมในหลายระดับขององค์การเป็นการให้มีส่วนร่วมในการบริหารผ่านกลไกทางสถาบัน (Industrial Democracy - ID)

7. ให้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างสูงในกระบวนการตัดสินใจ (Employee Ownership Plans - EOP)

พุดดี ได้สรุปวิธีการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี 8 รูปแบบ คือ (Putti, 1987 : 312-318)

1. การวางแผนแบบสแกนลอน (The Scanlon Plan) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่ง เป็นการทำงานแบบที่ระหว่างคนงานกับผู้บริหาร เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลผลิต ค่าจ้าง และผลกำไร

2. เจคกรูป (Jishu Kanri - JK) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็ก ๆ ที่มีอำนาจเด็ดขาดกลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แล้วพยายามที่จะหาข้อยุติอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำกลุ่มอาจได้รับการเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative Hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ภายในบริษัท

4. ทีกรุป (T - Group Approach or Sensitivity) วิธีการนี้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ถึงค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่แต่ละคนจะต้องเข้าใจตนเองเสียก่อน

5. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในองค์การ (Multiple Management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6. คิวซีซี (Quality Control Circle) ระบบคิวซีซีเป็นการทำงานของกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3-15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจะหาแนวทางแก้ไข

7. แนวทางการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Committee Approach for Participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่สูงกว่าพนักงานปฏิบัติ คณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8. การมีส่วนร่วมและการสร้างทีม (Participation and Team Building) กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์กรมีความมั่นคง สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดริเริ่ม การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ในการสร้างทีมผู้นำทีมจะต้องรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิก และเปิดโอกาสให้เข้ามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการวางแผน จัดองค์กร และกระบวนการตัดสินใจ งานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยต้องการหารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นสาขาช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา

### 8. กระบวนการที่สำคัญของการบริหารกับการมีส่วนร่วม

ในการบริหารงานมีกระบวนการหรือขั้นตอนมากมาย นักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญได้จัดแบ่งกระบวนการในการบริหารแตกต่างกันออกไปดังจะนำมากล่าวต่อไปนี้ (Knezevich. 1984 : 13)

ฟาโยล (Fayol. 1961) เป็นผู้ริเริ่มแบ่งกระบวนการบริหาร โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) กุลิกและเออร์วิค (Gulick and Urwick. 1937) แบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น 7 ขั้นตอน โดยแบ่งรายละเอียดมากขึ้น กล่าวคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และงบประมาณ (Budgeting) เซียร์ (Sears. 1950) เป็นอีกคนหนึ่งแบ่งกระบวนการบริหารเป็น 5 ขั้นตอนเช่นเดียวกับฟาโยล ที่มีแตกต่างกันไปบ้าง คือ ฟาโยล เรียก Commanding แต่เซียร์เรียก Directing กระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอนของเซียร์มีดังนี้ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) สมาคมผู้บริหารโรงเรียนอเมริกัน (AASA. 1955) ได้แบ่งกระบวนการบริหารเป็น 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) การกระตุ้น (Stimulating) การประสานงาน (Coordinating) และการประเมินผล (Evaluating) ซึ่งจะมีความแตกต่างจากฟาโยล กุลิก

และเออร์วิค และเชียร์ บ้างเล็กน้อยแต่แคมป์เบล (Campbell. 1958) ค่อนข้างที่จะแบ่งกระบวนการบริหารแตกต่างจากคนอื่น ๆ กล่าวคือ แบ่งเป็นการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making) การจัดโปรแกรม (Programming) การกระตุ้น (Stimulating) การประสานงาน (Coordinating) และการประเมินผล (Appraising)

นักการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่ง คือ เกอร์ลอฟ (Gerloff. 1985 : 9) สเตียร์ อังสันและมาวเดย์ (Steers, Ungson and Mowday. 1985 : 29-30) ได้แบ่งหน้าที่ของการบริหารเพียง 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ส่วนสตราบและแอทเนอร์ (Straub and Attner. 1985) และบิทเทล (Bittel. 1989) เป็นนักการศึกษาที่ไม่ได้กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการบริหารโดยตรง แต่ได้อธิบายถึงหน้าที่ของผู้บริหาร (Management Function) ว่ามี 5 เรื่อง และแต่ละเรื่องได้อธิบายให้เห็นแนวคิดหลักเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้บริหาร ดังนี้ (Straub and Attner. 1985 : 86-91; Bittel. 1989 : 71-181)

1. การวางแผน (Planning) เป็นยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่แนวทางในการแสวงหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง กำหนดจุดศูนย์กลางของการบริหารและการปฏิบัติงาน
  2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดแบ่งงานขององค์การ เพื่อที่จะทำให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดและสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นการทำงานโดยผ่านสายการบังคับบัญชา
  3. การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) เป็นการวางแผนทรัพยากรบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับจำนวนและประเภทของตำแหน่งที่จะต้องใช้ในการทำงาน กำหนดความต้องการกำลังคนของแต่ละงาน และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งซึ่งรวมถึงค่าตอบแทน ตลอดจนให้การดูแลและให้การพัฒนา
  4. การอำนวยการ (Directing) เป็นการบริหารให้องค์การสามารถดำเนินงานไปได้ตามวัตถุประสงค์การอำนวยการ ต้องการทักษะในการสื่อสารการรับรู้ การจูงใจ และมีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำ
  5. การควบคุม (Controlling) เป็นระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานและเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินงานของพนักงาน ให้เป็นไปตามแผนและที่คาดหวังไว้
- จากแนวคิดในการบริหารของสตราบและแอทเนอร์ และบิทเทลจะไม่ได้กล่าวถึงการประสานงานแต่จะเน้นในเรื่องการบริหารบุคคล
- ถ้าหากพิจารณากระบวนการบริหารในทัศนะของนักการศึกษาและนักบริหารที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบที่ร่วมกันอยู่ 5 เรื่อง (ดังตาราง 1) ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) ✓
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การอำนวยการ (Directing)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุม (Controlling)

ทั้งนี้องค์ประกอบของกระบวนการบริหารที่ร่วมกัน 5 เรื่องดังกล่าว จะนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินใจว่า ควรจะมีกี่ขั้นตอน และในแต่ละขั้นตอนควรมีกิจกรรมอะไรบ้าง เพื่อจะได้นำไปเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ตามกระบวนการของเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

ตาราง 1 กระบวนการบริหารในแนวคิดต่างๆ

Fayol (1916)	Gulick and Urwick (1937)	Sears (1950)	AASA (1955)	Campbell (1958)	Gerloff (1985)	Straub and Attner (1985)	Bitel (1989)	องค์ประกอบที่ใช้ร่วมกัน
1. การวางแผน (Planning)	1. การวางแผน (Planning)	1. การวางแผน (Planning)	1. การวางแผน (Planning)	1. การตัดสินใจ (Decision Making)	1. การวางแผน (Planning)	1. การวางแผน (Planning)	1. การวางแผน (Planning)	1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)	2. การจัดองค์การ (Organizing)	2. การจัดองค์การ (Organizing)	2. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources)	2. การจัดโปรแกรม (Programming)	2. การจัดองค์การ (Organizing)	2. การจัดองค์การ (Organizing)	2. การจัดองค์การ (Organizing)	2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การสั่งการ (Commanding)	3. การจัดบุคลากรเข้าทำงาน (Staffing)	3. การอำนวยความสะดวก (Directing)	3. การกระตุ้น (Stimulating)	3. การกระตุ้น (Stimulating)	3. การอำนวยความสะดวก (Directing)	3. การจัดบุคลากรเข้าทำงาน (Staffing)	3. การจัดบุคลากรเข้าทำงาน (Staffing)	3. การอำนวยความสะดวก (Directing)
4. การประสานงาน (Coordinating)	4. การอำนวยความสะดวก (Coordinating)	4. การประสานงาน (Coordinating)	4. การประสานงาน (Coordinating)	4. การประสานงาน (Coordinating)	4. การอำนวยความสะดวก (Directing)	4. การอำนวยความสะดวก (Directing)	4. การอำนวยความสะดวก (Directing)	4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุม (Controlling)	5. การประเมินผล (Evaluating)	5. การควบคุม (Controlling)	5. การประเมินผล (Evaluating)	5. การประเมินผล (Appraising)	4. การควบคุม (Controlling)	5. การควบคุม (Controlling)	5. การควบคุม (Controlling)	5. การควบคุม (Controlling)

Sources \* Knezevich, Stephen J. Administration of Public Education. 4th ed. London : Harper & Row, 1984. P.13.

\* Gerloff, Adwin A. Organizational Theory and Design. New York : McGraw-Hill, 1985. P.9.

\* Straub, Joseph T. and Raymond F. Attner. Introduction to Business. 2nd ed. Boston : Kent Publishing, 1985. P. 86-91.

\* Bitel, Lester R. 36 - Hour Management Course. New York : McGraw-Hill, 1989. P.71-181.

การมีส่วนร่วมนั้นในองค์กรแต่ละแห่งจะไม่เหมือนกัน บางแห่งจะมีตั้งแต่การวางแผน การประสานงาน การจัดการ การติดตามการควบคุมการปฏิบัติงาน จะใช้คณะกรรมการเพื่อวางแผนการบริหารทุกระดับ โดยเข้าไปเกี่ยวข้องในลักษณะประชุม หรือให้คำปรึกษาหารือ ให้ความคิดเห็น การวางแผนโดยให้มีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่นโยบายขององค์กร ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงเกี่ยวข้องกับบุคลากรระดับปฏิบัติจนถึงผู้บริหาร เกี่ยวข้องกับข้อมูลภายในและภายนอกซึ่งจะนำไปสู่การประสานงาน การสื่อสาร (Haimann, Scott and Connor. 1985 : 97 - 98) ในทัศนะขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO. 1986 C : 102-103) ได้อธิบายการมีส่วนร่วมในการวางแผนว่าบรรดาคนงานลูกจ้างจะต้องมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกระบวนการวางแผนทั้ง 4 ระดับ คือ 1) ในส่วนย่อยของเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2) ในระดับของการฝึกอบรม 3) ในระดับโครงการ 4) ในระดับสถาบัน การวางแผนระยะยาวระดับชาติในการฝึกอบรมระยะสั้นนั้นจะกำหนดโดยคณะทำงานเฉพาะกิจ ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล ตัวแทนของนายจ้างและสหภาพแรงงาน องค์กรที่ปรึกษาให้คำแนะนำระดับชาติ โดยคำนึงถึงนโยบายและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทางด้านวิชาชีพอย่างกว้างขวาง และการเปลี่ยนแปลงของระบบเพื่อเผชิญหน้ากับผลของการพัฒนาเทคโนโลยีและโครงสร้างหลักสูตรมาตรฐานของการฝึกอบรมทางด้านวิชาชีพ จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและปัจเจกบุคคล การมีส่วนร่วมของนายจ้างในการวางแผนและจัดโครงการจึงมีความสำคัญ ความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับรายงานของธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank. 1991 : 38) ที่ว่าการวางแผนให้มีประสิทธิภาพต้องใกล้ชิดกับตลาดแรงงาน และสถาบันการฝึกอบรมจะต้องตอบสนองต่อตลาดแรงงาน

งานวิจัยที่ศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการใช้อำนาจของผู้นำ การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ สภาพขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า 1) ครูต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อชั้นเรียนของตน 2) ครูตระหนักดีว่าตัวเองมีอิทธิพลทางด้านเทคนิคในการตัดสินใจมากกว่าการจัดการ 3) ครูใหญ่มีบทบาทสำคัญในการกำหนด และควบคุมโครงสร้างและกระบวนการตัดสินใจ 4) ครูใหญ่และครูน้อยใช้การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการตัดสินใจ สิ่งสำคัญก็คือจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่มีการสื่อสารอย่างหลากหลาย และเอื้อต่อการตัดสินใจที่สามารถดำเนินการได้ ในขณะที่ครูควรจะมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันในกระบวนการตัดสินใจ (Porter. 1991 : 1602-A) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอื่น ๆ อีกที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้บริหารดังต่อไปนี้

กูซิวสกี (Guziewski. 1984 : 3496-A) ได้วิจัยความสัมพันธ์ของหน้าที่ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บริหารภาคเอกชนในสหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคล้ายคลึงหรือความแตกต่างของความคิดที่ผู้จัดการภาคเอกชนและผู้อำนวยการ หรือครูใหญ่โรงเรียนมีต่อหน้าที่การบริหาร งานวิจัยเรื่องนี้อยู่บนพื้นฐานแนวความคิดของการที่ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาโดยพิจารณาประเด็นปัญหาต่าง ๆ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในหน้าที่ของการบริหารบางประการ ได้แก่ การอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ความสัมพันธ์กับคนในระดับเดียวกัน งานการเงินและงบประมาณ สำหรับปัจจัยที่มึ่ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ งานเอกสาร งานด้านสังคมและอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่ามี การตกลงกันในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บริหารภาคเอกชน เพื่อให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่วนระบบการบริหารที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้คล้ายคลึงกับผู้บริหารภาคเอกชน ได้แก่ การบริหารโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ (MBO) เทคนิคการประเมินโครงการ (Program Evaluation Review Technique, PERT) และการบริหารงบประมาณแบบฐานศูนย์ (Zero-based-budgeting)

เวลส์ (Wells. 1984 : 2351-A) ได้สำรวจการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาในเขตที่ตั้งของทหารในสหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการสำรวจความต้องการในด้านโครงสร้างการบริหารกับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและบ่งชี้ถึงปัญหาของการบริหารและข้อยุติในการแก้ไขปัญหา ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างสถานศึกษา ซึ่งมีนโยบายการบริหารและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน ข้อยุติสำหรับปัญหาดังกล่าว ได้แก่ การยอมรับแนวความคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการที่ปรึกษาในการให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ และการประเมินผลการพัฒนา แนวทางการประเมินผลและกำหนดความต้องการในการเจรจาให้ชัดเจน รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างความต้องการด้านวิชาการของนักศึกษากับการพัฒนาความต้องการด้านวิชาชีพ

อีเซน (Ezen. 1986 : 3621 - A) ได้ศึกษาคุณสมบัติของการบริหารที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียนในรัฐมอนตানা เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวความคิดในปัจจุบันทางด้านการบริหาร ผู้บริหารได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียนไว้ 3 ประการ คือ 1) การสื่อสารอย่างชัดเจน 2) การวางแผนอย่างมีเป้าหมาย 3) ความร่วมมือกัน ในองค์กร และได้ระบุว่าคุณสมบัติเหล่านี้ไม่ได้มีอยู่ในการบริหารโรงเรียนอย่างเพียงพอ แต่คุณสมบัติเหล่านี้ได้ระบุไว้ชัดเจนในการบริหารธุรกิจ

งานวิจัยของซุลลิแวน (Sullivan. 1986 : 1147-A) ได้ศึกษาเป้าหมายในเชิงปฏิบัติการและการบริหารในระบบโรงเรียนในรัฐแมสซาชูเซต งานวิจัยเรื่องนี้ศึกษาว่า การมีเป้าหมายเชิงปฏิบัติการในขั้นตอนการวางแผนนโยบายของระบบโรงเรียน จะมีความแตกต่าง

เกิดขึ้นในการดำเนินงานด้านการบริหาร เป้าหมายเชิงปฏิบัติการที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ

- 1) ได้รับการอนุมัติโดยการลงคะแนนเสียงของคณะกรรมการโรงเรียน
- 2) มีวิธีการที่จะวัดสามารถติดตามผลได้ และสามารถประเมินผลความสำเร็จได้การจัดการศึกษาในปัจจุบันที่มีแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิรูป ผู้บริหารจะเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จตามเป้าหมายการดำเนินงาน โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ประสานกับผู้ที่มีหน้าที่และที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น คณะกรรมการโรงเรียน ครูและผู้ปกครอง เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการและวางแผนเป้าหมายการศึกษา

สมิท (Smith. 1987 : 24 - A) ได้วิจัยการบริหาร การวางแผน และการควบคุมการฝึกอบรมในธุรกิจขนาดใหญ่ 12 แห่งในสหรัฐอเมริกา งานวิจัยเรื่องนี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อใช้เครื่องมือและกิจกรรมผสมกันจะสร้างแนวทางที่เป็นระบบ เครื่องมือที่สำคัญในการวางแผนและการควบคุมการฝึกอบรม ได้แก่ การเขียนแผนเพื่อชี้้นำความพยายามที่จะฝึกอบรม ความต้องการในการประเมินผล งบประมาณ และการประเมินโครงการ กิจกรรม และขอบเขตในการใช้เครื่องมืออย่างเป็นระบบ มีความหลากหลายที่เกี่ยวข้องกัน ระบบการควบคุมการบริหารได้รวมกันเข้าเป็นแผนงาน สำหรับการฝึกอบรมนั้นอำนาจสูงสุดจะอยู่ที่ฝ่ายบุคคลในการฝึกอบรม งานวิจัยนี้ยังได้เสนอแนะว่า ในการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีแผนงานและระบบการควบคุมที่เหมาะสม

## 9. งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นส่วนมากเป็นงานวิจัยของต่างประเทศ สำหรับงานวิจัยในประเทศมีบ้างแต่น้อยมาก ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศและจัดประเภทตามเนื้อหาของงานวิจัยเพื่อให้เห็นขั้นตอนของกระบวนการบริหารดังนี้

### 9.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ

อเมนู เทคา (Amenu - Tekaa. 1988 : 1626-A) ได้วิจัยทัศนะของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาวอินเดียน แคนาดา พบว่าโครงการทางด้านการศึกษามีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชุมชนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนจะมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชนนั้นๆ และเมื่อประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการจัดการศึกษา จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จได้ งานวิจัยของอเมนู เทคา เน้นที่การมีส่วนร่วมจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการศึกษา ทั้งนี้ครูใหญ่หรือผู้บริหารจะต้องมีบทบาทช่วยส่งเสริม

ในทำนองเดียวกันแมกเบท (McBeth. 1989 : 3165-A) ได้วิจัยการมีส่วนร่วมของคณะวิชา ในการตัดสินใจของมหาวิทยาลัยโทเลโด สหรัฐอเมริกา พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นที่สนใจอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษาระดับมหาวิทยาลัย แนวทางหนึ่งที่สามารถอธิบายบทบาทของคณะวิชาในการตัดสินใจ ได้แก่ ค่านิยมที่ปลูกฝังมาเป็นเวลานาน จะช่วยสร้างวัฒนธรรมในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารมักจะมองผู้บริหารคนอื่น ๆ ในภาพที่คล้าย ๆ กัน ว่าการมีส่วนร่วมของคณะวิชาตนเองสูงและมองว่าคณะวิชาอื่นมีส่วนร่วมต่ำ แนวความคิดของผู้บริหารมองว่า การมีส่วนร่วมของคณะวิชา มีมากเกินไป สายการบังคับบัญชาในการตัดสินใจจะต้องได้รับการปรับปรุงและเห็นชอบจากฝ่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การที่ใช้ในงานวิจัยเรื่องนี้ได้กำหนดวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการตัดสินใจและข้อขัดแย้งในเรื่องต่าง ๆ

เซ็ง (Tseng. 1989 : 376 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเช่นเดียวกันโดยศึกษาทัศนคติของครูในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความพึงพอใจด้านวิชาชีพในโรงเรียนอาชีวศึกษา 6 เมืองของไต้หวัน พบว่า 1) ขอบเขตความต้องการมีส่วนร่วมของครู มีมากกว่าการมีส่วนร่วมตามหน้าที่ในการตัดสินใจ ทั้งด้านการสอนและการบริหาร 2) ครูต้องการมีส่วนร่วมมากขึ้นในด้านการสอนมากกว่าการบริหาร 3) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญด้านความพอใจวิชาชีพครูในสภาพความเบื่อหน่าย 4) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจของครู และการมีส่วนร่วม เมื่อสามารถควบคุมตัวแปรทั้งหมดได้ 5) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความต้องการของครู และการมีส่วนร่วมตามหน้าที่ เมื่อสามารถควบคุมตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ได้

นอกจากนี้แล้วชูลเลอร์ (Schuler. 1990 : 2595-A) ได้วิจัยการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจด้านการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินเนโซตา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ปรากฏว่าประชาชน มีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วม การเข้าร่วมโดยไม่มีประสิทธิภาพ เกิดจากการขาดการสื่อสารผลประโยชน์จากการเข้าร่วมของประชาชน ได้แก่ การพัฒนาความเข้าใจในมหาวิทยาลัย การมีอิทธิพลต่อทิศทางการบริหารของมหาวิทยาลัย ปัญหาได้แก่ การเข้าร่วมในระดับพื้นฐาน การเข้าร่วมเพียงเรื่องเดียว การเข้าร่วมโดยขาดความเข้าใจสถานการณ์ทั้งหมด การขาดข้อตกลงเกี่ยวกับการเข้าร่วมของประชาชน การขาดความจริงใจและความพยายามอย่างเท่าเทียมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนที่เหมาะสมที่ประชาชนมีส่วนร่วมได้แก่การพัฒนาหลักสูตร การสร้างแนวคิดให้กับทางการ การตัดสินใจด้านการเงิน การตัดสินใจด้านการศึกษา และการเลือกคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

มาร์โคไลน์ (Marcoline. 1990 : 701-A) เป็นอีกคนหนึ่งที่ทำให้ความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ เขาได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้บริหารโรงเรียนในรัฐเพนซิลวาเนีย งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาที่สนับสนุนความคิดที่ว่า มีความแตกต่างกันในการพิจารณาของครูและผู้บริหารในเรื่องที่ต้องตัดสินใจร่วมกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งพบว่า อายุของผู้บริหารไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แม้ว่าครูและผู้บริหารจะมีความเชื่อพื้นฐานร่วมกันในหลายเรื่องตามแบบดั้งเดิมก็ตาม แต่พวกเขาก็ยังมีความเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องที่ไม่เป็นไปตามแบบแผนดั้งเดิม ยิ่งไปกว่านั้นยังมีความแตกต่างที่สำคัญปรากฏขึ้น ถ้าเปรียบเทียบครูกับผู้บริหารในกระบวนการตัดสินใจทั้งหมด

ชวาร์ท (Schwartz. 1990 : 3589-A) เป็นนักบริหารที่สนใจการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ โดยทำการวิจัยบทบาทของครูใหญ่ทั้งเพศหญิงและเพศชายที่ให้อำนาจครูในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสหรัฐอเมริกา จากการศึกษากลุ่มครูใหญ่ที่เป็นหญิงและชาย พบว่าครูใหญ่เพศหญิงให้โอกาสแก่ครูที่อยู่ภายใต้การปกครองมากกว่าการตัดสินใจด้วยตนเองทุกระดับ ครูใหญ่ใช้เทคนิคอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการสร้างความร่วมมือและการพัฒนาชุมชนภายในโรงเรียน ดังนั้น ผลจึงปรากฏว่าคณะครูจะรู้สึกว่าจะได้รับอำนาจมากขึ้นในการทำงานร่วมกับครูใหญ่เพศหญิงมากกว่าทำงานร่วมกับครูใหญ่เพศชาย

จากงานวิจัยของวอชิงตัน (Washington. 1991 : 1172 - A) เรื่องการให้อำนาจในการตัดสินใจในสหรัฐอเมริกา ซึ่งให้เห็นว่าการให้อำนาจแก่ครูเป็นสิ่งสำคัญที่มักจะมีผลเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ คุณสมบัติ ความเป็นเจ้าของ ความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ผลผลิต และการปฏิบัติงาน งานวิจัยเรื่องนี้ยังพบว่าครูใหญ่และคณะครูมีความเข้าใจเหมือนกัน ในเรื่องของการให้อำนาจซึ่งอาจจะมีการตัดสินใจร่วมกันและบางเรื่องครูใหญ่อาจต้องการตัดสินใจแต่เพียงลำพังคนเดียว

## 9.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการวางแผน

มัย สุขเยี่ยม (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า รูปแบบกระบวนการวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบัน ควรแบ่งออกเป็น 10 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย การกำหนดมาตรการ การกำหนดเป้าหมาย การจัดทำแผนงาน/งาน/โครงการ การกำหนดค่าใช้จ่ายตามแผน การจัดทำแผนพัฒนาประจำปี การนำแผนไปปฏิบัติ การติดตาม และประเมินผล และการทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษาและยังได้แบ่งบุคลากรที่จะให้มีส่วนร่วมเป็น 4 กลุ่ม ปรากฏว่า

ระดับในการมีส่วนร่วมของแต่ละกลุ่มมากน้อยแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและความเกี่ยวข้อง

มีแกน (Meegan. 1986 : 1139 - A) ได้วิจัยการมีส่วนร่วมในการวางแผนและคุณภาพของโรงเรียนคาทอลิกในรัฐวิสคอนซิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผน และแนวความคิดของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียน งานวิจัยเรื่องนี้ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนและคุณภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเกี่ยวกับการวางแผน คือ หลักสูตร และครูใหญ่มีทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงเรียนในแง่บวกมากกว่าครู ๑ทั่วไป

ส่วนกัสแมน (Guzman. 1988 : 582 - A) ได้ศึกษาผลของการมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาการเป็นผู้นำในรัฐโคโลราโด งานวิจัยเรื่องนี้ศึกษาถึงผลของการมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการ เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำ ได้ข้อสรุปดังนี้ 1) ผู้เข้าร่วมจะได้ประสบการณ์ ความเข้าใจ ความรู้ และทักษะในการแก้ปัญหา 2) มีทักษะในการสื่อสารและความขัดแย้งทางด้านการบริหารเพิ่มสูงขึ้น 3) เกิดการพัฒนาทางด้านการบริหาร 4) มีบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การที่ดี 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การจะได้รับการพัฒนา 6) เกิดการเปลี่ยนแปลง 7) สมาชิกกำหนดแหล่งที่มาของการศึกษา 8) มีกระบวนการวางแผนร่วมกันเพื่อให้เกิดการศึกษา 9) มีกระบวนการปฏิบัติเกี่ยวกับโครงการพัฒนาบุคลากรและโครงสร้างของคณะกรรมการ 10) มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน 11) สมาชิกมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 12) ความเป็นผู้นำไม่ได้ถูกกำหนดโดยบทบาททางการงาน 13) สมาชิกเป็นผู้กำหนดแนวทางในการพัฒนา 14) ผลลัพธ์ไม่ได้เกิดจากบทบาททางด้านหน้าที่การงานโดยไม่มีกระบวนการวางแผน

เช่นเดียวกันมิลเลอร์ (Miller. 1989 : 320-A) ได้ศึกษาการกำหนดการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา จากการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์อย่างมากในด้านการยอมรับและความเข้าใจ

นอกจากงานวิจัยดังกล่าวแล้ว ยังมีผลการวิจัยหลายเรื่องแสดงให้เห็นว่าการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงสามารถลดลงได้ โดยให้คนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการออกแบบการเปลี่ยนแปลงเหตุผลในเรื่องนี้ก็คือ จะทำให้คนงานเข้าใจและเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นซึ่งจะช่วยขจัดความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตการทำงานของเขา (Pearce II and Robinson. 1989 : 381)

### 9.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดองค์การ

คอฟเฟอร์ (Kaufer.1989 : 3432-A) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของสหภาพครูมหาวิทยาลัยในรัฐนิวเจอร์ซีย์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่การมีส่วนร่วม ความซื่อสัตย์ อุดมการณ์ การลงโทษ การประนีประนอม การใช้จ่ายเงินและการประท้วง ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้ามีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของผู้นำในท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลปรากฏว่า ประการแรกสหภาพครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมการประนีประนอม การประท้วงและการใช้จ่ายเงินแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์ อุดมการณ์ การลงโทษ ประการที่สอง สมาชิกที่มีส่วนร่วมมีความแตกต่างจากสมาชิกที่ไม่มีส่วนร่วมโดยทั่วไปแล้ว สมาชิกที่มีส่วนร่วมจะมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ซื่อสัตย์และจริงจังมากกว่า ประการที่สาม การที่ผู้อำนวยการใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม เมื่อเทียบกับการสื่อสารภายในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางที่ดีกับสมาชิก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การอีกเรื่องหนึ่ง ซึ่ง अबเดล ฮาดี้ (Abdel-Hady.1990 : 3276 - A) ได้หารูปแบบของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานการศึกษาในประเทศอียิปต์ ซึ่งให้ข้อคิดว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหลักการสำคัญของประชาธิปไตย และเป็นมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงคุณภาพรูปแบบของการมีส่วนร่วมของชุมชน รายงานเรื่องนี้ประกอบด้วย ทศนคติของผู้ปกครองและผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของบุคคลดังกล่าว การกำหนดเป้าหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปกครองและผู้บริหาร ความห่วงใยของผู้ปกครอง แรงจูงใจของผู้ปกครองส่วนของการบริหารที่ผู้ปกครองจะต้องเข้าร่วม

งานวิจัยของเลตเทอร์รี่ (Letteri. 1990 : 4292 - A) ได้วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 เรื่องคือเรื่องแรกวิเคราะห์กระบวนการสื่อสารและการบรรลุข้อตกลงในการบริหารคนงานแบบมีส่วนร่วม เรื่องที่สอง วิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรในระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเรื่องที่สาม วิเคราะห์รูปแบบที่ไม่เหมาะสมของการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าเรื่องแรกแสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการพัฒนา การมีส่วนร่วมอย่างไม่ถูกบีบบังคับโดยสมาชิกของกลุ่มจะบรรลุความเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผลเรื่องที่สองชี้ให้เห็นว่า ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้คณะทำงานทำหน้าที่อย่างอิสระ เป็นการแสวงหาการมีส่วนร่วมในทุกเรื่อง ซึ่งจะต้องให้มีตัวแทนคนงานอยู่ในทุกระดับของสายการบังคับบัญชาในองค์กร และจะต้องให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ด้วย ส่วนเรื่องที่สามกล่าววาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นประโยชน์สูงสุด และมีความเหมาะสมในเรื่องสิทธิของบุคคลและการพัฒนาตนเอง

งานวิจัยของไซเบิร์ต(Siebert. 1991 : 1975-A) ได้ศึกษาบทบาทของครูใหญ่ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในลอนดอน ประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาโรงเรียน และกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ข้อค้นพบของงานวิจัยก็คือ ครูใหญ่เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จของการทำงาน และเป็นผู้กระตุ้นทุกคนให้มีส่วนร่วม

#### 9.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการอำนวยการ

ฮาร์มอน (Harmon. 1990 : 1459 - A) ได้ศึกษาเรื่องการให้อำนาจแก่ครูในโรงเรียน เขาได้ศึกษาการให้ครูมีอำนาจและบรรยากาศของโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าเมื่อครูมีอำนาจจะแสดงออกถึงการให้ความร่วมมือ และมีขวัญกำลังใจดีขึ้น

เช่นเดียวกันคิง(King.1990 : 2350-A)ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงการพัฒนาครู และความพยายามที่จะให้อำนาจครูในมหาวิทยาลัย รัฐแมสซาชูเซต งานวิจัยพบว่าบรรยากาศของโรงเรียนจะดีขึ้น จากการที่ครูมีส่วนร่วมในโครงการและชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการพัฒนาครูจะมีส่วนช่วยในการริเริ่มงานด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ยังระบุว่า มีความเหมาะสมกันระหว่างโครงการพัฒนาบุคลากรที่ดีกับการให้อำนาจครู

#### 9.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการประสานงาน

บุญวัฒน์ (Boonyawat. 1988 : 2384-A) ได้ศึกษาบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดกับคณะกรรมการบริหารจังหวัดในการพัฒนาชนบท งานวิจัยเรื่องนี้ได้วิเคราะห์ให้เห็นโครงสร้าง และกระบวนการพัฒนาการบริหารในไทย ได้ข้อค้นพบว่าการจัดโครงสร้างที่มีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นศูนย์กลางและโครงสร้างรูปแบบคณะกรรมการเป็นศูนย์กลางนั้น การจัดโครงสร้างรูปแบบคณะกรรมการจะเป็นการลดอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด การบริหารงานรูปแบบคณะกรรมการจะมีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัด กล่าวคือทำให้เกิดการติดต่อประสานงาน ภายในองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งการใช้ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการนั้นเป็นแนวทางในการบริหารงานที่เกิดผลดีที่สุด

#### 9.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการควบคุม

เฟอร์รอน (Ferrone.1988 : 1060-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ในการควบคุม และกระบวนการกลุ่มของคณะกรรมการบริหารใน

มหาวิทยาลัยเค็นท์ ผลงานวิจัยสรุปได้ว่า ตำแหน่งที่มีอำนาจควบคุมเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการทำงานของคณะกรรมการบริหาร สมาชิกคณะกรรมการบริหารที่มีส่วนร่วมในบทบาทความเป็นผู้นำของผู้บริหารและการเข้าร่วมในการตัดสินใจของกลุ่มจะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยของชูลท์ (Schultz.1989 : 1169-A) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนรัฐบาล รัฐมินเนโซต้า ในการพัฒนาโครงการประเมินผล และทัศนคติต่อการประเมินผล โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ ประการแรก ศึกษาระดับของความเกี่ยวข้องของครูในโรงเรียนของรัฐที่มีในโครงการพัฒนาประเมินผล ประการที่สอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเกี่ยวข้องของครูในการประเมินผล พร้อมด้วยทัศนคติของครูต่อการประเมินผล ประการที่สามศึกษาถึงตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อการประเมินผล ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเกี่ยวข้องของครูในการประเมินผลครูมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผล และสนับสนุนให้เพิ่มการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จของการบริหารนั้น จำเป็นที่จะต้องให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้มีส่วนร่วม ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติ ระดับของการมีส่วนร่วมอาจจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเวลา ส่วนเนื้อหาสาระของการมีส่วนร่วม อาจจะเป็นเรื่องการวางแผน การตัดสินใจ การพัฒนาหลักสูตรการสร้างแนวคิดการบริหาร การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน การควบคุม เป็นต้น

## ตอนที่ 2

### ความสำคัญของการจัดฝึกอาชีพพระยะสัน

#### 1. การฝึกอาชีพพระยะสัน

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539 (2535 : 187 - 193) มีนโยบายในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นว่าจะเร่งรัดการผลิตช่างเทคนิคและแรงงานฝีมือในสาขาที่ขาดแคลน ให้มีปริมาณเพียงพอกับความต้องการ และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ โดยให้มีการร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม ในการปรับปรุงระบบการสอนให้สามารถสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ พร้อมทั้งได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับเร่งด่วนต่อการฝึกอาชีพพระยะสัน และสร้างระบบความร่วมมือระหว่างรัฐ และความร่วมมือระหว่างรัฐกับสถานประกอบการเอกชน ในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันเพื่อสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ตลอดจนกระตุ้นให้ภาคเอกชนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการฝึกอาชีพแรงงานของตนเอง ส่งเสริมการฝึกอาชีพพระหว่างทำงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพการฝึกอาชีพพระยะสันสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ

ในขณะที่เดียวกันจากรอบนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะเวลาที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ได้เน้นการพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมด้วย แต่เนื่องจากการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ภาวะตลาดแรงงานเกิดการขาดแคลน สังคมมีความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือ หรือช่างที่มีความชำนาญเฉพาะงานอาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรมจำนวนมากขึ้น (นิพนธ์ พัวพงศกรและคนอื่น ๆ. 2535 : 1) และจากเหตุผลดังกล่าวทำให้ปัญหาทางด้านแรงงานในช่วงนี้เกิดขึ้น สองลักษณะคือการขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน และการว่างงานของกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ ปัญหาเหล่านี้จะแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว ถ้าสามารถเคลื่อนย้ายคนงานที่ว่างงานเข้าไปในพื้นที่ที่มีความต้องการแรงงาน แต่ในสภาพความเป็นจริงไม่สามารถทำได้ง่ายเช่นนั้น เพราะแรงงานที่ขาดและแรงงานที่ว่างเป็นแรงงานคนละประเภท และจากสภาพปัญหาที่นี้เองทำให้การศึกษาและการฝึกอาชีพ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก (Reihl.1984 : 66-67) การฝึกอาชีพมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถมีฝีมือ มีทักษะ ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์สมัยใหม่ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในแต่ละยุคแต่ละสมัย และคงไม่มีใครที่จะปฏิเสธคำกล่าวที่ว่า ไม่มีการศึกษาใด ๆ เพียงรูปแบบเดียวที่จะเหมาะสมกับบุคคลหนึ่งบุคคลใดไปตลอดชีวิต (Edwards and Carroll. 1984 : 139)

นอกจากนั้นแล้ว สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยังได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการฝึกอาชีพโดยได้ให้ข้อเสนอ แนวทางและมาตรการในการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพแก่สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีตามหนังสือด่วนที่สุด ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร 1012/2094 ลงวันที่ 30 เมษายน 2536 มีสาระสำคัญว่า การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ และเป็นการพัฒนาทักษะแก่ลูกจ้างไร้ฝีมือในสถานประกอบการ รวมทั้งเป็นการสร้างโอกาสให้แก่แรงงานภาคเกษตรในการที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม และเพื่อให้แนวทางและมาตรการในการจัดฝึกอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรที่จะดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น กรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ฯลฯ ดังนั้น ควรที่จะเน้นการประสานงานระหว่างหน่วยงานฝึกอาชีพภาครัฐกับภาคเอกชน ในการกำหนดทิศทางและบทบาทการดำเนินงาน การกิจด้านการฝึกอาชีพ เพื่อให้สามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ป้องกันความซ้ำซ้อนและจัดทำแผนประสานการใช้บุคลากรและอุปกรณ์การฝึกอบรมร่วมกัน

2. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพให้ทันสมัย ยืดหยุ่นได้และสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งกลุ่มชาย-หญิง และเยาวชน ตลอดจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี โดยเน้นการประสานงานกับสถานประกอบการเอกชน

ต่อมาเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2536 คณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติ เรื่องการพัฒนาแรงงานและการประสานงานการฝึกอาชีพ ตามหนังสือด่วนที่สุดที่ นร 0202/9698 โดยได้กำหนดให้กระทรวงมหาดไทย ประสานงานกับกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการผลิตแรงงานขึ้นใหม่ รวมทั้งส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อผลิตแรงงานตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เน้นทักษะในการทำงานมากกว่าทางทฤษฎี และให้มีการประสานงานการใช้บุคลากรและอุปกรณ์ร่วมกัน ตลอดจนจัดหลักสูตรการฝึกอาชีพให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีการประสานงานกับภาคเอกชน

การฝึกอาชีพจะช่วยพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น ในภาวะปัจจุบันที่มีสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคนให้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ถึงแม้การฝึกวิชาชีพจะไม่ช่วยแก้ปัญหาในการทำงานได้ทุกเรื่องแต่การฝึกอาชีพที่จัดอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนที่ดี ก็ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ดังนั้น การฝึกอาชีพจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะให้เกิดการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับงานในอนาคต (Stoner. 1986 : 337;

Clinton.1984 : 43) การฝึกทักษะควรจะมีวัตถุประสงค์ในการฝึกฝีมือมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้มีขีดความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเทคโนโลยี และการเตรียมคนงานให้สามารถทำงานได้อย่างหลากหลายในงานที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งเป็นกระบวนการผลิตแบบใหม่ และเป็นรูปแบบใหม่ของการทำงานในองค์การ (Gladstone. 1991 : 191) การฝึกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการได้รับแรงงานที่มีคุณภาพเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการพัฒนาเศรษฐกิจด้วย (Pennisi. 1991 : 113)

ในการจัดการศึกษาและการฝึกอาชีพ กรมอาชีวศึกษาซึ่งมีหน้าที่และภารกิจหลักในการผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันเป็นหลักสูตรลักษณะหนึ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ฝึกวิชาชีพแก่นักเรียนนักศึกษา และประชาชนทั่วไปที่มีความประสงค์ที่จะนำความรู้ความชำนาญจากวิชาชีพที่เรียนไปประกอบอาชีพ ปรับปรุงงานเพิ่มความรู้พิเศษและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ การฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้จะมีทั้งภาคทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ และจะเน้นหนักในทางภาคปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อผู้เรียนจะได้สัมผัสกับงานจริง สามารถปฏิบัติได้เมื่อจบหลักสูตร (ธงชัย สุวณณ์เมฆินทร์. 2534 : 32) สำหรับผู้ที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อในระบบโรงเรียน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันจะช่วยยกระดับความเป็นอยู่และพัฒนาคุณภาพชีวิต (กรมวิชาการ. 2534 : 158) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน การฝึกอบรมวิชาชีพขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถ้าหากประชาชนมีความรู้ในวิชาชีพก็ย่อมจะเป็นรากฐานและเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534 : 171)

ในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2535 ก : 47) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ ยังได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ว่า จะส่งเสริมการบริการวิชาชีพพระยะสันแก่ชุมชนอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ทรัพยากรท้องถิ่น ตลาดแรงงาน พร้อมทั้งได้มีมาตรการที่จะขยายการจัดหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันออกไปให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบ การทั้งภาครัฐและเอกชน ในการจัดอาชีวศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพอีกด้วย

ในการจัดหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อตอบสนองนโยบายการแก้ปัญหาความขาดแคลนแรงงานเร่งด่วน และทันต่อเหตุการณ์ในอนาคตนั้นจำเป็นที่จะต้องมีระบบและกลไกการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างและระบบการบริหารที่เอื้อต่อการดำเนินงาน และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่าง

รวดเร็ว ตลอดจนเพื่อให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรกลางกับหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้มีความคล่องตัวในการบริหาร รวมทั้งการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการระดมสรรพกำลังและทรัพยากร สนับสนุนให้การบริหารการศึกษามุ่งบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ประสงค์ วัฒนันท์. 2536 : 9-10) .

เพื่อให้มาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในช่วงที่ประเทศไทยก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนและบทบาทหน้าที่ที่จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น จะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยจะมุ่งเน้นการฝึกอบรมวิชาชีพในสาขาต่างๆ ที่มีความขาดแคลน และเป็นที่ต้องการของโรงงานและสถานประกอบการโดยใช้เวลาฝึกช่วงสั้นๆ แต่ให้เกิดทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2527 ข : 169) การฝึกอบรมอาชีพศึกษาแนวใหม่ควรจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างสถาบันการศึกษาและโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อเร่งรัดพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ ซึ่งนอกเหนือจากทักษะความรู้แล้วยังต้องคำนึงถึงพฤติกรรมในด้านศีลธรรมและจริยธรรมด้วย (Jaijongkit. 1992 : 15) ฉะนั้น การจัดหลักสูตรจะต้องได้รับความร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อกำหนดเนื้อหาเฉพาะทักษะ และคุณสมบัติที่ต้องการ

จากผลการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) เรื่องการศึกษาตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจ ชี้ให้เห็นว่ากลยุทธ์ที่จะยกระดับความรู้และทักษะของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ก็คือ การฝึกอบรมวิชาชีพกลยุทธ์ดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมหาศาล ในการปรับปรุงการเจริญเติบโตและการกระจายรายได้ (Susangkarn. 1991 : Abstract) ถ้ามองการฝึกอาชีพในแง่ของผู้ที่ทำงานแล้วในสถานประกอบการ พนักงานทุกคนต้องการอบรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้มีความรู้กว้างขวางเกี่ยวกับเทคนิคใหม่ๆ และมีแนวคิดที่กว้างขวาง ซึ่งจะทำให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน รวมทั้งได้เน้นถึงการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ได้รับผลดังนี้ คือ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ เกิดเทคนิคใหม่ๆ ช่วยในการเปลี่ยนตำแหน่งตามความเหมาะสม ยกระดับมาตรฐานของแรงงานที่ไม่มีทักษะ ช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ลดความสูญเปล่าในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร (Appleby. 1987 : 337-338)

กล่าวโดยสรุปการฝึกอาชีพพระยะสั้นหรือการฝึกอบรมวิชาชีพนอกเหนือจากจะช่วยพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพตามที่ต้องการแล้ว ยังช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเวลาเร่งด่วนได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

## 2. บทบาทหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษาในการฝึกอาชีพพระยะสั้น

### 2.1 สภาพปัจจุบันและปัญหาการฝึกอาชีพพระยะสั้น

หลักสูตรและเนื้อหาการฝึกอาชีพพระยะสั้นของกรมอาชีวศึกษายังไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บางอย่างเนื้อหาล้าสมัย และไม่ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ หลักสูตรที่สถานศึกษาเปิดสอนมีทั้งที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเอง และที่กรมอาชีวศึกษาจัดทำขึ้น ซึ่งบางหลักสูตรไม่ยืดหยุ่นและเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนในการนำความรู้ไปประกอบอาชีพ การฝึกอาชีพที่สถานศึกษาดำเนินการมี 2 ลักษณะใหญ่ ๆ กล่าวคือ

ลักษณะแรก เรียนทฤษฎีและฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา

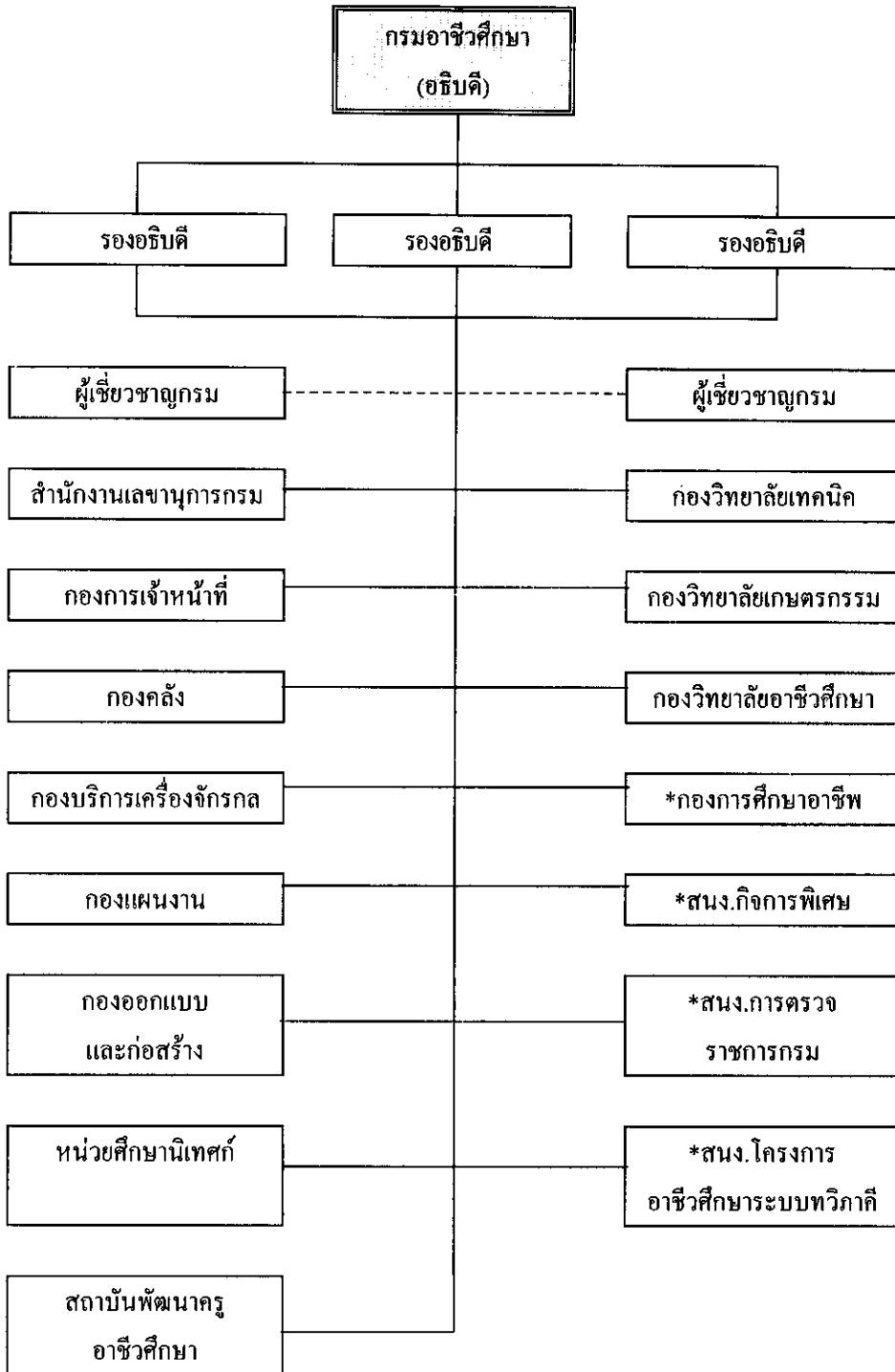
ลักษณะที่สอง เรียนทฤษฎีในสถานศึกษาและฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ

ซึ่งลักษณะที่สองนั้นค่อนข้างมีน้อยที่สถานศึกษาทำความร่วมมือกับสถาน

ประกอบการในการฝึกปฏิบัติ ดังนั้น การฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาจึงไม่ทันสมัย เพราะเครื่องมือครุภัณฑ์บางอย่างล้าสมัย เป็นผลให้ความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาไม่สามารถนำไปปฏิบัติหรือประกอบอาชีพได้ และถ้าหากสถานประกอบการไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการฝึกด้วยแล้วยังจะทำให้ทักษะความรู้ที่ได้รับไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

### 2.2 โครงสร้างการบริหารงานกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา แบ่งส่วนราชการออกเป็น 11 กอง (ราชกิจจานุเบกษา. 2535: 17) คือ สำนักงานเลขาธิการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองคลัง กองบริการเครื่องจักรกล กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองออกแบบและก่อสร้าง หน่วยศึกษานิเทศก์ และสถาบันครูอาชีวศึกษา นอกจากนี้มีการแบ่งส่วนราชการภายในอีก 1 กอง 3 สำนักงาน คือกองการศึกษาอาชีพ สำนักงานกิจการพิเศษ สำนักงานการตรวจราชการกรม และสำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รวมเป็น 15 หน่วยงาน ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ที่มา : กรมอาชีวศึกษา 52 ปีกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2536 หน้า 29  
หมายเหตุ \* หมายถึง กอง/สำนักงานที่แบ่งส่วนราชการภายใน

ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานกรมอาชีวศึกษา

จากโครงสร้างองค์การของกรมอาชีวศึกษา จะเห็นว่าเป็นองค์การขนาดใหญ่ที่ประกอบด้วยหน่วยงานย่อย ๆ หลายหน่วยงาน แต่ละหน่วยงานจะมีผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแล เพื่อให้การปฏิบัติงานตามบทบาทและภารกิจของแต่ละหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย และในการบริหารงานของหน่วยงานย่อย ๆ เหล่านี้ จะมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายตลอดจนแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน ดังรายละเอียดโดยสรุปต่อไปนี้

1. หน่วยงานผู้บริหารระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย อธิบดี จะมีอำนาจสูงสุดในการกำหนดนโยบายการตัดสินใจ สั่งการ ในเรื่องต่าง ๆ โดยแบ่งงานออกเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารบุคคลและด้านบริหารงบประมาณ และมีรองอธิบดี 3 คน ช่วยควบคุมดูแลและรับนโยบาย บริหาร สั่งการ ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีให้รับผิดชอบงานแต่ละด้าน

2. หน่วยงานในระดับรองลงมา จะประกอบด้วยหน่วยงานระดับกองซึ่งในปัจจุบันมี 15 กอง หรือ 15 หน่วยงาน คือสำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองคลัง กองบริการเครื่องจักรกล กองออกแบบและก่อสร้าง หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา สำนักงานกิจการพิเศษ สำนักงานการตรวจราชการกรม สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม และกองการศึกษาอาชีพ ซึ่งแต่ละกองมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่ออธิบดี

สำหรับกองที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารสถานศึกษาจะมีอยู่ 4 กอง คือ

1. กองวิทยาลัยเทคนิค มีหน้าที่ควบคุมดูแลสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค ที่จัดการเรียนการสอนด้านช่างอุตสาหกรรม มีสถานศึกษาอยู่ในสังกัด 93 แห่ง
2. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีหน้าที่ควบคุมดูแลสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเกษตรกรรม ที่จัดการเรียนการสอนด้านเกษตรกรรม มีสถานศึกษาอยู่ในสังกัด 51 แห่ง
3. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีหน้าที่ควบคุมดูแลสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนด้านพาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และคหกรรม มีสถานศึกษาอยู่ในสังกัด 43 แห่ง
4. กองการศึกษาอาชีพ มีหน้าที่ควบคุมดูแลสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพที่จัดการเรียนการสอนด้านช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม ซึ่งเป็นหลักสูตรระยะสั้น มีสถานศึกษาอยู่ในสังกัด 104 แห่ง

### 2.3 บทบาทหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา มีหน้าที่และภารกิจหลักในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ โดยการจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชา คือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม ในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของกรมอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ (กรมอาชีวศึกษา, 2536 ฉ : 27-28)

1. จัดการเรียนการสอนในระบบ ได้แก่ หลักสูตรระดับต่าง ๆ ดังนี้

1.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า ศึกษาต่อ 3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

1.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช. ศึกษาต่อ 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

1.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ศึกษาต่อ 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

1.4 หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. ศึกษาต่อ 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง ซึ่งมีศักดิ์และสิทธิ์เทียบเท่าปริญญาตรี ตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

2. จัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช.พิเศษ (อค.กช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นยุวเกษตรกรที่มีประสบการณ์ในงานเกษตร 2-3 ปี อายุระหว่าง 15-25 ปี เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม เพื่อไปปฏิบัติงานฟาร์มของตนเอง และกลับมาศึกษาต่อให้ครบจำนวนหน่วยกิตในหลักสูตร และรับนักศึกษาวิชาสามัญหลักสูตรเร่งรัด สำเร็จการศึกษาวุฒิ ม.3 หรือเทียบเท่า เมื่อจบการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตร ปวช.พิเศษ ปัจจุบันดำเนินการสอนในสาขาวิชาเกษตรกรรม

3. จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งมีการจัดทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อบริการวิชาชีพแก่ชุมชน แบ่งออกเป็นหลักสูตรประเภทต่าง ๆ คือ

3.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 หรือเทียบเท่า เข้าศึกษาวิชาชีพ 1 ปี หรือ 1,350 ชั่วโมง เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรช่างฝีมือ ตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

3.2 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น รับสมัครประชาชนทั่วไป หรือผู้สนใจที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นนอย่างต่ำ เข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งมีระยะเวลาแตกต่างกัน

กัน ดังนั้น จึงมีหลักสูตรหลากหลายตามเนื้อหาวิชา และมีจำนวนชั่วโมงแตกต่างกัน เมื่อผ่านการศึกษาแล้วจะได้รับใบสำคัญรับรองความรู้ สามารถนำไปประกอบอาชีพได้

3.3 หลักสูตรเสริมวิชาชีพชั้นมัธยมศึกษา เป็นหลักสูตรวิชาชีพที่จัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา และโรงเรียนเอกชน เพื่อถ่ายโอนหน่วยกิต

3.4 หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพในงานบริการวิชาการด้านเกษตรกรรม โดยจัดฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นแก่เกษตรกรในพื้นที่ และจัดฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมเคลื่อนที่ โดยออกไปให้บริการความรู้แก่เกษตรกรในชนบท

## 2.4 บทบาทหน้าที่ของกองสถานศึกษา

กรมอาชีวศึกษามีกองสถานศึกษา 4 กองได้แก่ กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม และกองการศึกษาอาชีพ แต่ละกองมีโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันบ้างก็ตรงที่มีหน้าที่ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแบ่งกันไปตามแต่ละประเภท คือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมและศิลปหัตถกรรม นอกจากนี้ยังคำนึงถึงหลักสูตรที่เปิดสอนด้วย ซึ่งแต่ละกองมีหน้าที่ส่งเสริม พัฒนา กำกับ ดูแล สถานศึกษาและปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งลักษณะงานความรับผิดชอบออกเป็น 3 ฝ่าย คือ (กรมอาชีวศึกษา. 2536 : 179-184)

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา จัดระบบข้อมูล ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ดูแลให้ครู อาจารย์ นักศึกษา ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งรับผิดชอบงานธุรการของกอง

2. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ กำกับ ดูแลให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และบริหารสถานศึกษา บริหารงบประมาณและการเงิน

3. ฝ่ายพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินงานและประสานงานเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การศึกษาวิเคราะห์แผนงาน/งาน/โครงการ งานจัดการศึกษา งานโครงการความร่วมมือ การพัฒนาและบริการชุมชนที่เป็นงานลักษณะโครงการ การประเมินผล แผนงานและโครงการ การจัดตั้ง ปรับปรุง ยุบ ขยายสถานศึกษา การพัฒนาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานหรือการจัดการในสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป กองการศึกษาอาชีพมีบทบาทหน้าที่เช่นเดียวกับกองสถานศึกษา ทั้ง 3 กอง คือ กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและกองวิทยาลัยเกษตรกรรม จะแตกต่างกันบ้างก็ตรงที่ว่า กองการศึกษาอาชีพ มีหน้าที่หลัก คือ จัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพหลักสูตรระยะสั้น อย่างไรก็ตามประเภทวิชาชีพที่จัดการศึกษาก็ยังคงครอบคลุมทั้ง 5 ประเภทวิชา คือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม แต่งานวิจัยเรื่องนี้จะศึกษาเฉพาะการฝึกอาชีพหลักสูตรระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมเท่านั้น ดังนั้น กองสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดหลักสูตรระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมก็คือ กองวิทยาลัยเทคนิค ส่วนกองแผนงาน และหน่วยศึกษานิเทศก์ จะมีส่วนสนับสนุนในด้านนโยบาย การพัฒนาการเรียนการสอนและการจัดหลักสูตร

จะเห็นได้ว่า การบริหารของกรมอาชีวศึกษาในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมจะเกี่ยวข้องกับคน/หน่วยงานหลายระดับคือส่วนกลางหรือหน่วยงานในระดับกรมอาชีวศึกษา บุคคลที่เกี่ยวข้องได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกองและเจ้าหน้าที่หรือนักวิชาการในกองที่เกี่ยวข้อง ส่วนภูมิภาคหรือสถานศึกษา บุคคลที่เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้แล้วหน่วยงานที่สำคัญจะขาดไม่ได้ คือ หน่วยงานภายนอกซึ่งได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมการศึกษานอกโรงเรียน และสถานประกอบการภาคเอกชน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้การฝึกอาชีพเป็นไปตามความต้องการของเศรษฐกิจและสังคมมากยิ่งขึ้น

หลักสูตรระยะสั้นที่ใช้อยู่ในขณะนี้ เป็นหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2533 ซึ่งได้พัฒนามาจากหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พ.ศ. 2523-2524 ของกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรเดิมกรมอาชีวศึกษานั้นได้เข้ามาประมาณ 10 ปี ในโรงเรียนสารพัดช่างและศูนย์ฝึกวิชาชีพทั่วประเทศ (ปัจจุบันเป็นวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ) ซึ่งต่อมาได้ปรับปรุงใหม่โดยแบ่งเป็นรายวิชาย่อย ๆ จาก 89 รายวิชา เป็น 258 รายวิชาครบทั้ง 5 ประเภทวิชา คือช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม โดยกำหนดเวลาเรียนหลากหลายแตกต่างไปจากหลักสูตรเดิมที่ทุกวิชาจะต้องใช้เวลาเรียน 225 ชั่วโมงเท่ากัน คือ มีตั้งแต่ 6 ชั่วโมงจนถึง 225 ชั่วโมง เพื่อให้สอดคล้องกับอาชีพและสภาวะการณ์ปัจจุบันอย่างแท้จริง ทำให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้สะดวกในเวลาไม่มากนัก เพราะได้เรียนเฉพาะเจาะจงกับเรื่องที่ต้องการทำที่จำเป็นจริง ๆ (กรมอาชีวศึกษา. 2533 ค : 1-3)

นอกจากกำหนดเวลาเรียนให้สั้นลงและหลากหลายไม่เท่ากันตามความจำเป็นของแต่ละวิชาหรืออาชีพที่จะไปทำแล้ว หลักการที่เน้นอีกประการหนึ่ง ก็คือ ทักษะที่จำเป็นในการนำไปใช้ประกอบอาชีพ จึงให้เวลาฝึกภาคปฏิบัติมากเป็นพิเศษ จะมีภาคทฤษฎีก็เพียงเล็กน้อยเท่านั้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพได้ โดยยึดในหลักการที่ว่าให้

ทำได้ปฏิบัติได้ ลักษณะงานอาชีพเป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม เช่น ซ่อมรถ พิมพ์ดีด เสริมสวย เป็นต้น

การใช้หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ. 2523 - 2524 กำหนดให้เรียน 225 ชั่วโมง โดยเรียนวันละ 3 ชั่วโมง รวมเป็นระยะเวลา 75 วัน หรือประมาณ 3 1/2 เดือนนั้น ทำให้นักเรียนออกกลางคันมากขึ้น เพราะใช้เวลาเรียนนานเกินไป และต้องเรียนบางเรื่องที่ไม่ต้องการเรียน เช่น ต้องการเรียนซ่อมเครื่องยนต์ แต่ต้องเรียนไฟฟ้าในเครื่องยนต์ด้วย หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ.2533 นี้ได้ปรับให้เลือกเรียนได้ตามความต้องการเฉพาะเรื่อง เฉพาะอย่าง เพราะแบ่งรายวิชาเพิ่มขึ้น เช่น วิชาซ่อมเครื่องยนต์ดีเซล วิชาช่างเดินสายไฟฟ้า รถยนต์ วิชาช่างบริการ ไฟฟารถยนต์ เป็นต้น ทำให้เรียนในสิ่งที่ต้องการเฉพาะเรื่องได้ และไม่จำเป็นที่จะต้องเรียนในสิ่งที่ไม่ต้องการควบคู่กับสิ่งที่ต้องการดังกล่าวข้างต้น

หลักสูตรระยะสั้นของกรมอาชีวศึกษามีผู้สนใจเรียนมากขึ้นและเพิ่มจำนวนมาก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2534 เป็นต้นมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรช่างอุตสาหกรรม ดังตาราง 2 และ ตาราง 3

ตาราง 2 สถิติจำนวนนักเรียน/นักศึกษา หลักสูตรระยะสั้นของกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2530-2537

ปีการศึกษา	จำนวนนักเรียน/นักศึกษา			
	ระยะสั้น 225 ชม.	ปชม. 1,350 ชม.	เสริมวิชาชีพ มัธยม	รวม
2530	32,488	985	24,256	107,729
2531	81,099	1,273	25,042	107,414
2532	92,247	1,200	21,876	115,323
2533	83,175	1,687	27,170	112,032
2534	92,328	1,447	16,970	110,745
2535	111,494	1,247	27,432	140,173
2536	134,080	1,456	19,786	155,322
2537	132,019	343	19,097	151,459

ที่มา : กองแผนงาน สถิติอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2537 กรมอาชีวศึกษา กระทรวง  
ศึกษาธิการ 2538 หน้า 41

ตาราง 3 สถิติจำนวนนักเรียน/นักศึกษา หลักสูตรระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ของกรม  
อาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2533-2537

ปีการศึกษา	จำนวนนักเรียน/นักศึกษา	
	ระยะสั้น 225 ชม.	ระยะสั้นหลากหลาย
2533	14,464	9,500
2534	14,166	6,727
2535	17,828	15,930
2536	22,685	12,990
2537	24,350	16,670

ที่มา : กองการศึกษาอาชีว รายงานสถิติ 2537 กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ หน้า 10

## 2.5 ปัญหาอุปสรรค

สภาพการจัดฝึกอาชีพในปัจจุบัน มีปัญหาสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ (กรม  
อาชีวศึกษา. 2536 ง : 1-2)

1. ปัญหาในด้านปริมาณ ความต้องการกำลังคนในบางสาขาวิชาจำนวนมากแต่  
สถานศึกษาไม่สามารถตอบสนองได้เพียงพอ ในขณะที่เดียวกันบุคคลที่มีความต้องการศึกษาต่อ  
สายวิชาชีพก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

2. ปัญหาในด้านคุณภาพ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ปัญหาการขาดแคลน  
ครู ข้อจำกัดของข้อมูลความต้องการกำลังคน ข้อมูลด้านอาชีพ ข้อจำกัดในการร่วมมือกับ  
สถานประกอบการ ตลอดจนการขยายปริมาณโดยขาดความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ ที่  
จำเป็นส่งผลให้การดำเนินการจัดฝึกอาชีพบางส่วนยังขาดคุณภาพ

ซึ่งทั้งปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพดังกล่าว เกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. บุคลากร
2. หลักสูตร
3. ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ
4. การส่งเสริมการประกอบอาชีพ
5. การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย

### 3. ระบบและวิธีการฝึกอบรมอาชีพ

การฝึกอบรมอาชีพเป็นขบวนการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการเพิ่มผลผลิตโดยการให้ทักษะความรู้ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความต้องการด้วย (Certo. 1985 : 237)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO. 1988 A : 53-57) ได้อธิบายว่าในบริษัทของประเทศญี่ปุ่น มีวิธีการสร้างทักษะทางปัญญา (Intellectual Skill) เพื่อให้พนักงานสามารถขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการผลิตหรือการทำงาน และให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยการให้พนักงานรับการอบรมนอกสถานที่ทำงาน โดยเข้ารับการฝึกอบรมในห้องเรียนระยะสั้น ๆ หรือเป็นช่วงๆ (Off-the-Job Training, OFF-JT) อีกประการหนึ่งก็คือ ให้ฝึกงานเรียนรู้วิธีการทำงานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริง โดยจะมีผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำ (On-the-Job Training, OJT) การสร้างทักษะทางปัญญาทั้ง 2 วิธีนี้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมให้เรียนรู้เพิ่มเติมโดยระบบ OFF-JT ในระยะสั้น ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ในระบบ OJT ในระยะยาว เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดสำหรับสถานประกอบการ

มีนักวิชาการได้จัดแบ่งเหตุผลความต้องการด้านการฝึกอบรมอาชีพ เป็น 3 กลุ่ม (Turrell. 1980 : 8) คือ

กลุ่มแรก เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก ซึ่งมีผลกระทบต่อปัจจัยภายในหน่วยงาน ทำให้มีความต้องการฝึกอบรมอาชีพ

กลุ่มที่สอง เป็นความต้องการฝึกอบรมอาชีพที่เกิดจากปัญหาการทำงาน ซึ่งมีอยู่ในส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน กลุ่มนี้ประเมินว่า ปัญหาจะลดลงถ้าได้มีการฝึกอบรมอาชีพ

กลุ่มที่สาม เป็นความต้องการฝึกอบรมอาชีพที่เกิดจากการสูญเสียแรงงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากโครงสร้างค่าจ้างและอัตราค่าแรง การคัดเลือกและการจ้างงาน ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การพัฒนาด้านอาชีพ ฯลฯ

ในขณะเดียวกันเมื่อมีความต้องการหรือความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมอาชีพ จึงได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมอาชีพโดยพิจารณาจากช่วงเวลาเป็น 2 ประเภท (Guo-Qing. 1989 : 112-113) คือ

ประเภทที่ 1 การฝึกอบรมระยะยาวและการฝึกอบรมระยะสั้น การฝึกอบรมระยะยาว เพื่อแก้ไขปัญหาความรู้ความชำนาญอย่างเป็นระบบ ส่วนการฝึกอบรมระยะสั้นเป็นการช่วยยกระดับมาตรฐานของการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่

ประเภทที่ 2 การฝึกอบรมในขณะที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน (Off-the-Job) และการฝึกอบรมขณะกึ่งปฏิบัติงาน (Semi-Off-the-Job) เป็นการฝึกอบรมภายนอกสถานที่ทำงาน โดยพยายามเรียนแบบสภาพในการทำงาน พนักงานจะทำงานกับอุปกรณ์และระบบงานที่เป็นจริง แต่ก็เป็นการยากในทางปฏิบัติที่จะไปรับการฝึกอบรมได้ เพราะต้องหยุดพักงานชั่วคราว บางครั้งทำให้เกิดผลเสียหายได้ ดังนั้น การฝึกอบรมขณะทำงาน (On-the-Job Training) และการฝึกอบรมยามว่าง (Spare Time Training) น่าจะเหมาะสมและสะดวกกับผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมากกว่า

การแบ่งวิธีการฝึกอบรมอีกประเภทหนึ่ง จะเน้นการฝึกอบรมโดยสถานศึกษาและการฝึกอบรมโดยกิจการของเอกชนหรือสถานประกอบการ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ (Asian Development Bank, 1991 : 31-34)

ก. การฝึกอบรมโดยสถานศึกษา การฝึกอบรมลักษณะนี้จะฝึกอบรมในสถานศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เป็นการให้ความรู้เฉพาะเรื่องเฉพาะอย่าง หลักสูตรการฝึกอบรมมีหลากหลาย และมีระยะเวลาแตกต่างกันไปตามความยากง่ายของหลักสูตร แต่โดยทั่วไปจะพบกับปัญหาหลักสูตรที่ไม่ยืดหยุ่น ไม่มีความเป็นเอกภาพ กระบวนการไม่ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากการประชุมสัมมนาเรื่องการศึกษาเทคนิคและอาชีพและการฝึกอบรม ที่จัดขึ้นโดยธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank) พบว่า การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรในประเทศกำลังพัฒนา ส่งผลกระทบต่อระบบ การศึกษาและตลาดแรงงาน ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีต้องการความยืดหยุ่นในการปรับสภาพทางการศึกษาและการฝึกอบรม แนวโน้มเหล่านี้ทำให้บทบาทของ สถานศึกษาด้านวิชาชีพในอนาคต จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญเพิ่มมากขึ้น เป็นต้นว่า จะต้องปรับปรุงประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการอบรมวิชาชีพก่อน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และ วัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรมที่เหมาะสมจะต้องได้รับการพิจารณาคัดเลือก และมีการวางแผน การกำหนดนโยบาย ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

นอกจากนี้แล้วจะต้องเพิ่มบทบาทการฝึกอบรมให้มีรูปแบบหลากหลายทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อนำไปสู่การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และในช่วงเร่งด่วนนี้ การศึกษาหลักสูตรระยะสั้น ควรปรับปรุงรูปแบบของการฝึกอบรมให้ตอบสนองกับความต้องการของท้องถิ่นและอุตสาหกรรม

ข. การฝึกอบรมโดยกิจการเอกชน การฝึกอบรมลักษณะนี้จะถูกกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการของบริษัทและเกี่ยวข้องกับงานมาก มีประสิทธิภาพสูงลูกจ้างจะให้ความสนใจโดยตรง เพราะเกี่ยวข้องกับการทำงาน การฝึกอบรมโดยบริษัทจะเน้นฝึกอบรมบุคลากรให้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านทางเทคโนโลยีระดับสูง การฝึกอบรมจะต่อเนื่องตลอดชีพโดยคำนึงถึงเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนไป นอกจากนี้ยังเป็นการยกระดับคุณภาพของบุคลากรอีกด้วย

จากการศึกษาเรื่องการฝึกอบรมระหว่างการทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ผลปรากฏว่า บริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการพัฒนาทักษะแรงงาน โดยวิธีการฝึกอบรม 2 วิธีคือ 1) จัดหลักสูตรอบรมแก่พนักงาน โรงงานส่วนใหญ่จะส่งพนักงานไปเข้าหลักสูตรอบรมของสถาบันต่าง ๆ เพราะต้นทุนต่ำกว่าการจัดหลักสูตรอบรมเอง การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเองจะมีเฉพาะในโรงงานขนาดใหญ่เท่านั้น 2) ให้นักงานเรียนรู้จากการทำงาน โดยมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ฝึกสอนและแนะนำ ส่วนบริษัทขนาดเล็กจะใช้วิธีให้นักงานเรียนรู้จากการทำงานเป็นหลัก (นิพนธ์ พัวพงศกร และคนอื่น ๆ. 2535 : บทคัดย่อ)

ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการอย่างมากที่จะเน้นความต้องการการฝึกอบรมแรงงานที่ต่ำกว่าคุณภาพ แรงงานที่ไม่มีทักษะ แรงงานเด็ก ผู้ไม่รู้หนังสือและคนงานที่ทำงานไม่เหมาะสม วิทยาลัยชุมชน และโรงเรียนอาชีวศึกษาหลายแห่งได้จัดโครงการฝึกอบรมใหม่ (Retraining Programs) โดยใช้หลักสูตรการจัดเตรียมทางเทคโนโลยีด้วยการประยุกต์ทางด้านวิชาการและการสอนทางเทคโนโลยีระดับสูงแรงงานในสถานประกอบการเหล่านี้จะสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ภายในระยะเวลาช่วงสั้น ๆ (Hull. 1991 : 43)

การฝึกอาชีพ ถ้าทำร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ จะเพิ่มขีดความสามารถในการวางแผน กำหนดนโยบายให้ตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการด้านทักษะแรงงานเป็นการปรับปรุงคุณภาพการอาชีวศึกษาและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โครงการฝึกอาชีพอาจจะกระทำทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน ซึ่งจะได้ความรู้และทักษะทั้งด้านทั่วไปและด้านเฉพาะเจาะจง อีกประการหนึ่งเป็นการพัฒนาระหว่างการทำงานโดยการวางแผนการทำงาน (Appleby. 1987: 342) การฝึกอาชีพที่จัดอยู่ทั่ว ๆ ไปเป็นกระบวนการให้ความรู้ที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนในการสร้างทักษะและเจตคติแก่ผู้เรียนเพื่อการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต การฝึกอบรมวิชาชีพต้องการสนับสนุนให้ผู้มีขีดโอกาสที่จะศึกษาในระบบโรงเรียน และมีความจำเป็นที่จะต้องประกอบอาชีพ ได้แก่ เยาวชนที่พลาดโอกาสเข้ารับการศึกษาระบบโรงเรียน ประชาชน และผู้สนใจทั่วไปที่ต้องการหาความรู้และพัฒนาตนเอง (ธงชัย สุวัฒน์เมฆินทร์. 2534 : 32)

การฝึกอาชีพระยะสั้นนับว่ามีความสำคัญในการยกระดับคุณภาพของชีวิตทำให้มีอาชีพและรายได้ที่จะนำไปพัฒนาตนเองสังคมและเศรษฐกิจของประเทศที่สำคัญก็คือ ทำให้คนมีคุณภาพสูงขึ้น หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความต้องการของสังคมท้องถิ่นและตลาดแรงงานด้วย

#### 4. แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการฝึกอาชีพ

นักธุรกิจอุตสาหกรรมได้ให้ความสำคัญในการฝึกอาชีพต้องการให้ลดช่องว่างระหว่างโลกของการทำงานกับโลกของการศึกษาโดยการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การบริหาร และ

โครงสร้างการทำงาน (Lauglo.1988 : 48-52) ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรมากกว่าที่เป็นอยู่ และให้ข้อคิดเห็นว่า นโยบายด้านหลักสูตรจะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมรับสถานการณ์ด้วยการศึกษาความต้องการทางด้านทักษะแรงงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตในการทำงาน จากผลการวิจัยมีข้อเท็จจริงที่สำคัญสนับสนุนคำอธิบายดังกล่าวได้ คือ หลักสูตรการฝึกอาชีพขาดความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและการทำงาน หลักสูตรเน้นด้านวิชาการมากเกินไป ขาดการฝึกอบรมทางด้านทักษะในการทำงานที่เพียงพอ เป็นผลให้ขาดความพร้อมในการเตรียมตัวเข้าทำงาน (Lauglo. 1988 : 66)

ในการจัดฝึกอาชีพจะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ เป็นต้นว่า การศึกษาหน้าที่ของหน่วยจัดฝึกทักษะที่ต้องการของผู้รับการฝึก จำนวนผู้ที่เข้ารับการฝึกอาชีพและทรัพยากรของหน่วยจัดฝึก (Dessler. 1988 : 252) ถ้าต้องการให้การฝึกอาชีพบรรลุเป้าหมายต้องดำเนินการ 3 ประการ (Turrell. 1980 : 115) คือ ประการแรก ทำความเข้าใจลักษณะเฉพาะของงาน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ประการที่สองให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพประเมินระดับความสามารถของตนในปัจจุบัน และประการที่สาม ถ้าผู้เข้ารับการฝึกอาชีพได้วิเคราะห์ตนเองตามประการแรก และประการที่สองโดยเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพกับความสามารถที่มีอยู่แล้วก็จะรู้ว่าผู้เข้ารับการอบรมยังต้องการอะไร ขาดอะไร

มีผู้ให้แนวทางการฝึกอาชีพในทำนองเดียวกันอีกท่านหนึ่ง กล่าวคือ การฝึกอาชีพมีหลายวิธีการ ดังนั้น การที่จะตัดสินใจว่าทักษะประเภทใดจะเหมาะสมกับทรัพยากรมนุษย์ ควรคำนึงถึง 3 ประการ กล่าวคือ ประการแรก ประเมินผลขบวนการผลิตภายในองค์การ ปัจจัยเหล่านั้นได้แก่ ผลผลิตที่ไม่ได้คุณภาพ การผลิตที่ไม่ตรงตามกำหนดเวลา ค่าจ้างแรงงานที่สูง ประการที่สองกำหนด ความต้องการทางด้านการศึกษา โดยการรับฟังความคิดเห็นโดยตรงว่า ต้องการฝึกอาชีพในเรื่องอะไร การฝึกอาชีพประเภทไหนที่พวกเขาต้องการ และประการที่สามในการกำหนดความต้องการด้านการฝึกอาชีพควรเป็นการมองไปข้างหน้า (Certo. 1985 : 238)

นอกจากนี้ผลกระทบทางเทคโนโลยีต่าง ๆ จะส่งผลกระทบต่อองค์การตลอดจนโครงสร้างซึ่งมีผลต่อการพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรเช่นกัน ระดับความรู้ทักษะและคุณภาพของบุคลากรจะขึ้นอยู่กับชนิดของงานและโครงสร้างของภารกิจ ซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับเทคโนโลยี (Alfthan. 1987 : 125) ดังนั้น โปรแกรมที่จัดควรพิจารณาถึงความต้องการหรือสิ่งที่ขาดของแต่ละบุคคล ตลอดจนเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลง (Turrell. 1980 : 8) ปัจจุบันปัจจัยทางการศึกษาต่าง ๆ ที่ปรากฏในหลักสูตรยังไม่เพียงพอสำหรับโลกแห่งการทำงาน (ILO.1992 D : 14 - 15)การให้ความรู้วิชาชีพจะต้องให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ในสภาพเทคโนโลยีที่หลากหลาย ดังนั้น หลักสูตรควรสอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน สถานประกอบการจะต้องมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม

ให้ผู้เรียนเข้าใจเกี่ยวกับโลกของอาชีพ (Hull and Herndon. 1992 : 4) สถาบันการฝึกอบรม ควรที่จะได้ศึกษาสภาพความต้องการในด้านคุณลักษณะแรงงาน และทักษะฝีมือ แล้วนำมา กำหนดเป็นหลักสูตรเนื้อหาการอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ชีวิตการทำงาน สถาบันการศึกษาจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการในลักษณะความร่วมมือ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร ซึ่งอาจจะเป็นไปในรูปของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หรือการได้รับประโยชน์ร่วมกัน (ILO. 1992 D : 22)

ผลการวิจัยของศรีไพรพรรณและบริมเบิล (Sripaipan and Brimble. 1992 : 6) ได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่สถาบันการศึกษาในการวิจัยกำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเรื่องอุปทานว่า ควรขยายงานฝึกอาชีพระยะสั้นให้สามารถรับผู้ฝึกอาชีพได้เป็น จำนวนมาก และควรมีเนื้อหาวิชาที่หลากหลาย ทั้งนี้เพราะนอกจากจะทำให้ผู้ฝึกอาชีพมีความรู้ ในวิชาชีพเพิ่มขึ้นแล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้ปรับปรุงตนเอง และติดตามวิทยาการความก้าวหน้าให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงอีกด้วย

นอกจากนี้แล้ว วิชาที่สอนจะต้องคำนึงถึงวิชาชีพในอนาคต และจะต้องให้สมดุล ระหว่างน้ำหนักทางด้านการศึกษาวิชาการและประสบการณ์วิชาชีพ ดังนั้นควรเน้นความรู้ พื้นฐานและทักษะเบื้องต้น ผู้สอนต้องเน้นการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบทางด้านความรู้ กระตุ้นให้มีการศึกษาค้นคว้า ปรับปรุงพัฒนาวิชาที่สอนและหลักสูตรอยู่เสมอ โดยมีความ ร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและภาคการศึกษา ยังมีความร่วมมือมากเท่าใด ยิ่งมีความสามารถ พัฒนาหลักสูตรมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ขีดความสามารถทางด้านคู่มือ อุปกรณ์และสิ่ง อำนวยความสะดวกของภาคอุตสาหกรรมมีมากกว่าสถานศึกษา ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญ การ ลงทุนจากภาคเอกชนในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร จะกระทำได้มากกว่าภาครัฐ รวมทั้ง การสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีระดับสูงด้วย (Moss. 1984 : 76-77) ในอีกแนวคิดหนึ่ง (Garrison. 1984 : 91) โครงการฝึกอาชีพที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีลักษณะยึดหยุ่นใน เนื้อหาการฝึกอาชีพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ มีโครงการ ต่อเนื่อง มีสิ่งสนับสนุนและอุปกรณ์อย่างครบถ้วน มีเครื่องมือ ห้องทดลอง ห้องฝึกงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีส่วนเกี่ยวข้องในกิจการชุมชน เพื่อให้เห็นว่าเป็น ส่วนหนึ่งของชุมชน และสถานศึกษาจะต้องเปิดกว้างให้ผู้แทนจากภาคธุรกิจเอกชนตรวจเยี่ยม ห้องเรียนห้องฝึกปฏิบัติ เพื่อหาหรือถึงความต้องการที่เฉพาะเจาะจง ดังนั้น การจัดการเรียน การสอนและฝึกทักษะพื้นฐาน ต้องเหมาะสมสำหรับเข้าสู่งานจริงในสถานประกอบการ และ เตรียมพร้อมเพื่อยกระดับฝีมือลูกจ้างในสถานประกอบการ

อาจกล่าวได้ว่า แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงความต้องการของ ตลาดแรงงาน และความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลง

และสิ่งสำคัญที่จะขาดไม่ได้ ก็คือ ความร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดทำหลักสูตร กำหนด เนื้อหาการฝึกอาชีพ

## 5. ความร่วมมือภาครัฐกับภาคเอกชนในการจัดฝึกอาชีพ

### 5.1 ความจำเป็นของความร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพ

ระบบการศึกษาและกระบวนการพัฒนากำลังคนของประเทศขาดความยืดหยุ่น ในการปรับตัวสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น การจัดระบบการศึกษา ในอนาคตควรจะต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมได้เป็น อย่างดี โดยให้ความร่วมมือมากขึ้นในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพระหว่างรัฐและ เอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2534 จ : 19; ธนาคารกรุงไทย. 2535 : 15; ILO. 1986 C : 54) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า เป็นความไม่สอดคล้องของ การจัดอาชีวศึกษากับสภาพการทำงานและสภาพการจ้างงาน สถานการณ์ความไม่สอดคล้อง พิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ ประการแรก ภาคอุตสาหกรรมได้สร้างงานที่ไม่สอดคล้องกับ สภาวะแรงงาน ประการที่สอง สภาวะแรงงานขาดทักษะทางด้านวิชาชีพตามความต้องการของ อุตสาหกรรม (Braden. 1984 : 116) ความไม่สอดคล้องของความต้องการแรงงานดังกล่าว เป็นความสูญเสียทั้งด้านรัฐและเอกชน ถ้าได้ร่วมมือกันจัดฝึกอาชีพจะเป็นการลดช่องว่าง ระหว่างสถานศึกษาและการทำงานได้เป็นอย่างดี (Clinton. 1984 : 49 - 50) ในทัศนะ ของนักเศรษฐศาสตร์ได้ให้เหตุผลที่ต้องร่วมมือกันว่าในภาคธุรกิจมีการแข่งขันกันมาก การที่ จะได้เปรียบคู่แข่งขันได้จะต้องมีแรงงานที่มีขีดความสามารถสูง ซึ่งถ้าได้ร่วมมือกันพัฒนา แรงงานภาคอุตสาหกรรม ก็จะเป็นการยกระดับทักษะความสามารถให้ทันกับเทคโนโลยีได้ นอกจากนี้แล้ว การร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการฝึกอาชีพและภาคเอกชนจะ ทำให้การศึกษาวินิจฉัยผสมบูรณแบบและเป็นแรงงานที่มีคุณค่าแก่สังคม (Jerome. 1984 : 72) ลดปัญหาในเรื่องการขาดแคลนทรัพยากรในการจัดฝึกอาชีพ

นักวิชาการและนักเศรษฐศาสตร์ต่างยอมรับว่า ความร่วมมือกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นขั้นตอนที่จำเป็นในการจัดฝึกอาชีพ การฝึกอาชีพนอกเหนือ จากการฝึกอาชีพในสถานศึกษาแล้วยังมีหน่วยงานเอกชนที่ดำเนินการเช่นเดียวกัน การปฏิบัติงานในวงการอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจใหม่ ๆ จะมีการฝึกอบรม พนักงานเพื่อเป็นหลักประกันว่า พนักงานของตนจะสามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ผู้เชี่ยวชาญบางคนเชื่อว่า ในวงการอุตสาหกรรมจะเริ่มฝึกอบรมพนักงานน้อยลง โดยจะให้พนักงานของตนอาศัยสถาบันการศึกษาของรัฐ เพื่อเข้ารับการอบรมวิชาชีพ และสถานประกอบการจะช่วยสนับสนุนในหลาย ๆ แนวทาง เช่น บริษัทจะจ่ายเงินชดใช้ให้กับลูกจ้างที่จ่ายเงินเข้ารับการฝึกอาชีพ บางบริษัทจะติดต่อสถานศึกษาเพื่อให้จัดโครงการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับพนักงานของตนโดยฝึกอาชีพที่โรงเรียนและโรงงานไปพร้อม ๆ กัน (Long. 1987 : 113)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 ข : 32) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโครงการวิจัยรูปแบบของการอาชีวศึกษา และได้เสนอแนวคิดในการจัดการศึกษาวิชาชีพและการฝึกอบรมว่า ควรแยกปรัชญาการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมออกจากกัน กล่าวคือ การศึกษาด้านวิชาชีพยังคงต้องยึดการศึกษาเพื่อสร้างความทัดเทียมกันในสังคม เปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงในขณะที่การฝึกอบรมวิชาชีพจะต้องเน้นไปในการตอบสนองตลาดแรงงานในเชิงปริมาณและคุณภาพ แต่ในสภาพปัจจุบันการศึกษาและการฝึกอบรมไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เพราะการฝึกอบรมเป็นบริการอย่างหนึ่งทางการศึกษา นอกจากนี้ยังกล่าวต่อไปว่า การให้ธุรกิจและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งนอกเหนือจากจะช่วยพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานแล้ว ยังเป็นการระดมสรรพกำลังในเรื่องวิทยากร การร่วมมือในด้านเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน ฯลฯ จากรายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า สภาพของอุตสาหกรรมในตลาดแรงงานมีความหลากหลายเป็นการยากที่ระบบการศึกษาจะผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับลักษณะของอุตสาหกรรมในตลาดแรงงานได้ทั้งหมด สถาบันการศึกษาจึงเป็นแต่เพียงผลิตกำลังคนให้มีความรู้พื้นฐานทางด้านช่างอยู่ในระดับหนึ่ง จากนั้นสถานประกอบการจะต้องนำไปฝึกให้เข้ากับลักษณะ อุตสาหกรรมของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 ฉ : 99) ซึ่งถ้าได้ร่วมมือกันผลิตแรงงานตั้งแต่ต้นก็จะทำให้จัดปัญหาความไม่สอดคล้องลงได้บ้าง

## 5.2 วิธีการและรูปแบบของความร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพ

เบดเดียนและกลูอิค (Bedeian and Glueck. 1983 : 349) ได้แบ่งความร่วมมือในองค์การเป็น 4 แบบ คือ ความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ ความร่วมมืออย่างเป็นทางการ ความร่วมมือแบบส่วนบุคคล และความร่วมมือแบบกลุ่ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบาย และโครงสร้างของแต่ละหน่วยงานว่า จะเอื้อให้มีการร่วมมือในลักษณะใด อย่างไรก็ตามมีผลการวิจัย พบว่า โครงสร้างของสถาบันและข้อจำกัดต่าง ๆ ทำให้เอกชนทำงานได้ไม่คล่องตัว (Riddell. 1992 : Abstract)

มีผู้กล่าวว่าในอนาคตนั้นคนงานทางด้านเทคนิคจะต้องเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมพนักงานจะต้องกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ การฝึกอบรมคนงานเทคนิคให้ มีทักษะจะต้องได้รับความสนใจและให้ความสำคัญ และได้สรุปความคิดเห็นในทัศนะของสถานประกอบการและทัศนะของสถาบันการศึกษาในเรื่องการฝึกอาชีพ ดังนี้ (Pillay, 1992 : xxii)

#### ก. ทัศนะของสถานประกอบการ

1. การเข้าร่วมในการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน จะสร้างความรู้และทักษะในหน้าที่การงาน เจ้าหน้าที่เทคนิคจะสะสมสิ่งที่บริษัทได้สร้างหรือฝึกฝนให้ การฝึกอบรมจะทำให้พนักงานสามารถพัฒนาการทำงานหรือก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. งานเทคนิคที่ง่าย ๆ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรู้ด้านเทคนิค ถ้าได้ฝึกอบรมจะทำให้การยกระดับอาชีพที่ต่อเนื่องของผู้ควบคุมเครื่องจักร และเป็นการฟื้นฟูความรู้ของคนงานที่อาวุโส ยิ่งไปกว่านั้นเป็นวิธีการในการรักษาแรงงานด้านฝีมือที่หายาก

3. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจะต้องเป็นหน้าที่สำคัญของผู้จัดการฝ่ายให้คำปรึกษา ดูแล

4. การฝึกอบรมต้องตั้งเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง แผนการฝึกอบรมของบริษัท จะต้องได้รับการยอมรับ และเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนทางยุทธวิธี เปรียบเสมือนเป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง

5. การฝึกอบรมมีกระบวนการที่หลากหลาย การดำเนินงานจะต้องดำเนินการอย่างมีคุณภาพและได้รับการวางแผนเป็นอย่างดี การสร้างทักษะจะต้องเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีวิทยากรในการฝึกอบรมที่มีความรู้และประสบการณ์ มีการลงทุนในการจัดทำหลักสูตร มีวัสดุ อุปกรณ์ สนับสนุนในการฝึกอบรม และจะต้องมีการประเมินผลทางด้านทักษะด้วย

6. บริษัทต้องใช้นโยบายกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ทางด้านเทคนิคได้ศึกษา และพยายามสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นจากการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการฝึกอบรม ให้ทุนช่วยเหลือหรือเงินกู้สำหรับการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง โดยไม่มีข้อผูกมัด เพื่อเป็นการกระตุ้นเจ้าหน้าที่ให้กระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นการลงทุนที่ดีสำหรับสถานประกอบการ

7. ใช้ระบบ QC อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อกำหนดความต้องการทางการฝึกอบรม และให้ผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับปัญหาด้านการฝึกอบรม

8. การฝึกงานด้วยระบบทวิภาคี (Dual System) เป็นการพัฒนาทักษะความรู้ที่ดีให้พร้อมที่จะทำงานได้ โครงการฝึกงานที่ดีจะต้องสร้างแรงงานที่มีประสิทธิภาพ การฝึกงานด้วยระบบทวิภาคีเป็นการพัฒนาศักยภาพแรงงานในระยะยาวให้บุคลากรที่ไม่มีความรู้วิชาชีพ ได้มีความรู้ และอาชีพที่ดีต่อไป

9. จะต้องดำเนินการหามาตรการที่เร่งรีบในการฝึกอบรมเพื่อสร้างผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้การที่จะทำให้การฝึกงานระหว่างการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ กระบวนการฝึกงานจะต้องเป็นเช่นเดียวกับการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)

#### ข. ทัศนะของสถาบันการศึกษา

1. ความรู้และทักษะที่เป็นความต้องการของผู้เรียน ควรได้รับการพัฒนาไปตามทิศทางที่เหมาะสม

2. สังคมมีความต้องการให้เกิดการเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและในขณะเดียวกันมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ในงานที่มีลักษณะเป็นกลไกที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันหลาย ๆ ด้าน

3. เพื่อช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานและภาคอุตสาหกรรมได้อย่างสมบูรณ์ สถานศึกษาควรจัดวิชาที่เอื้อและสัมพันธ์กับการที่จะสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับอาชีพได้

4. โปรแกรมการศึกษาต่อเนื่องและการฝึกอบรม มีความสำคัญในการยกระดับความรู้และลดปัญหาในการทำงาน

5. ทรัพยากรที่สำคัญในการฝึกอบรม สามารถรับได้จากศูนย์การฝึกอบรมและหน่วยงานระดับชาติ

6. สถาบันการศึกษาควรวิจัยเพื่อหาหนทางที่จะปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพ สถานประกอบการมีความเห็นว่า สถาบันการฝึกอาชีพขาดความร่วมมือ ขาดความสนใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น สถาบันการฝึกอาชีพควรที่จะได้ร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการหาแนวทางการผลิตที่มีคุณภาพ ตลอดจนการจัดทำหลักสูตรร่วมกัน (Junenanond. 1993 : 134-135) เช่นเดียวกับประเทศต่าง ๆ ก็พยายามเสาะหาหนทางให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐ ทั้งด้านการวางแผนและการปฏิบัติ (ILO. 1986 C : 54-56) ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการวางแผนและปฏิบัติการ ตามโครงการฝึกอบรมและรับการช่วยเหลือต่าง ๆ ที่เอกชนสามารถจัดให้ได้ รัฐบาลและเอกชนจะร่วมมือกันจัดการศึกษาและการจัดฝึกอาชีพ เพื่อจัดหรือลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากความรู้ทักษะ ตลอดจนความทันสมัยของเครื่องมือเครื่องจักร สถานประกอบการสามารถให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในเรื่องต่างๆ ได้ คือ ให้ยืมอุปกรณ์ ให้ใช้สถานที่ในการฝึกอบรม ให้ทุนการศึกษา ให้บุคลากรมาช่วยสอน ร่วมปรับปรุงและจัดทำหลักสูตร เป็นกรรมกรที่ปรึกษา และเปิดโอกาสให้เข้าเยี่ยมชมกิจการ (Hull. 1991 : 22)

สถานศึกษาจะร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อเป็นหลักประกันว่า ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับการฝึกอบรมที่สามารถนำไปใช้ทำงานได้ นอกจากนี้หลักสูตรจะต้องปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่มีระยะเวลาจำกัด (Reece. 1993 : 28) ดังนั้นหลักสูตรการฝึกจะเน้นในการรวบรวมแนวความคิดการศึกษาด้านอาชีพไว้ในหลักสูตรทั้งหมด โดยมีเป้าหมายเพื่อเชื่อมโยงการสอนเข้ากับโลกแห่งการทำงาน หลักสูตรจะพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ครูผู้สอนจะเยี่ยมชมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรของสถานประกอบการ เพื่อนำมากำหนดทักษะที่จำเป็นในการฝึกอบรม (Clark. 1991 : 32)

เกรฟ (Graves. 1984 : 123 - 124) ได้อธิบายรูปแบบของการให้ความร่วมมือในรัฐโคโลราโด ระหว่างองค์กรที่เข้ามามีส่วนร่วมกับสถาบันการศึกษาว่า ต้องกำหนดบทบาทของแต่ละฝ่ายควรมีส่วนร่วมในระดับใด และใครควรมีส่วนร่วมบ้าง กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้การสนับสนุนด้านการบริการทั่ว ๆ ไป ปรับโปรแกรมให้ยืดหยุ่นได้ จัดเนื้อหาของหลักสูตรให้อยู่ในความต้องการของตลาดแรงงาน และมีองค์กรหรือหน่วยงานรับผิดชอบในการอำนวยความสะดวก หลักสูตรการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือ การวางแผนและการพัฒนาโปรแกรมใหม่ ๆ

นักวิชาการอีกท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องกิจกรรมที่จะต้องทำความร่วมมือกันด้านการฝึกอาชีพดังนี้ (Jerome. 1984 : 73)

1. เป้าหมายจะต้องเน้นที่การจัดเตรียมบุคคลให้เหมาะสมกับสภาวะความต้องการของตลาดแรงงาน โดยลดเป้าหมายทางด้านการศึกษาเพิ่มทางเลือกและความพอใจทางด้านวิชาชีพ

2. ประเมินผลทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องมีส่วนกลางอยู่ที่การจ้างงานและรายได้

3. วิชาที่สอนจะต้องอยู่บนพื้นฐานของวิชาชีพที่ขาดแคลน

4. จำนวนนักศึกษาจะถูกกำหนดโดยตลาดแรงงานท้องถิ่น และตลาดแรงงาน

ระดับรัฐ

5. เนื้อหาของหลักสูตร จะต้องได้รับการพิจารณาวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนจากเอกชน ระยะเวลาของหลักสูตรจะต้องสั้น เพื่อให้ทันสมัยอยู่เสมอ

6. จะต้องมีการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

7. การจ้างบุคลากรผู้สอน จะต้องเป็นไปอย่างชั่วคราวและช่วงระยะเวลาพิเศษ เพื่อให้เกิดความทันสมัยทางด้านวิชาการ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาทางด้านบุคลากรโดยความร่วมมือของภาคธุรกิจ

8. การจัดตั้งสถานศึกษาจะต้องอำนวยความสะดวกในด้านการเรียนการสอนวิชาชีพให้มากที่สุด

อีกทัศนะหนึ่งเห็นว่าการมีส่วนร่วมไม่เพียงแต่เกิดขึ้นเฉพาะสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอกเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงความร่วมมือที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาด้วย และได้พัฒนาแนวความคิดนี้ขึ้น เรียกว่าวงจรการบริหารสถานศึกษาแบบความร่วมมือทำให้บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของสถานศึกษาตลอดทั้งชุมชนและนักศึกษา ก็มีส่วนร่วมในการบริหารของสถานศึกษาได้เช่นกัน การศึกษาจึงเปิดกว้างเป็นหลายทิศทาง มีกระบวนการเป็นวงจรเป็นต้นว่า วางแผน กำหนดนโยบาย จะดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่าย วงจรการบริหารสถานศึกษาแบบความร่วมมือประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ (Murphy. 1989: 47-49)

1. กำหนดเป้าหมายและความต้องการ (Goal-Setting and Need Identification)
2. กำหนดนโยบาย (Policy-Making)
3. วางแผน (Planning)
4. จัดงบประมาณ (Budgeting)
5. ปฏิบัติ (Implementing)
6. ประเมินผล (Evaluating)

นอกจากจะได้อธิบายถึงวงจรการบริหารสถานศึกษาแบบความร่วมมือแล้วยังได้ให้แนวคิดต่อไปว่า การที่จะให้วงจรการบริหารสถานศึกษาแบบความร่วมมือได้ผลมีประสิทธิภาพจะต้องแบ่งหน่วยบริหารระดับสถานศึกษาเป็น 2 หน่วย คือ กลุ่มนโยบาย ประกอบด้วยผู้มีวิชาชีพเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ระบุความต้องการ กำหนดนโยบาย อนุมัติงบประมาณและประเมินผล และกลุ่มคณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้ที่มีวิชาชีพเกี่ยวข้องเท่านั้น ทำหน้าที่เตรียมแผน กำหนดทรัพยากรปฏิบัติ และประเมินผลภายในกรอบนโยบาย

### 5.3 ปัญหาของความร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพ

ความร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพมีปัญหาหลายประการ เช่น ภาคอุตสาหกรรมเห็นว่าเป็นการยากที่จะทำงานร่วมกับสถานศึกษา เพราะผู้สอนมักจะไม่มีความสนใจที่จะทำงานร่วมกับภาคธุรกิจ เนื่องจากต้องใช้วิธีการใหม่ๆ ต้องใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้น ผู้สอนมีทัศนคติและแนวคิดที่แคบ มีมาตรฐานงานที่ไม่เป็นธุรกิจ ขาดทักษะในการเป็นผู้นำ มีความเฉื่อยชา ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและปัญหาทางด้านธุรกิจ คาดหวังว่าจะได้รับการให้แต่เพียงฝ่ายเดียว ห่วงใยเกี่ยวกับสถานภาพของตนมากกว่าสิ่งอื่น คิดว่าธุรกิจจะต้องเป็นผู้ช่วยเหลือด้านการเงินและเกรงว่า ถ้าให้ภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเกี่ยวข้องมากเกินไปจะสามารถทำงานได้ดีกว่าสถานศึกษา (Jasso. 1984 : 81) นอกจากความเห็นของภาค

อุตสาหกรรมดังกล่าวแล้ว เมื่อมีความร่วมมือกัน ภาคอุตสาหกรรมยังเห็นว่า มีปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย เป็นต้นว่า ความไม่ไว้วางใจ ความไม่เข้ากัน การคาดการณ์ที่ผิดพลาด การดำเนินงานที่ผิดพลาด การใช้งานในหน้าที่ที่ไม่ถูกต้อง ทำให้เห็นว่าเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ เกิดความล่าช้าในการทำงาน เป็นต้น ลักษณะที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการความร่วมมือกับรัฐบาลและสถานศึกษา ก็คือ การได้รับความเป็นอิสระมากขึ้น ขจัดความล่าช้าในการติดต่อ และไม่เน้นรายละเอียดมากนัก (Lauglo. 1988 : 52) มีงานวิจัยเรื่องการศึกษา กับงานอาชีพ ซึ่งได้กล่าวถึงผลกระทบจากการศึกษาด้านอาชีพไว้ว่า ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา อาชีพในทุกระดับและทุกประเภท ปัญหาที่สำคัญได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงาน สถานประกอบการภาคเอกชนในบางท้องถิ่นมีน้อย ภาคเอกชนยังไม่เห็นประโยชน์ที่ได้จากความร่วมมือ และขาดรูปแบบความร่วมมือที่เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2538 : 310)

อย่างไรก็ตามการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนคงต้องพัฒนาต่อไป ด้วยเหตุผลที่ว่า ทั้งสองฝ่ายต่างหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ภาคเอกชนจะได้แรงงานที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของตน ส่วนสถานศึกษาสามารถผลิตคนได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ลดปัญหาการว่างงาน และลดค่าใช้จ่ายในการฝึก

## 6. งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอาชีพระยะสั้น

งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการจัดโครงการฝึกอาชีพระยะสั้น มีผู้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงน้อย อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ ค.ศ. 1985-1991 มาเสนอเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

ส่วนโรมีโร (Romero. 1989 : 3127-A) ได้วิจัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ เพื่อประเมินผลกระทบของการเข้ามีส่วนร่วมของผู้ปกครองชาวเปโดริกัน ในการศึกษาพิเศษ การวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า ผู้ปกครองโดยทั่วไปมีส่วนร่วมในระดับที่ต่างกันในทุกด้านของกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กผู้ด้อยโอกาส และมักจะแก้ปัญหาโดยระบบที่ไม่เป็นทางการมากกว่าที่จะดำเนินการในคณะกรรมการกลางการศึกษา ผู้ปกครองแสดงความรู้อย่างประปรายเกี่ยวกับประเภทของการศึกษาพิเศษ และโดยทั่วไปแสดงความพึงพอใจต่อบริการที่เด็กได้รับการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกัน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในด้านบวกระหว่างการเข้ามีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และความรู้ของผู้ปกครองเกี่ยวกับบริการการศึกษาพิเศษ อย่างไรก็ตาม

ก็ตามระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองไม่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมหรือความรู้เกี่ยวกับบริการที่ได้รับ

อีกด้านหนึ่งเฮล์ม (Helm. 1990 : 2216-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหลักสูตรพิเศษ กับแนวความคิดและความสำเร็จในกลุ่มนักศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เมืองฟาย์รัฐเคนตักกี โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเกี่ยวกับตนเองและความสำเร็จทางด้านวิชาการของนักเรียนในการเข้าร่วมหลักสูตรพิเศษ สมมติฐานของงานวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในระดับสูงและต่ำมีผลกระทบโดยตรงต่อระดับแนวความคิดของนักเรียน และระดับของการมีส่วนร่วมในระดับสูงและต่ำมีความเกี่ยวข้องกับระดับของความสามารถด้านวิชาการจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับความนับถือตนเองของนักเรียน และความสำเร็จด้านวิชาการในความสัมพันธ์ต่อระดับการเข้ามีส่วนร่วม นักเรียนที่มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกโรงเรียนสูงจะสามารถประสบความสำเร็จด้านวิชาการสูงกว่านักเรียนที่เข้าร่วมในกิจกรรมหลักสูตรพิเศษต่ำ อย่างไรก็ตามการค้นพบที่สำคัญที่สุด คือการมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อความสามารถทางด้านวิชาการ ระดับของการเข้าร่วมและระดับของแนวความคิด

แฟร์ชายด์ (Fairchild. 1991: 755 - A) ได้ออกแบบจำลองสำหรับประเมินบทบาทของมหาวิทยาลัยในการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ งานวิจัยเรื่องนี้ได้ข้อสรุป คือ จะต้องมีส่วนแทนในการอำนวยความสะดวกทางอาชีวศึกษาซึ่งจะเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการร่วมมือด้านทรัพยากร เงินทุนและบุคลากร มหาวิทยาลัยจะต้องมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการด้านการฝึกอบรมของรัฐ โครงการจะต้องมีความยืดหยุ่นและมหาวิทยาลัยจะต้องมีส่วนร่วมกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และรัฐบาลในทำนองเดียวกัน พูนสุข โชติยานนท์ (Phoonsuk Chotiyantona. 1988 : 930-A) ได้วิจัยความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างการทำงานของครูในสถาบันเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในประเทศไทย งานวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการเตรียมการฝึกอบรมสำหรับครูอาชีวศึกษา จะต้องวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม การอบรมระหว่างการทำงานจะต้องจัดให้เหมาะสมแก่ครูอาชีวศึกษาทุกคน และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโครงการงานวิจัยแต่ละเรื่อง จะพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโครงการจะมีระดับของการมีส่วนร่วมในโครงการแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรม และนอกเหนือจากการร่วมมือกันภายในหน่วยงานแล้ว ยังจะต้องร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องอีกด้วย ส่วนใครจะมีส่วนร่วมบ้าง ก็ขึ้นอยู่กับภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น ๆ เช่นเดียวกัน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ต้องการหารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษาซึ่งใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ วิธีดำเนินการได้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา และแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการศึกษาเอกสาร

**ตอนที่ 2** ศึกษาขั้นตอนและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

**ตอนที่ 3** สร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม โดยศึกษาว่าแต่ละขั้นตอนและกิจกรรมของการบริหารนั้น ใครควรมีส่วนร่วมบ้างมีส่วนร่วมในเรื่องอะไร มีส่วนร่วมอย่างไร และมีส่วนร่วมปริมาณมากน้อยเพียงใด โดยอาศัยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

ในแต่ละขั้นตอนดำเนินการดังนี้

**ตอนที่ 1** ศึกษาสภาพการดำเนินงานจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรมในปัจจุบันของ กรมอาชีวศึกษาในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ต้องการ ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยศึกษาดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพที่ต้องการในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม เป็นต้นว่า การวางแผน การกำหนดนโยบาย โครงสร้างการบริหาร ความพร้อมและความเหมาะสมของหลักสูตร กระบวนการจัดฝึกอาชีพ เป้าหมายการจัดหลักสูตรความร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพ

2) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การดำเนินการวิจัย

ศึกษาเอกสาร ข้อมูล หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

**ตอนที่ 2** ศึกษาขั้นตอนของกระบวนการบริหารและกิจกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

การดำเนินการวิจัย

1. การเลือกผู้เชี่ยวชาญ การศึกษากระบวนการบริหารและกิจกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในขั้นตอนนี้

เลือกคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ทางการบริหาร ในการจัดฝึกอาชีพ ระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม โดยแบ่งผู้เชี่ยวชาญ ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1 นักวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ได้แก่

ก. ผู้เชี่ยวชาญธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank- ADB) มนิลา ประเทศฟิลิปปินส์

ข. ผู้เชี่ยวชาญ วิทยาลัยนักบริหารการศึกษาช่างเทคนิคแผนโคลัมโบ (Colombo Plan Staff College for Technician Education -CPSC)

1.2 ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐบาล ได้แก่

ก. ผู้เชี่ยวชาญนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

ข. ผู้บริหารกองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ค. อธิบดีกรมวิชาการ (อดีตรองอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน)

ง. รองเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (อดีตผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

1.3 ผู้บริหารระดับสูงภาคเอกชน ได้แก่

ก. ผู้จัดการบริษัทเทรน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

ข. ผู้จัดการทั่วไปศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

ค. ผู้บริหารฝ่ายผลิต องค์การค้าของคุรุสภา

ง. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท กระจกไทยอาชาฮี จำกัด

รวมทั้งหมดจำนวน 10 คน

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นบทนำให้ผู้ตอบทราบภารกิจหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยมุ่ง 2 ประเด็นสำคัญ คือ

ก. ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนของการบริหารงานในการฝึกอาชีพระยะสั้นสาขาช่างอุตสาหกรรม

ข. ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมของการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม

2.1 การสร้างเครื่องมือ สร้างโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาเป็นกรอบและแนวทางในการเสนอขั้นตอน และกิจกรรมของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม และมีคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อมูลเพิ่มเติม

2.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้กรรมการและกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาเนื้อหาสาระและโครงสร้างของข้อคำถามทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่สามารถรวบรวมข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ต่อจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองเพื่อให้ได้รายละเอียดที่ชัดเจน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้นำมาวิเคราะห์และสรุปรวมเพื่อนำไปใช้ประกอบการสร้างรูปแบบในขั้นตอนที่ 3

ตอนที่ 3 นำข้อมูลจากตอนที่ 1 และตอนที่ 2 มาสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม โดยศึกษาว่าในแต่ละขั้นตอนและกิจกรรมของการบริหารนั้น ใครควรมีส่วนร่วมบ้าง มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร มีส่วนร่วมอย่างไร และมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

#### การดำเนินการวิจัย

1. การเลือกผู้เชี่ยวชาญ การศึกษาในขั้นตอนนี้ใช้เทคนิคเดลฟาย โดยผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนนี้มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม

1.2 ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชน

ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารส่วนกลาง ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ในส่วนกลางที่เกี่ยวข้อง

1.1 ผู้บริหารของกรมอาชีวศึกษา ได้แก่ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไป หรือเทียบเท่า

รวมจำนวน 9 คน

1.2 ผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ก. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2 คน

ข. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ	
และสังคมแห่งชาติ	3 คน
ค. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	2 คน
ง. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	2 คน
จ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	1 คน
ฉ. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	1 คน
ช. กรมการศึกษานอกโรงเรียน	1 คน
รวมจำนวน	12 คน
2. <u>ผู้บริหารส่วนภูมิภาค</u> ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต่าง ๆ	
ก. วิทยาลัยสารพัดช่าง	6 คน
ข. วิทยาลัยการอาชีพ	6 คน
ค. หัวหน้าแผนก/คณะวิชา วิทยาลัยสารพัดช่าง	
และวิทยาลัยการอาชีพ	2 คน
รวมจำนวน	14 คน
3. <u>ผู้นำชุมชนท้องถิ่น</u> ได้แก่ กรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา	
รวมจำนวน	2 คน
4. <u>ผู้บริหารจากสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม</u> ได้แก่	
ผู้จัดการจากสถานประกอบการต่าง ๆ	
ก. นิคมอุตสาหกรรมและเขตอุตสาหกรรมส่งออกแหลมฉบัง ชลบุรี	
ข. บริษัท ทรูทิจวิวิธ จำกัด	
ค. บริษัท เอลเว ประเทศไทย จำกัด	
ง. บริษัท เอ็ม.เอฟ.พี. เอ็นจิเนียริง จำกัด	
รวมจำนวน	4 คน
รวมทั้งหมดจำนวน	41 คน

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1-2 มา สร้างแบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อหาข้อมูลสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับขั้นตอนและกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการฝึก อาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นว่าแต่ละกลุ่มของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมในระดับใด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามวิธีการของเทคนิคเดลฟาย ดังนี้

ก. รอบที่ 1 นำแบบสอบถามกิ่งโครงสร้างไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรแต่ละกลุ่มที่ควรให้มีส่วนร่วมตามขั้นตอนและกิจกรรมของการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยกำหนดค่านำหนักของความคิดเห็นในการให้บุคลากรมีส่วนร่วมไว้ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ทุกขั้นตอนและทุกกิจกรรมมีช่องว่างให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังมีคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทั่วไป

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง จากนั้นได้รวบรวมแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS-X หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) สำหรับคำถามปลายเปิดที่เป็นข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา และสรุปประเด็นร่วม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในแบบสอบถามรอบที่ 2

ข. รอบที่ 2 ปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถาม โดยใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากรอบที่ 1 มาพิจารณาคัดเลือกเฉพาะคำตอบ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญมากกว่าร้อยละ 80 ได้ให้ความเห็นว่า ควรให้บุคลากรแต่ละกลุ่มได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมตามขั้นตอนของการบริหารการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกรอบหนึ่งโดยได้แสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) พร้อมทั้งระบุตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนไว้ทุกข้อ การตอบในรอบที่ 2 ต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาทบทวนว่า ยังคงยืนยันคำตอบตามตำแหน่งเดิมหรือเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นใหม่ หลังจากนั้นนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์อีกครั้งหนึ่ง

นำผลการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบสุดท้ายมาพิจารณาเลือกประเด็นการให้บุคลากรแต่ละกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามขั้นตอนของการบริหารในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นโดยเลือกเฉพาะความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความสอดคล้องกัน (Consensus) และมีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปจากค่านำหนักของการมีส่วนร่วมที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 เพื่อนำไปใช้เป็นองค์ประกอบของการสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม

ค. สร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น นำผลจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกัน (Consensus) มาเป็นองค์ประกอบของการเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น โดยกำหนดเกณฑ์เพื่อแสดงปริมาณของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.00 - 3.50 ควรมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.51- 4.50 ควรมีส่วนร่วมในระดับมาก

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 4.51- 5.00 ควรมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

รูปแบบที่เสนอมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. บุคคลที่ควรให้มีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม
2. เรื่องของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม
3. วิธีการมีส่วนร่วมของบุคคลในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม
4. การมีส่วนร่วมของบุคคลในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรมในระดับ

ปริมาณต่าง ๆ

5. องค์ประกอบอื่น ๆ ที่ควรพิจารณาประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) นั้นวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS-X คำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) สำหรับคำถามแบบปลายเปิดใช้วิธีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปประเด็นร่วมเพื่อนำไปใช้ประกอบการเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพ และเอกสารแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- ตอนที่ 2** ศึกษาขั้นตอนและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรม
- ตอนที่ 3** สร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม โดยศึกษาว่า แต่ละขั้นตอนและกิจกรรมของการบริหารนั้น ความมีส่วนร่วมในเรื่องอะไร ใครควรมีส่วนร่วมบ้าง ควรมีส่วนร่วมอย่างไร และควรมีส่วนร่วมในปริมาณมากน้อยเพียงใด โดยอาศัยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งจะเสนอเป็นลำดับดังนี้

**ตอนที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพ และเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในตอนที่ 1 ผลการศึกษาการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมยังไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานเท่าที่ควร การดำเนินการฝึกอาชีพในปัจจุบันมี 2 ลักษณะใหญ่ ๆ กล่าวคือ เรียนทฤษฎีและฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา และเรียนทฤษฎีในสถานศึกษาและฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ

ผลการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้แนวคิดของฟอลเลต์ อาร์ไกริสและลิเคอร์ท ในเรื่องการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานในการปฏิบัติงานขององค์กรผสมผสานกับแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ที่ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องทำให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่ส่งผลในการทำงานให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้บังเกิดผลดีต่อตนเอง และหน่วยงานสอดคล้องกับทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของเฮาส์และมิทเชล ทฤษฎีของวรูมและเอดตัน และทฤษฎี - สถานการณ์ของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด ทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เน้นถึงพฤติกรรมในการทำงานที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความผูกพันและพอใจในการทำงาน โดยให้เขาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน (รายละเอียดปรากฏในหน้า 12-14)

## ตอนที่ 2 ศึกษาขั้นตอนและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น

### ช่างอุตสาหกรรม

ในการศึกษาตอนที่ 2 ขั้นตอนและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมนี้ ผู้วิจัยได้เลือกสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ทางการบริหารการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมจำนวน 10 คน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่

1. นักวิชาการบริหารอาชีวศึกษาจำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านที่ปรึกษาจากธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) และผู้เชี่ยวชาญด้านการอาชีวศึกษา จากวิทยาลัยนักบริหารการศึกษาระดับเทคนิคแผนโคลัมโบ (CPSC) ประเทศฟิลิปปินส์

2. ผู้บริหารระดับสูงของรัฐบาล จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารกองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อธิบดีกรมวิชาการ (อดีตรองอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน) และรองเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (อดีตผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

3. ผู้บริหารระดับสูงภาคเอกชน จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้จัดการทั่วไปบริษัท เทนอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผู้จัดการทั่วไปศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทกระเจกไทย-อาซาฮี จำกัด และผู้จัดการฝ่ายผลิต องค์การค้าของคุรุสภา

เครื่องมือในการสัมภาษณ์ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อหากรอบแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม เครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 เรื่อง คือ วิธีการหรือกิจกรรมการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม กระบวนการหรือขั้นตอนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม และการมีส่วนร่วมของบุคคลในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ซึ่งสรุปได้ดังนี้

### เรื่องที่ 1 กระบวนการหรือขั้นตอนของการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า กระบวนการบริหารที่จำเป็นมากในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การประสานงาน การติดตามงาน การประเมินผล และการรายงาน

## เรื่องที่ 2 กิจกรรมการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม

ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสิ่งที่ควรคำนึงถึงก็คือ หลักสูตรระยะสั้นควรสอนเรื่องใหม่ ๆ ทันต่อเหตุการณ์ทั้งวิชาชีพพื้นฐานและวิชาชีพเทคโนโลยี สอนเรื่องใหม่ ๆ เพื่อไปทำงานได้ทันที เนื้อหาวิชาต้องกระชับและพัฒนาไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน คล่องตัว และยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเสมอ นอกจากนี้แล้วควรมีการวิจัยพัฒนาหาความรู้ใหม่ ๆ มาจัดทำหลักสูตรและมีมาตรฐานการจัดฝึกอาชีพด้วย หลักเกณฑ์หรือแนวทางที่สำคัญในการฝึกอาชีพพระยะสันควรเป็นกลไกที่จะอุดช่องว่างระหว่างพื้นฐานความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้โอกาสในการประกอบอาชีพ การเปลี่ยนแปลงทักษะ ความรู้ การปรับเปลี่ยนงานและพัฒนาคุณภาพของงาน

กิจกรรมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการบริหาร มีดังนี้

1. การวางแผน(Planning) ได้แก่ สสำรวจความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน วิเคราะห์งานอาชีพ จัดทำหลักสูตร กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและระยะเวลา การฝึกอาชีพ กำหนดคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึก จัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึกอาชีพ จัดบุคลากร เครื่องมือเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายและสิ่งอำนวยความสะดวก
2. การประสานงาน(Coordinating) ได้แก่จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ ให้รับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการฝึกอาชีพ สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อก่อให้เกิดระบบการฝึกอาชีพ เน้นการประสานความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาเพื่อหารูปแบบการฝึกอาชีพที่เหมาะสม จัดให้มีแผนภูมิแสดงกระบวนการทำงานและโครงสร้างของงาน จัดให้นักเรียนนักศึกษาฝึกงานตามสถานประกอบการ
3. การติดตามงาน (Monitoring) ได้แก่ พัฒนาวิธีการฝึกอาชีพให้ทันกับเทคโนโลยี ปรับยุทธศาสตร์ในการดำเนินการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ กำกับ ดูแล ยุทธวิธีในการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการและได้มาตรฐานการฝึก ติดตามบริหารงานและงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ ส่งเสริมดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จัดให้มีการนิเทศกระบวนการฝึกอาชีพ มีการตรวจสอบผลงานของนักเรียนนักศึกษากับมาตรฐานการฝึกอาชีพ
4. การประเมินผล(Evaluating) ได้แก่ กำหนดการวัดผลโดยคำนึงถึงโครงสร้างของหลักสูตร วัตถุประสงค์และเป้าหมาย จัดให้มีการโอนหน่วยกิตเพื่อเชื่อมโยงได้ทุกหลักสูตร จัดสอบเทียบทักษะวิชาชีพโดยไม่ต้องเรียน ให้โอกาสสอบเทียบหน่วยกิตเพื่อเรียนต่อในระดับสูงให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอาชีพ ให้มีการ

ทดสอบฝีมือระหว่างการฝึกอาชีพเป็นระยะ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร โดยสอบถาม  
ผลผลิต ผู้ใช้และผู้ผลิต

5. การรายงาน (Reporting) ได้แก่ การรายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่จะมีผล  
กระทบต่อการฝึกอาชีพ ให้รายงานการดำเนินงานเป็นระยะเพื่อแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนได้ทัน  
เหตุการณ์ ให้รายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เสนอรายงานไปยังผู้  
บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บันทึกหลักฐานการทำงานเป็น  
ระยะ รวบรวมข้อมูลในการทำงานตลอดโครงการ

### เรื่องที่ 3 การมีส่วนร่วมและวิธีการมีส่วนร่วมของบุคคลในการจัดฝึกอาชีพ ระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม

การมีส่วนร่วมของบุคคลนั้น ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ควรจะมีส่วนร่วมอย่างยิ่ง  
เพื่อประโยชน์ทั้งผู้ใช้ ผู้ผลิต ผลผลิต กล่าวคือ ผู้ใช้ได้คนตามที่ต้องการ ผู้ผลิตผลิตกำลังคน  
ได้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ผลผลิตฝึกแล้วมีงานทำ ส่วนบุคคลที่ควรมีส่วนร่วมนั้นควรจะ  
เกี่ยวข้องกันหลาย ๆ หน่วยงาน เพื่อประสานความคิด การทำงาน ข้อมูลหรืออื่น ๆ เป็นต้น  
ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมการศึกษานอกโรงเรียน สถาบัน  
ประกอบการ ชุมชนท้องถิ่น

จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้ความเห็นว่า ความต้องการมีส่วนร่วม  
ในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น มี 2 ลักษณะคือ

1. มีส่วนร่วมทางตรง เป็นผู้ปฏิบัติจริง ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง  
โดยตรง

2. มีส่วนร่วมทางอ้อม เป็นในรูปของกรรมการหรือผู้แทน ในลักษณะต่าง ๆ คือ  
กรรมการที่ปรึกษา กรรมการอำนวยการ กรรมการกำหนดนโยบาย กรรมการวางแผน  
กรรมการดำเนินงาน กรรมการประสานงาน และกรรมการประเมินผล

นอกจากนี้ยังมีส่วนร่วมเป็นครั้งคราวในการร่วมประชุม ร่วมให้ข้อมูล ร่วมพิจารณา  
ตัดสินใจ และร่วมแสดงความคิดเห็น

### ตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรมโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

ในตอนี่ 3 นี้ได้รวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างรูปแบบโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้กรอ  
แนวคิดจากผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 2 มาสร้างแบบสอบถามสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 41 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกรม ผู้บริหารหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้นำชุมชนท้องถิ่น โดยดำเนินการ 2 รอบ ดังนี้

**รอบที่ 1** ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ 41 คน ได้รับคืน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 95.12 แล้วนำคำตอบมาหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) เลือกเฉพาะคำตอบที่มีผู้เชี่ยวชาญมากกว่าร้อยละ 80 เห็นว่าควรให้บุคลากรแต่ละกลุ่มได้มีส่วนร่วม เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2

**รอบที่ 2** นำแบบสอบถามที่ได้วิเคราะห์แล้วในรอบที่ 1 มาแสดงค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) และแสดงตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนที่ตอบไว้ในรอบที่ 1 ทุกข้อ จากนั้นส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 39 คน พิจารณาทบทวนคำตอบอีกครั้งหนึ่งว่า คงยืนยันคำตอบตามตำแหน่งเดิมหรือเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นใหม่ หลังจากได้รับแบบสอบถามคืน เห็นคำตอบมากกว่าจำนวนค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอร์ไทล์เหมือนกับรอบที่ 1 อีกครั้งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) โดยที่คำตอบทุกข้อมีค่าความเบี่ยงเบน (Quartile Diviation) ตั้งแต่ 0 - 2 ดังนั้น จึงไม่ต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณารอบที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

### ก. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อมูลพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 39 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกรมอาชีวศึกษา โดยมีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 4 - 5

ตาราง 4 จำนวนและวุฒิการศึกษาของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน	ร้อยละ
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	10	25.6
ปริญญาโท	19	48.7
ปริญญาเอก	10	25.6
รวม	39	100.0
<b>กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ</b>		
ผู้บริหารระดับกรม	2	5.1
ผู้บริหารระดับกอง	6	15.3
สทศ. สศช.	5	12.8
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1	2.6
สนผ.	2	5.1
ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	12	30.8
ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	2	5.1
ผู้บริหารสถานประกอบการ	4	10.3
ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	2	5.1
สจพ.	1	2.6
รม.	1	2.6
กศน.	1	2.6
รวม	39	100.0

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าจำนวนและวุฒิของผู้เชี่ยวชาญมีดังนี้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีทั้งหมด 39 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ระดับปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 และระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำแนกได้ 12 กลุ่ม ดังนี้ ผู้บริหารกรมอาชีวศึกษาระดับ อริบดี รองอริบดี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ผู้บริหารกรมอาชีวศึกษาระดับ ผู้อำนวยการกอง และนักวิชาการที่เทียบเท่าผู้อำนวยการกอง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ผู้บริหาร สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับผู้อำนวยการ และผู้ช่วย ผู้อำนวยการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับหัวหน้า แผนก/คณะวิชา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ผู้บริหารสถานประกอบการระดับผู้จัดการ และผู้ควบคุมงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ผู้นำชุมชนท้องถิ่น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.6 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 และกรรมการ ศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

### ตาราง 5 ประสบการณ์และวุฒิการศึกษาของผู้เชี่ยวชาญ

หน่วย : ปี

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ประสบการณ์ตรง	5.10	5.13	9.74	8.84	5.40	7.49
ประสบการณ์อ้อม	10.00	10.64	9.42	12.02	12.10	7.96

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญปริญาตรี มีประสบการณ์ในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม เฉลี่ย 5 ปี 1 เดือน และมีประสบการณ์ทางอ้อม หรือเกี่ยวข้อง เฉลี่ย 10 ปี ผู้เชี่ยวชาญปริญาโท มีประสบการณ์ในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม เฉลี่ย 9 ปี 7 เดือน และมีประสบการณ์ทางอ้อม หรือเกี่ยวข้อง เฉลี่ย 9 ปี 4 เดือน และผู้เชี่ยวชาญปริญาเอก มีประสบการณ์ในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม เฉลี่ย 5 ปี 4 เดือน และมีประสบการณ์ทางอ้อม หรือเกี่ยวข้อง เฉลี่ย 12 ปี 1 เดือน

### ข. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บุคลากรแต่ละกลุ่มมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม

จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีน้ำหนักคะแนนจาก 1 ถึง 5 นั้น การคัดเลือกประเด็นเพื่อนำมาเป็นองค์ประกอบของการสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรมนั้นต้องมีค่ามัธยฐาน (Median) ไม่ต่ำกว่า 3.00 หรือควรให้มีส่วนร่วมในระดับปานกลางขึ้นไป ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) อยู่ระหว่าง 0-2 และได้กำหนดเกณฑ์จากค่ามัธยฐาน เพื่อแสดงปริมาณของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.00 - 3.50 ควรมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.51 - 4.50 ควรมีส่วนร่วมในระดับมาก

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.51 - 5.00 ควรมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

จากเกณฑ์ข้างต้นทำให้ได้รายละเอียดของการมีส่วนร่วมใน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดฝึกอาชีพ
2. การมีส่วนร่วมในการประสานงานจัดฝึกอาชีพ
3. การมีส่วนร่วมในการติดตามงานจัดฝึกอาชีพ
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลจัดฝึกอาชีพ
5. การมีส่วนร่วมในการรายงานจัดฝึกอาชีพ

#### 1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดฝึกอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดฝึกอาชีพ ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดफीกาชีพ

1. สํารวจความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มัธยมศึกษา)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	น้อย	2.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	ปานกลาง	3.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	มาก	4.0

ตาราง 6 (ต่อ)

2. วิเคราะห์งานอาชีพ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	น้อย	2.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	ปานกลาง	3.0
3. สกศ. สศข.	กรม	ปานกลาง	3.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0

ตาราง 6 (ต่อ)

3. จัดทำหลักสูตร			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มีชชฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	ปานกลาง	3.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มากที่สุด	5.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0

ตาราง 6 (ต่อ)

4. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอบรม			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	ปานกลาง	3.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มากที่สุด	5.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนม.	กรม	น้อย	2.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0

ตาราง 6 (ต่อ)

5. กำหนดคุณลักษณะของผู้รับการศึกษา			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	น้อย	2.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนผ.	กอง	น้อย	2.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0

ตาราง 6 (ต่อ)

6. จัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึกอบรม			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	น้อย	2.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	ปานกลาง	3.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนผ.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0

ตาราง 6 (ต่อ)

7. จัดหาบุคลากร เครื่องมือ เครื่องจักร ค่าใช้จ่ายและสิ่งอำนวยความสะดวก			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มัธยฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มากที่สุด	5.0
3. สกศ. สศข.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนมผ.	กรม	น้อย	2.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มควรมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม ตามกระบวนการวางแผนจัดฝึกอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 7 กิจกรรม ได้แก่ 1) สำรวจความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน 2) วิเคราะห์งานอาชีพ 3) จัดทำหลักสูตร 4) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอาชีพ 5) กำหนดคุณลักษณะของผู้รับการฝึก 6) จัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึกอาชีพ 7) จัดบุคลากร เครื่องมือเครื่องจักรและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยเห็นว่า ควรมีส่วนร่วมในระดับและปริมาณ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับกรม ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรมระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 7 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 3 และ 4 ในปริมาณปานกลาง
2. ผู้บริหารระดับกอง ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม ระดับกอง โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 3, 4 และ 7 ในปริมาณมากที่สุด กิจกรรมข้อ 1 และ 5 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 2 และ 6 ในปริมาณปานกลาง
3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1 และ 2 ในปริมาณปานกลาง
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1, 2, 3 และ 7 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 4, 5 และ 6 ในปริมาณปานกลาง
5. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สนผ.) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1, 2 และ 3 ในปริมาณปานกลาง
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรมระดับสถานศึกษา โดยควรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมมากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับหัวหน้าแผนก/คณะวิชา ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมมากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1, 4 และ 8 ในปริมาณมากที่สุด และกิจกรรมข้อ 2, 3, 6 และ 7 ในปริมาณมาก
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 2, 3, 4, 5, 6 และ 7 ในปริมาณปานกลาง

จากการวิเคราะห์ตาราง 6 จะเห็นว่าบุคลากรทุกกลุ่มควรมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนจัดฝึกอาชีพ ในระดับและปริมาณมากน้อยขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ถ้าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงและเป็นภารกิจหลัก จะมีส่วนร่วมมากที่สุด ถ้าเกี่ยวข้องรองลงมา จะมีส่วนร่วมมากและปานกลาง ตามลำดับ และถ้ายังเป็นผู้บริหารในระดับสูงและระดับนโยบาย จะมีส่วนร่วมในระดับกรม กอง เท่านั้น และปริมาณน้อย เนื่องจากกิจกรรมเน้นหนักไปในทางปฏิบัติ ตรงกันข้ามผู้บริหารระดับสถานศึกษา จะมีส่วนร่วมปริมาณมากที่สุด เนื่องจากเป็นภารกิจหลักที่จะต้องปฏิบัติโดยตรง

## 2. การมีส่วนร่วมในการประสานงานจัดฝึกอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการประสานงานจัดฝึกอาชีพ ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 การมีส่วนร่วมในการประสานงานจัดฝึกอาชีพ

1. จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วนร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มากที่สุด	5.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มากที่สุด	5.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนพ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	มาก	4.0

ตาราง 7 (ต่อ)

2. ให้รับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการฝึกอาชีพ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วนร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนผ.	กรม	น้อย	2.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0

ตาราง 7 (ต่อ)

3. สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วนร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มากที่สุด	5.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มากที่สุด	5.0
3. สกศ. สศช.	กรม	ปานกลาง	3.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	มาก	4.0

ตาราง 7 (ต่อ)

4. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อก่อให้เกิดระบบการฝึกอาชีพ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วนร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	ปานกลาง	3.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	มาก	4.0

ตาราง 7 (ต่อ)

5. เน้นการประสานงานความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาเพื่อหารูปแบบการฝึกอาชีพที่เหมาะสม			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วมในระดับ	ควรมีส่วนร่วมในปริมาณ	ปริมาณการมีส่วนร่วม (มีฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มากที่สุด	5.0
3. สกศ. สศช.	กรม	มาก	4.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนผ.	กรม	มาก	4.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มาก	4.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0

ตาราง 7 (ต่อ)

8. จัดให้มีแผนภูมิแสดงกระบวนการทำงาน และโครงสร้างของงาน			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วนร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	ปานกลาง	3.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0

ตาราง 7 (ต่อ)

7. จัดให้มีนักเรียนนักศึกษาฝึกงานตามสถานประกอบการ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วนร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มัธยฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	ปานกลาง	3.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	ปานกลาง	3.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สานผ.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	มาก	4.0

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มควรมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ตามกระบวนการประสานงานจัดฝึกอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 7 กิจกรรม ได้แก่ 1) จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ 2) ให้ความยินยอมร่วมกันในกระบวนการฝึกอาชีพ 3) สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน 4) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร เพื่อก่อให้เกิดระบบการฝึกอาชีพ 5) เน้นประสานความร่วมมือในการวิจัย และพัฒนาเพื่อหารูปแบบการฝึกอาชีพที่เหมาะสม 6) จัดให้มีแผนภูมิแสดงกระบวนการทำงานและโครงสร้างของงาน 7) จัดให้นักเรียน นักศึกษา ฝึกงานตามสถานประกอบการ โดยเห็นว่า ควรมีส่วนร่วมในระดับและปริมาณดังนี้

1. ผู้บริหารระดับกรม ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1 และ 3 ในปริมาณมากที่สุด กิจกรรมข้อ 2,4 และ 5 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 6 และ 7 ปริมาณปานกลาง

2. ผู้บริหารระดับกอง ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกอง โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,3 และ 5 ในปริมาณมากที่สุด กิจกรรมข้อ 2,4 และ 6 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 7 ในปริมาณปานกลาง

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 5 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 3 และ 4 ในปริมาณปานกลาง

4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,2,3,4,5 และ 7 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 6 ในปริมาณปานกลาง

5. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สนผ.) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 5 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 1,3,4 และ 6 ในปริมาณปานกลาง

6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมมากที่สุด

7. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับหัวหน้าแผนก/คณะวิชา ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,2,3,4,6 และ 7 ในปริมาณมากที่สุด และกิจกรรมข้อ 5 ในปริมาณมาก

8. ผู้บริหารสถานประกอบการ ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมมากที่สุด

9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,3,4 และ 7 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 2,5 และ 6 ในปริมาณปานกลาง

จากการวิเคราะห์ตาราง 7 จะเห็นว่าบุคลากรทุกกลุ่มควรมีส่วนร่วมในกระบวนการประสานงานจัดฝึกอาชีพ ในระดับและปริมาณมากน้อยขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ถ้าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงและเป็นภารกิจหลัก จะมีส่วนร่วมมากที่สุด ถ้าเกี่ยวข้องรองลงมาจะมีส่วนร่วมมาก และปานกลาง ตามลำดับ สำหรับกระบวนการประสานงานจัดฝึกอาชีพนี้ ผู้บริหารระดับสถานศึกษาและผู้บริหารสถานประกอบการ ควรมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมมากที่สุด

### 3. การมีส่วนร่วมในการติดตามงานจัดฝึกอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการติดตามงานจัดฝึกอาชีพปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 การมีส่วนร่วมในการติดตามงานจัดฝึกอบรมอาชีพ

1. พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมให้ทันกับเทคโนโลยี			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มากที่สุด	5.0
3. สกศ. สศช.	กรม	ปานกลาง	3.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0

ตาราง 8 (ต่อ)

2. ปรับยุทธศาสตร์ในการดำเนินการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มากที่สุด	5.0
3. สกศ. สศช.	กรม	ปานกลาง	3.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0

ตาราง 8 (ต่อ)

3. กำกับ ดูแลยุทธวิธีในการสอนให้เป็นไปได้ตามกระบวนการและได้มาตรฐานการฝึก			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	ปานกลาง	3.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สานผ.	กรม	น้อย	2.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อย	2.0

ตาราง 8 (ต่อ)

4. ติดตามการบริหารงานและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มากที่สุด	5.0
3. สกศ. สศช.	กรม	ปานกลาง	3.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อย	2.0

ตาราง 8 (ต่อ)

5. ส่งเสริม ดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มัธยฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนผ.	กรม	น้อย	2.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0

ตาราง 8 (ต่อ)

6. จัดให้มีการนิเทศกระบวนการฝึกอาชีพ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	ปานกลาง	3.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	น้อย	2.0
5. สนผ.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อย	2.0

ตาราง 8 (ต่อ)

7. มีการตรวจสอบผลงานของนักเรียนนักศึกษากับมาตรฐานการฝึกอาชีพ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มัธยฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	ปานกลาง	3.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนมผ.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อย	2.0

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มควรมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ตามกระบวนการติดตามงานจัดฝึกอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 7 กิจกรรม ได้แก่ 1) พัฒนาการฝึกอาชีพให้ทันกับเทคโนโลยี 2) ปรับยุทธศาสตร์ในการดำเนินการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 3) กำกับ ดูแล ยุทธวิธีในการสอนให้เป็นที่ไปตามกระบวนการและได้มาตรฐานการฝึก 4) ติดตามการบริหารงานและงบประมาณให้เป็นที่ไปตามแผนงาน/โครงการ 5) ส่งเสริม ดูแล การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 6) จัดให้มีการนิเทศกระบวนการฝึก 7) มีการตรวจสอบผลงานของนักเรียน นักศึกษา กับมาตรฐานการฝึก โดยเห็นว่าควรมีส่วนร่วมในระดับและปริมาณ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับกรม ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1, 2, 4 และ 5 ในปริมาณมาก กิจกรรมข้อ 3, 6 และ 7 ในปริมาณปานกลาง
2. ผู้บริหารระดับกอง ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกอง โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,2 และ 4 ในปริมาณมากที่สุด กิจกรรมข้อ 3,5,6 และ 7 ในปริมาณมาก
3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,2 และ 4 ในปริมาณปานกลาง
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,2 และ 3 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 4,5 และ 7 ในปริมาณปานกลาง
5. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สนผ.) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,2,4 และ 5 ในปริมาณปานกลาง
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมมากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับหัวหน้าแผนก/คณะวิชา ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมมากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1 และ 3 ในปริมาณมากที่สุด กิจกรรมข้อ 2,6 และ 7 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 4 และ 5 ในปริมาณปานกลาง
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,2 และ 5 ในปริมาณปานกลาง

จากการวิเคราะห์ตาราง 8 จะเห็นว่าบุคลากรทุกกลุ่มควรมีส่วนร่วมในกระบวนการติดตามงานจัดฝึกอาชีพ ในระดับและปริมาณมากน้อยขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ถ้าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงและเป็นภารกิจหลัก จะมีส่วนร่วมมากที่สุด ถ้าเกี่ยวข้องรองลงมา จะมีส่วนร่วมมาก และปานกลาง ตามลำดับ สำหรับกระบวนการติดตามงานจัดฝึกอาชีพนี้ ผู้บริหารระดับสถานศึกษาและผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ควรมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมมากที่สุด และเป็นที่น่าสังเกตว่า สำนักนโยบายและแผนฯ และผู้นำชุมชนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในบางกิจกรรมและในปริมาณปานกลางเท่านั้น

#### 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลจัดฝึกอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการประเมินผลจัดฝึกอาชีพ ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลจัดฝึกอบรม

1. กำหนดการวัดผลโดยคำนึงถึงโครงสร้างของหลักสูตร วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนผ.	กรม	น้อย	2.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อย	2.0

## ตาราง 9 (ต่อ)

2. จัดให้มีการโอนหน่วยกิตเพื่อเชื่อมโยงได้ทุกหลักสูตร			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มากที่สุด	5.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มากที่สุด	5.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อยที่สุด	1.0

ตาราง 9 (ต่อ)

3. จัดสอบเทียบทักษะวิชาชีพโดยไม่ต้องเรียน			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มัชฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	ปานกลาง	3.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนค.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อยที่สุด	1.0

ตาราง 9 (ต่อ)

4. ให้โอกาสสอบเทียบหน่วยกิตเพื่อเรียนต่อในระดับสูง			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนผ.	กรม	น้อย	2.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มาก	4.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	น้อย	2.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อยที่สุด	1.0

ตาราง 9 (ต่อ)

5. ให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมในการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอาชีพ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มัธยฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มากที่สุด	5.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มากที่สุด	5.0
3. สกส. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มาก	4.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อย	2.0

ตาราง 9 (ต่อ)

6. ให้มีการทดสอบฝีมือระหว่างการศึกษาเป็นระยะ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	ปานกลาง	3.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกส. สศช.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	มาก	4.0
5. สนผ.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อย	2.0

ตาราง 9 (ต่อ)

7. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรโดยสอบถามผลผลิต ผู้ใช้ และผู้ผลิต			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	ปานกลาง	3.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อย	2.0

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มควรมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ตามกระบวนการประเมินผลจัดฝึกอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 7 กิจกรรม ได้แก่ 1) กำหนดการวัดผลโดยคำนึงถึงโครงสร้างของหลักสูตรวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย 2) จัดให้มีการโอนหน่วยกิตเพื่อเชื่อมโยงได้ทุกหลักสูตร 3) จัดสอบเทียบทักษะวิชาชีพโดยไม่ต้องเรียน 4) ให้โอกาสสอบเทียบหน่วยกิตเพื่อเรียนต่อในระดับสูง 5) ให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอาชีพ 6) ให้มีการทดสอบฝีมือระหว่างการฝึกอาชีพเป็นระยะ 7) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรโดยสอบถามผลผลิต ผู้ใช้ และผู้ผลิต โดยเห็นว่าควรมีส่วนร่วมในระดับและปริมาณ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับกรม ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 2 และ 5 ในปริมาณมากที่สุด กิจกรรมข้อ 1,4 และ 7 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 3 และ 6 ในปริมาณปานกลาง

2. ผู้บริหารระดับกอง ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกอง โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 2 และ 5 ในปริมาณมากที่สุด กิจกรรมข้อ 1,3,4,6 และ 7 ในปริมาณมาก

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 7 ในปริมาณปานกลาง

4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 3,4,5 และ 6 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 1,2 และ 7 ในปริมาณปานกลาง

5. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สนผ.) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 2,5 และ 7 ในปริมาณปานกลาง

6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมมากที่สุด

7. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับหัวหน้าแผนก/คณะวิชา ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,2,3,6 และ 7 ในปริมาณมากที่สุด และกิจกรรมข้อ 4 และ 5 ในปริมาณมาก

8. ผู้บริหารสถานประกอบการ ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 5,6 และ 7 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 1,2 และ 3 ในปริมาณปานกลาง

9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา แต่เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้นหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าผู้บริหารชุมชนท้องถิ่นไม่จำเป็นต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้

จากการวิเคราะห์ตาราง 9 จะเห็นว่าบุคลากรทุกกลุ่มควรมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลจัดฝึกอาชีพ ในระดับและปริมาณมากน้อยขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ถ้าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงและเป็นภารกิจหลัก จะมีส่วนร่วมมากที่สุด ถ้าเกี่ยวข้องรองลงมาจะมีส่วนร่วมมาก และปานกลาง ตามลำดับ สำหรับกระบวนการนี้ผู้บริหารระดับสถานศึกษามีส่วนร่วมทุกกิจกรรมมากที่สุด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และสำนักนโยบายและแผนฯ มีส่วนร่วมในบางกิจกรรม แต่เพียงปริมาณปานกลางเท่านั้น ส่วนผู้นำชุมชนท้องถิ่นไม่ต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้

## 5. การมีส่วนร่วมในการรายงานจัดฝึกอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการรายงานจัดฝึกอาชีพ ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 การมีส่วนร่วมในการรายงานจัดฝึกอาชีพ

1. รายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการฝึกอาชีพ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนค.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0

ตาราง 10 (ต่อ)

2. รายงานการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนให้ทันเหตุการณ์			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มีฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนศ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อย	2.0

ตาราง 10 (ต่อ)

8. รายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มากที่สุด	5.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	4.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	4.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อย	2.0

ตาราง 10 (ต่อ)

4. เสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	มาก	4.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนผ.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	ปานกลาง	3.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อย	2.0

ตาราง 10 (ต่อ)

5. บันทึกหลักฐานการทำงานเป็นระยะ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วน ร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มาตรฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	น้อย	2.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช.	กรม	น้อยที่สุด	1.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	น้อย	2.0
5. สนมพ.	กรม	น้อย	2.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อย	2.0

ตาราง 10 (ต่อ)

6. รวบรวมข้อมูลในการทำงานตลอดโครงการ			
กลุ่มบุคลากร	การมีส่วนร่วม ในระดับ	ควรมีส่วนร่วม ในปริมาณ	ปริมาณ การมีส่วนร่วม (มัธยฐาน)
1. ผู้บริหารระดับกรม	กรม	ปานกลาง	3.0
2. ผู้บริหารระดับกอง	กอง	มาก	4.0
3. สกศ. สศช..	กรม	น้อย	2.0
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรม	ปานกลาง	3.0
5. สนม.	กรม	ปานกลาง	3.0
6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
7. ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	สถานศึกษา	มากที่สุด	5.0
8. ผู้บริหารสถานประกอบการ	สถานศึกษา	มาก	4.0
9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	สถานศึกษา	น้อย	2.0

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มควรมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ตามกระบวนการรายงานจัดฝึกอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 6 กิจกรรม ได้แก่ 1) รายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อกรฝึกอาชีพ 2) รายงานการดำเนินงานเป็นระยะเพื่อแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนให้ทันกับเหตุการณ์ 3) รายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ 4) เสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5) บันทึกหลักฐานการทำงานเป็นระยะ 6) รวบรวมข้อมูลในการทำงานตลอดโครงการ โดยเห็นว่าควรมีส่วนร่วมในระดับและปริมาณ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับกรม ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรมโดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,2,3 และ 4 ในปริมาณมาก กิจกรรมข้อ 6 ในปริมาณปานกลาง

2. ผู้บริหารระดับกอง ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกอง โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 3 ในปริมาณมากที่สุด กิจกรรมข้อ 1, 2, 4, 5 และ 6 ในปริมาณมาก

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม แต่เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ไม่จำเป็นต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้

4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,2,3,4 และ 6 ในปริมาณปานกลาง

5. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สนผ.) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับกรม โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,2,3,4 และ 6 ในปริมาณปานกลาง

6. ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมมากที่สุด

7. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับหัวหน้าแผนก/คณะวิชา ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมมากที่สุด

8. ผู้บริหารสถานประกอบการ ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1,2,3,5 และ 6 ในปริมาณมาก และกิจกรรมข้อ 4 ในปริมาณปานกลาง

9. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม ระดับสถานศึกษา โดยควรร่วมกิจกรรมข้อ 1 ในปริมาณปานกลาง

จากการวิเคราะห์ตาราง 10 จะเห็นว่าบุคลากรทุกกลุ่มควรมีส่วนร่วมในกระบวนการรายงานจัดฝึกอาชีพ ในระดับและปริมาณมากน้อยขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ถ้าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงและเป็นภารกิจหลัก จะมีส่วนร่วมมากที่สุด ถ้าเกี่ยวข้องรองลงมา จะมีส่วนร่วมมาก และปานกลาง ตามลำดับ สำหรับกระบวนการนี้ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา มีส่วนร่วมทุกกิจกรรมมากที่สุด กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานนโยบายและแผนฯ และผู้นำชุมชนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในบางกิจกรรม แต่เพียงปริมาณปานกลางเท่านั้น ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ไม่ต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้

### ค. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรมในด้านต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

1. ควรเสริมสร้างทักษะ ความรู้ เจตคติ ในการประกอบอาชีพ โดยให้เหตุผลที่สำคัญๆ ดังนี้
  - 1.1 เพื่อเพิ่มคุณภาพในการทำงาน
  - 1.2 เป็นกระบวนการฝึกอาชีพที่เหมาะสมและเป็นไปตามที่ควรจะเป็น
  - 1.3 เป็นแนวทางในการฝึกอาชีพบุคคล
  - 1.4 เป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการจัดฝึกอาชีพ
  - 1.5 เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต
  - 1.6 ทำให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมจะออกไปประกอบอาชีพทั้งด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา
2. สสำรวจ และวิจัยตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยให้เหตุผลที่สำคัญ ดังนี้
  - 2.1 เป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน
  - 2.2 เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว ความต้องการในตลาดแรงงานย่อมจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย
  - 2.3 เพื่อศึกษาข้อมูล และความเป็นไปได้ก่อนดำเนินการ

- 2.4 เพื่อพัฒนาหลักสูตรและยุทธวิธีการเรียนการสอนการฝึกอาชีพ
3. เน้นฝึกปฏิบัติจริงมากกว่าทฤษฎี โดยให้เหตุผลที่สำคัญ ๆ ดังนี้
- 3.1 ฝึกปฏิบัติจริงจะทำงานได้จริง
- 3.2 เพื่อออกไปประกอบอาชีพได้
4. มีเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานอาชีพระยะสั้นขั้นต่ำ โดยให้เหตุผลที่สำคัญ ดังนี้
- 4.1 เพื่อการประเมินคุณภาพแรงงาน
- 4.2 เพื่อใช้เป็นเกณฑ์วัดผลการฝึกอาชีพ
- 4.3 เพื่อเป็นมาตรฐานแรงงาน
5. ครู อาจารย์ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการฝึกต้องพร้อม โดยให้เหตุผลที่สำคัญ ดังนี้
- 5.1 เป็นปัจจัยสำคัญในการฝึกอาชีพ
- 5.2 ถ้ามีความพร้อมในด้านครู อาจารย์ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ทักษะการเรียนรู้ จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว
- 5.3 จะได้แรงงานอาชีพที่มีคุณภาพ
6. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยให้เหตุผลที่สำคัญ ดังนี้
- 6.1 นักเรียน นักศึกษา มีความสามารถแตกต่างกัน
- 6.2 คนเรามีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
- 6.3 ผู้เข้ารับการอบรมแตกต่างกันทั้งด้านคุณวุฒิ วิทยุฒิ และความถนัด
7. คำนึงถึงกลุ่มเป้าหมาย และความต้องการของผู้เข้ารับการฝึก โดยให้เหตุผลที่สำคัญ ดังนี้
- 7.1 ประหยัดงบประมาณ เพราะกลุ่มเป้าหมายและความต้องการมีหลากหลาย
- 7.2 คำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายและความต้องการของตลาดแรงงานควบคู่กันไปด้วย
8. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่
- 8.1 การกำหนดระยะเวลาในการฝึก ควรขึ้นอยู่กับเนื้อหาวิชา
- 8.2 ควรศึกษาพื้นฐานความรู้ และจัดระดับความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกให้ใกล้เคียงกัน
- 8.3 ควรใช้หลักสูตรแบบยืดหยุ่น สำหรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 8.4 การสำรวจข้อมูลและวิจัยตลาดแรงงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ควรดำเนินการ
- 8.5 กรมอาชีวศึกษาควรร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดฝึกอาชีพ ทั้งในด้านบุคลากร เครื่องมือ เครื่องจักร อาคารสถานที่ งบประมาณ ฯลฯ
- 8.6 ผู้เรียนควรได้รับการฝึกจากอุปกรณ์ที่มีใช้ในตลาดแรงงาน
- 8.7 การจัดทำหลักสูตรควรให้สถานประกอบการที่มีความเชี่ยวชาญมาร่วมจัดทำ

8.8 ควรมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือของครู อาจารย์ในวิชาที่สอน 1 ครั้ง/ปี

8.9 ควรมีการส่งเสริมครู อาจารย์ให้รับรู้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

8.10 สถานศึกษาในส่วนภูมิภาคควรเน้นการประสานงานร่วมกัน การปฏิบัติงานร่วมกันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

8.11 หลักสูตรควรยืดหยุ่น หลากหลาย สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

8.12 ผู้บริหารระดับสูงของกรม และสถานประกอบการควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ ในประเด็นสำคัญ ๆ เท่านั้น

8.13 สนับสนุนและส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการและสถานประกอบการกับสถานประกอบการ

8.14 เสริมสร้างระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ทั้งครู อาจารย์ ผู้สอน และนักเรียน นักศึกษา

นอกจากนี้แล้วยังได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม ดังนี้

1. ควรประสานกับสำนักงานประมาณเพราะจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ

2. สถานประกอบการควรให้ความร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพและวางแผนมาตรฐานการฝึก

3. สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องบริหารร่วมกัน โดยมีบุคลากรทั้งสองฝ่ายเข้ามาดำเนินการและรับผิดชอบร่วมกัน การรายงานมีความจำเป็นมาก ควรทำทุกเดือนเสนอให้กรมและกรมการบริหารของสถานประกอบการทราบทุกระยะ การดำเนินงาน

4. จัดให้มีองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับสถานศึกษามากกว่าจัดองค์กรระดับชาติหรือระดับกระทรวง ซึ่งไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะมีความหลากหลายด้าน อุตสาหกรรมและความแตกต่างของคนในแต่ละท้องถิ่น

5. ควรเน้นการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น หากทางสนับสนุนให้ภาคเอกชนดำเนินการจัดฝึกอาชีพของตนเองให้มากขึ้น โดยภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนส่งเสริม

6. การจัดฝึกควรให้ตรงกับผู้ที่ต้องการเรียนไม่ใช่ฝึกตามใจผู้สอน

7. ผู้ปฏิบัติระดับล่างควรหาบทบาทในการกำหนดหลักสูตรและรายละเอียดการสอนร่วมกับสถานประกอบการแล้วเสนอต่อฝ่ายบริหารระดับสูง มิใช่กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ จากฝ่ายบริหารระดับสูงฝ่ายเดียว ควรให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการกำหนดรายละเอียดของการฝึกภาคปฏิบัติให้มากขึ้น

8. ควรกระตุ้นหรือส่งเสริมให้หน่วยปฏิบัติสร้างรูปแบบโดยมีแรงจูงใจในด้านตำแหน่งวิชาการและลดภาษีอากร (สำหรับภาคเอกชน) เพื่อสร้างเอกลักษณ์เฉพาะหน่วยงาน/ท้องถิ่น
9. หน่วยงานของรัฐควรร่วมมือกับภาคเอกชน โดยร่วมกันจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอาชีพ
10. มีคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้ใช้แรงงาน และ ผลผลิตของสถานศึกษาอย่างน้อย 80 %
11. ควรให้ความสำคัญผู้บริหารสถานประกอบการ องค์กรกลางของสถานประกอบการ เช่น สภา สมาคม ให้มากขึ้น อย่างน้อยเท่า ๆ กับภาครัฐหรือมากกว่า
12. การสร้างหลักสูตรควรจะให้สถานประกอบการที่มีความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างหลักสูตร
13. ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
14. ต้องเป็นนโยบายของรัฐ เพื่อให้การสนับสนุนและพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
15. ต้องไม่ให้เกิดความขัดข้องของหน่วยงานและผู้บริหารงาน
16. รัฐและเอกชนโดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมต้องทำความเข้าใจร่วมกันเรื่องการศึกษเพื่ออาชีพ ต้องส่งเสริมความเข้าใจในประโยชน์ร่วมกัน สิทธิประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ ทั้งฝ่ายผลิตบุคลากรและฝ่ายใช้บุคลากร รวมทั้งจะต้องมีนโยบายหรือข้อกำหนด และถ้าเป็นไปได้อาจมีกฎหมาย ที่เอื้ออำนวยความร่วมมือแก่กัน
17. รูปแบบการฝึกอาชีพระยะสั้นจะขึ้นกับสภาวะของตลาดแรงงานและแรงกดดันทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีควรประสานกันกับความรู้ที่จะถ่ายทอดแก่ผู้ฝึกอาชีพ
18. ควรให้มีความร่วมมือทุกหน่วยงานอย่างจริงจัง

### ง. การเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม

การเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมดำเนินการบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รูปแบบที่เสนอมุ่งองค์ประกอบและรายละเอียด ดังต่อไปนี้

## 1. กระบวนการและกิจกรรมหรือเรื่องในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

กระบวนการที่สำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรม มี 5 ชั้น คือ การวางแผน การประสานงาน การติดตามงาน การประเมินผล และการรายงาน ซึ่งในแต่ละชั้นตอนประกอบไปด้วยกิจกรรมหรือเรื่องที่จะให้บุคลากรมีส่วนร่วม ดังนี้

**ขั้นที่ 1** การวางแผนจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรม 7 เรื่อง ดังนี้ 1) สำรวจความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน 2) วิเคราะห์งานอาชีพ 3) จัดทำหลักสูตร 4) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอาชีพ 5) กำหนดคุณลักษณะของผู้รับ การฝึก 6) จัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึกอาชีพ 7) จัดบุคลากร เครื่องมือ เครื่องจักร และสิ่งอำนวยความสะดวก

**ขั้นที่ 2** การประสานงานจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรม 7 เรื่อง ดังนี้ 1) จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ 2) ให้รับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการฝึกอาชีพ 3) สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน 4) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อก่อให้เกิดระบบการฝึกอาชีพ 5) เน้นประสานความร่วมมือในการวิจัย และพัฒนา เพื่อหารูปแบบการฝึกอาชีพที่เหมาะสม 6) จัดให้มีแผนภูมิแสดงกระบวนการทำงานและโครงสร้างของงาน 7) จัดให้นักเรียน นักศึกษา ฝึกงานตามสถานประกอบการ

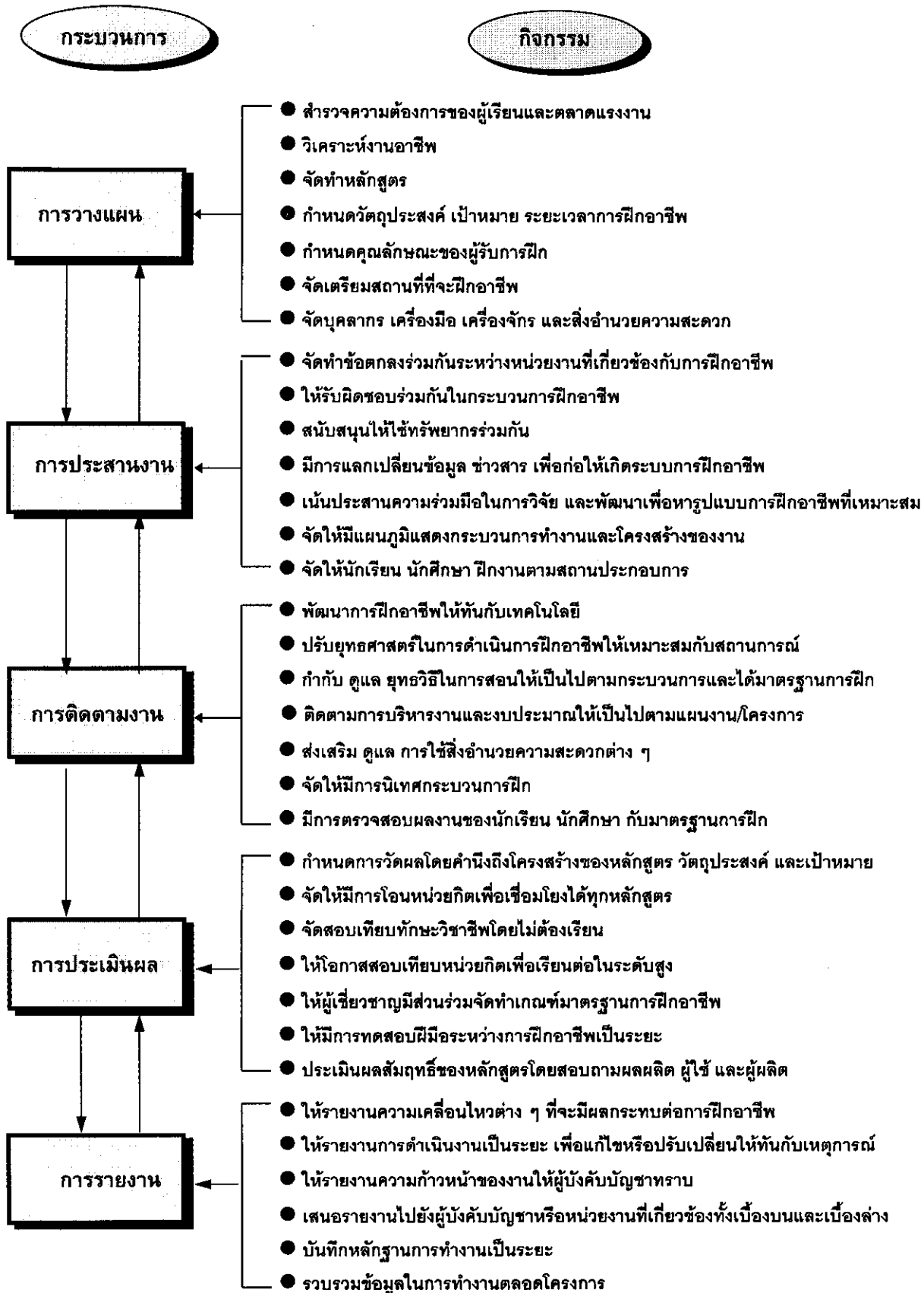
**ขั้นที่ 3** การติดตามงานจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรม 7 เรื่อง ดังนี้ 1) พัฒนาการฝึกอาชีพให้ทันกับเทคโนโลยี 2) ปรับยุทธศาสตร์ในการดำเนินการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 3) กำกับ ดูแล ยุทธวิธีในการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการและได้มาตรฐานการฝึก 4) ติดตามการบริหารงานและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ 5) ส่งเสริม ดูแล การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 6) จัดให้มีการนิเทศกระบวนการฝึก 7) มีการตรวจสอบผลงานของนักเรียน นักศึกษา กับมาตรฐานการฝึก

**ขั้นที่ 4** การประเมินผลจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรม 7 เรื่อง ดังนี้ 1) กำหนดการวัดผลโดยคำนึงถึงโครงสร้างของหลักสูตร วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย 2) จัดให้มีการโอนหน่วยกิตเพื่อเชื่อมโยงได้ทุกหลักสูตร 3) จัดสอบเทียบทักษะวิชาชีพโดยไม่ต้องเรียน 4) ให้โอกาสสอบเทียบหน่วยกิตเพื่อเรียนต่อในระดับสูง 5) ให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอาชีพ 6) ให้มีการทดสอบฝีมือระหว่างการฝึกอาชีพเป็นระยะ 7) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรโดยสอบถามผลผลิต ผู้ใช้ และผู้ผลิต

**ขั้นที่ 5** การรายงานจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรม 6 เรื่อง ดังนี้ 1) รายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่ออาชีพ 2) รายงานการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนให้ทันกับเหตุการณ์ 3) รายงานความก้าวหน้าของ

งานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ 4) เสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5) บันทึกหลักฐานการทำงานเป็นระยะ 6) รวบรวมข้อมูลในการ  
ทำงานตลอดโครงการ

กระบวนการและกิจกรรมหรือเรื่องเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน  
ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กระบวนการในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม

## 2. การแบ่งระดับของการบริหารการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม

ในการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษาเพื่อให้สามารถกำหนดการมีส่วนร่วมของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้ชัดเจน จึงได้จำแนกระดับออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ระดับกระทรวง คือ การร่วมมือกันจัดฝึกอาชีพของบุคคลที่เกี่ยวข้องในระดับกระทรวง
2. ระดับกรม คือ การร่วมมือกันจัดฝึกอาชีพของบุคคลที่เกี่ยวข้องในระดับกรม
3. ระดับกอง คือ การร่วมมือกันจัดฝึกอาชีพของบุคคลที่เกี่ยวข้องในระดับกอง
4. ระดับสถานศึกษา คือ การร่วมมือกันจัดฝึกอาชีพของบุคคลที่เกี่ยวข้องในระดับสถานศึกษา

ทั้งนี้ ความร่วมมือในแต่ละระดับขึ้นอยู่กับกิจกรรมแต่ละกิจกรรมด้วยว่า จำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันในระดับใด

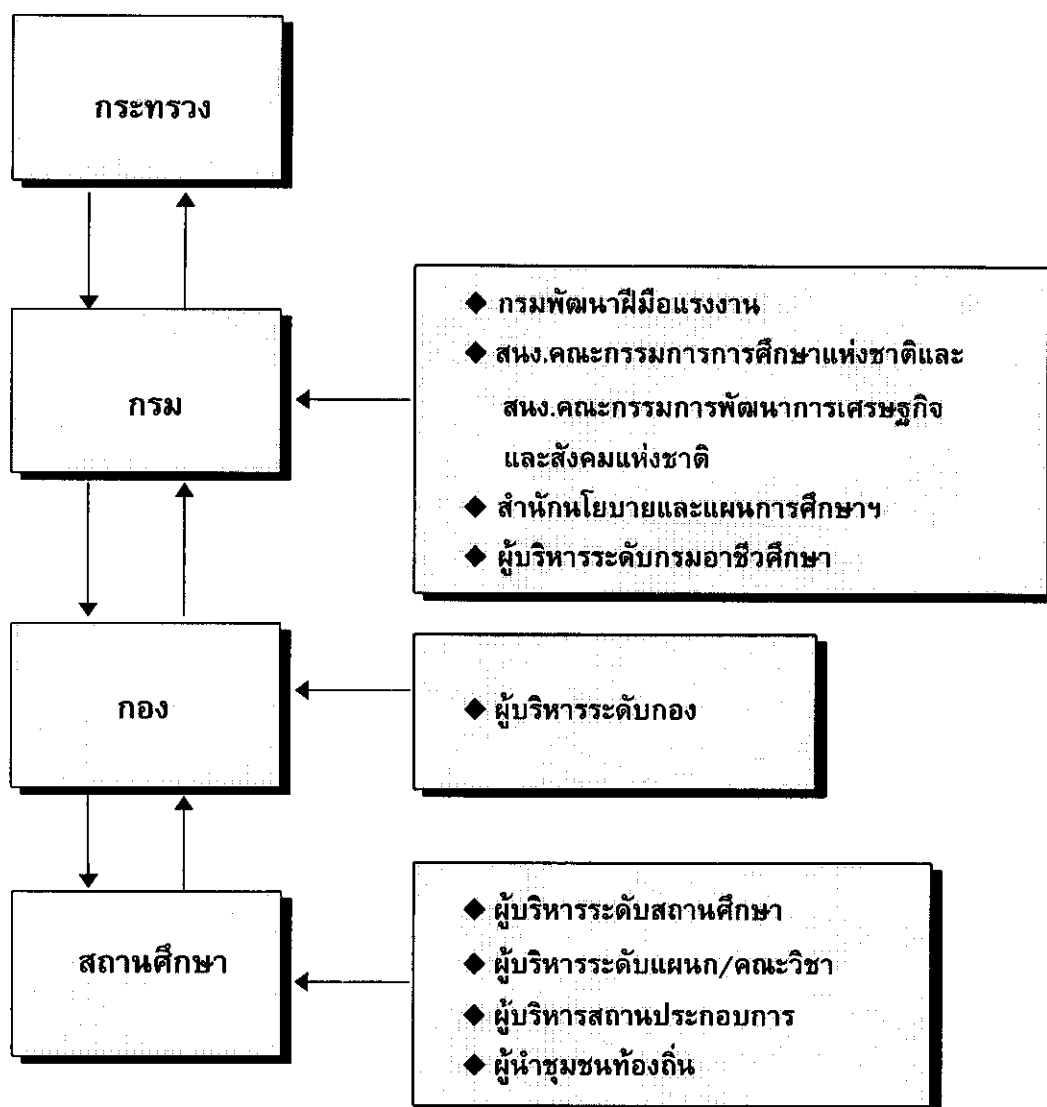
## 3. บุคลากรที่ควรมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม

บุคลากรที่ควรมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม ได้จำแนกออกเป็น กลุ่มใหญ่ ๆ 9 กลุ่มย่อย คือ

1. ผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย
  - 1.1 อธิบดี รองอธิบดี
  - 1.2 ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ ผู้อำนวยการกองที่เกี่ยวข้อง และนักวิชาการ
2. ผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ แบ่งเป็น 3 กลุ่มย่อย
  - 2.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
  - 2.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
  - 2.3 สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย
  - 3.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย
  - 3.2 หัวหน้าแผนก/คณะวิชา

4. ผู้บริหารสถานประกอบการ มี 1 กลุ่ม
5. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้นำชุมชนในท้องถิ่นที่สถานศึกษาดังอยู่ มี 1 กลุ่ม

ความเชื่อมโยงระหว่างระดับของการบริหารกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับสามารถแสดงได้ตามภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ระดับและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม

#### 4. ปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการฝึกอาชีพระยะสั้น ช่วงอุตสาหกรรม

การพิจารณาถึงปริมาณหรือระดับมากน้อยในการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจำแนกไว้ 9 กลุ่ม คือ 1) อธิบดี รองอธิบดี 2) ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ ผู้อำนวยการกองที่เกี่ยวข้อง และนักวิชาการ 3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 5) สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 6) ผู้อำนวยการวิทยาลัย 7) หัวหน้าแผนก/คณะวิชา 8) ผู้บริหารสถานประกอบการ 9) ผู้นำชุมชนท้องถิ่น

เพื่อแสดงให้เห็นภาพรวมและรายละเอียดของการมีส่วนร่วม ดังนั้น จะเสนอรายละเอียดทั้งหมดของการมีส่วนร่วมของบุคลากรแต่ละกลุ่มในการบริหารการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม ซึ่งจำแนกเป็น 5 ชั้น และแต่ละชั้นตอนได้จำแนกออกเป็นกิจกรรมย่อย ๆ ว่า บุคคลแต่ละกลุ่มควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมข้อใดบ้าง และร่วมในปริมาณมากน้อยเพียงใด โดยกำหนดไว้ 5 ระดับ คือ ควรมีส่วนร่วมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แต่ในการวิจัยฉบับนี้จะนำเสนอเฉพาะ 3 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมมากที่สุด มาก และปานกลาง เท่านั้น รายละเอียดดังตาราง 11 - 15

ตาราง 11 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนจัดฝึกอบรม

กิจกรรมที่ควรมีส่วนร่วม	ระดับกรม			ระดับกอง			ระดับสถานีศึกษา		
	บุคลากรมีส่วนร่วม	Mdn.	Q.D.	บุคลากรมีส่วนร่วม	Mdn.	Q.D.	บุคลากรมีส่วนร่วม	Mdn.	Q.D.
สำรวจความคิดเห็นของ ผู้เรียนและคณาจารย์	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สทศ. ศษ.	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานีศึกษา	5.0	0.0
	สนผ.	3.0	1.0				ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	5.0	0.0
	ผู้บริหารระดับกรม	3.0	1.5				ผู้บริหารสถานประกอบการ	5.0	0.5
		2.0	2.0				ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	4.0	1.0
วิเคราะห์งานอาชีพ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สทศ. ศษ.	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับกอง	3.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานีศึกษา	5.0	0.0
	สนผ.	3.0	1.0				ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	5.0	0.0
	ผู้บริหารระดับกรม	3.0	1.0				ผู้บริหารสถานประกอบการ	5.0	0.5
		2.0	1.0				ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	4.0	1.0
จัดทำหลักสูตร	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารระดับกรม สนผ.	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับกอง	5.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานีศึกษา	5.0	0.0
	สทศ. ศษ.	3.0	1.0				ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	5.0	1.0
		3.0	1.0				ผู้บริหารสถานประกอบการ	4.0	0.5
		1.0	0.5				ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	3.0	0.5
กำหนดวัตถุประสงค์ เข้ามาหา ระยะเวลา การฝึกอบรม	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ.	3.0	1.0	ผู้บริหารระดับกอง	5.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานีศึกษา	5.0	0.5
	สทศ. ศษ.	2.0	1.0				ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	5.0	0.0
		1.0	2.0				ผู้บริหารสถานประกอบการ	5.0	0.5
		3.0	1.0				ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	3.0	1.0
กำหนดผู้ลงนามและผู้รับผิดชอบ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ.	3.0	1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานีศึกษา	5.0	0.5
	ผู้บริหารระดับกรม	2.0	1.0				ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	5.0	0.0
	สทศ. ศษ.	2.0	1.0				ผู้บริหารสถานประกอบการ	5.0	0.5
		1.0	0.5				ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	3.0	0.5
จัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึกอบรม	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารระดับกรม สทศ. ศษ.	3.0	1.0	ผู้บริหารระดับกอง	3.0	1.5	ผู้บริหารระดับสถานีศึกษา	5.0	0.0
	สนผ.	2.0	1.0				ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	5.0	0.0
		1.0	0.0				ผู้บริหารสถานประกอบการ	4.0	1.0
		1.0	1.0				ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	3.0	0.5
จัดบุคลากร เครื่องมือ เครื่องจักร ค่าใช้จ่าย และสิ่งอำนวยความสะดวก	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. สนผ.	4.0	1.5	ผู้บริหารระดับกอง	5.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานีศึกษา	5.0	0.0
	สทศ. ศษ.	4.0	1.0				ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	5.0	0.5
		2.0	1.5				ผู้บริหารสถานประกอบการ	4.0	1.0
		1.0	1.0				ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	3.0	1.0

ตาราง 12 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประสานงานจัดฝึกอบรม

กิจกรรมที่ควรมีส่วนร่วม	ระดับกรม				ระดับกอง				ระดับสถานศึกษา			
	บุคลากรที่ควรมีส่วนร่วม	Mdn.	Q.D.	บุคลากรที่ควรมีส่วนร่วม	Mdn.	Q.D.	บุคลากรที่ควรมีส่วนร่วม	Mdn.	Q.D.			
	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ. สทศ. สศช.	5.0 4.0 3.0 2.0	0.5 1.0 1.5 1.5	ผู้บริหารระดับกอง	5.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0 5.0 5.0 4.0	0.5 0.5 0.5 1.0			
จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ. สทศ. สศช.	5.0 4.0 3.0 2.0	0.5 1.0 1.5 1.5	ผู้บริหารระดับกอง	5.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0 5.0 5.0 4.0	0.5 0.5 0.5 1.0			
	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ. สทศ. สศช.	4.0 4.0 2.0 2.0	1.0 1.5 1.0 1.5	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0 5.0 5.0 3.0	0.0 0.0 0.5 1.0			
	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ. สทศ. สศช.	5.0 4.0 3.0 3.0	0.5 1.0 1.5 1.5	ผู้บริหารระดับกอง	5.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0 5.0 5.0 5.0	0.0 0.5 0.0 1.0			
	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ. สทศ. สศช.	4.0 4.0 3.0 3.0	1.0 1.0 1.0 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0 5.0 5.0 4.0	0.5 0.5 0.5 1.0			
มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อก่อให้เกิดระบบการฝึกอบรม	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ. สทศ. สศช.	4.0 4.0 3.0 3.0	1.0 1.0 1.0 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0 5.0 5.0 4.0	0.5 0.5 0.5 1.0			
	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ. สทศ. สศช.	4.0 4.0 3.0 3.0	1.0 1.0 1.0 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	5.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0 5.0 5.0 3.0	0.5 0.5 0.5 1.0			
	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ. สทศ. สศช.	4.0 4.0 3.0 3.0	1.0 1.0 1.0 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0 5.0 5.0 3.0	0.5 0.5 0.5 1.0			
	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ. สทศ. สศช.	4.0 4.0 3.0 3.0	1.0 1.0 1.0 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	5.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0 5.0 5.0 3.0	0.5 0.5 0.5 1.0			
จัดให้มีแผนผู้แสดงกระบวนการทำงานและโครงสร้างของงาน	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ. สทศ. สศช.	3.0 3.0 3.0 2.0	1.0 1.5 1.0 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0 5.0 5.0 3.0	0.5 0.5 0.5 1.0			
	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ. สทศ. สศช.	4.0 4.0 3.0 2.0	1.0 1.5 1.0 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	3.0	2.0	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0 5.0 5.0 4.0	0.0 0.0 0.0 1.0			
	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ. สทศ. สศช.	4.0 3.0 1.0 1.0	1.5 1.5 0.5 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	3.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0 5.0 5.0 4.0	0.0 0.0 0.0 1.0			
	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนผ. สทศ. สศช.	4.0 3.0 1.0 1.0	1.5 1.5 0.5 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0 5.0 5.0 4.0	0.5 0.5 0.5 1.0			



ตาราง 14 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประเมินผลจัดฝึกอบรม

กิจกรรมที่ควรมีส่วนร่วม	ระดับกรม				ระดับกอง				ระดับสถานศึกษา			
	บุคลากรที่ควรมีส่วนร่วม	Mdn.	Q.D.	บุคลากรที่ควรมีส่วนร่วม	Mdn.	Q.D.	บุคลากรที่ควรมีส่วนร่วม	Mdn.	Q.D.			
	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สทศ. สศช. สนค.	4.0 3.0 2.0 2.0	1.0 1.5 1.0 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	5.0 5.0 3.0 2.0	0.5 0.5 1.5 1.0			
จัดให้มีการโอนหน่วยกิตเพื่อเทียบโอน ได้ทุกหลักสูตร	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนค. สทศ. สศช.	5.0 3.0 3.0 2.0	1.0 1.5 1.5 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	5.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	5.0 5.0 3.0 1.0	0.5 0.5 1.5 1.0			
จัดสอบเทียบทักษะวิชาชีพ โดยไม่ต้องเรียน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารระดับกรม สทศ. สศช. สนค.	4.0 3.0 2.0 1.0	2.0 1.0 0.5 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	5.0 5.0 3.0 1.0	0.5 0.5 2.0 1.0			
ให้โอกาสสอบเทียบหน่วยกิตเพื่อเรียน ต่อในระดับสูง	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สทศ. สศช. สนค.	4.0 4.0 2.0 2.0	1.0 2.0 1.0 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	5.0 4.0 2.0 1.0	0.5 1.0 1.0 1.0			
ให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมจัดทำเกณฑ์ มาตรฐานการฝึกอบรม	ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนค. สทศ. สศช.	5.0 4.0 3.0 2.0	0.5 1.0 1.0 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	5.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	5.0 4.0 4.0 2.0	0.5 1.0 1.0 1.0			
ให้มีการทดสอบฝีมือระหว่างการศึกษา อาชีพเป็นระยะ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารระดับกรม สทศ. สศช. สนค.	4.0 3.0 1.0 1.0	2.0 1.0 0.5 0.5	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	5.0 5.0 4.0 2.0	0.0 0.0 0.5 1.0			
ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรโดย สอบถามผลการผลิต ผู้ใช้ และผู้ผลิต	ผู้บริหารระดับกรม สทศ. สศช. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนค.	4.0 3.0 3.0 3.0	1.0 1.5 1.0 1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	5.0 5.0 4.0 2.0	0.5 0.0 1.0 2.0			

ตาราง 15 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการรายงานจัดซื้อจัดจ้าง

กิจกรรมที่ควรมีส่วนร่วม	ระดับกรม				ระดับกอง				ระดับสถานศึกษา			
	บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม	Mdn.	Q.D.	บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม	Mdn.	Q.D.	บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม	Mdn.	Q.D.	บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม	Mdn.	Q.D.
ให้รายงานความเคลื่อนไหวต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดซื้อจัดจ้าง	ผู้บริหารระดับกรม	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0	0.5			
	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.0	1.0		ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	5.0		0.5				
	สนผ.	3.0	0.5		ผู้บริหารสถานประกอบการ	4.0		1.0				
	สทศ. สทช.	2.0	1.0		ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	3.0		2.0				
ให้รายงานการดำเนินงานเป็นระยะเพื่อแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์	ผู้บริหารระดับกรม	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0	0.5			
	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.0	2.0		ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	5.0		0.5				
	สนผ.	3.0	1.0		ผู้บริหารสถานประกอบการ	4.0		1.0				
	สทศ. สทช.	2.0	1.0		ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	2.0		1.0				
ให้รายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	ผู้บริหารระดับกรม	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับกอง	5.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0	0.5			
	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.0	1.5		ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	5.0		0.5				
	สนผ.	3.0	1.5		ผู้บริหารสถานประกอบการ	4.0		1.0				
	สทศ. สทช.	2.0	1.0		ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	2.0		1.0				
เสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเบื้องบนและเบื้องล่าง	ผู้บริหารระดับกรม	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	0.5	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0	0.5			
	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.0	1.0		ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	5.0		0.5				
	สนผ.	3.0	1.5		ผู้บริหารสถานประกอบการ	3.0		1.0				
	สทศ. สทช.	2.0	1.0		ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	2.0		1.0				
บันทึกหลักฐานการทำงานเป็นระยะ	ผู้บริหารระดับกรม	2.0	1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0	0.5			
	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	2.0	1.5		ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	5.0		0.0				
	สนผ.	2.0	0.5		ผู้บริหารสถานประกอบการ	4.0		1.0				
	สทศ. สทช.	1.0	0.5		ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	2.0		1.0				
รวบรวมข้อมูลในการทำงานตลอดโครงการ	ผู้บริหารระดับกรม	3.0	1.0	ผู้บริหารระดับกอง	4.0	1.0	ผู้บริหารระดับสถานศึกษา	5.0	0.5			
	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.0	1.5		ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา	5.0		0.0				
	สนผ.	3.0	1.5		ผู้บริหารสถานประกอบการ	4.0		1.0				
	สทศ. สทช.	2.0	1.0		ผู้นำชุมชนท้องถิ่น	2.0		1.0				

## บทที่ 5

### บทย่อ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเสนอ สรุปความเป็นมา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะของการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### ความเป็นมาของการวิจัย

การปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ทำให้มีความต้องการแรงงานทางช่างอุตสาหกรรมมาก การฝึกอาชีพเป็นการแก้ปัญหาแรงงานเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีสามารถตอบสนองความต้องการแรงงานได้ทัน อีกทั้งยังเป็นการผลิตกำลังคนได้จำนวนมากในช่วงระยะเวลาสั้น เนื้อหาของหลักสูตรหลากหลาย คล่องตัวและยืดหยุ่นในการปรับตามสภาพความเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้แล้วการฝึกอบรมวิชาชีพไม่เพียงแต่จะเป็นการฝึกคนที่เริ่มต้นเข้าสู่การทำงานเท่านั้น ยังให้โอกาสคนที่ทำงานแล้วหรืออยู่ในตลาดแรงงานที่ต้องการพัฒนาตนเองหรือปรับปรุงทักษะใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับการทำงานอีกด้วย

การฝึกอาชีพเป็นการผลิตกำลังคนในระยะเวลาอันสั้นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง แต่สิ่งสำคัญนั้นในการผลิตกำลังคนระยะสั้น ทำอย่างไรจึงจะจัดได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ลดค่าใช้จ่าย นั่นก็หมายความว่า ทุก ๆ ฝ่ายจะต้องร่วมมือกันทั้งภาครัฐกับรัฐ และภาครัฐกับเอกชน แต่ที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ความร่วมมือดังกล่าวยังไม่ค่อยชัดเจนและได้ผลมากนัก จำเป็นที่จะต้องสร้างเสริมความร่วมมือให้เป็นระบบมากขึ้น เพื่อประโยชน์ร่วมกันทั้งฝ่ายผู้ผลิต ผู้ใช้แรงงาน และผลผลิตที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา เพื่อให้บังเกิดผลดีต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ เพื่อหารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา โดยศึกษาทุกขั้นตอนในกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในประเด็นต่อไปนี้

1. เรื่องที่ควรมีส่วนร่วม

2. บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม
3. ปริมาณการมีส่วนร่วม
4. วิธีการในการมีส่วนร่วม

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน และแต่ละขั้นตอนได้ดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยศึกษาดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพที่ต้องการในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรม เป็นต้นว่า การวางแผน การกำหนดนโยบาย โครงสร้างการบริหาร ความพร้อมและความเหมาะสมของหลักสูตร กระบวนการจัดฝึกอาชีพ เป้าหมาย การจัดหลักสูตร การวัดผลประเมินผล ฯลฯ

2. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

การดำเนินการวิจัย ใช้วิธีรวบรวมสังเคราะห์เอกสาร ข้อมูล หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ตอนที่ 2 ศึกษากระบวนการและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

การดำเนินการวิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

1. เลือกผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้และประสบการณ์ทางการบริหาร จัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม จำนวน 10 คน โดยแบ่งผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย นักวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารจากหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 4 คน และผู้บริหารจากสถานประกอบการ จำนวน 4 คน

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองเพื่อให้ได้รายละเอียดที่ชัดเจน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำมาวิเคราะห์และสรุปรวมเพื่อนำไปใช้ประกอบการสร้างรูปแบบ

ตอนที่ 3 นำข้อมูลจากตอนที่ 1-2 มาสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม โดยศึกษาว่า แต่ละขั้นตอนและกิจกรรมของการบริหารนั้น ใครควรมีส่วนร่วมบ้าง มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร มีส่วนร่วมอย่างไร และมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

การดำเนินการวิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

1. เลือกผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม และปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชน จำนวน 41 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา 9 คน ผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ 12 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 14 คน ผู้บริหารสถานประกอบการ 4 คน และผู้นำชุมชนท้องถิ่น 2 คน

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1-2 มาสร้างแบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อหาข้อมูลสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามวิธีการของเทคนิคเดลฟาย โดยดำเนินการ 2 รอบ นำคำตอบซึ่งเป็นความคิดเห็นที่จะสอดคล้องกัน (Consensus) ของผู้เชี่ยวชาญมาสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) นำมาวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS-X คำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) สำหรับคำถามปลายเปิดใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปประเด็นส่วนที่จะนำไปใช้ประกอบการเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. **ผลการวิจัยตอนที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพ และเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากการศึกษาการฝึกอาชีพพระยะสันของกรมอาชีวศึกษา ยังไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานเท่าที่ควร การดำเนินงานฝึกอาชีพในปัจจุบันมี 2 ลักษณะใหญ่ ๆ กล่าวคือ เรียนทฤษฎีและฝึกปฏิบัติใน

สถานศึกษา และเรียนทฤษฎีในสถานศึกษาและฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ ส่วนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แนวคิดของฟอลเลต์ อาร์ไกริสและลิเคอร์ท ในเรื่องการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานในการปฏิบัติงานขององค์กร ผสมผสานกับแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ที่ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องทำให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน และภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม ซึ่งส่งผลต่อการทำงานทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้บังเกิดผลดีต่อตนเองและหน่วยงาน สอดคล้องกับทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของเฮาส์และมิทเชล ทฤษฎีของวูมและเยตตัน และทฤษฎีสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด ทฤษฎีที่กล่าวเน้นถึงพฤติกรรมในการทำงานที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความผูกพันและพอใจในการทำงาน โดยให้เขาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน

**2. ผลการวิจัยตอนที่ 2** ศึกษาขั้นตอนและกิจกรรมหรือเรื่องของการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น

จากการศึกษาขั้นตอนและกิจกรรมหรือเรื่องของการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพได้เลือกสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ทางการบริหารการจัดฝึกอาชีพพบว่า

2.1 ขั้นตอนและกิจกรรมหรือเรื่องการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ขั้นตอนที่จำเป็นมี 5 ขั้นตอน และแต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมหรือเรื่องดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วย กิจกรรม 7 เรื่อง คือ สสำรวจความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน วิเคราะห์งานอาชีพ จัดทำหลักสูตร กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอาชีพ กำหนดคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึก จัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึกอาชีพ จัดบุคลากร เครื่องมือเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายและสิ่งอำนวยความสะดวก

ขั้นตอนที่ 2 การประสานงานจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรม 7 เรื่อง คือ จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ ให้รับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการฝึกอาชีพ สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อก่อให้เกิดระบบการฝึกอาชีพ เน้นประสานความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนา เพื่อหารูปแบบการฝึกอาชีพที่เหมาะสม จัดให้มีแผนภูมิแสดงกระบวนการทำงานและโครงสร้างของงาน จัดให้นักเรียนนักศึกษาฝึกงานตามสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 3 การติดตามงานจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรม 7 เรื่อง คือ พัฒนาวิธีการฝึกอาชีพให้ทันกับเทคโนโลยี ปรับยุทธศาสตร์ในการดำเนินการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ กำกับดูแลยุทธวิธีในการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการ และได้

มาตรฐานการฝึกติดตามบริหารงาน และงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ ส่งเสริมดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จัดให้มีการนิเทศกระบวนการฝึกอาชีพ มีการตรวจสอบผลงานของนักเรียน นักศึกษากับมาตรฐานการฝึกอาชีพ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรม 7 เรื่อง คือ กำหนดการวัดผลโดยคำนึงถึงโครงสร้างของหลักฐาน วัตถุประสงค์และเป้าหมาย จัดให้มีการโอนหน่วยกิตเพื่อเชื่อมโยงได้ทุกหลักสูตร จัดสอบเทียบทักษะวิชาชีพโดยไม่ต้องเรียน ให้โอกาสสอบเทียบหน่วยกิตเพื่อเรียนต่อในระดับสูง ให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอาชีพ ให้มีการทดสอบฝีมือระหว่างการฝึกอาชีพเป็นระยะ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรโดยสอบถามผลผลิต ผู้ใช้และผู้ผลิต

ขั้นตอนที่ 5 การรายงานจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรม 6 เรื่อง คือ รายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการฝึกอาชีพ รายงานการดำเนินการเป็นระยะเพื่อแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์ รายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บันทึกหลักฐานการทำงานเป็นระยะ รวบรวมข้อมูลในการทำงานตลอดโครงการ

2.2 ระดับของการบริหารจัดการฝึกอาชีพระยะสั้นข้างอุตสาหกรรม ได้จำแนกระดับออกเป็น 4 ระดับคือ

2.2.1 ระดับกระทรวง

2.2.2 ระดับกรม

2.2.3 ระดับกอง

2.2.4 ระดับสถานศึกษา

2.3 บุคคลที่ควรมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นข้างอุตสาหกรรม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การร่วมมือของบุคคลนั้นเป็นประโยชน์ทั้งผู้ใช้ ผู้ผลิต และผลผลิต ส่วนบุคคลที่ควรมีส่วนร่วมนั้น ควรจะเกี่ยวข้องกันหลาย ๆ หน่วยงาน เพื่อประสานความคิดการทำงาน ระบบข้อมูลหรืออื่น ๆ โดยระบุผู้มีส่วนร่วม แบ่งออกได้ 9 กลุ่ม คือ

2.3.1 อธิบดี รองอธิบดี

2.3.2 ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ ผู้อำนวยการกองที่เกี่ยวข้อง และนักวิชาการ

2.3.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.3.4 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2.3.5 สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.3.6 ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ

2.3.7 หัวหน้าแผนก/คณะ วิชาวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ

2.3.8 ผู้บริหารสถานประกอบการ

2.3.9 ผู้นำชุมชนท้องถิ่น

2.4 วิธีการมีส่วนร่วมของบุคคลในการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม

ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้น มี 2 ลักษณะ คือ มีส่วนร่วมทางตรง เป็นผู้ปฏิบัติและรับผิดชอบโดยตรง และมีส่วนร่วมทางอ้อมในรูปของ กรรมการหรือผู้แทนในลักษณะต่าง ๆ คือ

2.4.1 กรรมการอำนวยการ

2.4.2 กรรมการประสานงาน

2.4.3 กรรมการดำเนินงาน

2.4.4 กรรมการที่ปรึกษา

2.4.5 กรรมการวางแผน

2.4.6 กรรมการกำหนดนโยบาย

2.4.7 กรรมการประเมินผล

3. ผลการวิจัยตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม โดยใช้เทคนิคเดลฟาย

จากการศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า กิจกรรมหรือเรื่อง และปริมาณของการมีส่วนร่วมของบุคคลในกระบวนการต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

ก. การวางแผนจัดฝึกอาชีพ แบ่งการมีส่วนร่วมเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับกรม กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และ ปริมาณการมีส่วนร่วม ดังนี้

1.1 สสำรวจความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณมาก สกศ. สศช. และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.2 วิเคราะห์งานอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วมได้แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณมาก สกศ. สศช. และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.3 จัดทำหลักสูตร บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ร่วมในปริมาณมาก ผู้บริหารระดับกรม และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.4 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายระยะเวลา การฝึกอาชีพบุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.5 กำหนดคุณลักษณะของผู้รับการฝึก บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.6 จัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.7 จัดบุคลากร เครื่องมือ เครื่องจักร ค่าใช้จ่าย และสิ่งอำนวยความสะดวก บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณมาก

2. ระดับกอง กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และปริมาณการมีส่วนร่วม มีดังนี้

2.1 สืบหาความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.2 วิเคราะห์งานอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณปานกลาง

2.3 จัดทำหลักสูตร บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมากที่สุด

2.4 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลา และการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมากที่สุด

2.5 กำหนดคุณลักษณะของผู้รับการฝึก บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.6 จัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณปานกลาง

2.7 จัดบุคลากร เครื่องมือเครื่องจักร ค่าใช้จ่าย และสิ่งอำนวยความสะดวก บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมากที่สุด

3. ระดับสถานศึกษา กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และปริมาณการมีส่วนร่วม มีดังนี้

3.1 สืบหาความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา และผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมากที่สุด และผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.2 วิเคราะห์งานอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา และผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมากที่สุด และผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.3 จัดทำหลักสูตร บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.4 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา และผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมากที่สุด และผู้นำชุมชนท้องถิ่นร่วมในปริมาณปานกลาง

3.5 กำหนดคุณลักษณะของผู้รับการฝึก บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา และผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมากที่สุด และผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.6 จัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก และผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.7 จัดบุคลากร เครื่องมือเครื่องจักร ค่าใช้จ่าย และสิ่งอำนวยความสะดวก บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก และผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณปานกลาง

## ข. การประสานงานจัดฝึกอาชีพ แบ่งการมีส่วนร่วมเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับกรม กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และปริมาณการมีส่วนร่วม ดังนี้

1.1 จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณมากที่สุด กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.2 ให้รับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณ

1.3 สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณมากที่สุด กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณมาก สกศ. สศช. และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.4 มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อก่อให้เกิดระบบการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณมาก สกศ. สศช. และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.5 เน้นประสานความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาเพื่อหารูปแบบการฝึก

อาชีพที่เหมาะสม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม สกศ. สศช. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณมาก

1.6 จัดให้มีแผนภูมิแสดงกระบวนการทำงานและโครงสร้างของงาน บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.7 จัดให้นักเรียน นักศึกษา ฝึกงานตามสถานประกอบการ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณมาก ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณปานกลาง

2. ระดับกอง กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และปริมาณการมีส่วนร่วม มีดังนี้

2.1 จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมากที่สุด

2.2 หารือขอความร่วมมือกันในกระบวนการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.3 สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมากที่สุด

2.4 มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อก่อให้เกิดระบบการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.5 เห็นประสานความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาเพื่อหารูปแบบการฝึกอาชีพที่เหมาะสม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมากที่สุด

2.6 จัดให้มีแผนภูมิแสดงกระบวนการทำงานและโครงสร้างของงาน บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.7 จัดให้นักเรียน นักศึกษา ฝึกงานตามสถานประกอบการ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณปานกลาง

3. ระดับสถานศึกษา กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และปริมาณการมีส่วนร่วม ดังนี้

3.1 จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา และผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณมาก

3.2 หารือขอความร่วมมือกันในกระบวนการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา และผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.3 สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณมากที่สุด

3.4 มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อก่อให้เกิดระบบการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา และผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณมาก

3.5 เน้นประสานความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาเพื่อหารูปแบบการฝึกอาชีพที่เหมาะสม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมาก ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.6 จัดให้มีแผนภูมิแสดงกระบวนการทำงานและโครงสร้างของงาน บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา และผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.7 จัดให้นักเรียน นักศึกษา ฝึกงานตามสถานประกอบการ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา และผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณมาก

#### ค. การติดตามงานจัดฝึกอาชีพ แบ่งการมีส่วนร่วมเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับกรม กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และปริมาณการมีส่วนร่วม ดังนี้

1.1 พัฒนาการฝึกอาชีพให้ทันกับเทคโนโลยี บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณมาก สกศ. สศช. และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.2 ปรับยุทธศาสตร์ในการดำเนินการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณมาก สกศ. สศช. และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.3 กำกับ ดูแล ยุทธวิธีในการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการและได้มาตรฐานการฝึก บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณมาก ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.4 ติดตามการบริหารงานและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณมาก สกศ. สศช. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.5 ส่งเสริมดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณมาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.6 จัดให้มีการนิเทศกระบวนการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.7 มีการตรวจสอบผลงานของนักเรียน นักศึกษา กับมาตรฐานการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณปานกลาง

2. ระดับกอง กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และปริมาณการมีส่วนร่วม ดังนี้

2.1 พัฒนาการฝึกอาชีพให้ทันกับเทคโนโลยี บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมากที่สุด

2.2 ปรับยุทธศาสตร์ในการดำเนินการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมากที่สุด

2.3 กำกับ ดูแล ยุทธวิธีในการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการและได้มาตรฐานการฝึก บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.4 ติดตามการบริหารงานและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมากที่สุด

2.5 ส่งเสริมดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.6 จัดให้มีการนิเทศกระบวนการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.7 มีการตรวจสอบผลงานของนักเรียน นักศึกษา กับมาตรฐานการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

3. ระดับสถานศึกษา กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และปริมาณการมีส่วนร่วม ดังนี้

3.1 พัฒนาการฝึกอาชีพให้ทันกับเทคโนโลยี บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา และผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.2 ปรับยุทธศาสตร์ในการดำเนินการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.3 กำกับ ดูแล ยุทธวิธีในการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการและได้มาตรฐานการฝึก บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา และผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมากที่สุด

3.4 ติดตามการบริหารงานและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.5 ส่งเสริมดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด และผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.6 จัดให้มีการนิเทศกระบวนการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก

3.7 มีการตรวจสอบผลงานของนักเรียน นักศึกษา กับมาตรฐานการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก

### ง. การประเมินผลจัดฝึกอาชีพ แบ่งการมีส่วนร่วมเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับกรม กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และปริมาณการมีส่วนร่วม ดังนี้

1.1 กำหนดการวัดผลโดยคำนึงถึงโครงสร้างของหลักสูตร วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณมาก และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.2 จัดให้มีการโอนหน่วยกิตเพื่อเทียบโอนได้ทุกหลักสูตร บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณมากที่สุด กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.3 จัดสอบเทียบทักษะวิชาชีพโดยไม่ต้องเรียน บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณมาก ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.4 ให้โอกาสสอบเทียบหน่วยกิตเพื่อเรียนต่อในระดับสูง บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณมาก

1.5 ให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณมากที่สุด กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณมาก และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.6 ให้มีการทดสอบฝีมือระหว่างการศึกษาฝึกอาชีพเป็นระยะ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมในปริมาณมาก ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.7 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรโดยสอบถามผลผลิต ผู้ใช้ และผู้ผลิต บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณมาก สกศ. สศช. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

**2. ระดับกอง** กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และปริมาณการมีส่วนร่วม ดังนี้

2.1 กำหนดการวัดผลโดยคำนึงถึงโครงสร้างของหลักสูตร วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.2 จัดให้มีการโอนหน่วยกิตเพื่อเทียบโอนได้ทุกหลักสูตร บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมากที่สุด

2.3 จัดสอบเทียบทักษะวิชาชีพโดยไม่ต้องเรียน บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.4 ให้โอกาสสอบเทียบหน่วยกิตเพื่อเรียนต่อในระดับสูง บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.5 ให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมากที่สุด

2.6 ให้มีการทดสอบฝีมือระหว่างการศึกษาฝึกอาชีพเป็นระยะ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.7 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรโดยสอบถามผลผลิต ผู้ใช้ และผู้ผลิต บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

**3. ระดับสถานศึกษา** กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และปริมาณการมีส่วนร่วม ดังนี้

3.1 กำหนดการวัดผลโดยคำนึงถึงโครงสร้างของหลักสูตร วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.2 จัดให้มีการโอนหน่วยกิตเพื่อเทียบโอนได้ทุกหลักสูตร บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.3 จัดสอบเทียบทักษะวิชาชีพโดยไม่ต้องเรียน บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่

ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด  
ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.4 ให้โอกาสสอบเทียบหน่วยกิตเพื่อเรียนต่อในระดับสูง บุคคลที่ควรมี  
ส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ร่วมในปริมาณมากที่สุด และผู้บริหารระดับ  
แผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมาก

3.5 ให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควร  
มีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ร่วมในปริมาณมากที่สุด และผู้บริหารระดับ  
แผนก/คณะวิชา และผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก

3.6 ให้มีการทดสอบฝีมือระหว่างการฝึกอาชีพเป็นระยะ บุคคลที่ควรมี  
ส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณ  
มากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก

3.7 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรโดยสอบถามผลผลิต ผู้ใช้ และผู้ผลิต  
บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา  
ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก

#### จ. การรายงานจัดฝึกอาชีพ แบ่งการมีส่วนร่วมเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับกรม กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และ  
ปริมาณการมีส่วนร่วม ดังนี้

1.1 รายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการฝึกอาชีพ  
บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณมาก และกรมพัฒนาฝีมือ  
แรงงาน และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.2 รายงานการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนได้ทัน  
เหตุการณ์ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณมาก กรมพัฒนาฝีมือ  
แรงงาน และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.3 รายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ บุคคลที่ควรมี  
ส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณมาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนัก  
นโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.4 เสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่  
เกี่ยวข้อง บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ร่วมในปริมาณมาก กรมพัฒนาฝีมือ  
แรงงาน และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

1.5 บันทึกหลักฐานการทำงานเป็นระยะ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วมไม่มี

1.6 รวบรวมข้อมูลในการทำงานตลอดโครงการ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม

ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักนโยบายและแผนฯ ร่วมในปริมาณปานกลาง

2. **ระดับกอง** กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และปริมาณการมีส่วนร่วม ดังนี้

2.1 รายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.2 รายงานการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.3 รายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมากที่สุด

2.4 เสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.5 บันทึกหลักฐานการทำงานเป็นระยะ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

2.6 รวบรวมข้อมูลในการทำงานตลอดโครงการ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับกอง ร่วมในปริมาณมาก

3. **ระดับสถานศึกษา** กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และปริมาณการมีส่วนร่วม ดังนี้

3.1 รายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการฝึกอาชีพ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก และผู้นำชุมชนท้องถิ่น ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.2 รายงานการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก

3.3 รายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก

3.4 เสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมาก ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณปานกลาง

3.5 บันทึกหลักฐานการทำงานเป็นระยะ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่

ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด  
ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก

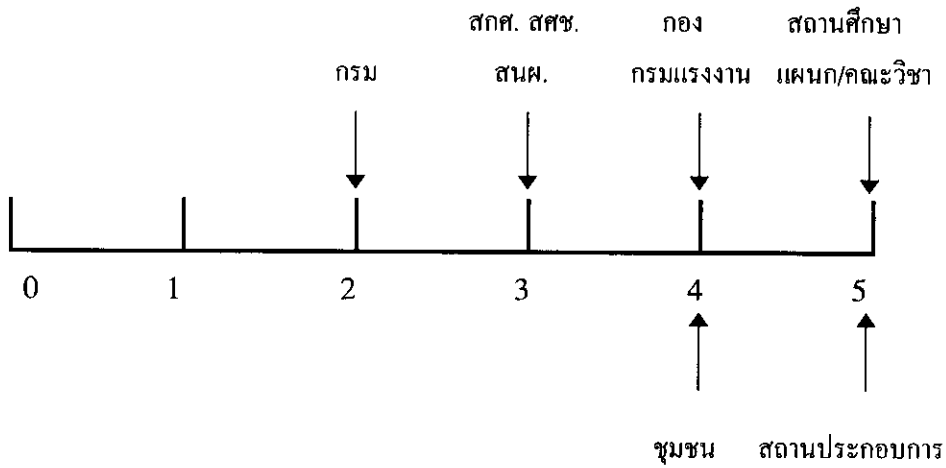
3.6 รวบรวมข้อมูลในการทำงานตลอดโครงการ บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม  
ได้แก่ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา ร่วมในปริมาณมากที่สุด  
ผู้บริหารสถานประกอบการ ร่วมในปริมาณมาก

จากคำอธิบายข้างต้นสามารถแสดงเป็นภาพประกอบเกี่ยวกับกิจกรรมหรือเรื่องและ  
ปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคคลในกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้เห็นได้ชัดเจน ดังภาพประกอบ

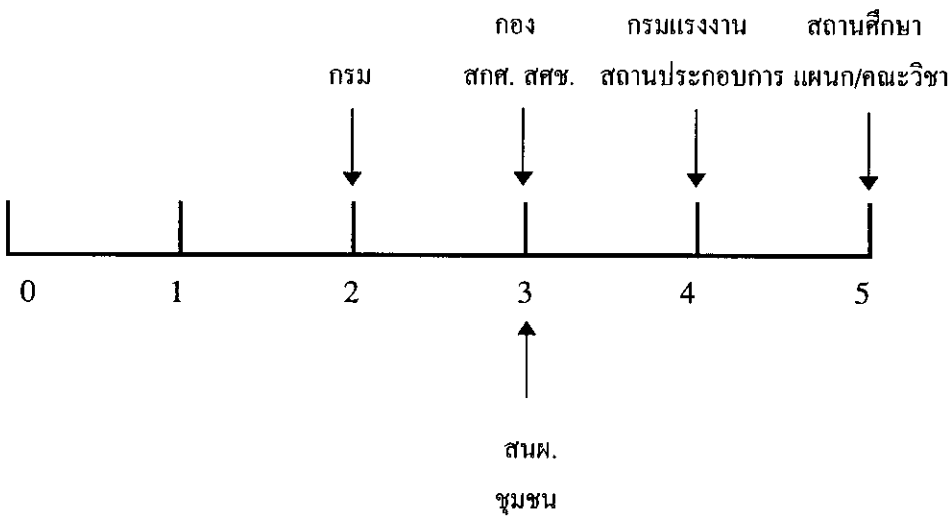
5-9

## การมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนจัดฝึกอาชีพ

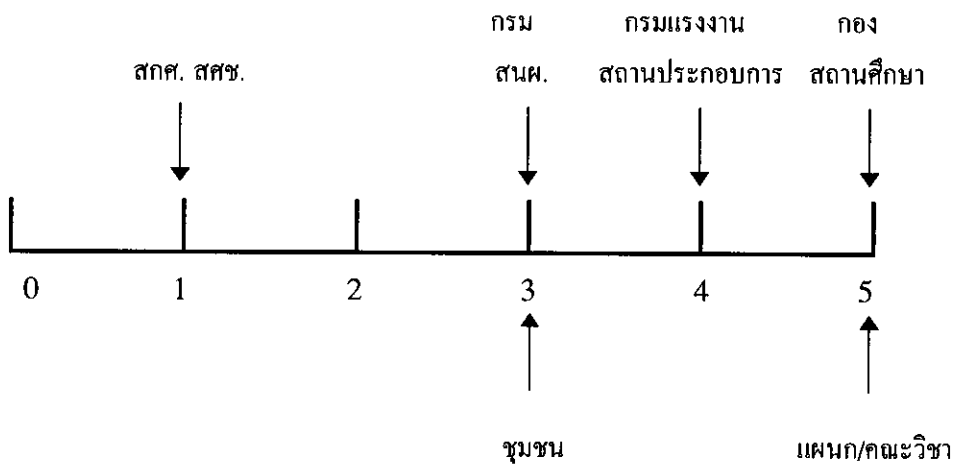
### 1. สำรวจความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน



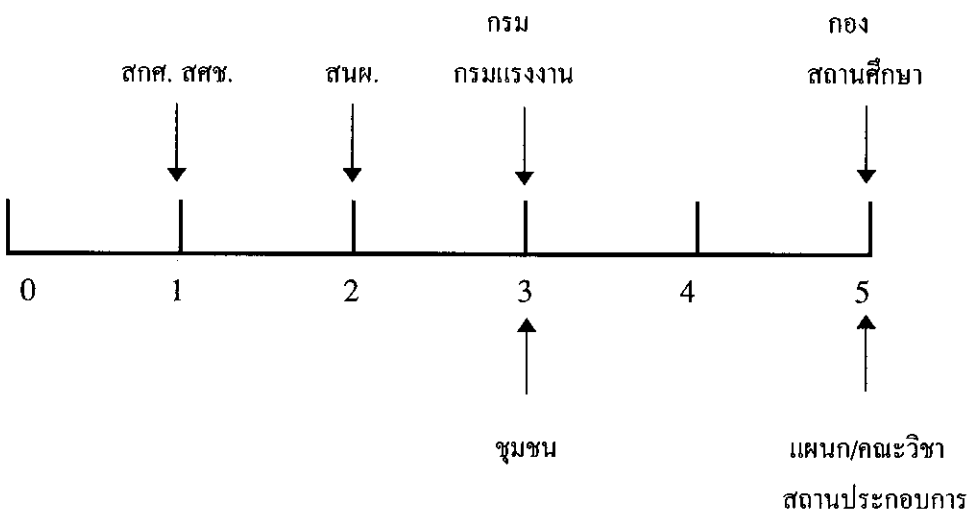
### 2. วิเคราะห์งานอาชีพ



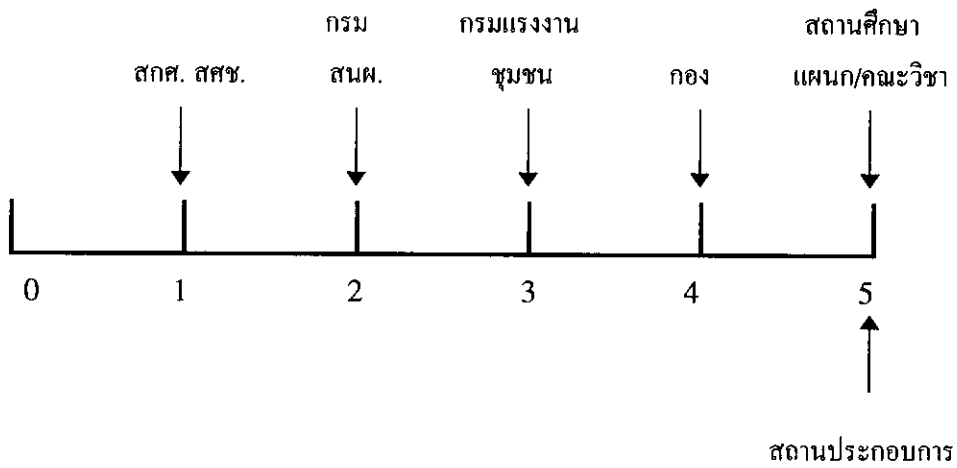
### 3. จัดทำหลักสูตร



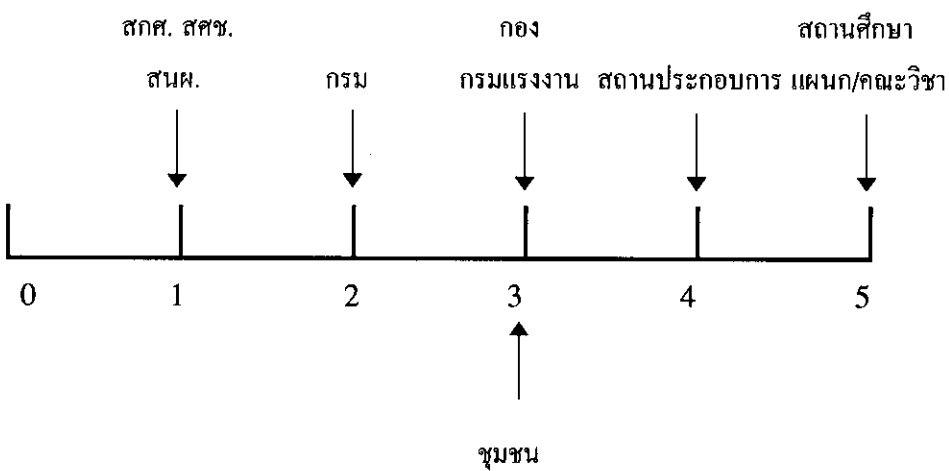
### 4. กำหนดวัตถุประสงค์



5. กำหนดคุณลักษณะของผู้รับการฝึก

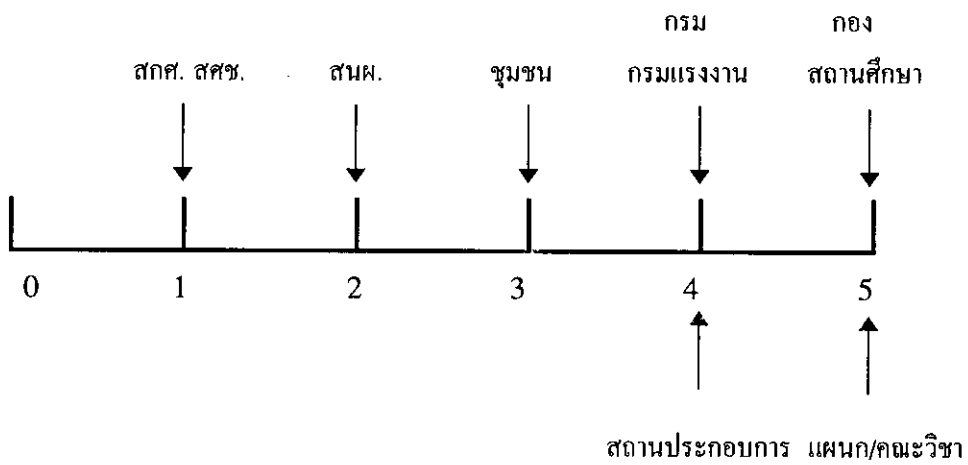


6. จัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึกอาชีพ



---

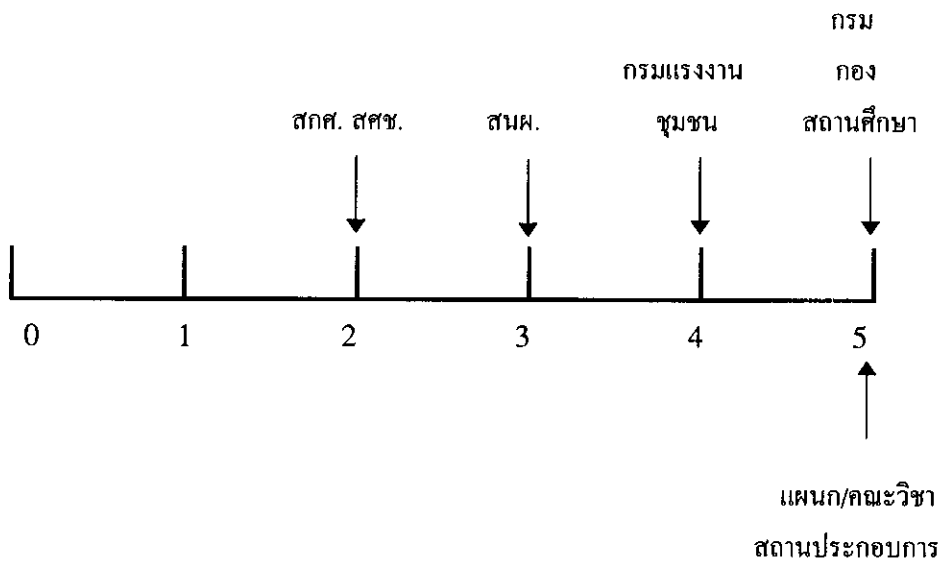
7. จัดบุคลากร เครื่องมือเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายและสิ่งอำนวยความสะดวก



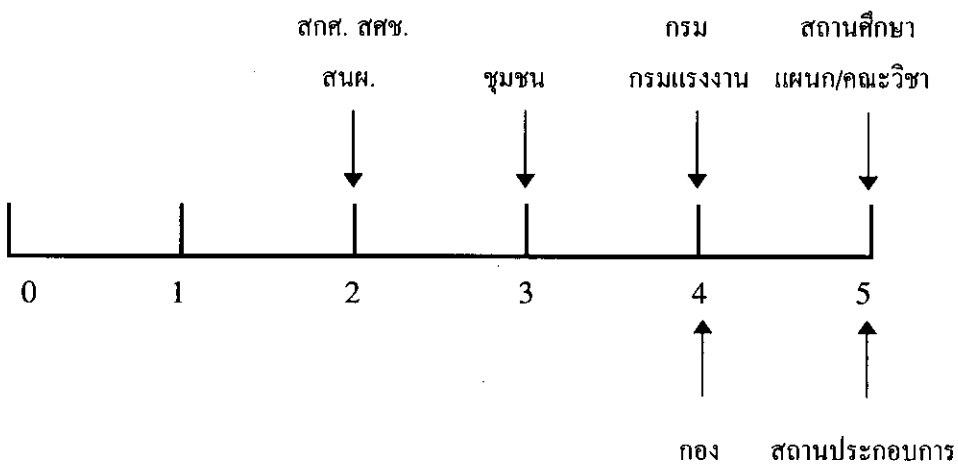
ภาพประกอบ 5 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนจัดฝึกอบรม

## การมีส่วนร่วมในกระบวนการประสานงานจัดฝึกอาชีพ

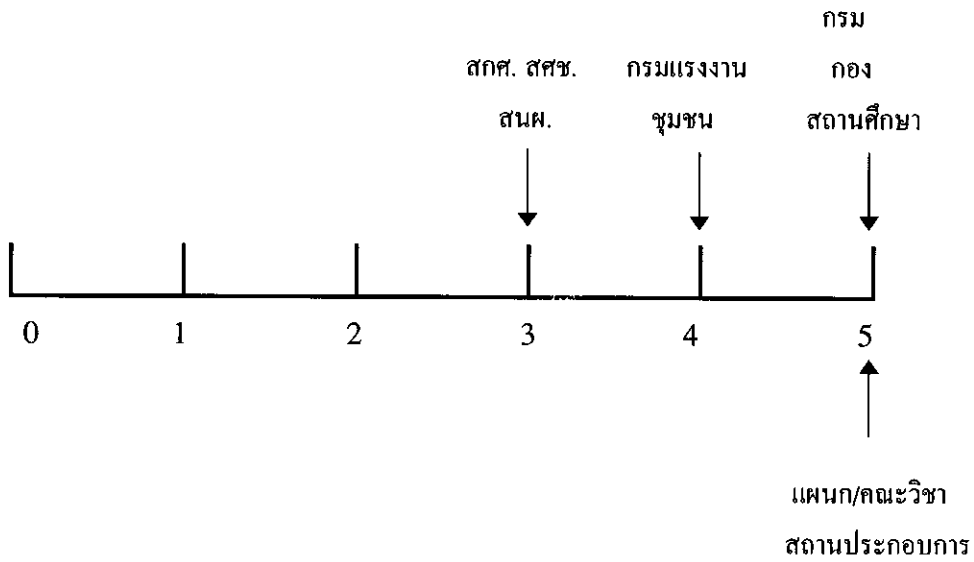
1. จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ



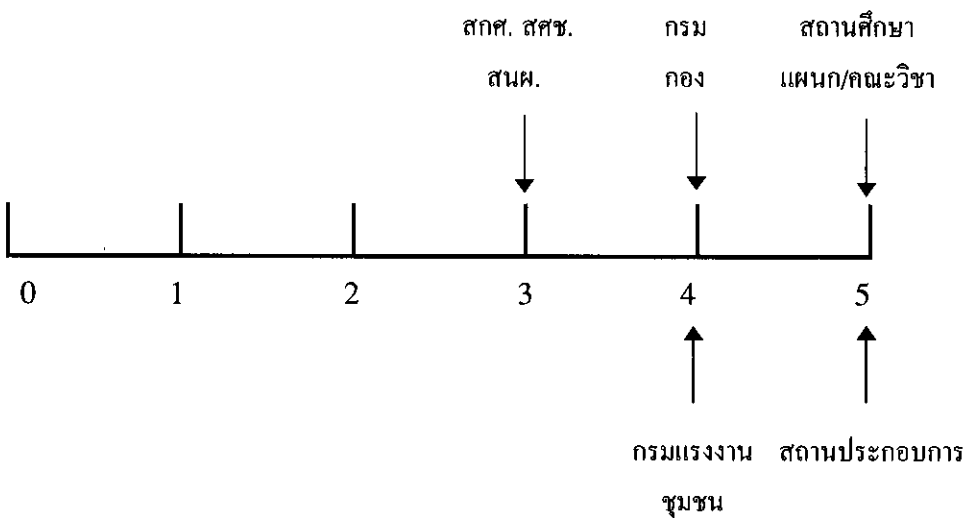
2. ให้รับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการฝึกอาชีพ



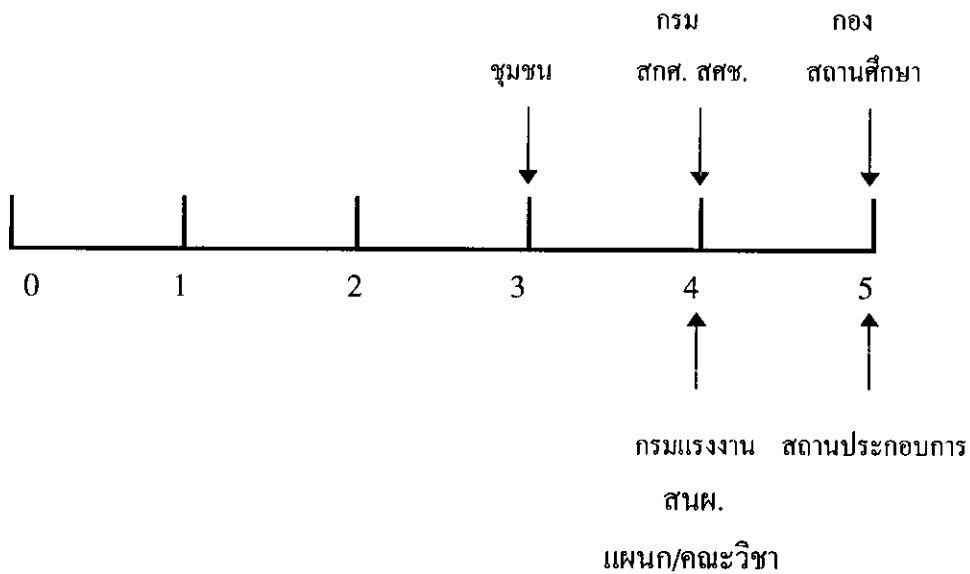
### 3. สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน



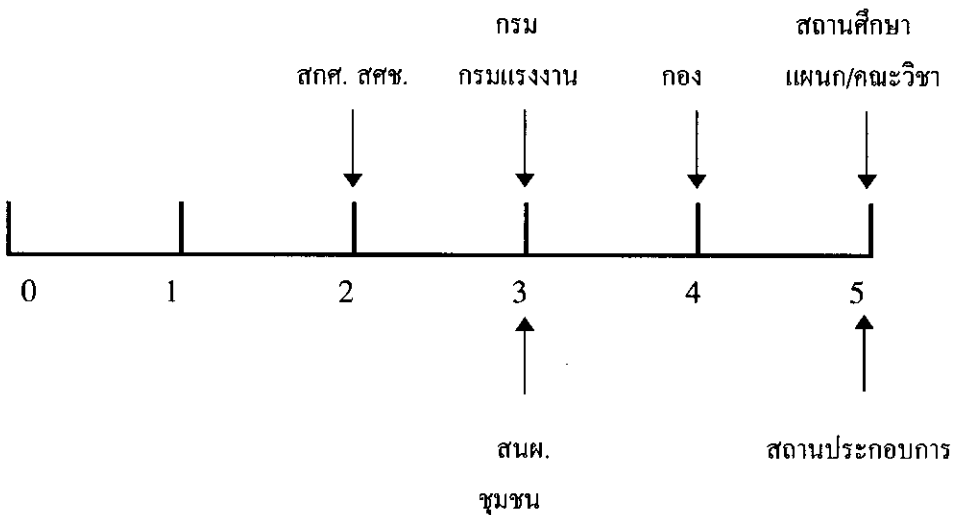
### 4. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อก่อให้เกิดระบบการฝึกอาชีพ



5. เน้นประสานความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนา เพื่อหารูปแบบการฝึกอาชีพที่เหมาะสม



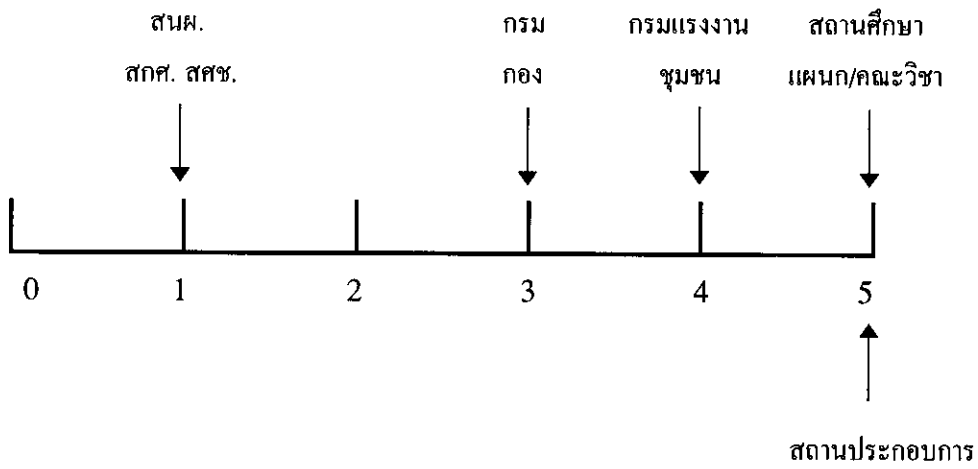
6. จัดให้มีแผนภูมิแสดงกระบวนการทำงานและโครงสร้างของงาน



---

---

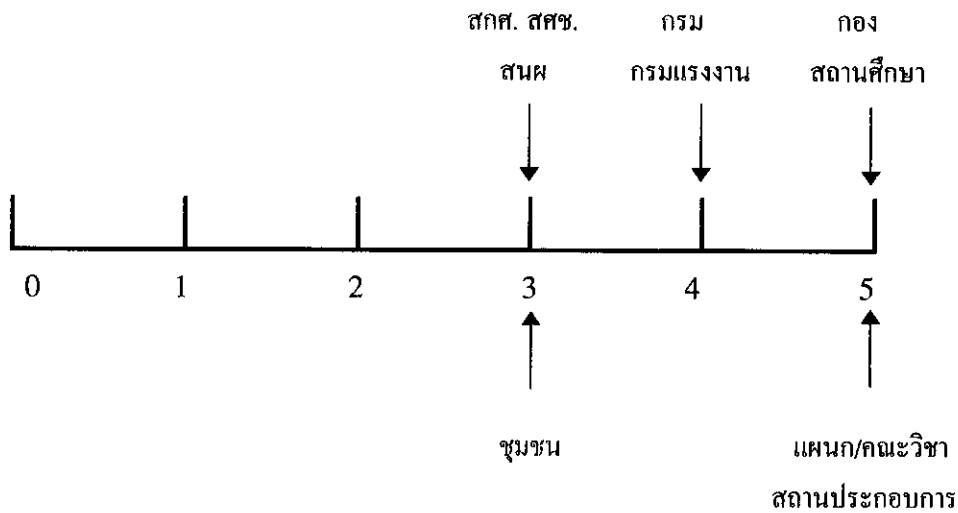
7. จัดให้นักศึกษาฝึกงานตามสถานประกอบการ



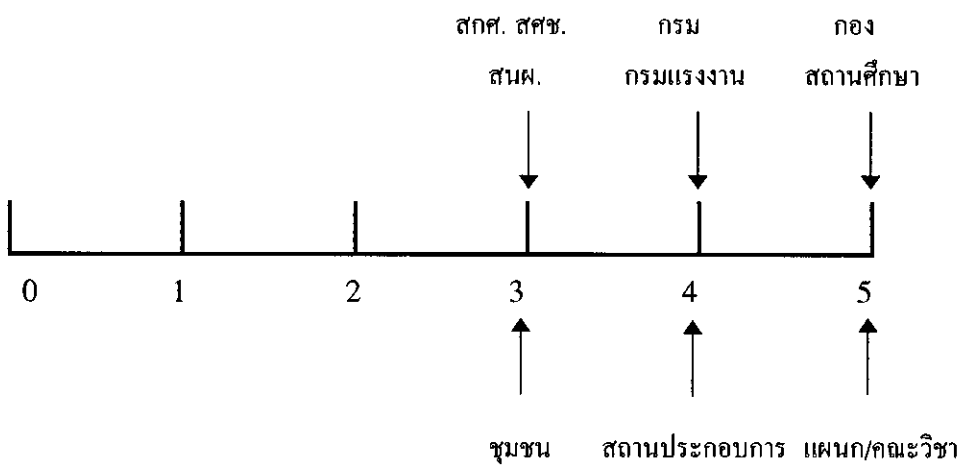
ภาพประกอบ 6 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมในกระบวนการประสานงานจัดฝึกอาชีพ

## การมีส่วนร่วมในกระบวนการติดตามงานจัดฝึกอาชีพ

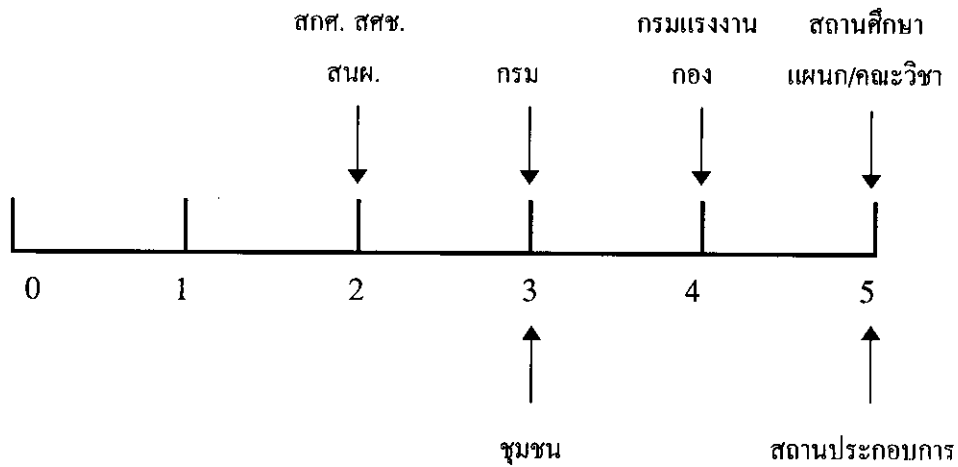
### 1. พัฒนารูปแบบการฝึกอาชีพให้ทันกับเทคโนโลยี



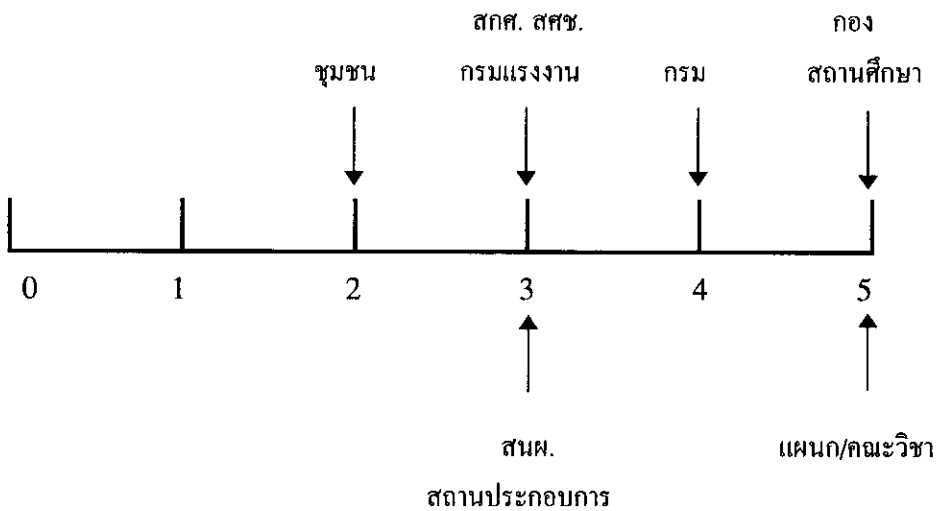
### 2. ปรับยุทธศาสตร์ในการดำเนินการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสถานการณ์



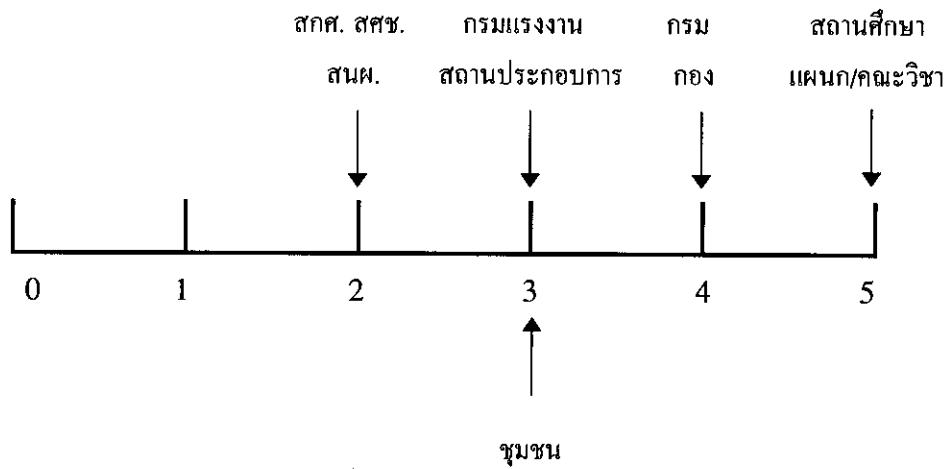
3. กำกับ ดูแล ยุทธวิธีในการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการและได้มาตรฐานการฝึกอาชีพ



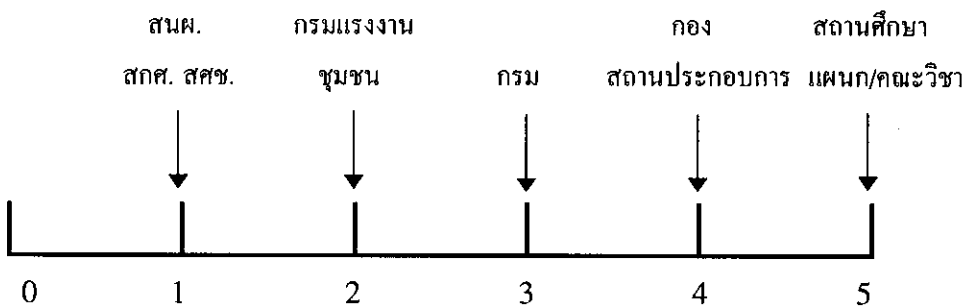
4. ติดตามการบริหารงานและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ



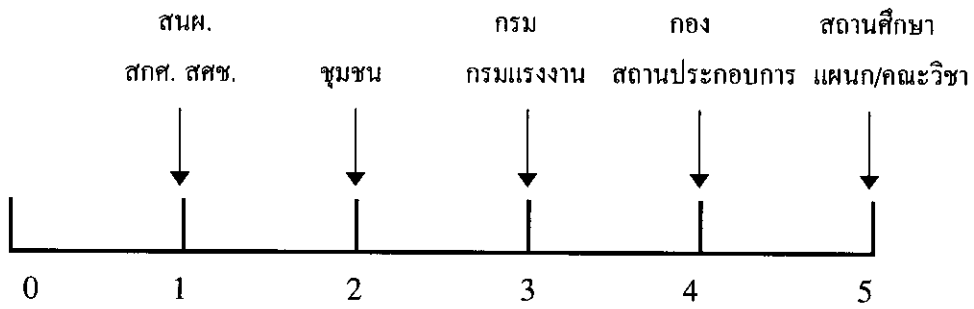
5. ส่งเสริม ดูแล การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ



6. จัดให้มีการนิเทศกระบวนการฝึกอาชีพ



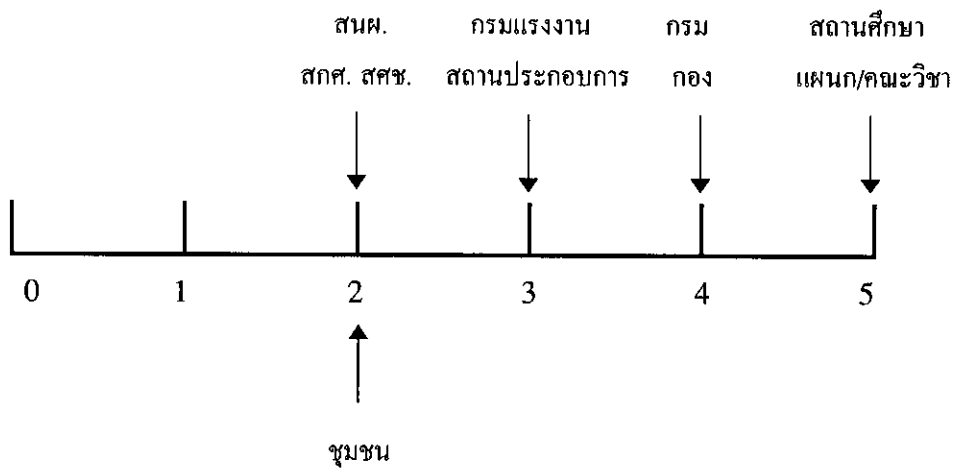
7. มีการตรวจสอบผลงานของนักเรียนนักศึกษากับมาตรฐานการฝึกอาชีพ



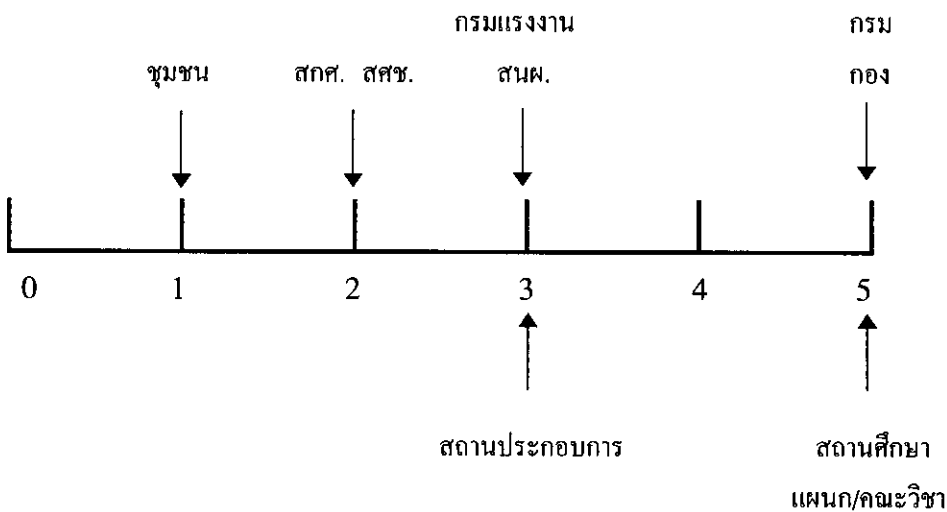
ภาพประกอบ 7 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมในกระบวนการติดตามงานจัดฝึกอาชีพ

## การมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลจัดฝึกอาชีพ

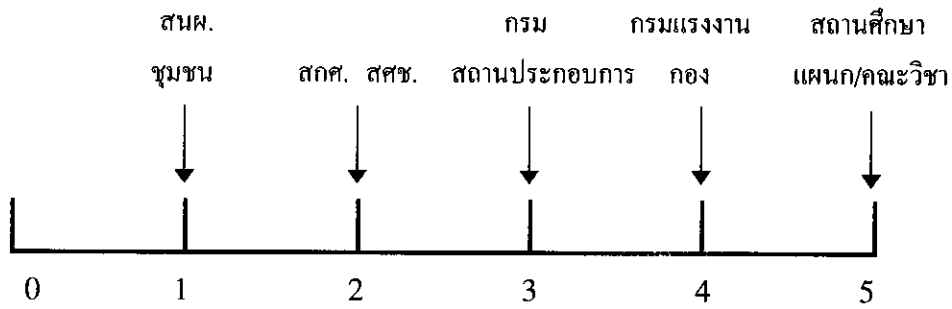
1. กำหนดการวัดผลโดยคำนึงถึงโครงสร้างของหลักสูตร วัตถุประสงค์และเป้าหมาย



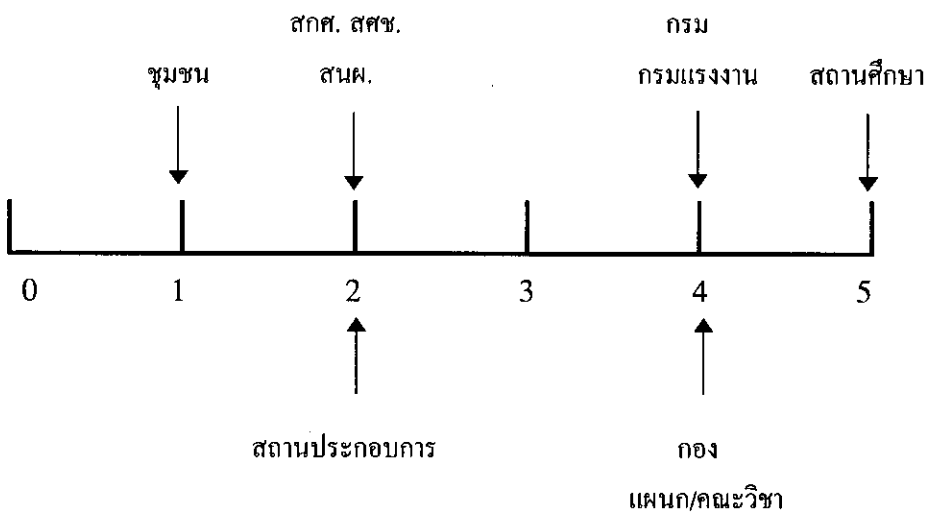
2. จัดให้มีการโอนหน่วยกิตเพื่อเชื่อมโยงได้ทุกหลักสูตร



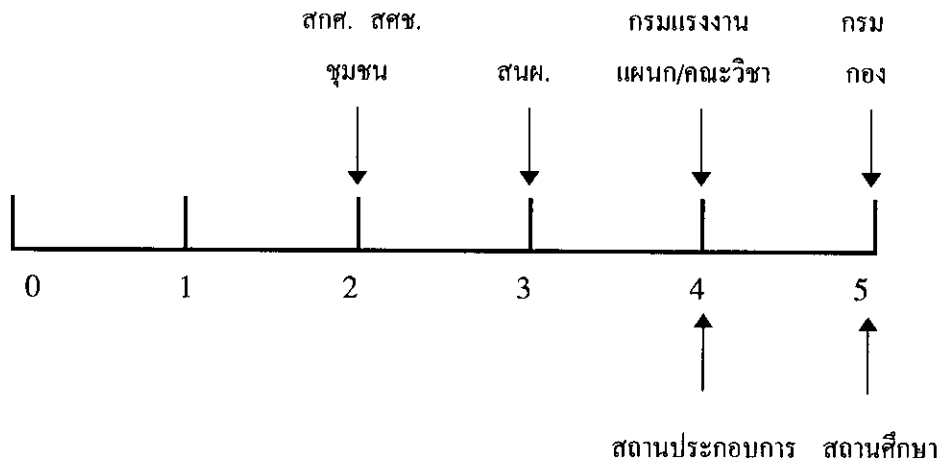
### 3. จัดสอบเทียบทักษะวิชาชีพโดยไม่ต้องเรียน



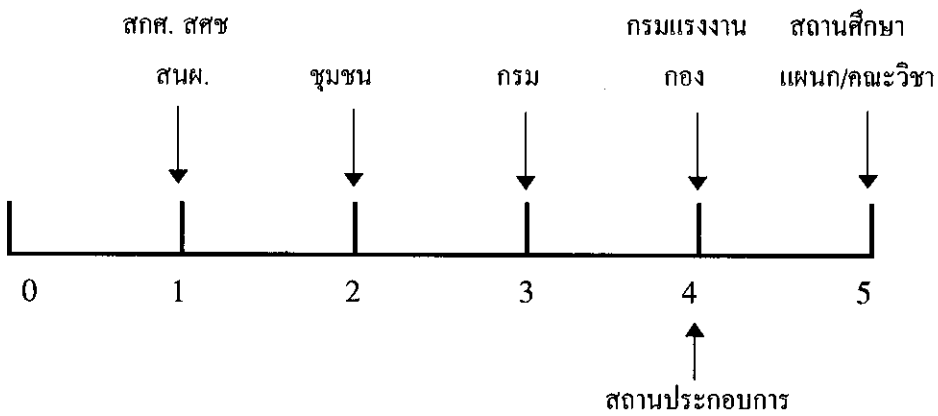
### 4. ให้โอกาสสอบเทียบหน่วยกิตเพื่อเรียนต่อในระดับสูง



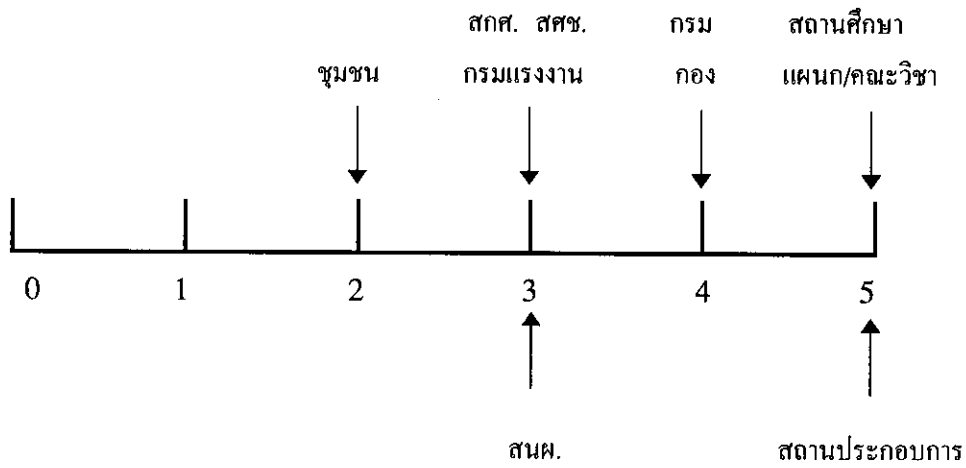
5. ให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอาชีพ



6. ให้มีการทดสอบฝีมือระหว่างการฝึกอาชีพเป็นระยะ



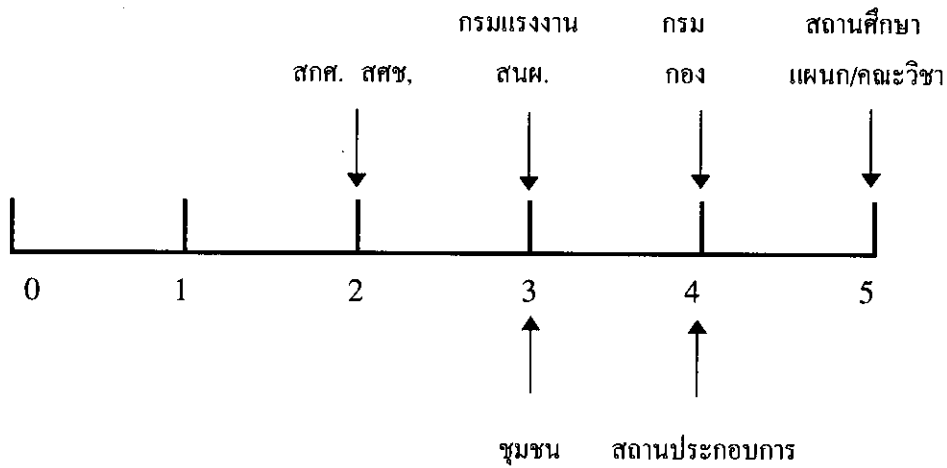
7. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรโดยสอบถาม ผลผลิต ผู้ใช้ และผู้ผลิต



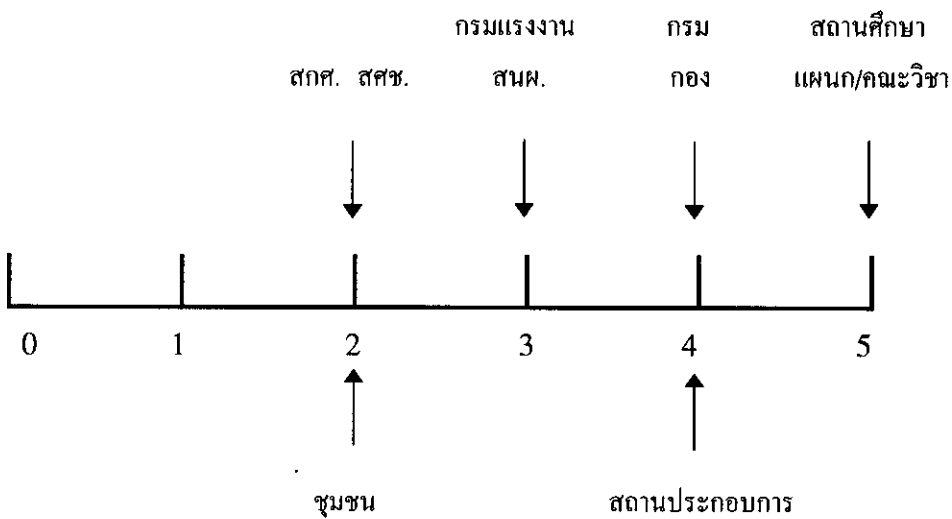
ภาพประกอบ 8 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลจัดฝึกอาชีพ

## การมีส่วนร่วมในกระบวนการรายงานจัดฝึกอาชีพ

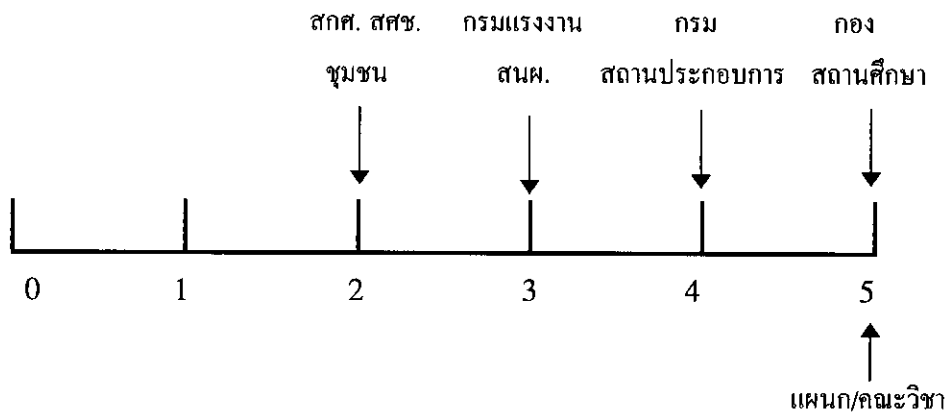
1. รายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการฝึกอาชีพ



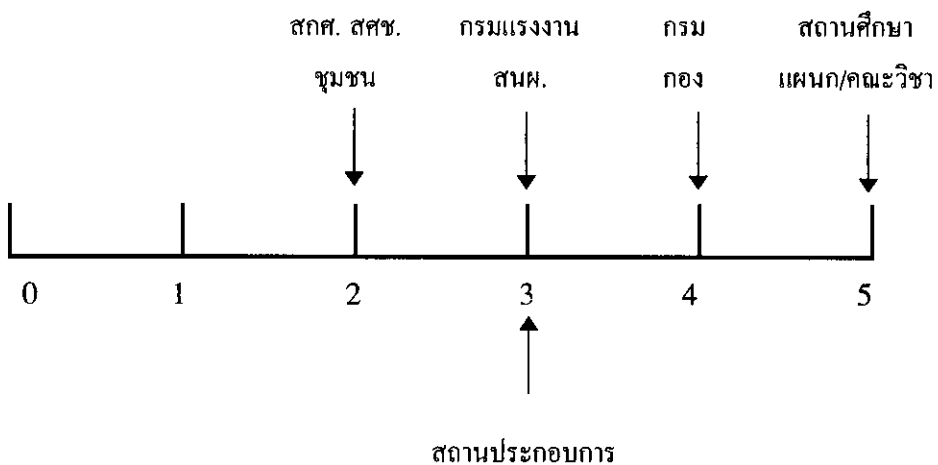
2. รายงานการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์



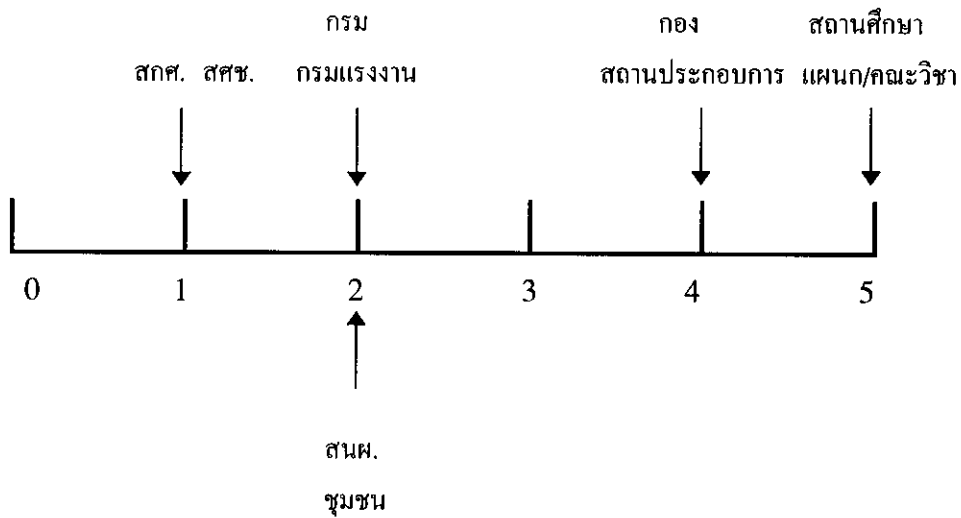
### 3. รายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ



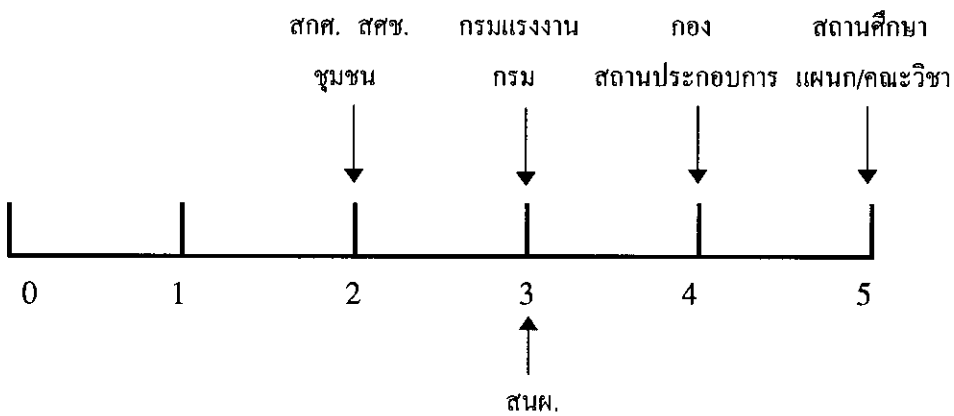
### 4. เสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



### 5. บันทึกหลักฐานการทำงานเป็นระยะ



### 6. รวบรวมข้อมูลในการทำงานตลอดโครงการ



ภาพประกอบ 9 กิจกรรมและปริมาณการมีส่วนร่วมในกระบวนการรายงานจัดฝึกอาชีพ

## อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม ดังนั้น จึงได้นำประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบที่ได้จากผลการวิจัยมาอภิปราย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. เรื่องที่ควรมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยปรากฏว่า กิจกรรมหรือเรื่องที่ควรมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพ มีทั้งหมด 34 เรื่อง อยู่ใน 5 ขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ดังนี้

1. เรื่องที่ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดฝึกอาชีพ มี 7 เรื่อง ได้แก่ สำรวจความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน วิเคราะห์งานอาชีพ จัดทำหลักสูตร กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและระยะเวลาการฝึกอาชีพ กำหนดคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึก จัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึกอาชีพ จัดบุคลากร เครื่องมือเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายและสิ่งอำนวยความสะดวก

2. เรื่องที่ควรมีส่วนร่วมในการประสานงานจัดฝึกอาชีพ มี 7 เรื่อง ได้แก่ จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ หารับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการฝึกอาชีพ สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อก่อให้เกิดระบบการฝึกอาชีพ เน้นการประสานความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาเพื่อหารูปแบบการฝึกอาชีพที่เหมาะสม จัดให้มีแผนภูมิแสดงกระบวนการทำงานและโครงสร้างของงาน จัดให้นักเรียนนักศึกษาฝึกงานตามสถานประกอบการ

3. เรื่องที่ควรมีส่วนร่วมในการติดตามงานจัดฝึกอาชีพ มี 7 เรื่อง ได้แก่ พัฒนาวิธีการฝึกอาชีพให้ทันกับเทคโนโลยีปริบยุทศาสตร์ในการดำเนินการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ กำกับ ดูแล ยุทธวิธีในการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการและได้มาตรฐานการฝึก ติดตามบริหารงานและงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ ส่งเสริมดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จัดให้มีการนิเทศกระบวนการฝึกอาชีพ มีการตรวจสอบผลงานของนักเรียนนักศึกษากับมาตรฐานการฝึกอาชีพ

4. เรื่องที่ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลจัดฝึกอาชีพ มี 7 เรื่อง ได้แก่ กำหนดการวัดผลโดยคำนึงถึงโครงสร้างของหลักสูตร วัตถุประสงค์และเป้าหมาย จัดให้มีการโอนหน่วยกิตเพื่อเชื่อมโยงได้ทุกหลักสูตร จัดสอบเทียบทักษะวิชาชีพโดยไม่ต้องเรียน ให้โอกาสสอบเทียบหน่วยกิตเพื่อเรียนต่อในระดับสูงให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมจัดทำเกณฑ์มาตรฐาน

การฝึกอาชีพ ให้มีการทดสอบฝีมือระหว่างการฝึกอาชีพเป็นระยะ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร โดยสอบถาม ผลผลิต ผู้ใช้และผู้ผลิต

5. เรื่องที่ควรมีส่วนร่วมในการรายงานจัดฝึกอาชีพ มี 6 เรื่อง ได้แก่ การรายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการศึกษา ให้รายงานการดำเนินงานเป็นระยะเพื่อแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์ ให้รายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บันทึกหลักฐานการทำงานเป็นระยะ รวบรวมข้อมูลในการทำงานตลอดโครงการ

จะเห็นได้ว่าเรื่องที่ควรมีส่วนร่วมในผลการวิจัย มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับ การจัดฝึกอาชีพทั้งสิ้น ทุกเรื่องมีความสัมพันธ์และเป็นองค์ประกอบซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ภายใต้ขั้นตอนของกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การบริหารการศึกษามีส่วนร่วมได้ 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ ภารกิจของการบริหารและกระบวนการบริหาร ซึ่งภารกิจหลักของการมีส่วนร่วมจะประกอบไปด้วยภารกิจย่อย ๆ สิ่งที่สำคัญก็คือ ต้องพิจารณาว่ามีเรื่องอะไรบ้างที่ควรมีส่วนร่วมในการบริหาร ภารกิจในการบริหารแต่ละเรื่องต้องการบุคคลที่มีส่วนร่วมแตกต่างกัน ส่วนจะเป็นภารกิจอะไรขึ้นอยู่กับงานหรือโครงการนั้น ๆ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2537 : 208)

ส่วนในเรื่องขั้นตอนผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ขั้นตอนกระบวนการบริหารที่จำเป็นและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอาชีพมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การประสานงาน การติดตามงาน การประเมินผล และการรายงาน แตกต่างจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีต่าง ๆ และสังเคราะห์ไว้ คือ การวางแผน การประสานงาน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมงาน มีที่สอดคล้องกัน 2 เรื่อง คือ การวางแผนและการประสานงาน ส่วนการจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมงาน ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอาชีพมากนัก ผู้เชี่ยวชาญจึงให้ความสำคัญน้อย อย่างไรก็ตาม การติดตามงาน และการประเมินผล ก็คือกิจกรรมที่อยู่ในกระบวนการควบคุมงานนั่นเอง

ถ้าหากพิจารณาในรายละเอียดแล้ว กระบวนการฝึกอาชีพนั้นเน้นในทางปฏิบัติ ถ้าจะให้ได้ผลดีจะต้องมีการติดตามงาน การประเมินผล และการรายงาน อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ สอดคล้องกับข้อเสนอในผลการวิจัยเรื่อง การศึกษากับงานอาชีพ : ผลกระทบจากการศึกษาด้านอาชีพ ว่า การศึกษาด้านอาชีพทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน อยู่ที่ยุทธศาสตร์ นโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ และถ้าจะให้ได้ผลอย่างจริงจัง จำเป็นจะต้องสร้างระบบการติดตามงาน การประเมินผล และการประสานงาน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2538 : 322)

ในที่นี้จะได้นำเสนอเฉพาะขั้นตอนการติดตามงาน การประเมินผล และการรายงาน ซึ่งนอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ไว้แล้วในบทที่ 2 ดังนี้

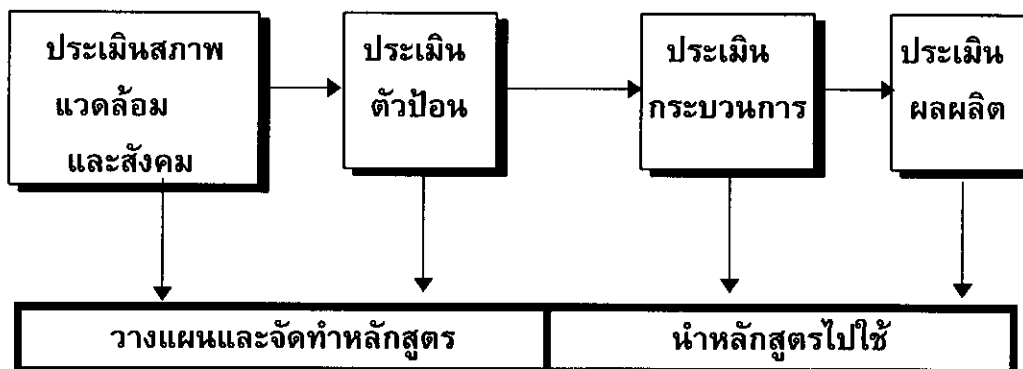
## 1. การติดตามงาน

การติดตามงานเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องกระทำ เมื่อนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติ เพื่อให้ทราบว่าโครงการนั้น ๆ เริ่มตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) กิจกรรมการปฏิบัติงาน(Activity) และผลผลิต (Output) เป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ หากมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้แก้ไขได้ทันเวลาที่ กระบวนการบริหารงานใด ๆ ก็ตามจะต้องมีการจัดทำแผนงาน แล้วนำแผนงานนั้นไปปฏิบัติ การที่จะปฏิบัติงานตามแผนให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องติดตามงาน เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตลอดเวลา นับตั้งแต่เริ่มลงมือปฏิบัติ จนถึงสิ้นสุดการปฏิบัติงาน (Schermerhorn. 1989 : 3-15) จะได้หาทางแก้ไขและปรับปรุงการดำเนินงานให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Goodman and Love. 1980 : 27; Grool. 1986 : 31-36)

เทคนิคการติดตามงานจึงเป็นวิธีการที่ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคในการบริหารโครงการ การติดตามงานที่ถูกต้องและรวดเร็วซึ่งใช้กันมากและยังใช้อยู่ต่อไป ก็คือการให้หน่วยปฏิบัติส่งรายงานตามแบบฟอร์มต่าง ๆ ตามระยะเวลา นอกนั้นก็ถือการสอบถามและประสานงานอย่างใกล้ชิด

## 2. การประเมินผล

การประเมินผลเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญอีกกระบวนการหนึ่งซึ่งจำเป็นต้องมีความคู่ไปกับกระบวนการติดตามผล เพื่อตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบว่า การทำงานนั้นสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงไร มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง สำหรับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไปโดยมีการประเมินเป็นระยะ ๆ และเมื่อสิ้นสุดโครงการ เริ่มตั้งแต่ศึกษาข้อมูลวิเคราะห์อาชีพ ออกแบบวางแผน และจัดทำหลักสูตร เตรียมการรับนักเรียน นักศึกษา จัดหาครูอาจารย์ผู้สอน จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่และงบประมาณ สนับสนุน (Input ) ครูอาจารย์ทำการสอนภายใต้เงื่อนไขและทรัพยากรที่มีอยู่ (Process ) และท้ายที่สุดก็คือ ประเมินนักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จว่ามีคุณภาพตรงตามที่ตลาดแรงงานต้องการหรือไม่ (Product) ดังภาพประกอบ 10 (Finch and Crunkilton. 1993: 268-269)



ภาพประกอบ 10 แสดงกระบวนการประเมินผลโครงการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม

การติดตามงาน (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันอยู่ในกระบวนการควบคุมงาน (Controlling) ซึ่งกระบวนการควบคุมงานเป็นภารกิจหลักเรื่องหนึ่งตามหลักการบริหารที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นจะต้องปฏิบัติในปริมาณและด้วยวิธีที่แตกต่างกัน (Newman and others. 1987 : 9; Mosley, Megginson and Pictri. 1989 : 12) การติดตามงานและการประเมินผลจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการเป็นอย่างมาก การติดตามงานและการประเมินผลมีความสัมพันธ์กันตลอดระยะเวลาที่มีการดำเนินงานตามโครงการนั้น ๆ (ณรงค์ พิมสาร. 2536 : 20) การติดตามงานจะมีความสัมพันธ์กับการประเมินผลระหว่างการนำโครงการไปปฏิบัติ การติดตามงานจะเกี่ยวข้องกับการปัจจัยนำเข้า กิจกรรม และผลผลิต

### 3. การรายงาน

การรายงานเป็นกระบวนการบริหารขั้นตอนที่ใช้มากที่สุด การรายงานนับว่ามีผลอย่างมากในการตัดสินใจ ผู้มีอำนาจสั่งการและผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องเมื่อได้รับทราบข้อมูล ถ้าหากไม่ได้รับการแก้ไขทันเวลา การดำเนินงานย่อมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

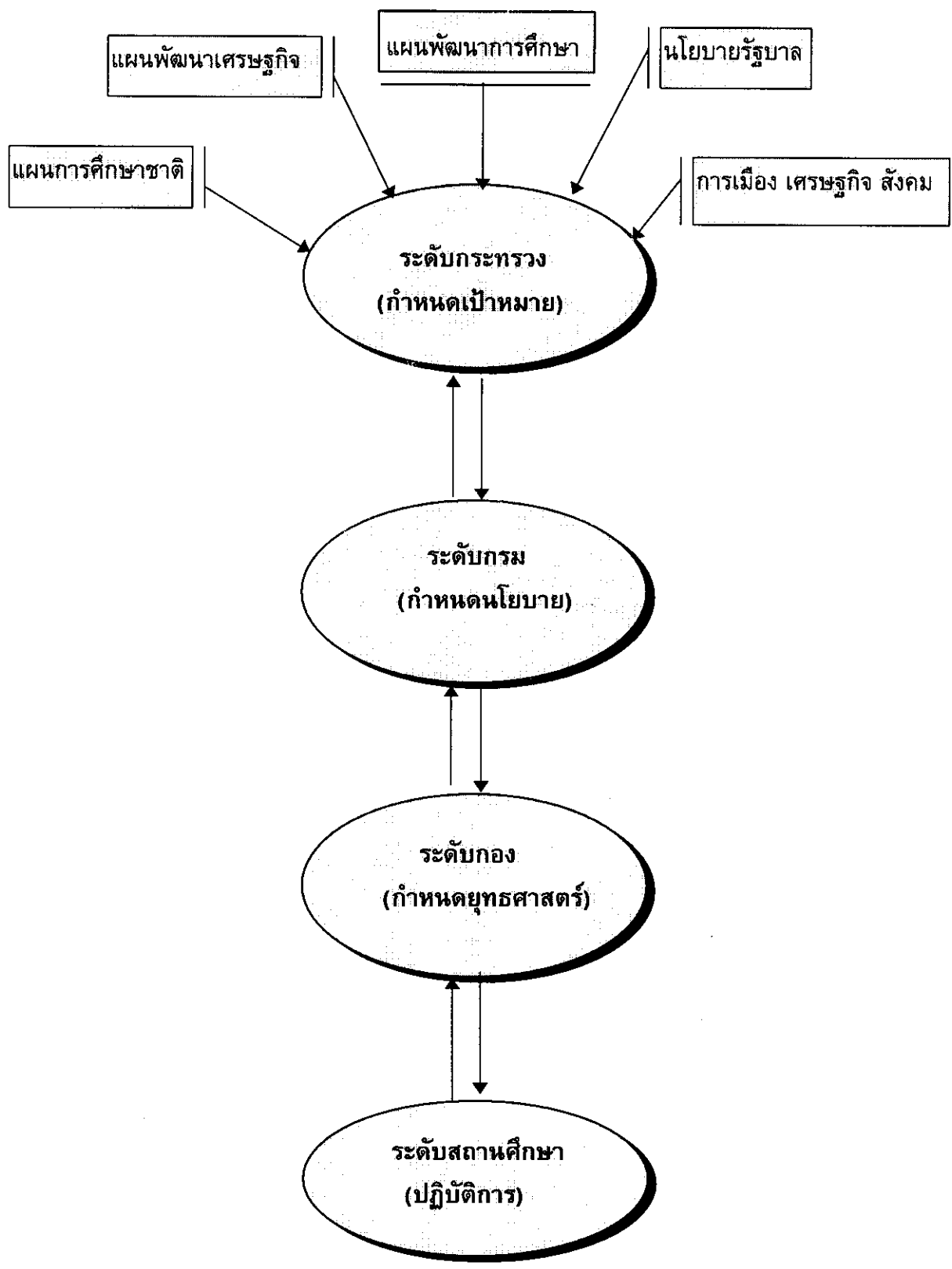
การรายงานมีทั้งส่งข้อมูลรายงานเป็นลำดับขึ้นไป และส่งข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้ปฏิบัติงาน การรายงานข้อมูลย้อนกลับมีผลต่อผู้ส่งรายงาน กล่าวคือ ได้ทราบว่าผู้มีอำนาจตัดสินใจนำข้อมูลนั้นไปใช้อย่างไร หรือข้อมูลนั้นถูกนำไปใช้ประโยชน์อะไรบ้าง หรือปัญหาอุปสรรคที่แจ้งไปแล้วมีวิธีการแก้ไขอย่างไร ผู้ส่งรายงานอาจหมดกำลังใจถ้าผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจหรือความสำคัญกับข้อมูลที่ส่งรายงานไป ดังนั้น ควรพิจารณาในเรื่องเหล่านี้ด้วย (ณรงค์ พิมสาร. 2536 : 228) ข้อมูลที่ได้จากการรายงานควรนำไปใช้ประโยชน์อย่าง

จริงจัง และการจัดเก็บข้อมูลที่ได้ก็ควรเป็นระบบต่อเนื่อง ถูกต้อง แม่นยำ และชัดเจน เพื่อการเรียกใช้ข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็วในโอกาสต่อ ๆ ไป

สถานศึกษาควรมีระบบข้อมูลที่ดี เพื่อการรายงานได้ถูกต้องว่า ได้รายงานไปที่ไหน แล้วบ้าง จะได้ไม่เกิดความสับสน เพราะบางครั้งข้อมูลเรื่องเดียวกันจำเป็นจะต้องรายงานไปหลาย ๆ หน่วยงาน และขณะเดียวกันจัดระบบในการรับข้อมูลย้อนกลับด้วย ซึ่งจะทำให้การรายงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2. ระดับการมีส่วนร่วม

ระดับของการมีส่วนร่วมไม่ได้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย แต่จากการวิจัยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของบุคคล เป็นประโยชน์ในการนำไปกำหนดเป็นกรอบในการหารูปแบบได้เป็นอย่างดี ซึ่งมี 3 ระดับ คือ ระดับกรม ระดับกองและระดับสถานศึกษา ส่วนระดับกระทรวงผลการวิจัยไม่ได้ระบุการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรม ในการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเรื่องอยู่ในขั้นกำหนดนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์และปฏิบัติการ การกำหนดนโยบายอยู่ในอำนาจหน้าที่ที่ระดับกรมสามารถดำเนินการเองได้ ส่วนการกำหนดยุทธศาสตร์และการปฏิบัติการจะอยู่ในระดับกองและสถานศึกษา ซึ่งถ้าพิจารณาในขั้นปฏิบัติการจริง ๆ แล้ว จะอยู่ที่ระดับสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้เชี่ยวชาญจึงมีความเห็นว่ากิจกรรมต่าง ๆ นั้น ระดับสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมมากที่สุด เพราะเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาโดยตรง ส่วนบางกิจกรรมอาจเกี่ยวข้องน้อย เนื่องจากไม่ใช่ภารกิจหลักของระดับสถานศึกษา ซึ่งระดับกรมและกองจะต้องมีบทบาทส่วนใหญ่ ในเรื่องนั้นๆ แทน ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 แสดงระดับการมีส่วนร่วม

### 3. บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม

ในงานวิจัยเรื่องนี้ได้แบ่งบุคคลที่ควรมีส่วนร่วมไว้ 9 กลุ่ม โดยแบ่งกลุ่มเป็นทั้งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ และผู้เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มที่ควรมีส่วนร่วมมากและมากที่สุดมี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าแผนก/คณะวิชา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ซึ่งจะมีส่วนร่วมมากที่สุดทุกกิจกรรม ทั้งนี้เพราะบุคคลในสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติให้การฝึกอาชีพโดยตรง / กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกองที่เกี่ยวข้อง และนักวิชาการ ในระดับกอง จะมีส่วนร่วมรองลงมา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาอยู่ภายใต้การดูแลของกองสังกัด ผู้อำนวยการกองและนักวิชาการจึงมีส่วนร่วมในทางบริหารงานเช่นเดียวกัน ซึ่งถ้าหากบุคคลระดับกองไม่ให้การสนับสนุนด้วยแล้ว บุคคลในสถานศึกษาจะปฏิบัติงานได้ยาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบัญชา แก้วส่อง (2531 : 26) และมัย สุขเอี่ยม (2535 : 83) ที่จัดแบ่งบุคคลที่ควรมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงโครงสร้างทางการบริหารที่มีระดับลดหลั่นกันไปโดยคำนึงถึงบทบาทของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีบุคคลที่ควรมีส่วนร่วมที่จะขาดไม่ได้เป็นกลุ่มที่ 3 คือ ผู้บริหารจากสถานประกอบการ ซึ่งมีส่วนร่วมมากเท่ากับผู้บริหารระดับกอง

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นความสำคัญของผู้บริหารสถานประกอบการที่หน่วยราชการควรแสวงหาความร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 หมวดที่ 4 ข้อ 6 เรื่องแนวทางการจัดการศึกษา โดยระบุว่า “ให้ส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานการศึกษา หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ และองค์กรเอกชน ประสานความร่วมมือและทรัพยากรระหว่างกันอย่างเป็นระบบด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 ข : 24)

โดยปกติแล้วความร่วมมือที่สถานศึกษาต้องการก็คือ การขอรับการสนับสนุนทางการเงิน ความช่วยเหลือในด้านเครื่องมือเครื่องจักร วิทยากร หรือสิ่งที่ต้องการในรูปอื่น ๆ จากสถานประกอบการ มีผลงานวิจัยเรื่อง ความช่วยเหลือของภาคเอกชนต่อหลักสูตรอาชีวศึกษา โดยการมีส่วนร่วมในการฝึกปฏิบัติทางการเรียนการสอนวิชาชีพ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาขอบเขตของความช่วยเหลือ พบว่า ภาคเอกชนส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือในด้านวิทยากร การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ สนับสนุนด้านวัสดุเครื่องมือเครื่องจักร และการให้การฝึกอบรม (Aguirre. 1993 : 2999-A) ในทางตรงกันข้ามสถานประกอบการก็หวังได้รับความช่วยเหลือจากสถานศึกษาในเรื่องการเตรียมแรงงาน (Kindred, Bagin and Gallagher. 1990 : 194) ซึ่งถ้าสถานศึกษาและสถานประกอบการต่างมองเห็นความสำคัญและผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย โดยไม่คิดว่าผลประโยชน์นั้น

ใครได้มากได้น้อย บางครั้งต้องยอมเสียเปรียบได้เปรียบบ้าง ความร่วมมือก็จะประสบผลสำเร็จ เป็นอย่างดี เช่นเดียวกันสถานประกอบการมองความสำเร็จของหน่วยงานของตนว่าส่วนหนึ่ง มาจากสถาบันการศึกษาที่จะช่วยจัดเตรียมแรงงานให้ทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับการร่วมมือมากขึ้น

อย่างไรก็ตามนอกจากความร่วมมือกันเองโดยตรงระหว่างภาคเอกชนและรัฐบาล แล้ว รัฐบาลด้วยกันก็ต้องร่วมมือกันทั้งในระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับท้องถิ่น (Edwards and Carrall. 1984 : 139-140)

ผลการวิจัยยังได้กล่าวถึงการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้ และกำหนด แผน ทิศทางในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อที่สถานศึกษาจะได้เข้าถึงความต้องการ และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อสถานศึกษา (Rossow.1990 : 276; Bagin, Gallagher and Kindred. 1994 : 147) บทบาทของชุมชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมอาจจัดตั้งในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป ผู้ที่มีส่วนร่วมมากและมากที่สุดจะมี 3 กลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้บริหารระดับกอง และกลุ่มผู้บริหารสถานประกอบการ ดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงขั้นตอนและกิจกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรม

ขั้นตอน/ กิจกรรม	กรม	กอง	สถานศึกษา	สถาน ประกอบการ	ชุมชน	กรม พัฒนาฝีมือฯ
การวางแผน						
1		*	*	*	*	*
2			*	*		*
3		*	*	*		*
4		*	*	*		
5		*	*	*		
6			*	*		
7	*	*	*	*		*

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ขั้นตอน/ กิจกรรม	กรม	กอง	สถานศึกษา	สถาน ประกอบการ	ชุมชน	กรม พัฒนาฝีมือฯ
<b>การประสานงาน</b>						
1	*	*	*	*	*	*
2	*	*	*	*		*
3	*	*	*	*	*	*
4	*	*	*	*	*	*
5	*	*	*	*		*
6		*	*	*		
7			*	*	*	*
<b>การติดตามงาน</b>						
1	*	*	*	*		*
2	*	*	*	*		*
3		*	*	*		*
4	*	*	*			
5	*	*	*			
6		*	*	*		
7		*	*	*		
<b>การประเมินผล</b>						
1	*	*	*			
2	*	*	*			
3		*	*			*
4	*	*	*			*
5	*	*	*	*		*
6		*	*	*		*
7	*	*	*	*		

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ขั้นตอน/ กิจกรรม	กรม	กอง	สถานศึกษา	สถาน ประกอบการ	ชุมชน	กรม พัฒนาฝีมือฯ
การรายงาน						
1	*	*	*	*		
2	*	*	*	*		
3	*	*	*	*		
4	*	*	*			
5		*	*	*		
6		*	*	*		

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* แสดงการมีส่วนร่วมของบุคคลในปริมาณมากและมากที่สุด  
เท่านั้น

#### 4. ปริมาณการมีส่วนร่วม

ปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคคลในกิจกรรมหรือเรื่องต่าง ๆ ตามกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การประสานงาน การติดตามงาน การประเมินผล และการรายงาน จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมและความเกี่ยวพันของผู้มีส่วนร่วม สอดคล้องกับความเห็นของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991 : 334) ที่ว่า ปริมาณของการมีส่วนร่วมจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขต่าง ๆ ซึ่งจะมีอย่างน้อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้เป็นเพราะทุกคนไม่อาจจะได้รับอำนาจเท่าเทียมกัน ผลการวิจัยส่วนใหญ่จะเน้นการปฏิบัติอยู่ที่สถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการและผู้บริหารระดับแผนก/คณะวิชา มีส่วนร่วมปริมาณมากที่สุด และเช่นเดียวกันกับผู้บริหารสถานประกอบการ มีส่วนร่วมปริมาณมากที่สุด สำหรับผู้นำชุมชนท้องถิ่น มีส่วนร่วมรองลงมา

ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในระดับสถานศึกษามีความสำคัญที่สุดในการฝึกอาชีพระยะสั้น ซึ่งจะประกอบไปด้วย สถานศึกษา สถานประกอบการ และชุมชนท้องถิ่น สถานศึกษาจะต้องร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน และเช่นเดียวกันต้องร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น โดยให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้นว่า วิทยากรจากภูมิปัญญาท้องถิ่น การเงิน วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น โดยให้สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผนและบริหารการเรียน

การสอน เพื่อให้การฝึกอาชีพเป็นไปตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่นอย่างแท้จริง ทั้งนี้จะต้องมีการกระจายอำนาจทางการบริหารให้แก่สถานศึกษา จึงจะสัมฤทธิ์ผลในทางปฏิบัติได้ สอดคล้องกับแนวนโยบายการศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 หมวดที่ 3 ข้อ 17 เรื่อง นโยบายการศึกษา ที่ว่า “ให้ปรับปรุงระบบบริหารการศึกษา โดยการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารและจัดการภายในของสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้บุคคลและองค์กรในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและจัดการศึกษาของชุมชน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 ช : 21)

ส่วนระดับกองมีส่วนร่วมปริมาณมากและมากที่สุดขึ้นอยู่กับกิจกรรม สำหรับระดับกรม บุคคลที่ควรมีส่วนร่วมได้แก่ ผู้บริหารระดับกรมของกรมอาชีวศึกษา และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่มีส่วนร่วมปริมาณมาก นอกจากนั้นคือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จะมีส่วนร่วมปริมาณน้อย ที่เป็นเช่นนั้นเพราะกิจกรรมเน้นในทางปฏิบัติมากกว่าเป็นเรื่องนโยบายเป็นผลทำให้บุคคลที่มีส่วนร่วมเป็นบุคคล ที่เกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติมากกว่าบุคคลในระดับนโยบาย

ผลการวิจัยยังพบว่า กิจกรรมหรือเรื่องสำรวจความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน การวิเคราะห์อาชีพ การจัดทำหลักสูตร และการจัดหาบุคลากร เครื่องมือเครื่องจักร ค่าใช้จ่าย ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ ระดับกรมมีส่วนร่วมมาก ส่วนในเรื่องการกำหนดคุณลักษณะผู้รับการฝึก การจัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึก ฯลฯ ระดับกรมจะมีส่วนร่วมน้อยกว่า ในทำนองเดียวกันระดับกองจะมีส่วนร่วมมากที่สุดในกิจกรรมจัดทำหลักสูตร การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอาชีพ และการจัดหาบุคลากร เครื่องมือเครื่องจักร ค่าใช้จ่าย และสิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ เพราะระดับกองจะต้องกำหนดแนวทางในการดำเนินการเรียนการสอน การจัดทำหลักสูตรในภาพรวมของสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด นอกจากนี้จะต้องวิเคราะห์จัดหาบุคลากร งบประมาณ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษา สำหรับระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติจะเกี่ยวข้องและดำเนินการทุกเรื่อง ส่วนใครจะร่วมมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับกิจกรรมแต่ละเรื่อง

มีข้อสังเกตว่า ผลการวิจัยระบุกิจกรรม 4 เรื่อง ที่ผู้บริหาร 3 ระดับ คือ ระดับกรม กอง และสถานศึกษา ควรมีส่วนร่วมมากที่สุด ดังนี้

1. จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ
2. สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน
3. จัดให้มีการโอนหน่วยกิตเพื่อเทียบโอนได้ทุกหลักสูตร
4. ให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอาชีพ

จะเห็นว่ากิจกรรมทั้ง 4 เรื่อง เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการฝึกอาชีพและแต่ละข้อ มีความชัดเจนอยู่แล้ว กล่าวคือ เรื่องแรกลดความซ้ำซ้อนในการฝึกอาชีพ เรื่องที่สอง ขจัดปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรในการฝึกอาชีพ เรื่องที่สาม เปิดโอกาสอย่างกว้างขวางสำหรับผู้สนใจที่จะฝึกอาชีพ และเรื่องที่สี่ จัดให้มีมาตรฐานการฝึกอาชีพ ทั้ง 4 เรื่องนี้เน้นการขยายปริมาณและเพิ่มคุณภาพควบคู่กันไป ซึ่งจะทำให้การฝึกอาชีพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และในสภาพข้อเท็จจริงแล้ว ทั้ง 4 เรื่องนี้จะเกิดขึ้นได้จะต้องร่วมมือกันทุกระดับ ตั้งแต่ระดับกรม กอง และสถานศึกษา จะทำเพียงระดับใดไม่ได้ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการปฏิบัติ ถ้าระดับกรม กอง ไม่ได้มีนโยบายร่วมกันแล้ว สถานศึกษาก็ไม่สามารถจะนำไปปฏิบัติได้ ในทำนองเดียวกันมีแต่นโยบายในระดับกรม กอง แต่ระดับสถานศึกษาไม่นำไปปฏิบัติก็ไม่สามารถบังเกิดผลเป็นรูปธรรมได้เช่นเดียวกัน

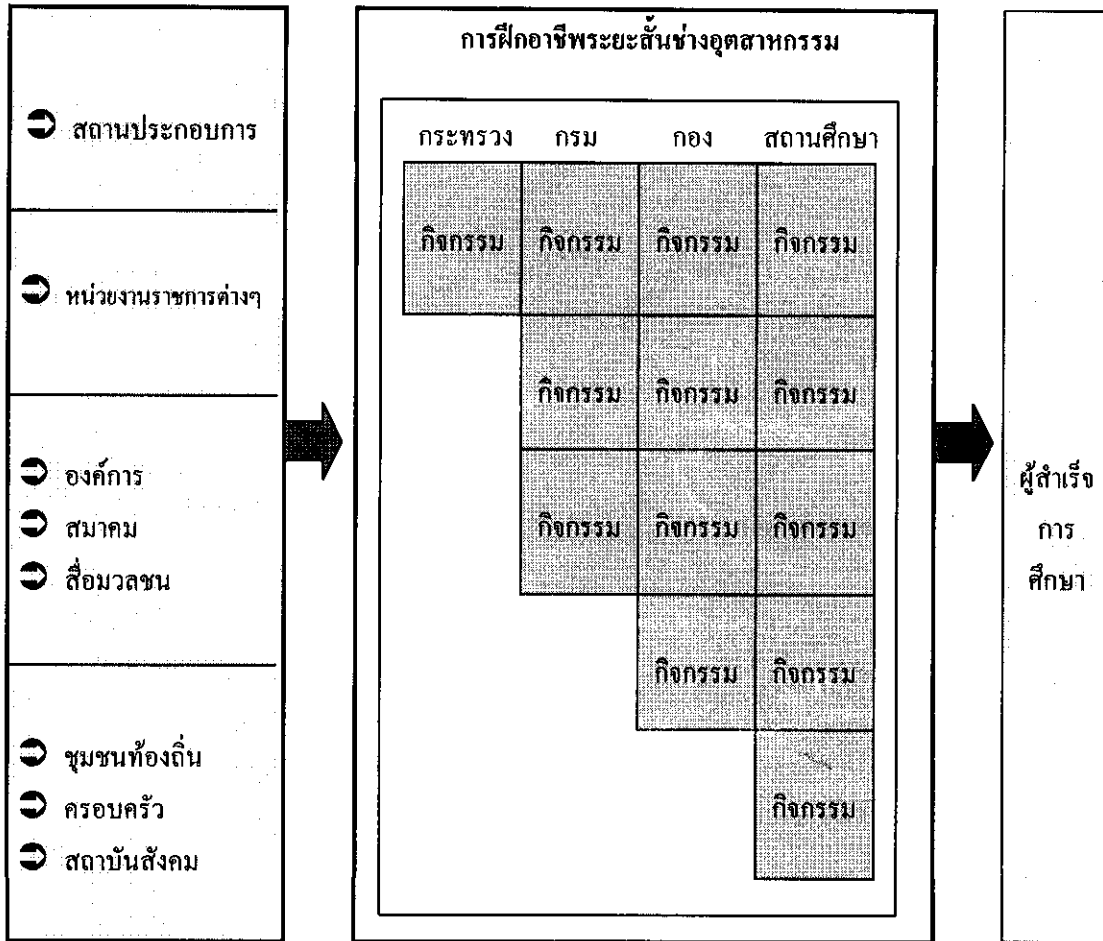
## 5. วิธีการมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยปรากฏว่า วิธีการมีส่วนร่วมมี 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมทางตรง และการมีส่วนร่วมทางอ้อม การมีส่วนร่วมทางตรง ก็คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะของการร่วมปฏิบัติงานรับผิดชอบ เพราะเป็นหน้าที่โดยตรง ส่วนการร่วมทางอ้อมเป็นลักษณะกรรมการหรือผู้แทน ซึ่งไม่ว่าจะร่วมทางตรงหรือร่วมทางอ้อมจะมีภาระหน้าที่เหมือนกัน คือ ร่วมเสนอความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ แต่ปริมาณจะแตกต่างกันไป ซึ่งการมีส่วนร่วมทางตรงนั้นมียอำนาจในการตัดสินใจมากกว่าการมีส่วนร่วมทางอ้อม สอดคล้องกับความคิดเห็นของ เฮบเดนและชอร์ (Hebden and Shaw, 1977 : 10-12) ที่แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมในลักษณะคณะกรรมการ เป็นผู้มีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจเป็นเพียงกรรมการเท่านั้น การมีส่วนร่วมในลักษณะผู้แทน ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างกรรมการกับผู้ปฏิบัติ แต่การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติมีหน้าที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง จะมีอำนาจตัดสินใจมากกว่า เช่นเดียวกับซิมเมอร์แมน (Zimmerman, 1986:6-7) ให้ความเห็นว่า การมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 2 แบบ เป็นแบบที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบโดยตรง (Active Form) และแบบมีส่วนร่วมทางอ้อม ซึ่งเป็นคณะกรรมการหรือผู้แทน (Passive Form) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบโดยตรง จะทำให้ผู้มีส่วนร่วมกล้าคิดกล้าตัดสินใจมากกว่าผู้มีส่วนร่วมในลักษณะเป็นกรรมการหรือผู้แทน บุคคลเหล่านี้จะไม่กล้าตัดสินใจเพราะไม่มีอำนาจเด็ดขาด ลักษณะการมีส่วนร่วมแบบนี้เป็นการร่วมทางอ้อม ในทำนองเดียวกันกิลเบิร์ก (Gilberg, 1988 : 119) ได้วิจัยเรื่องเจตคติที่มีต่อโปรแกรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อวิเคราะห์เจตคติที่มีต่อโปรแกรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมมีประโยชน์ต่อผู้บริหารในการบริหารบุคคล เพราะสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน โดยให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การบริหาร

แบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญในการบริหาร ซึ่งมีทั้งกลุ่มที่เป็นหลักในการนำ และกลุ่มเพื่อทำหน้าที่ให้การสนับสนุน ซึ่งกลุ่มหลังนี้กิลเบอร์กี้มีความเห็นว่า เป็นการร่วมแบบไม่จริง (Myths Participative Management)

## 6. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม จำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย ทั้งหน่วยงานระหว่างภาครัฐด้วยกัน ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ และหน่วยงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาแรงงานจะเปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิม ๆ ที่รัฐเป็นฝ่ายจัดฝึกอาชีพแต่เพียงหน่วยงานเดียว และสอนกันเพียงในสถานศึกษา นักเรียนนักศึกษาจะได้รับความรู้และฝึกปฏิบัติจากครูอาจารย์ในสถานศึกษาเท่านั้น รูปแบบการพัฒนาแรงงานจากงานวิจัยนี้ จะช่วยเสริมสร้างคุณสมบัติให้ตรงกับงานและเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่งานในยุคใหม่ รูปแบบนี้จะร่วมมือทุกฝ่ายอย่างหลากหลายระหว่างสถานประกอบการ หน่วยงานราชการต่าง ๆ สมาคม องค์กรระดับชุมชน โรงเรียน ครอบครัว องค์กรท้องถิ่นของภาครัฐและเอกชน ฯลฯ (อี เวย์น คอร์ทนีย์. 2538 : 8,10) สถานศึกษาจะต้องมองการเรียนการสอนแตกต่างไปจากการเรียนการสอนแบบเก่า เพื่อกำหนดบทบาทของนักเรียนนักศึกษาที่จะต้องไปเป็นแรงงานด้านต่าง ๆ และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศด้วย ครูอาจารย์จะต้องช่วยให้นักเรียนนักศึกษาได้นำสิ่งที่เรียนในห้องเรียนไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงของโลกภายนอก สถานศึกษาและสถานประกอบการจะต้องมีความรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น ขณะเดียวกันองค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น จะต้องมีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนเช่นเดียวกัน ส่วนจะร่วมมากน้อยแค่ไหน ระดับใด ขึ้นอยู่กับกิจกรรมแต่ละกิจกรรม ทั้งนี้ถ้าเป็นเรื่องนโยบายก็อาจจะเกี่ยวข้องกับระดับหน่วยงานระดับสูงมาก ถ้าเป็นเรื่องในทางปฏิบัติสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติมาก หน่วยงานระดับสูงจะเกี่ยวข้องน้อย อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคล ปริมาณ จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรม และความเกี่ยวพันของผู้มีส่วนร่วม (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2537 : 208) กิจกรรมทั้งหมดที่จัดเป็นองค์ประกอบร่วมกันในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ที่จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีคุณภาพตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม

การมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นความจำเป็นที่จะต้องมีในการจัดการศึกษา เพื่ออาชีพ ซึ่งจะต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นและมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนจนครบวงจรการทำงาน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2538 : 303) เช่นเดียวกับแนวคิดนักปฏิรูปการศึกษาได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ทางการศึกษาที่สำคัญ 2 ประการ คือ **ประการแรก** สนับสนุนการเรียนรู้และเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยการฝึกกำลังของชุมชน มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างชาวบ้านและวงการการศึกษา เชื่อมโยงภูมิปัญญาพื้นบ้านกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เชื่อมโยงหน่วยงานของรัฐและเอกชน **ประการที่ 2** ปฏิรูปการศึกษาพื้นฐาน โดยมุ่งจัดให้กว้างขวางทั่วถึงและเป็นธรรม พร้อมทั้งจะปฏิรูปหลักสูตรและการบริหาร ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดอบรมและจัดการศึกษา เพื่อยกระดับทักษะแรงงานและความรู้พื้นฐานของแรงงาน โดยการจัดการศึกษานอกโรงเรียน (สิปปนนท์ เกตุทัต. 2538 : 3-4) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดและทิศทางในการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและการจัดการ โดยจัดลำดับเรื่องสำคัญเร่งด่วนไว้ 3 เรื่อง คือ **เรื่องแรก** ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้น **เรื่องที่สอง** กำหนดรูปแบบวิธีการที่ชัดเจนในการปฏิรูประบบราชการและการบริหารงาน ในลักษณะแผนงานร่วมกันระหว่างหลายฝ่าย มีเครือข่ายการทำงานที่มีประสิทธิภาพ **เรื่องที่สาม** ปรับเปลี่ยนวิธีการวางแผนจากระดับสูงแต่เพียงอย่างเดียว ไปสู่แนวทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดกระบวนการบริหาร ตลอดจนการปฏิบัติตามแผนที่มาจากระดับล่าง ทั้งนี้เพื่อกระจายการวางแผนและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจลงไปสู่ระดับภูมิภาค ท้องถิ่น และชุมชนมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการฝึกกำลังร่วมมือกันในทุกๆระดับทั้งภาครัฐ องค์กรเอกชน ภาคธุรกิจ นักวิชาการ องค์กรประชาชน และสื่อมวลชน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2538 : 15-17) สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องนี้ที่เน้นกระบวนการบริหารการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นอยู่ที่สถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ และยังระบุให้สถานศึกษาร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาการศึกษาให้มาก

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการศึกษา เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการร่วมมือพบว่า การมีส่วนร่วมจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การวางแผน การเตรียมการที่เหมาะสม มีเป้าหมายที่ชัดเจน และจะต้องสร้างความรู้สึกที่ดี ความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วม (Flisram. 1993 : 2008-A) และเมื่อทุกคนเกิดความเข้าใจในหลักการความร่วมมือแล้ว ทุกคนจะร่วมมือร่วมรับผิดชอบกันเอง โดยไม่ต้องขอร้องหรือเชิญชวน จัดว่าเป็นการพัฒนาความร่วมมือไปอีกระดับหนึ่ง (Collaboration) ซึ่งถ้าเป็นไปได้ปัญหาในการทำงานจะน้อยลง และตรงกันข้ามการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้อาศัยผลการวิจัยเป็นพื้นฐาน โดยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ได้นำผลจากการศึกษามาเสนอเป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม มีข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบที่เสนอไปใช้ ดังนี้

#### 1.1 ข้อเสนอแนะทั่วไปในการจัดฝึกอาชีพพระยะสัน ตามรูปแบบที่เสนอ

1. การกำหนดขั้นตอนและกิจกรรมของการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม ในงานวิจัยเสนอไว้ 5 ขั้นตอน และแต่ละขั้นตอนได้ระบุกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้น ถ้าต้องการทราบว่าบุคคลใดบ้างควรมีส่วนร่วม ก็ควรระบุขั้นตอนและกิจกรรมให้ชัดเจน

2. การจัดกลุ่มของบุคลากร ผลการวิจัยได้เสนอให้แบ่งบุคลากรออกเป็น 9 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มที่ 1 อธิบดีและรองอธิบดี กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ ผู้อำนวยการกองที่เกี่ยวข้อง และนักวิชาการ กลุ่มที่ 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กลุ่มที่ 4 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กลุ่มที่ 5 สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มที่ 6 ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มที่ 7 หัวหน้าแผนก/คณะวิชา วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มที่ 8 ผู้บริหารสถานประกอบการ และกลุ่มที่ 9 ผู้นำชุมชนท้องถิ่น การจำแนกบุคลากรเป็นกลุ่มจะช่วยให้การมีส่วนร่วมของบุคลากรชัดเจน เพราะบุคคลที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมาก และมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน ดังนั้น การมีส่วนร่วมของบุคคลในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม จึงแตกต่างกันไปด้วย

3. การแบ่งระดับของการมีส่วนร่วม งานวิจัยแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับกอง และระดับสถานศึกษา การแบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ จะช่วยให้การจำแนกการมีส่วนร่วมของบุคลากรแต่ละกลุ่มชัดเจน และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติ เป็นไปตามนโยบายการบริหารจัดการฝึกอาชีพพระยะสัน ที่เน้นให้จัดการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและท้องถิ่น และในขณะเดียวกันทุกระดับจะต้องมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน

4. ควรร่วมมือกันในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรมทุกหน่วยงาน ซึ่งแบ่งได้ 4 กลุ่มด้วยกัน คือ

กลุ่มที่ 1 ระหว่างรัฐกับรัฐ ได้แก่ ภาครัฐร่วมมือกันเองไม่ว่าจะเป็นกระทรวง ทบวง กรม สำนักงาน กอง ฯลฯ ตลอดจนสถาบันการศึกษาประเภทต่าง ๆ และทุกระดับการศึกษา สามารถช่วยเหลือพึ่งพากันได้ในด้านทรัพยากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มปริมาณและคุณภาพการผลิตกำลังคน

กลุ่มที่ 2 ระหว่างเอกชนกับเอกชน ได้แก่ สถานประกอบการต่าง ๆ จะต้องผนึกกำลังกันหรืออาจจะร่วมมือกันในรูปของสภา สมาคม ฯลฯ เพื่อที่จะได้กำหนดความต้องการแรงงานได้ชัดเจน และป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการแย่งแรงงาน

กลุ่มที่ 3 ระหว่างรัฐกับเอกชน ได้แก่ รัฐและเอกชนร่วมมือกันในการผลิตกำลังคนเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย คือผู้ผลิตแรงงาน (ภาครัฐ) และผู้ใช้แรงงาน (ภาคเอกชน) ในลักษณะเช่นนี้ผู้ผลิตสามารถผลิตกำลังคนได้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง/ผู้ใช้แรงงาน ส่วนภาคเอกชนได้แรงงานตามที่ต้องการและมีความมั่นใจในคุณภาพฝีมือแรงงานมากกว่าให้รัฐเป็นผู้ผลิตแต่เพียงฝ่ายเดียว

กลุ่มที่ 4 กลุ่มอิสระ ซึ่งจะเป็นบุคคลและกลุ่มบุคคลที่มีส่วนส่งเสริม สนับสนุนในการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครอบครัว ชุมชนท้องถิ่น สังคม ฯลฯ เหล่านี้มีความสำคัญต่อการฝึกอาชีพมาก มีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางในการศึกษาและการประกอบอาชีพ ดังนั้น ควรที่จะต้องมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพไม่น้อยไปกว่ากลุ่มอื่น ๆ ด้วย

5. ควรมีหน่วยงานความร่วมมือในการฝึกอาชีพ มีลักษณะเป็นองค์กรกลาง กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนและมีเครือข่ายการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐและเอกชน

6. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ อาจจะไปใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอาชีพพระยะสัน เช่น กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯลฯ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วยังสามารถนำข้อมูลและรูปแบบที่ได้ไปประกอบการตัดสินใจ การกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน

7. ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาและสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันในระดับท้องถิ่นและชุมชนให้มากขึ้น

## 1.2 ข้อเสนอแนะอื่นโดยอาศัยงานวิจัยเป็นพื้นฐาน

1. การจัดฝึกอาชีพพระยะสันควรเป็นระบบเปิด ให้โอกาสแก่ผู้เรียนที่กำลังทำงานได้พัฒนาทักษะความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีใหม่ ยกกระดับพื้นฐานความรู้วิชาชีพ เปิดโอกาสให้ผู้เรียน

ได้ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ และเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจัดให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แบบเรียนสำเร็จรูป (Module) การสอบเทียบ การถ่ายโอนประสบการณ์ การเทียบโอนหน่วยกิต การเรียนทางไกล ฯลฯ

2. หลักสูตรระยะสั้นควรมีหลากหลายและปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่

3. ในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมนั้น ถ้าจะให้สมบูรณ์และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ควรจะได้พิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ควรเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และเจตคติในการทำงาน 2) สำรวจและวิจัยตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ 3) เน้นฝึกปฏิบัติจริงมากกว่าทฤษฎี 4) มีเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานอาชีพระยะสั้นขั้นต่ำ 5) ครู อาจารย์ วิศวกร วิศวกร วิศวกร ในการฝึกต้องพร้อม 6) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล กลุ่มเป้าหมาย และความต้องการของผู้เข้ารับการฝึก 7) ระยะเวลาการฝึกขึ้นอยู่กับเนื้อหาวิชา 8) เน้นการประสานงานร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกัน ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ระหว่างสถาบันการศึกษา และสถาบันการศึกษา กับสถานประกอบการ 9) ส่งเสริมครูอาจารย์ให้รับรู้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เสริมสร้างระเบียบวินัย และความรับผิดชอบในการทำงาน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษารูปแบบการฝึกอาชีพระยะสั้นในระดับสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาค โดยให้อำนาจในการบริหารและการตัดสินใจในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นในระดับท้องถิ่น

2. ควรวิจัยเจาะลึกเฉพาะบางขั้นตอนของกระบวนการบริหารการจัดฝึกอาชีพ เช่น การวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดฝึกอาชีพ การวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประสานงานจัดฝึกอาชีพ การวิจัยเพื่อหารูปแบบในการประเมินผลการจัดฝึกอาชีพ เป็นต้น จะได้เข้าใจสภาพการมีส่วนร่วมของบุคลากรในแต่ละกิจกรรม และเข้าใจกิจกรรมการฝึกอาชีพได้อย่างชัดเจน

3. ควรวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีบทบาทหน้าที่ใกล้เคียงกันหรือสอดคล้องกัน เพื่อศึกษารูปแบบของหน่วยงานต่าง ๆ และนำส่วนที่ดีมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการฝึกอาชีพ

4. ควรวิจัยรูปแบบการฝึกอาชีพหลักสูตรในระบบ และประเภทวิชาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม

บรรณานุกรม

2

### บรรณานุกรม

- การศึกษาอาชีพ,กอง. รายงานสถิติ. กรุงเทพฯ : กองการศึกษาอาชีพ, 2537.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แนวนโยบายและแนวทางการวิจัยและพัฒนา  
ของชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติ, 2534. จ.
- ..... แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะ  
กรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535. ช.
- ..... แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7(พ.ศ.2535-2539). กรุงเทพฯ :  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535. ก.
- ..... รายงานการวิจัยโครงการวิจัยรูปแบบการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2527. ข.
- ..... รายงานประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-  
2534) ระยะครึ่งแผน : การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะ  
กรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535. ค.
- ..... รายงานประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-  
2534) ระยะครึ่งแผน : การอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติ, 2534. ง.
- ..... รายงานประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-  
2534) การอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,  
2536. ช.
- ..... รายงานผลการวิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการศึกษาอาชีวะและ  
อุดมศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปก  
เจริญผล, 2535. ฉ.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แนวคิดและทิศทางการ  
พัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8. เอกสารประกอบการสัมมนาระดับ  
ชาติ. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรินต์ติ้ง, 2538.
- ..... แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539.  
กรุงเทพฯ : ยูไนเต็ดโปรดักชั่น, 2535.
- ..... บันทึกถ่วงที่สุด ที่ นร 1012/2094 เรื่อง ข้อเสนอแนวทางและมาตรการในการ  
พัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ. ลงวันที่ 30 เมษายน 2536.

- ณรงค์ นิตยาพร. "อภิปรายกลุ่มและอภิปรายทั่วไป," ใน รายงานการประชุมสัมมนาเพื่อเตรียมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม. หน้า 103.  
กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2533.
- ณรงค์ พิมสาร. การพัฒนากระบวนการติดตามงานโครงการการศึกษานอกโรงเรียนแบบทางไกลของกรมการศึกษานอกโรงเรียน. ปรินญาณีพันธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- ธนาคารกรุงเทพ จำกัด. "เศรษฐกิจมหภาค," ใน รายงานเศรษฐกิจ. 11(25) : 15-16; พฤศจิกายน 2535.
- ธงชัย สุวัฒน์เมฆินทร์. หลักสูตรอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2534.
- นิพนธ์ พัวพงศกร และคนอื่น ๆ. การฝึกอบรมระหว่างการทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- บัญญัติ แก้วส่อง. รูปแบบทางสังคม-จิตวิทยาสำหรับการอธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา. ปรินญาณีพันธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- ประสงค์ รัตนันท์. สถานการณ์แรงงานในประเทศไทย. เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 5 ปีการศึกษา 2535-2536. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2536.
- พนิต เข้มทอง. "อาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า," ใน การศึกษากับการมีงานทำ : งานศิลปหัตถกรรมและอาชีวศึกษา ครั้งที่ 39. หน้า 67. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์, 2529.
- "พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 109 ตอนที่ 125. หน้า 16-20. 29 ธันวาคม 2535.
- ไพรินทร์ ชูโชติถาวร. "อภิปรายกลุ่มและอภิปรายทั่วไป," ใน รายงานการประชุมสัมมนาเพื่อเตรียมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม. หน้า 111.  
กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2533.
- มัย สุขเอี่ยม. รูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปรินญาณีพันธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนักงาน. บันทึกถ้อยคำที่ นร 0202/9698 เรื่องข้อเสนอแนวทางและมาตรการในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ. ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2536.

- วิชาการ, กรม. รายการการวิจัยการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและ  
อาชีวศึกษาของไทยในทศวรรษหน้าที่สอดคล้องกับลักษณะการเปลี่ยนแปลงทาง  
สังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2534.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. การศึกษาโครงสร้างตลาดแรงงานไทยและการ  
ประมาณความต้องการแรงงานในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.  
กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. ก้าวมัน ทันโลก. เอกสารประกอบการปาฐกถาสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรฯ  
ฉบับที่ 3. การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์ : เสริมสร้างสมรรถนะไทยในประชาคม  
โลก. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538. อัดสำเนา.
- สุทธิพรรณ วีรพงศ์. การศึกษาพฤติกรรมความร่วมมือของเด็กปฐมวัยที่ทำกิจกรรมศิลปะ  
สร้างสรรค์เป็นกลุ่มแบบครุมีส่วนร่วมและแบบครุไม่มีส่วนร่วม. ปรินญาณพนธ์  
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล และคนอื่น ๆ. การเพิ่มคุณภาพและผลิตภาพ. กรุงเทพฯ : ภูมิบัณฑิต,  
2531.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. "การบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนา," ใน เจ้าฟ้านักพัฒนาสมเด็จพระ  
เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กับพัฒนศึกษาศาสตร์. หน้า 168-  
175. กรุงเทพฯ : รุ่งแสงการพิมพ์, 2534.
- ✓ . ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา  
หน่วยที่ 7 และ 8. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2537.
- ✗ . ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9. มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. การศึกษากับงานอาชีพ : ผลกระทบจากการศึกษาด้าน  
อาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538.
- อาชีวศึกษา, กรม. คู่มือหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ.2533. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์  
กรมอาชีวศึกษา, 2533 ค.
- ..... . แผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ.2535-2539). กรุงเทพฯ :  
ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา (ศพอ.1), 2535. ก.
- ..... . แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่สาม. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่  
กรมอาชีวศึกษา, 2536 จ. อัดสำเนา.
- ..... . รายงานประจำปี 2534. กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก,  
2535. ข.
- ..... . 52 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2536. ฉ.

- อาชีวศึกษา, กรม. สถิติอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2537. กรุงเทพฯ : อรุณสภาคัดพร้าว, 2538.ช.
- \_\_\_\_\_. เอกสารเสนอที่ประชุมอธิบดี เรื่องแนวทางการพัฒนาการศึกษาเพื่ออาชีพ. กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2536 ง.
- อีเวิร์น คอร์ทนีย์ และกรมอาชีวศึกษา. การพัฒนารูปแบบความร่วมมือและประสานงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ. กองแผนงาน, 2538. อัดสำเนา.
- อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สภา. "การศึกษากับตลาดแรงงานในทศวรรษหน้า," ใน การศึกษายุคไฮเทค : งานศิลปหัตถกรรมและอาชีวศึกษา ครั้งที่ 43. หน้า 50-52. กรุงเทพฯ : ไร่ไทยเฟรสเซ็นเตอร์, 2534.
- Abdel - Hady, Mahmoud E. "A Suggested Model for Community Participation in the Administration of Public Education in Egypt," Dissertation Abstracts International. 51(10) : 3276-A; April, 1990.
- Aguirre, Jeanne M. "Private Sector Business Assistance to Vocational Education Programs Achieved Through Participation in the Vocational Instruction Practicum," Dissertation Abstracts International. 54(8) : 2999-A; February, 1993.
- Albuquerque, Luiz B. "The Effects of Cultural Capital on Attitudes Towards Participation Among Brazilian Educational Decision-makers," Dissertation Abstracts International. 51(9) : 3036-A; March, 1990.
- Alfthan, Torkel. "Training for Technological Change : Some Policy Issues," in Vocational Training for Advanced Technology. Islamabad : ILO, APSDEP, 1987.
- Amenu - Tekaa, Christian E. "Perceptions of Community Participation in Education on Canadian Indian Reserves : A North - Central Alberta Case Study (Native American)," Dissertation Abstracts International. 49(7) : 1626-A; January, 1988.
- Appleby, Robert C. Modern Business Administration. 4th ed. London : Richard Clay, 1987.
- Asian Development Bank in Cooperation with the World Bank. Technical and Vocational Education and Training. Manila : ADB, 1991.
- Aziz, Abdul. Workers' Participation in Management. New Delhi : Ashish Publishing House, 1980.

- Bedeian, Arthur G. and William F. Glueck. Management. 3rd ed. Chicago : The Dryden Press, 1983.
- Bittel, Lester R. 36-Hour Management Course. New York : McGraw-Hill, 1989.
- Braden, Paul V. "The Economic Development Role of Vocational Education," in Collaboration : Vocational Education and The Private Sector. p.155-120. Virginia : American Vocational Association, 1984.
- Campbell, Roald F., Edwin M. Bridges and Raphael O. Nystrand. Introduction to Educational Administration. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1977.
- Certo, Samuel C. Principles of Modern Management. 3rd ed. Dubuque : Wm. C. Brown Publishers, 1985.
- Chotiyantonta, Phoonsuk. "The Needs for Inservice Education of College Teachers in the Institute of Technology and Vocational Education in Thailand," Dissertation Abstracts International. 50(4) : 930-A; October, 1988.
- Clark, Donald M. "Strengthening the Ties that Bind," Journal of Vocational Education. 66(1) : 32,51; January, 1991.
- Clinton, Richard E. "A Rationale for Collaboration : The View from Industry," in Collaboration : Vocational Education and The Private Sector. p.43-54. Virginia : American Vocational Association, 1984.
- Cohen, Allan R. and others. Effective Behavior in Organizations. Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1980.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior At Work. 8th ed. New York : McGraw-Hill, 1989.
- Dessler, Gary. Personnel Management. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, 1988.
- ..... Personnel/Human Resource Management. 5th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1991.
- Diaz, Rony V. "Trainer Training in Asia and the Pacific," in Training of Trainers. p.19-24. Report of a Joint ADB-ILO (APSDEP), Manila : ILO, 1984.
- Dejnozka, Edward L. Educational Administration Glossary. London : Greenwood Press. 1983.
- Don, Bagin, Donald R. Gallagher and Leslie W. Kindred. The School and Community Relations. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1994.

- Dubrin, Andrew J. Foundations of Organizational Behavior : An Applied Perspective. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1984.
- Edwards, Kenneth R. and Theresa M. Carroll " Issues in Collaboration Between Organized Labor and Vocational Education," in Collaboration : Vocational Education and The Private Sector. p. 131-140. Virginia : American Vocational Association, 1984.
- Ezen, Paul F. "Perceived Management Competency Needs of Practicing School Administrators in Montana," Dissertation Abstracts International. 47(10) : 3621-A; April, 1986.
- Fairchild, Patricia J. "The Design of a Model for Assessing the Role of a University System in Vocational Education : Implications for Economic Development," Dissertation Abstracts International. 52(3) : 755-A; September, 1991.
- Ferrone, Kathleen T. " Relationships Among Situational Leadership, Locus - of Control, and Superintendent/Board Group Processes, " Dissertation Abstracts International. 51(4) : 1060-A; October, 1988.
- Finch, Curtis R. and John R. Crunkilton. Curriculum Development in Vocational and Technical Education : Planning, Content and Implementation. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1993.
- Flisram, Winifred Fairweather. "Community Advisory Councils : A Critical Analysis of Participation Strategies in Urban School Reform, " Dissertation Abstracts International. 54(6) : 2008-A; December, 1993.
- Gannon, Martin J. Organizational Behavior. Boston : Little Brown & Company, 1979.
- Garrison, Don C. "Educational Institutions Must Welcome Collaboration, " in Collaboration : Vocational Education and The Private Sector. p.89-98. Virginia : American Vocational Association, 1984.
- Gilberg, Jay. "Managerial Attitudes Toward Participative Management Programs : Myths and Reality," in Public Personnel Management. 17(2) : 109-123; Summer, 1988.
- Gerloff, Edwin A. Organizationl Theory and Design. New York : McGraw- Hill, 1985.
- Gladstone, Alan and Muneto Ozaki. Working Together. Geneva : ILO, 1991.
- Goodman, Louis J. and R.N. Love. Project Planning and Management an Integrated Approach. New York : Pergamon Press, 1980.

- Gordon, Judith R. and others. Management and Organizational Behavior. Boston : Allyn and Bacon, 1990.
- Graves, John C. "Collaboration : Vocational Education and The Private Sector," in Collaboration : Vocational Education and The Private Sector, p.121-130. Virginia : American Vocational Association, 1984.
- Grool, Marjolijn C. Project Management in Progress. Amsterdam : Elsevier Science Publishers, 1986.
- Guo - Qing, Zhang. "Training of Professional Instructors in China," in Writings in Vocational and Technical Training. p.111-113. Islamabad : ILO, 1989.
- Guzman, Nadyne. "The Effects of Participation in a Collaborative Planning Team on Leadership Development," Dissertation Abstracts International. 50(3) : 582-A; September, 1988.
- Guziewski, Edward F. "Relationships of School Management Functions to Private Sector Management Functions," Dissertation Abstracts International. 45(12) : 3496-A; June, 1984.
- Haimann, Theo and William G. Scott. Management in The Modern Organization. 2nd ed. Boston : Houghton Mifflin, 1974.
- Haimann, Theo, William G. Scott and Patrick E. Connor. Management. Boston : Houghton Mifflin, 1985.
- Harmon, Alison J. "The Efficiency of the Mastery in Learning Project in Promoting Teacher Empowerment and School Climate," Dissertation Abstracts International. 51(5) : 1459-A; November, 1990.
- Hebden, John E. and Graham H. Shaw. Pathways to Participation. London : Associated Business Programmes, 1977.
- Helm, Marlene M. "The Relationship of Participation in Extracurricular Activities To Self-Concept and Achievement Among Students in Junior High Schools in Fayette County, Kentucky," Dissertation Abstracts International. 51(7) : 2216-A; January, 1990.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory, Research and Practice. 4th ed. New York : McGraw-Hill, 1991.

- Hull, Daniel M. and J. L. Herndon. Tech Prep : An Innovation Approach in Workforce Training. The Fourth IVETA International Conference, Pattaya : IVETA Co-Organizers, 1992.
- Hull, Dan and Carroll Marsalis. "Work-Based Learning," Journal of Vocational Education. 66(3) : 22-23,43; March, 1991.
- ILO. New Perspectives in Vocational Training for Advanced Technology. Bangkok : ILO, APSDEP, 1992. D.
- ..... . Plan of Action on Vocational Training for Advanced Technology. Bangkok : ILO, UNDP, 1992. B.
- ..... . Planning, Programming and Evaluating Vocational Training. Report for an APSDEP, ILO, Japan Regional Workshop, Islamabad : ILO, 1986. C.
- ..... . Training of Technicians for the Mechatronics Age. Islamabad : ILO. 1988. A.
- Jaijongkit,Boonyasak. New/Innovative Approaches in Vocational Education and Training and Human Resources Development. The Fourth IVETA International Conference, Pattaya : IVETA Co-Organizers, 1992.
- Jasso, Gayle. "Why Business Finds It Hard to Work with Schools," in Collaboration : Vocational Education and The Private Sector. p.81-88. Virginia : American Vocational Association, 1984.
- Junenanond, Amphorn. "Overview of Vocational Training in Thailand," in Vocational Training and the Labour Market : South - East Asia1. edited by A.M.A.H. Siddiqui. p.125-160. Bangkok : ILO, 1993.
- Kaufer, Irwin J. "A Study of Participation in New Jersey Teachers' Locals," Dissertation Abstracts International. 50(11) : 3432-A; May, 1989.
- King, Virginia A. "The Relationship Between a Staff Development Program for Mature Inservice Teachers and Teacher Empowerment Efforts," Dissertation Abstracts International. 51(7) : 2350-A; January, 1990.
- Kindred, Leslie W. Don Bagin and Donald R. Gallagher. The School and Community Relations. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1990.
- Knezevich, Stephen J. Administration of Public Education. 4th ed. New York : Harper & Row, 1984.
- Koontz, H., Cyril O'Donnell and Heinz Wehrich. Essential of Management. New York : McGraw-Hill, 1986.

- Kreps, Gary. Organizational Communication : Theory and Practice. New York : Longman, 1986.
- Letteri, Richard. "A Critical Theory of Participatory Management Systems," Dissertation Abstracts International. 51(12) : 4292-A; June, 1990.
- Limskul, Kittit., Thaneit Khantigaroon and Chalongphob Sussangkarn. "Projections of Manpower Usage in Industry and Services," in Manpower Planning for the Development of Industrial and service Sectors. p.1-58. Bangkok : Thailand Development Research Institute, 1992.
- Long, James P. "The American Experience in Vocational Training for Advanced Technology," in Vocational Training for Advanced Technology. p.107-122. Report for an APSDEP, ILO, Japan Regional Workshop, Islamabad : ILO, 1987.
- Luthans, Fred. Organizational Behavior. 6th ed. New York : McGraw-Hill, 1992.
- Mackenzie, Elaine. "Training Methods for Advanced Technology," in Vocational Training for Advanced Technology. p.100-116. Report of an APSDEP, Islamabad : ILO, 1988.
- Marcoline, Joseph F. "A Survey of Shared Decision-making in Pennsylvania : Comparing Teacher," Dissertation Abstracts International. 51(3) : 701-A; September, 1990.
- McBeth, Raymond R. "An Analysis of Faculty Participation in University Decision-making Using an "Organization as Culture" Approach," Dissertation Abstracts International. 50(10) : 3165-A; April, 1989.
- Mescon, Michael H., Michael Albert and Franklin Khedouri. Management. 3rd ed. New York : Harper & Row, 1988.
- Meegan, Elizabeth A. "Participation in Planning and the Quality of Catholic Elementary Schools in Milwaukee," Dissertation Abstracts International. 47(4) : 1139-A; October, 1986.
- Miller, Jeffrey A. "Required Teacher Participation in Curriculum Planning and Implementation of Curriculum Guides," Dissertation Abstracts International. 50(2) : 320-A; August, 1989.
- Mondy, R. Wayne and Robert M. Noe. Human Resource Management. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1990.

- Mondy, R. Wayne, Arthur Sharplin and Shane R. Premeaux. Management. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1991.
- Mosley, D. C., L. C. Megginson and P. H. Pictri. Supervisory Management. 2nd ed. Cincinnati, West Chicago : South - Western Publishing Co., 1989.
- Moss, Jerome Jr. "Is Vocational Educational Ready for Collaboration," in Collaboration : Vocational Education and The Private Sector. p.71-80. Virginia : American Vocational Association, 1984.
- Murphy, Peter J. "Collaborative School Management : Small within Big is Beautiful" in Administration and Management of Education : The Challenges Faced. edited by Francoise Caillods. p.33-60. Paris : International Institute for Educational Planning, 1989.
- Newman, W. H. and others. The Process of Management : Strategy, Action, Results. 6th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1987.
- Noah, Harold J. and Max A. Eckstein. "Business and Industry Involvement with Education in Britain, France and Germany," in Vocationalizing Education. edited by Jon Lauglo and Kevin Lillis. p.45-68. Oxford : Pergamon Press, 1988.
- Northcraft, Gregory B. and Margaret A. Neale. Organizational Behavior. Chicago : The Dryden Press, 1990.
- ✓Oakley, Peter. Project with People. Geneva : ILO, 1991. ✓
- Paul, Daniel M. "Principal Participation in Self-Interest Issues and Measures of Organization Climate," Dissertation Abstracts International. 46(6) : 1470-A; December, 1985.
- Pearce II, John A. and Richard B. Robinson, Jr. Management. New York : Random House, 1989.
- Pennisi, Giuseppe. Economic Planning of Vocational Training in a Decentralised Setting. Geneva : ILO, 1991.
- Pillay, Gerald F. Training Papers. Geneva : ILO, 1992.
- Pongquan, Soparth. Participatory Development Activities at Local Level : Case Studies in Villages of Central Thailand. Bangkok : Asian Institute of Technology, 1992.
- Porter, Orval F. "Teacher Empowerment in an Elementary School," Dissertation Abstracts International. 52(5) : 1602-A; November, 1991.

- Putti, Joseph M. Management : A Functional Approach. Singapore : McGraw-Hill, 1987.
- Rainbird, Helen. Training Matters. Oxford : Basil Blackwell, 1990.
- Ransom, Marilyn P. "A Study to Determine the Relationship Between Elements of Participative Management and Organizational Health," Dissertation Abstracts International. 51(11) : 3587-A; May, 1990.
- Rashford, Nicholas S. and David Goghlan. "Effective Administration through Organizational Levels," Journal of Educational Administration. 30(4) : 63-72; 1992.
- Reihl, Jack. "A Rationale for Collaboration : The View from Labor," in Collaboration : Vocational Education and The Private Sector. p.63-68. Virginia : American Vocational Association, 1984.
- Reece, Barry L. "Learn From Experience," Journal of Vocational Education. 68(7) : 28-29; October, 1993.
- Riddell, Graig W. "On the Job Training : Theory, Evidence and Policy," in Manpower Planning for the Development of Industrial and Service Sectors. p.1-48. Bangkok : Thailand Development Research Institute, 1992.
- Robbins, Stephen P. Management. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall International, 1991.
- Romero, Sally L. "Participation of Puerto Rican Parents in Special Education Decision-making in a New York City School District," Dissertation Abstracts International. 50(10) : 3127-A; April, 1989.
- Rossow, Lawrence F. The Principalsip : Dimensions in Instructional Leadership. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1990.
- Schermerborn, John R. Jr. Management for Productivity. 3rd ed. New York : John Wiley & Sons, 1989.
- Schuler, Barbara L. "Citizen Participation in Educational Decision-making," Dissertation Abstracts International. 51(8) : 2595-A; February, 1990.
- Schultz, Jean F. "The Relationship of Teacher Participation in Evaluation Program Development and their Attitudes Toward Evaluation," Dissertation Abstracts International. 50(5) : 1169-A; November, 1989.

- Schwartz, Rennie R. "Case Studies on Shared Decision-making of High School Principals and the Impact of Gender," Dissertation Abstracts International. 51(11) : 3589-A; May, 1990.
- Siebert, Rachel A. "The Principal's Role in School Change," Dissertation Abstracts International. 52(6) : 1975-A; December, 1991.
- Sripaipan, Chatri and Peter Brimble. "Science and Technology Manpower in Thailand Towards a Long Term Solution," in Manpower Planning for the Development of Industrial and service Sectors. p.1-75. Bangkok : Thailand Development Research Institute, 1992.
- Smith, Ann C. "Management Planning and Control of Training Efforts in Twelve Major Midwestern Businesses," Dissertation Abstracts International. 49(1) : 24-A; July, 1987.
- Steers, Richard M.; Gerardo R. Ungson and Richard T. Mowday. Managing Effective Organizations. Boston : Kent Publishing Company, 1985.
- Straub, Joseph T. and Raymond F. Attner. Introduction to Business. p.86-91. 2nd ed. Boston : Kent Publishing, 1985.
- Stoner, James A. F. and Charles Wankel. Management. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, 1986.
- Sullivan, Nancy S. "Operationalized Goals and Management Accountability Practices in School Systems in Massachusetts," Dissertation Abstracts International. 47(4) : 1147-A; October, 1986.
- Susangkarn, Chalongphob. Education, Labour Markets, and Economic Development Policy Simulations. Bangkok : TDRI, 1991.
- Tri, Huynh C. and others. Participative Administrative and Endogenous Development. IIAS : UNESCO, 1988.
- Tseng, Kuo-Hung. "The Relationship of Teachers' Participation in Decision-making and Job Satisfaction in Vocational-Industrial Senior High Schools in the Six Most Southern Counties and Cities in Taiwan Province, Republic of China," Dissertation Abstracts International. 51(2) : 376-A; August, 1989.
- Turrell, M. Training Analysis. Estover : Macdonald and Evans, 1980.
- Verba, Sidney and Norman H. Nie. Participation in America : Political Democracy and Social Equality. Chicago : The University of Chicago Press, 1972.

- Washington, Bobbic G. "Administrators Behaviors in Motivating Teachers Through Teacher Empowerment in the Caddo Parish School System," Dissertation Abstracts International. 52(4) : 1172-A; October, 1991.
- Wells, John H. "An Examination of Post-Secondary Degree Programs on United States Army Installations," Dissertation Abstracts International. 45(8) : 2351-A; February, 1984.
- Whyte, William F. Participatory Action Research. Newbury Park : Sage Publications, 1991.
- Yukl, Gary A. Leadership in Organizations. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1989.
- Zimmerman, Joseph F. Participatory Democracy. New York : PRAEGER, 1986.

ภาคผนวก

**แบบสัมภาษณ์หากรอบความคิด**

ที่ ศธ 0912/10540

กองการศึกษาอาชีพ

กรมอาชีวศึกษา กทม 10300

17 พฤศจิกายน 2537

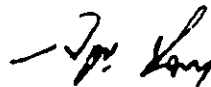
เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน

ด้วยนางสาวทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาการศึกษา กองการศึกษาอาชีพ  
กรมอาชีวศึกษา กำลังทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้น  
ช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในการวิจัยครั้งนี้ใคร่ขอ  
เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูล

กรมอาชีวศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการวิจัยที่มีประโยชน์โดยตรงต่อการ  
บริหารการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จึงใคร่  
ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญได้โปรดให้การสนับสนุน นางสาวทัศนาศาสตร์  
ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ



(นายจรูญ ชูลาก)

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองการศึกษาอาชีพ

โทรศัพท์/โทรสาร 2802917,2815487,2822435

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม  
ในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม  
กรมอาชีวศึกษา

งานวิจัยของ

นางสาวทัศนีย์ แสงศักดิ์  
ปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

**แบบสัมภาษณ์เรื่องรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม  
ในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม  
กรมอาชีวศึกษา**

**คำชี้แจง** แบบสัมภาษณ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ตามกระบวนการบริหาร โดยมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. วิธีการหรือกิจกรรมการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม
2. กระบวนการหรือขั้นตอน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม
3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยได้จำแนกกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 11 ขั้นตอน เพื่อเป็นกรอบสำหรับรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การตัดสินใจ (Decision Making)
3. การจัดองค์การ (Organizing)
4. การบริหารบุคคล (Staffing)
5. การอำนวยความสะดวก (Directing)
6. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources)
7. การประสานงาน (Coordinating)
8. การควบคุม (Controlling)
9. การติดตาม (Monitoring)
10. การประเมินผล (Evaluating)
11. การรายงาน (Reporting)

ข้อมูลที่ได้จะนำไปสรุปรวมประกอบการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญใช้ประกอบการ

พิจารณา

### ภารกิจหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษาเกี่ยวกับการจัดฝึกอาชีพ

กรมอาชีวศึกษามีหน้าที่และภารกิจหลักในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือและช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงานรวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ โดยการจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชา คือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม การจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพของกรมอาชีวศึกษาที่สำคัญ ๆ แบ่งออกได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนในระบบ ได้แก่หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ฯลฯ
2. จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งมีการจัดทั้งในและนอกสถานศึกษา ได้แก่
  - 2.1. หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น รับสมัครประชาชนทั่วไป หรือผู้สนใจที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับเป็นอย่างต่ำเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งมีระยะเวลาแตกต่างกันตั้งแต่ 6-225 ชั่วโมง ลักษณะของหลักสูตรมีหลากหลายตามเนื้อหาวิชา สำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับใบสำคัญรับรองความรู้ สามารถไปประกอบ อาชีพได้
  - 2.2. หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า เข้าศึกษาวิชาชีพ 1 ปี หรือ 1,350 ชั่วโมง เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน
  - 2.3. หลักสูตรเสริมวิชาชีพชั้นมัธยมศึกษา เป็นหลักสูตรวิชาชีพที่จัดการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายของโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อถ่ายโอนหน่วยกิต

**ในงานวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 6-255 ชั่วโมง ประเภทช่างอุตสาหกรรม ตามข้อ 2.1**

**แบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้**

- ตอนที่ 1** วิธีการหรือกิจกรรมการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม
- ตอนที่ 2** กระบวนการหรือขั้นตอนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม
- ตอนที่ 3** การมีส่วนร่วมของบุคคลในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม

**ตอนที่ 1 วิธีการหรือกิจกรรมการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม**

1. สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรมมีอะไรบ้าง
  - 1.1.....
  - 1.2.....
  - 1.3.....
  - 1.4.....
  - 1.5.....
2. มีหลักเกณฑ์หรือแนวทางสำคัญ ๆ อะไรบ้าง ที่ใช้เป็นหลักยึดถือปฏิบัติในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรม
 

.....

.....

.....
3. กิจกรรมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรมที่ดำเนินการอยู่ขณะนี้ มีกิจกรรมอะไรบ้าง
 

.....

.....

.....

.....

.....
4. ควรมีขั้นตอน หรือกระบวนการ หรือวงจร ในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันข้างอุตสาหกรรมอย่างไรบ้าง
 

.....

.....

.....

.....

.....

**ตอนที่ 2 กระบวนการหรือขั้นตอนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอบรม  
ระยะสั้นข้างอุตสาหกรรม**

1. ถ้าจำแนกกระบวนการบริหารเป็น 11 ขั้นตอนต่อไปนี้ แต่ละขั้นตอนที่กำหนดนี้ มีความจำเป็นที่จะต้องมียากน้อยเพียงใด (กรุณาทำเครื่องหมาย  ตามความคิดเห็นของท่าน)

กระบวนการวางแผน	ความจำเป็นต้องมี		
	จำเป็นมาก	จำเป็น	ไม่ค่อยจำเป็น
1. การวางแผน	.....	.....	.....
2. การตัดสินใจ	.....	.....	.....
3. การจัดองค์การ	.....	.....	.....
4. การบริหารบุคคล	.....	.....	.....
5. การอำนวยความสะดวก	.....	.....	.....
6. การจัดสรรทรัพยากร	.....	.....	.....
7. การประสานงาน	.....	.....	.....
8. การควบคุม	.....	.....	.....
9. การติดตาม	.....	.....	.....
10. การรายงาน	.....	.....	.....
11. การประเมินผล	.....	.....	.....
12. อื่น ๆ (โปรดระบุ)	.....	.....	.....

2. ในแต่ละขั้นของกระบวนการบริหารที่ท่านเห็นว่าจำเป็นมาก ใครควรมีส่วนร่วมบ้าง มีส่วนร่วมในกิจกรรมใด และมีส่วนร่วมวิธีการอย่างไร ตามกระบวนการบริหารดังนี้

กระบวนการบริหาร	เนื้อหา	คำตอบ
2.1. การวางแผน (Planning)	ก. บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่	1 <input type="checkbox"/> 1.1 <input type="checkbox"/> 1.1.1 <input type="checkbox"/> 1.1.2 <input type="checkbox"/> 1.1.3 <input type="checkbox"/> 1.1.4 <input type="checkbox"/> 1.1.5 <input type="checkbox"/> 1.1.6 <input type="checkbox"/> ..... 1.1.7 <input type="checkbox"/> 1.2 <input type="checkbox"/> 1.2.1 <input type="checkbox"/> 1.2.2 <input type="checkbox"/> 1.2.3 <input type="checkbox"/> 1.2.4 <input type="checkbox"/> 1.2.5 <input type="checkbox"/> 1.2.6 <input type="checkbox"/> ..... 1.2.7 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 2.1 <input type="checkbox"/> 2.2 <input type="checkbox"/> 2.3 <input type="checkbox"/> 2.4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 3.1 <input type="checkbox"/> 3.2 <input type="checkbox"/> 3.3 <input type="checkbox"/> 3.4 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/>
	ข. กิจกรรมที่ควรมีส่วน ร่วมคือ	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 11 <input type="checkbox"/> 12 <input type="checkbox"/> 13 <input type="checkbox"/> 14 <input type="checkbox"/> 15 <input type="checkbox"/>
	ค. วิธีการในการมีส่วน ร่วมควรเป็น	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> ..... 10 <input type="checkbox"/>
	ง. ข้อเสนอแนะการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในการ วางแผนได้แก่	..... ..... .....
2.2. การตัดสินใจ (Decision Making)	ก. บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่	1 <input type="checkbox"/> 1.1 <input type="checkbox"/> 1.1.1 <input type="checkbox"/> 1.1.2 <input type="checkbox"/> 1.1.3 <input type="checkbox"/> 1.1.4 <input type="checkbox"/> 1.1.5 <input type="checkbox"/> 1.1.6 <input type="checkbox"/> ..... 1.1.7 <input type="checkbox"/> 1.2 <input type="checkbox"/> 1.2.1 <input type="checkbox"/> 1.2.2 <input type="checkbox"/> 1.2.3 <input type="checkbox"/> 1.2.4 <input type="checkbox"/> 1.2.5 <input type="checkbox"/> 1.2.6 <input type="checkbox"/> ..... 1.2.7 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 2.1 <input type="checkbox"/> 2.2 <input type="checkbox"/> 2.3 <input type="checkbox"/> 2.4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 3.1 <input type="checkbox"/> 3.2 <input type="checkbox"/> 3.3 <input type="checkbox"/> 3.4 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/>
	ข. กิจกรรมที่ควรมีส่วน ร่วมคือ	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
	ค. วิธีการในการมีส่วน ร่วมควรเป็น	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> ..... 10 <input type="checkbox"/>
	ง. ข้อเสนอแนะการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจได้แก่	..... ..... .....

กระบวนการบริหาร	เนื้อหา	คำตอบ
2.3. การจัดองค์การ (Organizing)	ก. บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่	1 <input type="checkbox"/> 1.1 <input type="checkbox"/> 1.1.1 <input type="checkbox"/> 1.1.2 <input type="checkbox"/> 1.1.3 <input type="checkbox"/> 1.1.4 <input type="checkbox"/> 1.1.5 <input type="checkbox"/> 1.1.6 <input type="checkbox"/> ..... 1.1.7 <input type="checkbox"/> 1.2 <input type="checkbox"/> 1.2.1 <input type="checkbox"/> 1.2.2 <input type="checkbox"/> 1.2.3 <input type="checkbox"/> 1.2.4 <input type="checkbox"/> 1.2.5 <input type="checkbox"/> 1.2.6 <input type="checkbox"/> ..... 1.2.7 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 2.1 <input type="checkbox"/> 2.2 <input type="checkbox"/> 2.3 <input type="checkbox"/> 2.4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 3.1 <input type="checkbox"/> 3.2 <input type="checkbox"/> 3.3 <input type="checkbox"/> 3.4 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/>
	ข. กิจกรรมที่ควรมีส่วน ร่วมคือ	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/>
	ค. วิธีการในการมีส่วน ร่วมควรเป็น	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> ..... 10 <input type="checkbox"/>
	ง. ข้อเสนอแนะการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในการ จัดองค์การได้แก่	..... ..... .....
2.4. การบริหารบุคคล (Staffing)	ก. บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่	1 <input type="checkbox"/> 1.1 <input type="checkbox"/> 1.1.1 <input type="checkbox"/> 1.1.2 <input type="checkbox"/> 1.1.3 <input type="checkbox"/> 1.1.4 <input type="checkbox"/> 1.1.5 <input type="checkbox"/> 1.1.6 <input type="checkbox"/> ..... 1.1.7 <input type="checkbox"/> 1.2 <input type="checkbox"/> 1.2.1 <input type="checkbox"/> 1.2.2 <input type="checkbox"/> 1.2.3 <input type="checkbox"/> 1.2.4 <input type="checkbox"/> 1.2.5 <input type="checkbox"/> 1.2.6 <input type="checkbox"/> ..... 1.2.7 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 2.1 <input type="checkbox"/> 2.2 <input type="checkbox"/> 2.3 <input type="checkbox"/> 2.4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 3.1 <input type="checkbox"/> 3.2 <input type="checkbox"/> 3.3 <input type="checkbox"/> 3.4 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/>
	ข. กิจกรรมที่ควรมีส่วน ร่วมคือ	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/>
	ค. วิธีการในการมีส่วน ร่วมควรเป็น	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> ..... 10 <input type="checkbox"/>
	ง. ข้อเสนอแนะการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในการ บริหารบุคคลได้แก่	..... ..... .....









### ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม

1. การจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม ควรจะร่วม **เพื่ออะไร ใคร** ควรมีส่วนร่วมบ้าง
  - 1.1 ควรมีส่วนร่วมเพื่อ.....  
.....  
.....  
.....
  - 1.2 บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม ได้แก่.....  
.....  
.....  
.....
2. ปัญหา และอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม มีอะไร และอย่างไรบ้าง
  - 2.1 .....
  - 2.2 .....
  - 2.3 .....
  - 2.4 .....
  - 2.5 .....
  - 2.6 .....
  - 2.7 .....
  - 2.8 .....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาอนุเคราะห์ข้อมูล

ทัศนา แสงศักดิ์

กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา

โทร 2815487,2802917

## แบบประกอบการสัมภาษณ์ ①

กระบวนการหรือขั้นตอนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น  
ข้างอุตสาหกรรม

1. ถ้าจำแนกกระบวนการบริหารเป็น 11 ขั้นตอนต่อไปนี้ แต่ละขั้นตอนที่กำหนดนี้ มีความจำเป็นที่จะต้องมีอย่างน้อยเพียงใด (กรุณาทำเครื่องหมาย  ตามความคิดเห็นของท่าน)

กระบวนการวางแผน	ความจำเป็นต้องมี		
	จำเป็นมาก	จำเป็น	ไม่ค่อยจำเป็น
1. การวางแผน	.....	.....	.....
2. การตัดสินใจ	.....	.....	.....
3. การจัดองค์การ	.....	.....	.....
4. การบริหารบุคคล	.....	.....	.....
5. การอำนวยความสะดวก	.....	.....	.....
6. การจัดสรรทรัพยากร	.....	.....	.....
7. การประสานงาน	.....	.....	.....
8. การควบคุม	.....	.....	.....
9. การติดตาม	.....	.....	.....
10. การรายงาน	.....	.....	.....
11. การประเมินผล	.....	.....	.....
12. อื่น ๆ (โปรดระบุ)	.....	.....	.....

## แบบประกอบการสัมมนา ②

### บุคคลที่ควรมีส่วนร่วมในการจัดนิทรรศการระดับชั้นทางอุตสาหกรรม

#### 1. ผู้บริหารส่วนกลาง

##### 1.1 ผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา

- 1.1.1 อธิบดี
- 1.1.2 รองอธิบดี
- 1.1.3 ผู้อำนวยการกองสถานศึกษา
- 1.1.4 ผู้อำนวยการกองที่เกี่ยวข้อง
- 1.1.5 หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
- 1.1.6 .....
- 1.1.7 .....

##### 1.2 ผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- 1.2.1 สทง.คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- 1.2.2 สทง.คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- 1.2.3 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- 1.2.4 กรมการศึกษานอกโรงเรียน
- 1.2.5 สำนักนโยบายและแผน
- 1.2.6 .....
- 1.2.7 .....

#### 2. ผู้บริหารส่วนภูมิภาค

- 2.1 ผู้อำนวยการ
- 2.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
- 2.3 หัวหน้าแผนกวิชา/หัวหน้าคณะวิชา
- 2.4 .....
- 2.5 .....

**3. ผู้บริหารสถานประกอบการ**

3.1 ประธานกรรมการผู้จัดการ

3.2 ผู้จัดการฝ่าย

3.3 ผู้ควบคุมงาน

3.4 .....

**4. ครูอาจารย์****5. คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา****6. อื่น ๆ** .....

## แบบประกอบการสัมมนา ③

### กิจกรรมที่ควรจะทำ

กระบวนการบริหาร	กิจกรรมฝึกปฏิบัติ
1. การวางแผน (Planning)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำรวจความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน</li> <li>2. วิเคราะห์งานอาชีพ</li> <li>3. ประชุมปรึกษาหารือ เตรียมการดำเนินงาน</li> <li>4. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอาชีพ</li> <li>5. จัดทำหลักสูตรให้หลากหลาย หลากหลาย ตามความต้องการ</li> <li>6. จัดหลักสูตรทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ประสานสัมพันธ์สนับสนุนซึ่งกันและกัน</li> <li>7. พิจารณาหลักสูตร เนื้อหา ข้อกำหนดต่าง ๆ</li> <li>8. กำหนดคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึก</li> <li>9. ให้นำบุคคลเลือกเรียนวิชาชีพได้เหมาะสมกับสถานภาพและความสามารถของตนเอง</li> <li>10. ให้นำบุคคลทั่วไปได้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาและตลอดชีวิต</li> <li>11. จัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึกอาชีพ</li> <li>12. จัดหาบุคลากร/ผู้สอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร</li> <li>13. จัดหาเครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ</li> <li>14. จัดหาค่าใช้จ่ายและสิ่งอำนวยความสะดวก</li> <li>15. ประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจในกระบวนการและวิธีการฝึกอาชีพ</li> </ol>
2. การตัดสินใจ (Decision Making)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีข้อมูลชัดเจน ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจ</li> <li>2. พิจารณาสถานการณ์ แนวโน้มด้านต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจ</li> <li>3. ตัดสินใจด้วยความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์</li> <li>4. ให้โอกาสทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</li> <li>5. พิจารณารอบคอบในกระบวนการฝึกอาชีพทุกขั้นตอนก่อนการตัดสินใจ</li> </ol>

กระบวนการบริหาร	กิจกรรมฝึกอาชีพระยะสั้น
3. การจัดองค์การ (Organizing)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดระบบโครงสร้างของการบริหารให้สะดวกรวดเร็ว และคล่องตัวในการทำงาน</li> <li>2. แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนในกระบวนการฝึกอาชีพ</li> <li>3. กำหนดลักษณะงานของแต่ละคนให้ชัดเจน ทั้งด้านการบริหาร การสอนและบริการ</li> <li>4. จัดตั้งกรรมการจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพ</li> <li>5. จัดระบบการติดต่อสื่อสารให้รวดเร็วและเป็นระบบ</li> <li>6. จัดหน่วยเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกให้เป็นระบบและต่อเนื่อง</li> </ol>
4. การบริหารบุคคล (Staffing)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คัดเลือกบุคลากรที่มีความพร้อมและเหมาะสมกับการฝึกอาชีพ</li> <li>2. มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดและหน้าที่ความรับผิดชอบ</li> <li>3. ให้ความรู้ในเรื่องบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน</li> <li>4. ให้โอกาสพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนให้สูงขึ้นเพื่อพัฒนางานอาชีพ</li> <li>5. สร้างแรงจูงใจให้เกิดความรักในหน่วยงานและรักในงานอาชีพ</li> <li>6. ให้การตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ เมื่อปฏิบัติหน้าที่บังเกิดผลดีต่อหน่วยงาน</li> </ol>
5. การอำนวยการ (Directing)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หลักสูตรต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม</li> <li>2. กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนต้องจัดให้เอื้อกับผู้เรียน และระบบการฝึกอบรม</li> <li>3. จัดบริการและเอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้เรียนในท้องถิ่น</li> <li>4. สถานศึกษามีอำนาจและคล่องตัวในการจัดฝึกอาชีพ</li> <li>5. มอบอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการให้ผู้บริหารสถานศึกษา</li> </ol>
6. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนที่ได้จากการฝึกอาชีพ</li> <li>2. วิเคราะห์เนื้อหาของหลักสูตร ตามมาตรฐานการฝึกอาชีพ</li> <li>3. ศึกษาวิธีการฝึกอาชีพ เพื่อจัดทรัพยากรได้ถูกต้อง</li> <li>4. ดำเนินถึงอัตราการใช้ประโยชน์ของอาคารสถานที่เครื่องมือเครื่องจักรครูอาจารย์ เป็นต้น</li> <li>5. จัดสรรทรัพยากรต้องกว้างขวาง เป็นธรรมและทั่วถึง</li> </ol>

กระบวนการบริหาร	กิจกรรมฝึกอาชีพระยะสั้น
7. การประสานงาน (Coordinating)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร่วมกันจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม</li> <li>2. ศึกษาข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน</li> <li>3. ทำข้อตกลงร่วมกันในการฝึกอาชีพ</li> <li>4. ปรึกษาหารือร่วมกันเมื่อมีปัญหาการฝึกอาชีพ</li> <li>5. รับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการฝึกอาชีพ</li> <li>6. ให้นักเรียนฝึกงานตามสถานประกอบการ</li> <li>7. ใช้ทรัพยากรร่วมกัน เช่น ครูอาจารย์ เครื่องมือเครื่องจักร อาคารสถานที่</li> <li>8. มีแผนภูมิแสดงกระบวนการทำงานและโครงสร้างของงานเพื่อความเข้าใจตรงกัน</li> <li>9. แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อก่อให้เกิดระบบการฝึกอาชีพที่ดีและไม่ซ้ำซ้อนกัน</li> <li>10. ประสานความร่วมมือในการฝึกอาชีพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสม</li> </ol>
8. การควบคุม (Controlling)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควบคุมดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานการฝึกอาชีพ</li> <li>2. จัดฝึกอาชีพให้สามารถออกไปประกอบอาชีพได้</li> <li>3. สอนให้มีทักษะความรู้ตามมาตรฐานการฝึกอาชีพ</li> <li>4. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนเป็นระยะ</li> <li>5. ควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการฝึกอาชีพให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>6. ตรวจสอบผลงานของนักเรียนกับมาตรฐานการฝึกอาชีพ</li> </ol>
9. การติดตาม (Monitoring)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ</li> <li>2. กำกับดูแลยุทธวิธีในการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการและได้มาตรฐานการฝึก</li> <li>3. พัฒนารูปแบบการฝึกอาชีพให้ทันสมัยกับเทคโนโลยี</li> <li>4. ติดตามการบริหารงานและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ</li> <li>5. ปรับยุทธศาสตร์ในการดำเนินการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสถานการณ์</li> </ol>



## แบบประกอบการสัมภาษณ์ ④

### วิธีการในการมีส่วนร่วมควรจะเป็นในลักษณะ

1. กรรมการอำนวยการ
2. กรรมการประสานงาน
3. กรรมการดำเนินงาน
4. กรรมการที่ปรึกษา
5. กรรมการวางแผน
6. กรรมการกำหนดนโยบาย
7. กรรมการประเมินผล
8. กรรมการ.....
9. กรรมการ.....
10. กรรมการ.....

**ผู้เชี่ยวชาญหากรอบความคิด**

## ผู้เชี่ยวชาญหากรอบความคิด

### 1. นักวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

1. ดร.ธำรงค์ศักดิ์ หมีนจักร ผู้เชี่ยวชาญด้านที่ปรึกษา ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (ASIAN DEVELOPMENT BANK - ADB) มนิลา ประเทศฟิลิปปินส์
2. ดร.กอบพร อินทรกำแหง ผู้เชี่ยวชาญด้านการอาชีวศึกษา วิทยาลัยนักบริหาร การศึกษาช่างเทคนิคแผนโคลัมโบ (COLOMBO PLAN STAFF COLLEGE FOR TECHNICIAN EDUCATION -CPSC) มนิลา ประเทศฟิลิปปินส์

### 2. ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐบาล

1. ดร.เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ รองเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ
2. คุณสุขเกษม วงศ์สุบรรณ ผู้บริหารฝ่ายพัฒนาคุณภาพกำลังคน กองวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
3. ดร.เกษมา วรวรรณ ณ อยุรยา อธิบดีกรมวิชาการ (อดีต รองอธิบดี กรมการศึกษานอกโรงเรียน)
4. ดร.บุญลือ ทองอยู่ รองเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (อดีต ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ)

### 3). ผู้บริหารระดับสูงภาคเอกชน

1. ดร.สมศักดิ์ วิงสุวรรณ ผู้จัดการทั่วไป บริษัทเทรน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
2. คุณคณิง วิทยานุกรณ์ ผู้จัดการทั่วไป ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด กรุงเทพมหานคร
3. คุณบัญญัติ ใจบรรจง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท กระจกไทย-อาซาฮี จำกัด กรุงเทพมหานคร
4. คุณพินิจ สว่างคำ ผู้บริหารฝ่ายผลิต องค์การค้ำของคุรุสภา กรุงเทพมหานคร

ที่ ศธ 0912/พิเศษ

กองการศึกษาอาชีพ  
กรมอาชีวศึกษา กทม 10300

16 มีนาคม 2538

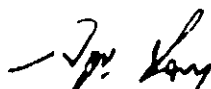
เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน

ด้วยนางสาวทัศนา แสงศักดิ์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาการศึกษา กองการศึกษาอาชีพ มีความประสงค์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา” โดยมีศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ เป็นประธานกรรมการ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา ผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้นำชุมชนท้องถิ่น จำนวน 41 คน

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าหัวข้อการวิจัยดังกล่าว จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญ ให้การสนับสนุนในการเก็บรวบรวมข้อมูลของนางสาวทัศนา แสงศักดิ์ ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย

ขอแสดงความนับถือ


(นายจตุร ชูลาภ)  
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองการศึกษาอาชีพ

โทรศัพท์/โทรสาร 2802917,2815487,2822435

ที่ ศธ 0912/พิเศษ

กองการศึกษาอาชีพ

กรมอาชีวศึกษา กทม 10300

16 มีนาคม 2538

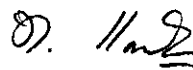
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน

ด้วยดิฉันกำลังทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ เป็นประธานกรรมการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขา การบริหารการศึกษา การวิจัยในครั้งนี้ใช้ข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามวิธีการศึกษาแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ และประสบการณ์ทางด้านการบริหารการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้นเป็นอย่างดี ดิฉันจึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ที่แนบมาพร้อมนี้

การตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารงานการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา และยังเป็นผลให้การศึกษาระดับปริญญาเอกของดิฉันสำเร็จได้ด้วยดี อนึ่ง หากท่านตอบแบบสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งคืนภายในวันที่ 31 มีนาคม 2538 ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์ดังกล่าว และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวทนา แสงศักดิ์)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาการศึกษา

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทรศัพท์/โทรสาร 2802917,2815487,2822435

## แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา โดยเน้นประเด็นที่สำคัญ ๒ เรื่อง คือ

๑. บุคลากรแต่ละกลุ่มควรมีส่วนร่วมในระดับใด

๒. บุคลากรแต่ละกลุ่มควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ปริมาณมากน้อยเพียงไร

ผู้วิจัยได้จำแนกขั้นตอนของกระบวนการบริหารการศึกษา เพื่อให้เป็นกรอบของการกำหนด กิจกรรมที่จะให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมไว้ ๕ กระบวนการ ดังนี้

กระบวนการที่ ๑ การวางแผน

กระบวนการที่ ๒ การประสานงาน

กระบวนการที่ ๓ การติดตามงาน

กระบวนการที่ ๔ การประเมินผล

กระบวนการที่ ๕ การรายงาน

และได้จำแนกบุคลากรเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

๑. ผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ ผู้อำนวยการกองที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการ

๒. ผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สพช.) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สนผ.) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าแผนก/คณะวิชา ของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง

๔. ผู้บริหารสถานประกอบการ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้ควบคุมงาน

๕. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้นำชุมชนในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญได้โปรดพิจารณาให้ความเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามที่ท่านเห็นสมควร

ตอนที่ ๑
----------

## ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญ

๑. ชื่อ.....นามสกุล.....

๒. สถานที่ทำงาน.....

ที่ตั้ง.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

๓. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

๔. ตำแหน่งทางการบริหาร

อธิบดี

รองอธิบดี

ผู้อำนวยการกอง

ผู้อำนวยการวิทยาลัย

นักวิชาการ

ชุมชนท้องถิ่น

ผู้จัดการ

ผู้ควบคุมงาน

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๕. มีประสบการณ์ในการบริหาร การจัดฝึกอบรมระยะสั้น

จำนวน ..... ปี

หรือ เคยทำงานเกี่ยวข้อง จำนวน ..... ปี

**ตอนที่ ๒**

**การมีส่วนร่วมของบุคลากรแต่ละกลุ่มในการจัดฝึกอาชีพ  
ระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม ของกรมอาชีวศึกษา**

๑. พิจารณาให้ความเห็นว่า บุคลากรทั้ง ๕ กลุ่ม ควรมีส่วนร่วมในระดับใด
๒. พิจารณาให้ความเห็นว่า บุคลากรแต่ละกลุ่มควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ปริมาณมากน้อยเพียงไร ตามกระบวนการทั้ง ๕ กระบวนการ

**ตัวอย่าง**

กลุ่ม	กิจกรรม กลุ่มบุคลากร	สำรวจความต้องการของ ผู้เรียน และตลาดแรงงาน		วิเคราะห์งานอาชีพ	
		ระดับ	ปริมาณ	ระดับ	ปริมาณ
1	1.1 ผู้บริหารกรม อาชีวศึกษา - อธิบดี - รองอธิบดี	<input type="radio"/> กระทรวง	1 น้อย	<input type="radio"/> กระทรวง	1 น้อย
		<input type="radio"/> กรม	2	<input type="radio"/> กรม	2
		<input type="radio"/> กอง	3	<input type="radio"/> กอง	3
		<input type="radio"/> สถานศึกษา	4	<input type="radio"/> สถานศึกษา	4
			5 มาก		5 มาก
	1.2 ผู้บริหารกรม อาชีวศึกษา - ผู้อำนวยการกอง - ผู้อำนวยการกอง ที่เกี่ยวข้อง - นักวิชาการ	<input type="radio"/> กระทรวง	1 น้อย	<input type="radio"/> กระทรวง	1 น้อย
		<input type="radio"/> กรม	2	<input type="radio"/> กรม	2
		<input type="radio"/> กอง	3	<input type="radio"/> กอง	3
		<input type="radio"/> สถานศึกษา	4	<input type="radio"/> สถานศึกษา	4
			5 มาก		5 มาก

- หมายเหตุ
- ๑ หมายถึง น้อย
  - ๒ หมายถึง ค่อนข้างน้อย
  - ๓ หมายถึง ปานกลาง
  - ๔ หมายถึง ค่อนข้างมาก
  - ๕ หมายถึง มาก











**ตอนที่ ๑**

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

๑. ในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม ควรยึดหลักหรือมีเกณฑ์อะไรบ้าง

	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผล
๑.๑ เสริมสร้าง ทักษะ ความรู้และ เจตคติในการประกอบอาชีพ	○	○	.....
๑.๒ สํารวจและวิจัยตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	○	○	.....
๑.๓ เน้นฝึกปฏิบัติจริงมากกว่าทฤษฎี	○	○	.....
๑.๔ มีเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน อาชีพพระยะสันขั้นต่ำ	○	○	.....
๑.๕ ครู อาจารย์ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการฝึกต้องพร้อม	○	○	.....
๑.๖ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล	○	○	.....
๑.๗ คำนึงถึงกลุ่มเป้าหมาย และความ ต้องการของผู้ฝึก	○	○	.....

จากข้อ ๑ โปรดเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑.....

๒.....

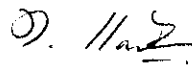
๒. ท่านผู้เชี่ยวชาญมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอะไรบ้าง เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรมของกรมวิชาชีพ

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ด้วยดี

  
 (นางสาวทัสนา แสงศักดิ์)

ที่ ศธ 0912/พิเศษ

กองการศึกษาอาชีพ  
กรมอาชีวศึกษา กทม 10300

15 พฤษภาคม 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม รอบที่ 2  
เรียน

ตามที่ดิฉันขอความอนุเคราะห์จากท่าน โดยเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลประกอบการทำปริญญาพันธ ะดับปริญญาเอก เรื่อง “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา” ซึ่งมี ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ เป็นประธานกรรมการ และท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครั้งหนึ่งแล้ว นั้น

เนื่องจากงานวิจัยดังกล่าวใช้วิธีการศึกษาแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ดังนั้น ดิฉันจึงได้วิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1 และนำเสนอความคิดเห็นของท่านกลับมาให้พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจะได้สรุปหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ดิฉันใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดสละเวลาอันมีค่าพิจารณาแบบสอบถาม ซึ่งครั้งนี้เป็นครั้งสุดท้าย ดิฉันได้สรุปเฉพาะประเด็นที่สำคัญเท่านั้น ดังนั้นจะไม่ทำให้ท่านเสียเวลามากเท่ากับรอบแรก เมื่อท่านพิจารณาเสร็จเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งกลับคืนภายในวันที่ 10 มิถุนายน 2538 ด้วยจักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์อีกครั้งหนึ่ง และขอขอบคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวทัศนาศวรงค์ศักดิ์)  
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาการศึกษา

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทรศัพท์/โทรสาร 2802917,2815487,2822435

คำชี้แจง

ตามที่ท่านได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ไปแล้วครั้งหนึ่งนั้น นับเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง ถ้าตอบของท่านผู้เข้าร่วมทั้งหมด จำนวน 39 ท่าน ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์หาค่า Median และ Interquartile Range เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

แบบสอบถามนี้ได้แบ่งขั้นตอนของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา เป็น 5 ขั้นตอน และแต่ละขั้นตอนจำแนกเป็นกิจกรรมการฝึกอาชีพ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ให้ความเห็นว่า บุคลากรแต่ละกลุ่มควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมแต่ละข้อ ในระดับใด และ ปริมาณมากน้อยเพียงใด โดยกำหนดระดับ และปริมาณ ของการมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรมไว้ ดังนี้

ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ

- 1 การมีส่วนร่วมในระดับ กระทรวง
- 2 การมีส่วนร่วมในระดับ กรม
- 3 การมีส่วนร่วมในระดับ กอง
- 4 การมีส่วนร่วมในระดับ สถานศึกษา

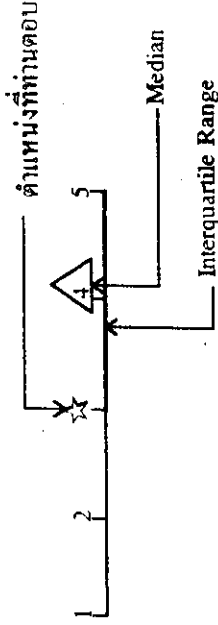
ปริมาณ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

- 1 ระดับค่า 1 หมายถึง มีส่วนร่วม น้อยที่สุด
- 2 ระดับค่า 2 หมายถึง มีส่วนร่วม น้อย
- 3 ระดับค่า 3 หมายถึง มีส่วนร่วม ปานกลาง
- 4 ระดับค่า 4 หมายถึง มีส่วนร่วม มาก
- 5 ระดับค่า 5 หมายถึง มีส่วนร่วม มากที่สุด

ให้ไว้ โดยแสดงค่าสถิติ คือ Median , Interquartile Range และค่าแห่งที่ตอบของท่าน ซึ่งจะใช้สัญลักษณ์แทน ดังนี้

- 1. Median ใช้รูปสามเหลี่ยม (  $\Delta$  )
- 2. Interquartile Range ใช้เส้นนอนทึบ ( — )
- 3. ค่าแห่งที่ห้าของของท่านในรอบที่ 1 ใช้รูปดาว ( ☆ ) (ข้อใดที่ท่านไม่ได้ตอบในรอบที่ 1 จะไม่มีเครื่องหมาย ☆)

ตัวอย่าง



หมายเหตุ

Median คือ ค่าแห่งกึ่งกลางของความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมคิด Interquartile Range คือ การกระจายของความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมทั้งหมด

คำแนะนำสำหรับการตอบรอบที่ ๒

- 1. ในกรณีที่ท่านแสดงความคิดเห็นไว้ในรอบที่ 1 (ดูจาก ☆) และความคิดเห็นของท่านไม่อยู่ในช่วงความคิดเห็นของกลุ่มผู้เข้าร่วม (—) ถ้าท่านยังยืนยันที่จะลงค่าแห่งความคิดเห็นเดิม โปรดระบุเหตุผลด้วย แต่ถ้าท่านต้องการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นไปอยู่ในช่วงของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เข้าร่วม โปรดใส่เครื่องหมาย ☆ บนเส้นทึบ (—) เพื่อแสดงความคิดเห็นใหม่ของท่าน
- 2. ในกรณีที่ท่านไม่ได้แสดงความคิดเห็นไว้ในรอบที่ 1 (ซึ่งข้อนั้น ๆ จะไม่มีเครื่องหมาย ☆) ในรอบนี้ขอความกรุณาแสดงความคิดเห็นโดยใส่ ☆ กับบนตัวเลขที่เป็นระดับความคิดเห็นของท่าน



รูปถ่าย 1) ตรวจสอบความแข็งแรงของทางในข้อที่ 1 (★) 2) ควบคุมประตองที่ออกห่างแห้งแล้งหรือไม่ ถ้าประตองที่เก่าชำรุดแห้งแล้งหรือไม่ อยู่ในสภาพความแข็งแรงของคู่อุปการะทาง ( — ) ไปตรวจสอบจุดเหล่านี้

จุดตรวจ	จุดที่ข้อบกพร่องหรือชำรุดเสียหาย	ลักษณะของข้อบกพร่องหรือชำรุดเสียหาย	สาเหตุของข้อบกพร่องหรือชำรุดเสียหาย	การแก้ไขข้อบกพร่องหรือชำรุดเสียหาย	การดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องหรือชำรุดเสียหาย	ผลการดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องหรือชำรุดเสียหาย
1	1.1 ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 220V/3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 220V/3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 220V/3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 220V/3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 220V/3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 220V/3-φ
		ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 220V/3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 220V/3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 220V/3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 220V/3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 220V/3-φ
2	2.1 ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 9-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 9-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 9-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 9-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 9-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 9-φ
		ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 9-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 9-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 9-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 9-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 9-φ
3	3.1 ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 1-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 1-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 1-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 1-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 1-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 1-φ
		ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 1-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 1-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 1-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 1-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 1-φ
4	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 3-φ
		ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 3-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 3-φ
5	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 5-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 5-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 5-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 5-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 5-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 5-φ
		ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 5-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 5-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 5-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 5-φ	ตู้ไฟฟ้าแรงดัน 5-φ







การมีส่วนร่วม



การมีส่วนร่วมของตัวเอง



การมีความผูกพัน



'การมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของตัวเอง  
และการมีส่วนร่วมของตัวเองทำให้เกิดความผูกพัน'

ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ รัตนาภรณ์

Series of small rectangular boxes along the bottom edge of the page.

Series of small rectangular boxes along the right edge of the page.

ผู้เชี่ยวชาญเทคนิคเดลฟาย

## ผู้เชี่ยวชาญเทคนิคเตลฟาย

### 1. ผู้บริหารระดับกรม

#### 1.1 ผู้บริหารระดับสูง

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1. นายจรูญ ชูลาก       | อธิบดีกรมอาชีวศึกษา   |
| 2. นายอำนาจ สวัสดิวงษ์ | รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา                                      |
| 3. นายเซ็น แก้วยศ      | ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ(อดีต รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา) |

#### 1.2 ผู้บริหารระดับกอง

- |                          |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| 1. นายอัมพร ภัคดีชาติ    | ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ  |
| 2. นายบุญชู มุลพินิจ     | ผู้อำนวยการกองแผนงาน         |
| 3. นายประสิทธิ์ พร้อมมูล | ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค |

#### 1.3 นักวิชาการ

1. ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม หัวหน้าฝ่ายแผนงาน กองแผนงาน
2. ดร.วราพรรณ น้อยสุวรรณ หัวหน้าฝ่ายวิจัยและส่งเสริมสิ่งแวดล้อม  
หน่วยศึกษานิเทศก์
3. นายวราวุธ ทองเงิน หัวหน้าฝ่ายพัฒนาการศึกษา กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

### 2. ผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

- 2.1.1 นายสำเร็จ ประเสริฐสุข ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- 2.1.2 ดร.อรุณ จันทวานิช เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

#### 2.2 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- 2.2.1 นายประพนธ์ ดุวิชรานนท์ ผู้อำนวยการกองวางแผนส่วนรวม  
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- 2.2.2 นางทัศนีย์ ธรรมรัช ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาข้อมูลเพื่อการวางแผน  
กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- 2.2.3 นางยุพิน รอดป้อง ผู้อำนวยการด้านพัฒนาข้อมูลเพื่อการวางแผน  
กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์

## 2.3 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2.3.1 นางนิทัศน์ วีระวิทย์ ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2.3.2 นายสมศักดิ์ สุโมทยกุล ผู้อำนวยการกองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

## 2.4 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.4.1 ดร.สวัสดิ์ อุดมโกชน์ รองเลขาธิการ สภาสถาบันราชภัฏ (อดีต ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

2.4.2 นางมัณฑนา สังฆะกฤษณ์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## 2.5 อื่น ๆ

### 2.5.1 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

รศ.ดร. สบสันต์ อุตกฤษฎ์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

### 2.5.2 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ผศ.ดร. มัย สุขเอี่ยม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

### 2.5.3 กรมการศึกษานอกโรงเรียน

ดร. กล้า สมตระกูล ผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน

## 3. ผู้บริหารสถานศึกษา

### 3.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย

#### ก. วิทยาลัยการอาชีพ

1. นายสมบุรณ์ บัวบาน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น จ.ขอนแก่น
2. นายมนตรี อัยยะพัฒน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยหลวงประธานราษฎร์นิกรสงขลา จ.สงขลา
3. นายพงษ์ ลิ้มวงศ์สกุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวมินทราชินีมุกดาหาร จ.มุกดาหาร
4. นายประยูร สดสง่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จ.สระบุรี
5. นายประสิทธิ์ ก้นปี ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเชียงราย จ.เชียงราย
6. นายสมเกียรติ เนาวเพ็ญ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี จ.กาญจนบุรี

## ข. วิทยาลัยสารพัดช่าง

1. นายจำเนียร ชุลงวงศ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี จ.ชลบุรี
2. นายไพศาล จริตพจน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างบริหาร-แจ่มใส จ.สุพรรณบุรี
3. นายมาโนชญ์ เนาวสินธุ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างนราธิวาส จ.นราธิวาส
4. นายชิตวีร์ บุญนาค ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา กรุงเทพมหานคร
5. นางสุรีย์ วรรณโกมล ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง จ.ลำปาง
6. นายอุดม ไชยเดชาธร ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา จ.นครราชสีมา

### 3.2 หัวหน้าแผนก / คณะวิชา

1. นายอรุณศักดิ์ ธารทะเลทอง หัวหน้าคณะวิชาช่างก่อสร้าง วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี จ.กาญจนบุรี
2. นายสันทัต พงศ์พัชรพันธ์ หัวหน้าคณะวิชาช่างกล วิทยาลัยการอาชีพพนัสนิคม จ.ชลบุรี

## 4. ผู้บริหารสถานประกอบการ

1. ดร.सानิต บัณฑุจันทร์ ผู้จัดการนิคมอุตสาหกรรม และเขตอุตสาหกรรมส่งออกแหลมฉบัง จ.ชลบุรี
2. คุณวรกิจ วตะพีรพันธ์ ผู้จัดการทั่วไป บริษัท ฑูรวิวิธ จำกัด 58 รongเมืองชอย 3 เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
3. คุณมณูญ ชื่นชม ผู้จัดการทั่วไป บริษัท เอลเว่ ประเทศไทย จำกัด 224/15 ถนนวิภาวดี-รังสิต ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
4. คุณวิรัช ตราชู ผู้จัดการทั่วไป บริษัท เอ็ม.เอฟ.พี. เอ็นจิเนียริง จำกัด 64-66 ถนนบูรณศาสตร์ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

## 5. ผู้นำชุมชนท้องถิ่น

1. ดร.สุริยัน นนทภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี
2. นายลิขิต พลเหลา กรรมการที่ปรึกษาของวิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น

**ประวัติย่อของผู้วิจัย**

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวทัศนา แสงศักดิ์  
เกิด วันที่ 7 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2492  
สถานที่เกิด อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี  
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 71/4 ถนนกรุงเทพ-นนทบุรี อ.เมืองฯ จ.นนทบุรี  
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายพัฒนาการศึกษา กองการศึกษาอาชีพ  
กรมอาชีวศึกษา  
สถานที่ทำงานปัจจุบัน กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ อำเภอดุสิต  
กรุงเทพมหานคร 10300

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2509	ม.ศ.3	โรงเรียนสตรีวิทยา
พ.ศ. 2511	ป.กศ.	วิทยาลัยครูสวนสุนันทา
พ.ศ. 2513	ป.กศ.สูง	วิทยาลัยครูสวนสุนันทา
พ.ศ. 2516	กศ.บ.	วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร)
พ.ศ. 2521	ค.ม.	บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2527		Cert. in INNOTECH Training Program on Applied Research and Educational Development Project Planning (6 months course), INNOTECH ,Philippines.
พ.ศ. 2539	กศ.ด.	การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพ  
ระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม  
กรมอาชีวศึกษา

บทคัดย่อ  
ของ  
ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
เมษายน 2539

วัตถุประสงค์ทั่วไปของการวิจัย คือ เพื่อหารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันสาขาช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา โดยศึกษาทุกขั้นตอนในกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในประเด็นต่อไปนี้

1. เรื่องที่ควรมีส่วนร่วม
2. บุคคลที่ควรมีส่วนร่วม
3. ปริมาณการมีส่วนร่วม
4. วิธีการในการมีส่วนร่วม

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

**ตอนที่ 2** ศึกษาขั้นตอนและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมของแต่ละขั้นตอนในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

**ตอนที่ 3** สร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม ศึกษาว่าแต่ละขั้นตอนและกิจกรรมของการบริหารนั้น ควรมีส่วนร่วมในเรื่องอะไร ใครควรมีส่วนร่วมบ้าง ควรมีส่วนร่วมอย่างไร และควรมีส่วนร่วมปริมาณมากน้อยเพียงใด โดยอาศัยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ด้วยการนำข้อมูลจากตอนที่ 1-2 มาสร้างเครื่องมือสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 41 คน เพื่อหาคำตอบที่สอดคล้องกัน (Consensus)

**ผลการวิจัย มีดังนี้**

1. บุคคลที่ควรมีส่วนร่วมมากที่สุดในการฝึกอาชีพ มี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้บริหารระดับกอง และกลุ่มผู้บริหารสถานประกอบการ
2. เรื่องที่ควรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารและกิจกรรม

5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอาชีพ

7 เรื่อง

1. สำรวจความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน
2. วิเคราะห์งานอาชีพ
3. จัดทำหลักสูตร
4. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอาชีพ
5. กำหนดคุณลักษณะของผู้รับการฝึก
6. จัดเตรียมสถานที่ที่จะฝึกอาชีพ
7. จัดบุคลากร เครื่องมือ เครื่องจักร และสิ่งอำนวยความสะดวก

7 เรื่อง  
 7 เรื่อง  
 7 เรื่อง

อาชีพ

การฝึกอาชีพที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 การประสานงานจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอาชีพ

1. จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ
2. ให้ความยินยอมร่วมกันในกระบวนการฝึกอาชีพ
3. สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน
4. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อก่อให้เกิดระบบการฝึกอาชีพ
5. เน้นประสานความร่วมมือในการวิจัย และพัฒนาเพื่อหารูปแบบการฝึกอาชีพที่เหมาะสม
6. จัดให้มีแผนภูมิแสดงกระบวนการทำงานและโครงสร้างของงาน
7. จัดให้นักเรียน นักศึกษา ฝึกงานตามสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 3 การติดตามงานจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอาชีพ

7 เรื่อง

สถานการณ์

ได้มาตรฐานการฝึก

โครงการ

การฝึก

1. พัฒนาการฝึกอาชีพให้ทันกับเทคโนโลยี
2. ปรับยุทธศาสตร์ในการดำเนินการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับ
3. กำกับ ดูแล ยุทธวิธีในการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการและ
4. ติดตามการบริหารงานและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน/
5. ส่งเสริม ดูแล การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
6. จัดให้มีการนิเทศกระบวนการฝึก
7. มีการตรวจสอบผลงานของนักเรียน นักศึกษา กับมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอาชีพ

7 เรื่อง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

1. กำหนดการวัดผลโดยคำนึงถึงโครงสร้างของหลักสูตร
2. จัดให้มีการโอนหน่วยกิตเพื่อเชื่อมโยงได้ทุกหลักสูตร
3. จัดสอบเทียบทักษะวิชาชีพโดยไม่ต้องเรียน
4. ให้โอกาสสอบเทียบหน่วยกิตเพื่อเรียนต่อในระดับสูง
5. ให้ผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอาชีพ
6. ให้มีการทดสอบฝีมือระหว่างการฝึกอาชีพเป็นระยะ

7. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรโดยสอบถามผลผลิต ผู้ใช้ และ

ผู้ผลิต

ขั้นตอนที่ 5 การรายงานจัดฝึกอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอาชีพ

6 เรื่อง

- 1. รายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่ออาชีพ
- 2. รายงานการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนให้
- 3. รายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
- 4. เสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ
- 5. บันทึกหลักฐานการทำงานเป็นระยะ
- 6. รวบรวมข้อมูลในการทำงานตลอดโครงการ

ทันกับเหตุการณ์

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ระดับของการบริหารการฝึกอาชีพ เกี่ยวข้อง 3 ระดับ คือ ระดับกรม ระดับกอง

และระดับสถานศึกษา

4. วิธีการในการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ มีส่วนร่วมทางตรง และมี

ส่วนร่วมทางอ้อม

5. ปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคคลในกระบวนการฝึกอาชีพ จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ

ลักษณะของกิจกรรมและความเกี่ยวพันของผู้มีส่วนร่วม ส่วนใหญ่จะเน้นการปฏิบัติอยู่ที่สถานศึกษา

6. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้น ควรจะร่วมมือกันทุก

ฝ่ายอย่างหลากหลายระหว่างสถานประกอบการ หน่วยงานราชการ สมาคม องค์กร สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น ฯลฯ และรัฐควรส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีวศึกษาให้มากขึ้น

A MODEL OF PARTICIPATING MANAGEMENT IN SHORT  
COURSE VOCATIONAL TRAINING IN INDUSTRIAL  
PROGRAM UNDER THE DEPARTMENT OF  
VOCATIONAL EDUCATION (DOVE)

AN ABSTRACT  
BY  
THASANA SWAENGSAKDI

Presented in partial fulfilment of the requirements for the  
Doctor of Education degree in Educational Administration  
at Srinakharinwirot University  
April 1996.

The general objective of this study is to develop a model of participating management in short courses vocational training in industrial program under the Department of Vocational Education (DOVE). To achieve the objective the study examines the following participating management process :

1. Aspects that require participating management,
2. Identification of people involved in the model,
3. The extent of involvement of each party concerned,
4. Approaches to participation in the model.

The procedures used in the study consists of 3 main phases as follows :

Phase I : The study of backgrounds and problems in the participating approach in the conduct of short courses vocational training in industrial program under DOVE.

Phase II : The study of each step involved in the process and activities by interviewing 10 experts.

Phase III : Based on the data obtained from phase I and II the Dephi Technique was used to develop a model of participating management in short course vocational training in industrial program. Forty one experts were interviewed and consensus of their opinions was reached.

The finding of the study are presented as follows :

1. Three groups of people who should be involved in the proposed process are : school administrators, administrators at the divisional levels and management of industrial plants (the private sector).
2. According to the aspects of involvement and approaches that were taken into account to participate in the managerial process and activities were divided into 5 main stages as follows :

STAGE 1 : The Planning Stage : It included 7 main activities as follows :

- 1) To investigate the needs or demands of learners and the labour market.

- 2) To conduct job analysis.
- 3) To carry out curriculum development procedures.
- 4) To set the objectives, aims and training duration.
- 5) To set the trainees' qualification needed for the particular training program.
- 6) To prepare the training sites provided for the training programs.
- 7) To establish the arrangement of personnel, tools, equipment and facilities needed for managing short courses vocational training.

STAGE 2 : The Coordinating Stage : It included 7 main activities as follows :

- 1) To establish a mutual agreement between all parties involved in the proposed model.
- 2) To share the responsibilities among all parties/organizations involved in the managerial process.
- 3) To encourage all parties concerned to utilize or make full use of resources cooperatively.
- 4) To exchange the information needed so as to create a proper vocational training system.
- 5) To emphasize coordination and development of the research in order to identify a proper vocational training model.
- 6) To present charts illustrating a structure and a process of the job description.
- 7) To organize all arrangements for learners' training in all organizations concerned.

STAGE 3 : The Monitoring Stage : It included 7 main activities as follows :

- 1) To develop vocational training for keeping pace with new advanced technology.
- 2) To adjust strategies utilized in organizing vocational training to suit the present circumstances.
- 3) To control and observe the proposed strategies utilized in the instructional process whether they went along well with the managerial process as well as the training standard set.
- 4) To examine the administrative functions as well as the budget allocation whether they went in line with plans and projects finalised.

5) To promote the utilization of the equipment and facilities provided for the project as well as to maintain their conditions by regularly checking and doing necessary requires.

6) To provide the supervision for the training process.

7) To examine the learners' training outcomes by comparing it with the training standard set.

**STAGE 4 : The Evaluative Stage :** It included 7 main activities as follows :

1) To establish the criteria used for an evaluation by keeping the curriculum structure, objectives and goals in view.

2) To set up the criteria utilized for transfering credits in order to link up with other vocational training programs properly.

3) To set the examination targets in order to compare it with learners' vocational skills so that they could attend a proper training program without taking any academic courses.

4) To provide external examinations for learners who could obtain equivalent credits needed for their further study.

5) To provide experts with the significant role to create the criteria set for vocational training standard.

6) To examine and evaluate learners' performance/competence during the training period from time to time.

7) To evaluate the curriculum efficiency by interviewing or distributing questionnaire designed for all parties concerned , the learners, the users and the producers.

**STAGE 5 : The Reporting Stage :** It included 6 main activities as follows :

1) To report the movement/progress of the planned change or a gradual development as well as the change of attitudes, opinions, policy etc. that might affect the vocational training managerial process.

2) To report the outcomes resulted form the on going process implementation for its improvement or adjustment so as to cope with difficult or dismal circumstances in time.

3) To report on the progress of the proposed process implementation to the administrators.

4) To distribute the report about the process that had happened to all parties concerned, namely administrators, staff, colleagues and people from other organizations.

5) To note down the evidence of the working performance from time to time.

6) To collect all information concerning the working performance/competence throughout the working time.

3. From the present study, it could be concluded that there were 3 main administrative levels involved in the management of the vocational training process; namely the departmental level, the divisional level and the educational institution level.

4. The extent involvement of each party concerned can be divided into 2 crucial types, direct and indirect involvement.

5. The extent of involvement of each party depended heavily on the characteristic of each activity conducted as well as the participants' relationship, especially, the working activities were emphasized at the educational institutions at the most.

6. To ensure that the model of participating management conducted in short courses vocational training could achieve its objectives set, every group of people from various organizations concerned; namely, the private sector ( industrial plants), the public sector, the associations, educational institutions, and the local community, etc., should work and act cooperatively for the purposes. With this regard, the state should encourage the private sector to actively take a significant role and to participate in developing/promoting the vocational education as much as possible.