

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมการเพิ่มปริมาณผู้เรียนของวิทยาลัยการอาชีพ แกลง ” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาและสภาพของวิทยาลัยการอาชีพแกลง
2. การจัดการศึกษาสายอาชีพในประเทศไทย
3. ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการพัฒนาอาชีวศึกษา
4. สถานการณ์และทิศทางด้านความต้องการกำลังคนของประเทศ
5. แผนนโยบายการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ
6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ประวัติความเป็นมาและสภาพของวิทยาลัยการอาชีพแกลง

วิทยาลัยการอาชีพแกลง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ โดยเริ่มจากการจัดตั้ง คณะทำงานศึกษาโอกาสความเป็นไปได้ ในการจัดตั้งขึ้นซึ่งผลการศึกษาพบว่าการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพขึ้น ที่อำเภอแกลงนั้น มีความเหมาะสมทั้งในด้านของนักศึกษาที่คาดว่าจะเข้าศึกษาต่อในพื้นที่บริการและด้าน ศักยภาพ ในการขยายตัวทางด้านการค้าอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้นทุกปี ดังนั้นจึงมีการเสนอโครงการจัดตั้ง วิทยาลัยฯ ขึ้นและนำเข้าสู่การพิจารณาของกรมอาชีวศึกษาในปี พ.ศ. 2540 และจัดตั้งตามประกาศ ของ กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2540

วิทยาลัยการอาชีพแกลง ตั้งอยู่เลขที่ 333 หมู่ 8 ตำบลกระแสบน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง รหัสไปรษณีย์ 2110 บนเนื้อที่ 54 ไร่ 72 ตารางวา โทรศัพท์ 0-3899-2022 โทรสาร 0-3899-2185 เว็บไซต์ [WWW.KLAENGVET.AC.TH](http://WWW.KLAENGVET.AC.TH) E-Mail : [klaeng05@outlook.com](mailto:klaeng05@outlook.com) วิทยาลัยการอาชีพแกลง ตั้งอยู่ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลกระแสบน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

การดำเนินงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษาและสาขาที่เปิดสอน

วิทยาลัยการอาชีพแก่ง เปิดทำการสอนครั้งแรกในปี พ.ศ. 2540 ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 3 แผนกวิชา ได้แก่ แผนกวิชายานยนต์ ช่างไฟฟ้ากำลัง การบัญชี และเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรระยะสั้นหลากหลาย หลักสูตร 108 อาชีพ

ในปีการศึกษา 2551 วิทยาลัยการอาชีพแก่ง ได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ในปีการศึกษา 2555 วิทยาลัยการอาชีพแก่ง ได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาเครื่องกล สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชาบัญชี สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาสายอาชีพ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และภูมิภาค

พันธกิจ

1. จัด ส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
  2. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพเข้าสู่สากล
  3. ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม
- บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ตามที่ วิทยาลัยการอาชีพแก่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา ว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคปัจจุบันการแข่งขันของประเทศขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ของคน มากกว่าจำนวนคนและทรัพยากรเช่นในอดีต ในการขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศ เกี่ยวข้องกับบุคลากร และผู้เรียนจำนวนมาก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายพงศ์เทพ เทพกาญจนา) ได้เน้นย้ำให้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนแนวทาง วิธีการทำงานให้เหมาะสม และต้องมีบทบาทในการสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายด้านอื่นด้วย รวมทั้งมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มากขึ้น ดังนั้น การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557 ของสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงยึดแนวนโยบายดังกล่าวมาเป็นกรอบ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

การดำเนินงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษาและสาขาที่เปิดสอน

วิทยาลัยการอาชีพแก่ง เปิดทำการสอนครั้งแรกในปี พ.ศ. 2540 ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 3 แผนกวิชา ได้แก่ แผนกวิชายานยนต์ ช่างไฟฟ้ากำลัง การบัญชี และเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรระยะสั้นหลากหลาย หลักสูตร 108 อาชีพ

ในปีการศึกษา 2551 วิทยาลัยการอาชีพแกลง ได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ในปีการศึกษา 2555 วิทยาลัยการอาชีพแกลง ได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาเครื่องกล สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชาบัญชี สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

#### เป้าประสงค์

เพื่อให้วิทยาลัยฯ มีระบบการบริหารและจัดการที่ดี มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน นักเรียน/นักศึกษาที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐาน มีคุณลักษณะที่ดีตามโครงการเยาวชนคนดีศรีอาชีพฯ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ปราศจากสิ่งเสพติด ครู-อาจารย์ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

วิทยาลัยฯ จึงได้ทำรายงานผลปฏิบัติงานและการใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557 (1 ตุลาคม พ.ศ.2556 ถึง 30 กันยายน พ.ศ.2557) จำแนกตามยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯตามการจัดสรรงบประมาณโดยเปรียบเทียบแผนกับผลการปฏิบัติงาน และใช้จ่ายงบประมาณพร้อมทั้งข้อค้นพบ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่างๆ โดยที่มาของข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณ สำหรับข้อมูลของผลการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลจากแบบรายงานแผน/ผลการปฏิบัติและการใช้จ่ายงบประมาณตามแบบรายงานที่ได้รับจากระบบ GFMSg

ผลการปฏิบัติงานภาพรวมในระดับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ พบว่าส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับในส่วนที่ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดมีสาเหตุจากความไม่พร้อมของการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงตัวของเจ้าหน้าที่ในปัจจุบัน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมของวิทยาลัยฯ พบว่า ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2557 มีผลการเบิกจ่ายของเงินงบประมาณรายรับประจำปีงบประมาณ จำนวนทั้งสิ้น 23,969,983.12 คิดเป็นร้อยละ 98.02%

จากการสรุปผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ซึ่งสามารถสะท้อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินงบประมาณของวิทยาลัยฯ ได้ในระดับหนึ่ง จึงเห็นสมควรนำข้อเสนอแนะในรายงานไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ และมากยิ่งขึ้นในปีงบประมาณต่อไป

## การจัดการศึกษาสายอาชีพในประเทศไทย

### ระยะเริ่มแรก

การจัดการศึกษาสายอาชีพในประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสืบค้น เมื่อ 15 กันยายน 2557 จาก <http://www.vec.go.th>) แนวคิดการจัดการศึกษาอาชีพได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพ หัตถกรรมมากขึ้นนอกเหนือไปจากอาชีพ กสิกรรมการอาชีวศึกษา เริ่มอย่างเป็นระบบ

เมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษ ซึ่งหมายถึง การเรียนวิชาเฉพาะ เพื่อให้ เกิด ความชำนาญ โดยในปี พ.ศ.2452 การจัดการศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ โรงเรียน สามัญศึกษา สอนวิชาสามัญ และโรงเรียนวิสามัญศึกษา สอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ ผดุงครรภ์ ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ ครู เป็นต้น ในปี พ.ศ.2453 ได้จัดตั้ง โรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียน พาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียน เพาะช่าง และปี พ.ศ.2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรมแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้มีผลต่อการกำหนดการศึกษาอาชีพให้ชัดเจน ยิ่งขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้ เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับ ประกอบการเกษตรกรรมและ อุตสาหกรรม ต่างๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2479 ได้ปรากฏ คำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้นคือ อาชีวศึกษา ชั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค

ปี พ.ศ.2481 พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในสังกัดกระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบัน) ให้จัดตั้งกรมใหม่ขึ้น 2 กรม คือ

1. กรมสามัญศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญ
2. กรมวิชาการ มีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพ

โดยแบ่งออกเป็น 4 กอง :

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. กองตำรา
3. กองสอบไล่
4. กองอาชีวศึกษา

ซึ่งกองอาชีวศึกษามีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดโรงเรียนอาชีวศึกษา ปี พ.ศ.2484 ได้มีพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2484 ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2484 และมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 19 สิงหาคม 2484 กระทรวงธรรมการได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงศึกษาธิการ และตั้งกรมอาชีวศึกษาขึ้นแทนกรมวิชาการ ส่วนกองวิชาการเป็นกอง ๆ หนึ่งในกรม อาชีวศึกษา ดังนั้น กรมอาชีวศึกษา จึงได้ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2484 การแบ่งส่วน ราชการออกเป็น 3 กอง คือ 1) สำนักงานเลขาธิการกรม 2) กองโรงเรียน ทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการ โรงเรียนอาชีวศึกษา 3) กองวิชาการ ทำหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตร แบบเรียน ทะเบียน การสอบไล่ และการออก ประกาศนียบัตรช่วงระหว่างมหาสงครามเอเชียบูรพา การอาชีวศึกษาได้รับผลกระทบจากภัยสงครามก่อให้เกิด การขาดแคลนอุปกรณ์ การสอน นักเรียนต้องหลบภัย จำนวนครูและนักเรียนน้อยลงจนกระทั่งภาวะสงคราม สงบลง รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ.2494 การอาชีวศึกษาได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาชั้นสูง โดยในแต่ละระดับกำหนดเวลา เรียนไม่เกิน 3 ปี

ปี พ.ศ. 2495 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในกรมอาชีวศึกษา แบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 กอง คือ

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. กองโรงเรียนการช่าง
3. กองโรงเรียนพาณิชยและอุตสาหกรรม
4. กองโรงเรียนเกษตรกรรม
5. กองวิทยาลัยเทคนิค
6. กองส่งเสริมอาชีพ และ
7. กองออกแบบและก่อสร้าง

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ.ดังกล่าวได้ริเริ่มจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคหลัก 4 แห่งทั่วประเทศ คือ วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ (2495) วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้-สงขลา (2497) วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ-นครราชสีมา (2499) และวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ-เชียงใหม่ (2500) ปี พ.ศ. 2499 การอาชีวศึกษาได้ถูกพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ โดยโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย หลายแห่ง ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนในระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง และโรงเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูงเฉพาะวิชาอีกหลายแห่ง ได้จัดตั้งขึ้น เพื่อรับนักเรียน ที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญเข้าศึกษาต่อ

ปี พ.ศ.2501 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากองค์การ SEATO โดยมหาวิทยาลัยฮาวาย ในการปรับปรุง หลักสูตรตามโครงการฝึกช่างฝีมือ และฝึกอบบรมครูวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุ และช่างเชื่อมโลหะ โดยมีโรงเรียน การช่าง 18 แห่ง เข้าร่วมโครงการ ในระยะแรกแผนการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2503 จำนวนนักเรียนอาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปีที่ 1-3 มีจำนวน ลดลง แต่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายปีที่ 4 จำนวนนักเรียนในประเภทช่างอุตสาหกรรมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จนกระทั่งต้องเปิด การเรียนการสอนใน 2 ผลัด

ปี พ.ศ. 2508 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันในการ ก่อตั้งวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

ปี พ.ศ. 2509 ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การยูนิเซฟในการปรับปรุงโรงเรียนการช่างสตรีจำนวน 35 แห่ง ทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและครุภัณฑ์ โดยเฉพาะ

ปี พ.ศ. 2510 กรมอาชีวศึกษาได้มีหน่วยงานโครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษา มีหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนในโครงการประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม รวม 25 แห่ง กับกรมอาชีวศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ

ปี พ.ศ.2512 ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรเลียในการจัดตั้งโรงเรียนเทคนิคสัทธิบ จังหวัดชลบุรี สถานศึกษาหลายแห่งได้รับการพัฒนาและเปิดสอนจนถึงระดับ ปวส. โดยในปี พ.ศ. 2512 ได้รับการยกฐานะจากโรงเรียนเป็นวิทยาลัย ซึ่งแห่งแรกคือวิทยาลัยพณิชยการพระนครจนถึงปี พ.ศ. 2522 กรมอาชีวศึกษามีวิทยาลัยอยู่ในสังกัด จำนวน 90 แห่ง ในจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 159 แห่ง

ปี พ.ศ.2513 รวมโรงเรียนการช่างสตรีและโรงเรียนการช่าง 4 จังหวัด คือ อ่างทอง ราชบุรี บุรีรัมย์ และพัทลุง

ปี พ.ศ.2514 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยรวมวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัย เทคนิค พระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคม และวิทยาลัยช่างก่อสร้างในสังกัดกรมอาชีวศึกษาไปรวมเป็นสถาบัน และเปิดสอน ถึงระดับ ปริญญาตรี ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 พ.ศ. 2515 ให้โอนโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ 36 แห่ง ของกรมอาชีวศึกษาไปกรมสามัญ

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการ

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 172 พ.ศ.2515 ได้แบ่งส่วนราชการในสังกัดกรมอาชีวศึกษาออกเป็น 9 กองคือ

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองวิทยาลัย
3. กองโรงเรียน
4. กองแผนงาน
5. กองการเจ้าหน้าที่
6. กองคลัง
7. กองออกแบบและก่อสร้าง
8. กองบริการเครื่องจักรกล
9. หน่วยศึกษานิเทศก์

ปี พ.ศ.2516-2520 มีโครงการเงินกู้ ADB เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง (กรุงเทพ สงขลา เชียงใหม่ และ นครราชสีมา) ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ พัฒนาคู และอาคารสถานที่ใน 6 สาขาวิชา คือ อิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า ก่อสร้าง เครื่องกล เทคนิคโลหะ และช่างยนต์

ปี พ.ศ.2518 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาขึ้นโดยแยกวิทยาลัย 28 แห่งออกจาก กรมอาชีวศึกษา เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี และได้โอนศูนย์ฝึกต่อเรือหนองคายของสำนักงานพลังงานแห่งชาติมาอยู่ในสังกัด กรมอาชีวศึกษา โดยเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนอุตสาหกรรมต่อเรือหนองคาย

ปี พ.ศ.2519 รวมโรงเรียนเทคนิค โรงเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนการช่างใน 65 วิทยาเขตและยกฐานะโรงเรียน เกษตรกรรม 12 แห่งเป็นวิทยาลัย

ปี พ.ศ.2520 จัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรรม 10 แห่ง ปี พ.ศ.2521-2527 มีโครงการเงินกู้ธนาคารโลก จัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพ 12 แห่งในแต่ละเขตการศึกษา

ปี พ.ศ.2522-2523 พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการดำเนินการแยกวิทยาเขตต่างๆ ออกเป็นอิสระ

ปี พ.ศ. 2522 ได้มีการโอนวิทยาลัยเกษตรเจ้าคุณทหารไปสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ประกาศใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษา ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับนักเรียนผู้จบมัธยมศึกษา ตอนปลาย โปรแกรมวิชาสามัญเข้าเรียนวิชาชีพ เป็นเวลา 2 ปี

ปี พ.ศ.2523 ได้มี "พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรม อาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2523 " กำหนดให้มี 10 หน่วยงาน ให้เกิดหน่วยงานใหม่จากเดิม คือ กองวิทยาลัย และกองโรงเรียน เป็นกองใหม่ คือ

1. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
2. กองวิทยาลัยเทคนิค
3. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ.2524 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ.2524 ปี พ.ศ.2527 ได้ใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2527 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค พ.ศ. 2527

ปี พ.ศ.2528 ส่งเสริมแนวคิด"การอาชีวศึกษา ครบวงจร" และได้มีการจัดตั้ง "สำนักงานโครงการ พิเศษ" เป็นหน่วยงานภายในมีหน้าที่ประสานงานกับสำนักงานโครงการพิเศษและรับผิดชอบ งานที่เกี่ยวข้อง กับความมั่นคงและงานพัฒนาชนบท และปี พ.ศ.2530 ได้มีการจัดตั้ง"วิทยาลัยการอาชีพ" ในพื้นที่จังหวัด มุกดาหาร และแม่ฮ่องสอน โดยมีเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาทุกประเภทวิชาชีพและทุกหลักสูตร ทั้งในและ นอกกระบวนการศึกษา

ปี พ.ศ.2531 ได้รับความช่วยเหลือจากเยอรมันเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาทวิภาคี

ปี 2532-2533 UNDP ให้ความช่วยเหลือจัดตั้ง สถาบันพัฒนา ครูอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ.2533 รัฐบาลเดนมาร์กได้ให้ความช่วยเหลือเงินกู้ยืมเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาเกษตร ตลอดจน ประเทศอื่น ในแถบทวีปยุโรป เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ออสเตรเลีย อังกฤษ และอิตาลี ในการช่วยเหลือ สถานศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม นอกจากนี้หน่วยงานหรือองค์กรอื่น ต่างประเทศที่ได้ให้ความช่วยเหลือ เช่น The United Nation Development Programmer (UNDP) International Labour Organization (ILO), UNESCO เป็นต้น รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรเลีย ญี่ปุ่น แคนาดา องค์กร CIDA และการได้รับอาสาสมัครจากออสเตรเลีย เยอรมนี ญี่ปุ่น และอังกฤษ ในการให้ความร่วมมือต่างๆ เพื่อการ พัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ด้านอาชีวศึกษา และในปี 2533 ได้ประกาศใช้ หลักสูตรประกาศนียบัตร ครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)

ปี พ.ศ.2533-2535 นี้มีผู้สนใจเรียนอาชีวศึกษามาก จึงจัดตั้งสถานศึกษาเพิ่ม 20 แห่ง พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2535 ได้ถูกประกาศและกำหนดใช้จนถึง ปัจจุบัน แบ่งส่วนราชการออกเป็น 11 หน่วยงาน โดยเพิ่มสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานอิสระระดับกอง

ปี พ.ศ.2535-2539 ได้มีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 93 แห่ง เฉพาะโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ ระดับ อำเภอ 60 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 25 แห่ง และอีก 8 แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น สนับสนุน การพัฒนาชนบท เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพในระดับช่างกึ่งฝีมือ และช่างเทคนิค ให้ตรงกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ปี พ.ศ.2536-2543 ได้รับความร่วมมือจากรัฐบาลญี่ปุ่น พัฒนาการผลิตกำลังคนสาขาวิชาแมคคาทรอนิกส์ ที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ปี พ.ศ.2537 มีโครงการเงินกู้กองทุนความร่วมมือทางเศรษฐกิจพื้นทะเลแห่งญี่ปุ่น (Overseas Economic Cooperation Fund, JAPAN) โดยได้รับอนุมัติให้ดำเนินโครงการเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2537 เพื่อพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ และ บุคลากร ในสถานศึกษา 20 แห่ง

ปี พ.ศ.2538 กรมอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ของกรมอาชีวศึกษาและการจัดการเรียน การสอนอาชีวศึกษาระบบทางไกล

ปี พ.ศ. 2537-2539 ได้รับความ ช่วยเหลือ จากรัฐบาลเบลเยียม พัฒนาการผลิตกำลังคนสาขาวิชาเทคนิค การผลิตและพัฒนาสื่อการสอน

ปี พ.ศ.2540 การอาชีวศึกษา ได้รับความสนใจอย่างมากโดยรัฐบาลให้การสนับสนุน จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ 70 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 19 แห่ง และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 2 แห่ง ในปัจจุบันได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) กำหนดให้ สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันเป็นส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กรมอาชีวศึกษาจัดและส่งเสริม การศึกษาวิชาชีพ ในระดับปริญญาตรี อนุปริญญา ประกาศนียบัตรหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ รวมถึงพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ปี พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันมีอำนาจจัดการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ด้านวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี และสถานศึกษาที่จัดหลักสูตรระดับปริญญาหรือเทียบเท่า ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรครูวิชาชีพชั้นสูง (ปทส.) และ ปริญญาตรี ในการเปิดสอนเป็นไปตามเกณฑ์ มหาวิทยาลัยกำหนด

ปี พ.ศ.2542 ได้รับโครงการเงินยืมจากรัฐบาลเดนมาร์กเพื่อพัฒนาอาชีพเกษตรตามโครงการปรับปรุงรูปแบบ โครงสร้างสถานศึกษาเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะปฏิบัติ และจัดหาเครื่องมือ-อุปกรณ์ เครื่องจักรกล และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้แก่นักเรียน นักศึกษา ในการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร รวมถึงการ ขยายผลให้แก่เกษตรกรท้องถิ่น ตลอดจนพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการจัด



อาชีวศึกษาเกษตร การพัฒนาอาชีวศึกษาได้พัฒนา เป็นลำดับ โดยพิจารณาถึงระบบการประกันคุณภาพ อาชีวศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การเทียบโอนหน่วยกิตสะสม การขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนและการพัฒนาบุคลากร ครู อาจารย์อาชีวศึกษา ตลอดจนการส่งเสริม ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงต่างประเทศ

วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหลักหนึ่งใน 5 หน่วยงานภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 10 ที่ระบุว่า “การแบ่งส่วนราชการในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ โดยให้มีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษาของประเทศไทยมีประวัติความเป็นมาอันยาวนาน มีพัฒนาการและได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลไทยมาตามลำดับ โดยเริ่มต้นจากการจัดการศึกษาด้านอาชีพ และารู้จักคำว่า “อาชีวศึกษา” ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2479 ครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย อีกทั้งในอดีตที่ผ่านมาได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากรัฐบาลต่างประเทศในด้านต่างๆ เช่น ในการพัฒนาบุคลากร หลักสูตร การเรียนการสอน และอุปกรณ์ในการสอนต่างๆ

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะตามที่สถานประกอบการต้องการ ซึ่งที่ผ่านมาระหว่างหน่วยงานการผลิตกำลังคน (supply side) กับหน่วยความต้องการกำลังคน (Demand Side) ไม่ได้ประสานงานกันมากนัก จึงมีคำพูดว่าผลิตไม่ตรงกับความต้องการของภาคเอกชน เพื่อเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลที่มีท่านพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ให้ความสนใจในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษามาก ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน (กรอ.อศ.) ซึ่งมีคณะกรรมการตามกลุ่มอาชีพที่จะทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งหมด 19 กลุ่มอาชีพ และจะแต่งตั้งเพิ่มอีก 4 ชุด รวมเป็น 23 ชุด โดยจะมีภาคเอกชนที่สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หรือสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย หรือสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย หรือภาคเกษตรกรรมมาเป็นกำลังหลักในการจัดการ กรอ.อศ. ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาเองก็จะคัดเลือกสถานศึกษาเด่นในแต่ละกลุ่มอาชีพเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการ กรอ.อศ. เพื่อการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้ยั่งยืน เข้มแข็ง โดยเน้นเป็นการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จึงได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไว้เป็นแนวทางทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จะได้มีความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้นักเรียนนักศึกษาที่จบการศึกษามีคุณภาพทั้งด้านทักษะวิชาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านทักษะต่างประเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC ตามที่ภาคเอกชนต้องการ

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ขอยกตัวอย่างที่ทำงานบูรณาการร่วมทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น คณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการร่วมภาครัฐ

และเอกชน (กรอ.อศ.) กลุ่มอาชีพยานยนต์และชิ้นส่วน ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมก้าวหน้าที่สำคัญของประเทศ อุตสาหกรรมหนึ่ง ที่มีความต้องการกำลังคนอีกประมาณ 5-6 แสน ซึ่งการจะทำงานร่วมกันในหน่วยงานรัฐซึ่ง มีกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับ ภาคเอกชนที่มีสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ร่วมกันพัฒนาการ อาชีวศึกษาในรูปแบบทวิภาคี ซึ่งเป็นการจัดการอาชีวศึกษาที่ภาคเอกชนมีความพึงพอใจมาก เพราะนักเรียน นักศึกษาต้องไปฝึกอาชีพในสถานประกอบการระยะเวลาไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของหลักสูตร โดยที่นักเรียน นักศึกษาจะได้รับเบี้ยเลี้ยงระหว่างเรียน ได้รับการฝึกเทคโนโลยีใหม่จากสถานประกอบการ ในขณะที่สถาน ประกอบการก็จะได้เตรียมกำลังคนไว้ในอนาคตและยังได้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในการช่วยฝึกกำลังคนในครั้งนี้ อีกด้วย

### ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการพัฒนาอาชีวศึกษา

1. การพัฒนากำลังคนของประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้  
ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)

#### แนวทางการพัฒนา

มุ่งเน้นการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและ บริการบนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดย

1) พัฒนากำลังแรงงานในภาคเกษตร โดยจัดระบบการศึกษาเพื่อสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถด้านการเกษตรที่ใช้ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างครบวงจร ทั้งการจัดการพื้นที่ ทางการผลิตตามความถนัด มีแหล่งทุนสนับสนุน และมีทักษะความรู้ด้านธุรกิจและการตลาด ควบคู่กับ การสร้างจิตสำนึกและแรงจูงใจให้เยาวชนเข้าสู่อาชีพเกษตรกรรมอย่างมีศักดิ์ศรี เพื่อให้ภาคการเกษตร เป็นฐานการผลิตที่มั่นคงของประเทศ

2) สนับสนุนการผลิตและพัฒนานักวิจัย ผู้สร้างและพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ สร้างเครือข่าย นักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมระดับสูงเชื่อมโยง องค์ความรู้ใหม่กับ ภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทย สู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของสินค้าและบริการที่สามารถใช้ ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์หรือเชิงสังคม โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้อด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับการอาชีวศึกษา ฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และ ระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรมเพื่อต่อยอดไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

3) พัฒนากำลังคนแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎี การเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา การสร้างแรงจูงใจ ปลุกฝังค่านิยมในการเรียนสายอาชีพและการประกอบอาชีพ อิสระ การยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่ม อุตสาหกรรมเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่าย การผลิตและ

พัฒนากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่างๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันเฉพาะทางควบคู่กับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้นานาชาติ

4) จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยสร้างระบบความเชื่อมโยงระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษาตามระดับการเรียนรู้กับคุณวุฒิวิชาชีพตามระดับความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนที่เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน ตลอดจนสนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม

5) เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับ การเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา

6) เร่งปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบ ทั้งการจัดระเบียบแรงงานเพื่อการพัฒนาฝีมือ การดึงดูดแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงเข้ามาทำงานในประเทศ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรมรวมทั้งการจัดบริการทางสังคมให้กับแรงงานข้ามชาติตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

7) จัดให้มีการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สร้างความชัดเจนในบทบาทและภาระงานของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของภาครัฐ

2. นโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา(พ.ศ. 2552 - 2561)

คณะกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (กนป.) ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการ กนป. ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวม 14 คน มีอำนาจหน้าที่ในการ

(1) จัดทำข้อเสนอ นโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ในประเด็นการพัฒนาการอาชีวศึกษา

(2) ประสานและให้คำแนะนำ คำปรึกษาการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ในประเด็นการพัฒนาการอาชีวศึกษา

(3) รายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการพัฒนาการอาชีวศึกษา

(4) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินงานตามที่ คณะอนุกรรมการ กนป. ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา เห็นสมควร

และ(5) ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองมอบหมาย ในการจัดทำข้อเสนอนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา

คณะอนุกรรมการ กนป. ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษาได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นจาก คณะอนุกรรมการ กนป. ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา เพื่อพิจารณาข้อมูลทั้งด้านความต้องการกำลังคน และ ความสามารถในการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา อีกทั้งได้ศึกษารวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาที่พบ ด้านกำลังคนอาชีวศึกษา จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและ พัฒนากำลังคนของประเทศ” รายงานผลการศึกษา “แนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี พ.ศ. 2553 – 2557” แผนยุทธศาสตร์พัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2552 - 2561 ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ สอง พ.ศ. 2552 - 2561 แผนแม่บทด้านแรงงาน และทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) จากนั้นได้สังเคราะห์ จัดทำข้อเสนอนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการ ปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา โดยได้พิจารณาความสำคัญในการผลิตและพัฒนาากำลังคนให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศ โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งนี้ได้พิจารณาสาเหตุปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา ใน 2 มิติ โดยทบทวนจากรายงานการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการกำลังคน เพื่อวางแผนการผลิต และพัฒนากำลังคนของประเทศ” ซึ่งได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อวางแผนผลิตและพัฒนาากำลังคน (กรอ.ศธ.) ให้จัดทำเพื่อศึกษาความต้องการและวางแผนผลิตและพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนให้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วม ในการวางแผนผลิตและพัฒนาากำลังคน รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง และได้กำหนดนโยบาย เพื่อแก้ไขปัญหาการผลิตกำลังคนทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ ดังกล่าว โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านได้แก่

นโยบายที่ 1 มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา ให้ตอบสนองความต้องการของตลาด

นโยบายที่ 2 พัฒนาครูยุคใหม่ ครูพันธุ์ใหม่ ครูสาขาขาดแคลน

นโยบายที่ 3 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่

นโยบายที่ 4 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

### **สถานการณ์และทิศทางด้านความต้องการกำลังคนของประเทศ**

ในปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการผลิตบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอาชีวศึกษา แม้ว่าที่ผ่านมามีกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีความพยายามพัฒนาและแก้ไขปัญหาดังกล่าวแต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จมากนัก เนื่องจาก

แนวทางหลักของการพัฒนาบุคลากรในระดับนี้ ยังคงมุ่งให้ความสำคัญกับมิติเชิงปริมาณมากกว่าการคำนึงถึงมิติเชิงคุณภาพ และความสามารถในการตอบสนองความต้องการทางด้านกำลังแรงงานที่แท้จริงของประเทศ

ผลการศึกษากำลังคนที่ขาดแคลนในปี 2551 พบว่า มีนายจ้างและสถานประกอบการได้แจ้งตำแหน่งงานว่างถึง 419,632 อัตรา เป็นตำแหน่งงานว่างที่มีความต้องการผู้จบการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอนุปริญญา ร้อยละ 39.04 หรือ 163,834 อัตรา ขณะที่ผู้สมัครงานระดับอาชีวศึกษาและอนุปริญญาทั้งหมด ร้อยละ 18.01 หรือ 91,975 คน ในจำนวนนี้มีผู้ที่ได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานเพียงแค่ ร้อยละ 22.01 หรือ 49,941 คนเท่านั้น ซึ่งดีขึ้นเพียงเล็กน้อยจากปี พ.ศ. 2550 ที่มีผู้ได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานเพียง 38,714 คนเท่านั้น จากจำนวนผู้สมัครทั้งหมด 88,629 คน ในขณะที่มีตำแหน่งงานว่างในระดับดังกล่าวถึง 156,575 อัตรา สำหรับสาเหตุประการสำคัญที่ทำให้ผู้สมัครส่วนมากไม่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานจากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เกิดมาจากการขาดความรู้ ทักษะและความสามารถที่ตรงกับความต้องการของนายจ้างและสถานประกอบการจากรายงานการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศ” ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อวางแผนผลิตและพัฒนาากำลังคน (กรอ.ศธ.) ให้ศึกษาความต้องการและวางแผนผลิตพัฒนาและพัฒนาากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนให้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนผลิตและพัฒนาากำลังคนรวมทั้งติดตามผลการผลิตตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง รายงานการวิจัยดังกล่าวได้ศึกษามิติของความต้องการกำลังคน (Demand Side) และมิติของการผลิตกำลังคน (Supply Side) พบประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา ดังนี้

1) การผลิตกำลังคนส่วนใหญ่ไม่ได้อิงความต้องการของประเทศ (Demand Driven) สถาบันหรือสถานศึกษาต่างๆ เลือกผลิตกำลังคนไปตามขีดความสามารถทางทรัพยากรของตนเอง (Supply Driven) ทำให้เกิดปัญหาคนว่างงานไปพร้อมๆ กับปัญหาการขาดแคลนกำลังคน

2) ผลการศึกษากำลังคนที่ขาดแคลน (Skill Shortage) ในปี 2551 พบว่า แรงงานที่ขาดแคลนมากที่สุด คือ แรงงานในด้านการผลิต/แรงงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 23.55 ของจำนวนแรงงานที่ขาดแคลนทั้งหมด ส่วนใหญ่จะอยู่ในสายอาชีพการผลิตและการบริการ

3) โครงสร้างตลาดแรงงานที่เป็นอยู่มีลักษณะแหงกลาง คือ มีการใช้แรงงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมต้นหรือต่ำกว่าสูงมาก รองลงมา คือ มัธยมปลาย ส่วนตรงกลางซึ่งเว้าไปอยู่ฐาน มีการใช้น้อยที่สุดคือระดับ ปวช. และ ปวส. จากนั้นก็ขยับขึ้นไปที่ปริญญาตรี ปริญญาโท ตลาดแรงงานในระดับ ปวช. เปิดตลาดแรงงานที่เล็กมาก มีกำลังการผลิตแรงงานมากกว่าความต้องการแรงงาน เฉลี่ยปีละ 2-3 หมื่นคน

4) ผู้ที่เรียนจบสายวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประมาณร้อยละ 75 จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี เนื่องจากต้องการให้ได้รับเงินเดือนที่

สูงขึ้น และมีเพียงร้อยละ 25 เข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงทำให้เกิดสภาพความขาดแคลนแรงงานในระดับขั้นรุนแรงมาก

5) ผู้ที่เรียนในสายวิชาชีพ อาทิ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แล้วเรียนต่อระดับปริญญาตรีจำนวนหนึ่งยอมใช้วุฒิการศึกษา ปวช. และ ปวส. เพื่อสมัครเข้าทำงาน เนื่องจากสถานประกอบการหลายแห่งไม่ต้องการจ้างงานระดับปริญญาตรี จึงยอมเข้าทำงานโดยใช้วุฒิการศึกษาต่ำกว่าที่จบ แล้วยังพบอีกว่า มีนักศึกษาที่จบปริญญาตรีแล้วต้องเข้าเรียนหลักสูตรอาชีพระยะสั้นต่างๆ เพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพ

6) สถานศึกษาในสายสามัญศึกษาเพิ่มเป้าหมายการรับนักเรียนที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าเรียนต่อมัธยมศึกษาตอนปลายมากขึ้น โดยมีเงินอุดหนุนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ทุกสถานศึกษาเร่งเพิ่มปริมาณผู้เรียนเพื่อให้ได้ค่าใช้จ่ายรายหัวเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบให้มีผู้สมัครเรียนอาชีวศึกษาลดลง

7) ความไม่สอดคล้องกันอย่างมากของการผลิตผู้จบการศึกษาในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะในระดับ ปวช. ปวส. และระดับอุดมศึกษา (ป.ตรี/โท) มีจำนวนมากเกินกว่าความต้องการในพื้นที่ที่จะรับเอาไว้ได้ ซึ่งในส่วนที่เกินนี้ จึงต้องไปหางานนอกพื้นที่ มีเพียงบางจังหวัดเท่านั้นที่มีสาขาที่มีอุปสงค์มากกว่า อุปทาน แต่โดยทั่วไปแล้วพบว่ามีความต้องการมากกว่าคนที่ผลิตได้ จะเกิดขึ้นในกลุ่มแรงงานระดับมัธยมลงมา แต่ที่ผลิตเกิน คือ แรงงานสายช่างระดับ ปวช. ปวส. ขึ้นไป ซึ่งมีการใช้น้อยในระดับกลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะกลุ่มจังหวัดที่มีระดับการพัฒนาต่ำสิ่งที่ขัดแย้งกัน คือ หลายจังหวัดยังพบการขาดแคลนแรงงานระดับบนที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

8) ปัญหาความไม่สอดคล้องในเชิงปริมาณ ผู้ที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาทั้งสาขาและจำนวนเมื่อออกสู่ตลาดแรงงานก็ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการเชิงคุณภาพด้านสมรรถนะพื้นฐาน (Core Competencies) และระดับวิชาชีพ (Functional Competencies) ที่จำเป็นในการทำงาน ความต้องการกำลังคนในเชิงคุณภาพพบว่า ทุกกลุ่มแรงงานยังมีช่วงห่าง (GAP) ระหว่างระดับความสามารถด้านต่างๆ ที่มีอยู่กับความคาดหวังของสถานประกอบการอยู่ โดยเฉพาะความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ และทักษะในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา

9) คุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาบางแห่งไม่เป็นที่ยอมรับจากสถานประกอบการ สาเหตุเนื่องจากสถานศึกษาจัดการศึกษาโดยไม่ได้ศึกษาความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งการขาดความพร้อมในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และข้อจำกัดของเงินอุดหนุนที่ได้รับ

10) ครูที่สอนในระดับอาชีวศึกษามีปริมาณและคุณภาพไม่สอดคล้องกับภารกิจ ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

11) ภาพลักษณ์ในการใช้ความรุนแรงในการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาบางกลุ่มส่งผลต่อทัศนคติและการยอมรับของผู้ปกครองและสังคม

จากหลักการดังกล่าวข้างต้น คณะอนุกรรมการ กนป. ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา จึงกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาการผลิตกำลังคนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพโดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1) มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้สนองความต้องการของตลาด
- 2) พัฒนาครูยุคใหม่ ครูพันธุ์ใหม่ และครูสาขาที่ขาดแคลน
- 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่
- 4) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

จากการทบทวนสภาพปัญหาในปัจจุบันด้านการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาสู่ตลาดแรงงาน เพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา 4 ด้าน จึงนำมากำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์การอาชีวศึกษาอย่างชัดเจนควบคู่กันไปด้วยทั้งทางด้านปริมาณ คุณภาพ และความสามารถในการตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานอย่างสมดุล โดยพิจารณาในทุกๆ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง จุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศไทยในปัจจุบัน และวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยที่เป็นแรงขับเคลื่อนของโลกอนาคต อาทิ กระแสโลกาภิวัตน์ การเปิดเสรีทางการค้า การพัฒนาทางเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ฯลฯ เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์การอาชีวศึกษาที่ช่วยสนับสนุนและตอบสนองความต้องการทางด้านกำลังคนของประเทศ ซึ่งเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด แต่มีความเป็นไปได้ภายใต้โอกาสและความจำกัดของไทย รัฐบาลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรตระหนักว่า การพัฒนากำลังคนของประเทศไม่สามารถแยกส่วนจากความต้องการของตลาดแรงงานได้ ดังนั้นบทบาทหน้าที่ในการพัฒนากำลังคนจึงไม่ได้เกี่ยวข้องกับกระทรวงศึกษาธิการเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับกระทรวงอื่นๆ ด้วย เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ฯลฯ ทั้งยังเกี่ยวข้องกับภาคการผลิต เช่น ผู้ประกอบการ ภาคธุรกิจ ในหลายสาขา ฯลฯ ที่ต้องเข้ามาร่วมสะท้อนความต้องการ และวางนโยบายการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาแรงงานระดับอุดมศึกษาส่วนเกิน และขาดแคลนแรงงานในระดับอาชีวศึกษาพร้อมยกระดับคุณภาพแรงงานในทุกๆ ระดับให้สูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555 : 32-35)

ทิศทางการพัฒนากำลังคนของประเทศภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)

1. อุปสงค์ความต้องการกำลังคน (Demand Side)

การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจที่มีคุณภาพและยั่งยืนบนฐานความรู้ ภูมิปัญญา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1.1 การปรับโครงสร้างภาคบริการ เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการที่มีศักยภาพสู่ธุรกิจเชิงสร้างสรรค์ การขยายฐานการผลิตและการตลาด การพัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการลงทุน พื้นฟูคุณภาพ บริหารจัดการท่องเที่ยวอย่างสมดุลและยั่งยืน และเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคส่วนต่างๆ

1.2 การพัฒนาภาคการเกษตร บนฐานการเพิ่มผลิตภาพในการผลิตและยกระดับมูลค่าเพิ่มด้วยเทคโนโลยีและกระบวนการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงคุณภาพดินและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำ สนับสนุนการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้องกับพื้นที่ พัฒนาคุณภาพมาตรฐาน การแปรรูปพัฒนาปัจจัยแวดล้อม

1.3 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ประยุกต์ใช้และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึงและเพียงพอในเชิงปริมาณ และคุณภาพในลักษณะความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน

1.4 การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ สนับสนุนการพัฒนาธุรกิจสร้างสรรค์ตามแนวทางเครือข่ายวิสาหกิจเสริมสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการ/บุคลากรในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของธุรกิจสร้างสรรค์ และการสนับสนุนการศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1.5 การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม พัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและพื้นที่ส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปและอุตสาหกรรมใหม่บนฐานความรู้ความคิดสร้างสรรค์ ภูมิปัญญา และนวัตกรรม เพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพภาคอุตสาหกรรม และเชื่อมโยงการผลิตภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และท้องถิ่น และกระจายไปสู่ภูมิภาค

16 การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียมและเป็นธรรมพัฒนาตลาดเงินและตลาดทุนให้เอื้อต่อการปรับโครงสร้างการผลิตและบริการ กำลังแรงงานและตลาดแรงงานระบบการจัดการทรัพยากรปัญหา โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ความมั่นคงด้านพลังงาน

## 2. อุปทานด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน (Supply Side)

การพัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการ บนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ รวมทั้งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับประเทศและภูมิภาค

2.1 พัฒนากำลังแรงงานในภาคเกษตร จัดระบบการศึกษาเพื่อสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ ที่ใช้ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการสร้างจิตสำนึกและแรงจูงใจให้เยาวชนเข้าสู่อาชีพเกษตรกรรม



2.2 พัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง การจัดการเรียนการสอนตามแนว Constructionist การปลูกฝังค่านิยมในการเรียนสายอาชีพ การยกระดับอาชีวศึกษาและเชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรม และสร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังแรงงาน

2.3 สนับสนุนการผลิตและพัฒนานักวิจัย ผู้สร้างและพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ สร้างเครือข่ายนักวิจัย สร้างสรรค์นวัตกรรมระดับสูงที่เชื่อมโยงภูมิปัญญา พัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีในทุกระดับการศึกษาอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงกันเป็นระบบ

2.4 จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ สร้างระบบความเชื่อมโยงของคุณวุฒิการศึกษาและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและความก้าวหน้าในวิชาชีพชัดเจนและเตรียมพร้อมการเปิดเสรีด้านแรงงาน

2.5 เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบจากการเข้าออกแรงงานเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกระดับด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา

### แนวนโยบายการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ

การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานโดย

1.1 รักษาเป้าหมายผู้เรียนในระดับ ปวช. การเพิ่มปริมาณผู้เรียนในระดับ ปวส.  
1.2 ลดปัญหาการออกกลางคัน โดยวางเป้าหมายให้ลดลงร้อยละ 5 ด้วยการป้องกัน/ดูแลรายบุคคล การวิจัยพัฒนา แก้ปัญหารายวิทยาลัย/รายสาขาวิชา การวิเคราะห์แก้ปัญหาเชิงระบบ กลุ่มเป้าหมายใน 50 วิทยาลัยที่มีปัญหาการออกกลางคันสูง

1.3 จัดการเรียนการสอนในระดับพื้นที่และภาพรวมตามความต้องการในแต่ละสาขา

1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าเรียนสายอาชีพด้วยระบบโควตา

1.5 เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนสำคัญต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษาในเชิงรุก ซึ่งได้แก่ นักเรียนและผู้ปกครอง

2. ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

2.1 จัดอาชีวศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ สาขาอาชีพ การขยายกลุ่มเป้าหมาย

2.2 จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในรูปแบบกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัดและกรุงเทพมหานคร รวม 19 สถาบัน และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคละ 1 แห่ง จำนวน 4 แห่ง

2.3 จัดตั้งสถานศึกษาอาชีวะอำเภอกิ่งอำเภอในลุ่มอำเภอกิ่งอำเภอขึ้นหนึ่ง

2.4 ส่งเสริมการจัดอาชีวะชายแดนใต้สู่สันติสุข ศูนย์ฝึกอบรมอาชีวะ อาชีวะสองระบบ และการจัดหลักสูตรอาชีวะท้องถิ่น และสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส

2.5 มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการจัดอาชีวศึกษาเฉพาะทาง อาทิ ปีโตรเคมี การสร้างเกษตรรุ่นใหม่ คริวไทยสู่คริวโลก พลังงานทดแทน โลจิสติกส์/รถไฟ ความเร็วสูง อัญมณี ยานยนต์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ท่องเที่ยว/โรงแรม ฯลฯ

2.6 ขยายกลุ่มเป้าหมายอาชีวะในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวะเพื่อคนพิการอาชีวะวัยแรงงาน อาชีวะสูงวัย อาชีวะเพื่อสตรี อบรมระยะสั้น/ตลาดนัดอาชีพ ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อต่อยอดและพัฒนาทักษะทั้ง Upgrade Skills และ Re Skills ร่วมจัดอาชีวศึกษาในสถานพินิจ เรือนจำ ค่ายทหาร และ อปท. ฯลฯ

2.7 สนับสนุนให้หน่วยงาน/องค์กร ร่วมจัดอาชีวศึกษาซึ่งได้แก่ สถานประกอบการ อปท. และภาคเอกชนจากสาขาอาชีพต่างๆ ฯลฯ

2.8 จัดอาชีวะทางเลือก อาชีวะทายาท วิทยาลัยอาชีวศึกษาฐานวิทยาศาสตร์ อาชีวะอินเตอร์ และอาชีวะเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

2.9 เพิ่มช่องทางการเรียนอาชีวศึกษาด้วย อาชีวะทางไกล และเครือข่ายวิทยุเพื่อการศึกษา และพัฒนาอาชีพ (R-radio network)

### 3. ยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษา

3.1 ระดับสถานศึกษา และระดับห้องเรียน ส่งเสริมคุณภาพและสร้างความเข้มแข็ง ในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษาโดย

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

- พัฒนาระบบนิเทศ การจัดการความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์จากครูรุ่นพี่สู่ครูรุ่นใหม่ (นิเทศภายใน) และการนิเทศทางไกล

- สร้างความเข้มแข็งการประกันคุณภาพภายใน สนับสนุนให้ทุกวิทยาลัย ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก และเตรียมพร้อมรับการประเมินระดับสากล

- ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง ตามความต้องการของพื้นที่ และการให้บริการกลุ่มเป้าหมายพิเศษ อาทิ คนพิการ, วัยทำงาน, สูงวัย, สตรี ฯลฯ

- ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน สนับสนุนความพร้อมในด้าน Hardware สื่อการเรียน การสอน ส่งเสริมการประกวดสื่อ/สื่อออนไลน์ และจัดตั้งวิทยาลัยต้นแบบการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน

- พัฒนาครู สร้างเครือข่ายครู Social Media และ Network สนับสนุนให้ครูทำวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพ

- จัดหาสื่อ/หนังสือ วัสดุฝึก อุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ทันสมัยและเพียงพอ

3.2 ระดับผู้เรียน ยกกระดับความสามารถของผู้เรียนเพื่อให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษา มีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะการทำงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ (Function Competency) โดยใช้ V-NET การประเมินด้านมาตรฐานวิชาชีพ และการประเมินระดับห้องเรียน สร้างเสริมทักษะอาชีพในอนาคตด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม วิถีประชาธิปไตย ความมีวินัย เสริมสร้างทักษะชีวิต ความสามารถด้านนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์การเป็นผู้ประกอบการ พัฒนาทักษะการคิดบนพื้นฐาน Competency Based Technology Based Green Technology และ Creative economy รวมทั้งการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมและการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ อาทิ สุขภาพบุรุษอาชีพะ ลูกเสือ กีฬา และการป้องกัน/แก้ไขการทะเลาะวิวาท

3.3 เตรียมผู้เรียนสู่การเป็นประชาคม ASEAN โดยการเพิ่มจำนวนสถานศึกษา English Program (EP) Mini English Program (MEP) ทุกจังหวัด ใช้หลักสูตร/สื่อต่างประเทศ สนับสนุนการฝึกงานต่างประเทศ/บริษัทต่างประเทศและในประเทศ ยกกระดับทักษะด้านภาษาอังกฤษในงานอาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาประเทศคู่ค้า จัดระบบ Sister School ทุกประเทศใน ASEAN

#### 4. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

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

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

4.3) ด้านบริหารงานบุคคล สร้างเครือข่ายครู/สมาคมวิชาชีพ จัดหาลูกจ้าง พนักงานราชการให้เพียงพอ รวมทั้งการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบันการอาชีวศึกษา

4.4) ด้านการสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อพัฒนาการจัดอาชีวศึกษา ดังนี้

- องค์กร/สมาคมวิชาชีพ สมาคมอุตสาหกรรม สภาหอการค้า กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม สถานประกอบการ ในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การฝึกงาน ฯลฯ

- ประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศในกลุ่มอาเซียน

- องค์กรระหว่างประเทศ ได้แก่ VOTTECH, CPSC /APACC, SEARCA และ UNIVOC

ฯลฯ

- ประเทศต่างๆในภูมิภาคของโลก ได้แก่ สาธารณรัฐประชาชนจีน อิสราเอล ญี่ปุ่น เดนมาร์ก เยอรมัน ฯลฯ

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ (Service Quality)

แนวความคิดของ Parasuraman, Zeithaml and Berry (1985) เกี่ยวกับคุณภาพในการให้บริการ จากการศึกษาของ Parasuraman และคณะ พบว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกค้าประเมินคุณภาพของการบริการที่เขาได้รับ เรียกว่า “คุณภาพของการบริการที่ลูกค้ารับรู้” (Perceived Service Quality) กับ “บริการที่รับรู้” (Perceived Service) ซึ่งก็คือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากที่เขาได้รับบริการแล้วนั่นเอง ในการประเมินคุณภาพของการบริการดังกล่าวนี้ ลูกค้ามักจะพิจารณาจากเกณฑ์ที่เขาคิดว่ามีความสำคัญ 10 ประการดังต่อไปนี้ (ธีรกิติ นวรัตน์ ณ อยุธยา, 2547, หน้า 183-186)

1. Reliability (ความไว้วางใจ) ความสามารถที่จะให้บริการตามที่ได้สัญญากับลูกค้าไว้ได้อย่างถูกต้อง โดยที่มิต้องมีผู้ช่วยเหลือ

2. Tangibles (สิ่งที่สามารถจับต้องได้) ลักษณะทางกายภาพของอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก พนักงานและวัสดุที่ใช้ในการสื่อสารต่าง ๆ

3. Responsiveness (การสนองตอบลูกค้า) ความเต็มใจที่จะให้บริการอย่างรวดเร็วและยินดีที่จะช่วยเหลือลูกค้า

4. Credibility (ความน่าเชื่อถือ) ความซื่อสัตย์เชื่อถือได้ของผู้ให้บริการ

5. Security (ความมั่นคงปลอดภัย) ปราศจากอันตรายความเสี่ยงและความลึงเลสงสัย

6. Access (ความสะดวก) สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก และสามารถติดต่อสื่อสารได้ง่าย

7. Communication (การสื่อสาร) การรับฟังลูกค้าและให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ลูกค้า โดยใช้ภาษาที่ลูกค้าสามารถเข้าใจได้

8. Understanding the Customer (ความเข้าใจลูกค้า) พยายามที่จะทำความเข้าใจและเรียนรู้ความต้องการของลูกค้า

9. Competence (ความสามารถ) ความรู้และทักษะที่จำเป็นของพนักงาน ในการให้บริการลูกค้า

10. Courtesy (ความสุภาพและความเป็นมิตร) คุณลักษณะของพนักงานที่ติดต่อกับลูกค้าในการแสดงออกถึงความสุภาพ เป็นมิตร เกรงใจ และให้เกียรติลูกค้า

ในการวิจัยครั้งต่อมาคณะผู้วิจัยทั้ง 3 คนดังกล่าวข้างต้นพบว่า มีระดับของความสัมพันธ์ (Degree of Correlation) กันเองระหว่างตัวแปรดังกล่าวค่อนข้างสูง จึงปรับเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของบริการใหม่ ให้เหลือเกณฑ์อย่างกว้างทั้งหมด รวม 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. Reliability (ความไว้วางใจ หรือ ความน่าเชื่อถือ) ความสามารถในการให้บริการอย่างถูกต้องแม่นยำ (Accurate Performance) การให้บริการตรงกับสัญญาที่ให้ไว้กับลูกค้า และบริการที่ให้ทุกครั้ง มีความสม่ำเสมอ ทำให้ลูกค้ารู้สึกที่น่าเชื่อถือในมาตรฐานการให้บริการ สามารถให้ความไว้วางใจได้ (Dependable)

2. Assurance (ความมั่นใจ) ผู้ให้บริการมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบริการ (Competence) มีสุภาพและเป็นมิตรกับลูกค้า (Courtesy) มีความซื่อสัตย์ และสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกค้าได้ (Credibility) และความมั่นคงปลอดภัย (Security)

3. Tangibles (สิ่งที่สามารถจับต้องได้) ลักษณะทางกายภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก พนักงาน และวัสดุที่ใช้ในการสื่อสารต่าง ๆ

4. Empathy (ความใส่ใจ) สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกและสามารถติดต่อได้ง่าย (Easy Access) ความสามารถในการติดต่อสื่อสารให้ลูกค้าเข้าใจได้ (Good Communication) ความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจลูกค้า (Customer Understanding)

5. Responsiveness (การสนองตอบลูกค้า) ความเต็มใจที่จะให้บริการทันที (Promptness) และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี (Helpfulness)

Spechler (1988) คุณภาพการให้บริการเป็นที่ทราบกันดีว่า การที่จะทำให้คุณภาพการบริการ ประสบผลสำเร็จ เป็นที่พอใจของลูกค้านั้นไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการที่คิดว่าดีที่สุดเพียงวิธีเดียวเท่านั้น และวิธีการที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง ในที่แห่งหนึ่ง ก็ไม่สามารถรับประกันว่าจะได้ผลกับที่อื่นด้วยเสมอไป ทั้งที่เป็นสินค้าหรือบริการอย่างเดียวกัน สิ่งสำคัญที่จะเสนอในที่นี้คือรูปแบบที่มีประสิทธิผลของคุณภาพการบริการ ซึ่งเป็นหลักการทั่วไป ที่ได้รับการยอมรับว่าได้ผลดี ถึงแม้ว่าเป็นหลักการเดียวกันก็ตาม แต่การนำไปประยุกต์ใช้ก็อาจมีความแตกต่างกันได้ ในการผลิตก็เช่นเดียวกันคือ ไม่มีกระบวนการสองกระบวนการที่เหมือนกันเลย ในแต่ละบริษัทก็จะมีกระบวนการหรือระบบงานที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปแล้วแต่ละกระบวนการ จะมีลักษณะเฉพาะตัวที่จะเป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องค้นหาปัจจัยสำคัญให้พบ และทำการปรับปรุงระบบงานหรือกระบวนการที่เกี่ยวข้อง และสร้างให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าภายในและภายนอก โดยมีปัจจัยสำคัญสองประการที่จะต้องตระหนัก อยู่เสมอ นั่นคือ การเพิ่มผลผลิต (Productivity) และคุณภาพ (Quality) จาก Service Quality Effectiveness Model จะพบว่า เน้นถึงความสำเร็จของกระบวนการไปสู่ความเป็นเลิศของคุณภาพการบริการโดยรูปแบบจะกำหนดแนวทาง และทิศทางของความสำเร็จของงานบริการ ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 7 ประการ คือ

1. การทำให้ลูกค้าพอใจและประทับใจ (Customer Satisfaction and Beyond)
2. การประกันคุณภาพ (Quality Assurance)
3. วิธีการ ระบบ และเทคโนโลยี (Methods, System and Technology)
4. การตระหนักถึงคุณภาพ (Quality Awareness)
5. การฝึกอบรม (Training)

6. การมีส่วนร่วม (Involvement)

7. การเป็นที่รู้จัก การยอมรับนับถือ (Recognition)

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์

จอห์น แอล ฮอลแลนด์ (John L. Holland) เป็นผู้สร้าง "แบบสำรวจความพอใจในอาชีพ" (The Vocational Preference Inventory) ได้สร้าง "ทฤษฎีการเลือกอาชีพ" ขึ้นโดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ (Holland. 1973: 2 - 4) ดังนี้

1. บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่างๆ ต่อไปนี้คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค งานบริการการศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม

บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่างๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยศักดิ์ตระกูล บิดามารดา ระดับชั้นทางสังคม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประสบการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้จะกลายเป็นความสนใจ และจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะ ท้ายที่สุดความสนใจและความสามารถเฉพาะจะกำหนดให้บุคคลคิด รับรู้ และแสดงเอกลักษณ์ของตน

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคลก็แบ่งได้เป็น 6 อย่างตามความสนใจอาชีพประเภทต่างๆ ข้างต้นเช่นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างนี้ถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพ และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความกดดันบางประการและโดยเหตุที่บุคลิกภาพต่างกัน ทำให้ความสนใจและความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้น บุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไรๆ คล้ายๆ กัน

3. บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขาทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

4. พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคลก็จะทำให้เราทราบถึง ผลที่จะติดตามมาด้วย ซึ่งได้แก่การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะ พฤติกรรมทางการศึกษาและสังคม

นอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้นแล้ว ฮอลแลนด์ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ (Holland. 1973 : 4 - 5) ดังนี้

1. ความสอดคล้องต้องการ (Consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องการ เช่น บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้งกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค หรือบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียนกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม

2. ความแตกต่างกัน (Differentiation) โดยปกติ บุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่น ๆ ประปนอยู่บ้าง แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่างๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน จนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่า บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด

3. ความเหมาะสมกัน (Congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกัน เช่น สิ่งแวดล้อมของผู้ที่มีความสนใจประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง ย่อมเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจประเภทอื่น

4. การคาดคะเน (Calculus) โดยเหตุที่บุคลิกภาพแต่ละลักษณะและสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างมิได้ แยกจากกันโดยเด็ดขาด และต่างก็มีความสัมพันธ์ภายในกันอยู่ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะหนึ่งก็ทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นได้ด้วย

#### ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์

"ทฤษฎีการเลือกอาชีพ" ของฮอลแลนด์เป็นผลจากการสังเกตของเขาและของคนอื่นๆ เกี่ยวกับความสนใจ ลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล และมีส่วนสัมพันธ์กับทฤษฎีของกิลฟอร์ด (Guilford. 1954) ซึ่งได้วิเคราะห์บุคลิกภาพและความสนใจของบุคคลออกเป็น 6 ประเภท คือ ด้านจักรกรล ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านบริการสังคม ด้านสารบรรณ ด้านธุรกิจ และด้านศิลปะ นอกจากนี้ ทฤษฎีของฮอลแลนด์ยังมีส่วนคล้ายคลึงกันกับทฤษฎีของแอดเลอร์ (Adler. 1939) ของฟรอมม์ (Fromm. 1947) ของจุง (Jung. 1933) ของเชลดอน (Sheldon. 1954) ของสแปรงเจอร์ (Spranger. 1928)

โดยเฉพาะการประเมินสิ่งแวดล้อมเพื่อช่วยจำแนกลักษณะของบุคคลมีแนวความคิดมาจากลินตัน (Linton. 1945) ซึ่งกล่าวว่า "แรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมจะถูกถ่ายทอดไปยังบุคคล"

อนึ่ง ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความต้องการ (needs) และแรงกดดัน (pressures) ของเมอร์เรย์ (Murray. 1938) ก็เป็นแรงกระตุ้นอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้ฮอลแลนด์คิดทฤษฎีของเขาขึ้น

กล่าวโดยสรุป "ทฤษฎีการเลือกอาชีพ" ของฮอลแลนด์มีแนวคิดพื้นฐานดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพ
2. แบบสำรวจความสนใจคือแบบสำรวจบุคลิกภาพ

ฮอลแลนด์ได้กล่าวถึง "การเลือกอาชีพ" ไว้ว่า "การเลือกอาชีพคือ การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล อาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงานและทักษะ"

#### ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe (Roe's Theory)

ความเป็นมาของทฤษฎี (อังกใน พิสมัย หาญสมบัติ, 2542, หน้า 24-28) Anne Roe เป็นนักจิตวิทยาคลินิก ได้สร้างทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้น เมื่อปี ค.ศ.1957 โดยอาศัยผลงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาที่ทำไว้หลาย

โครงการ ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา ความถนัด และ ภูมิหลัง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของบุคคล Roe ได้สรุปผลงานวิจัยไว้สองประการคือ

1. บุคลิกภาพมีความแตกต่างกันตามพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม แบบแผนความสนใจและแรงจูงใจอันจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล

2. ความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคคลในการเข้าสู่อาชีพนั้นเป็นผลมาจากประสบการณ์บางอย่าง ในวัยเด็ก Roe ได้ปรับปรุงทฤษฎีใหม่ในปี ค.ศ. 1964 โดยใช้ความเข้าใจตามทฤษฎีของ Maslow เป็นพื้นฐาน จึงจัดทฤษฎีของRoeอยู่ในประเภท “ทฤษฎีความต้องการ” (Needs Theory) เพราะได้ให้ความสนใจต่อความต้องการของบุคคล Roe เห็นว่าทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลของความต้องการ ซึ่งบุคคลพยายามหาทางตอบสนองความต้องการของตน อาชีพในทัศนะของ Roe นั้น ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงกิจกรรมที่บุคคลทำเพื่อหาเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่หมายถึงวิถีชีวิต หรือ กิจกรรมที่บุคคลกระทำเกือบตลอดชีวิตเพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทุกระดับวิถีชีวิตหรือรูปแบบของการดำเนินชีวิตของบุคคลจึงเป็นผลของพันธุกรรมและ สิ่งแวดล้อมในวัยเด็ก การเลือกรูปแบบการดำเนินชีวิตเพื่อให้ตอบสนองความต้องการในระดับต่าง ๆ จึงเกิดเป็นอุปนิสัยในการเลือกอาชีพของบุคคล

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Satisfaction ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้ศึกษาและให้ความหมายไว้ต่างๆ การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจจะศึกษากันในสองมิติ คือความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) และมิติทางด้านความพึงพอใจในการรับบริการ (ServiceSatisfaction) ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาในมิติความพึงพอใจในการรับบริการ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงแนวคิดไว้หลายทัศนะ ดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจ หมายถึง “สภาพความรู้สึก ความพอใจ ความประทับใจ ความชอบและความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งต่างๆ”

สุรตนา ไบเจริญ (2540, หน้า 36) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า “เป็นความรู้สึกที่ดีที่ชอบและพอใจของบุคคล อันเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจที่ได้รับ ทำให้เกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติสิ่งนั้นให้บรรลุเป้าหมายและประโยชน์สูงสุดซึ่งผลมาจากความพึงพอใจ คือ ความต้องการ”

ฉวีวรรณ เอี่ยมแมน (2541, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง “ความรู้สึกชอบความรู้สึกพอใจ ความรู้สึกที่ดีที่เป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าความคาดหวัง”

กาญจน์ เรืองมนตรี (2543, หน้า 41) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า “เป็นความรู้สึกรัก ชอบภูมิใจ สุขใจ อันจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับงานอย่างแท้จริง”



ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 26) ได้กล่าวว่า “ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ และประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการมีผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ”

โชคชัย งามวงศ์ (2549, หน้า 32) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า “ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือเจตคติของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้”

วนิชา ศรีตะปัญญา (2551, หน้า 46) กล่าวว่าความพึงพอใจ คือ “ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน”

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก ความพอใจ ความประทับใจ ความชอบและความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งต่างๆ เป็นความรู้สึกที่ดีที่ชอบและพอใจของบุคคล อันเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจที่ได้รับ ทำให้เกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติสิ่งนั้นกัน อีกทั้งเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนและเป็นไปตามเป้าหมาย

## 2. ทฤษฎีความพึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ มีนักวิชาการหลายคนได้ศึกษาและให้ความจำกัดความสรุปเอาไว้ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่นๆ ศึกษาค้นคว้าวิจัยโดยวิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร 200 คน จากภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมที่เมืองพิทสเบิร์กมลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา จากผลการวิเคราะห์คำตอบที่ได้รับ เฮิร์ซเบิร์ก ได้ข้อสรุปว่า คนเรามีความต้องการที่แยกออกจากกันโดยอิสระอยู่ 2 ประเภท ไม่ขึ้นอยู่กับกันและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงานเขาค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องานของพวกเขาพวกเขาจะพูดสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา ในทางกลับกันเมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขาพวกเขาจะพูดถึงงานโดยตัวของมันเอง เฮิร์ซเบิร์ก เรียกความต้องการประเภทแรกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เพราะว่าปัจจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นสภาพแวดล้อมการทำงานของคนและทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานเกิดขึ้น เขาเรียกความต้องการ ประเภทที่สองว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เนื่องจากว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เฮิร์ซเบิร์ก ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานว่าคนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช้สิ่งจูงใจแต่เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ บุคคลในองค์กรอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการ คือ

1. นโยบายการบริหารงานของหน่วย (Company Policy and Administration)
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth)
3. ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน

(Interpersonal relation Superior, Subordinate, Peers)

4. เงินเดือน (Salary)
5. สถานะของอาชีพ (Status)
6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personnel life)
7. ความมั่นคงในงาน (Security)
8. สถานการณ์ทำงาน (Working Conditions)
9. เทคนิคของผู้บังคับ (Supervisor Technical)
10. ความต้องการอำนาจ (The need of power)

แนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์กนี้แยกสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานออกจากกันอย่างเห็นได้ชัดเจนการลดสิ่งที่ไม่พอใจสามารถทำให้เกิดความสงบในองค์การได้และอาจสร้างแรงจูงใจได้บ้างเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรง

สรุปทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ได้กล่าวถึงปัจจัย 2 กลุ่ม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยปัจจัยจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานแต่ขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจ แก่ผู้ที่ทำงานซึ่งจะมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่ถอยไม่ยอมทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ (Herzberg, Frederick And Other, The Motivation to Work, อ้างใน จรรยา โพลดำ 2542, หน้า 22 – 23)

2.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow' s need hierarchy) มาสโลว์ ได้สมมติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุดเมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่ทันหมดไปความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นซึ่งความต้องการจะเป็นไปตามลำดับดังนี้

2.2.1 ความต้องการด้านสรีระ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัยเครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2.2.2 ความต้องการปลอดภัย (Safety needs) เป็นความรู้สึก ที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

2.2.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ เมื่อความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับได้รับความเป็นมิตร และความรักและความเป็นเจ้าของ หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

2.2.4 ความต้องการเห็นตนเองมีคุณค่า (Esteem needs) ความต้องการด้านนี้ เป็นความต้องการการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคมต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

2.2.5 ความต้องการที่จะทำความเข้าใจตนเอง (Need for self actualization) เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเองตรงตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถความสนใจความต้องการของตนเอง ยอมรับได้ในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของตนเอง สรุปจะเห็นว่าความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายทั้งปริมาณและขอบเขต เพราะมนุษย์ตกอยู่ในสภาพแวดล้อมไม่เหมือนกัน การกำหนดความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์ จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ในด้านการกำหนดสิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ (Maslow, Abraham. , Administration Relationships, อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ หน้า, 411 – 412)

2.3 ทฤษฎี อี.อาร์.จี. (E.R.G.Theory) ทฤษฎีการจูงใจความต้องการนี้เป็นทฤษฎีที่ อัลเดอร์เฟอร์ ได้ปรับปรุงมาจากแนวความคิดทฤษฎีของ มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) และนำเสนอผลการทดลองที่ได้ค้นพบว่า คนเรามีความต้องการหลักอยู่ 3 ประการด้วยกันคือ

2.3.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : Needs : E) เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกรูปที่เกี่ยวข้องกับด้านร่างกายและวัตถุ เพื่อที่จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีสบาย

2.3.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้องด้วย

2.3.3 ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นคนความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนในการทำงาน อย่างเต็มที่

และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้น(Clayton P.Alderfer,Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory, อ้างใน เสกสรร ธรรมวงศ์ 2541, หน้า 41 – 42)

จากทฤษฎีต่างๆ สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการสูงขึ้นเรื่อยๆ และความต้องการของมนุษย์นั้นย่อมแตกต่างกันไป อาจจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการสำรวจความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนให้มากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Kotler and Armstrong (2002) รายงานว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (motive) หรือแรงขับเคลื่อน (drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยา(biological) เกิดขึ้นจากสภาวะตึงเครียด เช่น ความหิวกระหายหรือความลำบากบางอย่าง เป็นความต้องการทางจิตวิทยา (psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (recognition) การยกย่อง (esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ เมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดความตึงเครียด โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation)

อับราฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow) ค้นหารีวิธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเองแต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ คือ

1. ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก อากาศ ยารักษาโรค
2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย
3. ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน
4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือและสถานะทางสังคม

5. ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self – actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ

บุคคลพยายามที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อนเมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็หมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป ตัวอย่าง เช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจต่องานศิลปะชั้นล่าสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการยกย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการแม่แต่อากาศที่บริสุทธิ์ (ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้นได้รับความพึงพอใจแล้วก็จะมีความต้องการในขั้นลำดับต่อไป

ทฤษฎีแรงจูงใจของฟรอยด์

ซิกมันด์ ฟรอยด์ (S. M. Freud) ตั้งสมมุติฐานว่าบุคคลมักไม่รู้ตัวมากกว่าพลังทางจิตวิทยามีส่วนช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรม ฟรอยด์พบว่าบุคคลเพิ่มและควบคุมสิ่งเร้าหลายอย่าง สิ่งเร้าเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมอย่างสิ้นเชิง บุคคลจึงมีความฝัน พูดคำที่ไม่ตั้งใจพูด มีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผลและมีพฤติกรรมหลอกลอนหรือเกิดอาการวิตกกังวลอย่างมาก

ขณะที่ ซาริณี (2535) ได้เสนอทฤษฎีการแสวงหาความพึงพอใจไว้ว่า บุคคลพอใจจะกระทำการสิ่งใดๆ ที่ให้มีความสุขและจะหลีกเลี่ยงไม่กระทำในสิ่งที่จะได้รับความทุกข์หรือความยากลำบาก โดยอาจแบ่งประเภทความพอใจกรณีนี้ได้ 3 ประเภท คือ

1. ความพอใจด้านจิตวิทยา (psychological hedonism) เป็นทรศณะของความพึงพอใจว่ามนุษย์โดยธรรมชาติจะมีความสุขแสวงหาความสุขส่วนตัวหรือหลีกเลี่ยงจากความทุกข์ใดๆ
2. ความพอใจเกี่ยวกับตนเอง (egoistic hedonism) เป็นทรศณะของความพอใจว่ามนุษย์จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่าการแสวงหาความสุขต้องเป็นธรรมชาติของมนุษย์เสมอไป
3. ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรม (ethical hedonism) ทรศณะนี้ถือว่ามนุษย์แสวงหาความสุขเพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษยหรือสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่และเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ผู้หนึ่งด้วย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อารมณฺ์ เพชรชื่น (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องนี้มี 3 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาภูมิหลังของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีความต้องการศึกษาต่อและไม่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (2) เพื่อศึกษาความสำคัญของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของสถานศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ

ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนการออกแบบการวิจัย ประชากรที่ศึกษาเป็นนักเรียนที่กำลังศึกษาหลักสูตรพาณิชยการและบริหารธุรกิจ ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2545 จากโรงเรียนเอกชน 8 โรงเรียน ในเขตจังหวัดชลบุรี และฉะเชิงเทรา รวม 4,866 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง 408 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ถามภูมิหลังของนักเรียน ตอนที่ 2 ถามความสำคัญของตัวแปรความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ ตอนที่ 3 ถามลักษณะของสถานศึกษาและลักษณะการบริหารจัดการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ปีที่ 3 ส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 18-19 ปี มีผลการเรียนเฉลี่ยส่วนมากอยู่ในระดับพอใช้ได้ หรือปานกลางรายได้ของครอบครัวส่วนมากค่อนข้างต่ำ บิดามารดาส่วนมากประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างหลังจากจบการศึกษาระดับ ปวช. แล้ว ส่วนมากต้องการศึกษาต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อคือ ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการพัฒนาทางอาชีพ ต้องการตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง และต้องการพัฒนาสถานภาพทางสังคม ตามลำดับปัจจัยของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยของสถานศึกษาคือปัจจัยด้านโรงเรียนที่สำคัญได้แก่ หลักสูตรที่เปิดสอน ที่ตั้งของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ตามลำดับ และปัจจัยการบริหารจัดการ ที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ความสามารถและการปฏิบัติตนของครู ระบบการจัดการภายใน สภาพแวดล้อม และระบบการแนะแนวและจัดหางาน ตามลำดับ

ไพฑูริย์ เทพทัต (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนในวิทยาลัย การอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา” การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่เลือกเข้าศึกษา 2) ศึกษาระดับการตัดสินใจเข้าศึกษา 3) เปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าศึกษา ของผู้เรียน จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาของผู้เรียน จำแนกตามปัจจัยที่เลือกเข้าศึกษา และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เลือกตัดสินใจเข้าศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ที่วิจัยเป็นนักศึกษาของวิทยาลัยการอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาและวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, และ ค่าไคสแควร์ ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยที่เลือกเข้าศึกษา นักศึกษามีปัจจัยที่เลือกเข้าศึกษาเกี่ยวกับชื่อเสียงของวิทยาลัย เพราะเป็นที่ยอมรับจากสถานประกอบการ อาจารย์ผู้สอนมีประสบการณ์ในการสอน ศิษย์เก่าจบออกไปประกอบอาชีพได้ แหล่งที่ตั้งและอาคารสถานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียน การคมนาคมมีรถโดยสารผ่านประหยัดค่าเทอม และจบแล้วสามารถหางานทำได้ 2. ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษา ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านหลักสูตร ด้านค่าใช้จ่าย ด้านสถานที่และอุปกรณ์ และด้านการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 3. นักศึกษาที่มีสถานศึกษาแตกต่างกันมีการตัดสินใจด้านหลักสูตร ด้านค่าใช้จ่าย และด้านการประชาสัมพันธ์แตกต่างกัน สาขาแตกต่างกันมีการตัดสินใจด้านค่าใช้จ่าย และด้านการประชาสัมพันธ์แตกต่างกัน อาชีพและรายได้ของ

ผู้ปกครองแตกต่างกันมีการตัดสินใจด้านหลักสูตร ด้านสถานที่และอุปกรณ์ และด้านการประชาสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 4. ชื่อเสียงของวิทยาลัยแตกต่างกันมีการตัดสินใจด้านหลักสูตร และด้านสถานที่แตกต่างกัน ชื่อเสียงของอาจารย์แตกต่างกันมีการตัดสินใจด้านหลักสูตร และด้านประชาสัมพันธ์แตกต่างกัน ชื่อเสียงศิษย์เก่าแตกต่างกันมีการตัดสินใจด้านประชาสัมพันธ์แตกต่างกัน แหล่งที่ตั้งและความประหยัดแตกต่างกันมีการตัดสินใจด้านสถานที่แตกต่างกัน การคมนาคมแตกต่างกันมีการตัดสินใจ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านประชาสัมพันธ์แตกต่างกัน การมีงานทำแตกต่างกันมีการตัดสินใจด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 5. เพศ อายุ สถานศึกษา สาขา อาชีพผู้ปกครอง และรายได้ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เลือกเข้าศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารียะ น้อยคำ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “เหตุผลต่อการเข้าศึกษาของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยการอาชีพนครปฐม” วัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้ เพื่อศึกษาเหตุผลต่อการเข้าศึกษาของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยการอาชีพนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1 ปีการศึกษา 2549 วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม จำนวน 226 คน แบ่งเป็นสาขาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 128 คน พาณิชยกรรม จำนวน 67 คน และคหกรรม จำนวน 31 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบชนิดสัดส่วน (proportionate random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ศึกษาสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และเหตุผลต่อการเข้าศึกษาของนักเรียนมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลต่อการเข้าศึกษาของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยการอาชีพนครปฐมทั้ง 8 ด้าน กล่าวคือ ด้านความถนัด และความสนใจ ด้านบุคลิกภาพ สถิติปัญญา ความสามารถ ด้านบุคคลรอบข้างที่เกี่ยวข้อง และชุมชน ด้านอาชีพ และรายได้ของบิดามารดา ด้านรายได้ ความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านเกียรติยศ และชื่อเสียง ด้านค่านิยมที่มีต่ออาชีพ และตลาดแรงงาน และด้านสถานศึกษา โดยด้านค่านิยมที่มีต่ออาชีพ และตลาดแรงงาน ด้านรายได้ ความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านบุคลิกภาพ สถิติปัญญา ความสามารถ ด้านสถานศึกษา ด้านความถนัด และความสนใจ และด้านเกียรติยศ และชื่อเสียง เป็นเหตุผลต่อการเข้าศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบุคคลรอบข้างที่เกี่ยวข้อง และชุมชน และด้านอาชีพ และรายได้ของบิดามารดา เป็นเหตุผลต่อการเข้าศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง

อุไรวรรณ ปุณณะเวส (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจของนักเรียนที่เลือกเข้าศึกษาในคณะบริหารธุรกิจวิทยาลัยการอาชีพเสนาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านสังคมเศรษฐกิจของนักเรียนและ ผู้ปกครอง ที่เลือกเข้าศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการอาชีพเสนาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่นักเรียนใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการอาชีพเสนาและวิทยาลัยอาชีวศึกษา

พระนครศรีอยุธยา และ 3) เปรียบเทียบระดับปัจจัยในการตัดสินใจของนักเรียนที่เลือกเข้าศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการอาชีพเสนาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จากนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 - 3 และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 - 2 คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการอาชีพเสนาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 266 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD. ผลการวิจัยพบว่า 1.นักเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 14-16 ปี พักอาศัยอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความต้องการเลือกเรียนสาขาพาณิชยกรรม ผู้ปกครองมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/รับจ้าง และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท 2. นักเรียนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจเข้าศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ ในด้านการวางแผน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านการสนับสนุนการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสถานที่ นักเรียนให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง 3. นักเรียนที่ตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ มีอายุ ระดับชั้นที่ศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา ระดับการศึกษาของบิดา-มารดา หรือผู้ปกครองของนักเรียน อาชีพของบิดา-มารดา หรือผู้ปกครองของนักเรียน และรายได้ต่อเดือนของบิดา-มารดา หรือผู้ปกครองของนักเรียน แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กักร ธรรมพิทักษ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาสำหรับปัจจัยทางเศรษฐกิจพบว่า การเรียนหลักสูตร อาชีวศึกษาสามารถทำงานมีรายได้มากกว่าการเรียนในระดับสามัญ

บัณฑิต ใจกล้า (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพของวิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา” การศึกษาอิสระครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพของวิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 5 คน และครู 36 คน รวม 41 คน ของวิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ในปีการศึกษา 2551 มีปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา 6 ด้านคือ ด้านการวางแผนการใช้หลักสูตร ด้านการจัดครูเข้าสอน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการฝึกงาน ด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรการสอน และด้านการประเมินผลการเรียนการสอน เก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพของวิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการฝึกงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการประเมินการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน



ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ความสะอาด ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรการสอน และด้านการวางแผนการใช้หลักสูตรตามลำดับ ส่วนผลการศึกษาเกี่ยวข้องกับปัญหาของการบริหาร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการวางแผนการใช้หลักสูตรมีปัญหามากกว่าด้านอื่น ส่วนด้านการฝึกงานมีปัญหา น้อยกว่าด้านอื่น

ไพโรสมณ์ ใจอินตา (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา” การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา จังหวัดลำปาง และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา กลุ่มประชากรคือ นักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ปีที่ 1 จำนวน 238 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุ ผลการศึกษาพบว่านักเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 16 ปี ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอเกาะคา ผู้ปกครองมีอาชีพเกษตรกร รายได้ต่อเดือนของผู้ปกครองต่ำกว่า 5,000 บาท รู้จักวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา จากเพื่อน และผู้ปกครองเป็นผู้ให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเรียน 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านผู้ปกครองและครูโรงเรียนเดิม คุณภาพการบริการ สภาพแวดล้อม และการยอมรับทางสังคม มีระดับความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านเพื่อน หรือกลุ่มเพื่อน มีระดับความสำคัญในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพเกาะคาที่แตกต่างกัน โดยอิทธิพลของผู้ปกครองและครูโรงเรียนเดิม อิทธิพลของเพื่อนหรือกลุ่มเพื่อน คุณภาพการบริการ สภาพแวดล้อม และการยอมรับทางสังคม มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียนในวิทยาลัยการอาชีพเกาะคาโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กฤษณ์ บุตรเนียน จุไร โชคประสิทธิ์ และอรสา จรุงธรรม (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดปราจีนบุรี” วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดปราจีนบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดปราจีนบุรี ตามประเภทโรงเรียนและเพศ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านอิทธิพลจากโรงเรียน/ครูแนะแนว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านอิทธิพล

จากกลุ่มเพื่อนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก 2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านค่าเล่าเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก 3. เปรียบเทียบปัจจัยในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดปราจีนบุรี ตามประเภทโรงเรียนและ เพศ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา 3.1 ผลการเปรียบเทียบตามประเภทโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสนใจในวิชาชีพ และด้านอิทธิพลจากโรงเรียน/ครูแนะแนว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุพเยาว์ ขาดิขานานู (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนสาขาวิชาในระดับปวช. และปวส. ของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพตะกั่วป่า จังหวัดพังงา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนสาขาวิชาในระดับปวช. และปวส. ของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพตะกั่วป่า จังหวัดพังงา จำแนกตามสถานภาพของนักศึกษาประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับชั้นที่ศึกษา สาขาวิชาที่เลือกเรียน และอาชีพของผู้ปกครอง โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพตะกั่วป่า จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าวิกฤตที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.10 อายุ 16-18 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.37 ระดับชั้นที่ศึกษามากที่สุดคือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 59.18 สาขาวิชาที่เลือกเรียนมากที่สุดคือ สาขายานยนต์ คิดเป็นร้อยละ 13.78 และอาชีพของผู้ปกครองมากที่สุดคือ รับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 47.96 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนสาขาวิชาในระดับปวช. และปวส. ของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านบุคลากรของวิทยาลัยฯ รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน และด้านภาพลักษณ์และสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยฯ เป็นลำดับสุดท้าย 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นักศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นที่ศึกษา สาขาวิชาที่เลือกเรียน และอาชีพของผู้ปกครองต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเลือกเรียนสาขาวิชาในระดับปวช. และปวส. ของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพตะกั่วป่า จังหวัดพังงา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายวิชาชีพในสถานศึกษา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายวิชาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการ

ตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายวิชาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้เรียนที่มาจากทั่วประเทศในระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาที่มาร่วมงาน อาชีวศึกษาทวิภาคีไทย ที่จัดขึ้นระหว่างวันที่ 27-28 พฤศจิกายน 2557 ณ อิมแพค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี ที่ได้จากประชากร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 854 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ ข้อมูลหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 50.10 กำลังศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ร้อยละ 51.40 มีระดับผลการเรียนเฉลี่ย 2.50 - 2.99 ร้อยละ 34.50 ผู้ปกครองมีอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 40.30 ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 19,999 บาท ร้อยละ 41.30 นักเรียนส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับบิดามารดาร้อยละ 65.00 การศึกษาของผู้ปกครอง อยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 39.30 บิดามารดาเป็นผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา ร้อยละ 89.00 สถานศึกษาที่นักเรียนศึกษาอยู่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ร้อยละ 48.40 มีจำนวนผู้เรียนมากกว่า 2,000 คน ร้อยละ 44.10 และเป้าหมายของนักเรียนในการศึกษาต่อสายวิชาชีพ คือการเป็นผู้ประกอบการ ร้อยละ 82.80 2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายวิชาชีพ พบว่ามีปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา ด้านชื่อเสียงของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง ด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนของผู้เรียนและด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา 3. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายวิชาชีพ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาด้านชื่อเสียงของสถานศึกษาด้านการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง และด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนของผู้เรียน

หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการพัฒนาคุณภาพแรงงานสายอาชีพได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) รวมถึงกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จะดำเนินการจัดตั้งหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มจำนวนแรงงานให้มากขึ้น

รวมทั้งความร่วมมือกับทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการร่วมกันพัฒนาแรงงานอาชีวะในอนาคตรวมทั้งการพัฒนาปัจจัยด้านคุณภาพของแรงงานอาชีวศึกษา ในการเปิดเสรีการประชาคมอาเซียน นั้นพบว่า บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญด้านสายอาชีพ ด้านการสื่อสารและสังคม เช่น ภาษาอังกฤษทักษะการประกอบอาชีพการสื่อสาร

กฎหมายและนโยบายสนับสนุนต่างๆ ที่รองรับการพัฒนาและช่วยเหลือกลุ่มผู้ที่ต้องการศึกษาในกลุ่มอาชีวะเช่นการออกนโยบายในการสนับสนุนด้านการให้ความช่วยเหลือในการศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการศึกษาและพัฒนานักเรียนอาชีวะเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพปัญหา และการเพิ่มปริมาณผู้เรียน พบว่า การศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมการเพิ่มปริมาณผู้เรียนของวิทยาลัยการอาชีพแก่ง ชื้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ที่จะช่วยให้แก่นักเรียนนักศึกษาต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการพัฒนาทางอาชีพ ต้องการตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง และต้องการพัฒนาสถานภาพทางสังคม ปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนนักศึกษาที่ต่างก็มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในวิทยาลัยการอาชีพแก่ง ที่แตกต่างกัน โดยได้รับอิทธิพลจากผู้ปกครองและครูโรงเรียนเดิม อิทธิพลของเพื่อนหรือกลุ่มเพื่อน คุณภาพการบริการ สภาพแวดล้อม และการยอมรับทางสังคม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา สภาพและแนวทางการส่งเสริมการเพิ่มปริมาณผู้เรียนของวิทยาลัยการอาชีพแก่ง เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นที่มีผลต่อการยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมการเพิ่มปริมาณผู้เรียนของวิทยาลัยการอาชีพแก่ง มีกรอบแนวคิดการวิจัยดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แนวทางการส่งเสริมการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพของวิทยาลัยฯ