

การนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา
โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)

สารนิพนธ์
ของ
พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ตุลาคม 2549

การนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา
โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)

บทคัดย่อ
ของ
พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ตุลาคม 2549

พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์. (2549). การนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา
โรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก). สารนิพนธ์ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบาย
การศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติและผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษา
ด้านอาชีพไปปฏิบัติ

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มที่หนึ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน
ฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่
ทางการสอน กลุ่มที่สอง นักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรระยะสั้น กลุ่มที่สาม ผู้ประกอบการ
เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบ
สัมภาษณ์ ซึ่งสัมภาษณ์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ
และแบบสัมภาษณ์ผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ
ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้หลักตรรก ข้อเท็จจริง เปรียบเทียบข้อมูล เพื่อจัดกลุ่มข้อมูลใหม่
และนำข้อมูลใหม่ มาวิเคราะห์หาข้อสรุป

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ ควรให้
ความสำคัญกับตัวแปรอิสระดังต่อไปนี้ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย สมรรถนะ
ของหน่วยงานในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบาย การสื่อสารภายในองค์กรและการ
ขับเคลื่อนกิจกรรม การสื่อสารมวลชน เพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย ทักษะคติของ
ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การสนับสนุนสาธารณะและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง
ส่วนผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ ควรพิจารณา
ถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษา การนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ หลักสูตรวิชาที่
เปิดสอนเป็นที่ต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ ความทั่วถึงในการบริการชุมชนและ
การมีหลักสูตรที่หลากหลาย

THE IMPLEMENTATION OF VOCATIONAL EDUCATION : A CASE STUDY OF
BANGKOK METROPOLIS VOCATIONAL SCHOOL (BANGRAK)

AN ABSTRACT
BY
PORNCHAI CHUCHAIWUTTIPONG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Policy
at Srinakharinwirot University
October 2006

Pornchai Chuchaiwuttipong. (2006). *The implementation of vocational education : a case study of bangkok metropolis vocational school (bangrak).*

Master's Project, M.P.A. (Public Policy). Bangkok: Graduate School,
Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof.
Dr.Worapit Meemak.

The objectives of this research were to study factors affecting the implementation of vocational education and to analyze the performance of its implementation.

Three groups: officials (school assistant administrators and teachers), short course students and entrepreneurs, were samples to be studied.

Research instruments were interview forms which was composed of factors affecting the implementation of vocational education and the performance of its implementation. Data were analyzed through logical reason, facts and comparison for reclassification and conclusion.

The findings are as follows:

Important factor to be considered in Implementing vocational education policy are clarity of policy objectives, organization's capacity, internal organization communication and enforcement activities, public communication for understanding policy problems, disposition of implementers, public support, and socio - economic and political conditions. Regarding its performance, things to be pondered are client's satisfaction, using acquired knowledge to do a job, courses relevant to demand of communities and workplaces, service availability in a community, and course diversities for study.

การนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา
โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)

สารนิพนธ์
ของ
พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ตุลาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษาโรงเรียน
ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) ของ พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(อาจารย์จักราทิตย์ ชนาคม)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.สุชาติ ผิวงาม)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ชีวินทร์ ฉายาชลิต)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตากรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ และรู้คุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยให้การทำงานในด้านการพัฒนาเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น และท่านยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ใน การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัยไม่ได้สิ้นสุดลงเพียงการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เท่านั้น ผู้วิจัยได้ซึมซับเอากระบวนการเรียนรู้ที่ถูกจุดประกายขึ้นในระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมาให้กลายเป็นการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด และจะต้องนำเอาความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์แก่ผู้อื่นต่อไปอีกด้วย ตามเจตนารมณ์ของรัฐประศาสนศาสตรอย่างสมบูรณ์

ท้ายสุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อวิจิตร คุณแม่เอมอร ชูชัยวุฒิพงศ์ และเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจและเป็นกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาร่วมและทำงานวิจัย

พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ	5
การนำนโยบายไปปฏิบัติ	5
ลักษณะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	6
ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ	8
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
กรอบความคิดในการวิจัย	17
3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	19
ปรากฏการณ์ของการศึกษา	19
วิธีการศึกษาปรากฏการณ์	19
การสร้างแนวคำถามการวิจัย	20
กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลัก	21
การรายงานผลการวิจัย	22
การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล	23
4 การนำเสนอผลการวิจัย	24
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการศึกษา	
ด้านอาชีพไปปฏิบัติ	24
ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย	24
ด้านสมรรถนะของหน่วยงานในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบาย ...	25

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
4(ต่อ)	โครงสร้างขององค์กร	26
	บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน.....	42
	งบประมาณ.....	43
	อุปกรณ์และสถานที่	44
	ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม	48
	ด้านการสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย	51
	ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ	55
	ด้านการสนับสนุนสาธารณะ	56
	ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง	58
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบาย การศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ	62
	ความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ	63
	ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสามารถนำวิชาความรู้ไปประกอบอาชีพได้	63
	หลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสถานประกอบการ	64
	ความทั่วถึงในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ	65
	ลักษณะการจัดการศึกษาด้านอาชีพที่ทั่วถึง	66
	การจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่หลากหลาย	67
5	บทสรุป	68
	สรุปผลการวิจัย	68
	อภิปรายผลการวิจัย	76
	ข้อเสนอเชิงทฤษฎี	82
	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	85
	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการวิจัย	86

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	91
ภาคผนวก ก	92
ภาคผนวก ข	111
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	114

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงลักษณะความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลักของศาสตร์นโยบายศึกษา ...	7
2 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ	9
3 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของชาบาเตียร์ และแมสมาเนียน	13
4 แผนภูมิการแบ่งสายงานของสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร	27
5 โครงสร้างบริหารโรงเรียนฝึกอາชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)	29

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศหรือสังคมโดยส่วนรวมนั้นนโยบายสาธารณะหรือนโยบายของรัฐเป็นกรอบสำคัญหรือเป็นทิศทางในการบริหารและดำเนินการของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อประโยชน์ของประชาชนปัจจุบันแนวนโยบายในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ต้องเริ่มที่การพัฒนาคน เพราะคนจะนำพาไปสู่การพัฒนาทุกๆ ด้าน จะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 ความว่า การพัฒนาประเทศไทยในอนาคต 20 ปี มีจุดมุ่งหมายเน้นการแก้ปัญหาความยากจน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนส่วนใหญ่ของประเทศให้เกิด “การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย”

การศึกษานับเป็นรากฐานสำคัญที่สุด ในการพัฒนาคนในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองตลอดช่วงชีวิตการวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. 2539: 2)

จากการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักรไตรมาสที่ 2 : เมษายน – มิถุนายน 2548 สรุปผลการสำรวจได้ว่า จำนวนประชากรรวมทั้งประเทศทั้งสิ้น 65.3 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 35.8 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำประมาณ 34.7 ล้านคน ผู้ว่างงาน 7.3 แสนคนและผู้รอฤดูกาล 4.0 แสนคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2549: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ จะเห็นว่า มีผู้ว่างงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งได้รับความเดือดร้อนจากสภาพสภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น อย่างไม่มีใครคาดคิด ทำให้เกิดผลกระทบกับทุกคนทุกระดับ ส่งผลให้กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองศูนย์กลาง การบริการและเป็นศูนย์รวมความเจริญและสังคมอยู่ในมาตรฐานสูงกว่าเมืองอื่นๆ จนเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจประชากรให้อพยพจากชนบท และชุมชนเมือง จากจังหวัดอื่นเข้ามาศึกษาหรือหางานทำในกรุงเทพมหานคร ก่อให้เกิดความแออัดคลั่งคลั่งไปด้วยผู้คน

จากการประมาณความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คาดว่า ในปี พ.ศ.2547 – 2552 คาดว่า อัตราความเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมการผลิต จะอยู่ในช่วงร้อยละ 6.59 – 6.79 และจะมีความต้องการแรงงานโดยรวมประมาณประมาณ 3.5 - 4.0 ล้านคน แต่หากพิจารณาเฉพาะ

อุตสาหกรรมหลัก 12 สาขาหลัก จะมีความต้องการ รวมทั้งสิ้น 4.65 แสนคน โดยอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในปี 2552 ต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้นที่สุดจำนวน 1.67 แสนคน รองลงมาคือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม 6.7 หมื่นคน (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2548: 2) ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ “นายจักรมณฑ์ ผาสุกวณิช ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เปิดเผยว่า ยอมรับว่าไทยมีปัญหาระบบการขาดแคลนแรงงานทั้งแรงงานฝีมือและแรงงานขั้นต่ำ ซึ่งในส่วนของแรงงานมีฝีมือนั้น ขณะนี้กระทรวงอุตสาหกรรมก็ได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาให้รองรับกับความต้องการของนักลงทุน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนแรงงานขั้นต่ำนั้น ภาคอุตสาหกรรมคงจะต้องมีการปรับตัวตามค่าแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นหรืออาจจำเป็นต้องย้ายฐานการผลิตไปลงทุนในประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าแรงถูกกว่า อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานราคาถูก หรือต้องการพื้นที่ในการลงทุน เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมรองเท้า และอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล คงจะต้องปรับตัว โยกไปลงทุนประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าแรงงานราคาถูก ไทยสู้เวียดนามไม่ได้ เราจึงต้องมีการปรับรูปแบบ เพราะถ้าเป็นด้านอื่นทั้งภูมิศาสตร์ และโครงสร้างพื้นฐานไทยยังได้เปรียบอยู่” (จักรมณฑ์ (นามแฝง). 2549: 17)

ถ้าอาศัยการผลิตกำลังคนจากสถานศึกษาในระบบ เพื่อรองรับความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมแต่เพียงอย่างเดียว อาจจะผลิตกำลังคนได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรม ประกอบกับ สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2548: 9 ได้รายงานสภาพปัญหาความต้องการแรงงานเชิงปริมาณว่า “ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. มีอัตราการเรียนต่อระดับ ปวส. สูงถึงร้อยละ 82 ทำให้จำนวนแรงงานระดับ ปวช. ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานที่คาดการณ์มีเพียงปีละ 34,000 – 46,000 คน ซึ่งถ้าอุปสงค์แรงงานของภาคพาณิชยกรรมและก่อสร้างมีเพิ่มมากขึ้นจะเกิดการดึงตัวของกำลังแรงงานระดับ ปวช. ในขณะเดียวกันจำนวนผู้จบการศึกษาระดับ ปวส. และพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนสูงถึง 1.5 แสนคน ถ้าในอนาคตผู้จบการศึกษาระดับ ปวส. นิยมเรียนต่อในระดับปริญญาตรี อาจจะทำให้กำลังแรงงาน ระดับ ปวช. ปวส. โดยเฉพาะในสายการผลิต มีจำนวนลดน้อยลงเรื่อยๆ จนถึงขั้นขาดแคลน

ทัศนคติของผู้จบระดับ ปวช. ที่จะต้องศึกษาต่อในระดับ ปวส. และ/หรือปริญญาตรีนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการความก้าวหน้า ในการทำงานที่มักให้คุณค่าของระดับการศึกษา มากกว่าประสบการณ์ ประกอบกับผู้จบการศึกษาในระดับ ปวช. บางคนอายุอาจจะยังไม่บรรลุนิติภาวะ และผู้ขายที่จบ ปวช. ส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนรักษาดินแดน ทำให้ผู้ประกอบการไม่รับ เนื่องจากไม่ได้รับการผ่อนผันการเกณฑ์ทหาร ทำให้ต้องศึกษาต่อ ถึงแม้ว่า ค่าตอบแทนของแรงงานระดับ ปวส. และปวช. จะต่างกันไม่มากนักแต่ผู้ทำงานคาดหวังว่าส่วนต่างๆ ของการศึกษาจะมีมูลค่าต่อการได้พัฒนาตำแหน่งและหน้าที่สูงขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ในอนาคตภาคอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้องการแรงงานที่มีฝีมือและแรงงานขั้นต่ำ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จะเห็นได้ว่า รูปแบบการจัดการศึกษาในระบบ จะต้องใช้ระยะเวลาการศึกษาจนจบหลักสูตรที่ยาวนานกว่าการจัดการศึกษาด้านอาชีว จึงไม่สามารถผลิตกำลังคนตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการได้เพียงพอ การจัดการศึกษาด้านอาชีวจึงมีบทบาทในการจัดการศึกษา จัดการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นให้กับประชาชนที่ต้องการจะเรียนหรือนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งแรงงานในส่วนนี้จะสามารถทดแทนแรงงานที่จะเกิดขึ้นจากการผลิตกำลังคนจากการศึกษาในระบบที่ไม่พอเพียงต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

ในส่วนของกรุงเทพมหานครได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้มานานแล้ว ดังจะเห็นได้ว่า ในการจัดการศึกษาให้ความรู้ทางด้านอาชีวแก่ประชาชน กรุงเทพมหานคร ได้มอบหมายให้สำนักพัฒนาสังคมเป็นผู้รับผิดชอบ ตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ กรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 57) สำนักพัฒนาสังคม ข้อ 29 สำนักพัฒนาสังคมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และความมั่นคงในชีวิตของประชาชน สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการดำรงชีวิต การส่งเสริมคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของบุคคล พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาคม การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ วิจัยปัญหาและแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคม (สำนักพัฒนาสังคม. ม.ป.ป.: 2) และได้จัดตั้งกองส่งเสริมอาชีพเป็นหน่วยงานที่อยู่ในสำนักพัฒนาสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาอาชีวดูแล และสนับสนุนโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ในการจัดการศึกษาให้ความรู้แก่ประชาชนกรุงเทพมหานคร ได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ พ.ศ.2504 โดย คำสั่งที่ 262/203 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2503 มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่มีรายได้น้อยด้อยโอกาสทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะทางด้านวิชาชีพ ให้ประชาชนผู้ไร้โอกาสทางการศึกษาต่อในระดับสูง สามัญ ในโรงเรียนภาคปกติ โดยดำเนินการตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการดำเนินงานของสถานศึกษาฝึกอาชีพ พ.ศ. 2542 จากการปฏิบัติภารกิจตามนโยบายการศึกษาด้านอาชีวเป็นระยะเวลายาวนาน จนถึงปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงต้องการทำการศึกษาถึงพัฒนาการตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อศึกษาถึงผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีวไปปฏิบัติและปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีวไปปฏิบัติ

คำถามการวิจัย

ปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีวไปปฏิบัติ และผลของการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีวของกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ
2. ศึกษาผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดกรอบในการวิจัยนโยบายการศึกษาด้านอาชีพที่เหมาะสมกับประชาชน
2. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้มีส่วนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากนโยบายการศึกษาอาชีพของโรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย สมรรถนะของหน่วยงานในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบาย การสื่อสารภายในองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม การสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การสนับสนุนสาธารณะ และเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
2. ผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ จะประสบความสำเร็จจะต้องคำนึงถึง ความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ หลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นไปตามความต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ ความทั่วถึงในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ ลักษณะการจัดการศึกษาด้านอาชีพที่ทั่วถึงและการจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่หลากหลาย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ คาดว่า จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา ด้านอาชีพของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหาและอุปสรรค ของการนำนโยบายการศึกษาอาชีพไปปฏิบัติ
2. ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลเสนอแนะสำนักพัฒนาสังคมเพื่อปรับปรุงรูปแบบการจัดการศึกษาอาชีพให้เหมาะสมกับประชาชน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบความคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

นโยบาย เป็นกรอบสำคัญของการบริหารและการดำเนินการ หน่วยงานไม่ว่าจะเป็นระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน ต่างก็มีความจำเป็นที่จะใช้นโยบายเป็นกรอบปฏิบัติสำหรับการวางแผน การตัดสินใจและการดำเนินงานในด้านต่างๆ เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งความปรารถนาไว้ ดังที่ วิจิตร ศรีสอ้าน (2544: 10) ได้เปรียบเทียบนโยบายว่าเสมือนดังเข็มทิศและหางเสือ ซึ่งทั้งสองอย่างมีความจำเป็นในการเดินเรือ เข็มทิศบอกทิศทางหางเสือทำให้การเดินทางถูกทาง เข็มทิศและหางเสือจึงมีความสำคัญต่อการเดินเรือฉันใดนโยบายก็สำคัญต่อการบริหารและการดำเนินงานฉันนั้น

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2538: 33 – 35) กล่าวถึงวงจรของนโยบายว่าประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการกำหนดนโยบาย ซึ่งประกอบด้วย การระบุประเด็นปัญหา การเสนอทางเลือก การวิเคราะห์ทางเลือก การตัดสินใจทางเลือก และการประกาศใช้นโยบาย 2) ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เริ่มต้นจากการแปลงข้อความนโยบายให้เป็นรูปธรรมต่อการปฏิบัติการ การเตรียมการ การวางแผน การจัดเตรียมทรัพยากร ซึ่งรวมทั้ง ทรัพยากรคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การจัดองค์กร เพื่อรองรับการปฏิบัติตามนโยบาย 3) ขั้นตอนการประเมินผลนโยบาย ซึ่งรวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานตามนโยบาย ซึ่งอาจนำไปสู่การยกเลิกหรือปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และผลจากการประเมินนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลย้อนกลับไปสู่ขั้นตอนของการกำหนดนโยบายด้วย

การนำนโยบายไปปฏิบัติ

คำว่า “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” (Policy Implementation) นี้ นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ เช่น เจฟฟรีย์ เพรสแมน (Jeffrey L. Pressman) และอารอน วิลดอฟสกี (Aaron Wildavsky) กล่าว ทองขาว (2548: 3) นักวิชาการทั้งสอง ได้ให้ความหมาย การนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง “กระบวนการของปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มีการกำหนดไว้ก่อนหน้านั้น แล้วกับการกระทำหรือปฏิบัติการ ทั้งหลายที่มุ่งให้บังเกิดผลไปตามนั้น” หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติ “คือ ความสามารถในการจัดการและประสานสิ่งที่จะกระทำให้บังเกิดผล ในลักษณะที่เป็นลูกโซ่ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ทั้งนี้

เพื่อให้ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำเป็นไปตามที่มุ่งหวังเอาไว้”

โดนัลด์ แวน มิเตอร์ (Donald S. Van Meter) และ คาร์ล แวน ฮอร์น (Carl E. Van Horn) กล้า ทองขาว (2548: 4) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ไม่ต่างกันมากนักกับทฤษฎีของเพรสแมนและวัลด์ฟสกี แต่นักวิชาการทั้งสองพยายามเสนอความหมายของคำนี้ให้เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง “ การดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชนซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินใจว่าจะกระทำไว้นั้นแล้ว”

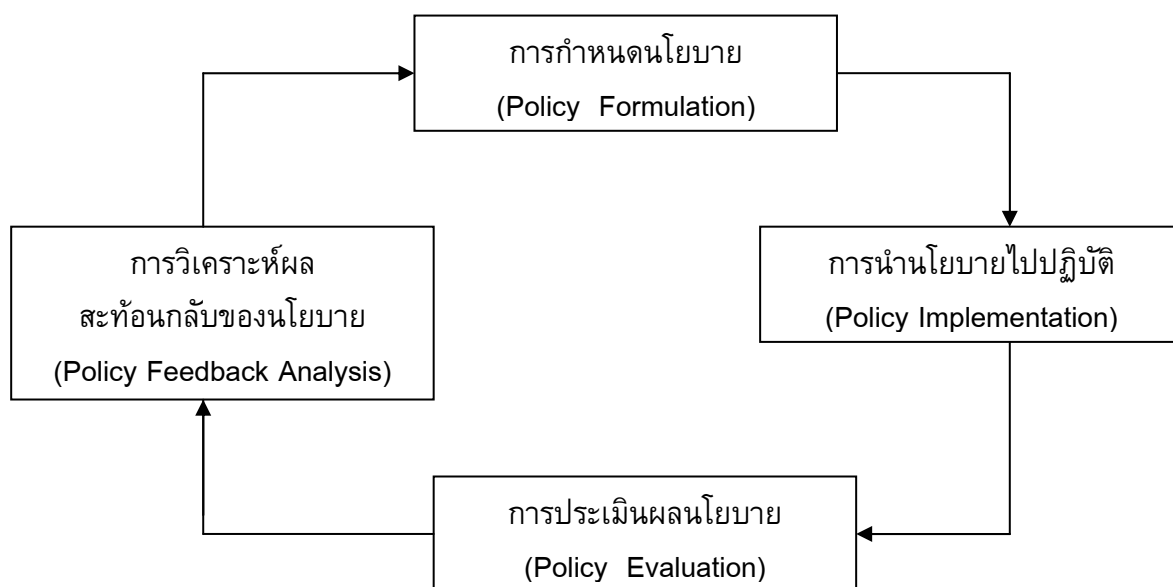
ส่วน พอล ซาบาเตียร์ (Paul Sabatier) และ เดเนียล แมสมาเนียน (Daniel Mazmanian) กล้า ทองขาว (2548: 6) มองว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การนำเอานโยบายพื้นฐานทั่วไป กฎหมาย คำสั่งของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีหรือคำพิพากษาของศาล ไปดำเนินการให้บรรลุผล”

วรเดช จันทรศร (2531: 68) ได้ให้คำนิยาม การนำนโยบายไปปฏิบัติว่า “การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่า องค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่แค่ไหน เพียงใด กล่าวคือในส่วนนี้ จะเป็นเรื่องที่น่าวิเคราะห์นโยบายสาธารณะมุ่งให้ความสนใจไปที่ปัญหา หรือสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างความสำเร็จ และความล้มเหลวของการนำนโยบาย แผนงาน และโครงการให้ลึกซึ้งและถ่องแท้ยิ่งขึ้น”

โดยสรุป การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการจัดการในทางปฏิบัติที่จะทำให้นโยบายใดๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่กำหนดไว้

ลักษณะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กล้า ทองขาว (2548: 8 - 10) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของนโยบายจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันโดยไม่อาจแยกออกจากกันได้เด็ดขาดชัดเจน แต่อาจแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ส่วน คือ ส่วนแรก คือ การกำหนดและการวิเคราะห์ทางเลือกนโยบาย ส่วนนี้อาจแสดงผลออกมาในรูปของกฎหมายหรือถ้อยแถลงนโยบายหรือข้อกำหนดอื่นๆ ของรัฐบาล เช่น มติคณะรัฐมนตรี หรือประกาศของหน่วยงานของรัฐ ส่วนที่สอง คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติ องค์ประกอบส่วนนี้อาจแสดงให้เห็นในรูปของแผนงานหรือโครงการและการบริหารโครงการ หรือการตีความกฎหมายออกมาเป็นแนวปฏิบัติ และมีการใช้บังคับหรือมีการจัดกระทำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย ส่วนที่สาม คือ การประเมินผลนโยบาย ส่วนนี้เป็นการศึกษาคุณค่าของผลผลิตและผลลัพธ์หรือผลกระทบของการนำนโยบายแผนงานหรือโครงการที่นำไปปฏิบัติ ว่าเป็นไปตามเจตจำนงของนโยบายอย่างไร และส่วนสุดท้าย คือ การวิเคราะห์ผลสะท้อนกลับของนโยบาย เป็นการแสวงหาสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติในนโยบาย หรือเพื่อยกเลิกนโยบาย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงลักษณะความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลักของศาสตร์นโยบายศึกษา

ลักษณะสำคัญขององค์ประกอบด้าน “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” ในทฤษฎีของ มาร์ติน รีน (Martin Rein) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ พอสรุปได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ ภายใต้ระบบการปกครองประชาธิปไตยไม่อาจหลีกเลี่ยงเงื่อนไขทางการเมือง จากการศึกษารีน พบว่า ในกระบวนการปฏิบัติตามนโยบาย มักมีกลุ่มผลประโยชน์เข้าไปแทรกแซง ทำให้เจตจำนงและการปฏิบัติ ที่กำหนดไว้แต่เดิม (ในขั้นการกำหนดนโยบาย) ต้องเบี่ยงเบนหรือบิดเบี้ยว ไปจากข้อตกลงหรือที่ให้ไว้กับประชาชน

นอกจากนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติยังมีปัญหาที่ยั่งยืน คือ ยังไม่มีทฤษฎีหรือหลักการรัดกุมและชัดเจนเพียงพอ ทำให้นักปฏิบัติ ขาดหลักการที่ต้องชัดเจน ทำให้ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติ เช่น การอธิบายเหตุผลว่ากิจกรรมลักษณะใด ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอแนะของ รีน เมื่อยอมรับว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีกระบวนการทางการเมืองเข้าแทรกแซง ผู้บริหารที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือมีการนิยามนโยบายเสียใหม่ (Redefined) เพื่อให้นโยบายที่นำไปปฏิบัติมีความชัดเจน นอกจากนี้ ผู้ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Implementers) และจะต้องใช้ความสามารถในการเจรจาต่อรองในทุกๆ ขั้นตอนของการปฏิบัติและจะต้องยอมรับว่าการมีส่วนร่วมและความขัดแย้งของกลุ่มผลประโยชน์ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตัวแบบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นผลมาจากการสะสมองค์ความรู้ของ นักวิชาการที่ค่อนข้างเป็นแก่นสารสาระของวิชาการนำนโยบายไปปฏิบัติในช่วง 2 ทศวรรษ ที่ผ่านมา แม้ความสนใจวิชาการด้านนี้จะมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น แต่ปัจจุบัน พบว่า การสะสม องค์ความรู้ค่อนข้างมีอยู่จำกัด จะเห็นได้จากตัวแบบหรือทฤษฎีที่นักวิชาการรุ่นหลังๆ อ้างถึง มักมีอยู่ไม่กี่ทฤษฎี เช่น ทฤษฎีตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น กรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ ซาบาเตียร์ และแม สมาเนียน ตัวแบบ PPIP ของ อเล็กซานเดอร์ เป็นต้น โดยก่อนหน้านี้ ความสนใจในศาสตร์ นโยบายได้มุ่งเน้นไปที่การกำหนดนโยบายเป็นส่วนใหญ่ ต่อมาภายหลังเมื่อพบว่าผลงานของ นโยบายที่เกิดขึ้นไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้เสมอไป จึงได้มีการศึกษาถึงสาเหตุ ต่างๆ ที่ทำให้นโยบายล้มเหลว หรือประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้เสมอไป จึงได้มีการ ศึกษาถึงสาเหตุต่างๆ ที่ทำให้นโยบายล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จ ซึ่ง พบว่า ขั้นตอน ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่ง ที่สามารถอธิบายถึงปัจจัยหรือ ตัวแปรต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุของความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย ความสนใจเรื่องการนำ นโยบายไปปฏิบัติจึงเกิดขึ้น โดยมีการนำผลของกรณีศึกษาต่างๆ มากำหนดเป็นตัวแบบของ การนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นและได้มีการนำไปทดลองกันต่อๆ มาจนพัฒนาเป็นตัวแบบต่างๆ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาถึงตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ จาก ตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

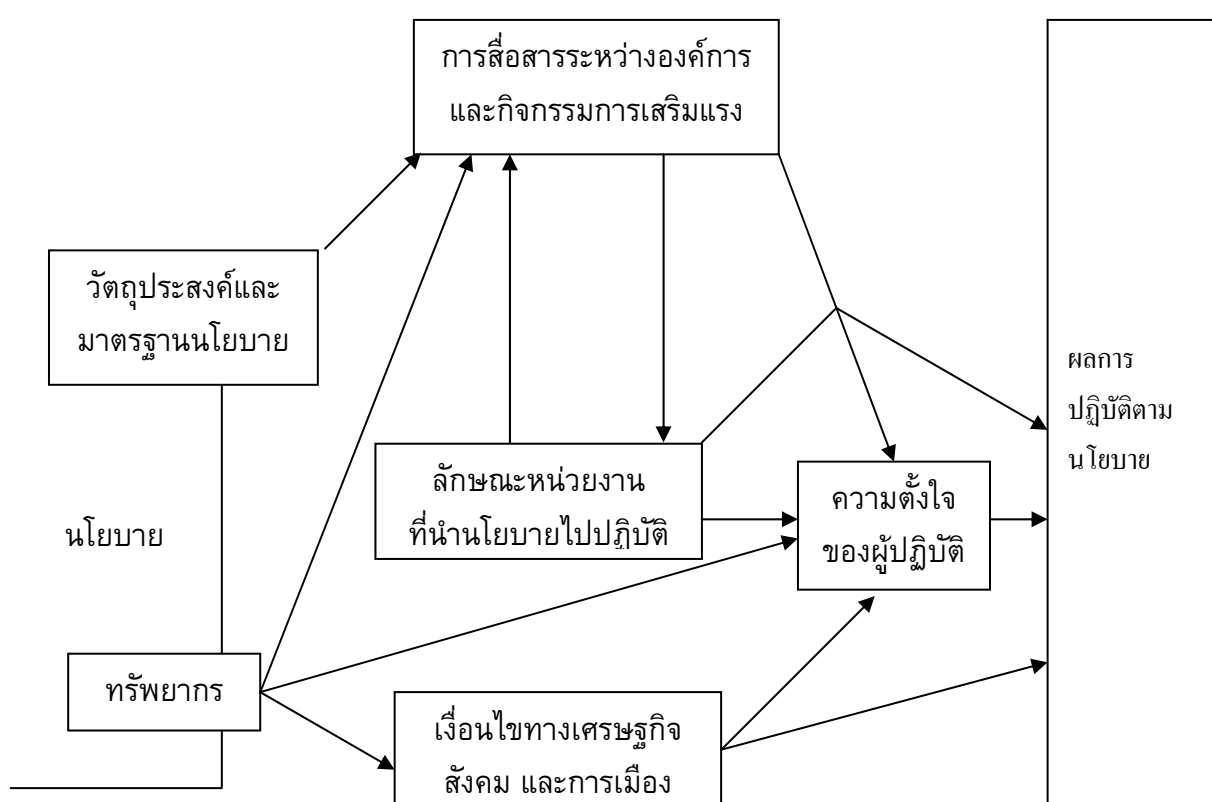
1. ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544: 181 – 185) (A Model of the Policy Implementation Process) การสร้างกรอบแนวคิดได้รับอิทธิพลมาจากพื้นฐานแนวคิด 3 แหล่ง 1) ทฤษฎีองค์การ ว่าเรื่องการเปลี่ยนองค์การ การควบคุมองค์การ องค์การที่สลับซับซ้อนและ การจัดองค์การเสียใหม่ 2) การศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับผลกระทบจากการพิจารณาตีของ ศาล และ 3) การศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของระหว่างรัฐ อิทธิพลของแนวคิด พื้นฐาน 3 ประการ

กรอบทฤษฎีของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น มีสาระสำคัญ คือ กระบวนการ นำนโยบายไปปฏิบัติจะเริ่มขึ้นเมื่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายได้รับการกำหนดขึ้น และขั้นตอนมากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจะผันแปรไปตามธรรมชาติของลักษณะการนำ นโยบายไปใช้ กล่าวคือ รูปแบบการตัดสินใจกระทำใดๆ ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเป็นสิ่งแสดงให้เห็นลักษณะของกระบวนการโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารนโยบาย ประเด็นสำคัญที่ควรสนใจในกระบวนการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ คือ เรื่องของความต้องการเปลี่ยนแปลงระดับความขัดแย้งหรือความเห็นพ้องต้องกัน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของนโยบายของผู้เกี่ยวข้อง หากพบเหตุการณ์ประเภท

ที่ว่า นโยบายที่ต้องการ การเปลี่ยนแปลงสูงแต่ผู้เกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันต่ำ กับนโยบายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงต่ำ แต่ผู้เกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันสูงจะมีผลกระทบอย่างมากต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น คาดการณ์ว่า นโยบายที่มีความต้องการเปลี่ยนแปลงสูงและมีความเห็นพ้องต้องกันสูงจะมีประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปปฏิบัติสูงกว่านโยบายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงต่ำและมีความเห็นพ้องต้องการต่ำ

ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น เป็นตัวแบบที่ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างตัวนโยบายกับผลการปฏิบัติตามนโยบาย คำอธิบายคุณลักษณะแต่ละตัวแปรมีดังนี้ ปรากฏตามภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

แหล่งที่มา : Donald, S. Van Meter; & Carl, E. Van Horn, (1975, February). *The Policy Implementation Process : A Conceptual Framework* *Administration & Society*. 6(4): 463.

1. วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (Policy standards and objectives)

องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญในการกำหนดการปฏิบัติตามนโยบาย คือ วัตถุประสงค์ของมาตรฐานนโยบาย เพราะวัตถุประสงค์ของมาตรฐานนโยบาย คือ ปัจจัยกำหนดรายละเอียดของเป้าหมายนโยบาย ในการวัดผลการปฏิบัติงานจะกระทำได้ชัดเจนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการกำหนดมาตรฐาน นโยบายและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ในทางตรงกันข้ามหากวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายมีความคลุมเครือ และมีความขัดแย้งกัน ย่อมทำให้ยากต่อการวัด และยากต่อการนำไปปฏิบัติ ฉะนั้น นโยบายที่กำหนดขึ้นจะต้องมีความชัดเจนในวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยมาตรฐานนโยบายจะเชื่อมโยงหรือแสดงให้เห็นถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลสำเร็จของนโยบายด้วย

2. ทรัพยากรของนโยบาย (Policy Resources)

การมีทรัพยากรเพียงพอจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีผลสำเร็จได้ ทรัพยากรนโยบายนี้หมายความว่า รวมทั้งงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า งบประมาณไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่จะทำให้นโยบายประสบผลสำเร็จได้

3. การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมการเสริมแรง (Interorganizational Communication and Enforcement Activities)

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กลไกในการสื่อสารระหว่างองค์การ จะต้องช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในความมุ่งหวังหรือวัตถุประสงค์ของนโยบายตรงกัน เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือกิจกรรมการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ที่จะเสริมให้การนำนโยบายปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

4. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (The Characteristics of Implementing Agencies)

ศักยภาพของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง โดยศักยภาพของหน่วยงานจะขึ้นอยู่กับลักษณะหลายประการ เช่น สมรรถนะ และขนาดของทีมงานในหน่วยงาน โครงสร้างขององค์กรที่แสดงถึงระดับความมากน้อยของการควบคุมบังคับบัญชา ความพร้อมของทรัพยากรอื่นๆ ของหน่วยงาน ความมากน้อยของการสนับสนุนจากฝ่ายต่างๆ

5. เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (Economic, Social and Political Conditions)

เงื่อนไขดังกล่าว เป็นตัวแปรสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ การพิจารณาองค์ประกอบด้านนี้ จะคำนึงถึงว่า การจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความเพียงพอต่อการส่งเสริมให้แผนงานโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ธรรมชาติของความเห็นสาธารณะเป็นอย่างไร จุดเด่นของนโยบายสัมพันธ์กับประเด็นนโยบายอย่างไร ชนชั้นนำชอบหรือไม่ชอบนโยบายที่นำไปปฏิบัติ นั้น กลุ่มหลากหลายในสังคม กลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนคัดค้านหรือสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

6. ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ (The Disposition of Implementers) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่มีต่อนโยบาย อันได้แก่ การยอมรับ ความเข้าใจ การวางเฉย ความมากน้อยของความรู้สึกกับผิดชอบในการดำเนินงานตามนโยบาย เหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ทรัพยากรนโยบาย คือ ปัจจัยกำหนดรายละเอียดของเป้าหมายนโยบาย ในบางกรณี วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายด้วยตัวของมันเอง เป็นตัวการที่ช่วย

โดยสรุป ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น ประกอบด้วยลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรกำหนด 6 ตัวแปร ที่แสดงอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติตามนโยบาย โดยนักวิชาการทั้งสองได้พยายามอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรกำหนดแต่ละตัวไว้ค่อนข้างชัดเจน แต่มิได้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรตาม คือ ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ กรอบแนวคิดที่เสนอไว้เป็นเพียงตัวแบบเชิงสมมติฐาน ที่หวังจะให้มีการนำไปทดสอบเชิงประจักษ์ต่อไป

2. ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ ซาบาเตียร์ และ แมสมาเนียน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2548: 185 – 193) ซาบาเตียร์ และ แมสมาเนียน ได้เสนอกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเน้นถึงตัวแปรในขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร คือ 1) ความสามารถในการแก้ปัญหาได้ของสาระของนโยบาย 2) ลักษณะโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติที่นโยบายกำหนด 3) ตัวแปรที่มีใช้เนื้อหาสาระของนโยบาย ในแต่ละตัวแปรดังกล่าวมีสาระสำคัญดังนี้

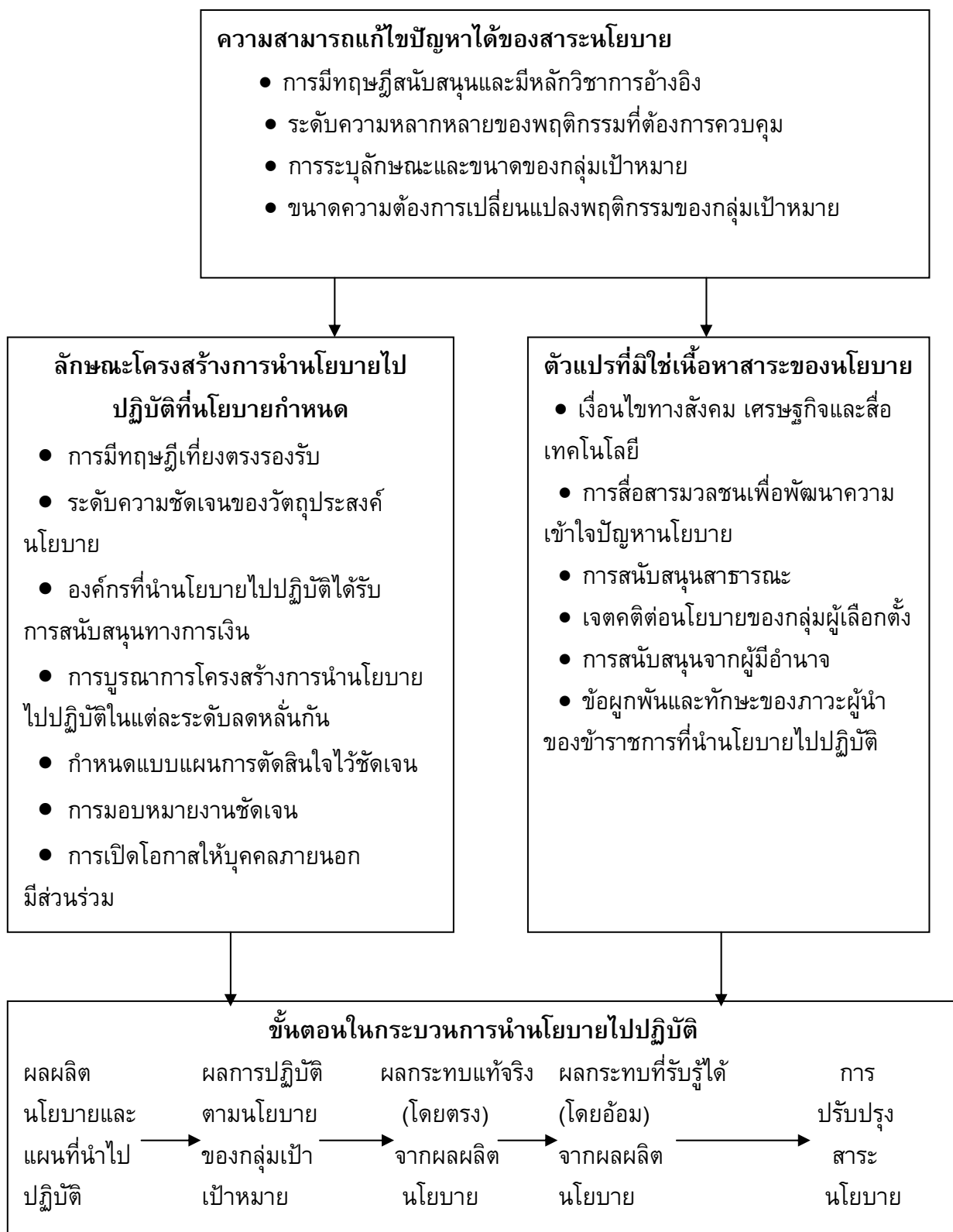
ความสามารถในการแก้ปัญหาได้ของสาระของนโยบาย ตามปกติปัญหา (Policy Problem) จะมีระดับความยากง่ายในการวิเคราะห์ และแก้ไขแตกต่างกัน ปัญหา นโยบายบางลักษณะอาจง่ายต่อการแก้ไข ในขณะที่ปัญหา นโยบายบางลักษณะอาจมีความสลับซับซ้อนมาก และยุ่งยากในการแก้ไข ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ การมีทฤษฎีสนับสนุน และมีหลักการอ้างอิงที่เชื่อถือได้ มีการมองปัญหาที่ถูกต้อง และมีการอ้างหลักวิชาการในการแก้ปัญหา ระดับความหลากหลายของพฤติกรรมที่ต้องการควบคุม ถ้าพฤติกรรมที่ต้องการควบคุมของกลุ่มเป้าหมายมีมาก โอกาสที่จะทำให้นโยบายบรรลุ วัตถุประสงค์จะน้อย นอกจากนั้น ยังขึ้นอยู่กับ ลักษณะและขนาดกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการให้ได้รับผลประโยชน์จากนโยบาย ถ้ากลุ่มเป้าหมายมีลักษณะคล้ายคลึงกันและอยู่ในวงแคบ โอกาสที่จะได้รับผลตามนโยบายจะเป็นไปได้มาก และปัจจัยอีกประการหนึ่งคือ ขนาดความต้องการการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งถ้ามีเพียงเล็กน้อย การนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีโอกาสบรรลุผลสำเร็จได้มาก

ลักษณะโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติที่นโยบายกำหนด ได้มีการระบุถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีทฤษฎีที่เที่ยงตรงรองรับ ระดับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย การสนับสนุนด้านงบประมาณและการเงิน แก่องค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การบูรณาการโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติภายใน และระหว่างองค์กรลดหลั่นกันแต่ละ

ระดับ การกำหนดแบบแผนการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายไว้ชัดเจน การมอบหมายงานแก่หน่วยงานหรือข้าราชการที่รับผิดชอบตามความชำนาญ การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม ในกระบวนการของนโยบาย ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผลได้

ตัวแปรที่มีอิทธิพลของนโยบาย ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ เงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี การสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหานโยบาย การสนับสนุนจากสาธารณชน เจตคติต่อนโยบายของกลุ่มผู้เลือกตั้ง การสนับสนุนจากผู้มีอำนาจ ข้อผูกพันและทักษะของภาวะผู้นำของข้าราชการที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ขั้นตอนในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Stages in the Implementation Process) ในตัวแบบของ ซาบาเตียร์ และ แมสมาเนียน เสนอ ขั้นตอนในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติในฐานะที่เป็นตัวแปรตาม ซึ่งเป็นขั้นตอนในภาพรวมของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการมองที่กระบวนการของผลการปฏิบัติตามนโยบายประกอบด้วย 1) ผลผลิตของนโยบาย (Policy Outputs) ของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 2) ผลการปฏิบัติตามนโยบายของกลุ่มเป้าหมาย 3) ผลกระทบแท้จริง (Actual Impacts) จากการนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ 4) ผลกระทบที่รับรู้ได้ (Perceived Impacts) จากผลผลิตของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 5) การปรับปรุงอย่างสำคัญ (Major Revision) ในสาระของนโยบาย ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ จากกรอบแนวคิดของ ซาบาเตียร์ และ แมสมาเนียน พิจารณาได้จาก ภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ ซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน
ที่มา : Paul, Sabatier; & Daniel Mazmanian. (1980). The Implementation of Public Policy : A Framework of Analysis. *Policy Studies Journal Contents*. p. 542

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รุ่งเรือง สุขาภิรมย์ (2543) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการน่านโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ : กรณีศึกษานโยบายการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลการน่านโยบายไปปฏิบัติ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ตัวแปรที่อยู่นอกองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ 1) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน สถานที่ตั้งของโรงเรียน 2) ความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การอื่นๆ 3) คุณลักษณะของนโยบายเศรษฐกิจ ความชัดเจนของเป้าหมายการรับนักเรียน ความชัดเจนของวิธีการรับนักเรียน ส่วนตัวแปรที่อยู่ภายในองค์การประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ (1) ทรัพยากร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเพียงพอของบุคลากร คุณภาพของบุคลากร ความเพียงพอของอาคารสถานที่ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ (2) การบริหารการจัดการ การมีระบบการจัดเก็บข้อมูล และการวางแผน การมีระบบการดูแลสุขภาพอนามัย การมีระบบการประเมินคุณภาพภายใน

จากการวิจัย พบว่า ผลที่เกิดจากการน่านโยบายขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในด้านปริมาณโรงเรียนยังรับนักเรียนได้ต่ำกว่าเป้าหมายในด้านคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในระดับพอใช้ ส่วนการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 15 ตัวแปรอธิบายผลการน่านโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ความเหมาะสมของที่ตั้งโรงเรียน การมีส่วนร่วมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมขององค์การอื่นๆ ความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายการรับนักเรียน ความชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการรับนักเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเพียงพอของครู คุณภาพของครู ความเพียงพอของอาคารสถานที่ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ การมีระบบ การจัดเก็บข้อมูลและการวางแผน การมีระบบดูแลสุขภาพอนามัย และการมีระบบประเมินผลภายใน ปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายผลการน่านโยบายไปปฏิบัติด้านอัตราการเข้าเรียนของนักเรียนและผลงานของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 11.10 และ 12.40 ตามลำดับ แต่ไม่สามารถอธิบายผลการน่านโยบายไปปฏิบัติด้านอัตราการออกกลางคัน อัตราการเข้าเรียนของผู้ด้อยโอกาสและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการน่านโยบายการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2522 ไปปฏิบัติ 6 ประการ ที่จำเป็นมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาครู ความชัดเจนของนโยบาย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ความชัดเจนของแนวปฏิบัติ ความพร้อมของทรัพยากร และความร่วมมือของชุมชน

บรรเลง ศรีนิล และ คนอื่นๆ (2548: ค – ง) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง เส้นทางการศึกษา ด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี จากการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีของประเทศไทย โดยสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งข้อมูลจากสถานประกอบการอุตสาหกรรม สามารถนำมาสรุปในภาพรวมได้ ดังนี้

1. ด้านทิศทางและเป้าหมายการพัฒนา ความพร้อมในการสนับสนุนด้านกฎหมายยังมีข้อจำกัด ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนากำลังคนโดยรวมไม่ชัดเจน การขยายสถานศึกษาเร็วเกินไป ทำให้ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอ ไม่สามารถเปิดหลักสูตรใหม่ที่เป็นความต้องการได้อย่างทันที่

2. ด้านครู – อาจารย์ และบุคลากรสนับสนุน ครู – อาจารย์บางสาขามีจำนวนน้อย ต้องรับภาระงานสอนมาก แต่บางสาขามีจำนวนมากเกินความต้องการ คุณภาพครูไม่สอดคล้องกับการกิจ อัตราการเข้า – ออกของครู – อาจารย์ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชน ครู – อาจารย์ ยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องอัตราากำลังบุคลากรสายสนับสนุนการสอนยังขาดแคลน

3. ด้านผู้เรียน ผู้เรียนส่วนหนึ่งมีพื้นฐานความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานและผู้สมัครเข้าศึกษาต่อมีแนวโน้มลดลง

4. ด้านผู้จบการศึกษา ผู้จบอาชีวศึกษามีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษายังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายในการผลิตและการมีงานทำเท่าที่ควร หน่วยงานที่รับบุคลากรเข้าทำงานจะเน้นวุฒิบัตรมากกว่าเน้นสมรรถนะในการปฏิบัติงานจริง

5. ด้านเครื่องมือและวัสดุฝึก เครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์การฝึกเก่าล้าสมัย เสื่อมคุณภาพ สื่อการเรียนการสอนขาดแคลน มีงบประมาณวัสดุฝึกไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการเรียน การฝึกทักษะ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษายังมีจำกัด และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

6. ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนยังมีจำกัด การระดมทรัพยากรการศึกษาจากภาคส่วนต่างๆ ไม่จริงจังและต่อเนื่อง

7. ด้านงานวิจัย ผลการวิจัยด้านการสนับสนุนการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษายังมีน้อย และการวิจัย พัฒนา สร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ทางด้านอาชีวศึกษายังมีข้อจำกัด

จากสภาพปัจจุบันและปัญหาการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนในภาพรวมของประเทศ จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากรัฐบาล เพื่อให้การผลิตกำลังคนมีคุณภาพมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

วิเชียร พันธุ์เรือบุดร (2546: 53 - 85) ได้ทำการศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเอกชนในอนาคต มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงแนวโน้มและทิศทางของการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในปีการศึกษา 2550 โดยมีขอบเขตการศึกษา 8 ด้าน ได้แก่ 1) ข้อควรคำนึงถึงในการจัดการอาชีวศึกษา 2) การจัดการอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ 3) การสร้างคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

4) การพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานประกอบการในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก 5) ความต้องการของบุคลากรในระดับช่างเทคนิคและช่างชำนาญการเฉพาะด้าน 6) การส่งเสริมสนับสนุนจากสถานประกอบการ 7) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 8) การประกันคุณภาพการศึกษา จากการวิจัยแนวโน้มการจัดการศึกษาเอกชนในอนาคต ที่พิจารณา 8 ด้าน พบว่า ด้านข้อควรคำนึงในการจัดการอาชีวศึกษา ควรคำนึงถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียนด้านการจัดการอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ จัดให้มี การให้ความรู้ทางทฤษฎีที่ทันการเปลี่ยนแปลง และทันต่อการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการมากกว่ามุ่งเน้นไปศึกษาต่อด้านคุณภาพของผู้สำเร็จ การศึกษาจากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้รักษามาตรฐาน ในเรื่องการให้ความสำคัญกับการฝึกงานในขณะเดียวกัน ก็ควรควบคุมพฤติกรรมนักเรียนให้เหมาะสมและควรมีการเปรียบเทียบ เนื้อหาวิชาการในการเรียนการสอนกับหน่วยงานอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับสถานประกอบการในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ควรให้มีการพัฒนาในเรื่องให้นักเรียนมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และโรงเรียนควรมี การร่วมมือทางวิชาการร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ด้านความต้องการบุคลากร ในระดับช่างเทคนิค (ปวช.) และช่างผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน (ปวส.) ควรให้มีการผลิตทั้ง 2 ระดับ ควบคู่ไปกับการผลิตวิศวกรโดยไม่ควรมุ่งเน้นแต่การผลิตวิศวกรเพียงอย่างเดียว ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากสถานประกอบการ สถานประกอบการสามารถให้ความช่วยเหลือ ได้ทั้งรูปของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี การรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ดูงาน วิทยากร หรือ อาจารย์พิเศษ ตลอดจนเป็นแหล่งในการพัฒนาครู ด้านการใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอน มีความเห็นด้วยกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน แต่การใช้ เทคโนโลยีการจัดการศึกษาด้วยระบบทางไกลจะได้รับการยอมรับน้อย แต่มุ่งหวังไปที่คุณภาพ ในการเรียนการสอน ที่มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีระบบการให้คำปรึกษา ควบคู่ไปกับการประเมิน

สวรินทร์ สร้อยประสงค์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษา ปัญหาการบริหารหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน พ.ศ. 2540 ในโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู – อาจารย์ จากการวิจัยสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของ ผู้บริหารและ ครู – อาจารย์ ที่มีต่อปัญหาการบริหารหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ในโรงเรียน ฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่งานสนับสนุนและ ส่งเสริมการใช้หลักสูตร การนิเทศและการติดตามผลการใช้หลักสูตร มีปัญหาเป็นลำดับที่ 1 การดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร มีปัญหาเป็นลำดับที่ 2 และงานบริหารและ การบริหารหลักสูตร มีปัญหาเป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาแต่ละงานพบ ดังนี้

1. งานบริหารและบริการหลักสูตร ซึ่งมี 5 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการ จัดการครูเข้าสอน ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักร และ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้ใช้หลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยก

พิจารณาเฉพาะด้าน พบว่า ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร เป็นปัญหาลำดับที่ 1 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นปัญหาลำดับที่ 2 ด้านการจัดการหลักสูตรเป็นปัญหาลำดับที่ 3 ด้านบุคลากร เป็นปัญหาลำดับที่ 4 และด้านการจัดครูเข้าสอน เป็นปัญหาลำดับที่ 5

2. งานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น การให้การอบรมและส่งเสริม การนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการสอนเป็นปัญหาลำดับที่ 1 ระดับปัญหามาก

3. งานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร การนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร การเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ความรู้แก่ครู – อาจารย์ ในการผลิตสื่อ เป็นปัญหาลำดับที่ 1 ระดับปัญหามาก ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาระหว่างผู้บริหารและครู อาจารย์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

มณฑล ทรายข้าว (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานฝ่ายวางแผนและพัฒนา ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา จากการวิจัย พบว่า สถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคกลางมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการวางแผน การศึกษาและงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ดำเนินเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในด้านการเตรียมวางแผนเป็นปัญหาที่ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะด้านความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณประจำปีจากกองต้นสังกัด ในด้านการวางแผนส่วนมากมีปัญหาในระดับปานกลาง ด้านการนำแผนไปปฏิบัติที่เป็นปัญหาค่อนข้างมาก คือ การขาดความร่วมมือจากหัวหน้าหน่วยต่างๆ ในการนำแผนที่จัดทำไว้ไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ด้านการติดตามควบคุมและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ดำเนินงานเห็นว่าเป็นปัญหาระดับปานกลาง

3. กรอบความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทำให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการกำหนดแนวทางการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความเข้าใจและความคิดเห็นของการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) ของผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรระยะสั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ผู้ศึกษาจะดำเนินการศึกษานโยบาย ดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจนหรือไม่ รวมไปถึงการพิจารณาว่านโยบายดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่กำหนดนโยบายของท่านหรือไม่อย่างไร

2. ด้านทรัพยากรและสมรรถนะหน่วยงานในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบาย หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความพร้อมทางด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์และสถานที่ ในการปฏิบัติตามนโยบายหรือไม่ ศึกษาว่าหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย

ได้จัดเตรียมทรัพยากรสู่หน่วยงานปฏิบัติได้เหมาะสมหรือไม่ มีส่วนใดที่ควรปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อให้นโยบายบรรลุผลยิ่งขึ้น

3. ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม ผู้ศึกษาจะดำเนินการศึกษา ตัวผู้นำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานงาน และวัตถุประสงค์ของนโยบายหรือไม่ อย่างไร และศึกษาถึง ลักษณะการทำงานของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการเพื่อให้นโยบายประสบผลสำเร็จหรือไม่ ถ้ามี ดำเนินการอย่างไรและมีความสอดคล้องเพียงใด

4. ด้านการสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย ผู้ศึกษาจะดำเนินการศึกษาถึง เรื่องการประชาสัมพันธ์นโยบายให้ท้องถิ่น หรือชุมชนได้รับทราบหรือไม่ ถ้าดำเนินการ ดำเนินการด้วยวิธีใด

5. ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้ศึกษาจะดำเนินการศึกษาเจตคติ ที่ผู้ปฏิบัติมีต่อนโยบายมีความรู้สึกในลักษณะใด การดำเนินการด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน มีสิ่งใดที่ผู้ปฏิบัติไม่เห็นด้วย อย่างไร

6. ด้านการสนับสนุนสาธารณะ ผู้ศึกษาจะดำเนินการศึกษาถึง นโยบาย การศึกษาด้านอาชีพได้รับการสนับสนุนจากภาคสาธารณะหรือไม่ ถ้าได้รับการช่วยเหลือได้รับการช่วยเหลือในรูปแบบใด จากประชาชน ชุมชน

7. ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ผู้ศึกษาจะดำเนินการศึกษาถึง การจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณให้แก่หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอต่อการส่งเสริมให้แผนงานโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ และศึกษาถึง สภาวะทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองปัจจุบัน สิ่งใดเป็นส่วนที่ผลักดันให้นโยบายดังกล่าวประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในความเห็นของท่าน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ปรากฏการณ์ของการศึกษา
2. วิธีการศึกษาปรากฏการณ์
3. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ปรากฏการณ์ของการศึกษา

จากการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในปัจจุบันมีผู้ว่างงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งได้รับความเดือดร้อนจากสภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดผลกระทบกับทุกคนทุกระดับ ส่งผลให้ประชากรอพยพจากชนบทและชุมชนเมืองจากจังหวัดอื่น เข้ามาศึกษาหรือหางานทำในกรุงเทพมหานคร ประกอบกับการผลิตกำลังคนจากสถานศึกษาในระบบ เพื่อบริหารความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม แต่เพียงอย่างเดียว อาจจะไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจาก สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2548: 9) ทศนคติของผู้จบระดับ ปวช. ที่จะต้องศึกษาต่อในระดับ ปวส. และ/หรือปริญญาตรี ส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการก้าวหน้าในการทำงานที่มักให้คุณค่าของระดับการศึกษามากกว่าประสบการณ์ ในส่วนของกรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้มานานแล้ว ดังจะเห็นได้ว่า ในการจัดการศึกษาให้ความรู้ทางด้านอาชีพ แก่ประชาชน กรุงเทพมหานครได้มอบหมายให้โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ จากการปฏิบัติภารกิจตามนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ มาเป็นระยะเวลานานจนถึงปัจจุบัน ทำให้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติกรณีศึกษา โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)

วิธีการศึกษาปรากฏการณ์

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การศึกษาจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การสร้างแนวคำถามการวิจัย

การสร้างแนวคำถามในการวิจัย เรื่อง “การนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติกรณีศึกษา โรงเรียนฝึกออาชีพรุงเทพมหานคร (บางรัก)” สร้างแนวคำถามการวิจัยตามคำถามการวิจัยที่ต้องการศึกษา ถึงผลของการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพของกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร และมีปัจจัยอะไรบ้างที่เข้ามามีผลกระทบต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ

การสร้างแนวคำถามในการวิจัย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ แนวคำถามในการวิจัยสร้างจากกรอบแนวความคิดที่ได้มาจากการรอบทฤษฎีการนำนโยบายปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น และกรอบทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ ซาบาเตียร์ และ แมสมาเนียน โดยนำตัวแปรจากทั้ง 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านการศึกษาอาชีพ มากำหนดเป็นกรอบในการตั้งคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้ว ได้แนวการตั้งคำถามในการสัมภาษณ์ เป็น 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย
2. ด้านทรัพยากรและสมรรถนะหน่วยงานในการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย
3. ด้านการสื่อสารระหว่างภายในองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม
4. ด้านการสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย
5. ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ
6. ด้านการสนับสนุนสาธารณะ
7. ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

การสร้างแนวคำถามการวิจัยถึงผลของการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ แนวคำถามได้มาจากยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมาตรฐานสำหรับสำหรับคนทุกวัย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ที่ว่า “การจัดการศึกษาทางวิชาชีพ และการศึกษานอกระบบระบบที่ทั่วถึงและความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน” ตามแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548 - 2551 มากำหนดเป็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้ว สามารถตั้งคำถาม และประเด็นในการสัมภาษณ์ได้ 6 ประเด็น

1. ความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ
2. ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้
3. หลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นที่ต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ
4. ความทั่วถึงในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ
5. ลักษณะการจัดการศึกษาด้านอาชีพที่ทั่วถึง
6. การจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่หลากหลาย

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนฝึกอາชีฟกรุงเทพมหานคร (บางรัก) และนักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานคร (บางรัก)

ในการสัมภาษณ์จะมีการแบ่งการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มบุคลากรในโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานคร (บางรัก) จะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ดังต่อไปนี้

- 1.1 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
- 1.2 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน

2. กลุ่มนักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรระยะสั้นแบ่งออกตามหมวดวิชาที่เปิดทำการสอนสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 หมวดวิชา

- 2.1 หมวดวิชาอุตสาหกรรม
- 2.2 หมวดวิชาพาณิชยกรรม
- 2.3 หมวดวิชาคหกรรม
- 2.4 หมวดวิชาศิลปกรรม

3. กลุ่มผู้ประกอบการ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยจะเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จะแบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนแรก เป็นการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ จะมีผู้ให้ข้อมูลหลักที่สำคัญ จำนวน 2 กลุ่ม จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1. กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานคร (บางรัก) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 1.1 กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน
- 1.2 กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนจำนวน 4 คน

2. กลุ่มนักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรระยะสั้น จำนวน 4 คน โดยพิจารณาเลือกแบบเจาะจงหมวดวิชาละ 1 คน

ส่วนที่สอง เป็นการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาถึงผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ มีผู้ให้ข้อมูลหลักที่สำคัญ 3 กลุ่ม จำนวน 15 คน ประกอบด้วย

1. กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย
 - 1.1 กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน
 - 1.2 กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนจำนวน 4 คน
2. กลุ่มนักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรระยะสั้น จำนวน 6 คน โดยพิจารณาเลือกแบบเจาะจงอย่างน้อยหมวดวิชาละ 1 คน ประกอบด้วย
 - 2.1 หมวดวิชาอุตสาหกรรม จำนวน 2 คน
 - 2.2 หมวดวิชาพาณิชยกรรม จำนวน 1 คน
 - 2.3 หมวดวิชาคหกรรม จำนวน 2 คน
 - 2.4 หมวดวิชาศิลปกรรม จำนวน 1 คน
3. ผู้ประกอบการที่ส่งพนักงานมาศึกษาเพิ่มเติมความรู้ทางด้านอาชีพ จำนวน 4 แห่ง

การรายงานผลการวิจัย

การรายงานผลการวิจัยจะเป็นการอธิบายเพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 บท ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ เป็นการนำเสนอความสำคัญของประเด็นปัญหาในการวิจัย โดยชี้ให้เห็นว่า การศึกษาด้านอาชีพมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ในการผลิตแรงงานที่มีฝีมือและแรงงานขั้นต่ำ เพื่อรองรับความต้องการในภาคอุตสาหกรรม เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ถ้าจำนวนแรงงานฝีมือและแรงงานขั้นต่ำมีจำนวนไม่พอสอดคล้องความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายการศึกษาด้านอาชีพและปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ เพื่อนำผลมาปรับปรุงรูปแบบการจัดการศึกษาด้านอาชีพให้เหมาะสม บทที่ 2 การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบความคิดในการวิจัย บทนี้เป็นการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคำถามในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการตั้งคำถามและวิเคราะห์ข้อมูล บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย บทนี้เป็นการนำเสนอวิธีในการดำเนินการวิจัย ตามประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบคำถามการวิจัย บทที่ 4 การนำเสนอผลการวิจัยเป็นการนำเสนอผลการวิจัยตามคำถามการวิจัย บทที่ 5 เป็นบทสรุปเพื่อชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ได้รับจากการวิจัย ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบการจัดการศึกษาด้านอาชีพที่เหมาะสม

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ในการประมวลผลข้อมูลให้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาถอดเทป เพื่อทำการจัดระเบียบข้อมูลให้เป็นไปตามตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ถูกกำหนดขึ้นจากกรอบทฤษฎี การนำนโยบายไปปฏิบัติและแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548 – 2551 ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้หลักตรรก ข้อเท็จจริง เปรียบเทียบข้อมูล เพื่อจัดกลุ่มข้อมูลใหม่ และนำข้อมูลใหม่มาวิเคราะห์หาข้อสรุป

บทที่ 4

การนำเสนอผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาตามคำถามการวิจัย ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์จะแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

1. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ

1. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) เมื่อนำมาวิเคราะห์ พิจารณาตามกรอบความคิดในการวิจัยทั้ง 7 ตัวแปร คือ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านสมรรถนะของหน่วยงานในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบาย ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม ด้านการสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการสนับสนุนสาธารณะ ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยการนำเสนอผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ ผู้วิจัยสามารถแยกแยะและวิเคราะห์ผลตามปัจจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ เมื่อนำมาวิเคราะห์ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายได้ผลสรุปว่าความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายการศึกษาด้านอาชีพได้ลดน้อยลงระหว่างกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนแสดงความคิดเห็นว่า

“ นโยบายการศึกษาด้านอาชีพของกรุงเทพมหานคร มีเป้าหมายในการจัดการศึกษา เพื่อช่วยเหลือให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อย ด้อยโอกาสทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะด้านวิชาชีพ จัดปัญหาการว่างงานและเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แต่ในปัจจุบันกลุ่มผู้เรียนที่เข้ามาศึกษาเป็นส่วนใหญ่เป็นคนละกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในนโยบายตั้งแต่เริ่มแรก กลับเป็นกลุ่มผู้มีรายได้น้อย มีงานประจำ มีอาชีพประจำ กลุ่มแม่บ้านเป็นส่วนมาก”

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

โดยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มอื่นๆ ก็มีความเห็นไปในทำนองเดียวกัน

จากข้อมูลที่กำลังมาข้างต้น จะเห็นว่า ในช่วงการเริ่มต้นนโยบายไปปฏิบัติ ในช่วงแรกมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อยและเด็กนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากกรุงเทพมหานคร ที่ไม่มีโอกาสในการเรียนต่อระดับสูง เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น ความยากจน ความไม่พร้อมทางด้านสติปัญญา ต้องช่วยเหลือครอบครัว เป็นต้น (สำนักพัฒนาชุมชน. 2546) เมื่อพิจารณาจากแนวปฏิบัติที่โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) จัดการศึกษาด้านอาชีพ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “เป็นไปตามนโยบาย แต่กลุ่มคนที่มาเรียนโดยส่วนใหญ่เปลี่ยนกลุ่มไป เป็นกลุ่มที่มีงานทำและมีรายได้เป็นส่วนมาก กลุ่มคนตามเป้าหมายของนโยบายมีเข้ามาฝึกออาชีพในโรงเรียน มีจำนวนน้อย” (จันทนา สินทรพนบุตร. 2549: สัมภาษณ์) แต่ถ้าพิจารณาจากความชัดเจนของนโยบาย นโยบายมีความชัดเจนแต่มีความคลุมเครือ “เกิดจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ กลุ่มเป้าหมายมีการเปลี่ยนกลุ่มไปจากเดิม กลายเป็นกลุ่มแม่บ้านและกลุ่มผู้ที่มีความรู้เพิ่มเติมเป็นส่วนใหญ่มิใช่เป็นไปตามเป้าหมายของนโยบาย” (ฐาปณีย์ สมพรหมทิพย์. 2549: สัมภาษณ์)

ในปัจจุบันเป้าหมายของนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ ได้เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครคนปัจจุบัน นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน สารสำคัญของนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้ปรากฏอยู่ในแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548 – 2551 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากกรุงเทพมหานคร 9 ด้าน นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ด้านอาชีพ ปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมาตรฐานสำหรับคนทุกวัย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการศึกษาทางวิชาชีพ และการศึกษานอกระบบที่ทั่วถึง และมีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ ประชาชนมีโอกาสด้านการศึกษานอกระบบ และการศึกษายาวิชาชีพที่ตรงตามความต้องการของชุมชน (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. 2548: 44)

การวิเคราะห์ทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นว่า ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ลดน้อยลง เพราะมีการเปลี่ยนเป้าหมายของการจัดการศึกษาด้านอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เมื่อเกิดความคลุมเครือขึ้นในขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อาจส่งผลให้พฤติกรรมการบริหารส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติ ทำให้สูญเสียพลังความสามารถขององค์กร

1.2 ด้านสมรรถนะของหน่วยงานในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบาย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติพบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะของหน่วยงานในการดำเนินให้บรรลุตามนโยบาย เป็นปัจจัยหนึ่งที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยการนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้

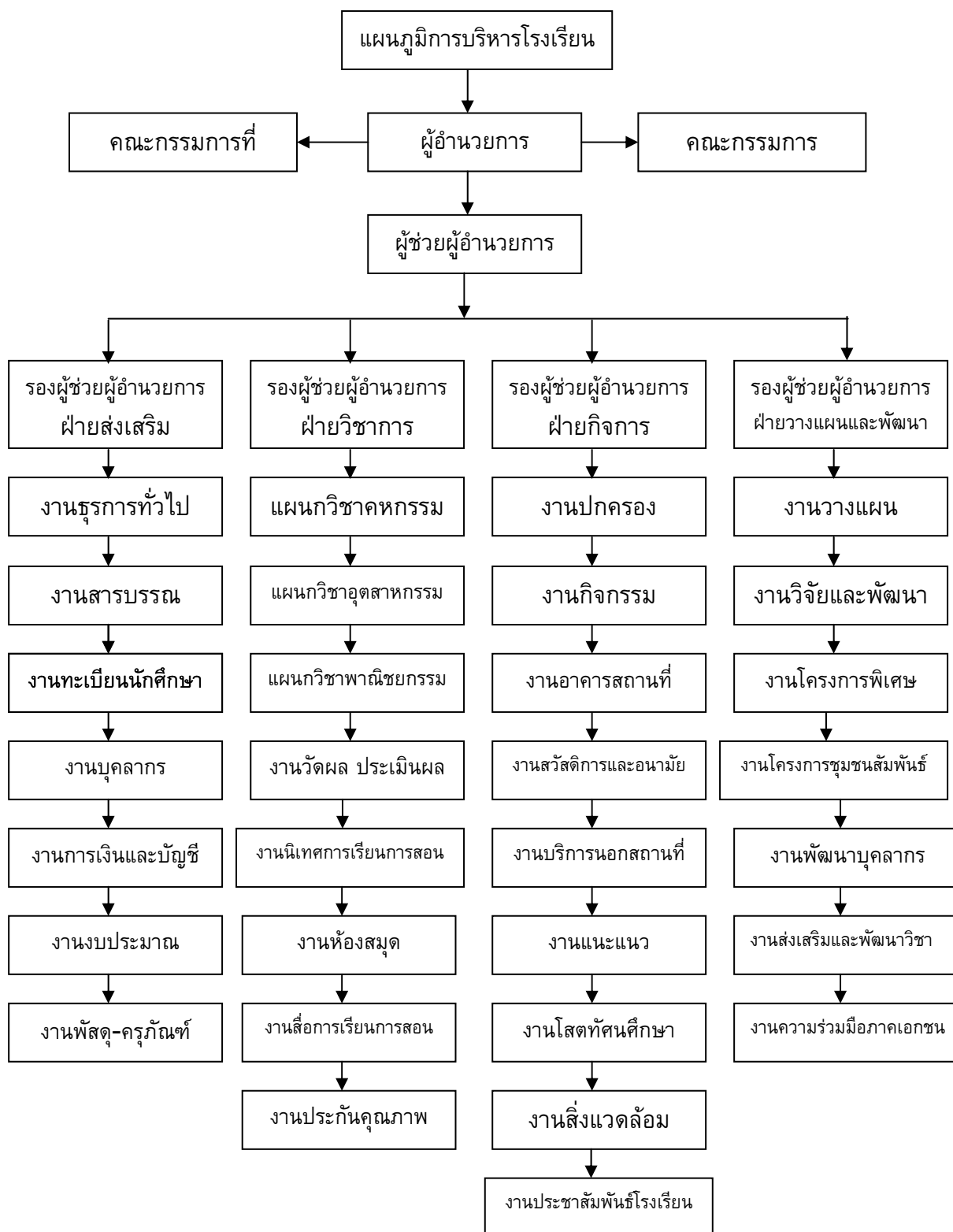
จะแยกการนำเสนอออก 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 4.1.2.1 ด้านโครงสร้างขององค์กร
- 4.1.2.2 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน
- 4.1.2.3 ด้านงบประมาณ
- 4.1.2.4 อุปกรณ์และสถานที่

1.2.1 โครงสร้างขององค์กร

การดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ แก่ประชาชนนั้น กรุงเทพมหานคร ได้มอบหมายให้ สำนักพัฒนาชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบ ตามประกาศ กรุงเทพมหานคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 13 หมวด 17 (สำนักพัฒนาชุมชน. 2536: 4) และ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้มีมติอนุมัติในการประชุมครั้งที่ 12/2547 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2547 และครั้งที่ 1/2548 เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2548 ได้อนุมัติการปรับปรุง โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยปรับปรุงโครงสร้างของสำนักพัฒนา ชุมชนเป็นสำนักพัฒนาสังคม มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคง ในชีวิตของประชาชน สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการดำรงชีวิต การส่งเสริม ค้ำครองและพิทักษ์สิทธิของบุคคล พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของภาคประชาคม การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว ตลอดจนศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ปัญหาและแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคม

โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2508 ใช้ชื่อว่า “สำนักฝึกอาชีพช่างไฟฟ้า วิทยุและโทรทัศน์” ตั้งอยู่ที่โรงเรียนเทศบาลราชปรีชา ตำบลพระนคร อำเภอพระนคร โดยเปิดสอนวิชาชีพหลักสูตร 1 ปี เรียนรวมทั้งช่างไฟฟ้า วิทยุและโทรทัศน์ เรียนในโรงเรียนเป็นเวลา 9 เดือน และฝึกงานตามโรงงานหรือสถานประกอบการ 3 เดือน จุดประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนและบุคคลทั่วไปได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ ในปี พ.ศ.2517 โรงเรียนได้ย้ายไปตั้งอยู่ที่ แขวงบางมด เขตราชบุรีบูรณะ ติดกับสวนธนบุรีรมย์ โดยใช้ชื่อว่า “โรงเรียนฝึกอาชีพช่างไฟฟ้า วิทยุและโทรทัศน์” ต่อมาในปี พ.ศ. 2522 โรงเรียนได้ย้ายมาตั้งที่ แขวงสีลม เขตบางรัก ติดกับสถานีตำรวจนครบาลยานนาวาจนถึงปัจจุบัน ปัจจุบันโรงเรียนได้ปฏิบัติงานตามนโยบายการศึกษา ด้านอาชีพ โดยรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพพระยะสัน หมวดวิชาช่าง อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมและศิลปกรรม โดยจัดการเรียนการสอน วันจันทร์ ถึง วันศุกร์ แบ่งเป็น 3 รอบ รอบเช้า 09.00 – 12.00 น. รอบบ่าย 13.00 – 16.00 น. รอบค่ำ 17.00 – 20.00 น. มีสาขาวิชาช่างที่เปิดทำการสอนจำนวน 33 หลักสูตร ส่วนโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) มีโครงสร้างองค์กรในส่วนของงานหลักตามนโยบาย และส่วนสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างบริหารโรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพมหานคร (บางรัก)

ที่มา : โรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพมหานคร (บางรัก). (2547). แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา ปีการศึกษา 2548 – 2550. หน้า 8.

จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ ในด้านโครงสร้างขององค์กร สามารถแยกประเด็นการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) เป็นโรงเรียนที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาวิชาชีพ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติในโรงเรียน ประกอบด้วยบุคลากรหลายกลุ่ม การดำเนินการตามนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีความสำคัญกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะต้องมีการส่งต่อนโยบาย เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติทราบ และเข้าใจสาระของนโยบายได้อย่างถูกต้อง สามารถกำหนดภารกิจด้วยการวางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมรองรับได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนนำไปดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งนโยบายนั้นบรรลุผลสำเร็จ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมีอยู่ 4 ประเภท

1. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครูสายการสอน โดยในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน มีหน้าที่คอยกำกับดูแลตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ส่วนข้าราชการครูสายการสอน จะมีหน้าที่ทำการฝึกอาชีพให้กับผู้เข้ารับการศึกษาตามวิชาชีพที่ตนเองรับผิดชอบ และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เช่น เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เป็นต้น

2. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่สนับสนุนการสอน โดยในโรงเรียนมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการเพียงตำแหน่งเดียว ที่เป็นข้าราชการช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านอาชีพของโรงเรียน มีหน้าที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณธรรมดาที่ไม่ยาก ภายใต้การกำกับ ตรวจสอบโดยใกล้ชิด หรือตามคำสั่งหรือแบบ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างแน่ชัด หรือละเอียดถี่ถ้วน และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ตรวจสอบงบประมาณด้วย เป็นต้น

3. ลูกจ้างประจำ ในโรงเรียนมีลูกจ้างประจำ อยู่ 2 ประเภท

3.1 ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง ภารโรง มีหน้าที่ดูแลรักษาและทำความสะอาดในอาคารเรียนของโรงเรียน ห้องน้ำ และช่วยปฏิบัติงานด้านธุรการตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนสั่งการ เช่น ให้ข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอนในโรงเรียน ช่วยงานในด้านการเวียนเอกสารแจ้งให้บุคลากรในโรงเรียน ได้ทราบข้อมูลในเอกสาร เป็นต้น

3.2 ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งครูสอนทางด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนมีลูกจ้างประจำมีภารกิจหน้าที่ในการสอน วิชาเสริมสวย ตัดเย็บเสื้อผ้า เย็บกระโปรง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง และช่วยปฏิบัติงานตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

3.3 ลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน 1 ตำแหน่ง คือ พนักงานขับรถยนต์ มีหน้าที่ขับรถนำเอกสารต่างๆ ไปส่งตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขับรถให้บริการนักศึกษา คณะครู อาจารย์ วิทยากร ไปออกหน่วยให้บริการชุมชนนอกสถานที่และปฏิบัติงานตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย เช่น ช่วยงานประชาสัมพันธ์ ในการให้ข้อมูลการรับสมัครแก่ประชาชนที่มาสอบถามข้อมูล เป็นต้น

4. วิทยากร เป็นบุคลากรที่มีหน้าที่ปฏิบัติการสอน โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง ส่วนใหญ่แล้ว วิทยากรจะมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาตามกรอบตำแหน่งที่ตัวเองรับผิดชอบ ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมและการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เท่าใดนัก เมื่อพิจารณาแล้วจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่พอเพียงในการปฏิบัติงาน เพราะโรงเรียนไม่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ ช่วยปฏิบัติงานในการเก็บและเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เก็บรวบรวมและรักษาหลักฐานการเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ ลงบัญชี และทะเบียนวัสดุและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ในความเห็นของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความเห็นว่า

“จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติมีจำนวนพอเพียงในการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่โรงเรียนยังขาดเจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษา เช่น เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่ธุรการ เพื่อจะได้ไม่ต้องให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานแทนในตำแหน่งต่างๆ เช่น เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นต้น”

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ในประเด็นเดียวกันบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า

“จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติตามนโยบาย แต่ในบางวิชาชีพที่เปิดทำการสอนมีบุคลากรไม่เพียงพอ เช่น วิชาเจียรไนพลอย ช่างทำตัวเรือน ช่างฝังพลอย การเรียนการสอนในปัจจุบันยังไม่สามารถเรียนรู้ได้จนเสร็จสิ้นกระบวนการ”

(ดุจฉายา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์)

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของโรงเรียน มีความพอเพียงที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติแต่โรงเรียนจะต้อง

ดำเนินการขอจัดสรรอัตราตำแหน่งเจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษา และบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนที่ขาดแคลนหรือมีความจำเป็นในการจัดการศึกษาด้านอาชีว

สายการบังคับบัญชาและการมอบหมายงานภายในองค์กร

จากโครงสร้างการบริหารโรงเรียนฝึกอາชีพรุงเทพมหานคร (บางรัก) พบว่าสายการบังคับบัญชาภายในโรงเรียนมีลักษณะสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง ตั้งแต่ผู้อำนวยการ ผ่านผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อช่วยตรวจสอบและกำกับดูแลการปฏิบัติงาน และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนก็มอบหมายหน้าที่ไปยังรองผู้ช่วยผู้อำนวยการที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ และรองผู้ช่วยผู้อำนวยการก็ประสานงานไปยังผู้มีหน้าที่ดำเนินการ ในบางครั้งก็มีการสั่งการข้ามสายการบังคับบัญชาในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ส่วนการมอบหมายงานภายในองค์กร ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นรูปแบบลายลักษณ์อักษรเป็นส่วนใหญ่ แต่ถ้ามีความจำเป็นเร่งด่วน ก็มีการมอบหมายงานข้ามสายการบังคับบัญชาด้วย เมื่อสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีวไปปฏิบัติเกี่ยวกับสายการบังคับบัญชาและการมอบหมายงานภายในองค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน พบว่า

“โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร(บางรัก) เป็นโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก มีลักษณะสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง คือ การสั่งการจากผู้อำนวยการโรงเรียนผ่านมาที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และคอยสั่งการไปสู่ปฏิบัติ จากการพิจารณารูปแบบสายการบังคับบัญชารูปแบบนี้เหมาะสมแล้ว เวลาพบปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้ทันที ส่วนการมอบหมายงานภายในองค์กรมีลักษณะการมอบหมายงานมีอยู่ 2 แบบ 1) การมอบหมายงานในลักษณะเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น คำสั่ง บันทึกข้อความ หนังสือเวียน 2) การมอบหมายงานด้วยวาจา จากการมอบหมายงานส่วนใหญ่ จะมอบหมายได้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล”

(อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ในทำนองเดียวกันบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า

“โรงเรียนมีลักษณะสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง คือ การสั่งการจากผู้อำนวยการโรงเรียน ผ่านมาที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนและคอยสั่งการไปสู่ปฏิบัติ จากการพิจารณารูปแบบสายการบังคับบัญชารูปแบบนี้เหมาะสมแล้ว เวลาพบปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้ทันทีส่วนการมอบหมายงานภายในองค์กรมีลักษณะการมอบหมายงานในองค์กรมีอยู่ 2 แบบ 1. การมอบหมายงานในลักษณะเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น คำสั่ง บันทึกข้อความ หนังสือเวียน 2. การมอบหมายงานด้วยวาจา จากการมอบหมายงานของผู้บริหารโรงเรียนนั้น มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล”

(สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่า สายการบังคับบัญชา และการมอบหมายงานภายในโรงเรียนองค์กรมีความเหมาะสมที่จะนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ เพราะโรงเรียนมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีจำนวนไม่มาก การบังคับบัญชาในองค์กรจากบนลงล่างจึงเป็นสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมและในการมอบหมายงานภายใน สามารถมอบหมายงานได้ทั้งรูปแบบลายลักษณ์อักษร เพื่อการติดตามผลการดำเนินงานที่ชัดเจนและแบบการมอบหมายด้วยวาจา เพื่อความคล่องตัวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การแบ่งส่วนงานในองค์กร

โรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพมหานคร (บางรัก) มีการแบ่งส่วนงานในองค์กรออกเป็น 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา 2) ฝ่ายวิชาการ 3) ฝ่ายกิจการนักศึกษา 4) ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

จากการแบ่งส่วนงานในองค์กรมีความเหมาะสมในการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่การแบ่งส่วนงานให้รองผู้ช่วยผู้อำนวยการกำกับดูแลแต่ละฝ่ายมีการสายการบังคับบัญชาที่ไม่ยาวเกินไป เพราะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่จะสำเร็จภายในจุดเดียว ไม่ใช่งานที่ต้องทำต่อเนื่อง และจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติจากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนพบว่า

“โรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพมหานคร(บางรัก) มีการแบ่งส่วนงานในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 4 ส่วน 1) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา 2) ฝ่ายวิชาการ 3) ฝ่ายกิจการนักศึกษา 4) ฝ่ายวางแผนและพัฒนา การแบ่งส่วนงานนี้เหมาะสมเพราะเป็นรูปแบบที่นิยมใช้ในโรงเรียนระดับอาชีวศึกษา จากการแบ่งส่วนงานที่มอบหมายให้กับรองผู้ช่วยผู้อำนวยการกำกับดูแลในแต่ละฝ่าย มีสายการบังคับบัญชาไม่ยาวเกินไป เพราะบางฝ่ายก็มีปริมาณงานไม่มากหรือมีภารกิจที่ไม่ชัดเจน”

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า

“โรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพมหานคร(บางรัก) มีการแบ่งส่วนงานในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 4 ส่วน 1) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา 2) ฝ่ายวิชาการ 3) ฝ่ายกิจการนักศึกษา 4) ฝ่ายวางแผนและพัฒนา การแบ่งส่วนงานนี้เป็นที่นิยมใช้กันอยู่ทั่วไป การแบ่งสายการบังคับบัญชาให้แต่ละรองผู้ช่วยแต่ละฝ่ายกำกับดูแลยาวเกินไปแต่เมื่อมาพิจารณาดูการปฏิบัติงานจริงแล้ว สายการบังคับบัญชาของงานแต่ละฝ่ายไม่ได้ยาวแต่การทำงานจริงส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานที่สำเร็จในจุดเดียว ถ้าสายการบังคับบัญชายาวตามสายชั้นตอนการทำงานก็ไม่ยุ่งยาก”

(ดุจชญา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า การแบ่งส่วนงานภายในองค์กรมีความเหมาะสมเป็นอย่างมากในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ ส่วนการแบ่งส่วนงานที่มอบหมายให้กับรองผู้ช่วยผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายกำกับดูแลไม่ยาวเกินไป เพราะภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นส่วนใหญ่สามารถทำให้สำเร็จได้ในจุดเดียวได้เป็นส่วนใหญ่

การมอบหมายงานให้บุคลากร

การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน ถ้าเป็นเรื่องที่สำคัญเกี่ยวกับงบประมาณการเงิน บัญชี พัสดุ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะมอบหมายให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครู เป็นผู้รับผิดชอบ แต่ที่มีความจำเป็นต้องมอบหมายให้ข้าราชการครู รับผิดชอบเพราะในการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องที่กำลังกล่าวมาแล้วนั้น จะต้องให้ข้าราชการเป็นผู้รับผิดชอบ ไม่สามารถให้บุคลากรในส่วนอื่นๆ รับผิดชอบแทนได้ เนื่องจากความจำเป็นในด้านกฎระเบียบที่ได้กำหนดไว้ ต้องให้ข้าราชการเป็นผู้รับผิดชอบในขั้นตอนต่างๆ ทำให้การมอบหมายงานให้บุคลากร ในโรงเรียนมีความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการครูต้องทำงานในส่วนสนับสนุนการสอน ประกอบกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ทางการสอนด้วยไปพร้อมกัน จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้บุคลากร จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน พบว่า “การมอบหมายงานให้กับบุคลากรเหมาะสมกับความสามารถ แต่การมอบหมายบางทีก็มีความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนน้อย” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) และในประเด็นเดียวกันนี้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนแสดงความเห็นว่า

“การที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้บุคลากร ดูแล้วรับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรในระดับหนึ่ง แต่ในการมอบหมายงานมีความซับซ้อนในการปฏิบัติงานบ้าง เช่น ให้ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายการเรียนการสอน ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของพัสดุ หรืออย่าง เช่น ฝ่ายวัดผลและประเมินผล ความจริงน่าจะต่อไปอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายส่งเสริมการศึกษา”

(ดุจญา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์)

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า การมอบหมายงานภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานได้ค่อนข้างเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล แต่ในการมอบหมายงานก็มีความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีจำนวนน้อย การทำงานในส่วนที่ไม่มีเจ้าหน้าที่สนับสนุนต้องให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่แทน

ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายส่งเสริมการศึกษามีบทบาทในการนำนโยบาย การศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในงานด้านธุรการทั่วไป งานสารบรรณ งานทะเบียนนักศึกษา งานบุคลากร งานการเงินและบัญชี งานงบประมาณ งานพัสดุ-ครุภัณฑ์ บุคลากรที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายส่งเสริมการศึกษา เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นผู้รับผิดชอบในงานด้านธุรการทั่วไป งานสารบรรณ งานบุคลากร งานการเงิน งานงบประมาณ งานพัสดุ-ครุภัณฑ์ แต่ในความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายยังต้องให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ จำนวน 2 – 3 คน ช่วยปฏิบัติงานในงาน ต่างๆ เช่น งานทะเบียนนักศึกษา ข้าราชการครูเป็นผู้ออกเลขทะเบียนนักศึกษาของนักศึกษา ที่เข้ามาเรียน งานบุคลากรก็มีข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ช่วยประสานงานและตรวจสอบ ความถูกต้องในการดำเนินงานด้านต่างๆ งานบัญชี มีข้าราชการครูเป็นผู้จัดทำบัญชีการใช้ จ่ายเงินบำรุงการศึกษาซึ่งต้องตรวจสอบยอดเงินรายรับ-รายจ่าย ให้ถูกต้องทุกสิ้นเดือน งาน งบประมาณมีความเกี่ยวข้องกับงานบัญชี เพราะต้องตรวจสอบยอดการใช้จ่ายเงินให้ตรงกับ บัญชีการเงินของโรงเรียน งานพัสดุ-ครุภัณฑ์ โรงเรียนได้มอบหมายให้ข้าราชการครู รับผิดชอบโดยแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุประจำโรงเรียน ช่วยปฏิบัติงานในการเก็บและ เบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เก็บรวบรวมและรักษาหลักฐาน การเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ ลงบัญชีและทะเบียนวัสดุ จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำ นโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ของฝ่ายส่งเสริมการศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วย ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ของฝ่ายส่งเสริมการศึกษาพบว่า

“ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายส่งเสริมการศึกษามีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ ไปปฏิบัติในเรื่องของงานสนับสนุนด้านการจัดการศึกษาในส่วนของการเงินและบัญชี งานงบประมาณ งานส่งเสริมวิชาการ งานพัสดุ-ครุภัณฑ์ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการ ปฏิบัติส่วนใหญ่จะเป็นครูผู้สอน มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน เพราะโรงเรียนขาด ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการและไม่มีกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่พัสดุ จึงต้องให้ข้าราชการครูมา ปฏิบัติหน้าที่แทน เพราะโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก”

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

และในทำนองเดียวกันบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า

“ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายส่งเสริมการศึกษามีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไป ปฏิบัติในเรื่องของงานสนับสนุนด้านการจัดการศึกษาในส่วนของการเงินและบัญชี งาน งบประมาณ งานส่งเสริมวิชาการ งานพัสดุ-ครุภัณฑ์ถ้าพิจารณาจากบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานในฝ่ายส่งเสริมการศึกษากับปริมาณงาน แล้วไม่เหมาะสม เพราะนำเอาบุคคล

ผู้ปฏิบัติงานคนละด้านมาทำงาน คำว่าส่งเสริมการศึกษาไม่ใช่การให้ข้าราชการครูมาทำงานแทน
 คนที่จะพยายามหาหรือขอจัดสรรตำแหน่งเจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษา มาปฏิบัติงานไม่ใช่ให้
 ข้าราชการครูมาปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งดังกล่าว"

(สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

ในประเด็นนี้มีบุคลากรทางการสอนเห็นว่า

"ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายส่งเสริมการศึกษามีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไป
 ปฏิบัติ ในเรื่องของงานสนับสนุนด้านการจัดการศึกษาในส่วนของการเงินและบัญชี งาน
 งบประมาณ งานส่งเสริมวิชาการ งานพัสดุ-ครุภัณฑ์ บุคลากรที่มาปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายส่งเสริม
 การศึกษาเป็นส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการครู ถ้าพิจารณาจากปริมาณงานแล้วไม่เหมาะสมกับ
 ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนต้องสอนหลายชั่วโมง
 ในแต่ละวัน ถ้ามาปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายส่งเสริมการศึกษานี้ด้วยจะไม่เหมาะสม"

(ดุจฉายา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์)

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายส่งเสริมการศึกษามี
 บทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในเรื่องของงานสนับสนุนด้านการจัด
 การศึกษาในส่วนของการเงินและบัญชี งานงบประมาณ งานส่งเสริมวิชาการ งานพัสดุ-คร
 ภัณฑ์ เมื่อพิจารณาบุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในฝ่ายส่งเสริมการศึกษาส่วน
 ใหญ่ จะเป็นข้าราชการครู

จากข้อมูลการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าการให้ข้าราชการครูมาปฏิบัติงานในฝ่าย
 ส่งเสริมการศึกษานั้นไม่เหมาะสมกับปริมาณงานเป็นอย่างมาก เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ
 ครู คือ มีหน้าที่ทำการสอนวิชาชีพที่ตนได้รับมอบหมาย หน้าที่รองคือการปฏิบัติหรือการช่วย
 สนับสนุนทางการศึกษา อีกทั้งข้าราชการครูที่ทำการสอนต้องทำการสอนในแต่ละวันหลาย
 ชั่วโมง ถ้ามาปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายส่งเสริมการศึกษาดังนั้นจะไม่เหมาะสม เพราะประสิทธิภาพ
 ในการทำงานเกิดจากการมอบหมายงานให้ตรงกับสิ่งที่เขาถนัดและเป็นไปตามมาตรฐานของ
 งาน

ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวิชาการ

ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวิชาการ มีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษา
 ด้านอาชีพไปปฏิบัติ ที่เห็นภาพที่ชัดเจน คือ งานวัดผล ประเมินผล งานนิเทศการเรียน

การสอน งานห้องสมุด งานสื่อการเรียนการสอน งานประกันคุณภาพ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายวิชาการ คือ ข้าราชการครู เช่น งานวัดผล ประเมินผล ก็มีข้าราชการครูดูแลรับผิดชอบอยู่จำนวน 2 – 3 คน งานห้องสมุด มีข้าราชการครูรับผิดชอบอยู่จำนวน 1 คน งานสื่อการเรียนการสอนและงานประกันคุณภาพ ผู้รับผิดชอบในงานสื่อการเรียนการสอนและงานประกันคุณภาพเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายวัดผลและประเมินผล จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวิชาการ จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนพบว่า

“ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวิชาการเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติมีบทบาท ในเรื่องของงานหลักสูตร การวัดผลประเมินผล การศึกษางานนิเทศการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานสื่อการเรียนการสอน งานประกันคุณภาพ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายวิชาการ คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ทางการสอน เมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ปฏิบัติงานในฝ่ายวิชาการมีปริมาณที่เหมาะสมปริมาณงาน”

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความเห็นว่า

“ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวิชาการมีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในเรื่อง การวัดผลและประเมินผล งานนิเทศการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานประกันคุณภาพ ส่วนบุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในฝ่ายวิชาการ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ ถ้าพิจารณาจากงานต่างๆที่เกิดขึ้นในฝ่ายวิชาการแล้วไม่เหมาะสม เพราะการวางโครงสร้างองค์กรนั้น วางโครงสร้างแบบโรงเรียนขนาดใหญ่ เน้นเรื่องการฝึกอาชีพ เราควรมีบุคลากรต่างๆ ให้ครบถ้วน”

(สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

และในประเด็นเดียวกันนี้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนได้แสดงความเห็นเพิ่มเติมว่า

“ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวิชาการมีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในเรื่อง การวัดผลและประเมินผล นิเทศการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานประกันคุณภาพ ส่วนบุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในฝ่ายวิชาการ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ ถ้าพิจารณาจากภารกิจที่ต้องปฏิบัติในฝ่ายวิชาการกับจำนวนบุคลากรนั้นไม่เหมาะสม ถ้าสามารถหาบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละงานอย่างถาวรจะได้ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีกว่าแบบเดิม”

(ดุจฉายา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์)

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวิชาการมีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในเรื่อง การวัดผลและประเมินผล การนิเทศการเรียน การสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานประกันคุณภาพ ส่วนบุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในฝ่ายวิชาการ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า การมอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการครูมาปฏิบัติงาน ในฝ่ายวิชาการนั้นไม่เหมาะสมกับปริมาณงานเพราะการวางโครงสร้างองค์กรนั้นวางเป็นลักษณะองค์กรขนาดใหญ่ ถ้าต้องการให้การทำงานมีประสิทธิภาพควรที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและความถนัดในงานที่จะต้องปฏิบัติหรือได้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามมาตรฐานของงานในแต่ละตำแหน่ง

ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายกิจการนักศึกษา

ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายกิจการศึกษามีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ เรื่อง งานปกครองนักศึกษา งานกิจกรรมนักศึกษา งานอาคารสถานที่ งานสวัสดิการและอนามัย งานบริการนอกสถานที่ งานแนะแนว งานโสตทัศนศึกษา งานสิ่งแวดล้อม งานประชาสัมพันธ์โรงเรียน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนักศึกษา คือ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำเป็นส่วนใหญ่ จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ของฝ่ายกิจการนักศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนพบว่า

“ ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายกิจการนักศึกษาในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ มีบทบาทในเรื่อง ของ การปกครองนักศึกษา งานกิจกรรมนักศึกษา งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ทางการสอน ภารโรง พนักงานขับรถยนต์ มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานเพราะ โรงเรียนจัดการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น 60 - 150 ชั่วโมง ทำให้บทบาทฝ่ายของกิจการนักศึกษาไม่ค่อยเห็นภาพการปฏิบัติงานในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ”

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า

“ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายกิจการนักศึกษา มีบทบาทในการจัดกิจกรรมระหว่างนักเรียนกับโรงเรียน อาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์โรงเรียน บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ คือ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและภารโรงมีจำนวนคนที่เหมาะสมกับปริมาณแล้ว เพราะปัจจุบันบทบาทของฝ่ายกิจการนักศึกษาหลังจากมีการปรับปรุงหลักสูตรระยะสั้นให้เหลือ 60 – 150 ชั่วโมง ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนมีน้อยลง ความผูกพันกับโรงเรียนก็มีน้อยลง”

(จันทนา สินทรพนบุตร. 2549: สัมภาษณ์)

และในประเด็นนี้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นแตกต่างกันว่า “ในส่วนตัวของข้าพเจ้าเห็นว่ามีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายกิจการนักศึกษาอยู่ 2 – 3 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานตามที่ข้าพเจ้าสังเกตเห็นว่ามีปริมาณงานเยอะกว่าจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายกิจการนักศึกษา” (ดุจฉายา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์) โดยสมชาย ศรีสกุล (2549: สัมภาษณ์) ได้แสดงความเห็นสนับสนุนในประเด็นจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนักศึกษาไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่เกิดขึ้น เพราะ

“บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ ส่วนวิทยากรสอนอาชีพเราไม่ได้ให้เขาเข้ามามีบทบาท ทำได้ในงานกิจกรรมนักศึกษา เมื่อมาพิจารณาจากปริมาณงานแล้วถึงแม้จะมีบุคลากรน้อยแต่เราก็สามารถทำงานให้สำเร็จได้ ในระดับที่พอใช้ได้ เพราะเราช่วยกันทำ”

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายกิจการศึกษามีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในเรื่อง การปกครองนักศึกษา งานกิจกรรม นักศึกษางานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์โรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครูอาจารย์และโรงเรียน ส่วนบุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนักศึกษาคือข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ ถ้าพิจารณาจากจำนวนบุคลากรกับปริมาณงานแล้วมีความไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน แต่ก็สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ เพราะต่างคนต่างช่วยกันทำ

ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวางแผนและพัฒนา

ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในเรื่อง งานวางแผนการศึกษา งานวิจัยและพัฒนา งานโครงการพิเศษ งานโครงการชุมชนสัมพันธ์ งานพัฒนาบุคลากร งานส่งเสริมและพัฒนาวิชา งานความร่วมมือภาคเอกชน บุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในฝ่ายวางแผนและพัฒนาเป็นข้าราชการครู ในปัจจุบัน มีเพียงคนเดียว จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวางแผนและพัฒนา จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน พบว่า

“ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวางแผนและพัฒนาในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติมีบทบาทในเรื่องของ การวางแผนโครงการ จัดทำแผนงานในองค์กร งานวิจัยและพัฒนา งานโครงการพิเศษต่างๆให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาด้านอาชีพของกรุงเทพมหานคร บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ คือ ข้าราชการครู เมื่อพิจารณาจากปริมาณงานแล้วไม่เหมาะสม เพราะการวางแผนที่ดีจะต้องอาศัยความร่วมมือกันของบุคลากรหลายฝ่าย มากำหนดเป็นแนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติ”

(อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า

“ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ ในเรื่องของการกำหนดทิศทางแนวนโยบายที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาด้านอาชีพของกรุงเทพมหานคร งานวิจัยและพัฒนา งานชุมชนสัมพันธ์ ส่วนบุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในฝ่ายวางแผนคือข้าราชการครูมีเพียงคนเดียว คือ นายสมภพ วาสนาเรื่องไร ทำงานอยู่คนเดียว ไม่เหมาะสม เพราะการวางแผนควรจะทำในลักษณะการระดมสมองช่วยกันแต่การทำงานคนเดียวมันก็ตีในแง่การตัดสินใจ ถ้ามองถึงหลักการใช้ ธรรมชาติขององค์กรมีความจำเป็นจะต้องให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน”

(ดุจญา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์)

โดยมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นไปในทำนองเดียวกันว่า

“ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีบทบาทใน การวางแผนในองค์กร งานวิจัยและพัฒนา งานโครงการพิเศษ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ คือ ข้าราชการครู พิจารณาจากปริมาณงานแล้วไม่เหมาะสม เพราะการวางแผนที่ดีจะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรหลายฝ่าย มากำหนดเป็นแนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ”

(จันทนา สินทรพนบุตร. 2549: สัมภาษณ์)

และมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนให้ความเห็นที่แตกต่างกันว่า

“ในปัจจุบันฝ่ายวางแผนและพัฒนาของโรงเรียนยังไม่ค่อยมีบทบาทเท่าที่ควร มีผลงานออกมาน้อยมาก บุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีเพียงคนเดียว คือ นายสมภพ วาสนาเรื่องไร เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่เพียงคนเดียว ถ้าพิจารณาความเหมาะสมแล้วไม่เหมาะสมเพราะงานที่ทำก็มีหลายหลายอย่างไม่เหมาะที่จะทำเพียงคนเดียว เฉพาะงานชุมชนสัมพันธ์ก็เป็งานสำคัญในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน”

(สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในเรื่อง การวางแผนโครงการ จัดทำแผนงานในองค์กร งานวิจัยและพัฒนา งานโครงการพิเศษต่าง ๆ งานชุมชนสัมพันธ์ ส่วนบุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในฝ่ายวางแผนคือ ข้าราชการครู ในปัจจุบันมีเพียง

คนเดียว จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จึงไม่เหมาะสมปริมาณงาน เพราะงานวางแผนที่ดีจะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลหลายฝ่ายๆ ไม่ใช่ลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายเพียงคนเดียว

บทบาทของคณะกรรมการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน พบว่า "

คณะกรรมการสนับสนุนการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ ตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร(บางรัก) มีคณะกรรมการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวน 2 ชุด ชุดที่หนึ่ง คณะกรรมการที่ปรึกษา เท่าที่ทราบ โครงสร้างของคณะกรรมการที่ปรึกษาน่าจะมีประธานชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครูเป็นกรรมการและเลขานุการ ปัจจุบันคณะกรรมการที่ปรึกษาไม่มีบทบาทในการสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านอาชีพ ชุดที่สอง คณะกรรมการโรงเรียน ข้าราชการครูไม่ได้แต่มีบทบาทในการช่วยดูแลการดำเนินงานในการจัดการศึกษาด้านอาชีพและสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านอาชีพของโรงเรียน ปัจจุบันบทบาทในหน้าที่ดังกล่าวมีค่อนข้างน้อย"

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ในทำนองเดียวกันบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า

"ในส่วนของคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียน โครงสร้างคณะกรรมการเท่าที่ข้าพเจ้าจำได้มีเจ้าของร้านขายก๋วยเตี๋ยวหน้าโรงเรียน มีประธานชุมชน วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ครูเป็นต้น ในปัจจุบันคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนไม่มีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ เพราะโรงเรียนไม่เคยเรียกคณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียนมาประชุมเลย ตอนนี้คณะกรรมการเลยไม่มีบทบาทในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ ในส่วนของคณะกรรมการโรงเรียน เมื่อก่อนเคยมี แต่โรงเรียนไม่เคยเรียกคณะกรรมการโรงเรียนประชุมเลย ตอนนี้คณะกรรมการเลยไม่มีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ"

(สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า ในปัจจุบันคณะกรรมการสนับสนุนการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ คณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการโรงเรียนไม่ได้มีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติเพราะโรงเรียนไม่ได้ประชุมคณะกรรมการทั้งสองชุดมาเป็นระยะเวลานานแล้ว

4.1.2.2 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน

จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน สามารถแยกแยะประเด็นในการนำเสนอได้ ดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานมีการแนะนำและส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรไปศึกษาต่อ โดย “หน่วยงานมีการให้คำแนะนำให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยการแนะนำแหล่งสถานศึกษาให้บุคลากรไปศึกษาต่อ” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นว่า “โรงเรียนไม่เคยมีการส่งเสริมแรงจูงใจและการให้ทุนแก่บุคลากร” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)
2. หน่วยงานไม่เคยให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น “เพราะโรงเรียนไม่เคยมีโครงการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นต่อหน่วยงานว่า “โรงเรียนไม่เคยให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร ส่วนใหญ่บุคลากรในโรงเรียนจะไปเรียนต่อโดยทุนการศึกษา ส่วนตัวของแต่ละคน” (ดุจฉายา มนเพ่งพิณิจ. 2549: สัมภาษณ์)
3. หน่วยงานมีการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่สอนโดย “สำนักพัฒนาสังคมเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่จะจัดปีละ 1 ครั้ง ” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นไปในทำนองเดียวกัน คือ “สำนักพัฒนาสังคมเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่จะจัดปีละ 1 ครั้ง ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยมาก”
4. หน่วยงานมีการให้เงินรางวัลประจำปีกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน โดย “สำนักพัฒนาสังคมเป็นผู้ดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร กำหนด โดยจัดสรรให้ปีละ 1 ครั้ง ” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)
5. ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น “ในภาพรวมไม่เหมาะสม เพราะค่าใช้จ่ายในการครองชีพในชีวิตประจำวันสูงขึ้น” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นว่า “ส่วนในเรื่องของค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ เพราะค่าใช้จ่ายในการครองชีพในชีวิตประจำวันสูงขึ้น” (จันทนา สนิทพจนบุตร. 2549: สัมภาษณ์)
6. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน “มีความเจริญก้าวหน้าตามสายงาน จากตำแหน่ง อาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ถ้ามีความสามารถก็สามารถสอบแข่งขันเพื่อไปดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจนก้าวหน้าไปถึงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นว่า “การทำงานก็มีความเจริญก้าวหน้าดี ตัวอย่างเช่น

ข้าพเจ้าทำงานมา 28 ปี เงินเดือน 24,700 บาท ก็ถือว่า เป็นอาชีพที่มีความเจริญก้าวหน้าดี” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า

1. หน่วยงานยังไม่มีภาระแนะนำและส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรไปศึกษาต่อที่ชัดเจน
2. หน่วยงานไม่เคยให้ทุนการศึกษากับบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. หน่วยงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในวิชาชีพที่สอนโดยการจัดการฝึกอบรม โดยสำนักพัฒนาสังคม ปีละ 1 ครั้ง
4. หน่วยงานมีการจัดสรรเงินรางวัลให้กับบุคลากร โดยสำนักพัฒนาสังคมเป็นผู้ดำเนินการปีละ 1 ครั้ง
5. ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ มีความไม่เหมาะสมในการดำเนินชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน
6. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานตามสายงาน

4.1.2.3 งบประมาณ

งบประมาณที่โรงเรียนได้รับการจัดสรรเพื่อนำมาใช้ปฏิบัติตามภารกิจ การศึกษาด้านอาชีพ “ การจัดสรรงบประมาณของสำนักพัฒนาสังคมให้กับหน่วยงานมีความพอเพียงแต่การจัดสรรครุภัณฑ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนนั้นไม่พอเพียงต่อการใช้งาน” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนแสดงความเห็นว่า “การจัดสรรงบประมาณมีความพอเพียง เราสามารถใช้งบประมาณได้อย่างเต็มที่ ในการพัฒนาโรงเรียน” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) และในประเด็นนี้มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนแสดงความเห็นเป็นแนวทางเดียวกันว่า “ถ้าพิจารณางบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้กับโรงเรียนมีความพอเพียงในระดับหนึ่ง คือ สามารถดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการที่กำหนดได้” (จันทนา สันทรพจนบุตร. 2549: สัมภาษณ์) ถ้ามาพิจารณาถึงประเด็นความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณ พบว่า “ ไม่เป็นธรรมเพราะใน เวลาการจัดสรรงบประมาณในการซื้อครุภัณฑ์ประกอบการเรียนการสอนช่างไหนได้ก็มักได้ เยอะอยู่ช่างเดียว นอกนั้นก็นานๆ ได้ที” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “การพิจารณาจัดสรรงบประมาณ จากค่าเฉลี่ยต่อหัวก็ถือว่าไม่เป็นธรรม กรณีของศูนย์ฝึกอาชีพมักจะมึงบลับ งบอะไร เยอะเยอะ มีเงินเพิ่มพิเศษหรือเงินเพิ่มเติมมากกว่าการจัดการศึกษาด้านอาชีพในระบบโรงเรียน” (ดุจชญา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์; และ จันทนา สันทรพจนบุตร. 2549: สัมภาษณ์) ได้ แสดงความเห็นว่าการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานมีความไม่เป็นธรรมว่า “ในการจัดสรรงบประมาณส่วนของครุภัณฑ์ประกอบการเรียนการสอน เคยขอจักรเย็บผ้ากระเป๋าคือเป็น

ระยะเวลา 3 ปีงบประมาณติดต่อกัน ยังไม่เลย บางรายวิชาซึ่งพอจำนวนเท่าใดก็ได้ตามทีขอ
งบประมาณทุกครั้ง” ในประเด็นเดียวกันนี้ก็มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความเห็น
แตกต่างกันออกไปว่า “การจัดสรรงบประมาณมีความเป็นธรรม แต่ การจัดสรรงบประมาณ
เท่าที่ผ่านมาช่วงๆ บางช่วงก็ได้ครุภัณฑ์มากกว่าช่วงอื่นๆ” (ฐาปนีย์ สมพรหมทิพย์. 2549:
สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า การจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงาน
มีความพอเพียงในระดับที่สามารถดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการที่กำหนดได้ โดยยังต้อง
ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม ในส่วนของวัสดุประกอบการเรียนการสอนและครุภัณฑ์ที่
ใช้ประกอบการเรียนการสอน ส่วนความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณ หน่วยงานที่
รับผิดชอบในการจัดสรรงบประมาณยังไม่มีความเป็นธรรม เพราะในการจัดสรรงบประมาณ
ในปีงบประมาณก่อนๆ ที่ผ่านมา ในส่วนของครุภัณฑ์ประกอบการเรียนการสอน บางวิชาซึ่งพอ
ทุกปีงบประมาณได้ทุกปีงบประมาณ แต่ในบางวิชาซึ่งพอครุภัณฑ์รายการเดิม 3 ปีงบประมาณ
ติดต่อกันยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

4.1.2.4 อุปกรณ์และสถานที่

อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน

จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับ
อุปกรณ์และสถานที่ โดยผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า

“ อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนในโรงเรียนมีความพร้อมในการใช้งานระดับหนึ่ง
ในบางสาขาวิชาซึ่งเปิดสอนยังไม่มีความพร้อมและไม่ทันสมัย เช่น วิชาช่างซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า
ในปัจจุบันส่วนใหญ่จะใช้อิเล็กทรอนิกส์ในการควบคุมการทำงานแต่อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบใน
การเรียนการสอน ยังเป็นอุปกรณ์ที่ใช้กันเมื่อ 10 ปีที่แล้วเทคโนโลยีที่ใช้ไม่ทันสมัย แต่อุปกรณ์
เหล่านั้นยังใช้ในชีวิตปัจจุบันได้อยู่”

(อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน ตอนนี
มีถ้ามองในภาพรวมก็มีความพร้อมในระดับหนึ่ง แต่ถ้ามองในด้านเทคโนโลยีของอุปกรณ์
อุปกรณ์การเรียนการสอนในบางวิชายังล้าหลังอยู่เพราะเทคโนโลยีมันเปลี่ยนแปลงไปทุกวัน”
(สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ในประเด็นเดียวกันนี้ก็มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน
มีความเห็นที่แตกต่างออกไปว่า “อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนมีความพร้อมในการใช้
งาน เทคโนโลยีที่ใช้ บางช่วงก็ทันสมัย บางช่วงก็ไม่ทันสมัย เช่น วิชาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น
และ วิชาเจียระไนพลอย มีการเรียนการสอนผ่านสื่อโทรทัศน์เป็นต้น” (ฐาปนีย์ สมพรหมทิพย์.

2549: สัมภาษณ์) ในประเด็นเดียวกันนี้ผู้เข้ารับการศึกษาก็ได้แสดงความเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกับว่า “อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความพร้อมในระดับปานกลาง อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีจำนวนไม่มาก เทคโนโลยี ของอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่ทันสมัย เช่น วิชาซ่อมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์มีน้อยเกินไป” (อดิพันธ์ อุไกรหงษา. 2549: สัมภาษณ์) และผู้เข้ารับการศึกษาก็ได้แสดงความเห็นเพิ่มเติมว่า

“อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความพร้อมในระดับหนึ่งที่จะจัดการศึกษาได้ สังเกตได้จากวิชาออกแบบเว็บไซต์ ซึ่งคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเรียนออกแบบเว็บไซต์ ส่วนเทคโนโลยีของอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนเป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น วิชาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ถึงแม้จะใช้เครื่องเก่าก็ยังสามารถใช้เรียนได้ ส่วนเทคโนโลยีที่มีอยู่ก็ถือว่าทันสมัย”

(พรชัย ภัทรวรรณกุล. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความพร้อมในระดับที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ โดยอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนยังไม่มี ความทันสมัยต่อเทคโนโลยีในปัจจุบัน แต่อุปกรณ์การเรียนการสอนเหล่านั้นก็สามารถใช้ในการเรียนการสอนได้

สถานที่ตั้งของโรงเรียน

จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนแสดงความคิดเห็นว่า “สามารถเดินทางได้สะดวก แต่บริเวณของโรงเรียนไม่มีที่จอดรถขนาดใหญ่แล้วบริเวณด้านนอกโรงเรียนก็มีแม่ค้าขายของวางแผงไว้ด้านหน้าโรงเรียน ทำให้กีดขวางทางเข้าออกบริเวณด้านหน้าโรงเรียน” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน มีความเห็นว่า “ถ้ามองในสถานที่ตั้งของโรงเรียนนั้นเดินทางมาสะดวกสำหรับผมแต่ปัญหาที่สำคัญคือปัญหาที่จอดรถซึ่งมีจำนวนไม่พอเพียงกับบุคลากรและผู้เข้ารับการศึกษ” แต่ในประเด็นเดียวกันนี้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนบางคนมีความเห็นที่ต่างกันออกไปว่า “ถ้ามองจากสถานที่ตั้งของโรงเรียนนั้นเดินทางมาไม่สะดวก เพราะรถติดมากในการเดินทางมาทำงาน” (ดุจชญา มนเฟ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์ ; และ ฐาปณีย์ สมพรหมทิพย์. 2549: สัมภาษณ์) ได้แสดงความเห็นว่า “สถานที่ตั้งของโรงเรียนในการเดินทางมาทำงานเดินทางมาไม่สะดวก เพราะบ้านข้าพเจ้าอยู่ไกลจากโรงเรียนมาก” ขณะที่ผู้เข้ารับการศึกษาก็แสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้ว่า “สถานที่ตั้งของโรงเรียนสามารถเดินทางมาได้สะดวก เพราะอยู่ไม่ไกลจากถนนใหญ่ ซึ่งมีรถเมล์หลายสายวิ่งผ่านถนนใหญ่” (อดิพันธ์ อุไกรหงษา. 2549:

สัมภาษณ์) ในประเด็นเดียวกันนี้ผู้เข้ารับการศึกษาระบุความเห็นเพิ่มเติมว่า “สถานที่ตั้งของโรงเรียนสามารถเดินทางมาเรียนได้สะดวก แต่มีปัญหาเรื่องสถานที่จอดรถ ซึ่งจอดได้ยากและมีจำนวนน้อยมาก”

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า สถานที่ตั้งของโรงเรียน บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนและผู้เข้ารับการศึกษามีการเดินทางมาได้ค่อนข้างสะดวก แต่สถานที่สำหรับจอดรถมีไม่พอเพียงกับจำนวนบุคลากรของโรงเรียนและผู้เข้ารับการศึกษ

ขนาดพื้นที่การใช้งานและสภาพห้องเรียน

จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับ สถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนแสดงความคิดเห็นว่า

“ขนาดพื้นที่การใช้งานของโรงเรียนไม่คับแคบ แต่ห้องเรียนบางห้องเรียนมีขนาดเล็กเพราะมีความจำเป็นที่จะต้องทำการขยายห้องเรียนเพื่อให้จัดการศึกษาได้มากขึ้น ส่วนสภาพของห้องเรียนนั้นไม่เหมาะสม ในบางห้อง เพราะพื้นที่ในการฝึกปฏิบัติมีน้อยและมีขนาดคับแคบ เช่น วิชาจัดดอกไม้ มีพื้นที่ภายในห้องเรียนแคบมาก เนื่องจากความจำเป็นในการขยายห้องเรียน ถ้าจะปรับปรุงไม่สามารถจะปรับปรุงขนาดห้องเรียนได้ เพราะโรงเรียนมีพื้นที่จำนวนจำกัด”

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ขณะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน เห็นว่า “ถ้ามองในขนาดพื้นที่การใช้สอยของโรงเรียน ถือว่าโรงเรียนมีขนาดเล็กแต่การใช้งานภายในพื้นที่ภายในโรงเรียนใช้งานได้คุ้มค่ากว่าโรงเรียนอื่นๆ โดยภาพรวมแล้วห้องเรียนมีขนาดเหมาะสมถึงแม้ว่าบางห้องจะมีขนาดเล็กเกินไป”

(สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ในประเด็นเดียวกันนี้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นตรงกันข้ามกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนคนอื่นๆ ว่า “ถ้าพิจารณาจากขนาดพื้นที่ของโรงเรียนนั้นมีความคับแคบเกินไป โดยภาพรวม ห้องเรียนมีขนาดไม่เหมาะสม การเรียนวิชาชีพต้องมีการฝึกปฏิบัติ การฝึกปฏิบัติที่ดีต้องมีพื้นที่ใช้ฝึกปฏิบัติที่กว้างพอสมควร”

(ดุจฉายา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์) จากประเด็นดังกล่าวมีบุคลากรให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า “ขนาดพื้นที่ในการใช้งานของโรงเรียนมีความคับแคบ สภาพห้องเรียนไม่มีความเหมาะสมเพราะห้องเรียนปฏิบัติการมีขนาดเล็กเกินไป” (จันทนา สินทรพนบุตร. 2549: สัมภาษณ์)

ขณะที่ผู้เข้ารับการศึกษามองเห็นว่า

“สภาพพื้นที่การใช้งานของห้องเรียนนั้นไม่กว้างขวาง ถ้ามาพิจารณาสภาพห้องเรียนแล้วห้องเรียนดูเหมือนแออัดแต่ทำได้ขนาดนี้ ก็ถือว่าดีแล้ว แต่ถ้าเปรียบเทียบกับโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(ดินแดง2) โรงเรียนเขามีขนาดห้องเรียนที่เหมาะสมดูแล้วสะอาดตา น่าเรียน

แต่บางห้องของโรงเรียนฝึกอາชีพกรุงเทพมหานคร(บางรัก) ก็มีขนาดห้องเรียนที่มีพื้นที่จำนวนจำกัด เช่น ห้องเรียนวิชาจัดดอกไม้ ซึ่งจำนวนผู้เรียนกับขนาดพื้นที่ของห้องนั้นไม่เหมาะสม”

(ยุพารณ นพคุณ. 2549: สัมภาษณ์)

แต่ก็มีผู้เข้ารับการศึกษาส่วนมากแสดงความเห็นเกี่ยวกับขนาดพื้นที่การใช้และสภาพห้องเรียนดังความคิดเห็นของ พรชัย ภัทรวรกุล (2549: สัมภาษณ์) เห็นว่า “สภาพพื้นที่การใช้งานของโรงเรียนไม่คับแคบ ถ้ามาพิจารณาสภาพห้องเรียนในภาพรวมห้องเรียนอยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน” โดย อติพันธ์ อุไกรหงษา (2549: สัมภาษณ์) ได้สนับสนุนแนวความคิดของ พรชัย ภัทรวรกุล ว่า “สภาพพื้นที่การใช้งานของโรงเรียนอยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่กว้างขวางหรือคับแคบเกินไป ถ้าย้อนกลับมามองสภาพห้องเรียนแล้วขนาดห้องเรียนมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน”

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า ขนาดพื้นที่การใช้งานของโรงเรียนมีขนาดพื้นที่ที่พอเหมาะกับการจัดการศึกษา ด้านอาชีวะ แม้บางห้องเรียนจะมีขนาดคับแคบก็เนื่องมาจากความจำเป็นในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน เมื่อพิจารณาถึงสภาพห้องเรียน สภาพห้องเรียนมีขนาดที่สามารถจัดการศึกษาในวิชาชีพต่างๆ ได้ แม้บางห้องเรียนจะมีขนาดไม่เหมาะสม ก็สามารถจัดการเรียนการสอนได้

สภาพแวดล้อมที่ตั้งของโรงเรียน

โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) ตั้งอยู่ใจกลางเมือง ซึ่งมีพื้นที่อยู่ใกล้ทางด่วนบริเวณที่จะลงสี่ลมและจะเดินทางไปอนุสาวรีย์ชัย จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน แสดงความเห็นว่

“สภาพแวดล้อมที่ตั้งของโรงเรียนส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการเรียนการสอน เพราะโรงเรียนตั้งอยู่ใกล้ทางด่วน ทำให้เกิดมลภาวะเป็นพิษและมีเสียงดัง ทำให้ประสาทหูเสียและในห้องเรียนที่ไม่มีเครื่องปรับอากาศ จะได้รับผลกระทบมากที่สุดเพราะได้รับมลภาวะต่าง ๆ โดยตรง”

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นว่า “สภาพแวดล้อมที่ตั้งของโรงเรียนมีปัญหามลภาวะเป็นพิษ เสียงดัง” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) นอกจากนั้นยังมีปัญหาสภาพแวดล้อมที่สำคัญ อื่นๆ เช่น “ปัญหาการจอดรถเต็มหน้าโรงเรียนกีดขวางทางเดินเข้าออกหน้าโรงเรียน ปัญหายะเป็นพิษ ปัญหามลภาวะเป็นพิษ เสียงดัง” (ดุจฉายา มนเพ่งพินิจ.

2549: สัมภาษณ์) ปัญหาต่างๆ ล้วนส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการเรียนการสอน ส่วนผู้เข้ารับการศึกษาที่มีความเห็นว่า “สภาพแวดล้อมที่ตั้งของโรงเรียนไม่มีผลกระทบต่อบรรยากาศการเรียนการสอน” (อดิพันธ์ อุไกรหงษา. 2549: สัมภาษณ์) โดยความเห็นลักษณะนี้เป็นความเห็นส่วนใหญ่ของผู้เข้ารับการศึกษาในด้านสภาพแวดล้อมที่ตั้งของโรงเรียน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมที่ตั้งของโรงเรียนมีผลกระทบต่อบรรยากาศการเรียนการสอนของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน แต่ปัญหาสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นรอบๆ โรงเรียน ไม่มีผลกระทบต่อบรรยากาศการเรียนการสอนภายในโรงเรียน

4.1.3 ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม

การจัดการศึกษาด้านอาชีพในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้ประชาชนมีโอกาสด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาสายวิชาชีพที่ตรงตามความต้องการของชุมชน ในการปฏิบัติงานจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมตามโครงการ/แผนงานต่างๆ จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน แสดงความเห็นว่

“การทำงานภายในโรงเรียนมีความเป็นกระบวนการ โดยมีลักษณะการทำงานแบบบนลงล่าง ระยะเวลาที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นขึ้นอยู่กับขนาดของงานและความเร่งด่วนของงาน เมื่อพิจารณาแล้วการดำเนินงานก็เป็นไปตามขั้นตอน โดยการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องดำเนินการ เมื่อได้รับมอบหมายก็ลงมือปฏิบัติ เมื่อปฏิบัติเรียบร้อยแล้ว ก็เสนอผ่านผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนที่จะรายงานผลให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนทราบ”

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนก็มีความเห็นไปในทำนองเดียวกันกับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน โดยให้ความเห็นว่า “การทำงานในองค์กรมีความเป็นระบบดีแล้ว แต่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปริมาณงานและความเร่งด่วนของงาน ส่วนขั้นตอนการปฏิบัติงานก็คือ มอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการและรายงานข้อมูลให้ผู้สั่งการทราบ” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) และในประเด็นเดียวกันนี้มีบุคลากรที่แสดงความเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า “การทำงานในโรงเรียนมีความเป็นกระบวนการดี แต่ระยะเวลาการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน ปริมาณงานและความเร่งด่วนของงาน ส่วนขั้นตอนการปฏิบัติงาน คือ รับคำสั่งมา หาข้อมูล ใครช่วยได้ แล้วก็ลงมือทำ เมื่อทำเสร็จก็รายงานผลให้ผู้สั่งการทราบ” (ดุจชญา มนเพ่งพิณิจ. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า การทำงานในองค์กรมีความเป็นกระบวนการ โดยการทำงานในองค์กรเป็นไปในรูปแบบบนลงล่าง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความเร่งด่วนของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานคือมอบหมายงาน ให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ และรายงานข้อมูลให้ผู้บริหารทราบ

แบบฟอร์มที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ในการสื่อสารภายในโรงเรียนต้องอาศัยเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เมื่อผู้บริหารโรงเรียนสั่งการให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพิจารณาจากตัวหนังสือหรือแบบฟอร์มที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้สั่งการแล้วพบว่า “ส่วนใหญ่ผู้รับสารและผู้ส่งสารจะมีความเข้าใจข้อมูลที่ต้องการจะให้ลงมือกระทำ ถ้าไม่เข้าใจก็ถามผู้สั่งการให้หายสงสัยก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนแสดงความคิดเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน โดยแสดงความคิดเห็นว่า “ตัวหนังสือหรือแบบฟอร์มที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ผู้รับสารและผู้ส่งสารมีความเข้าใจข้อมูลที่ต้องการสื่อสาร ถ้าไม่เข้าใจก็ถามให้เข้าใจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ในประเด็นเดียวกันนี้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นเพิ่มเติมว่า

“การติดต่อ สื่อสารภายในองค์กรส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะการเกยย่นงานตามขั้นตอนจากผู้อำนวยการโรงเรียน มอบผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนและมอบหมายให้รองผู้ช่วยผู้อำนวยการที่รับผิดชอบ แล้วค่อยลงมาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาจากหนังสือหรือแบบฟอร์มที่ใช้สามารถเข้าใจได้ตรงกับข้อความในสาร”

(จูปนีย์ สมพรทิพย์. 2549: สัมภาษณ์)

เมื่อมาพิจารณาถึงประเด็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า

“การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรส่วนใหญ่จะติดต่อสื่อสารผ่าน หนังสือเวียน คำสั่ง บันทึกข้อความหรือการติดต่อสื่อสารด้วยวาจา แต่ตัวที่นิยมใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารมากที่สุด คือ หนังสือเวียน เพราะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรส่วนใหญ่จะเป็นเอกสารที่ต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและลงมือปฏิบัติตามหนังสือเวียน”

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “การติดต่อกันภายในองค์กรก็คือ เสียงตาม

สาย โทรศัพท์ ส่วนการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่จะเป็นการสั่งการด้วยวาจาโดยตรง” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) โดยบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนแสดงความเห็นที่แตกต่างกันในประเด็นนี้ว่า “การติดต่อกันภายในองค์กรใช้หนังสือเป็นส่วนใหญ่ การให้ลงมือทำอะไรใช้คำสั่งเป็นทางการ ส่วนการสั่งการด้วยวาจาเป็นไปในรูปแบบไม่เป็นทางการ ส่วนใหญ่ในองค์กรจะใช้หนังสือเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร” (ฐาปนีย์ สมพรหมทิพย์. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่าตัวหนังสือหรือแบบฟอร์มที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารผู้รับสารและผู้ส่งสารมีความเข้าใจข้อมูลในสารที่ตรงกัน ถ้าไม่เข้าใจก็ถามให้เข้าใจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรใช้เครื่องมืออยู่ 2 ประเภท 1.การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ เช่น หนังสือเวียน คำสั่งทางการ บันทึกข้อความ เป็นต้น 2. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรแบบไม่เป็นทางการ เช่น การติดต่อด้วยวาจา เสียงตามสาย กริ่ง เป็นต้น ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารในองค์กรนิยมใช้หนังสือเวียนแจ้งข่าวสารค่อนข้างมากแต่การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการก็เป็นแบบที่นิยมใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เช่น ด้วยวาจา โทรศัพท์ เสียงตามสาย เป็นการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วเหมาะสม สำหรับงานที่เร่งด่วนและต้องการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

ผู้รับสารและระยะเวลาการตอบสนอง

จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับผู้รับสารและระยะเวลาการตอบสนอง โดยผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นว่า “ผู้รับสารเข้าใจข้อความที่ผู้ส่งสารต้องการจะให้ทราบ โดยสามารถปฏิบัติตามข้อความในสารนั้นได้ แต่ระยะเวลาการตอบสนองขึ้นอยู่กับขนาดของงานผลการตอบสนองที่เกิดขึ้นสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “ผู้รับสารเข้าใจข้อความที่ผู้ส่งสาร ถ้าไม่เข้าใจก็ถามในส่วนที่ไม่เข้าใจ ต้องการจะให้ทราบ แต่ระยะเวลาการตอบสนองของการติดต่อสื่อสารขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงานและความเร่งด่วนของงาน ส่วนผลการตอบสนองจะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย” (จันทนา สินธพชนบุตร. 2549: สัมภาษณ์) ในประเด็นนี้มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนได้แสดงความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า “ส่วนประเด็นผู้รับสารเข้าใจข้อความที่ผู้ส่งสารหรือไม่ ก็ต้องเข้าใจถ้าไม่เข้าใจก็ต้องถาม ถ้าไม่ทำก็แย่ ส่วนระยะเวลาในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรใช้ระยะเวลาไม่นานแต่ผลการตอบสนองต้องดูขนาดของปริมาณงานที่จะให้กระทำ ความเร่งด่วน ความจำเป็นของงาน” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้รับสารหรือบุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเข้าใจในข้อความหรือสารที่ต้องการให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ ถ้าไม่เข้าใจในข้อความที่ต้องการให้ปฏิบัติ ต้องถามให้หายสงสัยแล้วจึงลงมือทำการปฏิบัติ เมื่อพิจารณาจาก

ข้อมูลการสัมภาษณ์แล้วพบว่าระยะเวลาการตอบสนองของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรขึ้นอยู่กับภารกิจที่ได้รับมอบหมายว่ามีความยากง่ายของงานและความเร่งด่วนของงาน ส่วนผลการตอบสนองผู้ปฏิบัติสามารถตอบสนองได้ตามข้อความหรือเนื้อความในสารได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

4.1.4 ด้านการสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย

การประชาสัมพันธ์นโยบาย

การที่จะทำให้ประชาชนรู้จัก สถานศึกษา รู้จักภารกิจหน้าที่ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ต้องใช้กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้ทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ โรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานคร(บางรัก)

”ได้มีการประชาสัมพันธ์นโยบายผ่านสื่อสารมวลชนต่างๆ เช่น โทรทัศน์ช่อง 11 หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ ป้ายผ้า รถกระจายเสียงประชาสัมพันธ์การรับสมัคร การออกหน่วยให้บริการชุมชน ส่วนขั้นตอนการประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่แล้ว เราจะทำหนังสือไปขอความอนุเคราะห์ ประชาสัมพันธ์ ขอดัดตั้งกล่องบรรจุเอกสารใบปลิวหลักสูตรการเรียนการสอน ตามหน่วยงานต่างๆ ส่วนป้ายผ้า เราก็ทำหนังสือขออนุญาตติดป้ายประชาสัมพันธ์การรับสมัคร เมื่อโรงเรียนไปประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ แล้ว มีประชาชนโทรศัพท์มาสอบถามข้อมูลเป็นจำนวนมาก”

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า

“โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสารมวลชนทางโทรทัศน์ช่อง 11 รายการวิทยุ โดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยงานช่วยประชาสัมพันธ์ โดยเฉพาะช่อง 11 และสถานีวิทยุ FM แต่ในทรรณะของข้าฯ การประชาสัมพันธ์ผ่านวิทยุ AM น่าจะมีคนฟังมากกว่าสถานีวิทยุ FM เมื่อเราประชาสัมพันธ์แล้วมีคนโทรเข้ามาสอบถามข้อมูลเป็นจำนวนมากหลังจากประชาสัมพันธ์ข้อมูลการรับสมัครและหลักสูตรการเรียนการสอนผ่านช่อง 11”

(สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

โดยมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

“โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์นโยบาย ผ่านสื่อ ทีวี่ วิทยุ ป้ายผ้า แผ่นพับ การดำเนินการดำเนินการโดยผู้บริหารสั่งให้ทำ ถ้าเป็นการประชาสัมพันธ์ผ่านทีวี่ก็จะทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ แต่ถ้าเป็น วิทยุ ป้ายผ้า ก็ทำหนังสือขออนุญาตติดตั้งป้ายผ้าไปยังหน่วยงานต่างๆ หลังจากการประชาสัมพันธ์ไปแล้ว มีประชาชนสนใจสอบถามข้อมูลเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่จะ

สอบถามทางโทรศัพท์แต่กลุ่มที่สอบถามข้อมูลทางโทรศัพท์ ส่วนใหญ่จะอยู่คนละพื้นที่ตั้งของสถานศึกษา”

(จันทนา สินทรนบุตร. 2549: สัมภาษณ์ ; และ ดุจฉายา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์)

แสดงความเห็นว่า “โรงเรียนเรามีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ แค่แผ่นพับ แล้วก็อินเทอร์เน็ต แต่การประชาสัมพันธ์ผ่านอินเทอร์เน็ตกว่าจะอัปเดตข้อมูลก็ช้า ส่วนใหญ่โรงเรียนจะประชาสัมพันธ์ผ่านป้ายผ้า เป็นส่วนใหญ่ ส่วนขั้นตอนการดำเนินการ ผู้บริหารก็สั่งให้ครูทำ” ในส่วนของผู้เข้ารับการศึกษาก็แสดงความเห็นเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนว่า

“ข้าฯ ได้รับข้อมูลการรับสมัครมาจากญาติของข้าพเจ้าที่มาเรียนและมาบอกข้าพเจ้า และได้รับการประชาสัมพันธ์จากรายการผู้หญิงถึงผู้หญิง โดยกัลยาเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ให้ทราบในรายการ ในความคิดเห็นของข้าพเจ้า คำว่า “กทม” เป็นคำที่ค่อนข้างโลว์ แต่เมื่อข้าฯ ได้มาศึกษาแล้วมันผิดคาดจากความเป็นจริง มีความประทับใจที่เกินคาด แต่โรงเรียนต้องสร้างภาพลักษณ์ด้วยเพื่อให้เป็นที่ประทับใจของผู้ที่มาเรียน และโรงเรียนต้องกำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้เรียนให้ชัดเจน”

(ยุพาภรณ์ นพคุณ. 2549: สัมภาษณ์)

ในส่วนของสื่อที่โรงเรียนใช้ประชาสัมพันธ์ “เท่าที่ข้าฯ เห็นผ่านตา โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์โดยใช้ป้ายผ้าติดตามพื้นที่ชุมชนประมาณ 2 – 3 แผ่น และมีการประชาสัมพันธ์ลงในเว็บไซต์ ส่วนการประชาสัมพันธ์รูปแบบอื่นๆไม่ค่อยเห็นผ่านตา” (อดิศักดิ์ อุไกรหงษา. 2549: สัมภาษณ์) และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ “ข้าเคยเห็นการประชาสัมพันธ์นโยบายด้านการศึกษาอาชีพ ผ่านสื่อ ป้ายผ้า ที่ติดไว้ตามชุมชนต่างๆ” (พรชัย ภัทรวรกุล. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า การประชาสัมพันธ์นโยบายประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ช่อง 11 วิทยุ หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ ป้ายผ้า รถกระจายเสียง ประชาสัมพันธ์การรับสมัคร การออกหน่วยให้บริการชุมชน และการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ การดำเนินการประชาสัมพันธ์ ทำโดยการทำหนังสือขออนุเคราะห์ติดตั้งกล่องบรรจุเอกสาร หลักสูตรการเรียนการสอนส่งไปตามหน่วยงานต่างๆ ส่วนป้ายผ้าก็ทำหนังสือขออนุญาตติดตั้งป้ายผ้าไปยังหน่วยงานที่ต้องการจะประชาสัมพันธ์ เมื่อเราทำการประชาสัมพันธ์ไปแล้ว ประชาชนโทรศัพท์มาสอบถามข้อมูลการเรียนการสอนเป็นจำนวนมาก แต่ข้อมูลจากการ

สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการศึกษากลับแสดงผลสะท้อนถึงการประชาสัมพันธ์นโยบายว่า การประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนไม่เข้าไปถึงกลุ่มเป้าหมาย การได้รับข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ประชาชนที่ทราบข้อมูลการจัดการศึกษาของโรงเรียน จะทราบมาจากการบอกกล่าวจากญาติสนิท คนรู้จัก แนะนำให้มาเรียนและการประชาสัมพันธ์โดยใช้ป้ายผ้าประชาสัมพันธ์การรับสมัครในชุมชนต่างๆ

งบประมาณในการประชาสัมพันธ์และความถี่ในการประชาสัมพันธ์

การพิจารณาจัดสรรงบประมาณประจำปีให้กับหน่วยงาน โดยปกติจะต้องพิจารณาจากภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ภารกิจด้านการประชาสัมพันธ์นโยบายถือเป็นสิ่งสำคัญในการแจ้งให้กลุ่มเป้าหมายได้รับทราบในตัวนโยบาย ในเรื่องของงบประมาณการประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลการจัดการศึกษาด้านอาชีวจะเป็นผู้ดำเนินการ แต่ถ้าเป็นงบประมาณ “ในการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณเป็นส่วนน้อย เงินงบประมาณที่ได้จะนำมาจัดทำป้ายผ้า แผ่นพับประชาสัมพันธ์ ส่วนความถี่ในการประชาสัมพันธ์จะมีความถี่ค่อนข้างมากในช่วงระหว่างปิดภาคเรียนก่อนที่จะเปิดภาคเรียนในแต่ละคอร์ส” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนแสดงความเห็นว่า “หน่วยงานไม่ค่อยให้ความสำคัญสนับสนุนในส่วนของงบประมาณประชาสัมพันธ์ โดยส่วนใหญ่ถ้าเป็นโรงเรียนก็จะมียกงบประมาณในการจัดทำป้ายผ้า แผ่นพับประชาสัมพันธ์ ส่วนระยะเวลาที่มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ ส่วนใหญ่จะเป็นช่วงระหว่างปิดเทอมก่อนที่จะเปิดการเรียนการสอนในรุ่นต่อไป” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ในทำนองเดียวกันบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน แสดงความเห็นเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าวว่า

“งบประมาณในส่วนของการประชาสัมพันธ์มีให้เป็นส่วนน้อย มีให้ในการจัดทำป้ายผ้า แผ่นพับประชาสัมพันธ์ ส่วนระยะเวลาที่มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อส่วนใหญ่จะเป็นช่วงระหว่างปิดเทอมก่อนที่จะเปิดการเรียนการสอนในรุ่นต่อไป ส่วนระยะหลังเห็นมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์มากขึ้นและเป็นระยะเวลานานกว่าเดิม”

(จูปนีย์ สมพรหมทิพย์. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่าเงินงบประมาณที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์นโยบายของโรงเรียนมีการจัดสรรเงินงบประมาณให้เป็นส่วนน้อย ส่วนความถี่ในการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อที่ใช้มีปริมาณมากในช่วงระหว่างปิดเทอมก่อนที่จะเปิดการเรียนการสอนในรุ่นต่อไป

ความพึงพอใจของลูกค้าในการได้รับข้อมูลจากเจ้าหน้าที่

ในการให้บริการสินค้าทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นสินค้าทางการศึกษา ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจะดึงดูดลูกค้าให้มาใช้บริการในสถานบริการต่างๆ โรงเรียนเป็นแหล่งให้ความรู้ทางด้านอาชีพ ความพึงพอใจขั้นแรก คือ ความพึงพอใจในการได้รับข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ สามารถวัดได้จากตัวของนักศึกษา สถานประกอบการและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนพบว่า “ตัวลูกค้ามีความพึงพอใจในระดับหนึ่งจากการให้ข้อมูลของเจ้าหน้าที่” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “จากการสอบถามข้อมูลในทฤษฎีของข้าฯ มีความพึงพอใจในระดับหนึ่ง ถ้าเจอคนอารมณ์ดี เขาก็ให้คำตอบที่ดี แต่ถ้าเจอคนอารมณ์ไม่ดี เขาก็ตอบไม่ดีขึ้นอยู่กับสถานการณ์หลายอย่าง” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ในประเด็นเดียวกันนี้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นแตกต่างกันออกไปว่า “ประชาชนที่มาสอบถามข้อมูลมีความพึงพอใจในการสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่มาก เพราะให้คำตอบที่ชัดเจนตรงตามความต้องการ” (ฐาปนีย์ สมพรหมทิพย์. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่ผู้เข้ารับการศึกษาเห็นว่า “ส่วนตัวของข้าฯ มีความพึงพอใจในระดับหนึ่ง แต่เพื่อนๆ ที่สอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่มา ความรู้สึกไม่พึงพอใจในการให้ข้อมูลของเจ้าหน้าที่” (อดิพันธ์ อุไกรหงษา. 2549: สัมภาษณ์) และในประเด็นเดียวกันนี้ผู้เข้ารับการศึกษาแสดงความเห็นเพิ่มเติมว่า

“ในส่วนตัวของข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการให้ข้อมูลของเจ้าหน้าที่ แต่ภาพลักษณ์ของโรงเรียนไม่ดี อย่างเช่น ตอนที่ข้าพเจ้ามาสมัครเรียน มีประชาชนมาบอกว่าอาจารย์คนหนึ่งสอนไม่ดี ในฐานะข้าฯ เป็นผู้สมัคร รู้สึกว่าโรงเรียนเกิดภาพลบขึ้นมาทันที แต่ถ้าเกิดเหตุการณ์อย่างนี้บ่อย ๆ จะทำให้โรงเรียนถูกมองโรงเรียนในภาพที่เป็นลบ”

(ยุพารัตน์ นพคุณ. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า ตัวประชาชนที่มาสอบถามข้อมูลผ่านเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการให้ข้อมูลของเจ้าหน้าที่ แต่โรงเรียนต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ปรากฏแก่ผู้เข้ามาศึกษาเพื่อจะได้สร้างความน่าเชื่อถือในการจัดการศึกษา

สาเหตุที่นักศึกษาเลือกมาเรียนที่โรงเรียน

ในการที่นักศึกษาเลือกมาเรียนในสถานศึกษาใด สถานศึกษาหนึ่ง ล้วนมีปัจจัยนำในการพิจารณาเลือกสถานที่เรียนแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องสถานที่ตั้งความสะดวกในการเดินทางหรือหลักสูตรที่เปิดสอนเป็นที่ต้องการของประชาชน โดยผู้ที่มาเรียนที่โรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพ-มหานคร เพราะ “การเดินทางมาโรงเรียนนั้นสามารถเดินทางมาได้

สะดวกและมีวิชาชีพที่เปิดสอนที่ตรงต่อความต้องการของผู้เรียน” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “สาเหตุที่นักศึกษาเลือกมาเรียนที่โรงเรียนเพราะต้องการที่จะมาเรียน ในวิชาชีพที่ตรงต่อความต้องการของผู้เรียน” (ฐาปนีย์ สมพรหมทิพย์. 2549: สัมภาษณ์) ในประเด็นเดียวกันบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นเพิ่มเติมว่า “สาเหตุที่นักศึกษาเลือกมาเรียน เพราะอยู่ใกล้สถานที่ทำงาน เขา ใกล้บ้าน แม่บ้านมาส่งลูกแล้วก็มาเรียน เพื่อรอเวลารับลูกกลับบ้าน และค่าใช้จ่ายในการเรียนไม่แพง” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ในทำนองเดียวกันผู้เข้ารับการศึกษามองเห็นว่า “สาเหตุที่นักศึกษาเลือกมาเรียนที่โรงเรียน ในตัวของข้าพเจ้าเลือกมาเรียนที่โรงเรียน เพราะต้องการศึกษาเพิ่มเติมประกอบกับที่โรงเรียนเปิดสอนในสาขาที่ข้าพเจ้าต้องการจะเรียน” (อดิษฐ์ อู่ไกรหงษา. 2549: สัมภาษณ์) และในประเด็นเดียวกันนี้ผู้เข้ารับการศึกษามีความเห็นไปในทำนองเดียวกันว่า “สาเหตุที่นักศึกษาเลือกมาเรียนที่โรงเรียนเพราะอยากมีความรู้ให้กับตัวเองและโรงเรียนเปิดทำการสอนในวิชาชีพ ที่ข้าพเจ้าต้องการจะเรียนและอาจารย์ผู้สอนตั้งใจถ่ายทอดวิชาความรู้ให้อย่างเต็มที่ เป็นที่ประทับใจของข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก” (ยุพาภรณ์ นพคุณ. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า สาเหตุที่นักศึกษาเลือกมาเรียนที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) เพราะโรงเรียนเปิดทำการสอนวิชาชีพที่ประชาชนต้องการจะเรียนรู้เพิ่มเติมและสามารถเดินทางมาเรียนที่โรงเรียนได้สะดวก

4.1.5 ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

นโยบายเกิดขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่จะทำให้ให้นโยบายนั้นประสบผลสำเร็จ บุคคลที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ให้นโยบายประสบความสำเร็จคือ ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) มีบทบาทหน้าที่จัดการศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อเปิดโอกาสให้กับผู้ที่ขาดโอกาสเรียนต่อในสายสามัญได้เข้ามารับการฝึกอบรมวิชาชีพสาขาต่างๆ ที่ตรงต่อความต้องการของตนเอง เพื่อที่จะได้นำทักษะความรู้ทางวิชาชีพเหล่านั้น ไปประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว การที่การปฏิบัติจะได้ผลดีหรือไม่ ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มีผลต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ ดังนี้

“นโยบายการศึกษาด้านอาชีพเป็นนโยบายที่ดี เพราะการศึกษาจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่การดำเนินงานในนโยบายมีสิ่งที่ยังขาดไม่เห็นด้วยคือการแบ่งหลักสูตรให้สั้นลงในบางสาขาวิชา ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกประสบการณ์น้อยลง ทำให้ผู้จบการศึกษขาดทักษะความชำนาญ ในการที่จะนำความรู้ไปประกอบอาชีพ”

(อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า

“ถ้ามองในทัศนคติในฐานที่น่านโยบายไปปฏิบัติถือว่าเป็นนโยบายที่ดี แต่เมื่อเปลี่ยนสมมติฐานนโยบายมันก็เปลี่ยนไปบ้างตามระยะเวลา เช่น ผู้เรียนที่เข้ามาเรียนมีการเปลี่ยนกลุ่มไม่ใช้กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เป็นการเปิดโอกาส ให้กับทุกกลุ่มได้เข้ามาศึกษาหาความรู้ ซึ่งไม่ตรงตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา”

(สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

และในประเด็นเดียวกันนี้บุคลากรที่ปฏิบัติการเรียนการสอนให้ความเห็นที่สำคัญว่า “นโยบายการศึกษาด้านอาชีพเป็นนโยบายที่ดี เพราะเปิดโอกาสให้คนมาศึกษาเรียนอาชีพเพิ่มเติม แต่การที่บังคับการนับห้องเรียนในแต่ละห้องเรียน ต้องมีนักศึกษาขั้นต่ำไม่ต่ำกว่า 15 คน ถึงจะเปิดห้องเรียนได้ การเปิดโอกาสทางการศึกษา ไม่น่าจะบังคับจำนวนผู้เรียนขั้นต่ำ” (จันทนา สนิทพจนบุตร. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ โดยผู้น่านโยบายไปปฏิบัติมีความรู้สึกดีกับนโยบาย เพราะเป็นนโยบายที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ศึกษาเรียนอาชีพเพิ่มเติม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ส่วนการดำเนินการด้านนโยบายมีสิ่งที่ไม่เห็นด้วยดังต่อไปนี้

- 1) การแบ่งหลักสูตรให้สั้นลงในบางรายวิชาทำให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์น้อยลง ทำให้ผู้ที่จบการศึกษามาขาดทักษะความชำนาญในการที่จะนำความรู้ไปปฏิบัติ
- 2) การเปิดโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนมาศึกษาอาชีพไม่ควรนำการบังคับจำนวนผู้เรียนขั้นต่ำมาใช้ในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ

4.1.6 ด้านการสนับสนุนสาธารณะ

การสนับสนุนการบริจาคจากประชาชน ชุมชน ภาครัฐ จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการน่านโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับการสนับสนุนการบริจาคจากพบว่า

“โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการบริจาคจากภาคประชาชน นานครั้ง ๆ นอกจากนั้นโรงเรียนไม่เคยได้รับการบริจาคหรือการสนับสนุนการบริจาคจากหน่วยงานใดๆ มีแต่ลักษณะการโอนครุภัณฑ์จากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง ส่วนความถี่ในการได้รับการสนับสนุน มีความถี่ไม่มาก นานๆครั้ง ถึงได้รับการบริจาค ส่วนขนาดการบริจาคเช่นการได้รับการบริจาคคอมพิวเตอร์จากซากุระแบงค์ เมื่อนำมาตีมูลค่าแล้ว ของที่ได้รับการบริจาคก็มีมูลค่าพอสมควร คอมพิวเตอร์ที่ได้รับการบริจาค ก็เป็นลักษณะคอมพิวเตอร์ที่ตกยุคไปแล้ว แต่สามารถนำไปใช้งานได้”

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า

“โรงเรียนเคยได้รับการบริจาคเป็นจำนวนมากจากภาคเอกชน เช่น ธนาคารชาอุระแบงค์ บริจาคคอมพิวเตอร์ ให้โรงเรียน เราต้องเข้าหาเขาบ้าง ส่วนภาคชุมชนไม่เคยได้รับการบริจาคอะไรให้กับโรงเรียน ส่วนใหญ่จะขอความช่วยเหลือจากโรงเรียนเสียมากกว่า ภาครัฐได้แก่ กรมศุลกากร เคยบริจาคให้ซากโททัศน์มาเพื่อการศึกษาจำนวนหลายพันเครื่อง เมื่อ 10 กว่าปีก่อน ส่วนความถี่ในการได้รับการบริจาค ปีที่แล้วได้รับการบริจาคเป็นจำนวนมากจากชาอุระแบงค์ ถ้าตีมูลค่าของที่บริจาคก็มีมูลค่าพอสมควร เพราะเป็นของที่เขาลีกใช้แล้ว”

(สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

ในทำนองเดียวกันมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนที่ให้ความเห็นคล้ายกันว่า “โรงเรียนเคยได้รับการบริจาคจากหน่วยงานเอกชน ธนาคารชาอุระ แบงค์ คอมพิวเตอร์ ส่วนความถี่ในการได้รับการบริจาคบริจาดนั้น นานๆครั้ง จะได้รับการบริจาค เมื่อพิจารณาจากขนาดสิ่งของที่ได้รับการบริจาคโรงเรียนได้รับการบริจาคบางครั้งก็มีค่ามาก บางครั้งก็มีค่าน้อย ไม่แน่นอน”

(จันทนา สินทรพนบุตร. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการบริจาคจากภาคเอกชนเป็นส่วนใหญ่ ส่วนภาครัฐ ชุมชนและประชาชน นานๆ ครั้งถึงได้รับการบริจาค ความถี่ในการได้รับการบริจาคมีปริมาณไม่แน่นอน บางครั้งก็มาก บางครั้งก็น้อย เมื่อมาพิจารณาถึงมูลค่าของสิ่งของที่ได้รับการบริจาค แล้วมีมูลค่าไม่แน่นอนบางครั้งก็มีค่ามาก บางครั้งก็มีค่าน้อย

การได้รับความร่วมมือในการไปศึกษาดูงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับการได้รับความร่วมมือในการไปศึกษาดูงาน พบว่า “เมื่อก่อนโรงเรียนเคยจัดไปศึกษาดูงาน แต่ปัจจุบันไม่ค่อยได้จัดไปศึกษาดูงาน เพราะไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “โรงเรียนไม่ได้รับความร่วมมือไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน ส่วนใหญ่การไปศึกษาดูงานจะจัดโดยกลุ่มงานการศึกษาอาชีพเป็นส่วนใหญ่ ถ้าไม่ใช่ก็หน่วยงานระดับสำนักเป็นผู้รับผิดชอบในโครงการ” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ในประเด็นนี้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นเพิ่มเติมว่า “โรงเรียนไม่เคยจัดการไปศึกษาดูงานส่วนใหญ่ มีแต่การไปศึกษาดูงานที่จัดกันเอง” (ดุจฉายา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์) โดยในประเด็นนี้มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนสนับสนุนความเห็นดังกล่าวว่า “โรงเรียนไม่เคยจัดแต่เป็นลักษณะที่ครูจัดเอง โดยนำนักศึกษาไปดูงานตามแหล่งผลิตต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้” (จันทนา สินทรพนบุตร. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนไม่ได้รับความร่วมมือในการไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างๆ แต่การจัดการศึกษาดูงานส่วนใหญ่กลุ่มงานการศึกษาอาชีพจะเป็นผู้จัด แต่ถ้าในโรงเรียนส่วนใหญ่ครูผู้สอนจะจัดไปเองโดยนำนักศึกษาไปดูงานตามแหล่งผลิตต่างๆ

การจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ

โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(บางรัก)มีบทบาทในการจัดการศึกษาด้านอาชีพในหลักสูตรระยะสั้น แต่ในปัจจุบันโรงเรียนมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาด้านอาชีพในหลักสูตรระยะสั้นในนามของวิทยาลัยชุมชนกรุงเทพมหานคร หน่วยจัดการศึกษาที่ 1 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพ-มหานคร(บางรัก) อีกภารกิจหนึ่ง โดยมีการจัดการเรียนการสอนระยะสั้น 48 ชั่วโมง และหลักสูตรอนุปริญญาตรี จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ พบว่า “วิทยาลัยชุมชนกรุงเทพมหานคร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยการจัดการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีและหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 48 ชั่วโมง ภายในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “หน่วยงานที่เข้ามาจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร คือวิทยาลัยชุมชนกรุงเทพมหานคร โดยการจัดการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีและหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 48 ชั่วโมง ภายในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานภาครัฐอื่น ที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน คือ วิทยาลัยชุมชนกรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยจัดการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีและหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

4.1.7 ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

สภาพสภาวะเศรษฐกิจ

จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพสภาวะเศรษฐกิจ พบว่า “ สภาพสภาวะเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ จะทำให้นักศึกษาที่มาเรียนมีจำนวนน้อยลง เพราะต้องคำนึงถึงการดำรงชีวิตให้ได้ก่อน จึงจะมาศึกษาด้านอาชีพ” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “ จากสภาวะเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพทำให้กระทบกับจำนวนนักศึกษา เพราะค่าครองชีพในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมันสูงขึ้น จะทำให้เขาตัดเรื่องการศึกษาออกไป เพราะการอยู่ใกล้ และมีความจำเป็นในเรื่องการครองชีพ” (ฐาปนีย์ สมพรหมทิพย์. 2549: สัมภาษณ์) และในประเด็นดังกล่าวมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนให้ความเห็นไปในทำนองเดียวกันว่า “ จากสภาวะ

เศรษฐกิจส่งผลกระทบท่อนโยบาย ถ้าไม่มีงานทำ คนก็ต้องมุ่งงานมากกว่า ถ้ามีงานทำแล้ว ระยะเวลามันตรงกับงาน เขาก็ต้องเลือกการทำงานก่อน ทำให้เกิดผลกระทบต่อนโยบาย” (จุจฉายา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์) ในประเด็นเดียวกันนี้มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนแสดงความเห็นไปในลักษณะตรงกันข้ามว่า “สภาวะเศรษฐกิจไม่มีผลกระทบต่อนโยบายฯ แต่จะมีผลกระทบต่อนักศึกษาอาจทำให้มีคนว่างงานมากขึ้น ทำให้ผู้เรียนมาเรียนฝึกอาชีพเพิ่มมากขึ้น” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) และในการแสดงความคิดเห็นในแนวตรงกันข้ามกันนี้มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนแสดงความเห็นสนับสนุนความคิดเห็นดังกล่าวว่า “สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลกระทบท่อนโยบายฯ แต่ผลกระทบอาจจะเป็นในด้านบวก เพราะเมื่อมีคนว่างงานมากขึ้น จะทำให้นักศึกษาสนใจมาฝึกอาชีพเพิ่มเติม” (จันทนา สินทรพนบุตร. 2549: สัมภาษณ์) จากความคิดเห็นดังกล่าวเป็นเพียงความคิดเห็นฝ่ายเดียว เมื่อนำเอาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาเข้ามาพิจารณาแล้วพบว่า “สภาพสภาวะเศรษฐกิจไม่ส่งผลกระทบเพราะค่าบำรุงการศึกษาที่เก็บจากนักศึกษาที่มาสมัครเรียนเป็นจำนวนที่น้อย ไม่มีผลกระทบตอสภาพการดำรงชีวิตแต่อาจจะเป็นข้อดีเมื่อมีคนตกงานมาก คนเหล่านั้นก็จะมาฝึกอาชีพเพิ่มขึ้น” (อดิพันธ์ อุไกรหงษา. 2549: สัมภาษณ์) ในความคิดเห็นดังกล่าวมีผู้เข้ารับการศึกษามีความเห็นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันว่า

“สภาพสภาวะเศรษฐกิจไม่ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนเพราะโรงเรียนเก็บเงินค่าบำรุงการศึกษาในอัตราที่ถูกต้อง สภาพสภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจะวัดผลกระทบต้องวัดจากภาพรวมทั้ง 10 โรงเรียน ไม่ใช่วัดจากที่ใดที่หนึ่งแต่ถ้ามองในมุมกลับกันเมื่อคนตกงาน ก็มักจะไม่ได้ไปประกอบอาชีพเดิม เขาก็จะมาเรียนฝึกอาชีพเพิ่มเติม”

(ยุพาภรณ์ นพคุณ. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจะชี้ให้เห็นว่า สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันไม่ส่งผลกระทบต่อมากนักต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ อาจจะเป็นผลดีต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ เพราะในการดำรงชีวิตปัจจุบันเมื่อเขาไม่มีงานทำ เขาก็ต้องพยายามหาอาชีพเสริมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อยู่ในสังคม

การจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณ

จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการนํานโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณ พบว่า “การจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณให้แก่หน่วยงานที่นํานโยบายไปปฏิบัติมีความพอเพียง ถ้าได้มาน้อย แผนงานโครงการต่างๆ ก็ดำเนินการได้น้อย” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “การจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณมีความ

พอเพียงในระดับหนึ่ง ที่จะปฏิบัติตามแผนได้สำเร็จ” (จันทนา สินทรพนบุตร. 2549: สัมภาษณ์) จากความเห็นดังกล่าวบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนรายอื่นๆ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า “งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีความพอเพียงต่อการดำเนินงาน แต่งบประมาณด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ยังไม่พอเพียงต่อการใช้งาน” (จุชญา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า การจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณให้แก่หน่วยงาน มีความพอเพียงที่จะนํานโยบายไปปฏิบัติให้สำเร็จตามแผนงานหรือโครงการต่างๆ ได้ แต่ถ้าได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เท่ากับที่ยื่นคำขอของงบประมาณ แผนงาน โครงการ ต่างๆ ก็สามารถดำเนินการได้ตามงบประมาณที่ได้รับ

ความแตกต่างกันในค่านิยม ความเชื่อ

จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการนํานโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติเกี่ยวกับความแตกต่างกันในค่านิยม ความเชื่อ พบว่า “นักศึกษาที่มาเรียนมีความแตกต่างกันในสภาพความเป็นอยู่ โดยนักศึกษาบางคนอยู่ในสภาพที่มีความพร้อมทุกอย่างเวลามาเรียน ถ้าสิ่งอำนวยความสะดวกไม่พร้อม ก็เรียกร้องในสิ่งที่ไม่ขาดหายไปแต่ไม่มีผลกระทบต่อนโยบาย” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “ความแตกต่างกันในด้านฐานะ ความรู้ สภาพความเป็นอยู่ ของคนหลายกลุ่มที่เข้ามาเรียน ไม่มีผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาอาชีพ เวลาเขามาเรียนเราก็ต้องสอนเขาอยู่แล้ว” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนว่า “ตัวนักศึกษาที่มาเรียนมีความแตกต่างกันในค่านิยม ความเชื่อ ศาสนาและวัฒนธรรม อย่างเห็นได้ชัด แต่ถึงแม้จะแตกต่างกัน ในค่านิยมหรือความเชื่อต่างๆ ก็ไม่มีผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ” (จุชญา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่ผู้เข้ารับการศึกษามีความเห็นในประเด็นดังกล่าวว่า “นักศึกษาที่มาเรียนเป็นคนหลายกลุ่มหลายอาชีพ มีความแตกต่างของวุฒิ การศึกษาความสามารถในการเรียนรู้แต่ไม่มีผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ” (อดิพันธ์ อุไกรหงษา. 2549: สัมภาษณ์) ในประเด็นเดียวกันนี้มีผู้เข้ารับการศึกษาลงความเห็นว่า “นักศึกษามาเรียนเป็นคนหลายกลุ่ม หลายอาชีพ มีความแตกต่างของผู้เรียน บางคนไฮโซมาก บางคนตงงาน ไม่มีผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ เพราะนักศึกษาทุกคนสามารถปรับตัวได้” (ยุพาภรณ์ นพคุณ. 2549: สัมภาษณ์) จากความแตกต่างกันในค่านิยม ความเชื่อ นั้นไม่ส่งผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ ถึงแม้ว่า “นักศึกษามาเรียนเป็นคนหลายกลุ่มหลายอาชีพ มีความแตกต่างในระดับความรู้ที่ไม่เท่ากัน คนที่มีความรู้พื้นฐานดี ก็ได้เปรียบเทียบในการเรียนรู้เพราะสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองไม่มีผลกระทบต่อนโยบาย” (พรชัย ภัทรวรรณกุล. 2549: สัมภาษณ์)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า นักศึกษาที่มาเรียนถึงแม้จะมีความแตกต่างกันในค่านิยม ความเชื่อ ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ เพราะความแตกต่างที่เกิดขึ้นนั้น ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับความแตกต่างของค่านิยมและความเชื่อได้

ลักษณะของการรวมกลุ่มในชุมชน

โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(บางรัก) ตั้งอยู่ในพื้นที่แขวงสีลม เขตบางรัก ซึ่งเป็นพื้นที่ในการประกอบธุรกิจ ชุมชนที่ตั้งอยู่โดยรอบโรงเรียนส่วนใหญ่จะเป็นชุมชนเมืองเป็นส่วนใหญ่ เมื่อมาพิจารณาการรวมกลุ่มในชุมชนแล้ว “ไม่สามารถบอกได้ว่าลักษณะการรวมกลุ่มในชุมชนมีความสามัคคีหรือไม่เพราะว่าสังคมในบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนเป็นสังคมเมือง เป็นลักษณะของสังคมต่างคนต่างอยู่เป็นส่วนใหญ่” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “ชุมชนสามัคคีกันดี โดยเฉพาะในงานวันเด็ก ชุมชนออกมาช่วยกันจัดงานวันเด็กอย่างพร้อมเพรียงกัน” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ในประเด็นเดียวกันนี้มีผู้แสดงความคิดเห็นตรงกันข้ามว่า “ลักษณะสังคมภายนอกเป็นสังคมเมืองจึงไม่สามัคคีกัน เพราะต่างคนต่างต้องทำมาหากิน” (จันทนา สินธพธนบุตร. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า ลักษณะการรวมกลุ่มในชุมชนมีความสามัคคีกันไม่มากนัก เพราะในชุมชนเมือง ทุกคนต้องทำมาหากินแต่เมื่อมีการจัดกิจกรรมก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากชุมชน

ความสมัคสมานสามัคคี

การทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพของงานจะออกมาได้เป็นอย่างดี ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมาพิจารณาสภาพการทำงานภายในโรงเรียน “บุคลากรในโรงเรียนมีความสมัคสมานสามัคคีกันดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อโรงเรียน” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “บุคลากรภายในโรงเรียนสามัคคีกันดีแต่มีปัญหาบ้างนิดๆ หน่อยๆ แต่เวลามีงานก็ช่วยเหลือกันดี” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ในทำนองเดียวกันบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนท่านอื่น ได้แสดงความเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า “บุคลากรภายในโรงเรียนมีความสามัคคีกันดีในระดับหนึ่ง เมื่อมีงานทำก็ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นอย่างดี” (ฐาปนีย์ สมพรหมทิพย์. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า บุคลากรภายในโรงเรียนมีความสมัคสมานสามัคคีกันค่อนข้างดี ถึงแม้จะมีปัญหาบ้างนิดหน่อย เวลามีงานต้องร่วมมือกันทำก็ช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี

การจัดงานสังสรรค์

บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนทุกคนล้วนเป็นผู้มีส่วนที่จะทำให้ นโยบายการศึกษาด้านอาชีพประสบความสำเร็จ เมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ของนโยบาย เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา “ โรงเรียนเคยจัดงานสังสรรค์และพาบุคลากรไปพักผ่อนนอกสถานที่ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง”

(อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนก็มี ความเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกันว่า “ โรงเรียนเคยจัดงานสังสรรค์และพาบุคลากรไป ท่องเที่ยวโดยในปีนี้จัดไปแล้วแล้วเมื่อปลายเดือนมีนาคม ที่ผ่านมาก็ไปพักผ่อนที่จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์” (ฐาปนีย์ สมพรหมทิพย์. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือการพา บุคลากรไปพักผ่อน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

การเปลี่ยนหัวหน้ากลุ่มงานการศึกษาอาชีพ

ในการสนับสนุนทางการศึกษาด้านอาชีพกลุ่มงานการศึกษาอาชีพมี บทบาทเป็นอย่างมาก ในการประสานงาน ในการดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ จากการ สัมภาษณ์หากมีการเปลี่ยนหัวหน้ากลุ่มงานการศึกษาอาชีพ “ ไม่มีผลกระทบต่อนโยบาย การศึกษาด้านอาชีพ แต่ถ้าเปลี่ยนผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคมก็จะมีผลกระทบต่อการจัด การศึกษาอาชีพ” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ทางการสอนมีความเห็นว่า “การเปลี่ยนหัวหน้ากลุ่มงานการศึกษาอาชีพ ไม่มีผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ แต่ถ้าเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูงอาจจะมีผลกระทบต่อนโยบาย การศึกษาด้านอาชีพ” (จันทนา สินทรพนบุตร. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนหัวหน้ากลุ่มงานการศึกษา อาชีพไม่ส่งผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ แต่ถ้ามีการเปลี่ยนผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาสังคมอาจจะมีผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำ

นโยบายการศึกษา

ด้านอาชีพไปปฏิบัติ

นโยบายการศึกษาด้านอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษา ทางวิชาชีพและการศึกษานอกระบบที่ทั่วถึงและความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชนในการศึกษาผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้น จากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไป ปฏิบัติ จะพิจารณาจากเอกสารประกอบกับข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำ นโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์จากวัตถุประสงค์ของ นโยบาย ซึ่งสามารถแยกการวิเคราะห์ ผลการปฏิบัติการออกเป็น 6 ประการ คือ

- 4.2.1 ความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีว
- 4.2.2 ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้
- 4.2.3 หลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นสิ่งที่ต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ
- 4.2.4 ความทั่วถึงในการจัดการศึกษาด้านอาชีว
- 4.2.5 ลักษณะการจัดการศึกษาด้านอาชีวที่ทั่วถึง
- 4.2.6 การจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่หลากหลาย

4.2.1 ความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีว

โรงเรียนฝึกออาชีวกรุงเทพมหานครมีหน้าที่ตามนโยบายการศึกษาด้านอาชีว คือ การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรระยะสั้น มีผู้เรียนสนใจมาฝึกเป็นจำนวนมาก ผู้เรียนที่เข้ามาเรียนวิชาชีพระยะสั้นในโรงเรียนเป็นคนจากหลายกลุ่ม เช่น พนักงานจากสถานประกอบการ กลุ่มคนสูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มคนที่ยังไม่มีอาชีว ส่วนคนที่มาเรียนที่โรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ จะเป็นประชาชนในชุมชนพื้นที่บริการของโรงเรียน แต่ในระยะหลังมีประชาชนนอกพื้นที่บริการของโรงเรียนเข้ามาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ผู้ที่เข้ารับการศึกษาค้นพบว่า “มีความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีวของกรุงเทพมหานครเพราะมีวิชาชีพให้เลือกหลากหลาย ให้คนมีรายได้น้อยได้เรียน ค่าใช้จ่ายในการเรียนไม่แพง” (ณัฐวุฒิ สัมมาเศรษฐกร. 2549: สัมภาษณ์) แต่สาเหตุสำคัญที่ผู้ที่เข้ามาเรียน “มีความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีวของกรุงเทพมหานครเพราะสามารถที่จะสร้างอาชีพให้ตัวเองได้” (บุญแสง เนตมุก. 2549: สัมภาษณ์) ในส่วนสถานประกอบการที่ส่งพนักงานมาฝึกออาชีวเพิ่มเติมในการเรียนหลักสูตรระยะสั้นเห็นว่า “สถานประกอบการมีความพึงพอใจในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษา แต่นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษายังมีจุดอ่อนในเชิงทฤษฎี ทำให้ไม่สามารถต่อยอดการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้” (บุญชัย ธีรบุญสุนทรกุล. 2549: สัมภาษณ์) ในส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นไปในแนวทางเดียวกันกับผู้เข้ารับการศึกษาว่า “ผู้เข้ารับการศึกษามีความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีวของกรุงเทพมหานคร” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะชี้ให้เห็นว่า สถานประกอบการผู้เข้ารับการศึกษาค้นพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน มีความพึงพอใจค่อนข้างมากในการจัดการศึกษาด้านอาชีว

4.2.2 ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้

ผู้ที่เข้ามาเรียนวิชาชีพที่โรงเรียน ส่วนใหญ่ล้วนมีเป้าหมายในการมาศึกษาไม่ว่าจะนำไปความรู้ไปประกอบอาชีพ หรือเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานสถานประกอบการที่ส่งพนักงานมาฝึกออาชีวเพิ่มเติม เมื่อผู้สำเร็จการศึกษานำความรู้ที่ได้จากการฝึกออาชีวไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบการแล้ว พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำวิชาความรู้ไปประกอบอาชีพได้โดยไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก โดยสถานประกอบการที่ส่งพนักงานมาฝึกออาชีวแสดงความเห็นว่า “ผู้เรียนส่วนใหญ่สามารถทำงานได้

ในลักษณะเบื้องต้น อยากให้โรงเรียนสอนเพิ่มเติมในลักษณะที่เหมือนกับระบบการใช้งานจริงในอุตสาหกรรมให้มากขึ้น” (ลัดดา รัตนวรินทร์. 2549: สัมภาษณ์) ในทำนองเดียวกันบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนแสดงความเห็นว่า “ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสามารถนำวิชาความรู้ไปประกอบอาชีพได้ ในบางหลักสูตร เช่น วิชาอาหารไทย บางหลักสูตร เช่น วิชาช่างโทรทัศน์ ก็ต้องอาศัยการฝึกทักษะความชำนาญก่อนที่จะประกอบอาชีพจริง” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สถานประกอบการและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน ซึ่งให้เห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นสามารถนำวิชาความรู้ไปประกอบอาชีพได้โดยไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก

4.2.3 หลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นที่ต้องการของชุมชนและสถาน

ประกอบการ

ในชุมชนที่โรงเรียนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น ชุมชนที่อยู่โดยบริเวณรอบๆ พื้นที่บริการของโรงเรียน ส่วนใหญ่แล้วเป็น ชุมชนเมือง ประชาชนในชุมชนเมืองจะมีลักษณะการทำมาหากิน โดยการประกอบอาชีพ ในสถานประกอบการ บริษัทเอกชน หน่วยงานภาครัฐ เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาจะประกอบกิจการค้าขายอยู่ในอาคารบ้านเรือนของตนเอง น้อยที่สุด คือ การอยู่บ้านโดยไม่ได้ประกอบอาชีพอะไรเลย จากสภาพการณ์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมเห็นได้ว่าลักษณะของการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมเป็นลักษณะที่ต้องมีการแข่งขันกันสูง ประชาชนที่อยู่ในชุมชนเหล่านั้น จึงมีความจำเป็นต้องหาอาชีพเสริมเพื่อต้องการให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อรายจ่ายที่มีจำนวนมากขึ้น ประชาชนจึงต้องหาอาชีพเสริม ประกอบกับในชุมชนมีโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครเปิดทำการสอนวิชาชีพในหลักสูตรระยะสั้น จากการศึกษา พบว่า หลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นที่ต้องการของชุมชนและสถานประกอบการเป็นอย่างมาก โดยสถานประกอบการได้แสดงความเห็นว่า “หลักสูตรวิชาชีพที่โรงเรียนจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ เพราะเหตุที่ส่งนักศึกษามาเรียนเพราะต้องการให้เรียนรู้พื้นฐานในการซ่อมบำรุงรักษามอเตอร์ไฟฟ้า และดูแลระบบไฟฟ้าทั่วไปด้วย” (บุญชัย ธีรบุญสุนทรกุล. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่ผู้เข้ารับการศึกษาเห็นว่า “หลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นที่ต้องการของชุมชน เพราะเมื่อเรียนจบไปแล้ว สามารถนำวิชาความรู้ไปประกอบอาชีพได้” (อรุณรัตน์ เสถียรเสฏฐวุฒิ. 2549: สัมภาษณ์) ในทำนองเดียวกันบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนเป็นไปตามความต้องการของชุมชน เพราะการไปออกหน่วยให้บริการมีประชาชนสนใจมาใช้บริการและสอบถามเป็นจำนวนมาก” (ปราณี สระไกร. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สถานประกอบการ ผู้เข้ารับการศึกษาและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน ซึ่งให้เห็นว่าหลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นที่ต้องการของชุมชนและสถานประกอบการเป็นอย่างมาก

4.2.4 ความทั่วถึงในการจัดการศึกษาด้านอาชีว

การจัดการศึกษาด้านอาชีวของกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันจัดการศึกษาอยู่ 2 รูปแบบรูปแบบที่หนึ่ง จัดการศึกษาด้านอาชีวในโรงเรียนฝึกอาชีว กรุงเทพมหานคร ปัจจุบันจัดการศึกษาในรูปแบบนี้อยู่ 10 โรงเรียน รูปแบบที่สองจัดการศึกษาด้านอาชีวใน ศูนย์ฝึกอาชีวกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันมีการจัดการศึกษาอยู่ 8 ศูนย์ โดยตั้งอยู่ในแหล่ง ชุมชนกระจายกันอยู่ทั่วพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ถ้าพิจารณาถึงความครอบคลุมของจำนวน สถานศึกษาในพื้นที่ทั่วกรุงเทพมหานครแล้ว ยังจัดการศึกษาได้ไม่ทั่วถึงต่อความต้องการของ ประชาชน ในส่วนของสถานประกอบการเห็นว่า “การจัดการศึกษาด้านอาชีวยังไม่ทั่วถึง ต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาในลักษณะเชิงรุกไม่ใช่การให้ผู้เรียนวิ่งเข้าหาสถานศึกษา” (บุญชัย ธีรบุญสุนทรกุล. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่ผู้เข้ารับการศึกษา เห็นว่า “การจัด การศึกษาด้านอาชีวของกรุงเทพมหานครยังจัดการศึกษาไม่ทั่วถึงต่อความต้องการของชุมชน เพราะการจัดการศึกษาด้านอาชีวในบางย่านหรือในบางชุมชนก็ไม่มีโรงเรียนตั้งอยู่ ซึ่งถ้า พิจารณาดูแล้วยังไม่ทั่วถึงไปทุกชุมชนและความต้องการของผู้เรียน” (บุญเกียรติ ไทยศิริโสธร. 2549: สัมภาษณ์) และมีผู้เข้ารับการศึกษาแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

“การจัดการศึกษาด้านอาชีวของกรุงเทพมหานครยังไม่ทั่วถึง การที่จะทำให้ทั่วถึงนั้นขึ้นอยู่กับ ความต้องการของประชาชน เพราะกรุงเทพมหานครได้จัดการศึกษาด้านอาชีวแล้วและมี การประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้ทราบแล้ว เช่น โรงเรียนจะเปิดสอนวิชาชีพอะไรทางด้านใด ก็มี การประชาสัมพันธ์ให้ผู้เรียนทราบ”

(อรุณรัตน์ เสถียรเสฏฐวุฒิ. 2549: สัมภาษณ์)

ในประเด็นนี้บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ทางการสอนมีความเห็นไปในแนวทางเดียวกับสถาน ประกอบการและผู้เข้ารับการศึกษาว่า “กรุงเทพมหานครยังจัดการศึกษาไม่ทั่วถึง เพราะ กรุงเทพมหานครไม่สามารถเปิดสอนหลักสูตรที่เป็นไปตามความต้องการของชุมชนได้ เช่น ช่างไม้ ช่างประปา ช่างอปรัดเป็นต้น” (สุภาพร พานิชนก. 2549: สัมภาษณ์) จากข้อมูล การสัมภาษณ์จากผู้เข้ารับการศึกษาพบว่า “การจัดการศึกษาด้านอาชีวของกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบัน ยังจัดการศึกษาไม่ทั่วถึงต่อความต้องการของชุมชน เพราะว่าโรงเรียนมีการ ประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงหรือมีน้อยเกินไป” (ศุภาศรี ผ่องสว่าง. 2549: สัมภาษณ์) จากข้อมูล การสัมภาษณ์ทำให้พบสาเหตุของการจัดการศึกษาด้านอาชีวที่ไม่ทั่วถึง คือ

“การจัดการศึกษาด้านอาชีวของกรุงเทพมหานครยังจัดการศึกษาไม่ทั่วถึงต่อความต้องการ ของชุมชน เพราะการจัดการศึกษาด้านอาชีวที่จัดการศึกษาอยู่ ไม่ได้เป็นไปตามความต้องการ

ของชุมชนโดยในบางรายวิชาเราก็ไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้เนื่องจากข้อจำกัดหลาย ๆ อย่างทั้ง อาคารสถานที่ บุคลากรและงบประมาณ”

(สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สถานประกอบการ ผู้เข้ารับการศึกษาและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน ซึ่งให้เห็นว่า การจัดการศึกษาด้านอาชีพของกรุงเทพมหานครยังจัดการศึกษาไม่ทั่วถึงต่อความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน

4.2.5 ลักษณะการจัดการศึกษาด้านอาชีพที่ทั่วถึง

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาด้านอาชีพยังไม่สามารถจัดการศึกษาได้ทั่วถึงต่อความต้องการของประชาชน ในการจัดการศึกษาด้านอาชีพถ้าจะจัดการศึกษาด้านอาชีพให้ทั่วถึง จะต้องมีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็น ความคุ้มค่าและรูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสม โดยสถานประกอบการแสดงให้เห็นว่า “ควรจัดการศึกษาวิชาชีพในลักษณะจัดในชุมชนโดยให้มีการสำรวจความต้องการของชุมชนหรือสถานประกอบการว่าต้องการฝึกอาชีพอะไรแล้วค่อยจัดฝึกอาชีพในลักษณะการฝึกอาชีพเคลื่อนที่” (บุญชัย ธีบุญสุนทรกุล. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่ผู้เข้ารับการศึกษาแสดงความเห็นว่า

“การจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมนั้นดีอยู่แล้ว ถ้าไม่สร้างสถานที่ใหม่ เราจะต้องเน้นการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนรู้จักโรงเรียนมากขึ้น รู้ข้อมูลการฝึกอบรมให้ประชาชนหรือชุมชนทราบได้อย่างทั่วถึง และมีการจัดฝึกอาชีพเคลื่อนที่ในชุมชน โดยพยายามจัดให้ได้ทุกวิชาชีพ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์เชิงลึก”

(บุญเกียรติ ไทยศิริโสธร. 2549: สัมภาษณ์)

โดยผู้เข้ารับการศึกษาแสดงความเห็นเพิ่มเติมว่า “การจัดการศึกษาวิชาชีพที่ทั่วถึงควรจัดในลักษณะตามพื้นที่ โรงเรียนประถมศึกษาในชุมชน สำนักงานเขต ในวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ ให้โรงเรียนหรือแต่ละสำนักงานเขต รับผิดชอบเรื่องการประชาสัมพันธ์สัมพันธ์เชิญชวนให้ประชาชนมาสมัครเรียน” (อรุณรัตน์ เสถียรเสฏฐวุฒิ. 2549: สัมภาษณ์) ในทำนองเดียวกันบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเห็นว่า “การจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่ทั่วถึง ควรจัดการสอนโดยเน้นออกไปตามพื้นที่ ตามสำนักงานเขต โรงเรียน ชุมชน หรือกลุ่มชาวบ้าน เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์โรงเรียน” และให้ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาด้านอาชีพให้ทั่วถึงว่า “การจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่ทั่วถึง ควรจัดโดยให้มีการสำรวจความต้องการของ

ชุมชนและเก็บเป็นสถิติข้อมูล ก่อนที่จะมีการจัดการศึกษาในแต่ละอาชีพให้กับประชาชน โดยอาจจะจัดที่โรงเรียน หรือจัดในชุมชนก็ได้” (สุภาพร พานิชนก. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สถานประกอบการ ผู้เข้ารับการศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน ซึ่งให้เห็นว่า ลักษณะการจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่ทั่วถึงควรจัดการศึกษาให้เป็นไปใน 2 รูปแบบ รูปแบบที่หนึ่ง ควรจัดการการศึกษาทางวิชาชีพโดยจัดในชุมชน โรงเรียน สำนักงานเขตหรือในรูปแบบการจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่มีลักษณะการฝึกอาชีพเคลื่อนที่ รูปแบบที่สอง ควรจัดการศึกษาในรูปแบบเดิม คือ การจัดการศึกษาในโรงเรียนฝึกอาชีพและศูนย์ฝึกอาชีพ โดยก่อนที่จะจัดการศึกษาด้านอาชีพรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะต้องมีการสำรวจความต้องการของชุมชนเสียก่อน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะจัดการศึกษา

4.2.6 การจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่หลากหลาย

ประชาชนที่มาฝึกอาชีพพระยะสันที่โรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ อยู่ในวัยทำงาน การมาเรียนวิชาชีพที่โรงเรียน จะเป็นการมาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำไปประกอบอาชีพ และอีกส่วนหนึ่งจะเป็นผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงานหรือยังไม่มีงานทำ จึงมาเรียนวิชาชีพเพื่อต้องการจะประกอบอาชีพอิสระ เมื่อได้สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการศึกษาที่เรียนฝึกอาชีพพระยะสันแล้วพบว่า “หลักสูตรวิชาชีพที่โรงเรียนเปิดสอนเป็นวิชาชีพที่หลากหลายแล้ว ถ้าจะมีการจัดการศึกษาทางวิชาชีพเพิ่มควรจัดรายวิชาชีพที่มีแนวโน้มจะดีในอนาคตและเมื่อเรียนแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้” (นิธิยศ สายะนันท์. 2549: สัมภาษณ์) ในทำนองเดียวกันสถานประกอบการที่ส่งพนักงานมาฝึกอาชีพเพิ่มเติมแสดงความคิดเห็นว่า “หลักสูตรทางวิชาชีพที่โรงเรียนเปิดสอนหลากหลายแล้ว แต่ต้องการให้จัดการศึกษาในเชิงรุก ให้มากขึ้นว่าชุมชนหรือสถานประกอบการต้องการฝึกวิชาชีพอะไร” (บุญชัย วัฒนสุทนต์กุล. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเห็นว่า “หลักสูตรวิชาชีพที่โรงเรียนจัดทำการสอนเป็นวิชาชีพที่หลากหลายในระดับหนึ่งแต่ยังมีประชาชนสนใจที่จะเรียนในวิชาชีพอื่นๆ เช่น ช่างไม้ ช่างประปา ช่างบ่อบาดาล เป็นต้น” (สุภาพร พานิชนก. 2549: สัมภาษณ์) เมื่อพิจารณาถึงการจัดการศึกษาวิชาชีพที่โรงเรียนจัดการเรียนการสอนแล้ว “ถ้าสถานศึกษาจะเปิดวิชาชีพเพิ่มเติมให้พิจารณาจากความต้องการของชุมชนก่อน” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สถานประกอบการ ผู้เข้ารับการศึกษา บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนซึ่งให้เห็นว่า การจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่โรงเรียนจัดการศึกษาอยู่เป็นการจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่ค่อนข้างหลากหลาย

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง “การนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ ศึกษากรณีโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)” มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ และศึกษาผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยได้แยกทำการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่หนึ่ง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยแยกทำการสัมภาษณ์ข้อมูลจากกลุ่มบุคคล ต่างๆ ดังต่อไปนี้ โดยการพิจารณาเลือกแบบเจาะจง

1. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน
2. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนในโรงเรียน จำนวน 4 คน
3. ผู้เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น หมวดวิชาละ 1 คน จำนวน 4 คน

ส่วนที่สอง ศึกษาผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) โดยแยกทำการสัมภาษณ์ข้อมูลจากกลุ่มบุคคลต่างๆ ดังต่อไปนี้ โดยการพิจารณาเลือกแบบเจาะจง

1. ผู้ประกอบการ จำนวน 4 คน
2. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนในโรงเรียน จำนวน 4 คน
3. ผู้เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้นจำนวน 6 คน

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ

จากการศึกษานโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์พิจารณาตามกรอบความคิดในการวิจัยทั้ง 7 ตัวแปร คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย สมรรถนะของหน่วยงานในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบาย การสื่อสารภายในองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม การสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การสนับสนุนสาธารณะ เจือ้นไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ในการสรุปผลการวิจัยในส่วนนี้จะสรุปผลถึงปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ เมื่อพิจารณาการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ นั้น พบว่า

1.1 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายการศึกษาด้านอาชีพมีความชัดเจนลดน้อยลง เพราะมีการเปลี่ยนเป้าหมายของนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ จาก “ เพื่อช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อย ด้วยโอกาสทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะทางด้านวิชาชีพ” (อัมพพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) เปลี่ยนแปลงเป้าหมายของนโยบายการศึกษาด้านอาชีพเป็น (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. 2548: 44) ประชาชนมีโอกาสด้านการศึกษานอกระบบ และการศึกษาสายวิชาชีพที่ตรงตามความต้องการของชุมชน การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของนโยบายเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ เมื่อโยบายนั้นเกิดความคลุมเครือขึ้นในขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อาจส่งผลให้พฤติกรรมการบริหารส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติ

1.2 สมรรถนะของหน่วยงานในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบาย

จากผลการศึกษาข้อมูลในด้านสมรรถนะของหน่วยงานในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบาย จะสรุปข้อมูลฯ ในส่วนนี้ ออกเป็น 4 ด้านดังต่อไปนี้

1.2.1 ด้านโครงสร้างขององค์กร

1.2.2 ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน

1.2.3 ด้านงบประมาณ

1.2.4 ด้านอุปกรณ์และสถานที่

1.2.1 ด้านโครงสร้างขององค์กร

1. โครงสร้างขององค์กร จากการศึกษาพบว่า จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความพอเพียงที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่โรงเรียนจะต้องดำเนินการขอจัดสรรอัตราตำแหน่งเจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษาและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนที่ขาดแคลนหรือมีความจำเป็นในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ

2. สายการบังคับบัญชาและการมอบหมายงานภายในองค์กรมีความเหมาะสมที่จะนำนโยบายการศึกษา ด้านอาชีพไปปฏิบัติ เพราะโรงเรียนมีจำนวนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีจำนวนไม่มาก จึงไม่ยากต่อการบังคับบัญชา ส่วนรูปแบบการบังคับบัญชาในองค์กรเป็นรูปแบบการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง เป็นสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม ในส่วนการมอบหมายงานภายในองค์กร สามารถมอบหมายงานได้ทั้งรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อการติดตามผลการดำเนินงานที่ชัดเจนและแบบการมอบหมายด้วยวาจา เพื่อความคล่องตัวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

3. การแบ่งส่วนงานในองค์กร มีความเหมาะสมเป็นอย่างมากในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ ส่วนการแบ่งส่วนงานที่มอบหมายให้กับรองผู้ช่วย

ผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายกำกับดูแลไม่ยาวเกินไป เพราะภารกิจที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่สามารถทำให้สำเร็จได้ในจุดเดียวเป็นส่วนใหญ่

4. การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน ผู้บังคับบัญชา

มอบหมายงานได้ค่อนข้างเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล แต่ในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาก็มีความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรที่รับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับฝ่ายสนับสนุนการศึกษามีจำนวนน้อย ทำให้การทำงานในส่วนที่ไม่มีเจ้าหน้าที่สนับสนุนต้องให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนปฏิบัติหน้าที่แทน

5. ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายส่งเสริมการศึกษามีบทบาทในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในเรื่องของการสนับสนุน ด้านการจัดการศึกษาในส่วนของงานเงินและบัญชี งานงบประมาณ งานส่งเสริมวิชาการ งานพัสดุ - ครุภัณฑ์ ส่วนบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายส่งเสริมการศึกษา คือ ข้าราชการครูเป็นส่วนมาก จากข้อมูลการสัมภาษณ์ จะเห็นได้ว่าการให้ข้าราชการครูมาปฏิบัติงานในฝ่ายส่งเสริมการศึกษานั้น ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานเป็นอย่างมาก เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการครู คือ มีหน้าที่ทำการสอนวิชาที่ตนได้รับมอบหมาย หน้าที่รอง คือ การปฏิบัติหรือการช่วยสนับสนุนทางการศึกษา อีกทั้งข้าราชการครูต้องปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในแต่ละวันเป็นจำนวนหลายชั่วโมง ถ้ามาปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายส่งเสริมการศึกษาด้วยนั้นจะไม่เหมาะสม เพราะประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากการมอบหมายงานให้ตรงกับสิ่งที่เขาถนัดและเป็นไปตามมาตรฐานของงาน

6. ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวิชาการ มีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ ในเรื่อง วัดผลและประเมินผล การนิเทศการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานประกันคุณภาพ ส่วนบุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในฝ่ายวิชาการ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า การมอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการครูมาปฏิบัติงานในฝ่ายวิชาการนั้นไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน เพราะการวางโครงสร้างของโรงเรียนนั้นวางเป็นลักษณะองค์กรขนาดใหญ่ ถ้าต้องการให้การทำงานมีประสิทธิภาพควรที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและความถนัดในงานที่จะต้องปฏิบัติหรือได้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามมาตรฐานของงานในแต่ละตำแหน่ง

7. ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายกิจการนักศึกษา มีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในเรื่อง การปกครองนักศึกษา งานกิจกรรมนักศึกษา งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์โรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู อาจารย์ และโรงเรียน ส่วนบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย ในการปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนักศึกษา คือ ข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ ถ้าพิจารณาจากจำนวนบุคลากรกับปริมาณงานแล้วมีความไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน แต่ก็สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้

8. ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวางแผนการศึกษา มีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในเรื่อง การวางแผนโครงการ การจัดทำแผนงานในองค์กร

งานวิจัยและพัฒนา งานโครงการพิเศษต่างๆ งานชุมชนสัมพันธ์ ส่วนบุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในฝ่ายวางแผน คือ ข้าราชการครู ในปัจจุบันมีเพียงคนเดียวจึงไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน เพราะงานวางแผนที่ดีจะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย

บทบาทของคณะกรรมการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในปัจจุบันคณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการโรงเรียนไม่ได้มีบทบาทในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ

1.2.2 ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน สรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานยังไม่มี การแนะนำและส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรไปศึกษาต่อที่ชัดเจน
2. หน่วยงานไม่เคยให้ทุนการศึกษา กับบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. หน่วยงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในวิชาชีพที่สอนโดยการจัดการฝึกอบรม โดยสำนักพัฒนาสังคม ปีละ 1 ครั้ง
4. หน่วยงานมีการจัดสรรเงินรางวัลให้กับบุคลากร โดยสำนักพัฒนาสังคมเป็นผู้ดำเนินการปีละ 1 ครั้ง
5. ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้ตอบแทนจากการปฏิบัติงาน มีความไม่เหมาะสมในการดำเนินชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน
6. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานตามสายงาน

1.2.3 ด้านงบประมาณ

การจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานมีความพอเพียงในระดับที่สามารถดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการที่กำหนดได้ โดยยังต้องได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม ในส่วนของวัสดุประกอบการเรียนการสอน ส่วนความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดสรรงบประมาณ จัดสรรงบประมาณยังไม่มีความเป็นธรรม เพราะในการจัดสรรงบประมาณในปีงบประมาณก่อนๆ ที่ผ่านมา ในการขอครุภัณฑ์ประกอบการเรียนการสอนบางวิชาชีพขอทุกปีงบประมาณได้ทุกปีงบประมาณ บางวิชาชีพขอครุภัณฑ์รายการเดิมมา 3 ปีงบประมาณยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

1.2.4 ด้านอุปกรณ์และสถานที่

อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนมีความพร้อมในระดับที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ โดยอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนยังไม่มีความทันสมัยต่อเทคโนโลยีปัจจุบันแต่อุปกรณ์การเรียนการสอนเหล่านั้นก็สามารถใช้ในการเรียนการสอนได้

สถานที่ตั้งของโรงเรียน สามารถเดินทางมาได้สะดวก แต่สถานที่จอดรถมีไม่พอเพียงกับจำนวนบุคลากรของโรงเรียนและผู้เข้ารับการศึกษ

ขนาดพื้นที่การใช้งานของโรงเรียนมีขนาดพื้นที่พอเหมาะกับการจัดการศึกษาด้านอาชีพ แม้บางห้องเรียนจะมีขนาดคับแคบ เนื่องจากความจำเป็นในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน เมื่อพิจารณาถึงสภาพห้องเรียน สภาพห้องเรียนมีขนาดที่สามารถจัดการศึกษาในวิชาชีพต่างๆ ได้ แม้บางห้องเรียนจะมีขนาดไม่เหมาะสม ก็สามารถจัดการเรียนการสอนได้

สภาพแวดล้อมที่ตั้งของโรงเรียนไม่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการเรียนการสอนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานหน้าที่ในโรงเรียน แต่ปัญหาสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นรอบๆ โรงเรียน ไม่มีผลกระทบต่อบรรยากาศการเรียนการสอนภายในโรงเรียน

1.3 การสื่อสารภายในองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม

การทำงานในโรงเรียนมีความเป็นกระบวนการ โดยการทำงานในโรงเรียนเป็นไปในรูปแบบบนลงล่าง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความเร่งด่วนของงาน ส่วนขั้นตอนการปฏิบัติงานคือมอบหมายงานให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและรายงานข้อมูลให้ผู้บริหารทราบ

ตัวหนังสือหรือแบบฟอร์มที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ผู้รับสารและผู้ส่งสารมีความเข้าใจข้อมูลในสารที่ตรงกัน ถ้าไม่เข้าใจก็ถามให้เข้าใจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรใช้เครื่องมือ 2 ประเภท 1) การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ เช่น หนังสือเวียน คำสั่ง บันทึกข้อความ เป็นต้น 2) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรแบบไม่เป็นทางการ เช่น การติดต่อด้วยวาจา เสียงตามสาย กริ่ง เป็นต้น ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารในองค์กรนิยมใช้หนังสือเวียนแจ้งข่าวสารค่อนข้างมากแต่ การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการก็เป็นที่ยอมรับใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เช่น ด้วยวาจา โทรศัพท์ เสียงตามสาย เพราะเป็นการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วเหมาะสมสำหรับงานที่เร่งด่วนและต้องการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

ผู้รับสารมีความเข้าใจในข้อความหรือสารที่ต้องการให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ ถ้าไม่เข้าใจในข้อความที่ต้องการให้ปฏิบัติ ก็ต้องถามให้หายสงสัย แล้วจึงลงมือทำการปฏิบัติ ระยะเวลาการตอบสนองของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรขึ้นอยู่กับภารกิจที่ได้รับมอบหมายว่ามีความยากง่ายของงานและความเร่งด่วนของงาน ส่วนผลการตอบสนองผู้ปฏิบัติสามารถตอบสนองได้ตามข้อความในสารได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ด้านการสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย

การประชาสัมพันธ์นโยบายการศึกษาด้านอาชีพ โรงเรียนประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ช่อง 11 วิทยุ หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ ป้ายผ้า รถกระจายเสียงประชาสัมพันธ์ การรับสมัคร การออกหน่วยให้บริการชุมชน และการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ การ

ดำเนินการประชาสัมพันธ์ก็ทำโดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ติดตั้งกล่องบรรจุเอกสารหลักสูตรการเรียนการสอนตามหน่วยงานต่างๆ ส่วนป้ายผ้าก็ทำหนังสือขออนุญาตติดตั้งป้ายผ้าไปยังหน่วยงานที่ต้องการจะประชาสัมพันธ์ เมื่อทำการประชาสัมพันธ์ไปแล้ว ประชาชนโทรศัพท์มาสอบถามข้อมูลการเรียนการสอนเป็นจำนวนมาก แต่ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยผู้เข้ารับการศึกษาจะสะท้อนให้เห็นภาพการประชาสัมพันธ์ว่า การประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนไม่เข้าไปถึงกลุ่มเป้าหมาย การได้รับข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ประชาชนที่ทราบข้อมูลการจัดการศึกษานอกโรงเรียน จะทราบข้อมูลการศึกษาด้านอาชีพมาจากการบอกกล่าวจาก ญาติสนิท คนรู้จักแนะนำต่อ ๆ กันมาให้มาเรียน และการประชาสัมพันธ์ โดยใช้ป้ายผ้าประชาสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์การรับสมัครในชุมชนต่างๆ

งบประมาณที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์นโยบายมีการจัดสรรเงินงบประมาณให้เป็นส่วนน้อย ส่วนความถี่ในการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อที่ใช้มีปริมาณมาก ในช่วงระหว่างปิดเทอมก่อนที่จะเปิดการเรียนการสอนในรุ่นต่อไป

ประชาชนที่มาสอบถามข้อมูลผ่านเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการให้ข้อมูลของเจ้าหน้าที่ แต่โรงเรียนต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ปรากฏแก่ผู้เข้ามาศึกษาจะได้สร้างความน่าเชื่อถือในการจัดการศึกษา

สาเหตุที่นักศึกษาเลือกมาเรียนที่โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) เพราะโรงเรียนเปิดทำการสอนวิชาชีพที่ประชาชนต้องการจะเรียนรู้เพิ่มเติม และสามารถเดินทางมาเรียนที่โรงเรียนได้สะดวก

1.5 ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพโดยผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความรู้สึกที่ดีกับนโยบายเพราะเป็นนโยบายที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ศึกษาเรียนอาชีพเพิ่มเติม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ส่วนการดำเนินการด้านนโยบายมีสิ่งที่ไม่เห็นด้วยดังต่อไปนี้

1. การแบ่งหลักสูตรให้สั้นลงในบางวิชา ทำให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์ลดน้อยลง ทำให้ผู้ที่จบการศึกษาขาดทักษะความชำนาญในการที่จะนำความรู้ไปปฏิบัติ
2. การเปิดโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนมาศึกษาอาชีพไม่ควรทำการบังคับ จำนวนผู้เรียนชั้นต่ำมาใช้ในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ

1.6 ด้านการสนับสนุนสาธารณะ

การสนับสนุนการบริจาคจากประชาชน ชุมชน ภาครัฐ

โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการบริจาคจากภาคเอกชนเป็นส่วนใหญ่ ส่วนภาครัฐ ชุมชนและประชาชน นานๆ ครั้งถึงได้รับการบริจาค ความถี่ในการได้รับการบริจาคมีปริมาณที่ไม่แน่นอน บางครั้งก็มาก บางครั้งก็น้อย เมื่อมาพิจารณาถึงมูลค่าของสิ่งของที่ได้รับบริจาค มีมูลค่าไม่แน่นอน บางครั้งก็มีค่ามาก บางครั้งก็มีค่าน้อย

การได้รับความร่วมมือในการไปศึกษาดูงาน

โรงเรียนไม่ได้รับความร่วมมือในการไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างๆ แต่การจัดการศึกษาดูงานส่วนใหญ่กลุ่มงานการศึกษาอาชีพ กองส่งเสริมอาชีพ จะเป็นผู้จัด แต่ถ้าในโรงเรียนส่วนใหญ่ครูผู้สอนจะจัดไปเองโดยน่านักศึกษาไปดูงานตามแหล่งผลิตต่างๆ

การจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ

หน่วยงานภาครัฐที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับโรงเรียน คือ วิทยาลัยชุมชนกรุงเทพมหานคร มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร (บางรัก) โดยการจัดการศึกษาในระดับอนุปริญาตรีและหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น

1.7 ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

สภาพสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันไม่ส่งผลกระทบมากนักต่อการนำนโยบายการศึกษา ด้านอาชีพ อาจจะเป็นผลดีต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ เพราะในการดำรงชีวิตในปัจจุบันเมื่อเขาไม่มีงานทำ เขาก็ต้องพยายามหาอาชีพเสริมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อยู่ในสังคม

การจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณให้แก่โรงเรียน มีความพอเพียงที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้สำเร็จตามแผนงานหรือโครงการต่างๆ ได้ แต่ถ้าได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เท่ากับที่ยื่นคำขอของงบประมาณ แผนงาน โครงการต่างๆ ก็สามารถดำเนินการได้ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

นักศึกษาที่มาเรียนฝึกออาชีพถึงแม้จะมีความแตกต่างกันในค่านิยม ความเชื่อ ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ เพราะความแตกต่างที่เกิดขึ้นนั้น ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับ ความแตกต่างและความเชื่อได้

ลักษณะการรวมกลุ่มในชุมชน มีความสามัคคีกันไม่มากนัก เพราะในชุมชนเมือง ทุกคนต้องทำมาหากินแต่เมื่อมีการจัดกิจกรรมก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีกับชุมชน

บุคลากรภายในโรงเรียนมีความสมัครสมานสามัคคีกันค่อนข้างดี ถึงแม้จะมีปัญหาบ้างนิดหน่อย เวลามีกงานที่ต้องร่วมมือกันทำก็ช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี

โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือการพาบุคลากรไปพักผ่อน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

การเปลี่ยนหัวหน้ากลุ่มงานการศึกษาอาชีพ กองส่งเสริมอาชีพ สำนักพัฒนาสังคม ไม่ส่งผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ แต่ถ้ามีการเปลี่ยนผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม อาจมีผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ

สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ จะต้องให้ความสำคัญกับ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย สมรรถนะของหน่วยงานในการ

ดำเนินการให้บรรลุตามนโยบาย การสื่อสารภายในองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม การสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การสนับสนุนสาธารณะและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับ สมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ

นโยบายการศึกษาด้านอาชีพมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาทางวิชาชีพและการศึกษานอกระบบที่ทั่วถึงและมีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของ ชุมชนในการศึกษาผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ จะพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ส่วนที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 4 โดยพิจารณาผลการปฏิบัติการจาก วัตถุประสงค์ของนโยบายสามารถแยกการพิจารณาออกเป็น 6 ประการ คือ

- 2.1 ความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ
- 2.2 ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้
- 2.3 หลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นที่ต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ
- 2.4 ความทั่วถึงในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ
- 2.5 ลักษณะการจัดการศึกษาด้านอาชีพที่ทั่วถึง
- 2.6 การจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่หลากหลาย

2.1 ความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ

จากการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้น จากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ พบว่า สถานประกอบการ ผู้เข้ารับ การศึกษา บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน มีความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ ค่อนข้างมาก ถึงแม้ว่าผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนยังมีจุดอ่อนในเชิงทฤษฎี ทำให้ไม่สามารถ ต่อ ยอดการเรียนรู้ได้แต่วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ คือ ต้องการให้ผู้สำเร็จ การศึกษาสามารถประกอบอาชีพได้

2.2 ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้

จากการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้น จากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำวิชา ความรู้ไปประกอบอาชีพได้โดยไม่ต้องใช้ทักษะมากนักในการปฏิบัติ

2.3 หลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นที่ต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ

จากการศึกษาจากเอกสารประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ พบว่า หลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นที่ต้องการของชุมชนและสถานประกอบการเป็นอย่างมาก

2.4 ความทั่วถึงในการจัดการศึกษาด้านอาชีว

จากการศึกษาจากเอกสารประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีวไปปฏิบัติ พบว่า การจัดการศึกษาด้านอาชีวยังจัดการศึกษาด้านอาชีวในปัจจุบันยังไม่จัดการศึกษาไม่ทั่วถึง

2.5 ลักษณะการจัดการศึกษาด้านอาชีวที่ทั่วถึง

จากการศึกษาจากเอกสารประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีวไปปฏิบัติ จากการศึกษ พบว่า ลักษณะการจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่ทั่วถึงควรจัดการศึกษาให้เป็นไปใน 2 รูปแบบ

1. ควรจัดการศึกษาทางวิชาชีพโดยจัดในชุมชน โรงเรียนหรือสำนักงานเขต ในรูปแบบการจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่มีลักษณะการฝึกอาชีพเคลื่อนที่

2. ควรจัดการศึกษาทางวิชาชีพในรูปแบบเดิมคือจัดการศึกษาในโรงเรียน ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครและศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

โดยก่อนจะจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะต้องมีการสำรวจตามความต้องการของชุมชนเสียก่อน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะจัดการศึกษา

2.6 การจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่หลากหลาย

จากการศึกษาจากเอกสารประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษา ด้านอาชีวไปปฏิบัติ พบว่า การจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่โรงเรียนจัดการเรียนการสอนเป็นวิชาชีพที่ค่อนข้างหลากหลาย

สรุปผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีวไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จได้จะต้องคำนึงถึง ความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีว ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ หลักสูตรวิชาชีพที่เปิดทำการสอนเป็นไปตามความต้องการของชุมชน และสถานประกอบการ ความทั่วถึงในการจัดการศึกษาด้านอาชีว ลักษณะการจัดการศึกษา ด้านอาชีวที่ทั่วถึงและการจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่หลากหลาย ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา การนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีวไปปฏิบัติ กรณีศึกษาโรงเรียน ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 อภิปรายปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีวไปปฏิบัติ จากกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีวไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับปัจจัย ต่างๆ หลายประการ ตัวแปรที่สำคัญประการแรกคือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

นโยบายการศึกษาด้านอาชีวศึกษามีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบายลดน้อยลง เพราะมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา เมื่อวัตถุประสงค์ของนโยบายมีความคลุมเครือขึ้นในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติอาจส่งผลให้พฤติกรรมกรรมการบริหารและการดำเนินการเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติ การที่จะทำให้นโยบายการศึกษาด้านอาชีวศึกษาประสบผลสำเร็จจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงวัตถุประสงค์ของนโยบายให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติได้ทราบถึงเป้าหมายของนโยบาย และให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนให้ได้รับข้อมูลการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อให้ผู้เรียนตามเป้าหมายของนโยบายมาฝึกอาชีพ

ด้านสมรรถนะของหน่วยงานในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบาย

ด้านโครงสร้างองค์กร

จากโครงสร้างขององค์กร พบว่า รูปแบบโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนไม่ใช่ปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติแต่ปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ “เกิดขึ้นจากการที่โรงเรียนโรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนการสอนที่ไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ทำให้ “การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรต้องทำงานหลายตำแหน่งและผลการปฏิบัติงานบางฝ่าย ตามการแบ่งส่วนงานยังไม่เห็นผลงานที่ชัดเจน” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ซึ่งสามารถเห็นได้จากการปฏิบัติงานในฝ่ายวางแผนและพัฒนามีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจริง ๆ เพียงคนเดียว “นโยบายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากคน ๆ เพียงคนเดียวนั้นไม่เหมาะสม” (ดุจชญา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์) กับ การปฏิบัติงานเพราะเรื่องของการวางแผนเป็นเรื่องของการทำงานที่ต้องทำร่วมกันไม่ใช่การทำงานเบ็ดเสร็จด้วยตัวคนเดียว ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว “โรงเรียนจะต้องมีเจ้าหน้าที่สนับสนุนการสอนในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พัสดุ เพื่อให้ข้าราชการครูไม่ต้องทำงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) เมื่อมีการมอบหมายงานให้บุคลากรในโรงเรียนการมอบหมายต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงาน “โดยมีการแบ่งงานให้ผู้ปฏิบัติโดยไม่ซ้ำซ้อนกัน ควรจะมีการวางแผน โดยบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้ง คณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการที่ปรึกษา มาวางแผนพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน” (ดุจชญา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์)

ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน

ปัญหาที่พบในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติในด้านบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน พบว่า “บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนไม่ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างเพียงพอ” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ประกอบกับ “โรงเรียนไม่ได้ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรมเพราะในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าไปตลอดเวลาทำให้บุคลากรที่สอนไม่ทันต่อเทคโนโลยีใหม่” (จันทนา สินธพชนบุตร. 2549: สัมภาษณ์) และบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน

“ถูกกำหนดให้สอนวิชาชีพตามกรอบตำแหน่งไม่สามารถเปลี่ยนไปสอนวิชาชีพอื่นๆ ได้” (ดุจขญา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์) ในการปรับปรุงการดำเนินงานในด้านบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน “หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในวิชาที่สอนและเทคโนโลยีใหม่ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ในกรณีที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน วิชาชีพที่สอนไม่ได้รับความนิยมในตลาดแรงงาน “หน่วยงานควรที่จะมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับบุคลากร ให้สามารถสอนวิชาชีพอื่นๆ ที่ใกล้เคียงกันได้” (ดุจขญา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์)

ด้านงบประมาณ

งบประมาณเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ งบประมาณที่โรงเรียนได้รับการจัดสรรนั้นพอเพียงที่สามารถดำเนินนโยบายได้ แต่ในสภาพความเป็นจริง “การจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนยังไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ในส่วนของการจัดสรรครุภัณฑ์ซึ่งบางรายการถ้าพิจารณาตามหลักความเป็นจริงไม่น่าจะได้รับการจัดสรรก็ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์ประกอบในการเรียนการสอน เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่ได้ตามคำขอ งบประมาณที่ตั้งไว้ทำให้เกิดปัญหา “วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่พอเพียงต่อจำนวนนักเรียน” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านงบประมาณ หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพิจารณางบประมาณจะต้อง “พิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณโดยพิจารณาจากความจำเป็น ประโยชน์ ประสิทธิภาพที่จะได้รับ ว่ามีความคุ้มค่าการลงทุนหรือไม่” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์)

ด้านอุปกรณ์และสถานที่

ด้านอุปกรณ์และสถานที่ เป็นปัญหาที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ “เป็นส่วนน้อย ในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ เพราะโรงเรียนตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนมีนักศึกษาที่ผ่านไปแล้วมาเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้แล้ว” ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในด้านอุปกรณ์และสถานที่ คือ “ปัญหามาจากมลภาวะเป็นพิษเช่น เสียงดัง ควันพิษจากรถยนต์ ทำให้นักศึกษาบางส่วน ไม่เลือกมาเรียนที่โรงเรียน” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) การปรับปรุงการดำเนินงานด้านอุปกรณ์และสถานที่ โรงเรียนควรที่จะดำเนินการ “จัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบในการเรียนการสอนสอนที่ทันสมัยต่อเทคโนโลยี มาใช้ประกอบในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษ เมื่อจบหลักสูตรแล้วสามารถนำวิชาความรู้ไปประกอบอาชีพได้” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) ส่วนปัญหามลภาวะเป็นพิษมีแนวทางแก้ไขหรือปรับปรุงโดย “โรงเรียนทำหนังสือถึงการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ให้ติดตั้งแผงกันบริเวณด้านหน้าทางด่วนที่ติดกับโรงเรียนเพื่อลดควันพิษและมลภาวะทางเสียง” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ส่วนอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนอยู่ในปัจจุบัน “โรงเรียนควรมีการอัปเดตอุปกรณ์ โดยมีการส่งครูไปอบรมเป็นระยะ เพื่อเป็นการรองรับ

วิวัฒนาการของเทคโนโลยี” (ดุจชญา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์) ในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียน “จะต้องมีการเตรียมความพร้อมทางด้านวัสดุและครุภัณฑ์ที่มีความทันสมัยต่อเทคโนโลยี เพราะเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา” (จันทนา สินทรพนบุตร. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่ผู้เข้ารับการศึกษาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านอุปกรณ์และสถานที่ว่า “อยากให้โรงเรียนแบ่งห้องน้ำหญิง ห้องน้ำชายให้ชัดเจนกว่านี้ เพราะลักษณะการขับถ่ายปัสสาวะของนักศึกษาชายกับนักศึกษาหญิงไม่เหมือนกัน ถ้าต้องใช้ห้องน้ำร่วมกันจะไม่ถูกสุขลักษณะ” (ยุพาภรณ์ นพคุณ. 2549: สัมภาษณ์)

ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม

การสื่อสารภายในองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรมในโรงเรียนไม่เป็นปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะ “บุคลากรในโรงเรียนเราสามารถพูดจาสั่งการกันได้โดยตรง ประเด็นนี้จึงไม่ใช่ปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

ด้านการสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย

ปัญหาด้านการสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาที่สำคัญคือ ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ที่ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายจะเห็นได้จากความเห็นของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน “การที่ผู้เรียนไม่รู้จักรโรงเรียนและไม่รู้จักรว่าโรงเรียนมีหน้าที่จัดการศึกษาด้านอาชีพ” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) แม้โรงเรียนจะมีรูปแบบการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลการจัดการศึกษาผ่านสื่อต่างๆ หลายรูปแบบ “การประชาสัมพันธ์ที่จัดขึ้นยังไม่ทั่วถึง กลุ่มนักเรียนก็จะไม่มาเรียน อีกประการสำคัญ การที่คนไม่รู้จักรโรงเรียนเพราะคาดไม่ถึงว่าโรงเรียนจะตั้งอยู่ในบริเวณพื้นที่ดังกล่าว” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่ผู้เข้ารับการศึกษา มีความเห็นว่า “การประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาด้านอาชีพของโรงเรียนเข้าไปไม่ถึงตัวของ ผู้เรียนและชุมชน โรงเรียนควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ปรากฏแก่สาธารณชน” (ยุพาภรณ์ นพคุณ. 2549: สัมภาษณ์) การที่จะแก้ไขปัญหาการประชาสัมพันธ์ที่ไม่สามารถเข้าถึงตัวของ ผู้เรียนและชุมชนจะต้องให้ “หน่วยงานเน้นการประชาสัมพันธ์ ในลักษณะการประชาสัมพันธ์นโยบายฯ ในเชิงรุก เข้าไปในชุมชน สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน เพื่อสร้างเครือข่ายทางการศึกษา” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) และควรเน้นการประชาสัมพันธ์ “ผ่านสื่อต่างๆ ทั้งหนังสือพิมพ์ ทีวี วิทยู ส่งไปตามหน่วยราชการต่างๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยงานราชการต่างๆ ช่วยประชาสัมพันธ์ข้อมูลการจัดการศึกษาด้านอาชีพ” (ดุจชญา มนเพ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์) และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์ “ควรมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์ตลอดปีและเปลี่ยนรูปแบบ การประชาสัมพันธ์จากเชิงรับเป็นการประชาสัมพันธ์เชิงรุกไปในชุมชน” (จันทนา สินทรพนบุตร. 2549: สัมภาษณ์) ขณะที่ผู้เข้ารับการศึกษาเห็นว่าโรงเรียน “ต้องเร่งการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อในรูปแบบต่างๆ ให้มากขึ้นและเข้าไปให้ถึงตัวชุมชน ประกอบกับโรงเรียนต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ปรากฏต่อประชาชนด้วย”

(ยุพาภรณ์ นพคุณ. 2549: สัมภาษณ์) เมื่อโรงเรียนได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อในรูปแบบต่างๆ เรียบร้อยแล้ว โรงเรียนจะต้อง “พยายามสร้างกิจกรรมต่างๆ ให้โรงเรียนเข้าถึงตัวชุมชน”

ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่มีผลต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ แต่มีผลต่อ “ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน” (จันทนา สินทรพนบุตร. 2549: สัมภาษณ์) เมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนโยบาย “โรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจหรือหามาตรการจัดการศึกษา โดยให้บุคลากรทางการสอนเห็นความสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ” (จันทนา สินทรพนบุตร. 2549: สัมภาษณ์)

ด้านการสนับสนุนสาธารณะ

จากการที่โรงเรียนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาวิชาชีพพระยะสันจาก กรุงเทพมหานคร “โรงเรียนไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ จากภาคสาธารณะต่างๆ ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน” (อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. 2549: สัมภาษณ์) การที่โรงเรียนไม่ได้รับการสนับสนุนการศึกษาจากประชาชน ชุมชน ภาครัฐบาล ภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการสนับสนุนในรูปของการบริจาคและการสนับสนุนในการจัดการศึกษา การแก้ปัญหาการไม่ได้รับการสนับสนุนสาธารณะ ในส่วนของภาคประชาชน ชุมชนต้องแก้ปัญหาโดยให้สำนักพัฒนาสังคม ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลการจัดการศึกษาด้านอาชีพ มอบหมายภารกิจด้านการประชาสัมพันธ์ โดยให้มีการวางแผนการประชาสัมพันธ์ระยะยาว โดยประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการฝึกอาชีพ ให้ทั่วถึงไปทุกพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครทุกโรงเรียนจะต้องเน้นการประชาสัมพันธ์นโยบายให้ประชาชนในพื้นที่ได้ทราบข้อมูล และดำเนินการจัดกิจกรรมที่อาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มากขึ้น เพื่อให้ชุมชนรู้จักโรงเรียน ในส่วนขององค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน “โรงเรียนจะต้องประสานและติดต่อกับองค์กรต่าง และพยายามสร้างเครือข่ายทางการศึกษา เช่น ความร่วมมือในการฝึกอาชีพร่วมกับกรุงเทพมหานคร เช่น การสร้างความร่วมมือกับกรมราชทัณฑ์ โดยพยายามให้มีลักษณะการจัดการศึกษาที่มีส่วนร่วมขององค์กรทั้งสองฝ่ายให้มากขึ้น” ในการจัดการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น ในแต่ละรุ่นมีนักศึกษาที่จบหลักสูตรเป็นจำนวนมาก เมื่อผู้เรียนจบหลักสูตร บางคนก็ประกอบอาชีพอิสระ แต่สำหรับคนที่ไม่สามารถประกอบอาชีพอิสระก็ต้องหางานทำ “โรงเรียนต้องสร้างความร่วมมือจากสำนักงานเขต สำนักพัฒนาสังคม สถานประกอบการ เพื่อให้นักศึกษาที่จบหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นแล้วมีงานรองรับหลังจากเรียนจบ” (ดุจฉายา มนเฟ่งพินิจ. 2549: สัมภาษณ์)

ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองไม่มีผลกระทบต่อนโยบายการศึกษาด้านอาชีพแต่อาจจะเป็นผลดีในการจัดการศึกษาด้านอาชีพเพราะทำให้ “ประชาชนมาศึกษาวิชาชีพพระยะสันเพิ่มมากขึ้น” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

ส่วนที่ 2 อภิปรายผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีวะไปปฏิบัติ จากวัตถุประสงค์ของนโยบายการศึกษาด้านอาชีวะ สามารถอภิปรายได้ผลดังต่อไปนี้

สถานประกอบการ ผู้เข้ารับการศึกษและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน มีความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีวะของกรุงเทพมหานครค่อนข้างมากแต่ “นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษายังมีจุดอ่อนในเชิงทฤษฎี ทำให้ไม่สามารถต่อยอดการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้” (บุญชัย ธีรณัฐสุนทรกุล. 2549: สัมภาษณ์) เพราะเป้าหมายของการจัดการศึกษาด้านอาชีวะต้องการให้ผู้สำเร็จการศึกษาไปประกอบอาชีพได้ ไม่ได้เน้นเป้าหมายของการไปเรียนต่อเพิ่มเติม

เมื่อผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนไปแล้วสามารถนำวิชาความรู้ไปประกอบอาชีพได้โดยที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนักในการปฏิบัติ ถ้าต้องการความชำนาญในงานที่จะต้องปฏิบัติ ต้องอาศัยการฝึกทักษะความชำนาญก่อนที่จะประกอบอาชีพจริง “ผู้เรียนส่วนใหญ่สามารถทำงานได้ในลักษณะเบื้องต้นอยากให้โรงเรียนสอนเพิ่มเติมในลักษณะที่เหมือนกับระบบการใช้งานจริงในอุตสาหกรรมให้มากขึ้น” (ลัดดา รัตนขวิรินทร์. 2549: สัมภาษณ์) ในทำนองเดียวกันบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนแสดงความเห็นว่า “ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสามารถนำวิชาความรู้ไปประกอบอาชีพได้ เช่น เรียนจบหลักสูตรวิชา เค้กคุกกี้ก็สามารถทำเค้กคุกกี้ขายได้” (ศุภาศรี ผ่องสว่าง. 2549: สัมภาษณ์)

หลักสูตรวิชาชีพที่โรงเรียนเปิดสอนเป็นที่ต้องการของชุมชนและสถานประกอบการเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เข้ารับการศึกษที่ว่า “หลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นที่ต้องการของชุมชนเพราะเมื่อเรียนจบไปแล้วสามารถนำวิชาความรู้ไปประกอบอาชีพได้” (อรุณรัตน์ เสถียรเสฏฐวุฒิ. 2549: สัมภาษณ์) และสอดคล้องกับความเห็นของสถานประกอบการที่ว่า “หลักสูตรวิชาชีพที่โรงเรียนจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ เพราะเมื่อผู้เรียนได้ไปศึกษาเพิ่มเติมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น” (กาญจนา แก้วหาญ. 2549: สัมภาษณ์)

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาด้านอาชีวะยังจัดการศึกษาได้ไม่ทั่วถึงซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เข้ารับการศึกษที่ว่า “การจัดการศึกษาด้านอาชีวะของกรุงเทพมหานครจะทั่วถึงหรือไม่ การที่จะให้ตอบว่าทั่วถึงหรือไม่ทั่วถึง ตอบได้ยาก เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสถานที่ตั้งบางที่มันก็มีการจัดการศึกษาที่กระจุกตัวเกินไป บางที่ก็ไม่มีจัดการศึกษาเลย” (ศักรินทร์ ธีระจักรี. 2549: สัมภาษณ์) และสอดคล้องกับความเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนว่า “การจัดการศึกษาด้านอาชีวะของกรุงเทพมหานครยังจัดการศึกษาไม่ทั่วถึง เพราะยังจัดการศึกษาไม่ได้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน โดยบางวิชาเราก็ไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้เนื่องจากข้อจำกัดหลาย ๆ อย่างทั้งด้านอาคารสถานที่ บุคลากรและงบประมาณ” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์)

ลักษณะของการจัดการศึกษาด้านอาชีพที่ทั่วถึง จากความเห็นของ สถานประกอบการ ผู้เข้ารับการศึกษานักศึกษา บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน ซึ่งให้เห็นว่า ลักษณะการจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่ทั่วถึงควรจัดการศึกษาให้เป็นไปใน 2 รูปแบบ

รูปแบบที่หนึ่ง ควรจัดการการศึกษาทางวิชาชีพโดยจัดในชุมชน โรงเรียน สำนักงานเขตแต่ละแห่งหรือในรูปแบบการจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่มีลักษณะการฝึกอาชีพเคลื่อนที่

รูปแบบที่สองควรจัดการศึกษาในรูปแบบเดิม คือ จัดการศึกษาในโรงเรียน ฝึกอาชีพอาและศูนย์ฝึกอาชีพ โดยก่อนที่จะจัดการศึกษาด้านอาชีพในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง จะต้องมีการสำรวจความต้องการของชุมชนเสียก่อน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่โรงเรียนจัดการศึกษา “ในความคิดเห็นของข้าฯ หลักสูตรวิชาชีพที่โรงเรียนจัดทำการสอนเป็นวิชาชีพที่หลากหลายในระดับหนึ่งแต่ให้เอาข้อมูลความต้องการของชุมชนมาพิจารณาก่อนที่จะเปิดวิชาชีพเพิ่มเติม” (สมชาย ศรีสกุล. 2549: สัมภาษณ์) ขณะผู้เข้ารับการศึกษแสดงความคิดเห็นว่า “หลักสูตรวิชาชีพที่โรงเรียนจัดทำการสอนยังเป็นวิชาชีพที่หลากหลายแล้ว แต่ให้เพิ่มหรือจัดรายวิชาชีพที่มีแนวโน้มจะดีในอนาคตและเมื่อเรียนแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้” (นิธิศ สายะนันท์. 2549: สัมภาษณ์) จากข้อมูลการสัมภาษณ์สามารถเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่โรงเรียนจัดการศึกษานั้นหลากหลายแล้วแต่ถ้าโรงเรียนจะจัดการศึกษาทางวิชาชีพเพิ่มเติมจะต้องข้อมูลความต้องการของชุมชนมาพิจารณาก่อนที่จะจัดการศึกษาเพิ่มเติม

ข้อเสนอเชิงทฤษฎี

การจัดการศึกษาในประเทศต่างๆ ล้วนมีระบบการศึกษาเป็นของตนเอง เมื่อมาวิเคราะห์ในรายละเอียดจะพบว่า การจัดการศึกษาด้านอาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระบบการศึกษาของทุกประเทศในโลก เป็นที่รู้กันว่า การจัดการศึกษาของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกมานานนับร้อยปีกว่า สามารถจัดการศึกษาด้านอาชีพได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง

การศึกษาด้านอาชีพ ในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ในงานวิจัยของ (นวลจันทร์ ปุยะกุล. 2548: 100 – 120) ได้นำเสนอการจัดการศึกษาด้านอาชีพของเยอรมนี ดังนี้

การจัดการศึกษาด้านอาชีพของเยอรมนี มี 3 รูปแบบ คือ

การฝึกอบรมอาชีพเบื้องต้น (Initial Training) เป็นการศึกษาฝึกอบรมเพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพเพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ โดยสถานประกอบการจัดการฝึกอบรมเองและเป็นระบบโรงเรียนร่วมกับศูนย์ฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า

“ระบบทวิภาคีพันธุ์แท้” (Dual System) ซึ่งหมายถึง การจัดการศึกษาด้วยความร่วมมือของ 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายสถานศึกษาของรัฐ กับฝ่ายเศรษฐกิจหรือฝ่ายสถานประกอบการเอกชน ซึ่งเป็นความร่วมมือในลักษณะเป็นหุ้นส่วนตามความต้องการของสถานประกอบการ ในการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาเป็นผู้ให้ความรู้สามัญและความรู้ทางทฤษฎี ส่วนการฝึกหัดทักษะปฏิบัติจัดในสถานประกอบการ เป็นการให้ประสบการณ์ตรงในการทำงานจากสถานการณ์จริง ผู้เรียนในระบบทวิภาคีมีฐานะเป็น **ช่างฝึกหัด (Apprentice)** ของสถานประกอบการนั้น การฝึกทักษะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับรัฐเป็นผู้ดูแลและประเมินการฝึก เมื่อนักเรียนสำเร็จการศึกษาและสอบผ่านการประเมิน เป็น **ช่างฝีมือ (Journey man)** จะมีสมรรถนะประกอบด้วย ความรู้สามัญ ความรู้ภาคทฤษฎี และทักษะการปฏิบัติ พร้อมทั้งจะทำงานได้ตามลักษณะสาขาวิชาที่ได้รับการฝึก

การฝึกอบรมอาชีพต่อเนื่อง (Further Training) ตามกฎหมายฝึกอบรมอาชีพ กระทรวงศึกษาและวิทยาศาสตร์ รัฐบาลกลาง มีหน้าที่ ในการกำหนดกฎระเบียบการอบรมอาชีพต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศ ทั้งนี้ได้กำหนดให้ หอการค้าดูแลจัดการอบรมอาชีพต่อเนื่องใน 2 ลักษณะ

1. การศึกษาอบรมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) เช่น เพื่อให้มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ใช้เวลาในการอบรมในชั้นเรียน 500 – 700 ชั่วโมง และผู้เข้ารับการอบรมต้องผ่านการทดสอบความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาอาชีพที่ขอสอบจากหอการค้า ซึ่งคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้กำหนด เนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์ มาตรฐาน กระบวนการ และเงื่อนไขต่างๆ ในการสอบ การจัดส่งดำเนินการ โดยคณะกรรมการผู้ตรวจสอบ (Boards of Examiners) ที่ได้รับการแต่งตั้งจากหอการค้า ผู้ที่สอบผ่านจะได้ประกาศนียบัตรเป็น Master/Mister (เฉพาะสาขาอาชีพ)
2. การศึกษาอบรมเพื่อการปรับตัว (Adaptation) เช่น การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในอาชีพให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปได้ การอบรมประเภทนี้ เป็นการอบรมระยะสั้นๆ ผู้เข้ารับการอบรมไม่ต้องผ่านการทดสอบจากหอการค้า
3. การฝึกอบรมอาชีพใหม่ (Retraining) แรงงานที่ต้องเปลี่ยนอาชีพ สามารถเข้ารับการอบรมเพื่อเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและความสนใจ หรือพบว่าอาชีพที่กำลังทำอยู่ไม่ถนัด สามารถเข้ารับการอบรมเพื่อเปลี่ยนอาชีพใหม่ได้เช่นกัน โดยไปขอรับข้อมูลและปรึกษากับเจ้าหน้าที่หอการค้า ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายในการจัดทดสอบ แรงงานที่ต้องเปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใดก็ตาม เพื่อให้สามารถเข้ารับการอบรมเพื่อเปลี่ยนอาชีพได้

จากรูปแบบการจัดการศึกษาด้านอาชีพของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศไทย ไม่สามารถนำรูปแบบการจัดการศึกษาด้านอาชีพมาใช้กับการจัดการศึกษาด้านอาชีพของประเทศไทยได้ทุกรูปแบบ เนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความพร้อมและ

เทคโนโลยีไม่เท่าเทียมกัน ความไม่พร้อมของสถานประกอบการ จึงต้องนำเอาส่วนที่เหมาะสม มาปรับใช้ในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ โดยรูปแบบการจัดการศึกษาด้านอาชีพที่ควรจะเป็น ควรเป็นไปในลักษณะดังนี้

รูปแบบการจัดการศึกษาด้านอาชีพที่ควรจะเป็นควรเป็นไปใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การฝึกอบบรมอาชีพเบื้องต้น โดยการจัดการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้นใช้ระยะเวลาในการอบรมทั้งหลักสูตร ประมาณ 6 เดือน ถึง 1 ปี เป็นหลักสูตรวิชาชีพพื้นฐาน เน้นความรู้ทักษะในระดับปฏิบัติงาน การฝึกอาชีพเบื้องต้นจัดการศึกษาโดยสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชนหรือสถานประกอบการ โดยสถานศึกษาเป็นผู้ให้ความรู้สามัญและความรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติและก่อนที่นักศึกษาจะสำเร็จการศึกษาสถานศึกษาจะส่งตัวนักศึกษาเข้าไปฝึกหัดทักษะในสถานประกอบการ เพื่อให้ได้ประสบการณ์ตรงในการทำงานจากสถานการณ์จริง นักศึกษาจะสำเร็จการศึกษาจะต้องสอบผ่านการประเมินความรู้ ความรู้สามัญ ความรู้ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติจากสถานศึกษา ผู้ที่ผ่านการทดสอบในส่วนนี้จะได้รับประกาศนียบัตรตามหลักสูตรวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษา ถ้าในอนาคตผู้เรียนสายอาชีพสามารถเรียนต่อในระดับปริญญาตรีสามารถนำวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากการฝึกอาชีพเบื้องต้นและประสบการณ์การทำงานมาเทียบโอนคุณวุฒิได้

2. การศึกษาอบรมเพื่อการปรับตัว (Adaptation) เช่น การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในอาชีพให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปได้ การอบรมประเภทนี้ เป็นการอบรมระยะสั้นๆ จะจัดการศึกษาใน สถานศึกษาภาครัฐ สถานศึกษาภาคเอกชน หรือสถานประกอบการที่มีความพร้อมในเทคโนโลยีที่จะนำมาอบรม โดยผู้เข้ารับการอบรมต้องผ่านการฝึกอาชีพเบื้องต้นเสียและปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม

3. การฝึกอบรมเพื่อสร้างอาชีพ เพื่อรองรับปัญหาการว่างงานอันเนื่องมาจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ ผู้สนใจสามารถเข้ารับการอบรมเพื่อสร้างอาชีพ ในสถานศึกษาภาครัฐ สถานศึกษาภาคเอกชน สถานประกอบการต่างๆ โดยระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อสร้างอาชีพใช้รูปแบบการฝึกอบรมในระยะสั้นๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้

แต่สิ่งสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาด้านอาชีพนั้นประสบความสำเร็จ คือ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษา มากกว่าพิจารณาจากเป้าหมายของการผลิต ซึ่งเป้าหมายของการผลิตในแต่ละสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านอาชีพมีความคล้ายคลึงกันแต่ถ้ามองให้ชัดเจน จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกัน เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน มีเป้าหมายหลักในการวางแผนการผลิตจะผลิตช่างฝีมือ เพื่อรองรับความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม แต่ วิทยาลัยสารพัดช่าง โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยชุมชนกรุงเทพมหานคร มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาเพื่อรองรับความต้องการของประชาชน ที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ เพื่อจะได้นำไปประกอบอาชีพได้แต่ประสิทธิภาพที่จัดการเรียนการสอน สิ่งที่เห็นจากการจัด

การศึกษาของสถานศึกษาเหล่านั้น บุคคลส่วนใหญ่เมื่อเรียนจบหลักสูตรระยะสั้น สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ยังไม่สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพ ได้ตามเป้าหมาย เมื่อมามองการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่ เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาในระบบ มุ่งเน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีความรอบรู้ในหลายๆ ด้าน และเมื่อจบการศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ถึงแม้จะออกไปทำงานตามสถานประกอบการ ผู้ที่จบการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่จะทำงานในลักษณะการกำกับดูแล มากกว่าการเป็นช่างฝีมือ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การเตรียมคนเพื่อประกอบอาชีพต้องเริ่มดำเนินการตั้งแต่วัยเด็ก ด้วยการปลูกจิตสำนึกว่าทุกคนต้องมีอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขตลอดชีวิต

1. พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการวางแผน และดำเนินการจัดฝึกอบรมบุคลากรในระดับต่างๆ ร่วมกันไม่ว่า จะเป็นนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรจากสถานประกอบการโดยตรง
2. ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น สามารถนารายวิชาที่สำเร็จการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมาเทียบโอนคุณวุฒิด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี เพื่อเข้าศึกษาในระดับที่สูงขึ้นได้ และได้รับการยอมรับและมีรายได้เทียบเท่ากับผู้จบปริญญาตรี
3. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านอาชีพจะต้องประสานความร่วมมือกับกระทรวงพัฒนาสังคมและมนุษย์ เพื่อจัดรูปแบบการจัดการศึกษาให้เข้าถึงตัวชุมชน เพราะยังมีผู้ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาอยู่อีกมาก เพราะความไม่พร้อมในการดำรงชีวิต
4. รัฐบาลควรมีนโยบายการสร้างผู้ประกอบการ โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่ต้องการมีอาชีพอิสระและมีความสามารถในวิชาชีพนั้นๆ อย่างแท้จริง ให้สามารถขอรับทุนสนับสนุนการประกอบอาชีพ ในชุมชนหรือในภูมิสำเนาของตัวผู้ประกอบการ
5. หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีพ ควรจัดหลักสูตรให้มีความหลากหลาย และยืดหยุ่นตามความต้องการของสถานประกอบการและท้องถิ่น
6. เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีอยู่ล้าสมัย ทรัพยากรเหล่านี้ขาดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพถึงแม้ว่ารัฐจะเพิ่ม งบประมาณ เท่าไรก็ยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
7. ครู - อาจารย์ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะต้องรับภาระทั้งงานสอน และงานสนับสนุนการสอน

8. ผู้จบการศึกษายังขาดคุณสมบัติบางประการที่จำเป็น ไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน จึงจำเป็นจะต้องพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการวิเคราะห์ มีความสามารถในการแก้ปัญหาและมีความเชื่อมั่นในตนเอง
9. ขาดความเสมอภาค ผู้ที่เข้าศึกษาในสถานศึกษาภาครัฐและเอกชนมีภาระค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก
10. รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาด้านอาชีพ โดยจัดสรรงบประมาณให้เพิ่มมากขึ้น ให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในเกี่ยวกับแนวทางการวิจัย

ควรจะได้มีการศึกษาต่อไปเกี่ยวกับหน่วยงานที่มีภารกิจในการนํานโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา วิทยาลัยชุมชน เพื่อจะได้เห็นภาพครอบคลุมถึงผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากนโยบายการศึกษาด้านอาชีพ และปัจจัยที่มีผลต่อการนํานโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในภาพรวมของประเทศ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กล้า ทองขาว. (2548). การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติ แนวคิด ทฤษฎีและแนว
การดำเนินงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- กาญจนา แก้วหาญ. (2549, 12 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์
ทางโทรศัพท์.
- จักรมณห์ (นามแฝง). (2549, 25 กรกฎาคม). แนะนำตัว ย้ายฐานหาแรงงานราคาถูก.
มติชน. หน้า 17.
- จันทนา สันทรพจนบุตร. (2549, 25 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์
ที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- จุมพล หนิมพานิช. (2547). การวิเคราะห์นโยบาย ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎี และกรณี
ตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- ญานิศ นาคเด่น. (2549, 12 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ทางโทรศัพท์
- ฐานีย์ สมพรหมทิพย์. (2549, 27 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียน
ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(บางรัก).
- ณัฐวุฒิ สัมมาเศรษฐกร. (2549, 6 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์
ที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- ดุจฉายา มนเพ่งพินิจ. (2549, 26 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียน
ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- นวลจันทร์ ปุยะกุล. (2548). โรงงานแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาเส้นทางแห่งนวัตกรรม
การอาชีวศึกษาไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (อาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- นริยศ สายะนันท์. (2549, 14 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียน
ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- บรรเลง ศรีนิล และคณะ. (2548). รายงานการวิจัยเส้นทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและ
เทคโนโลยี. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- บุญเกียรติ ไทยศิริโสธร. (2549, 7 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์
ที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- บุญชัย ธีรบุญสุนทรกุล. (2549, 12 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์
ทางโทรศัพท์.
- บุญแสง เนตมุก. (2549, 7 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียน
ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).

- บุรณพัฒน์ ปานกลางใจ. (2549, 6 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์
โรงเรียนฝักอ้าชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- ปราณี สระไกร. (2549, 14 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียน
ฝักอ้าชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- พรชัย ภัทรวรกุล. (2549, 25 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียน
ฝักอ้าชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- มณฑล ทรายข้าว. (2541). การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานฝ่ายวางแผนและ
พัฒนาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม.
(บริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). นโยบายสาธารณะการวางแผนการศึกษา.
นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฯ.
- ยุพารัตน์ นพคุณ. (2549, 14 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียน
ฝักอ้าชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- รุ่งเรือง สุขาภิรมย์. (2543). การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายการศึกษาไป
ปฏิบัติ : กรณีศึกษานโยบายการขยายการศึกษาระดับพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- โรงเรียนฝักอ้าชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก). (2547). แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา ปีการศึกษา 2548 – 2550. โรงเรียนฝักอ้าชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- ลัดดา รัตนขวิรินทร์. (2549, 12 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์
ทางโทรศัพท์.
- วรเดช จันทศร. (2540). การนำนโยบายไปปฏิบัติ. คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ :
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วิเชียร พันธุ์เครือบุตร. (2546). รวมผลงานวิจัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดระยอง. ระยอง:
พี เอส การพิมพ์.
- ศักดิ์ศรี ชนะจักรี. (2549, 26 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียน
ฝักอ้าชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- ศุภชัย ยาวะประภา. (2533). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศุภาศรี ผ่องสว่าง. (2549, 26 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียน
ฝักอ้าชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- สมชาย ศรีสกุล. (2549, 18 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียน
ฝักอ้าชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).

- สวรินทร์ สร้อยประสงค์. (2544). การศึกษาปัญหาการบริหารหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน พ.ศ.2540 ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2540 – 2544). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2548). ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). อาชีวศึกษาพัฒนาชาติ บทเรียนจากสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม. (2549). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทัวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 2 : เมษายน - มิถุนายน 2548. กรุงเทพฯ: กลุ่มสถิติแรงงาน: สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม.
- สุภาพร พานิชชนก. (2549, 26 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. (2538). รายงานการวิจัยการศึกษากับงานอาชีพ : ผลกระทบจากการศึกษาด้านอาชีพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อดิพันธ์ อุไกรหงษา. (2549, 26 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- อรุณรัตน์ เสถียรเสฏฐวุฒิ. (2549, 26 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).
- อัมพาพร ประสิทธิ์เริก. (2549, 26 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์ ที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- แบบสัมภาษณ์ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ
- แบบสัมภาษณ์ศึกษาผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษา
ด้านอาชีพไปปฏิบัติ
- แบบสัมภาษณ์สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการศึกษา
- แบบสัมภาษณ์สัมภาษณ์บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน

แบบสัมภาษณ์

ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ

หัวข้อการสัมภาษณ์

การนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา
โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(บางรัก)

1. ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับนโยบายด้านการศึกษาอาชีพของกรุงเทพมหานครเมื่อได้นำมาปฏิบัติสู่หน่วยงานท่านอย่างไรในด้านต่อไปนี้

1.1 ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

1.1.1 ท่านทราบเป้าหมายของนโยบายการศึกษาด้านอาชีพของกรุงเทพมหานคร หรือไม่ ถ้าทราบเป้าหมายของนโยบายด้านการศึกษาอาชีพของกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร จัดทำขึ้นมาเพื่ออะไร

.....

.....

.....

.....

1.1.2 นโยบายการศึกษาด้านอาชีพของกรุงเทพมหานครมีความชัดเจนหรือไม่ ถ้าไม่ชัดเจนมีความคลุมเครือในส่วนใด อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.1.3 แนวปฏิบัติที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(บางรัก)กำหนด เพื่อให้การจัดการศึกษาด้านอาชีพเป็นไปอย่างมีคุณภาพนโยบายการศึกษาด้านอาชีพของกรุงเทพมหานครมีความชัดเจนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.2. ด้านสมรรถนะของหน่วยงานท่านในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบาย

1.2.1 ด้านโครงสร้าง

1.2.1.1 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) มีจำนวนเท่าใด พอเพียงพอการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการศึกษาด้านอาชีพหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.1.2 สายการบังคับบัญชาบุคลากรภายในองค์กรมีลักษณะการบังคับบัญชาอย่างไร ถ้าพบปัญหาและอุปสรรคจากสายการบังคับบัญชาบุคลากร ท่านคิดว่าสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับสภาพขององค์กรควรเป็นไปในรูปแบบใด

.....

.....

.....

.....

1.2.1.3 การมอบหมายงานให้กับบุคลากรภายในองค์กรมีลักษณะการมอบหมายงานในรูปแบบใด มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคลหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมท่านควรจะมอบหมายงานให้กับบุคคลในรูปแบบใด

.....

.....

.....

.....

1.2.1.4 การแบ่งส่วนงานในองค์กรมีการแบ่งส่วนงานในรูปแบบใด อย่างไร มีความเหมาะสมกับการนำนโยบายไปปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.1.5 การแบ่งส่วนงานที่มอบหมายให้กับรองผู้ช่วยผู้อำนวยการกำกับดูแลแต่ละฝ่ายมีสายการบังคับบัญชาที่ยาวเกินไปหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.1.6 การมอบหมายงานให้กับบุคลากรดูแลรับผิดชอบนั้น มอบหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรหรือไม่ มีความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.1.7 ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายส่งเสริมการศึกษามีบทบาทอย่างไรในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในฝ่ายส่งเสริมการศึกษากลายเป็นบุคลากรในส่วนใด มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.1.8 ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวิชาการมีบทบาทอย่างไรในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในฝ่ายวิชาการเป็นบุคลากรในส่วนใด อย่างไร มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.1.9 ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายกิจการนักศึกษา มีบทบาทอย่างไรในการ
 นำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในฝ่าย
 กิจการนักศึกษาเป็นบุคลากรในส่วนตัว อย่างไร มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานหรือไม่
 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.1.10 ภารกิจหน้าที่ของฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีบทบาทอย่างไรใน
 การนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานใน
 ฝ่ายวางแผนและพัฒนาเป็นบุคลากรในส่วนตัว อย่างไร มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงาน
 หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.1.11 คณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนมีโครงสร้างองค์กรอย่างไร
 มีบทบาทอย่างไรในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

1.2.1.12 คณะกรรมการโรงเรียนมีโครงสร้างองค์กรอย่างไร มีบทบาท
 อย่างไรในการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

1.2.1.13 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการในการ
ดำเนินงานตามนโยบายฯ มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

1.2.1.14 ถ้าจะปรับปรุงโครงสร้างองค์กรในการดำเนินงาน เพื่อให้การ
นำนโยบายฯ ประสบผลสำเร็จ ควรปรับปรุงในส่วนใด อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.2 ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน

1.2.2.1 หน่วยงานมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการศึกษาต่อให้กับบุคลากร
หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.2.2 หน่วยงานมีการให้ทุนการศึกษาให้กับบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้
บุคลากรได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.2.3 หน่วยงานมีการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรให้เข้ารับการ
ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่สอนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.2.2.4 หน่วยงานมีการจัดสรรหรือให้เงินรางวัลประจำปีกับบุคลากรหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.2.5 ค่าจ้างเงินเดือนที่บุคลากรได้ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในสภาวะปัจจุบัน หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.2.6 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนวิชาชีพมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.3 ด้านงบประมาณ

1.2.3.1 การจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานมีความพอเพียงหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.3.2 การจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานมีความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.2.4 ด้านอุปกรณ์และสถานที่

1.2.4.1 อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบในการเรียนการสอนมีความพร้อมในการใช้งานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.4.2 เทคโนโลยีของอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความทันสมัยและทันต่อเทคโนโลยีในปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.4.3 สถานที่ตั้งของโรงเรียนสามารถเดินทางมาทำงานหรือมาศึกษาได้สะดวกหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.4.4 ขนาดพื้นที่การใช้งานของโรงเรียน มีความกว้างขวางหรือคับแคบหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.4.5 สภาพห้องเรียนที่ใช้เรียนมีขนาดเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ถ้าไม่เหมาะสมควรจะดำเนินการแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

1.2.4.6 สภาพแวดล้อมที่ตั้งของโรงเรียนส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการเรียนการสอนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.3 ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม

1.3.1 การทำงานในองค์กรมีความเป็นกระบวนการหรือไม่ อย่างไร ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเรื่องใด เรื่องหนึ่ง จนเสร็จสิ้นกระบวนการใช้ระยะเวลาเท่าใด และมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.3.2 ตัวหนังสือหรือแบบฟอร์มที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารผู้รับสารและผู้ส่งสารมีความเข้าใจข้อมูลที่จะสื่อสารหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ใช้เครื่องมือประเภทใดในการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร

.....

.....

.....

1.3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรใช้เครื่องมือใดมากที่สุดทำไมถึงเลือกใช้เครื่องมือนั้น

.....

.....

.....

1.3.5 ผู้รับสารเข้าใจในข้อความที่ผู้ส่งสารต้องการจะให้ทราบหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.3.6 ระยะเวลาการตอบสนองของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรใช้ ระยะเวลายาวนานเท่าใด และผลการตอบสนองเป็นไปในรูปแบบใด

.....

.....

.....

.....

1.4 ด้านการสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหาของนโยบาย

1.4.1 ในการประชาสัมพันธ์นโยบายฯ มีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยี ใดบ้างในการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อใด และดำเนินการด้วยวิธีใด

.....

.....

.....

.....

1.4.2 การตอบสนองของนโยบายฯ ที่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ มีประชาชนที่ สนใจติดต่อขอข้อมูลผ่านเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.4.3 หน่วยงานให้ความสนับสนุนในส่วนของงบประมาณในการ ประชาสัมพันธ์ มากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

1.4.4 ความถี่ในการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อที่ใช้มีปริมาณมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

1.4.5 ตัวลูกค้าที่สอบถามข้อมูลผ่านเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์มีความพึงพอใจหรือในการให้ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

1.4.6 สาเหตุที่นักเรียนเลือกมาเรียนที่โรงเรียนฝึกอາชีพรุงเทพมหานคร (บางรัก) เพราะสาเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

1.5 ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

1.5.1 ทัศนคติที่ท่านมีต่อนโยบายมีความรู้สึกในลักษณะใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.5.2 การดำเนินการด้านนโยบายและกระบวนการทำงานมีสิ่งใดที่ท่านไม่เห็นด้วย อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.6 ด้านการสนับสนุนสาธารณะ

1.6.1 โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการบริจาคจากประชาชน ชุมชน ภาครัฐเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

1.6.2 ความถี่ในการได้รับการสนับสนุนมีปริมาณมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

1.6.3 ขนาดในการได้รับการบริจาคหรือสนับสนุนมีจำนวนเท่าใด มีมูลค่าเท่าใด

.....

.....

.....

.....

.....

1.6.4 โรงเรียนได้รับความร่วมมือในการไปศึกษาดูงานจาก หน่วยงานภาครัฐ หรือบริษัทเอกชน หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.6.5 หน่วยงานภาครัฐอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.7 ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

1.7.1 สภาพสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อนโยบายการศึกษา ด้านอาชีพหรือไม่ ถ้าส่งผลกระทบส่งผลกระทบอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.7.2 การจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณให้แก่หน่วยงานที่นำนโยบายฯ ไปปฏิบัติมีความเพียงพอต่อการส่งเสริมให้แผนงานโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.7.3 นักศึกษาที่มาเรียนมีความแตกต่างกันในค่านิยม ความเชื่อ หรือไม่
ถ้ามีความแตกต่างกัน แตกต่างกันในเรื่องใดบ้าง และมีผลกระทบต่อนโยบายหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.7.4 ลักษณะของการรวมกลุ่มในชุมชนมีความสามัคคีกันหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.7.5 บุคลากรภายในโรงเรียนมีความสมัครสมานสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล
ซึ่งกันและกัน ในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.7.6 โรงเรียนฯ เคยจัดงานสังสรรค์หรือพาบุคลากรไปท่องเที่ยวพักผ่อน
หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.7.7 การเปลี่ยนหัวหน้าฝ่ายการศึกษาอาชีพมีผลกระทบต่อนโยบายฯ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายฯ มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้การนำนโยบายฯ ประสบผลสำเร็จ

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines, typical of primary school handwriting practice paper. The lines are evenly spaced and run across the entire width of the page. There are no margins, text, or other markings present.

แบบสัมภาษณ์

ศึกษาผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ

สถานประกอบการและหัวหน้าหน่วยงาน

(โดยการใช้โทรศัพท์สอบถามและการสอบถามโดยตรง)

คำชี้แจง :

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในระยะเวลาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน

1. สถานประกอบการและหัวหน้าหน่วยงานที่มีบุคลากรมาศึกษาทางวิชาชีพจากโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) มีความรู้สึกรู้เข้าใจในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาหรือไม่ อย่างไร

☐ พอใจ

☐ ไม่พอใจ

เนื่องจาก

2. ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(บางรัก) สามารถนำวิชาความรู้ไปประกอบใช้กับงานที่ได้รับมอบหมายได้หรือไม่ อย่างไร

☐ ได้

☐ ไม่ได้

เนื่องจาก

3. หลักสูตรวิชาชีพที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(บางรัก)จัดทำการสอนเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการและหัวหน้าหน่วยงานหรือไม่

☐ เป็นไปตามความต้องการ

☐ ไม่เป็นไปตามความต้องการ

เนื่องจาก

4. การจัดการศึกษาด้านอาชีพของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน สถานศึกษาได้จัดการศึกษาด้านอาชีพอย่างทั่วถึงหรือไม่

☐ ทั่วถึง

☐ ไม่ทั่วถึง

เนื่องจาก

5. คำว่าจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่ทั่วถึง สถานประกอบการต้องการให้
กรุงเทพมหานครจัดการศึกษาทางวิชาชีพให้เป็นไปในลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

6. ในความคิดเห็นของท่าน หลักสูตรวิชาชีพที่โรงเรียนฝึกอชีพรุงเทพมหานคร
(บางรัก) จัดทำการสอนเป็นวิชาชีพที่หลากหลายหรือไม่ ถ้าไม่หลากหลายต้องการให้โรงเรียนฯ
เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพอะไรเพิ่มเติม

☐ หลากหลาย

☐ ไม่หลากหลาย

เนื่องจาก

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์
สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการศึกษา
(โดยการสอบถามโดยตรง)

คำชี้แจง :

แบบสัมภาษณ์นี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบาย การศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในระยะเวลาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน

1. ผู้เข้ารับการศึกษามีความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีพของ

กรุงเทพมหานคร

☐ พอใจ

☐ ไม่พอใจ

เนื่องจาก

2. หลักสูตรวิชาชีพที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(บางรัก)จัดทำ การสอนเป็นไปตามความต้องการของชุมชนหรือไม่

☐ เป็นไปตามความต้องการของชุมชน

☐ ไม่เป็นไปตามความต้องการของชุมชน

เนื่องจาก

3. การจัดการศึกษาด้านอาชีพของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน สถานศึกษาได้ จัดการศึกษาด้านอาชีพอย่างทั่วถึงต่อความต้องการของชุมชนหรือไม่ อย่างไร

☐ ทั่วถึง

☐ ไม่ทั่วถึง

เนื่องจาก

4. คำว่าการจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่ทั่วถึง นักศึกษาต้องการให้กรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาทางวิชาชีพให้เป็นไปในลักษณะอย่างไร

.....

5. ในความคิดเห็นของท่าน หลักสูตรวิชาชีพที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) จัดทำการสอนเป็นวิชาชีพที่หลากหลายหรือไม่ ถ้าไม่หลากหลายต้องการให้โรงเรียนฯ เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพอะไรเพิ่มเติม

☐ หลากหลาย

☐ ไม่หลากหลาย

เนื่องจาก

แบบสัมภาษณ์
สัมภาษณ์บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน
(โดยการสอบถามโดยตรง)

คำชี้แจง :

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบาย การศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติในระยะเวลาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน

1. ผู้เข้ารับการศึกษามีความพึงพอใจในการจัดการศึกษาด้านอาชีพของกรุงเทพมหานคร

☐

พอใจ

☐

ไม่พอใจ

เนื่องจาก

2. หลักสูตรวิชาชีพที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(บางรัก)จัดทำการสอน

เป็นไปตามความต้องการของชุมชนหรือไม่

☐

เป็นไปตามความต้องการของชุมชน

☐

ไม่เป็นไปตามความต้องการของชุมชน

เนื่องจาก

3. เมื่อผู้เข้ารับการศึกษสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถนำวิชาความรู้ไปประกอบอาชีพได้

☐

ได้

☐

ไม่ได้

เนื่องจาก

4. การจัดการศึกษาด้านอาชีพของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน สถานศึกษาได้จัด

การศึกษาด้านอาชีพอย่างทั่วถึงต่อความต้องการของชุมชนหรือไม่ อย่างไร

☐

ทั่วถึง

☐

ไม่ทั่วถึง

เนื่องจาก

5. คำว่าการจัดการศึกษาทางวิชาชีพที่ทั่วถึง ท่านในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติการสอน

ต้องการให้กรุงเทพมหานครจัดการศึกษาทางวิชาชีพให้เป็นไปในลักษณะอย่างไร

.....

6. ในความคิดเห็นของท่าน หลักสูตรวิชาชีพที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

(บางรัก) จัดทำการสอนเป็นวิชาชีพที่หลากหลายหรือไม่ ถ้าไม่หลากหลายต้องการให้โรงเรียนฯ เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพอะไรเพิ่มเติม

☐

หลากหลาย

☐

ไม่หลากหลาย

เนื่องจาก

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

**รายชื่อผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์
ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ**

**ผู้ให้ข้อมูลหลัก
กลุ่มบุคลากรที่มีปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)**

กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน

นางอัมพพร ประสิทธิ์เริก

ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน

กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน จำนวน 4 คน

นายสมชาย ศรีสกุล

อาจารย์ 2 ระดับ 7 สอนวิชาช่างโทรทัศน์

นางดุจฉายา มนเพ่งพินิจ

อาจารย์ 1 ระดับ 5 สอนวิชาคอมพิวเตอร์

นางจันทนา สินทรพนบุตร

อาจารย์ 1 ระดับ 5 สอนวิชาชุดติดกัน

นางฐาปนี สมพรหมทิพย์

อาจารย์ 1 ระดับ 5 สอนสร้างแบบเสื้อผ้า

กลุ่มนักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรระยะสั้น จำนวน 4 คน

นายอดิพันธ์ อุไกรหงษา

นักศึกษาวิชาซ่อมคอมพิวเตอร์

นางยุพาภรณ์ นพคุณ

นักศึกษาวิชาจัดดอกไม้

นายพรชัย ภัทรวรรกุล

นักศึกษาวิชาภาษาอังกฤษ

นายบุรณพัฒน์ ปานกลางใจ

นักศึกษาวิชาศิลปการวาดภาพ

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์
ศึกษาผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการศึกษาด้านอาชีพไปปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก
กลุ่มบุคลากรที่มีปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)

กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน

นางอัมพพร ประสิทธิ์เริก

ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน

กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน จำนวน 4 คน

นายสมชาย ศรีสกุล

อาจารย์ 2 ระดับ 7 สอนวิชาช่างโทรทัศน์

นางปราณี สระไกร

ลูกจ้างประจำ ครูสอนเสริมสวย

นางสุภาพร พานิชนก

วิทยากรสอนอาหารไทยและขนมไทย

นางศุภาศรี ผ่องสว่าง

วิทยากรสอนแก้คูกี้

กลุ่มนักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรระยะสั้น จำนวน 6 คน

นายณัฐวุฒิ สัมมาเศรษฐกร

นักศึกษาวิชาพิมพ์ดีดคอมพิวเตอร์

นายนิธิยศ สายะนันท์

นักศึกษาวิชาเค้ก คูกี้

นายบุญแสง เนตมุก

นักศึกษาวิชาเจียรไนพลอย

นายศักดิ์ศรี ฐนะจักรี

นักศึกษาวิชาศิลปการวาดภาพ

นางสาวอรุณรัตน์ เสถียรเสฏฐวุฒิ

นักศึกษาวิชามัดผม

นายบุญเกียรติ ไทยศิริโสธร

นักศึกษาวิชาช่างเครื่องทำความเย็น

สถานประกอบการ จำนวน 4 แห่ง

นางสาวกาญจนา แก้วหาญ

ร้านเสริมสวย BEST NICE HAIR&BEAUTY

นางสาวญานิสรา นาคเด่น

บริษัท K.T.M สยามจำกัด

นายบุญชัย ธีบุญสุนทรกุล

บริษัทน้ำหนึ่งการตลาด จำกัด

นางสาวลัดดา รัตนขจรินทร์

บริษัทน้ำหนึ่งการผลิต จำกัด

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายพรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์
วันเดือนปีเกิด	15 มกราคม 2520
สถานที่เกิด	ต.หนองอ้อ อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี
สถานที่อยู่ในปัจจุบัน	99 ถนนศรีเวียง แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ 1 รับเงินเดือนในระดับ 5
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จาก วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างไฟฟ้ากำลัง จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ
พ.ศ. 2542	ครุศาสตรบัณฑิต วิศวกรรมไฟฟ้ากำลัง จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
พ.ศ. 2543	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2545	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (มัธยมศึกษา-คณิตศาสตร์) จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2549	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ