

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนอง
ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

นายลือชัย แก้วสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

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

DEVELOPMENT OF MANAGEMENT STRATEGIES FOR VOCATIONAL EDUCATION
INSTITUTIONS IN RESPONSE TO MANPOWER REQUIREMENT OF ENTERPRISES

Mr. Luechai Kaewsook

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

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

เพื่อตอบสนองของความต้องการกำลังคนของสถาน

ประกอบการ

โดย

นายลือชัย แก้วสุข

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้มหาวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาปริญญาดุษฎีบัณฑิต

..... คนบดีคณะครุศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)

ลือชัย แก้วสุข : การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ .(DEVELOPMENT OF MANAGEMENT STRATEGIES FOR VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS IN RESPONSE TO MANPOWER REQUIREMENT OF ENTERPRISES) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ.ดร.ชญาพิมพ์ อุสุหาโ, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ศ.ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 343 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ 2)ศึกษาสภาพความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา 3)พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ประชากรในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสำรวจและแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า

1)สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ มีความจำเป็นพัฒนาเป็นลำดับแรกคือ การสนับสนุนห้องปฏิบัติการจากสถานประกอบการ ความร่วมมือรับนักศึกษาฝึกงาน การบริหารงบประมาณและการจัดเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องอาชญา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนมีความจำเป็นพัฒนา การประเมินผล และการเผยแพร่ผลการประเมินทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน มีความจำเป็นพัฒนาการนำผลการประเมินไปปรับปรุง ผลการสำรวจการผลิตและการทำงาน หลังสำเร็จการศึกษาพบว่า สถานศึกษาผลิตกำลังคนได้ปริมาณใกล้เคียงกับแผน ผู้สำเร็จการศึกษา มีการศึกษาต่อมากกว่าทำงานกับสถานประกอบการ มีการทำงานกับสถานประกอบการมากกว่าทำงานส่วนตัว และทำงานกับสถานประกอบการนอกเขตบริการมากกว่าในเขตบริการสถานศึกษา

2) สภาพความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการพบว่า มีความต้องการทักษะด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขามากที่สุด เช่นการปฏิบัติงานได้ทันทีที่รับเข้าทำงาน การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การถ่ายทอดเทคโนโลยี การมีระบบคิดที่สามารถแก้ปัญหาในงานได้ ส่วนทักษะด้านสติปัญญาและทักษะด้านพฤติกรรม ก็มีความจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการมากขึ้น

3) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก 9 กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ 19 วิธี ได้แก่ 1.กลยุทธ์หลักการวางแผนเชิงรุก กลยุทธ์รอง 1.1 กำหนดแผนการผลิตกำลังคนเชิงรุก 1.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิตกำลังคน 1.3 กำหนดเวลาในการปรับปรุงแผน และวิธีการดำเนินงาน 6 วิธี 2.กลยุทธ์นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี กลยุทธ์รอง 2.1 ไตรภาคีสารสนเทศกำลังคน 2.2 ไตรภาคีในการพัฒนาทักษะกำลังคน 2.3 ไตรภาคีในการผลิตกำลังคน และวิธีการดำเนินงาน 7 วิธี 3.กลยุทธ์ปรับกระบวนการผลิตในการประเมินผล กลยุทธ์รอง 3.1 ประเมินประสิทธิภาพภายนอกอย่างต่อเนื่อง 3.2 นำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 3.3 แจกแจงผลการดำเนินงานหลังสำเร็จการศึกษา และวิธีดำเนินงาน 6 วิธี

ภาควิชา..นโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต.....
สาขาวิชา.....บริหารการศึกษา..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
ปีการศึกษา.....2554..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

5084473427: MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : DEVELOPMENT OF MANAGEMENT STRATEGIES FOR VOCATIONAL INSTITUTIONS.

LUECHAI KAEWSOOK : DEVELOPMENT OF MANAGEMENT STRATEGIES FOR VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS IN RESPONSE TO MANPOWER REQUIREMENT OF ENTERPRISES

: ADVISOR : ASST.PROF. CHAYAPIM USAHO, Ph.D., PROF.PRUET SIRIBANPITAK, Ph.D., 343 pp.

The purposes of this research were to 1)study current state of vocational education institution to meet manpower demands of the enterprises. 2)study the enterprise's manpower demands in education zone.3)develop management strategies of vocational institution to meet the manpower demands of enterprise. The populations were vocational institute administrators and enterprises management. The data collections comprised document analysis, questionnaire, and survey. The data analyses were content analysis, frequencies, percentage, mean, standard deviation and modify priority need technique. The research findings showed that

1) Regarding to current state of vocational institution of the manpower produce's implementation. The first priority had to develop was the laboratory that support from enterprise. Budget management and preparing specialist teacher; Evaluation to comply with the manpower produce's implement plan should be develop between vocational institution and enterprise. Inform evaluation result of manpower produce both of quantity and quality. The evaluation result of manpower producing plan should be continuous improvement.

2) Requirement of enterprises were Technical skill in priority and follow with Cognitive skill and Behavior skill.

3) Strategies for vocational administration this study found 3 principle strategies 9 subordinate strategies and 19 processes as detail : 1. Approach manpower planning strategies with 1.1 create approach plan 1.2 provide success indicators 1.3 provide time frame for plan adjusting 2. Implementation plan by three parties strategies with 2.1 information by three parties. 2.2 skill development by three parties. 2.3 manpower produce by three parties 3.Paradigm shift evaluation method strategies with 3.1Continuous external efficiency evaluation 3.2 Take feedback to adjust performing 3.3 report working information after by alumnus.

Department : _Educational Policy,

Management and Leadership Student's Signature

Field of Study : _Educational Administration Advisor's Signature

Academic Year : _2011..... Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนอง ความต้องการ กำลังคนของสถานประกอบการ ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก “ทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต ครั้งที่ 2/2554 (ภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2553 ปีงบประมาณ 2554) วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณา อย่างสูงของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโห อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลัก และศาสตราจารย์ ดร. พงุทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัยมา โดยตลอดทุกขั้นตอน รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ ประธานกรรมการ อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติ กุล และรองศาสตราจารย์ ดร.วีรวัฒน์ อุทัยรัตน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ ประสิทธิ์ ประสาทความรู้ แนวคิดและถ่ายทอดประสบการณ์ ที่เป็นประโยชน์ เป็นเข็มทิศที่มีคุณค่าสูงยิ่งต่อผู้วิจัยใน การศึกษาและการดำรงตนทั้งที่ผ่านมาและต่อไปในอนาคต

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ กรรมการพิจารณาวิทยานิพนธ์ อธิการบดี ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยผู้ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าข้อมูลของสถานประกอบการและความ ต้องการด้านอาชีพ และอาจารย์ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุ่ม อธิการบดีสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ ได้ให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการเข้าร่วมประชุมกลุ่ม ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยใน แต่ละขั้นตอน

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้ตอบแบบสอบถาม ทุกท่าน ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์และช่วยเหลือในงานวิจัยครั้งนี้มาก

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพ่อเปลี่ยน แก้วสุขและแม่ขัน แก้วสุข ที่ล่วงลับไปแล้วที่ได้อบรมสั่งสอน และเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์อดทน กตัญญูและมองเห็นคุณค่าของผู้อื่น สิ่งที่พ่อและแม่ได้หล่อหลอมมาทำให้ ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จในวันนี้ ขอขอบคุณนางพิมพ์พิชาญ์ แก้วสุข ภรรยา นางสาวแกรม แก้วสุข และเด็กหญิงไกรสิทธิ์ แก้วสุข บุตร ตลอดจนพี่น้อง เพื่อนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ รวมทั้งบริษัท ชันแอร์โรว์ ซีดี จำกัด ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ ที่ให้อีกโอกาสและสนับสนุนการศึกษาวิจัยครั้งนี้ในทุก ๆ ด้าน จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อไทย	ง
บทคัดย่ออังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
คำถามในการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	14
วิธีดำเนินการวิจัย	14
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
ตอนที่ 1 แนวคิดนโยบายการอาชีวศึกษาและการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย.....	17
ตอนที่ 2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา	29
ตอนที่ 3 หลักการแนวคิดความต้องการกำลังคน	48
ตอนที่ 4 หลักการแนวคิดการตอบสนองกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา	59
ตอนที่ 5 ระบบอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา อิสราเอล อังกฤษ แคนาดา และ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี.....	68
ตอนที่ 6 แนวคิดกลยุทธ์.....	74
ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	78

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในการ	
ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	97
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการ	90
ประชากร	97
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	97
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	98
การวิเคราะห์ข้อมูล	100
ขั้นตอนที่ 3 ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการ	
กำลังคนของสถานประกอบการ	104
ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบ/การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์	
ฉบับร่าง 1.....	95
ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้	95
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
ตอนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลและสภาพทั่วไปของสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ ...	108
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในการตอบสนอง	
ความต้องการ กำลังคนของสถานประกอบการ	114
ตอนที่ 3 ความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการระดับ	
ปวช.และปวส	178
ตอนที่ 4 ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการ	
กำลังคน ของสถานประกอบการ	226
ตอนที่ 5 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา	
อาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	257

ตอนที่ 6	กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	266
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ		267
วัตถุประสงค์ของการวิจัย		267
สรุปผลการวิจัย.....		267
อภิปรายผลการวิจัย		275
รายการอ้างอิง.....		267
ภาคผนวก		279
ก	แบบสำรวจการดำเนินงานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช. และปวส. ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550	279
ข	แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา เรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของสถานศึกษา ...	285
ค	แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการ เรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช.และระดับ ปวส.ในสถานประกอบการ	293
ง	แบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์	303
จ	ผลการวิเคราะห์การผลิตกำลังคนและการตอบสนองความต้องการกำลังคนระดับ ปวช. ภาพรวมและรายภูมิภาค	308
ฉ	ผลการวิเคราะห์การผลิตกำลังคนและการตอบสนองความต้องการกำลังคน ระดับ ปวส. ภาพรวมและรายภูมิภาค	319
ช	รายการข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามคุณภาพกำลังคนจากสถานประกอบการ	330
ซ	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	332
ณ	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบแบบประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ	334

ญ หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประชุมกลุ่ม (Focus group) เพื่อพิจารณากลยุทธ์การบริหาร
สถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ 340

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... 343

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงความต้องการกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	55
2.2 ความต้องการกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	56
2.3 แสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี พ .ศ. 2549 – 2554.....	58
2.4 จำนวนการจ้างงานเฉลี่ยต่อปีจำแนกตามรายอุตสาหกรรม ช่วง ปี พ.ศ. 2549 – 2554.....	59
2.5 ตารางแสดงการวิเคราะห์ SWOT	77
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ	91
4.1 ผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา	108
4.2 สภาพทั่วไปของสถานศึกษาอาชีวศึกษา.....	109
4.3 ผู้ให้ข้อมูลของสถานประกอบการ.....	111
4.4 สภาพทั่วไปของสถานประกอบการ	112
4.5 แผนการผลิตและการสำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. รุ่นเข้าปี 2549-2550 (รายภูมิภาค).....	114
4.6 จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิตและการสำเร็จการศึกษาระดับ ปวช . รุ่นเข้าปี 2549-2550(รายสาขาวิชา)	116
4.7 จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิตและการสำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. รุ่นเข้าปี 2549-2550 (รายภูมิภาค).....	119
4.8 จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิตและการสำเร็จการศึกษาระดับ ปวส . รุ่นเข้าปี 2549-2550 (รายสาขาวิชา)	121
4.9 การสำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อและการมีงานทำระดับ ปวช .ตามที่สำรวจได้ ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายภูมิภาค)	124
4.10 การสำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อและการมีงานทำระดับ ปวช . ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550(รายสาขาวิชา).....	126

ตารางที่	หน้า
4.11 การสำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อและการมีงานทำระดับ ปวส . ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายภูมิภาค).....	128
4.12 การสำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อและการมีงานทำระดับ ปวส.ตามที่สำรวจได้ ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายสาขาวิชา).....	130
4.13 การประกอบอาชีพส่วนตัวและการทำงานในสถานประกอบการ ระดับ ปวช .ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายภูมิภาค).....	132
4.14 การประกอบอาชีพส่วนตัวและการทำงานในสถานประกอบการ ระดับ ปวช .ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายสาขาวิชา).....	134
4.15 การประกอบอาชีพส่วนตัวและการทำงานในสถานประกอบการ ระดับ ปวส .ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายภูมิภาค)	136
4.16 การประกอบอาชีพส่วนตัวและการทำงานในสถานประกอบการ ระดับ ปวส. ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายสาขาวิชา).....	138
4.17 การทำงานกับสถานประกอบการในเขต – นอกเขตบริการของผู้ได้งานทำ ระดับ ปวช.ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายภูมิภาค).....	140
4.18 การทำงานกับสถานประกอบการในเขต – นอกเขตบริการของผู้ได้งานทำ ระดับ ปวช .ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายสาขาวิชา).....	142
4.19 การทำงานกับสถานประกอบการในเขต – นอกเขตบริการของผู้ได้งานทำ ระดับ ปวส .ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายภูมิภาค).....	144
4.20 การทำงานกับสถานประกอบการในเขต – นอกเขตบริการของผู้ได้งานทำ ระดับ ปวส .ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายสาขาวิชา).....	146
4.21 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ..	148
4.22 ภาพรวม การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส. ของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ..	149
4.23 ภาพรวมการนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ..	151
4.24 ภาพรวม การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และ ปวส. ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ..	153

ตารางที่	หน้า
4.25 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษา อาชีวศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ	154
4.26 การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ	155
4.27 การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ	157
4.28 การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน ระดับปวช.และปวส.ของ สถานศึกษาอาชีวศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ.....	159
4.29 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง	160
4.30 การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง	161
4.31 การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง	163
4.32 การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน ระดับปวช.และปวส.ของ สถานศึกษาอาชีวศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคกลาง.....	165
4.33 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษา อาชีวศึกษากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	166
4.34 การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	167
4.35 การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของสถานศึกษา อาชีวศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	169
4.36 การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน ระดับปวช.และปวส.ของ สถานศึกษาอาชีวศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	171
4.37 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษา อาชีวศึกษากลุ่มจังหวัดภาคใต้	172

ตารางที่	หน้า
4.38 การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคใต้	173
4.39 การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ภาคใต้	175
4.40 การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน ระดับปวช.และปวส.ของ สถานศึกษาอาชีวศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคใต้.....	177
4.41 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวช... ..	178
4.42 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. ด้านสติปัญญาของสถาน ประกอบการในเขตบริการ	179
4.43 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของ สถานประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวช... ..	180
4.44 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการ ในเขตบริการ ระดับ ปวช.	182
4.45 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ	183
4.46 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขต บริการ ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ	184
4.47 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถาน ประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ.....	185
4.48 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขต บริการ ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ.....	186
4.49 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการ ระดับปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง	187
4.50 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขต บริการ ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง	188

ตารางที่	หน้า
4.51 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถาน ประกอบบริการในเขตบริการ ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง.....	189
4.52 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบบริการในเขต บริการ ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง	191
4.53 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบบริการในเขตบริการ ระดับปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	192
4.54 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบบริการในเขต บริการ ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	193
4.55 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถาน ประกอบบริการในเขตบริการระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ...	195
4.56 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบบริการในเขต บริการ ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	196
4.57 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบบริการในเขตบริการ ระดับปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้	197
4.58 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านทักษะด้านสติปัญญาของสถาน ประกอบบริการในเขตบริการ ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้.....	198
4.59 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถาน ประกอบบริการในเขตบริการ ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้	199
4.60 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบบริการในเขต บริการ ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้.....	201
4.61 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบบริการในเขตบริการ ระดับ ปวส.	202
4.62 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบบริการ ในเขตบริการ ระดับ ปวส.	203
4.63 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของ สถานประกอบบริการในเขตบริการ ระดับ ปวส.	204

ตารางที่	หน้า
4.64 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการ ในเขตบริการ ระดับ ปวส.	205
4.65 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ	206
4.66 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านทักษะด้านสติปัญญาของสถาน ประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ.....	207
4.67 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านทักษะด้านสติปัญญาของสถาน ประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ.....	208
4.68 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขต บริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ.....	210
4.69 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง	211
4.70 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขต บริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง.....	211
4.71 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถาน ประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง.....	213
4.72 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขต บริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง	215
4.73 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	216
4.74 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านทักษะด้านสติปัญญาของสถานประกอบการใน เขตบริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	217
4.75 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถาน ประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	219
4.76 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	220

ตารางที่	หน้า
4.77 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้	221
4.78 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้.....	222
4.79 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการ ในเขตบริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้	223
4.80 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขตบริการ ระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้.....	225
4.81 ผลสรุปแผนการผลิตและผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปวช.และปวส. รุ่นเข้าปี 2549 - 2550.....	226
4.82 ลำดับความต้องการจำเป็นของการวางแผนการผลิตกำลังคนในการบริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ	227
4.83 ลำดับความต้องการจำเป็นของการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติในการบริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ	230
4.84 ลำดับความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิต กำลังคนในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของ สถานประกอบการ	233
4.85 การได้งานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปวช.และปวส. รุ่นเข้าปี 2549 – 2550	234
4.86 การได้งานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปวช.และปวส. รุ่นเข้าปี 2549 – 2550	235
4.87 การทำงานในสถานประกอบการหรือนอกสถานประกอบการของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปวช. และปวส. รุ่นเข้าปี 2549 – 2550	236
4.88 ลำดับความต้องการจำเป็นของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. ด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการ	237
4.89 ลำดับความต้องการจำเป็นของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการ	239

ตารางที่	หน้า
4.90 ลำดับความต้องการจำเป็นของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. ด้านทักษะ พฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขตบริการ	241
4.91 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวส. ด้านทักษะ สติปัญญา ของสถานประกอบการในเขตบริการ	242
4.92 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวส. ด้าน เทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการ	244
4.93 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวส. ด้าน พฤติกรรมของสถานประกอบการในเขตบริการ	246
4.94 ความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพกำลังคน ระดับปวช.ปวส. ด้านสติปัญญา	247
4.95 ความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพกำลังคน ระดับปวช.ปวส. ด้านทักษะเทคนิค การทำงานเฉพาะสาขา	248
4.96 ความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพกำลังคน ระดับปวช.ปวส. ด้านพฤติกรรม	249
4.97 กลยุทธ์การวางแผนการผลิตกำลังคนของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	250
4.98 กลยุทธ์การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	251
4.99 กลยุทธ์การประเมินผลการผลิตกำลังคนของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	252
4.100 ภาพรวมกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง และความต้องการคุณภาพกำลังคนที่ต้อง ปรับปรุงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของ สถานประกอบการ	253
4.101 กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนอง ความต้องการของสถานประกอบการ	256
4.102 จำนวนและร้อยละของการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	258
4.103 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของ สถานประกอบการ (ฉบับร่าง 2)	260

ตารางที่	หน้า
4.104 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของ สถานประกอบการ	263
5.1 ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญของความต้องการ คุณภาพทักษะกำลังคน ระดับปวช. ของสถานประกอบการ	268
5.2 ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญของความต้องการ คุณภาพทักษะกำลังคน ระดับปวส. ของสถานประกอบการ	271
5.3 ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญของ ความต้องการคุณภาพทักษะกำลังคน ระดับ ปวส. ของสถานประกอบการ	272

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1	
กรอบแนวคิดในการวิจัยหัวข้อ “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ”	13
2.1	
ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2549	48
2.2	
เส้นอุปสงค์แรงงาน	50
2.3	
คุณภาพของตลาดแรงงาน.....	51
2.4	
องค์ประกอบทฤษฎีทุนมนุษย์	53
2.5	
แสดงระบบอาชีวศึกษาเพื่ออุตสาหกรรม	66
4.1	
ขั้นตอนการวิจัย	96

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 แสดงเจตจำนงให้รัฐบาลบริหารงานตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาทุกระดับทุกระดับรูปแบบ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก นโยบายดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ.2550 - 2554 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 - 2559 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2545 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549) ซึ่งเป็นบูรณาการองค์รวมยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนต้องใช้ความรอบรู้ในการพัฒนาด้านต่างๆด้วยความรอบคอบ เสริมสร้างทุนทางสังคม ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพคนในทุกมิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพและเป็นทรัพยากรหลักสำคัญในการผลักดันระบบเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญก้าวหน้า ทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมภายในและภายนอกประเทศ

ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรเป็นหลักมาเป็นประเทศสังคมอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว จากผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับกลางหรือแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) การขาดแคลนแรงงานดังกล่าวเป็นการขาดด้านปริมาณของผู้สำเร็จการศึกษาตามสาขาที่ต้องการจ้างงาน ขาดทักษะฝีมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้รับผิดชอบในการบริหารการอาชีวศึกษาทุกภาคส่วนควรหันมาพิจารณาการจัดเตรียมกำลังคน วิชาชีพอัพร้อมสำหรับการจ้างงานดังกล่าว โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาระบบอาชีวศึกษาไทยให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตและทิศทางการพัฒนาประเทศ

การอาชีวศึกษาไทยมีวิวัฒนาการมากกว่าร้อยปีแล้วนับตั้งแต่การฝึกหัดงาน
 เกษตรกรรม งานช่างฝีมือ งานหัตถกรรมและงานครัวเรือน คนไทยมีการสืบทอดมรดกงานฝีมือมา
 อย่างต่อเนื่องในรูปแบบของการเรียนรู้นอกระบบ เช่นเรียนรู้จากบรรพบุรุษในครอบครัว เรียนรู้จาก
 ผู้ชำนาญในเชิงช่าง เรียนรู้จากในวังและเรียนรู้ตามวัดวาอาราม (บุญญศักดิ์ใจจงกิจ , 2545)
 จนกระทั่งปี พ.ศ.2441 รัฐบาลไทยได้บรรจุเรื่องการศึกษาอาชีวศึกษาไว้ในโครงการศึกษาของชาติ
 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537) แม้ว่าจะมีการจัดอาชีวศึกษามากกว่า 100 ปี
 แล้วก็ตาม การศึกษาอาชีวศึกษาของไทยก็ยังไม่ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และ
 ปัจจุบันประเทศไทยต้องตกอยู่ในสถานะของการแข่งขันทางการค้า การผลิต และการลงทุนของ
 ธุรกิจข้ามชาติ จึงมีความจำเป็นในการรักษาคุณภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ การก้าว
 หน้าทีรวดเร็วจนเทคโนโลยี ความหลากหลายและการขยายตัวของตลาดแรงงานใน
 ภาคอุตสาหกรรม (Industry sector) และตลาดแรงงานสากลระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นที่ประจักษ์
 ว่าการผลิตสินค้าต้องมีคุณภาพสูงอย่างต่อเนื่อง และการผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพ จำเป็นต้องใช้
 กำลังคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ดังที่สุรพงษ์ มาลี (2549) เรียกว่า “แรงงานที่ใช้ความรู้ ”
 (Knowledge Workers) ส่วนแรงงานที่จะเป็นแรงงานความรู้ได้นั้น ต้องได้รับการพัฒนาทักษะ
 ฝีมือ(Skill) หรือแรงงานฐานสมรรถนะ (Competencies) (วุฒิพล สกลเกียรติ , 2546, Ramlee B.
 Mustapha:2004, เคน บลองชาร์ด และ เทอริรี แวกฮอร์น, 1998)

สภาวะการขาดแคลนแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2552)ได้รายงานผลการสำรวจ
 สถิติการจ้างงานและการผลิตกำลังคนวิชาชีพพบว่า ในปีพ.ศ. 2551 สถานประกอบการมีความ
 ต้องการแรงงานในระดับปวช. สาขาช่างเทคนิค สาขาธุรกิจบริการและสาขาอื่นๆ รวม 47,009 คน
 แม้จะมีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนี้ถึง 76,395 คน แต่เมื่อเทียบกับความต้องการในสาขาหลักแล้ว
 พบว่ายังขาดแคลนแรงงานจำนวน 27,977 คน เนื่องจากสำเร็จการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการ
 จ้างงาน ส่งผลให้มีผู้ว่างงานในระดับปวช.นี้ถึง 29,386 คนส่วนความต้องการแรงงานในระดับ
 ปวส. สถานประกอบการมีความต้องการรวม 37,505 คน ยังมีแรงงานที่ขาดแคลนจากความ
 ต้องการอีก 12,413 คน และมีผู้ว่างงานในระดับปวส.นี้อีกรวม 38,621 คน และยังพบอีกว่า
 สาเหตุหนึ่งที่แรงงานขาดแคลนนั่นเนื่องจากผู้สำเร็จการศึกษาแล้วนิยมศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป
 เป็นเหตุให้มีแรงงานเข้าสู่การจ้างงานน้อย เช่นในปีการศึกษา 2548มีผู้จบการศึกษาระดับปวช.
 เพียงร้อยละ 25.01 และระดับ ปวส.ร้อยละ 47.21 เข้าสู่ตลาดแรงงาน ที่เหลือร้อยละ 74.99 ของ
 ระดับ ปวช. และร้อยละ 52.79 ของระดับปวส. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป

ในการศึกษาวิจัยด้านความต้องการแรงงานระดับกลางในอนาคตก็พบว่า ยังมีความต้องการเพิ่มอีกมาก เช่น ข้อค้นพบของ พรรณี วิจิวัฒน์ และ ไพฑูรย์ พิมพ์ (2550) ที่พบว่าความต้องการกำลังคนทางช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการด้านปริมาณในปี พ.ศ. 2553 มีความต้องการมากขึ้นอยู่ในระดับมาก โดยมีปริมาณความต้องการกำลังคนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเท่ากับอัตราส่วน 1:2.5 แสดงว่าความต้องการใช้กำลังคนวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ระดับช่างฝีมือ) เพิ่มขึ้นในปริมาณที่สูงกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ระดับช่างเทคนิค) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีสูงขึ้นของสถานประกอบการ และงานวิจัยดังกล่าวก็มีข้อเสนอแนะให้สถานศึกษาควรผลิตบุคลากรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาอุตสาหกรรมให้มากขึ้นด้วย นอกจากนี้สถาบันการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย (2549) ได้สำรวจและประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ปวช. และ ปวส. ในช่วงปี 2549 - 2554 พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. และระดับ ปวส. มีจำนวนลดลงในแต่ละปี เช่นในปี 2550 มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. จำนวน 23,078 คน ระดับ ปวส. จำนวน 112,909 คน แต่ในอีก 4 ปี คือในปี พ.ศ. 2554 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษากลับจะลดลงเหลือ ระดับ ปวช. จำนวน 22,722 คน และระดับ ปวส. จำนวน 109,714 คน ข้อมูลนี้น่าสนใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดนโยบายของภาครัฐในการผลักดันให้มีการเพิ่มจำนวน ผู้เรียนให้มากขึ้นและจากการคาดการณ์จำนวนการจ้างงานเฉลี่ยต่อปีจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษาในช่วงปี 2550-2554 ทางสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยได้พบอีกว่าในแต่ละปีของภาคอุตสาหกรรมทุกกิจกรรมการผลิตมีความต้องการกำลังคนในระดับ ปวช. จำนวน 493,242 คน และ ปวส. 594,096 คน ซึ่งถ้านำมาเปรียบเทียบกับปริมาณของผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว จะมีความต้องการกำลังคนมากกว่าปริมาณผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ในอัตราที่ไม่สมดุลกัน

การอาชีวศึกษาของไทยมีความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา พัฒนาผลผลิตให้มีคุณภาพและทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (เพ็ชรี ฐาภิเชษฐ์ และ พศิน แดงจวง, 2550) โดยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติในสถาบันการศึกษาด้วยแนวคิดใหม่อย่างหลากหลาย แต่ผลลัพธ์ของการพัฒนายังไม่ทันกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้นสถานประกอบการจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้วยตนเองในด้านทักษะทางเทคนิค และทักษะทางพฤติกรรม โดยมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในสถานประกอบการเอง นับตั้งแต่การรับคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การปฐมนิเทศ

การสอนงาน การฝึกปฏิบัติในขณะที่ทำงาน(On the job training) ซึ่งมักพบเห็นได้จากมีสถานประกอบการที่เป็นการลงทุนของต่างชาติเช่นประเทศญี่ปุ่น ประเทศในแถบทวีปยุโรปและทวีปอเมริกา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างต่อเนื่องจนสถานประกอบการบางแห่งเปิดศูนย์ฝึกอบรมขึ้นภายในองค์กรของตนเองในรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาของสถานประกอบการในรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่าสถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดการศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานประกอบการด้านทักษะฝีมือกำลังคน และเห็นร่วมกันว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งแม้ว่าสถานประกอบการจะมีวิสัยทัศน์แนวคิดที่ดีและก้าวไกลเพียงใดก็ตาม หากผู้ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจไม่สามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์/แนวคิดก็ย่อมไร้ความหมาย ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และผู้วิจัย ในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะให้ประสานงานการพัฒนาครูอาจารย์ซึ่งกันและกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยในช่วงเปิดภาคเรียนให้พนักงานของสถานประกอบการมีโอกาสสอนในสถานศึกษาของรัฐแต่ในช่วงปิดภาคเรียนครูจากสถานศึกษาควรมีโอกาสสอนและเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน

จากความต้องการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าศักยภาพการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ทั้งในด้านจำนวนและด้านอื่นเช่น ปัญหาด้านคุณภาพของกระบวนการบริหารสถานศึกษา ด้านคุณภาพของนักศึกษาและด้านคุณภาพของการบริการ (วิทยากร เชียงกูล, 2551 เข้มทอง ศิริแสงเลิศ, 2540) ซึ่งภาครัฐต่างก็มองเห็นความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพกำลังคนด้วยการพัฒนาระบบอาชีวศึกษา แม้นโยบายระดับชาติของไทย เช่นนโยบายตามแผนปฏิบัติการ “ไทยเข้มแข็ง” ที่รัฐบาลได้กำหนดแผนงานยกระดับคุณภาพครูและการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา เพิ่มสัดส่วนจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษาต่อสายสามัญเป็น 50:50 ซึ่ง อาคม เติมพิทยาไพสิฐ(2552)รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กล่าวโดยสรุปว่าในระยะยาวรัฐบาลได้ตั้งงบประมาณในโครงการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในปี พ.ศ. 2553-2555 เป็นจำนวนเงิน 18,250 ล้านบาท เฉพาะปี พ.ศ. 2553 จำนวนงบประมาณ 6,187 ล้านบาท ซึ่งรัฐบาลกำหนดนโยบายในการพัฒนา “คน” ไว้อย่างชัดเจนแล้ว เช่นจากการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – พ.ศ.

2559) นายกรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ก็ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาศักยภาพคนเป็นนโยบายหลัก (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส.ศ.ช. 2553)ทั้งหมดนี้จึงเป็นแนวทางที่ดีในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้พัฒนากำลังคน เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ

การบริหารจัดการระบบอาชีวศึกษา มีกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานระดับกระทรวงของภาครัฐรับผิดชอบการกำหนดนโยบายและควบคุมการดำเนินงานของหน่วยงานระดับรองที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ให้สอดคล้องกับทิศทางและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศ โดยมีองค์กรหลักในรูปคณะกรรมการเข้ารับผิดชอบโดยตรงในการบริหารระบบอาชีวศึกษา คือคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งได้ก่อตั้งขึ้นตามมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2545) การปรับเปลี่ยน โครงสร้าง ดังกล่าว นี้มีปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องคือ การมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพพร้อมทั้งทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติและพฤติกรรมที่ตอบสนองต่องานอุตสาหกรรม ซึ่งหมายถึงต้องมีการพัฒนาคนอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเข้าสู่การเป็นนักผลิตอาชีพ และในการพัฒนาคนให้มีความพร้อมเข้าสู่อาชีพนี้ต้องดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในระบบอาชีวศึกษา และมีบทบาทสำคัญในวงการศึกษปัจจุบัน จนกลายเป็นนโยบายหลักนโยบายหนึ่งในการพัฒนาประเทศของรัฐบาลไทย ดังเช่นนโยบายการปฏิรูปการศึกษารอบสอง พ.ศ. 2552 – 2561 ที่เสนอโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้นำหลักการปฏิรูประบบการอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้สามารถผลิตกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถทั้งเชิงวิชาการและวิชาชีพมีความรู้ทักษะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพเป็นกำลังคนฐานความรู้ช่างเทคนิคที่มีฝีมือและนักเทคโนโลยีที่เชี่ยวชาญมีคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนลักษณะนิสัยการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้คือสถานประกอบการ

รูปแบบของระบบอาชีวศึกษาเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับต่างประเทศแล้ว ประเทศไทยยังขาดการปูพื้นฐานอาชีวศึกษาให้กับเยาวชน ระบบอาชีวศึกษาไทยมาเริ่มแยกสายอาชีวศึกษาออกจากสายสามัญหลังจากเยาวชนศึกษาจบชั้นประถมศึกษาแล้ว และนักศึกษาส่วนมากที่เลือกเรียนสายอาชีวศึกษาก็สืบเนื่องมาจากไม่สามารถสอบผ่านเข้าเรียนในสายสามัญได้ ดังนั้นการปูพื้นฐานอาชีวศึกษาให้กับเยาวชนจึงควรนำระบบอาชีวศึกษาเข้าบรรจุในระบบการศึกษาภาคบังคับเหมือนในต่างประเทศ ตัวอย่างประเทศที่จัดหลักสูตรอาชีวศึกษาเข้าในระบบ

การศึกษาภาคบังคับได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และประเทศแคนาดา ประเทศเหล่านี้ได้นำระบบอาชีวศึกษาบรรจุเข้าในการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ส่วนสหรัฐอเมริกาและออสเตรเลียจัดอาชีวศึกษาเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาภาคบังคับ 10 ปี ประเทศที่จัดการระบบอาชีวศึกษาเข้าในการศึกษาภาคบังคับ 12 ปีได้แก่ประเทศมาเลเซียและประเทศออสเตรเลียเป็นต้น (สวัสดี อุดมโกชน, 2543) จากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของไทยและเปรียบเทียบกับระบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของต่างประเทศดังกล่าวเห็นได้ว่า ภาครัฐควรริบทำการส่งเสริมให้เยาวชนหันมาสนใจเข้าศึกษาในระบบอาชีวศึกษามากขึ้น(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548) เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ

ในปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีแนวคิดว่าควรศึกษาความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงานในพื้นที่อย่างเป็นระบบตามแนวทางการวิจัย โดยครอบคลุมปัญหาที่เกิดจากการจ้างงาน การเปลี่ยนงานของกำลังคนและปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของกำลังคน เพื่อให้สามารถจัดเตรียมบุคลากรที่มีศักยภาพตามความต้องการของสถานประกอบการซึ่งต่างต้องฝึกอบรมพนักงานที่รับเข้าทำงานในระยะแรกให้มีความรู้ ความเข้าใจและฝึกฝนจนเกิดความชำนาญโดยเร็ว เนื่องจากงานในระบบผลิตเป็นงานที่เกี่ยวกับการควบคุมเครื่องจักร การทำงานที่ต้องอาศัยทักษะความรู้ทางเทคนิค (Technical Skills) ทั้งวิชาชีพเทคนิคและวิชาชีพชั้นสูง เป็นระบบการทำงานที่ต้องอาศัยความแม่นยำและปรับเปลี่ยนได้ (Accuracy and Flexibility) เพื่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์และผลกำไร อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาเจริญมั่นคง (พลชัย ลิ้มวิวัฒน์, 2533) ประกอบกับต้องมีพนักงานที่อุตสาหกรรมตั้งใจปฏิบัติงานอย่างจริงจังต่อเนื่อง การทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาให้ทราบถึงความต้องการอย่างแท้จริงของตลาดแรงงาน ศึกษาการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ศึกษาการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา แล้วนำมาประมวลวิเคราะห์สังเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัย เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้สามารถผลิตกำลังคนอย่างสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่บริการของสถานศึกษานั้น เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการว่าจ้างทั้งหมด และสถานประกอบการก็สามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่ผ่านการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดีเช่นกัน โดยจะเป็นการสร้างบรรยากาศในการบริหารระบบอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สนองตอบความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งถ้าหากสถานประกอบการประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ก็จะก่อให้เกิดการจ้างงานอย่างมากมาย พร้อมด้วยค่าตอบแทนที่จูงใจต่อเนื่องมีความมั่นคงในธุรกิจ ผลกำไรก็จะถูกจ่ายคืนแก่รัฐในรูปของภาษีเงินได้ (Corporate Tax) มีการแบ่งปันผลประโยชน์คืนสู่พนักงานใน

รูปของเงินโบนัส (Bonus) การคืนกำไรสู่สังคม C.S.R. (Corporate Social Responsibility) เกิดสุขสโมสร
ในสังคมไทยได้อย่างยั่งยืนยาวและต่อเนื่องตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ
- 2.ศึกษาสภาพความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา
- 3.พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

คำถามการวิจัย

- 1.สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ เป็นอย่างไร
- 2.ความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการเป็นอย่างไร
- 3.กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ควรเป็นอย่างไร

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ตามหัวข้อวิจัย “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ” มีคำจำกัดความ ดังนี้

- 1.สถานศึกษาอาชีวศึกษา หมายถึงวิทยาลัย/ศูนย์ฝึกอบรม รวม 14 ประเภท สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ประกอบด้วย 1.วิทยาลัยเทคนิค 2.วิทยาลัยอาชีวศึกษา 3.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 4.วิทยาลัยสารพัดช่าง 5.วิทยาลัยการอาชีพ 6.วิทยาลัยพาณิชยกรรม 7.วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมต่อเนื่อง 8.วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม 9.วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 10.วิทยาลัยประมง 11.กาญจนภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวง 12.วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ 13.วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ และ 14.ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร

2. กลยุทธ์การบริหารที่ตอบสนองความต้องการกำลังคน หมายถึงวิธีการบริหารเชิงรุกของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่คำนึงถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ทั้งบริบทภายในที่เป็นจุดอ่อน และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาให้ผลผลิตกำลังคนมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3. การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา หมายถึงการบริหารการผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ กำลังคน ของสถานประกอบการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning) การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation) และการประเมินผลการ ปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation)

4. การวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning) หมายถึงการกำหนดเป้าหมายผลผลิตกำลังคนวิชาชีพ ระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

5. การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (implementation) หมายถึงการกำหนดบทบาทของผู้เกี่ยวข้อง ขั้นตอน ระยะเวลา ทรัพยากรที่ต้องการและแหล่งที่มา กระบวนการสื่อสาร ตามนโยบาย แผนงาน กิจกรรม และตัวชี้วัดของการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

6. การประเมินผลการ ปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation) หมายถึงการการทบทวนผลผลิตกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตามนโยบายแผนงาน กระบวนการและตัวชี้วัดที่กำหนด และการนำผลการทบทวนไปปรับปรุงและพัฒนา

7. การผลิตกำลังคนของสถานศึกษา หมายถึงการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ให้จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ทั้งภาคการผลิตและภาคบริการ ระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน กิจกรรมและตัวชี้วัดของการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

8. การผลิตกำลังคนเชิงปริมาณ หมายถึง จำนวนนักศึกษา ดับ ปวช. และปวสตามแผนการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษารุ่นเข้าปี 2549-2550

9. **การตอบสนองกำลังคนเชิงปริมาณ** หมายถึง จำนวนผู้ประกอบอาชีพ ส่วนตัว ผู้ประกอบอาชีพกับสถานประกอบการในหรือนอกเขตบริการของสถานศึกษา ผู้ศึกษาต่อ ซึ่งคำนวณจากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่สำรวจได้
10. **การผลิตกำลังคนและการตอบสนองกำลังคนเชิงคุณภาพ** หมายถึง คุณภาพของผลผลิตกำลังคนตามความต้องการของสถานประกอบการ
11. **ผลผลิตกำลังคนของสถานศึกษา** หมายถึงจำนวนนักศึกษาที่สำเร็จ การศึกษาทั้งภาคการผลิตและภาคการบริการตามแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.จาก สถานศึกษาอาชีวศึกษา และเป็นกำลังคนวิชาชีพมุ่งสู่การว่าจ้างเข้าทำงานในสถานประกอบการ/ การประกอบอาชีพส่วนตัวหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
12. **กำลังคนภาคการผลิต** หมายถึงนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ศิลปหัตถกรรม คหกรรม
13. **กำลังคนภาคการบริการ** หมายถึงนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. และระดับ ปวส. สาขาวิชาสาขาวิชาพาณิชยกรรม
14. **คุณภาพผลผลิตกำลังคน** หมายถึง ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills) ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills) และทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skills)
15. **ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills)** หมายถึงความสามารถของกำลังคน ในการแสดงความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ การฝึกงานจากสถานศึกษา การถ่ายทอดความรู้ การ ปรับปรุงงานและการปรับตัวในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานใน สถานประกอบการ
16. **ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills)** หมายถึง ความสามารถของกำลังคนในการปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน ความสามารถในการ ทำตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบงานได้หลายหน้าที่ การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะความชำนาญที่จะให้คำปรึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง

17. ทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skills) หมายถึงความสามารถของกำลังคนในการแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถานประกอบการ เพื่อนร่วมงาน ความกระตือรือร้น ความตรงเวลา การติดต่อประสานงาน การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ความซื่อสัตย์ในหน้าที่

18. สถานประกอบการ หมายถึงบริษัทจำกัด / ห้างหุ้นส่วนจำกัดที่จดทะเบียนนิติบุคคล และเป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยตามภูมิภาคทั้ง 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้จำนวน 4,011 แห่ง ทั้งที่มี MOU กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาและไม่มี MOU กับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

19. ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ หมายถึงการทำงานในสถานประกอบการในเขตบริการของสถานศึกษาและความพึงพอใจในคุณภาพผลผลิตกำลังคนของสถานประกอบการ

20. สาขาวิชาอุตสาหกรรม หมายถึงการศึกษาในสาขาวิชาที่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถปฏิบัติงานในสายงาน อุตสาหกรรมเสื้อผ้า อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องกล อุตสาหกรรมฟอกหนัง งานอุตสาหกรรมสายการผลิต หรือสายงานอื่นตามความต้องการ

21. สาขาวิชาเกษตรกรรม หมายถึงการศึกษาในสาขาวิชาที่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถปฏิบัติงานในสายงาน พืชศาสตร์ สัตวศาสตร์อุตสาหกรรมเกษตรช่างเกษตรเกษตรทั่วไปการประมง หรือสายงานอื่นตามความต้องการจ้างงาน

22. สาขาวิชาศิลปหัตถกรรม หมายถึงการศึกษาในสาขาวิชาที่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถปฏิบัติงานในสายงาน วิจิตรศิลป์การออกแบบ ศิลปหัตถกรรมอุตสาหกรรมเครื่องหนัง เครื่องเคลือบดินเผา เทคโนโลยีการถ่ายภาพฯ เครื่องประดับอัญมณี ช่างทองหลวง เทคโนโลยีศิลปกรรม การพิมพ์สกรีน คอมพิวเตอร์กราฟิก ศิลปหัตถกรรม โลหะรูปพรรณและเครื่องประดับดนตรีสากล เทคโนโลยีนิเทศศิลป์ ช่างทันตกรรมหรือสายงานอื่นตามความต้องการจ้างงาน

23. สาขาวิชาพาณิชยกรรม หมายถึงการศึกษาในสาขาวิชาที่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถปฏิบัติงานในสายงาน บัญชีการขาย การเลขานุการ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจสถานพยาบาล การประชาสัมพันธ์ภาษาต่างประเทศงานสำนักงาน หรือสายงานอื่นตามความต้องการจ้างงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งประกอบด้วย

1. การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา (PIE) หมายถึงบริหารการผลิตกำลังคนวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning) การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation) และการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation) ให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2. การผลิตกำลังคนและความต้องการกำลังคน มีแนวคิดการผลิตและความต้องการกำลังคน ดังนี้ คือ

2.1 การผลิตกำลังคนของสถานอาชีวศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตรจากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2546 โดยอาศัยอำนาจในมาตรา 8 มาตรา 12 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 9 โดยให้มีการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาใน 3 ระดับ คือ

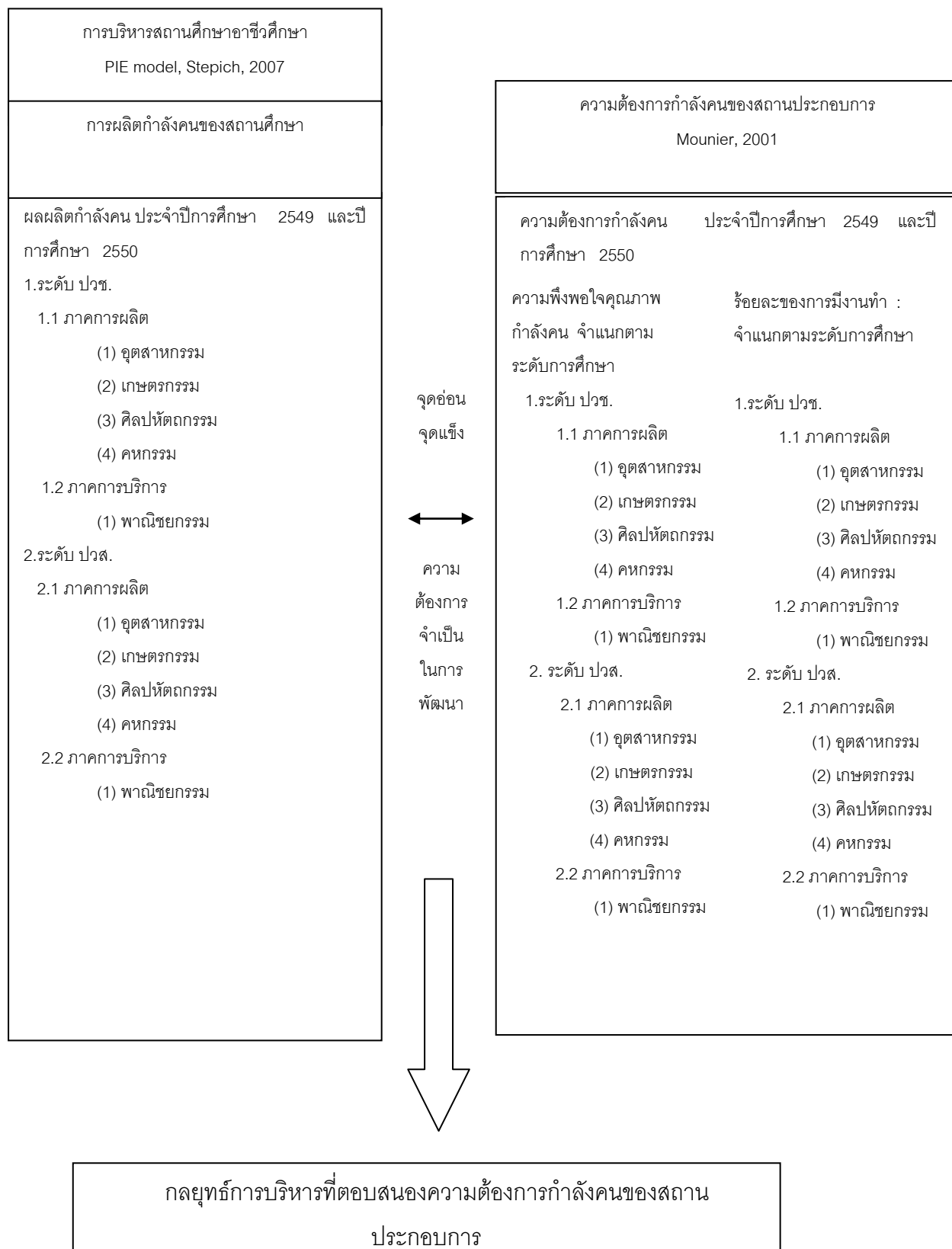
1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเทียบเคียงกับมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาและระดับฝีมือตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพ สถานประกอบการและชุมชน

2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเทียบเคียงกับมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาและระดับฝีมือตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพ สถานประกอบการ และชุมชน สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ทางวิชาการที่สัมพันธ์กับวิชาชีพในขอบเขตทั่วไปของงานอย่างหลากหลายที่มีความซับซ้อนและไม่เป็นงานประจำ สามารถประยุกต์ทักษะและความรู้ในการจัดการแก้ปัญหาและแนะนำผู้อื่น รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อตนเองผู้อื่นและหมู่คณะ

3) ระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) พุทธศักราช 2551 จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษากำหนดให้วิชาครูเป็นวิชาชีพควบคุม จะต้องประกอบวิชาชีพภายใต้ข้อบังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา

2.2 ความต้องการกำลังคน ความต้องการกำลังคนในการตอบสนองกำลังคนในตลาดแรงงาน มีประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา 2 ประเด็น คือ คุณภาพกำลังคน และปริมาณกำลังคน หรือที่กองวิจัยแรงงาน (2549) เรียกว่าเป็นความต้องการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยหัวข้อ “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ”

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยมุ่งศึกษาโดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ครอบคลุมการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประเภทวิทยาลัยและศูนย์ฝึกอบรม
ประเภททั่วประเทศ รวม 415 สถานศึกษา 14

2.การบริหารสถานประกอบการ

ครอบคลุมสถานประกอบการที่จดทะเบียนต่อกระทรวงพาณิชย์ในรูปแบบบริษัทจำกัดหรือ
ห้างหุ้นส่วนจำกัดที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยรวม 4,011 สถาน
ประกอบการ และตั้งอยู่ในเขตบริการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้ง 5 ภาคกิจการซึ่งประกอบด้วย
ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคศิลปหัตถกรรม ภาคคหกรรมและภาคพาณิชยกรรม

3.ตัวแปร

ตัวแปรที่นำมาพิจารณาในการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นตัวแปรใน 2 กลุ่ม คือ

1. **ตัวแปรการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา** พิจารณาเฉพาะการศึกษาในระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งประกอบด้วย
บริบททางการบริหารการศึกษาที่สถานศึกษาอาชีวศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารการศึกษา
ประกอบด้วย

- 1.1 การวางแผนการผลิตกำลังคน(Planning)
- 1.2 การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation)
- 1.3 การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (Evaluation)

2. **ตัวแปรความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ** พิจารณาเฉพาะ
กำลังคนในระดับ ช่างเทคนิคและช่างฝีมือ โดยพิจารณาจากความต้องการทักษะการทำงานของ
กำลังคนทั้ง 3 ด้าน คือทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive
skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior skill)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์จากผลพวงของการศึกษาโดยตรง ดังนี้

1. ประโยชน์ด้านการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเกิดการพัฒนากลยุทธ์ในการบริหาร การศึกษาอาชีวศึกษาในการตอบสนองของความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ
2. ประโยชน์ด้านการปรับปรุงเป้าหมายการจัดการศึกษาข้อค้นพบจากการวิจัย สามารถนำไปปรับเป้าหมายการจัดการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในการตอบสนองของความต้องการกำลังคนอย่างแท้จริง
3. ประโยชน์ด้านการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน เพื่อให้ได้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองของความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ที่มีความถูกต้องตามหลักทฤษฎีการบริหารการศึกษา เหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

การศึกษาวเคราะห์สังเคราะห์เอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศเรื่องแนวคิด ทฤษฎี หลักการ ผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาของภาครัฐ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองของความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ และศึกษาสภาพปัญหา

ความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการ การดำเนินงานในขั้นนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

- 2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

- 2.2 การสำรวจการดำเนินงานและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช. และปวส. ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

- 2.3 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 3 การร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Judgment)

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ

นำเสนอความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ข้อจำกัดในการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยการศึกษาจะครอบคลุม ทั้งเอกสารและงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ และมีสาระครอบคลุมเรื่องแนวคิดทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องได้แก่ แนวคิดนโยบายการอาชีวศึกษา และการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษาหลักการแนวคิด ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ หลักการแนวคิดการตอบสนองกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาระบบอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา อิสราเอล อังกฤษ แคนาดา และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีแนวคิดกลยุทธ์และการวางกลยุทธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย

นำเสนอแบบแผนของการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาได้

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ

นำเสนอสาระและสภาพของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ สภาพความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการ และเสนอกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ ที่ผู้วิจัยพัฒนา ปรับปรุงแล้วพร้อมอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะจากการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา วิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอเป็น 7 ตอน ดังนี้

- 1.แนวคิดนโยบายการอาชีวศึกษาและการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา
3. หลักการแนวคิดความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ
4. หลักการแนวคิดการตอบสนองกำลังคนจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา
5. ระบบอาชีวศึกษาในต่างประเทศ
6. แนวคิดความต้องการจำเป็น
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดนโยบายการอาชีวศึกษาและการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย

1.1 แนวคิดการอาชีวศึกษา

“การอาชีวศึกษา” นักวิชาการให้ความหมายไว้หลายประเด็นคือ หมายถึงการศึกษาที่มุ่งเตรียมคนเข้าสู่การจ้างงานในตลาดแรงงานโดยได้รับการเรียนรู้ฝึกฝนทางทักษะ ความรู้ ทักษะ และความเข้าใจอย่างเพียงพอที่จะประกอบอาชีพในสาขาที่มุ่งหมายไว้(เป็รื่องกิจรัตนกร, 2533:252)

หมายถึงโครงการการศึกษาที่มีระดับต่ำกว่ามหาวิทยาลัย มีจุดหมายเพื่อฝึกอบรมบุคคลออกไปประกอบอาชีพที่ตนเลือกสรรไว้ (Good, 1973:603)

UNESSCO (1992:23) ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่าหมายถึง การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่าง ๆ โดยจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์ และฝึกภาคปฏิบัติ สัดส่วนของวิชาจะแตกต่างกัน

ตามปกติแล้วจะต้องเน้นการฝึกภาคปฏิบัติด้วยเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือ และสร้างความมั่นใจเมื่อได้ปฏิบัติงานจริง

สมคิด สายแวว (2546) ให้ความหมายของ "การอาชีวะ" ว่าหมายถึงการศึกษาเพื่อทำงานทุกชนิดซึ่งบุคคลถูกใจในงานนั้น และเป็นความต้องการของสังคม การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาพิเศษเฉพาะเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถ เจตคติ และช่วยเหลือผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิม การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการพัฒนานิสัยและทัศนคติของผู้เรียนควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้และทักษะ การจัดการอาชีวศึกษาควรมีการพัฒนาทั้งด้านคุณภาพและปริมาณให้ทันต่อความต้องการของประเทศ ผู้เรียนควรรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ควรได้มีโอกาสฝึกงานในสถานประกอบการ และนำปัญหาที่พบมาปรับปรุงแก้ไขในระหว่างการเรียนรู้

วีรพันธ์ สิทธิพงศ์ (2540:5-6) การอาชีวศึกษาคือ การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือระดับคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญากับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่าง ๆ ตามปกติจัดขึ้นในระดับมัธยมปลาย จะต้องจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์ และฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อพัฒนาฝีมือที่ต้องการสำหรับอาชีพตามสัดส่วนของวิชาที่กำหนด แต่ตามปกติแล้วจะต้องเน้นการฝึกภาคปฏิบัติด้วย

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2536:3) การอาชีวศึกษาคือการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ โดยจัดเป็นขบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านทักษะ หรือความชำนาญงานด้านความรู้ ความเข้าใจและด้านเจตคติเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่คนเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุราษฎร์ พรหมจันทร์ (2539:21) ให้ความหมายอาชีวศึกษาว่า คือกระบวนการทางการเรียนการสอนและการฝึกอบรมทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาความรู้ทักษะประสบการณ์และเจตคติต่องานอาชีพเพื่อเตรียมคนในระดับกลางสู่อชีพต่าง ๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542(2546) อาชีวะหมายถึง น. การศึกษาที่มุ่งเน้นไปในทางช่างฝีมือ

"อาชีวศึกษา" ได้กำหนดไว้ในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา , 2551) หมายถึงกระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี

นอกจากคำหลักดังกล่าวข้างต้นแล้วพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ยังได้ให้ความหมายของคำที่เกี่ยวข้องกับการ การอาชีวศึกษาอีก ดังเช่น

“การฝึกอบรมวิชาชีพ ”หมายถึงการเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้นหรือระยะยาวทั้งในและนอกสถานศึกษาอาชีวศึกษาซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะภายใต้หลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

“การศึกษาระบบทวิภาคี ”หมายถึงการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนการวัดและการประเมินผลโดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจัดระบบการศึกษาให้มีการเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

การจัดอาชีวศึกษาเป็นองค์ประกอบของระบบการศึกษาที่มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการทุกประเภททั้งด้านการได้รับความรู้และด้านทักษะที่จำเป็น (สมภพ สุวรรณรัฐ, 2545:9 -10) แม้ว่าการจัดอาชีวศึกษาไม่สามารถจะสร้างงาน แต่ก็สามารถช่วยให้คนที่มีทักษะที่เหมาะสมมีโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระได้ การจัดอาชีวศึกษาจะต้องเพิ่มความเข้มแข็งในการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานเพื่อที่จะให้ผู้เรียนหรือผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะที่ยืดหยุ่นสามารถที่จะสนองตอบต่อความต้องการของสถานที่ทำงานได้ นอกจากนี้การจัดอาชีวศึกษายังต้องช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการก้าวไปสู่การเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูงซึ่งมีเพิ่มมากขึ้นและส่วนใหญ่จะรับบุคลากรที่มีทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ มีความรู้ข้ามสาขาวิชา มีทักษะในการติดต่อสื่อสารและความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Karasz, 1999) รวมถึงคุณลักษณะอื่น ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับตัวเอง ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในรายละเอียดต่างๆของผลงานซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การมีทักษะเชิงระบบการฝึกอบรมเบื้องต้นจะช่วยให้บุคคลมีความรู้พื้นฐานที่จะให้เขาเหล่านั้นสามารถรับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในช่วงระหว่างการทำงานได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเปลี่ยนสาขางานและอาชีพได้ตามสภาพการณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อไป

1.2 ทิศทางการพัฒนาระบบอาชีวศึกษาไทย

สืบเนื่องจากการประกาศใช้กฎหมายทางการศึกษาและการกำหนดแผนหลักของการพัฒนาประเทศนับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2548 เป็นต้นมา ทำให้ระบบอาชีวศึกษาของไทยปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องเช่นการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้กำหนดประเด็นการปฏิรูปอาชีวศึกษา เรื่องการจัดเตรียมกำลังคนไว้อย่างเพียงพอเพื่อให้สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของระบบผลิตของเศรษฐกิจใหม่ที่เจริญขึ้นอย่างต่อเนื่อง (นวลจันทร์ ปุยกุล: 2548) ซึ่งเชื่อว่าอาชีวศึกษาจะเปลี่ยนแปลง และจะเป็นโฉมใหม่ที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยการใช้เทคโนโลยีด้านเทคนิคเพิ่มมากขึ้น เทคโนโลยีในการจัดการสมัยใหม่ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปรากฏการณ์จากปัจเจกนิยมไปเป็นคตินิยมส่วนรวม (Collectivism) หรือส่วนรวมนิยมเป็นความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงและแปลงรูป สภาพแวดล้อม โครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมของระบบและปัจเจกบุคคล ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม เพื่อสนองตอบข้อเรียกร้องและความต้องการของมวลมนุษยชาติ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2545: 117,175-176) สิ่งนี้ทำให้ระบบอาชีวศึกษาได้รับอิทธิพลในความหลากหลายของอาชีพ จนบางครั้งถึงกับขาดแคลนบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญ จนรวมถึงระบบอาชีวศึกษาไม่สามารถพัฒนาเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงสังคม

ปัจจุบันสถานศึกษาอาชีวศึกษาผลิตกำลังคนวิชาชีพตามความพร้อมของแต่ละสถานศึกษาที่มีอยู่ถนัดอะไรก็ผลิตอย่างนั้นสิ่งที่อาชีวะกำลังดำเนินการคือได้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนข้อมูลความต้องการกับสถานประกอบการโดยตรง มีการจัดทำโครงการสอนและจัดหลักสูตรร่วมกัน เช่นการจัดหลักสูตรให้ภาคเอกชน ภาครัฐ และชุมชน ให้แต่ละกลุ่มเสนอว่าต้องการนักศึกษาอย่างไร เพื่อให้ตรงกับความต้องการของแต่ละกลุ่มให้มากที่สุด หลักสูตรนี้จะเป็นการผลิตให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ จนถึงเป็นผู้จัดการการเรียนการสอนด้วยตนเองเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีทักษะตามต้องการ เช่นบริษัทซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่นจำกัด (มหาชน) ได้จัดตั้งศูนย์การเรียนของบริษัทฯโดยใช้ชื่อว่า “ศูนย์การศึกษาปัญญาภิวัฒน์สะพานควาย ” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: 2549)

สิ่งหนึ่งที่อาชีวศึกษากำลังเร่งดำเนินการ คือการส่งเสริมให้อาชีวศึกษามีบทบาทในทางสร้างสรรค์และช่วยเหลือสังคม เช่น การเป็นช่างซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า รถยนต์ รถมอเตอร์ไซด์ให้กับประชาชนและชาวบ้านทั่วไป อาชีวะกำลังปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์หรือมุมมองของประชาชนทั่วประเทศ และประเทศไทยยังต้องการฝีมือแรงงานประเภทนี้อีกมาก โดยจะมีการปรับเปลี่ยน

สัดส่วนจำนวนนักศึกษาสายอาชีวศึกษากับนักศึกษาสามัญศึกษา จาก 30 - 70 เป็น 50 - 50 ขณะนี้มีบริษัทเอกชนจำนวนมาก อยากได้กำลังแรงงานจากนักเรียนอาชีวศึกษาเหล่านี้ ต่อไปถ้าทำได้อย่างเป็นระบบ จะเกิดอาชีพให้กับกลุ่มคนเหล่านี้อีกจำนวนมาก ซึ่งในกระบวนการของการปรับเปลี่ยนระบบดังกล่าว ก็มักจะพบปัญหาในการบริหารอย่างต่อเนื่อง เช่น ปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอน ซึ่ง สุนทร ทองใส (2546) พบว่า ในวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 มีจำนวนครูจ้างสอนต่อครูประจำการ คือ 3 ต่อ 1 มีผลกระทบต่อผู้เรียน การปฏิบัติการสอนและเป็นปัญหาของระบบการเรียนการสอนในวิทยาลัยนั้นด้วยเป็นอย่างมาก

จากผลพวงของระบบการศึกษาไทยในทศวรรษที่ผ่านมา พบว่าในทุก ๆ ปีมีเด็กและเยาวชนไทยอายุ 4-17 ปี หายไปจากระบบการศึกษา กว่า 3 ล้านคน หรือกว่าร้อยละ 21 โดยตัวเลขนี้ในวันจะสะสมมากขึ้น และสะท้อนได้จากสถิติประชากรไทยวัยแรงงานที่มีจำนวนผู้จบการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษาถึงร้อยละ 67.3 (ปี 2549) และส่งผลถึง “แรงงานคุณภาพ” ของไทย ก็มีขีดความสามารถในการแข่งขันที่เสียเปรียบประเทศเพื่อนบ้านและคู่แข่งในเอเชีย และเมื่อมองภาพรวมการพัฒนาคน ไทยก็มีค่าดัชนีอยู่ในอันดับที่ 71

1.3 นโยบายและแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย

การวางแผนกำลังคนในระดับประเทศ คือการวางแผนจัดสรรกำลังคนในวิชาชีพ และระดับช่างฝีมือต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ หัวใจสำคัญของการวางแผนกำลังคน คือ การพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาการขาดแคลนกำลังคน และปัญหาการว่างงาน ตลอดจนการทำงานต่ำกว่าระดับอันเนื่องมาจากคนล้นงาน

การวางแผนกำลังคนในระดับธุรกิจ เป็นกระบวนการซึ่งรวมถึงการพยากรณ์ การพัฒนา การดำเนินการ และการควบคุมติดตามผล ซึ่งองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ได้ดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าจะมีผู้ปฏิบัติงานในปริมาณและคุณภาพที่ถูกต้อง อยู่ในสถานที่หรือชนิดการงานที่ถูกต้อง ในเวลาที่ถูกต้อง เพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นจะเป็นประโยชน์มากที่สุด

ประเทศไทยมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนนโยบายกำลังคน คือ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกระทรวงแรงงาน โดยนโยบายด้านกำลังคนได้ถูกระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 จนถึงฉบับปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีกระทรวงหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนในระดับอาชีวศึกษาคือ

คือ การเพิ่มปริมาณผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนของอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยม การเทียบ
โอนประสบการณ์และ VQ คุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ ที่นำสู่การปฏิบัติ การจัดการเรียน
การสอนตามหลักสูตร 3 แนวทาง (ผู้ใช้ ผู้ซ่อม ผู้สร้าง) ความร่วมมือกับสภาอุตสาหกรรมและ
สถานประกอบการ การสร้างผู้ประกอบการใหม่ การพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ คุณธรรมนำชีวิต
ความมีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการด้านการเงิน บุคลากรและพัสดุ วิธีการศึกษาดูงานของ
นักศึกษา (ปวช.1 และปวส.1) และการจัดการความรู้

เป้าหมายและกลยุทธ์การอาชีวศึกษา

ด้านปริมาณ มีความยืดหยุ่นสามารถเรียนได้ทุกสาขา ทุกที่ ทุกเวลา การมีรายได้
ระหว่างเรียนมีงานทำ การเทียบโอนประสบการณ์ของผู้ทำงานในสถานประกอบการ การรณรงค์
ประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างทัศนคติ เส้นทางอาชีพ การปรับและเพิ่มหลักสูตรใหม่ให้สอดคล้องกับ
โครงสร้างเศรษฐกิจ การประสานความร่วมมือกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน(สช.)
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย(กศน.)

ด้านคุณภาพ การสร้างภาพลักษณ์แห่งคุณภาพการอาชีวศึกษา การปรับวิธีเรียน
เปลี่ยนวิธีสอน ปฏิรูปวิธีสอบโดยการเรียนรู้ และประเมินในสถานการณ์จริง การพัฒนามาตรฐาน
อาชีพ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานการอาชีวศึกษา และหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับสถาน
ประกอบการ การสร้างระบบเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษากับสถาน
ประกอบการ ชุมชนท้องถิ่น และเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ การจัดการความรู้
วิชาชีพ (Knowledge Management) การประกันคุณภาพผลผลิต ผลิตภัณฑ์ และงานบริการ
อาชีวะ การขยายการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานประกอบการและชุมชน

ด้านบริการสังคม การพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน
Fit It Center ถนนสายอาชีพ การเพิ่มวุฒิเกษตรกร การต่อยอด OTOP การอาชีวะสี่เหลี่ยมในเรื่อง
สิ่งแวดล้อมและการพลังงาน การอาชีวะรวมพลังในเรื่องอาชีวะร่วมด้วยช่วยประชาชน /ซ่อมสร้าง
โรงเรียน บ้าน/ช่วยเหลือภัยพิบัติ

ด้านการสร้างผู้ประกอบการใหม่ การสร้างเครือข่ายและพัฒนาผู้ประกอบการรุ่น
ใหม่ การสร้างช่องทางการเข้าถึงแหล่งทุนและองค์ความรู้ทางธุรกิจ จัดตั้งหนึ่งวิทยาลัย หนึ่ง
ธุรกิจ (One College One Company)

ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ ในการผลิตผู้สำเร็จการศึกษา สร้างผู้มีความรู้ความสามารถ
ทักษะ วิชาชีพเฉพาะทาง สร้างผู้มีทักษะพื้นฐาน สื่อสารภาษา ICT วิจัยแบบง่าย (คิดเป็น ทำ
เป็น)การจัดการธุรกิจ (Business Plan) สร้างผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพ

การจัดการอาชีวศึกษา เพ็ชรี รูปวิเชตร และ พศิน แดงจวง (2550) ได้ให้ข้อสังเกตว่า
ปรัชญาการจัดการอาชีวศึกษาของไทยที่ให้โอกาสการเรียนรู้ด้านวิชาชีพกับทุก ๆ คนนับเป็นสิ่งที่ดี
เนื่องจากจะได้ส่งเสริมให้ทุกคนมีงานทำสามารถทำงานได้ตามความถนัดเป็นการสร้างมูลค่า
ให้กับคนไทยและประเทศไทย แต่การจัดการศึกษาที่ออกวุฒิบัตรรับรองความรู้ ความสามารถที่
รับรองว่ามีความรู้ระดับ ปวช. ปวส. หรืออื่นๆ ที่สามารถนำไปเป็นบันไดศึกษาต่อสูงไปเรื่อยๆ นั้น
ควรดำเนินการอย่างระมัดระวัง ควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เนื่องจากเราอยู่ใน
ในหมู่บ้านโลกที่มีการเปรียบเทียบ แข่งขันอย่างกว้างขวางมากกว่าเมื่อสมัย 50 ปีก่อน การจัดการ
ศึกษาจึงไม่ควรจัดเพียงเพื่อแจกวุฒิบัตรเท่านั้นโดยขาดคุณภาพ และศักยภาพที่แท้จริง

มนุษย์สามารถเรียนรู้ทักษะที่จะทำงานได้ แม้ไม่ได้เข้าโรงเรียนหากมีความสนใจ ใฝ่รู้
และฝึกฝนด้วยการปฏิบัติจริงแบบ learning by doing ซึ่งใช้กันมากในสถานประกอบการเมื่อรับ
พนักงานใหม่เข้าทำงานที่เรียกว่า on-the-job-training (OJT) เป็นการฝึกเพื่อทำงานเฉพาะอย่าง
โดยอาจไม่เข้าใจภาพรวมของงานนั้นๆ หรือแม้แต่ในวิทยาลัยสารพัดช่างก็ดำเนินการในลักษณะ
เดียวกันเพื่อให้มีทักษะพื้นฐานทำงานเฉพาะอย่าง ซึ่งจุดอ่อนของการจัดการศึกษาแบบนี้
Beckett, D.& Hager, P.(2002:101) กล่าวว่าเป็นการจัดการศึกษาที่ไม่แท้จริงและไม่สมบูรณ์
แบบ แต่การจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา(ปวช.) และระดับอุดมศึกษา
(ปวส. ขึ้นไป) นั่นถือว่าเป็นการศึกษาที่ต้องอยู่ในมาตรฐานสากลที่ต้องเน้นด้านสติปัญญา
(Cognitive skills) มีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาอย่างกว้างขวาง เนื่องจาก
การศึกษาในระดับนี้ผู้ผ่านการศึกษาคควรมีศักยภาพตามมาตรฐาน มีรูปแบบและวิธีการประเมินผล
ที่ได้มาตรฐาน เนื่องจากมีหน่วยงานระดับโลก เช่น OECD, UNESCO, WORLD BANK, ILO เป็น
ต้น นำข้อมูลดังกล่าวที่ปรากฏในรายงานผลการดำเนินการของกระทรวงศึกษาธิการหรือสภา
การศึกษาแห่งชาติ หรือสำนักงานสถิติแห่งชาติไปเปรียบเทียบเชิงสถิติในแต่ละปีว่าประเทศใดมี
ผู้สำเร็จการศึกษาระดับใด เท่าไร มีจำนวนแรงงานที่มีการศึกษาและแรงงานที่ไม่มีการศึกษา
จำนวนเท่าไร และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา(สอศ.) ก็ได้วางนโยบายการพัฒนา
อาชีวศึกษาไทยในแนวทางสำคัญที่สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันเช่น การจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิ

วิชาชีพเพื่อเป็นมาตรฐานในการขับเคลื่อนการอาชีวศึกษา และการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนเป็นระบบทวิภาคี (พรมสวัสดิ์ ทัพย์คงคา, 2533)

ความแตกต่างระหว่างแรงงานที่มีความรู้ความสามารถในระดับสากล นับเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาตัดสินใจของนักลงทุนระหว่างประเทศว่าจะเลือกไปลงทุนด้วยเครื่องจักรแบบใดที่ประเทศใด เช่น หากพบว่าประเทศเป้าหมายมีแรงงานที่มีการศึกษาน้อย นักลงทุนมักใช้เครื่องจักรที่มีความสลับซับซ้อนน้อยแต่เน้นที่แรงงานคนเป็นที่ตั้งและสัมพันธ์กับการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำด้วย ในทางตรงกันข้ามหากประเทศเป้าหมายมีแรงงานที่มีการศึกษาสูงและตรงตามมาตรฐานนักลงทุนก็จะพิจารณาใช้ เครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ใช้แรงงานคนน้อยแต่เน้นสติปัญญา ความสามารถสูงเป็นไปตามแนวคิดของการจัดสรรงานตามศักยภาพหรือ World division of labor ซึ่งยังไม่คุ้นเคยในประเทศกำลังพัฒนา

ประเทศไทยมีนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมให้เยาวชนได้เรียนหนังสือสูงขึ้นเพื่อให้สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ แต่ในความเป็นจริงประเทศไทยขาดความพร้อมและขาดความใส่ใจในด้านการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่จะศึกษาต่อและผู้ที่จะจบการศึกษา โดยมุ่งเน้นแต่เชิงปริมาณ จึงมีการจัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบ ทั้งภาคปกติที่มีจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนสูงเกินมาตรฐาน และภาคค่ำก็มีหลายสถาบันการศึกษาเปิดเรียนภาคพิเศษ (เสาร์-อาทิตย์) ทั้งหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน สื่อ ห้องปฏิบัติการขาดการประเมินคุณภาพอย่างเป็นระบบและจริงจัง ผลก็คือ นักเรียนไม่สนใจเรียน ขอบก้อการทะเลาะวิวาทเป็นระยะๆ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ขาดคุณภาพ แม้ว่าในระยะหลังจะมีหน่วยงานประเมินจาก สมศ. เข้าไปประเมินอย่างเป็นระบบ แต่ก็ยังพบว่ายังมีสถาบันอาชีวศึกษาจำนวนมากยังขาดมาตรฐานและความพร้อม เช่นจากจำนวนสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (สอศ.) ที่ผ่านการประเมินภายนอกรอบที่สอง (ปี พ.ศ. 2549 – 2553) จำนวน 275 สถานศึกษา จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 404 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 68.1 เท่านั้น นอกจากนี้สถาบันอาชีวศึกษาของรัฐยังมีความพยายามที่จะรวมตัวกันตั้งเป็นกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาภาคต่างๆ เพื่อให้สามารถเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีได้เพื่อแก้ปัญหาผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปวส. จำนวนมากที่ต้องการศึกษาต่อจนถึงระดับปริญญาตรีอีกด้วย จากจุดนี้จึงนับว่าเป็นห่วงด้านคุณภาพ ดังเช่นผลการวิจัยของธีรวุฒิ บุญโสภณ ชาลี ตระการกุล (2549) ที่ทำการศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย พบว่าสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ขาดแคลนช่างเทคนิคแม่พิมพ์ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการขยายตัวของ

อุตสาหกรรมยานยนต์ รวมถึงสาขาวิศวกรรมยานยนต์ สาขาการจัดการเทคโนโลยีการผลิตและ
 สารสนเทศ สาขาวิศวกรรมการออกแบบและผลิตเครื่องจักรกล สาขาวิศวกรรมการผลิต และสาขา
 วิศวกรรมพอลิเมอร์ ซึ่งมีความจำเป็นต้องผลิตเพิ่ม และผลการศึกษาวิจัยของ สุรศักดิ์ ศรีปาน
 (2542) ที่ทำการศึกษากิจการอาชีวศึกษาตามแนวคิดดำเนินการเพื่อการประกันคุณภาพช่วง
 อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า การดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพตาม
 ความต้องการของสังคม ชุมชน สถานประกอบการ และส่งผลให้สถานศึกษามีชื่อเสียงในการจัด
 การศึกษา ซึ่งเป็นผลทำให้กระบวนการเรียนเกิดคุณภาพ การบรรลุถึงคุณภาพโดยรวมได้ด้วยการ
 ที่ทุก ๆ คนในองค์กรยึดมั่นผูกพันและปฏิบัติตามอย่างจริงจังที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง
 ๆ ควบถ้วนตามความคาดหวังของหลักสูตร เมื่อเป็นเช่นนี้สถานศึกษาต้องสร้างปัจจัยที่ส่งผลให้
 การศึกษามีคุณภาพ ประกอบด้วย ปรัชญา เป้าหมาย หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ครูและ
 บุคลากรทางการศึกษา กระบวนการบริหารจัดการ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน กิจการ
 นักเรียน การสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้
 คุณภาพของระบบบริหารสถานศึกษา คุณภาพในการบริการและจัดการศึกษา คุณภาพในด้าน
 ความสัมพันธ์กับลูกค้า คุณภาพในการพัฒนาการเรียนการสอน และยังสอดคล้องกับการที่
 ประสบความสำเร็จ โดยถือความพึงพอใจสูงสุดของผู้ปกครอง ชุมชน สังคมลูกค้าเป็นหลัก มีการ
 กำหนดทิศทางในการทำงานและนโยบายชัดเจน มีการปรับปรุงยกระดับมาตรฐานการกำหนด
 ขั้นตอนการทำงานรวมทั้งคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความร่วมมือดี และการ
 ประสานงานที่เข้มแข็งทั่วทั้งองค์กร มีการจัดหาและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ มีการ
 ยอมรับและแสวงหาวิธีการจัดการเพื่อควมมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในองค์กร
 ระดับฝ่ายมีความแข็งแกร่งเป็นศูนย์กลางและแรงผลักดันขององค์กร และระบบบริหารคุณภาพ
 ISO(International Standard Organization) ในทางการศึกษาได้กำหนดถึงการวิเคราะห์ความ
 ต้องการของตลาดแรงงานในด้านสาขาต่างๆมีการกำหนดหลักสูตรการทำหลักสูตรตามความ
 ต้องการของตลาดแรงงาน กำหนดเนื้อหาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติการวางแผนเตรียมการการ
 จัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่วางไว้ นำผลการวิจัยมาปรับปรุง
 งานและประเมินผลการทำงาน ตลอดจนนักเรียนที่เรียนจบออกไปทำงานประกอบกับผลการ
 ศึกษาวิจัยยังพบว่าครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และทำหน้าที่สอนทำ
 ให้รู้สภาพของสถานศึกษาตลอดจนการจัดการเรียนการสอนสิ่งเหล่านี้จะทำให้มองเห็น
 ความสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษาที่จำเป็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดี

2.กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา

2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2545 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) กำหนดการบริหารอาชีวศึกษาดังนี้

มาตรา 20 แนวทางในการจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการหรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 23 การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา และยังได้ให้แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขด้วย

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพของปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 32 กำหนดให้มีองค์กรหลักเป็นคณะบุคคลในรูปสภาหรือคณะกรรมการจำนวนสี่องค์กร คือ สภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในมาตราดังกล่าวนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดระบบอาชีวศึกษา คือสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ บริหารในรูปของคณะกรรมการ

2.2 พระราชบัญญัติอาชีวศึกษาพ.ศ. 2551 ใช้เป็นกรอบในการศึกษาและการดำเนินงานด้านอาชีวศึกษา (คณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2551) กล่าวคือ

มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ

เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีรวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาระดับวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

มาตรา 7 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบันตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบดังต่อไปนี้

(1) การศึกษาในระบบเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลักโดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษาหลักสูตรระยะเวลาการวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

(2) การศึกษานอกระบบเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบวิธีการศึกษาระยะเวลาการวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาโดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

(3) การศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนการวัดและการประเมินผลโดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคนสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวาระหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ทั้งนี้สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

มาตรา 9 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 6 มาตรา 7 และมาตรา 8 ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดดังต่อไปนี้

- (1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- (2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
- (3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้

มาตรา 10 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึง

- (1) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน
- (2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี
- (3) การมีส่วนร่วมของชุมชนสังคมและสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนรวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา
- (4) การศึกษาที่มีความยืดหยุ่นหลากหลายและมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- (5) การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
- (6) การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพโดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- (7) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

2.3 ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2549

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดระเบียบสำนักงาน เรื่องการบริหารสถานศึกษา(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2549) โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ไว้ว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนตามเจตจำนงของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยดำเนินการจัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาที่อยู่ในจังหวัดในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากร

และทรัพยากรร่วมกัน การจัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน โดยรวม เพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ เป็น ศูนย์การเรียนรู้และการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ และรับจ้างผลิตเพื่อจำหน่ายที่ สอดคล้องกับการเรียนการสอน ในการบริหารสถานศึกษา ขอสรุปประเด็นของระเบียบดังกล่าว ดังต่อไปนี้

หน้าที่และการบริหารงานของสถานศึกษา

- (1) จัดการศึกษาให้มีความทันสมัยยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานสถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพ เศรษฐกิจสังคมท้องถิ่นวัฒนธรรมเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมมุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความ พร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา
- (2) จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาที่อยู่ในจังหวัดนั้น ทั้งในด้านการจัดการวิชาการการใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน
- (3) จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงินทรัพย์สินและบุคลากรทั้ง จากรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบุคคลครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชนเอกชนองค์กรเอกชนองค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นรวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา
- (4) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพสามารถประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองดีของสังคมมีความสามารถในการคิดเรียนรู้วางแผนและพัฒนาตนเอง
- (5) เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองและการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น
- (6) วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- (7) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬาพลานามัยและ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- (8) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจการรับงานการค้าและการรับจัดทำรับ บริการรับจ้างผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอนให้สถานศึกษาแบ่งเป็นฝ่ายดังนี้
 - 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร
 - 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
 - 3) ฝ่ายพัฒนาการศึกษา
 - 4) ฝ่ายวิชาการ

ฝ่ายบริหารทรัพยากรแบ่งออกเป็นงานต่างๆดังนี้

- (1) งานบริหารงานทั่วไป
- (2) งานบุคคลากร
- (3) งานการเงิน
- (4) งานการบัญชี
- (5) งานพัสดุและอาคารสถานที่
- (6) งานวิทยบริการและห้องสมุด

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือแบ่งออกเป็นงานต่างๆดังนี้

- (1) งานแผนงบประมาณและข้อมูลสารสนเทศ
- (2) งานความร่วมมือและบริการชุมชน
- (3) งานการตลาดการค้าและประกอบธุรกิจ
- (4) งานฟาร์มและโรงงาน (เฉพาะสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเกษตร -และ
เทคโนโลยี)
- (5) งานสำรวจวิเคราะห์ดินและน้ำเพื่อการเกษตร (เฉพาะศูนย์ฝึกอบรบวิศวกรรม
เกษตร)

ฝ่ายพัฒนาการศึกษาแบ่งออกเป็นงานต่างๆดังนี้

- (1) งานปกครอง
- (2) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
- (3) งานแนะแนวและสวัสดิการการศึกษา
- (4) งานวิจัยพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา

ฝ่ายวิชาการแบ่งออกเป็นแผนกและงานดังนี้

- (1) แผนกวิชาสามัญสัมพันธ์
- (2) แผนกวิชาชีฟตามสาขาวิชาที่เปิดสอน
- (3) งานทะเบียน
- (4) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและประเมินผล

แผนกวิชาชีพให้เปิดทำการสอนตามความต้องการของตลาดแรงงาน

หน้าที่ของงานและแผนก

งานบริหารงานทั่วไปมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ
- (2) จัดทำร่างหนังสือราชการประกาศคำสั่งตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร จัดลำดับความสำคัญของเอกสารพร้อมมือประสานงานให้ความสะดวกแก่บุคลากรและหน่วยงาน ในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานเอกสารการพิมพ์ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เอกสารการ พิมพ์ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- (3) สรุปความเห็นเสนอผู้บังคับบัญชาและจัดส่งให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา
- (4) เก็บรวบรวมและจัดระบบเอกสารหลักฐานและระเบียบวิธีปฏิบัติต่างๆ เพื่อ อำนวยความสะดวกในการศึกษาและให้บริการแก่บุคลากรและนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษา
- (5) รวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารนโยบายระเบียบข้อบังคับคำสั่งคำชี้แจงประกาศ ฯลฯ ให้บุคลากรและนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษา
- (6) รับผิดชอบต่อศูนย์การติดต่อสื่อสารต่างๆของสถานศึกษาทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาเช่นศูนย์ควบคุมเสียงตามสายศูนย์วิทยุสื่อสารโทรศัพท์ภายในภายนอกงาน สื่อสารด้วยระบบการจัดการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
- (7) เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการประสานงานกับชุมชนท้องถิ่นส่วนราชการ สถานศึกษาอื่น สื่อมวลชนและประชาชนเพื่อการประชาสัมพันธ์
- (8) ให้บริการเกี่ยวกับการรับส่งไปรษณีย์ธนาณัติโทรเลขของบุคลากรนักเรียน และนักศึกษา
- (9) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (10) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
- (11) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานบุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- (1) แนะนำเผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรใน สถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

- (2) จัดทำแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา
- (3) จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
- (4) ควบคุมจัดทำสถิติและรายงานเกี่ยวกับการลงเวลาปฏิบัติราชการและการลาของบุคลากรในสถานศึกษา
- (5) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรในสถานศึกษา
- (6) ให้คำแนะนำอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่างๆ เช่น การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐการขอแก้ไขทะเบียนประวัติการขอเปลี่ยนตำแหน่งการขอมีและขอเลื่อนวิทยฐานะการออกหนังสือรับรองการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทนเป็นต้น
- (7) การดำเนินการทางวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา
- (8) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- (9) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (10) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
- (11) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานการเงินมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำเอกสารและหลักฐานการจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอก-งบประมาณ ดำเนินการด้านการเงินการเบิกเงินการเก็บรักษาเงินการนำฝากเงินการนำเงินส่งคลังการถอนเงินและการโอนเงินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (2) รับและเบิกจ่ายเงินตรวจสอบรายงานการเงินคงเหลือประจำวันของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ
- (3) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการรายปี
- (4) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่างๆไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (5) ให้คำแนะนำชี้แจงและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการเบิก-จ่ายให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (6) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

- (7) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (8) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
- (9) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานการบัญชีมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำเอกสารหลักฐานบันทึกการบัญชีปรับปรุงบัญชีการปิดบัญชีของสถานศึกษาตามระบบบัญชีและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (2) จัดทำรายงานงบการเงินและบัญชีเพื่อจัดส่งส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกำหนดเวลาตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (3) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามประเภทเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการรายปี
- (4) ให้คำปรึกษาชี้แจงและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่
- (5) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่างๆไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (6) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- (7) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (8) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
- (9) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานพัสดุและอาคารสถานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- (1) จัดวางระบบและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหาการซื้อการจ้างการเก็บรักษาและการเบิกจ่ายพัสดุการควบคุมและการจำหน่ายพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (2) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามประเภทเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการรายปี
- (3) จัดทำทะเบียนที่ดินและสิ่งก่อสร้างทุกประเภทของสถานศึกษา
- (4) ประสานงานและวางแผนในการใช้พื้นที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนพัฒนาสถานศึกษา

- (5) กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหาประโยชน์ที่ราชพัสดุการใช้และการขอใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (6) ควบคุมดูแลปรับปรุงซ่อมแซมบำรุงรักษาครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยต่อการใช้งานและพัฒนาอาคารสถานที่การอนุรักษ์พลังงานการรักษาสภาพแวดล้อมและระบบสาธารณูปโภคของสถานศึกษาให้เป็นระเบียบและสวยงาม
- (7) จัดเวรยามดูแลอาคารสถานที่ของสถานศึกษาให้ปลอดภัยจากโจรภัยอัคคีภัยและภัยอื่นๆ
- (8) จัดวางระบบและควบคุมการใช้ยานพาหนะการเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงการบำรุงรักษาและการพัสดุต่างๆที่เกี่ยวข้องกับยานพาหนะของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (9) ให้คำแนะนำชี้แจงและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่
- (10) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่างๆไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (11) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- (12) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น
- (13) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- งานวิทยบริการและห้องสมุดมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้
- (1) เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนนักศึกษาผู้เข้ารับการอบรมและบุคคลทั่วไป
- (2) พัฒนาการบริการห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา
- (3) วางแผนพัฒนาห้องสมุดการให้บริการด้านเอกสารการพิมพ์สื่อการเรียนการสอนและวัสดุทัศนูปกรณ์
- (4) รับผิดชอบดูแลบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยและให้บริการด้านวัสดุทัศนูปกรณ์ต่างๆรวมทั้งห้องสมุดทัศนศึกษาและศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- (5) จัดหารวบรวมวัสดุสิ่งพิมพ์สื่อทัศนูปกรณ์ต่างๆเพื่อให้บริการในการศึกษาค้นคว้าของครูนักเรียนนักศึกษาและประชาชนทั่วไป

(6) ควบคุมดูแลห้องสมุดจัดหาหนังสือเอกสารสิ่งพิมพ์เข้าห้องสมุดให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษา

(7) วิเคราะห์เลขหมู่หนังสือและจัดทำเครื่องช่วยค้นเช่นครรชนีวารสารบรรณานุกรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้นเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ

(8) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(9) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(10) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(11) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานแผนงบประมาณและข้อมูลสารสนเทศมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(1) จัดทำแผนแผนการศึกษาแผนการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนการศึกษาแห่งชาตินโยบายของรัฐบาลและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

(2) กำหนดแผนงานการรับนักเรียนนักศึกษาการขยายและเพิ่มประเภทวิชาสาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสังคมชุมชนและท้องถิ่นตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา

(3) จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาแผนการปฏิบัติราชการรายปีให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจของสถานศึกษา

(4) การตรวจสอบภายในสถานศึกษาการควบคุมภายในการควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณเงินนอกงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้และดำเนินเรื่องขอเปลี่ยนแปลงการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาเมื่อจำเป็น

(5) จัดทำรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณตามตัวชี้วัดตามแผนงานและโครงการเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

(6) รวบรวมแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณเงินนอกงบประมาณเป็นค่าวัสดุฝึกของแผนกวิชาสำรวจความต้องการวัสดุครุภัณฑ์ของแผนกวิชาและงานต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างด้วยเงินงบประมาณหรือเงินนอกงบประมาณ

(7) วิเคราะห์รายจ่ายของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพ

(8) รวบรวมข้อมูลประมวลผลจัดเก็บรักษาจัดทำและบริการข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียนนักศึกษาสถานประกอบการตลาดแรงงานบุคลากรงบประมาณครุภัณฑ์อาคารสถานที่แผนการเรียนและข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยประสานงานกับแผนกวิชาและงานต่างๆในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(9) รวบรวมและเผยแพร่สารสนเทศต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและการประกอบอาชีพ

(10) พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลของสถานศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพการใช้ข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

(11) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(12) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(13) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

(14) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานความร่วมมือและบริการชุมชนมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(1) รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมและบริการวิชาชีพเช่นโครงการตามพระราชดำริโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนและ 108 อาชีพ เป็นต้น

(2) เผยแพร่องค์ความรู้การฝึกทักษะวิชาชีพเพื่อการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

(3) ดำเนินการจัดกิจกรรมและโครงการที่ให้บริการที่ตอบสนองต่อชุมชนและสังคมเช่นโครงการอาชีวศึกษาร่วมด้วยช่วยประชาชนโครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน เป็นต้น

(4) ประสานความร่วมมือและดำเนินกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาเช่นการฝึกงานการขอสนับสนุนทุนการศึกษาการแนะแนวเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาการประชาสัมพันธ์กิจการต่างๆของสถานศึกษาสารสนเทศด้านตลาดแรงงานของนักเรียนนักศึกษากิจกรรมของสถานศึกษาการจัดการประชุมสัมมนาโครงการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอกโครงการความร่วมมือกับต่างประเทศโครงการความช่วยเหลือจากภายนอกโครงการร่วมลงทุนเพื่อการศึกษา เป็นต้น

(5) ดำเนินการจัดการความรู้โดยประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพเพื่อพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรม

(6) จัดการฝึกอบรมและบริการวิชาชีพพร้อมทั้งสถานประกอบการหน่วยงาน ภายนอกทั้งภาครัฐเอกชนและผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพเพื่อให้ผู้ผ่านการ ฝึกอบรมสามารถไปประกอบอาชีพได้

(7) ติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องใน การให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพแก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม

(8) ประสานจัดเครือข่ายและกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ

(9) ส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ตลอดจนข่าวสารและเสนอแนะแนวทางในการ ประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนผู้สนใจโดยผ่านทางสื่อมวลชนต่างๆ

(10) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

(11) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(12) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

(13) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานการตลาดการค้าและประกอบธุรกิจมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(1) ควบคุมตรวจสอบผลิตผลการศึกษาทุกประเภทของสถานศึกษาให้ตรงกับ โครงการฝึกจัดทำทะเบียนผลิตผลและจำหน่ายผลิตผลการจ่ายค่าแรงนักเรียนนักศึกษารางวัลค่า คุมงานให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(2) วางแผนดำเนินงานประสานสัมพันธ์ร่วมมือกับบุคคลชุมชนองค์กรชุมชน องค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถานประกอบการหน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับข่าวสาร ของสถานศึกษาการรับงานการค้ารับจัดทำรับบริการรับจ้างผลิตเพื่อจำหน่ายการหารายได้ระหว่าง เรียนและการตลาดการค้าและประกอบธุรกิจ

(3) ส่งเสริมการจัดทำแผนธุรกิจร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และการ ส่งเสริมการทำธุรกิจขนาดย่อม

(4) ส่งเสริมการจัดการเชิงธุรกิจและบริหารทรัพยากรเพื่อสร้างรายได้ให้ สอดคล้องกับการเรียนการสอน

- (5) ร่วมกับงานพัสดุในการจัดหาวัสดุดิบวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์และสิ่งต่างๆตามความต้องการในการดำเนินงานธุรกิจ
- (6) จัดทำบัญชีรายรับ - รายจ่ายของงานธุรกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันและจัดทำรายงานเป็นประจำทุกเดือน
- (7) รวบรวมข้อมูลสถิติต่างๆรายรับ - รายจ่ายในการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานธุรกิจให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษายิ่งขึ้น
- (8) ควบคุมดูแลการดำเนินงานของกิจกรรมสหกรณ์ในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (9) ส่งเสริมให้ครูนักเรียนนักศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นความสำคัญของการสหกรณ์และการส่งนักเรียนนักศึกษาเข้าฝึกงานในสหกรณ์
- (10) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบต่อทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (11) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
- (12) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานฟาร์มและโรงงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- (1) ประสานงานกับแผนกและงานต่างๆในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องในการวางแผนการผลิตและจำหน่ายหรือบริการเพื่อจัดทำโครงการในเชิงธุรกิจและพัฒนางานนั้นให้เข้าสู่มาตรฐานเพื่อเป็นตัวอย่างแก่นักเรียนนักศึกษาเกษตรกรและประชาชนผู้สนใจทั่วไป
- (2) ร่วมกับงานพัสดุในการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้ได้วัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์และสิ่งต่างๆตามความต้องการในการดำเนินงานในเชิงธุรกิจ
- (3) ควบคุมกำกับดูแลในการดำเนินการผลิตและจำหน่ายหรือบริการและแก้ไขปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้
- (4) จัดทำแผนการใช้แรงงานกำหนดภารกิจหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนที่อยู่ในความรับผิดชอบและควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ
- (5) ตรวจสอบและวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรกลและอาคารสถานที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา
- (6) จัดทำทะเบียนประวัติการใช้งานการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรกลที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นปัจจุบัน

(7) ควบคุมดูแลฟาร์มและอาคารสถานที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบสะอาดและปลอดภัย

(8) เผยแพร่ความรู้และวิทยาการต่างๆจากการดำเนินงานแก่นักเรียนนักศึกษาเกษตรกรและประชาชนผู้สนใจทั่วไป

(9) วางแผนและจัดระบบในการรับนักเรียนนักศึกษาเกษตรกรตลอดจนประชาชนผู้สนใจทั่วไปเข้าฝึกงานหรือศึกษาดูงาน

(10) จัดทำบัญชีรายรับ -รายจ่ายของงานฟาร์มหรือโรงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันและจัดทำรายงานเป็นประจำทุกเดือน

(11) รวบรวมข้อมูลสถิติต่างๆรายรับ-รายจ่ายในการดำเนินการผลิตและจำหน่ายหรือบริการเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานฟาร์มให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษายิ่งขึ้น

(12) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบต่อทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(13) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(14) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานสำรวจวิเคราะห์ดินและน้ำเพื่อการเกษตรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อไปนี้

1) ดำเนินการวางแผนสำรวจวิเคราะห์ดินและน้ำเพื่อการเกษตรจำแนกดินของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา

(2) ทำการวิเคราะห์ดินและน้ำให้คำแนะนำในการปรับปรุงดินแก่สถานศึกษาเกษตรกรและส่วนราชการอื่นๆ

(3) ให้คำแนะนำปรึกษาแก่สถานศึกษาทางด้านการอนุรักษ์ดินและน้ำรวมทั้งการวางแผนการใช้ที่ดินแก่สถานศึกษา

(4) ให้คำแนะนำแก่เกษตรกรและผู้สนใจเรื่องดินน้ำพืชและปุ๋ย

(5) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานปกครองมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อไปนี้

(1) ปกครองดูแลนักเรียนนักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระเบียบวินัยข้อบังคับตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(2) ประสานกับครูงานและแผนกวิชาในการแก้ปัญหาต่างๆของนักเรียนนักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา

(3) ประสานงานกับพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษาเจ้าหน้าที่บ้านเมืองหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ปกครองในการแก้ปัญหาคความประพฤติของนักเรียนนักศึกษา

(4) พิจารณาเสนอระเบียบหลักเกณฑ์การตัดคะแนนความประพฤติและพิจารณาเสนอความเห็นในการลงโทษนักเรียนนักศึกษาผู้กระทำความผิดตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(5) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(6) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(7) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

(8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกิจกรรมชมรมต่างๆขึ้นภายในสถานศึกษาตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(2) ดำเนินการจัดตั้งและควบคุมดูแลองค์การวิชาชีพต่างๆขึ้นในสถานศึกษาเช่น องค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพ -รัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี (อ.ก.ท.) องค์การช่างเทคนิคในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ช.ท.) องค์การนักคหกรรมศาสตร์ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ค.ท.) องค์การนักธุรกิจในอนาคต-แห่งประเทศไทย (อ.ธ.ท.) องค์การช่างศิลปหัตถกรรมในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ศ.ท.) เป็นต้น

(3) จัดดำเนินกิจกรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาสังคมชุมชนและกิจกรรมต่างๆในวันสำคัญของชาติวันสำคัญทางศาสนา

(4) การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของนักเรียนนักศึกษาโครงการพัฒนานักเรียนนักศึกษาด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์และในด้านต่างๆ

(5) ควบคุมดูแลกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหารลูกเสือและเนตรนารี

(6) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการดนตรีศิลปวัฒนธรรมในสถานศึกษา

(7) ดำเนินงานโครงการพิเศษของสถานศึกษาประสานงานโครงการพิเศษกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่นงานป้องกันและปราบปรามสารเสพติดงานแก้ปัญหาป้องกันโรคเอดส์งาน

ป้องกันและแก้ปัญหาการทะเลาะวิวาทก่อความไม่สงบในสถานศึกษา งานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ งานโครงการอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองเป็นต้น

(8) จัดและควบคุมดูแลสวัสดิการและกรให้บริการด้านต่างๆภายในสถานศึกษา เช่นร้านค้าจำหน่ายอาหารน้ำดื่มเป็นต้น

(9) ดำเนินการและอำนวยความสะดวกในการให้บริการต่างๆเช่นการทำบัตรประกันสุขภาพการทำประกันอุบัติเหตุการขอใช้สิทธิลดค่าโดยสารยานพาหนะต่างๆของนักเรียนนักศึกษาเป็นต้น

(10) จัดหาเวชภัณฑ์และเครื่องมือเพื่อการปฐมพยาบาลและการบริการทางสุขภาพ

(11) ดำเนินการเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลการบริการทางสุขภาพแก่นักเรียนนักศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา

(12) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคติดต่อร้ายแรงสิ่งเสพติดต่างๆตลอดจนการป้องกันรักษา

(13) จัดหอพักตรวจติดตามและควบคุมดูแลการเข้าพักในหอพักทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการและระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง

(14) จัดโรงอาหารวางแผนจัดระบบและควบคุมดูแลการประกอบอาหารและการให้บริการแก่นักเรียนนักศึกษาให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการและสุขลักษณะที่ดี

(15) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(16) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(17) เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(18) รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น

(19) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานแนะแนวและสวัสดิการการศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(1) ปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศนักเรียนนักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนความประพฤติระเบียบวินัยและข้อบังคับการจัดทำสัญญาการเป็นนักเรียนนักศึกษารวมทั้งสวัสดิการและบริการต่างๆของสถานศึกษา

(2) ให้ความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาในการลงทะเบียนเรียน ให้ความเห็นชอบแก่นักเรียนนักศึกษาในการลงทะเบียนรายวิชาการลงทะเบียนเทียบโอนความรู้

และประสบการณ์การขอเปลี่ยนแปลงขอเพิ่มและขอถอนรายวิชาการขอพักการเรียนการโอนย้ายการลาออกการขอผ่อนผันหรือยกเว้นการชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชาติดตามแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการคำนวณหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยแก่นักเรียนนักศึกษา

(3) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆแก่นักเรียนนักศึกษา

(4) ให้คำปรึกษาแนะนำป้องกันตักเตือนดูแลและปรับปรุงแก้ไขความประพฤติของนักเรียนนักศึกษาประสานงานและรายงานผลการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ

(5) จัดทำเก็บรวบรวมประวัติข้อมูลการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนนักศึกษา

(6) จัดทำแผนงานโครงการการดำเนินงานตาม แผนนโยบาย ของ รัฐบาล โดยกระทรวงศึกษาธิการและออกหนังสือรับรองต่างๆ

(7) แต่งตั้งคณะกรรมการครูที่ปรึกษาจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเป็นข้อมูลการ ใช้เครื่องมือ และ แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับระบบครูที่ปรึกษาประสานงานและจัดการประชุมคณะกรรมการครูที่ปรึกษาจัดทำข้อมูลนักเรียนนักศึกษาระสานงานกับครูที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการสร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่เรียนนักศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นต้นติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษาสรุปผลการประเมินและนำผลการประเมินเสนอฝ่ายบริหารและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(8) สร้างระบบเครือข่ายการแนะแนวอาชีพพร้อมกับหน่วยงานภา ยนอกทั้งภาครัฐ เอกชนและชุมชน

(9) รวบรวมเผยแพร่และให้บริการข้อมูลการศึกษาวิชาชีพการประกอบอาชีพการให้บริการข้อมูลตลาดแรงงานรวมทั้งส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ

(10) ดำเนินการแนะแนวอาชีพพร้อมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพอิสระ

(11) ติดตามผลและรายงานผลการมีงานทำและการประกอบอาชีพ

(12) งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาการจัดหาทุนและจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาและการประกอบอาชีพ

(13) จัดสรรจัดทำสื่อเครื่องมือและนวัตกรรมทางการแนะแนว

(14) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(15) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

(16) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำและเผยแพร่การวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาสถานศึกษาสื่อวัสดุครุภัณฑ์อุปกรณ์ทางการศึกษาอาคารสถานที่บุคลากรการบริหารและการพัฒนาวิชาชีพ
- (2) วิเคราะห์วิจัยและประเมินผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนการสอนที่ใช้เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ทางการศึกษาในการจัดการเรียนการสอนใช้อาคารสถานที่และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
- (3) ประเมินผลการจัดอบรมและการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา
- (4) วิเคราะห์วิจัยหลักสูตรและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน
- (5) ส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนนักศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยการพัฒนาคณะความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ต่างๆเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาการประกอบอาชีพและประโยชน์โดยรวมของสังคมชุมชนและท้องถิ่นรวมทั้งเผยแพร่ให้กับสถานประกอบการหน่วยงานภายนอกและประชาชนทั่วไป
- (6) วางแผนดำเนินงานด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาระดับจังหวัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้
- (7) ประสานงานกับสถานประกอบการและหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (8) ประสานงานกับสถานศึกษาอื่นแผนกวิชาและงานต่างๆในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- (9) ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา
- (10) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการและหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดรายวิชาและสาขางานให้สอดคล้องกับนโยบายความต้องการของตลาดแรงงานชุมชนท้องถิ่นสภาพเศรษฐกิจวัฒนธรรมเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

(11) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจุดหมายและหลักเกณฑ์การใช้หลักสูตรตลอดจนระเบียบการจัดการศึกษาและระเบียบการประเมินผลการเรียนของหลักสูตรนั้น

(12) จัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนตารางเรียนตารางสอนบัญชีวิชาเลือก กำหนดการสอบแบบฟอร์มต่างๆที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเช่นแบบบันทึกเวลาเรียนแผนการเรียนร่วมๆลขร่วมกับแผนวิชาต่างๆและสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง

(13) ประสานงานกับแผนกวิชาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้งระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพและสะสมหน่วยกิต

(14) ส่งเสริมและพัฒนากการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร

(15) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(16) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(17) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

(18) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

แผนกวิชาสามัญสัมพันธ์และแผนกวิชาชีพมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(1) จัดตารางสอนรวมและตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา

(2) จัดทำโครงการสอนและแผนจัดการเรียนรู้ของแผนกวิชาแผนกฝึกเพื่อเตรียมบริการวัสดุฝึกครุภัณฑ์อุปกรณ์การศึกษา

(3) ควบคุมดูแลส่งเสริมกำกับติดตามการเรียนการสอนแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนการฝึกงานและการวัดผลประเมินผลในแผนกวิชาให้เป็นไปตามหลักสูตรและระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(4) ติดตามและแนะนำเกี่ยวกับการทำโครงการฝึกโครงการสอนแผนการเรียนร่วมคู่มือคู่มือไปงานตลอดจนเพิ่มสะสมงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนการสอน

(5) สนับสนุนการพัฒนาการสอนการใช้อุปกรณ์การสอนการเขียนตำราเอกสารและใบช่วยสอนต่างๆ

(6) จัดหาดูแลรักษาวัสดุครุภัณฑ์อุปกรณ์เครื่องจักรเครื่องมือของแผนกวิชาให้ใช้งานได้เป็นปกติและมีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

(7) ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษาและลงทะเบียนผลิตผลของแผนกวิชาให้เป็นไปตามใบงานและประหยัด

(8) รับผิดชอบดูแลและพัฒนาสำนักงานห้องเรียนห้องปฏิบัติการอาคารโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อยทันสมัยอยู่เสมอ

(9) ปกครองดูแลบุคลากรในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการและเสนอความดีความชอบของบุคลากรในแผนกวิชา

(10) ดูแลรักษาและรับผิดชอบต่อทรัพย์สินของสถานศึกษาและลงทะเบียนผลิตผลที่เกิดจากการเรียนการสอนของแผนกวิชาตามที่ได้รับมอบหมาย

(11) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(12) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

(13) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานทะเบียนมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(1) จัดหาแบบพิมพ์ต่างๆ ที่ใช้ในงานทะเบียน

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับสมัครนักเรียนนักศึกษาการตรวจหลักฐานต่างๆ

(3) ดำเนินการให้มีการขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนนักศึกษา

(4) ดำเนินการให้มีการลงทะเบียนรายวิชาลงทะเบียนภายหลังกำหนดการขอพักการเรียนและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

(5) จัดทำบัตรประจำตัวนักเรียนนักศึกษา

(6) ตรวจสอบรายชื่อของนักเรียนนักศึกษาที่ไม่มีสิทธิ์สอบที่ต้องสอบแก้ตัวสอบทดแทนพื้นสภาพเพื่อรายงานให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบแล้วแต่กรณี

(7) ประสานกับงานวัดผลและประเมินผลจัดทำรายงานผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(8) รับผลการประเมินผลการเรียนประจำภาคซึ่งผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาเห็นชอบแล้วบันทึกลงในทะเบียนแสดงผลการเรียน

(9) ให้บริการเกี่ยวกับการออกหลักฐานทางการเรียนเช่นการออกสำเนาทะเบียนแสดงผลการเรียนใบรับรองผลการเรียนประกาศนียบัตรฯ

(10) รับและดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องต่างๆ ของนักเรียนนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียนเช่นการลาออกการพักการเรียนการโอนย้ายการเรียนภาคฤดูร้อนการขอเปลี่ยนชื่อชื่อสกุลวันเดือนปีเกิดฯลฯ

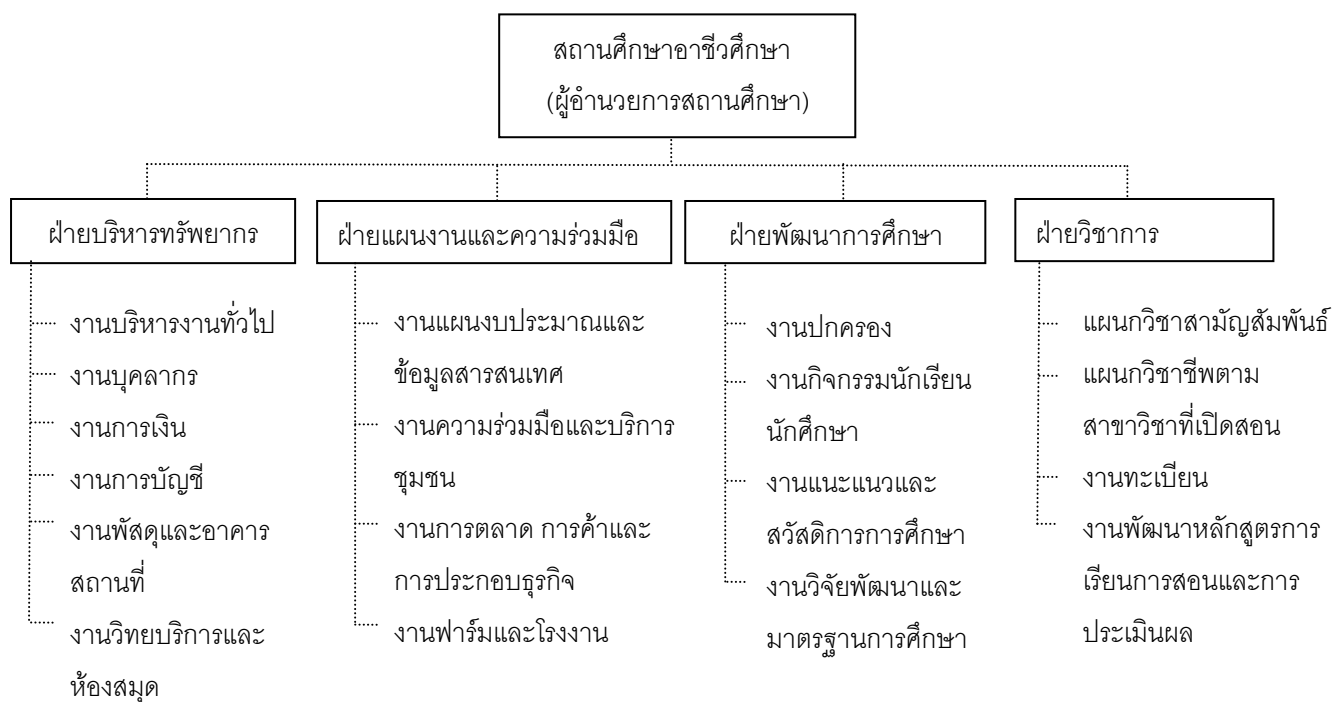
- (11) ส่งแบบสำรวจและรายงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียนรวมทั้งรายงานการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษา
- (12) จัดระเบียบและระบบการเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการลงทะเบียนและเอกสารอื่นๆตามความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียน
- (13) พิจารณาเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อทำลายเอกสารของงานทะเบียนตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (14) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- (15) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (16) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
- (17) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและประเมินผลมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- (1) ส่งเสริมสนับสนุนให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาจัดทำเอกสารประกอบการสอนสื่อการสอนนวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอนและสิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่
- (2) รวบรวมและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าต่อการจัดการเรียนการสอน
- (3) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สื่อโสตทางการศึกษาเพื่อใช้ในการจัดเรียนการสอนตามความเหมาะสม
- (4) พัฒนาการวัดผลและประเมินผลและเผยแพร่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทราบทั่วกัน
- (5) ประสานคณะกรรมการประเมินมาตรฐานวิชาชีพระดับสถานศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพระดับสถานศึกษาเช่นวางแผนจัดเตรียมเครื่องมือและวุฒิบัตรกำหนดวันเวลาและสถานที่ประเมินประชุมชี้แจงขั้นตอนการประเมินและสรุปผลเป็นต้น
- (6) กำกับดูแลการปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลให้ถูกต้อง
- (7) รวบรวมผลสรุปการเรียนส่งงานทะเบียนเพื่อดำเนินการจัดทำรายงานผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- การเรียน
- (8) พิจารณาตัดสินปัญหาเกี่ยวกับการโอนผลการเรียนการวัดผลและประเมินผล
- ผลการสอบ
- (9) ตรวจสอบการให้ระดับคะแนนก่อนเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่ออนุมัติ
- (10) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อทดสอบและจัดทำข้อสอบมาตรฐาน
- (11) เก็บรักษาและทำลายเอกสารหลักฐานการประเมินผลการเรียนและเอกสารเกี่ยวกับงานวัดผลและประเมินผลการเรียนตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (12) งานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- (13) การเทียบโอนผลการเรียนการเทียบโอนประสบการณ์และการศึกษาต่อเนื่อง
- (14) การพัฒนาการเรียนรู้
- (15) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- (16) ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (17) เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
- (18) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายให้สถานศึกษาจัดทำแผนภูมิการบริหาร

ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถจัดผังระบบการบริหารองค์กร ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา

พ.ศ. 2549

3.แนวคิดหลักการความต้องการกำลังคน

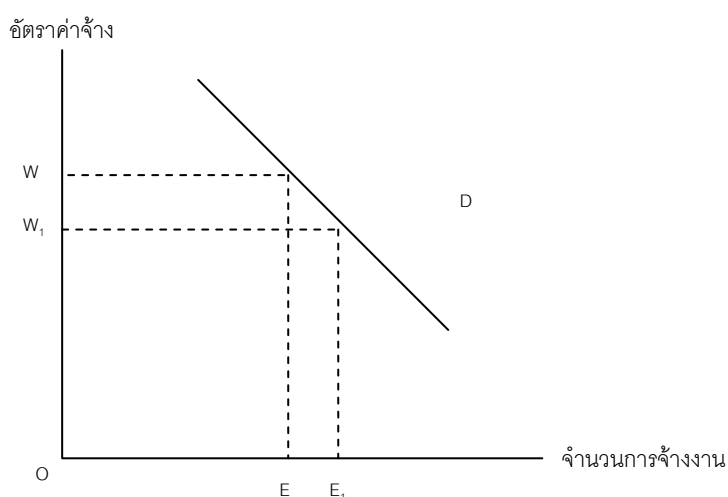
3.1 แนวคิดอุปสงค์แรงงาน (Manpower Demand Approach)

แนวคิดด้านอุปสงค์แรงงานหรือความต้องการด้านกำลังคน (Manpower demand) มีความเชื่อมโยงกับกำลังคนในตลาดแรงงานเนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตสำคัญด้านหนึ่ง ผู้ที่ต้องการจะจ้างงานหรือมีอุปสงค์สำหรับแรงงานคือ สถานประกอบการหรือนายจ้างซึ่งทำการผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อจำหน่ายในตลาดตามราคาในท้องตลาด ถ้าสินค้าขายได้ราคาดีและได้กำไรงาม ธุรกิจจะขยายการผลิต คือผลิตเพิ่มขึ้นโดยการจ้างงานและปัจจัยการผลิตอื่น ๆ เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่ง บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540) เรียกว่า อุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) คือ อุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตจะมากหรือน้อยนั้นสืบเนื่องมาจากอุปสงค์สำหรับสินค้า ที่แรงงานและปัจจัยทุน เครื่องมือ และปัจจัยอื่น ๆ ร่วมกันผลิตขึ้น ด้วยเหตุนี้อุปสงค์สำหรับแรงงานจึงสัมพันธ์กับอุปสงค์สำหรับสินค้าในตลาดผลผลิตด้วยซึ่งนักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก คือ เจ บี คลาด มาร์แชลล์, เจวอนส์ วาลราส และ วิคสตีค (Samuel Bowles, 1971) ได้ให้แนวคิดเรื่องทฤษฎีอุปสงค์แรงงานว่า มีส่วนสัมพันธ์กับทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน หรือบางครั้งเรียกว่า ทฤษฎีผลผลิตส่วนเพิ่ม (Theory of Marginal Productivity) และการจะเพิ่มผลผลิตหน่วยสุดท้ายของปัจจัยแรงงานต้องมีการพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพมากขึ้น เช่นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ผ่านการฝึกอบรม/การศึกษา นอกจากนั้นคุณสมบัติที่ดีของทรัพยากรมนุษย์และแรงงานย่อมมีผลต่อผลผลิตหน่วยสุดท้ายด้วย เช่นความขยัน ความมีสุขภาพอนามัยที่ดี สิ่งแวดล้อมที่ดี และตรงต่อเวลา เป็นต้น

อุปสงค์แรงงาน หมายถึง จำนวนหรือปริมาณแรงงานที่ผู้ซื้อหรือหน่วยผลิตเสนอซื้อหรือจ้างแรงงาน ณ อัตราค่าจ้างระดับต่าง ๆ เช่นเดียวกับอุปสงค์สำหรับสินค้าถ้าราคาถูก ผู้ซื้อก็จะเสนอซื้อเป็นจำนวนมาก แต่ถ้าราคาแพงก็จะเสนอซื้อเป็นปริมาณน้อยลง สำหรับแรงงานนั้น ราคาของแรงงานก็คือค่าจ้างหรือเงินเดือน ถ้าค่าจ้างหรือเงินเดือนถูก หน่วยผลิตสินค้าหรือบริการก็จะเสนอซื้อแรงงานเป็นจำนวนมาก ในทางตรงกันข้ามถ้าแพงก็จะเสนอซื้อเป็นจำนวนที่น้อยลง จำนวนแรงงานที่หน่วยผลิตเสนอซื้อ จึงแปรผันอย่างผกผันกับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือน เนื่องจากกำลังคนคือกำลังแรงงาน ฉะนั้นการกล่าวถึงตลาดแรงงาน จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับอุปทานและอุปสงค์ต่อแรงงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่สอดคล้องกัน ระหว่าง ความต้องการจ้างกับกำลังแรงงานรับจ้าง ซึ่ง Robert C. Young (1973) มีความเห็นว่า มี 2 ประเด็นหลักที่สอดคล้องกันในเรื่องอุปทาน

และอุปสงค์กำลังคน คือ จำนวนคนที่ต้องการทำงานกับค่าจ้างที่ผู้ว่าจ้างสามารถจ่ายให้ และยังกล่าวอีกว่าในระบบการศึกษาที่ระบบการวางแผนกำลังคนต้องสอดคล้องกันและให้มองที่ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนกับความเต็มใจในการรับค่าจ้างซึ่งต้องสอดคล้องกัน การว่าจ้างจึงจะเกิดขึ้น

อุปสงค์ของแรงงานประเภทใดประเภทหนึ่งจะเท่ากับผลรวมของอุปสงค์แรงงานของนายจ้างทั้งหมดในตลาด ซึ่ง สุมาลี ปิตยานนท์ (2539, อ้างแล้ว) กล่าวว่า ถ้ารวมเส้นแสดงอุปสงค์ของนายจ้างทั้งหมดเข้าด้วยกัน เราจะได้เส้นแสดงอุปสงค์แรงงานอาชีพใดอาชีพหนึ่งในตลาด (market demand curve) โดยหลักการแล้วเส้นอุปสงค์แรงงานในตลาดจะเป็นเส้นลาดต่ำไปทางด้านขวามือเสมอ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันระหว่างจำนวนการจ้างงาน กับอัตราค่าจ้าง (ตามแผนภาพที่ 2.2) นั่นคือถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จำนวนการจ้างงานจะลดลง



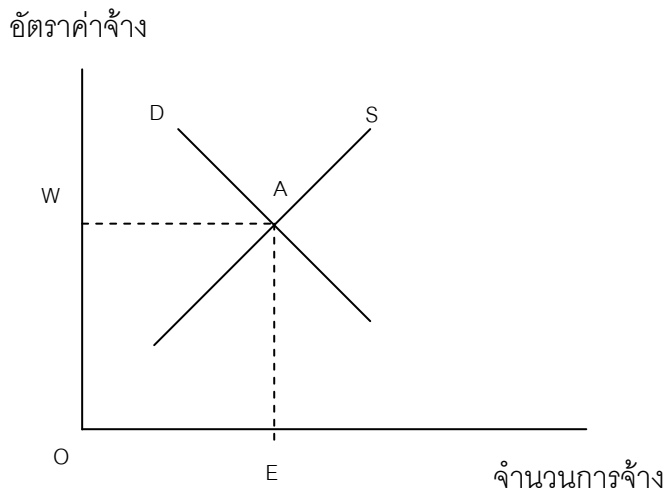
ภาพที่ 2.2 เส้นอุปสงค์แรงงาน

สาเหตุที่จำนวนการจ้างกับอัตราค่าจ้างมีความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันเสมอนี้เป็นเพราะ

ก) ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ต้นทุนการผลิตของหน่วยธุรกิจเพิ่มสูงขึ้นด้วย และจะส่งผลทำให้ราคาของสินค้าที่หน่วยธุรกิจนั้นผลิตในท้องตลาดเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออุปสงค์สำหรับสินค้าของหน่วยธุรกิจนั้นในตลาด โดยทั่ว ๆ ไป เมื่อราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น อุปสงค์สินค้าในท้องตลาดจะลดต่ำลง (โดยมีข้อสมมุติว่าปัจจัยอื่น ๆ คงที่) หน่วยธุรกิจจึงจำเป็นต้องลดระดับการผลิต และจะมีผลทำให้ความต้องการใช้แรงงานลดลง

ข) ในการผลิตสินค้า ปัจจัยแรงงานที่ใช้มักใช้ร่วมกับปัจจัยการผลิตอื่น ๆ เช่น เครื่องมือ หรือเครื่องจักรต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยแรงงานและปัจจัยเครื่องจักร ในบางส่วนสามารถใช้ทดแทนกันได้ ดังนั้น ถ้าหากราคาของแรงงานเพิ่มสูงขึ้นในขณะที่ราคาของเครื่องจักร หรือเครื่องมืออื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง หน่วยธุรกิจจะหันไปใช้ปัจจัยอื่นทดแทนเพื่อเป็นการลดต้นทุน ดังนั้น ความต้องการใช้แรงงานจะมีแนวโน้มในทางลดลง

อุปสงค์และอุปทานแรงงานร่วมกันกำหนดระดับการจ้างงานและค่าจ้างที่จะได้รับ ในตลาดแรงงานแบบแข่งขันกลไกการทำงานของตลาดจะร่วมกันกำหนดดุลยภาพในตลาดแรงงาน ณ จุด A ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงาน ณ ระดับ E และมีอัตราค่าจ้างในระดับ W ดังนั้น W จึงเป็นอัตราค่าจ้างของตลาด สำหรับอาชีพใดอาชีพหนึ่ง (ตามแผนภาพที่ 2.3) ในทางเศรษฐศาสตร์เรามักเรียกอัตราค่าจ้างนี้ว่า อัตราค่าจ้างแข่งขัน (Competitive wage) หรืออัตราค่าจ้างซึ่งจะเกลี่ยตลาดให้สมดุลกันได้ (Market clearing wage) ซึ่งเรียกว่าดุลยภาพของตลาดแรงงาน (Market Equilibrium)



ภาพที่ 2.3 ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

แผนภาพดังกล่าว เป็นการแสดงถึงดุลยภาพในตลาดแรงงานของแรงงานอาชีพใดอาชีพหนึ่งเท่านั้น นั่นคือ กลไกตลาดสามารถกำหนดระดับค่าจ้าง และการจ้างงานในอาชีพนั้น ๆ ได้ สำหรับอาชีพอื่น ๆ อีกมากมายในระบบเศรษฐกิจ กลไกของตลาดแรงงานก็จะทำงาน เพื่อกำหนดระดับอัตราค่าจ้างและการจ้างงานเช่นเดียวกัน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า กลไกตลาดแรงงานได้ทำ

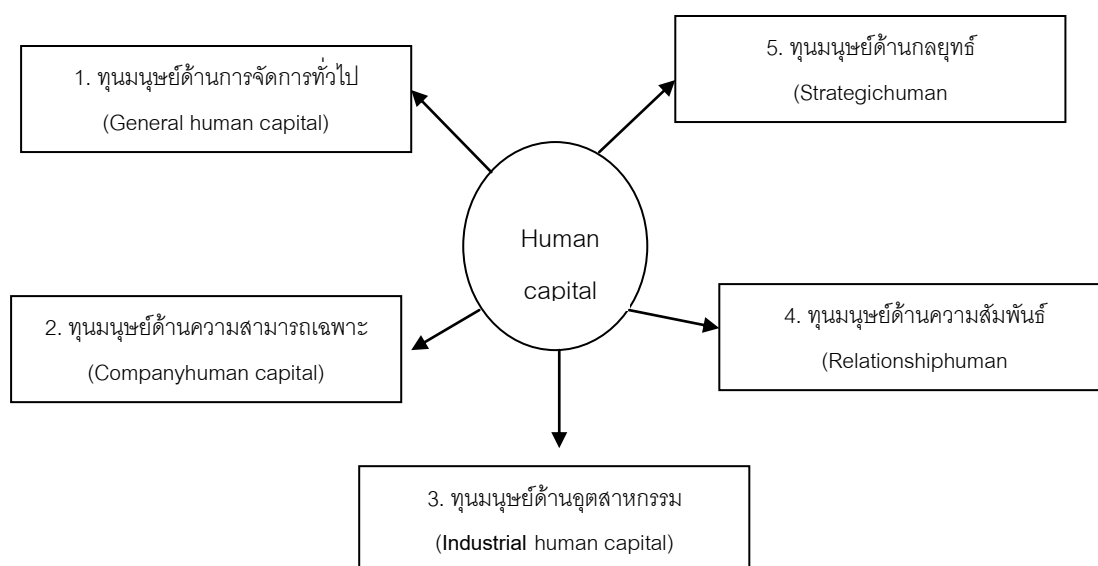
หน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจรวมทั้งทำหน้าที่กระจาย (Distribution) หรือจัดสรรแรงงานไปตามอาชีพต่าง ๆ นั้นเอง

3.2 แนวคิดตรรกะทางทักษะในการทำงานทั้ง 3 มิติและทฤษฎีทุนมนุษย์

แนวคิด ตรรกะทางทักษะในการทำงานทั้ง 3 มิติ (Logic of Skills) Alain Mournier (2001) ได้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประเด็นเรื่องทักษะ (Skill) 3 ด้าน (The three logics of skills) ว่า ทักษะของแรงงาน สามารถแบ่งได้ 3 มิติด้วยกัน คือ มิติทางสติปัญญา (Cognitive Skill) มิติทางเทคนิคการทำงานเฉพาะด้าน/อาชีพ (Technical Skill) และมิติทางพฤติกรรม (Behavior Skill) ซึ่งทั้ง 3 มิตินี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่ โดยเฉพาะมิติทางสติปัญญานั้น เป็นที่ยอมรับว่าสถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนหรือปลูกสร้างความคิดสติปัญญาให้กับบุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถใช้สติปัญญาในการพิจารณาว่าสิ่งใดควร สิ่งใดไม่ควร ส่วนมิติทางเทคนิค สถาบันการศึกษบางแห่งบางระดับ เช่น อาชีวศึกษาอาจมีการเพิ่มพูนให้หรือปลูกสร้างให้บุคคล เพื่อให้สามารถทำงานได้ทันทีเมื่อเข้าสู่โลกของการทำงาน และในการทำงานของบุคคลนั้น โดยทั่วไปแล้ว ทักษะสามด้านหรือสามมิติ ดังได้กล่าวมาแล้ว ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skill) ทักษะด้านเทคนิคการทำงานที่เฉพาะด้านหรือเฉพาะอาชีพ (Technical Skill) และทักษะด้านพฤติกรรมหรือทักษะด้านความสัมพันธ์ของมนุษย์ (Human Skill) เมื่อบุคคลจบการศึกษาในระดับหนึ่งแล้ว และเข้าสู่โลกของการทำงานหรือการประกอบอาชีพ จะต้องมีความสัมพันธ์ของทักษะการทำงาน 3 ด้านนี้ และการมีทักษะแต่ละด้านในระดับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ได้แก่ คุณสมบัติด้านการศึกษา คือ ระดับการศึกษาที่บุคคลได้รับการศึกษาในระบบ (Formal education) การฝึกฝนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Informal and Non formal education) ที่เป็นการศึกษานอกระบบหรือไม่เป็นทางการ หรือการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่เกิดจากสถานประกอบการหรือการทำงาน และการให้นิยามคำว่า “ทักษะในการทำงาน” นับเป็นเรื่องทางสังคม เนื่องจากเป็นผลของปฏิกิริยาทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งทางสังคมและเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทางสังคมร่วมกัน และเป็นการเชื่อมโยงที่ลึกซึ้งในรูปแบบความสัมพันธ์ด้านแรงงานกับรูปแบบของงานและการจ้างงาน (Form of work and employment) ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของงานอย่างไร งานทำให้ผู้อื่น หรือมีค่าตอบแทน (Wage Labor or Dependent worker) หรืองานอาชีพอิสระ (Self – employment or Independent worker) ซึ่งความสัมพันธ์แรงงานจะมีรูปแบบการทำงานทั้ง 2 ลักษณะนี้ ดังนั้น การให้นิยามคำว่า ทักษะ จึงเกิดขึ้นได้ทั้งที่เป็นมุมมองของผู้มีอำนาจทางแรงงาน (Labor power perspective) หรือนายจ้าง และมุมมองส่วนบุคคล (Person perspective)

แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital) แกรี่ เบคเกอร์ (Gary Becker, 1993) ศาสตราจารย์ รางวัลโนเบล (Nobel Prize) สาขาเศรษฐศาสตร์จากมหาวิทยาลัยชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผู้คิดริเริ่มทฤษฎีทุนมนุษย์ขึ้นในปี ค.ศ. 1992 แนวคิดนี้เป็นเรื่องการให้ความสำคัญกับมนุษย์ที่ทำงานหรือเป็นแรงงานซึ่งต้องมีการลงทุนโดยให้การศึกษาพัฒนาและฝึกอบรม การก่อตัวของแนวคิดเรื่องทุนมนุษย์นี้มีมานานแล้ว แต่มาเริ่มเป็นจริงเป็นจังในหนังสือของ อัดัม สมิท ที่ชื่อว่า “ความมั่งคั่งของชาติ” (The Wealth of the Nation) และต่อมา ก็มีการศึกษาแนวคิดของ อัดัม สมิท อย่างกว้างขวาง เช่น Fred R. Glahe(1978) ได้กล่าวว่าแนวคิดของอาดัม สมิท เป็นกระบวนการของสังคม ที่มาเพิ่มประสิทธิภาพในระบบเศรษฐกิจโดยมีมนุษย์เป็นแกนกลาง ต่อมา Gerald P. O'driscoll, JR. (1979) ได้วิจารณ์แนวคิดนี้ว่า เป็นมุมมองตามธรรมชาติที่เน้นในสำคัญของมนุษย์ และ Edwin G. West(1992) ก็เห็นสอดคล้องกับทัศนะทางทุนมนุษย์ว่า ถ้ากำลังแรงงานไม่ได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอ จะทำให้ระบบการผลิตในอุตสาหกรรมมีปัญหา ดังนั้นจึงต้องให้การศึกษาแก่กำลังแรงงานเหล่านั้นด้วย อย่างไรก็ตามแนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ก็ถูกขยายกรอบอย่างต่อเนื่อง จนได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เพราะการเพิ่มทุนมนุษย์ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการบริการ และเป็นแหล่งที่มาแห่งความมั่งคั่งของชาติ คือ แรงงาน (Labor) และการแบ่งงานกันทำ (Job Division) หมายความว่าความมั่งคั่งของชาติขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน (Productivity) และสัดส่วนของแรงงานในประเทศที่มีงานทำและได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ริวดอร์ ดับเบิลยู ชูลส์ (Theodore W. Schultz, อ้างโดย เพ็ชรี ฐประวะเชตร์ พคิน แดงจวง, 2550) ได้ศึกษาทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital) แล้วสรุปว่าหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) โลกได้ให้ความสำคัญกับมนุษย์ที่ทำงานหรือเป็นแรงงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่องจน อินฮาร์ม (Jon Ingham, 2007) ได้ให้คำจำกัดความของ กำลังแรงงาน (Labor Force) ตามแนวคิดทุนมนุษย์ว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะฝีมือ ประสบการณ์และความสามารถในการเรียนรู้ของคนในองค์การ ซึ่งถูกกำหนดเป็นต้นทุนในการบริหารจัดการคนในระบบจัดการทุนมนุษย์ และถือเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

Boris Groysberg Andrew N. Me Lean and Nitin Nohris, (อ้างโดย เท็อน ทองแก้ว , 2006) ได้สรุปแนวคิดนี้ว่า ทุนมนุษย์ควรกำหนดรูปเค้าโครงเป็นรูปแบบ มีทักษะและผลลัพธ์สามารถถ่ายโอนได้เรียกว่า Portfolio Model of Human capital ซึ่งมี 5 ลักษณะตามแผนภาพ



ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบทฤษฎีทุนมนุษย์

จากแผนภาพจะเห็นว่า การประยุกต์ใช้ทฤษฎีทุนมนุษย์ในด้านต่าง ๆ คือ การจัดการทั่วไป ด้านกลยุทธ์ ด้านอุตสาหกรรมและด้านความสัมพันธ์ จึงต้องลงทุน ใน 2 ลักษณะคือ การลงทุนในแต่ละปัจเจกชน (Individual capital) เช่นการพัฒนาศักยภาพ โดยการให้การศึกษาและฝึกอบรม และการลงทุนด้านสังคม (Social capital) ซึ่งเกิดจากการเชื่อมโยงของบุคคลเป็นเครือข่ายทางสังคม การลงทุนมนุษย์จึงเป็นการลงทุนทางสังคม ทุนทางสังคมเป็นอย่างไรได้จากทุนมนุษย์ การลงทุนด้านมนุษย์จะทำให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น ดังที่ สุลีวรรณ ยัมพยัคฆ์ (2546) ได้ทดสอบเชิงประจักษ์ในทฤษฎีทุนมนุษย์ พบว่า แรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้น จะมีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น และได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีทุนมนุษย์ที่อธิบายว่า แรงงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการผลิตต่างกัน จึงได้รับค่าจ้างที่ต่างกัน

3.3 สถานการณ์ความต้องการกำลังคนในระดับอาชีวศึกษา

จาก ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2544 – 2551 จำนวนผู้มีงานทำมีแนวโน้มสูงขึ้นโดยตลอด ในปี 2544 มีผู้มีงานทำประมาณ 32.1 ล้านคน เพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 37.0 ล้านคน ในปี 2551 คิดเป็นอัตราส่วนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 15.3 เมื่อเทียบกับปี 2544 และเป็นอัตราส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.12 เมื่อเทียบกับปี 2550 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 หน้า 216) และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในทุกระดับการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับมัธยมปลายและระดับ ปวส. มีจำนวนผู้มีงานทำประมาณ 3.6 ล้านคน และ 1.5 ล้านคน คิด

เป็นร้อยละ 6.68 และ 6.54 ตามลำดับและรายงานการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2522) พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานในทุกระดับการศึกษา ทั้งหมด 3.96 แสนคน โดยมีความต้องการแรงงานในระดับมัธยมปลาย/ปวช. ระดับ ปวส. จำนวน 4,700 คน และ 27,977 คน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากสาขาที่สำเร็จการศึกษา พบว่าในระดับปวช. สาขาที่สถานประกอบการมีความต้องการมากที่สุดคือ สาขาธุรกิจและบริการ รองลงมาได้แก่ สาขาวิศวกรรมศาสตร์จำนวน 22,482 คน และ 22,006 คน ตามลำดับ แต่ในขณะเดียวกันก็มีจำนวนแรงงานที่ว่างงาน ทั้งของผู้ที่จบสาขาธุรกิจและการบริการกับสาขาวิศวกรรมศาสตร์จำนวน 10,536 คน และ 13,205 คน แสดงให้เห็นว่าแม้ผู้ประกอบการจะมีความต้องการคนในสาขาทั้ง 2 สาขามาก แต่ก็มีผู้ว่างงานมากเช่นกัน โดยสาเหตุมาจากคุณภาพแรงงานไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งในระดับ ปวส. ยิ่งเห็นได้ชัด จากสถานประกอบการมีความต้องการผู้ที่จบสาขาวิศวกรรมศาสตร์จำนวน 10,604 คน ขาดแคลนจำนวน 5,776 คน และมีผู้ว่างงานในสาขาวิศวกรรมศาสตร์นี้ จำนวน 17,005 คน เมื่อพิจารณาจากจำนวนตัวเลขดังกล่าวแล้วแสดงให้เห็นว่าแม้จำนวนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิศวกรรมศาสตร์มีจำนวนมากแต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการได้ ดังปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 2.1 แสดงความต้องการกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ระดับการศึกษา ปวช.	ความต้องการ	ขาดแคลน	ผู้ว่างงาน
ศิลปศาสตร์	680	445	210
ธุรกิจและบริการ	22,482	13,437	10,536
คอมพิวเตอร์	-	-	2,116
วิศวกรรมศาสตร์	22,006	13,024	13,205
สถาปัตยกรรมและก่อสร้างอาคาร	496	375	1,844
การเกษตร การป่าไม้ การประมง	11	11	149
สุขภาพ	-	-	282
การบริการส่วนบุคคล	1,388	649	1,044
รวม	47,009	27,977	29,386

ที่มา : ข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2551 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ 2.2 แสดงความต้องการกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ระดับการศึกษา ปวส.	ความต้องการ	ขาดแคลน	ผู้ว่างงาน
การฝึกหัดครูและศึกษาศาสตร์	-	-	786
ศิลปศาสตร์	127	121	185
สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์	-	-	20
วารสารศาสตร์และสารสนเทศ	-	-	18
ธุรกิจและบริการ	10,252	6,043	12,918
วิทยาศาสตร์ชีวภาพ	-	-	7
คอมพิวเตอร์	-	-	5,833
วิศวกรรมศาสตร์	10,604	5,776	17,005
การผลิตและกระบวนการผลิต	-	-	274
สถาปัตยกรรมและการก่อสร้างอาคาร	4,109	473	1,575
รวม	25,092	12,413	38,621

ที่มา : ข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2551 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ แนวโน้มสถานการณ์เกี่ยวกับอาชีวศึกษา และความต้องการกำลังคนของอุตสาหกรรมในปัจจุบัน สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ภาคอุตสาหกรรมต้องการกำลังคนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่มีสมรรถนะจำนวนมากที่สุด
2. การขาดแคลนกำลังคนในระดับกลางที่มีคุณภาพเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะช่างอุตสาหกรรมเพื่อสร้างเครื่องจักรกลและชิ้นส่วน
3. คุณสมบัติของผู้จบการศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม
4. ผู้ที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) นิยมศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีมากกว่าการออกไปทำงานประกอบอาชีพ
5. การเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษายังไม่ได้คุณภาพเท่าที่ควรและส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการหลักสูตรปกติในสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่เป็นแหล่งวิทยากรในการจัดการหลักสูตร ปวช. ดังกล่าว
6. มีกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาอย่างกว้างขวางในหมู่นักศึกษา โดยไม่มีมาตรการที่ตรึงรับเช่น การกู้ยืมศึกษาต่อที่ไม่ตรงสาขา ส่งผลให้เกิดปัญหาและผลกระทบอื่นตามมา
7. ไม่มีสิ่งจูงใจในการให้ผู้จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ออกไปทำงาน เช่น ด้านความก้าวหน้าตามสายงาน
8. การจัดอาชีวศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรเข้าสู่อุตสาหกรรมยังไม่มีเขตแบ่งโซน (Zone) ที่ชัดเจนทั้งการแบ่งตามลักษณะกลุ่มอาชีพ และการแบ่งตามลักษณะภูมิศาสตร์
9. การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดฝึกงานในสถานประกอบการยังมีจำกัด
10. ยังไม่มีการสอบมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพในระดับต่างๆ สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อเป็นเครื่องมือรับรองสมรรถนะ
11. กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งใช้เวลาดำเนินการมาเป็นเวลานานนั้นไม่มีผลบังคับใช้
12. คุรุอัตราจ้างในสถานศึกษาอาชีวศึกษาขาดหลักประกันในการทำงานในเรื่องต่างๆ เช่น อัตราบรรจุ ตำแหน่งงาน สวัสดิการ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

13. ครูส่วนใหญ่ที่สอนวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษาอุตสาหกรรมขาด
ประสบการณ์จริงในภาคอุตสาหกรรม

14. เส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษายังมี
ข้อจำกัด

15. สถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สื่อการสอน ที่ทันสมัย
เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาคำนึงถึงทางสังคมต่อผู้ได้รับปริญญาที่มีแนวโน้มมากขึ้น

สำหรับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาและจำนวนของความต้องการจ้างงาน ทางสถาบันวิจัย
เพื่อพัฒนาประเทศไทย ได้ทำการสำรวจในเรื่องดังกล่าว และมีรายงานซึ่งเป็นการประมาณการ
ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช.และปวส.ที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2549 -2554 ดังตาราง
ตารางที่ 2. 3 แสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี .ศ.
2549 - 2554

ระดับการศึกษา / สาขา	2549	2550	2551	2552	2553	2554
ปวช.	23,111	23,078	23,045	22,978	22,871	22,722
1. พาณิชยการ	11,151	11,135	11,119	11,087	11,035	10,963
2. สาขาช่าง อุตสาหกรรม	9,740	9,726	9,712	9,684	9,639	9,576
3. เกษตรกรรม	1,184	1,182	1,181	1,177	1,172	1,164
4. บริการ	1,025	1,023	1,022	1,019	1,014	1,008
5. อื่น ๆ	11	11	11	11	11	11
ปวส.	113,432	112,909	112,382	111,691	110,803	109,714
1. พาณิชยการ	65,360	65,058	64,755	64,357	63,845	63,217
2. สาขาช่าง อุตสาหกรรม	41,180	40,990	40,799	40,548	40,226	39,830
3. เกษตรกรรม	4,020	4,002	3,983	3,959	3,927	3,889
4. บริการ	2,457	2,446	2,434	2,419	2,400	2,376
5. อื่น ๆ	415	413	411	409	406	402

ที่มา :สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

ตามตารางที่ 2.3 จะเห็นได้ว่า การสำเร็จการศึกษาทั้งในระดับ ปวช. และ ปวส. มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง เช่นจากปี พ.ศ. 2549 เทียบกับปี พ.ศ. 2554ระดับ ปวช.ลดลง ร้อยละ 1.68 และระดับ ปวส. ลดลงร้อยละ 3.28 และถ้ากลับมามองในด้านความต้องการจ้างงานก็จะพบว่าความต้องการจ้างงาน ในระดับ ปวช. และ ปวส. ของภาคอุตสาหกรรมระหว่างปี พ.ศ. 2549 - พ.ศ. 2554 เฉลี่ยปีละ 246,620 คน และ 297,048 คน ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าจำนวนที่อาชีวศึกษาผลิตได้ถึง 90.79% และ 67.13% ดังตาราง

ตารางที่ 2.4 จำนวนการจ้างงานเฉลี่ยต่อปีจำแนกตามรายอุตสาหกรรมช่วงปี พ.ศ. 2549 – 2554

หน่วย : คน

กิจกรรมการผลิต	ประถมหรือต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีขึ้นไป	รวม
ภาคอุตสาหกรรม	2,882,416	1,137,819	634,584	246,620	297,048	356,903	5,555,389
อาหารและอาหารสัตว์	542,857	173,833	87,164	31,082	39,534	51,993	926,463
สิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม	804,844	257,921	115,399	34,767	31,734	34,399	1,279,063
รองเท้าและเครื่องหนัง	96,339	40,209	15,391	6,535	5,249	6,944	170,666
อัญมณีและเครื่องประดับ	97,187	40,412	18,710	4,769	4,638	6,734	172,449
อุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน	447,602	104,711	43,159	13,137	12,467	14,469	635,545
กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	32,187	14,938	10,282	5,143	6,130	8,852	77,532
ปิโตรเลียม	2,853	1,775	1,283	693	1,781	5,327	13,711
ปิโตรเคมี	12,616	4,926	3,230	2,404	7,302	11,220	41,699
เคมี	29,096	22,671	17,425	8,207	9,841	22,762	110,000
ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	41,411	18,651	13,287	3,735	7,001	7,636	91,721
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	61,879	34,177	17,555	9,575	9,866	12,651	145,704
เซรามิกและแก้ว	78,055	37,004	17,761	7,766	9,771	6,910	157,267

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

หน่วย : คน

กิจกรรมการผลิต	ประถม หรือ ต่ำกว่า	ม.ต้น	ม. ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรี ขึ้นไป	รวม
เหล็กและเหล็กกล้า	26,638	10,466	6,169	3,881	6,479	5,141	58,774
แม่พิมพ์	142,987	56,171	26,763	14,387	12,099	12,633	265,040
ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์	59,798	110,060	98,896	31,138	48,555	43,645	392,091
ยานยนต์และชิ้นส่วน	38,115	41,040	33,293	17,234	22,726	21,395	173,803
อุตสาหกรรมการผลิต อื่นๆ	367,953	168,856	108,817	52,169	61,875	84,193	843,862

แหล่งที่มา : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2549

4. หลักการแนวความคิดการตอบสนองกำลังคนจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา

แนวความคิดการตอบสนองความต้องการกำลังคนจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาในด้านศักยภาพการผลิตกำลังคน ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ และผลการบริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาที่ผลิตนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษาทั้งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน(สช.) และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา(สกอ.) จะทำการผลิตกำลังคนหรือจำนวนอุปทานแรงงานแตกต่างกันไปตามความต้องการแรงงานของตลาดในแต่ละช่วงเวลา โดยอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่นจุดเน้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแต่ละฉบับ วิกฤตการณ์ทางการเงิน และสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ส่วนสถานการณ์การผลิตกำลังคนในระดับอาชีวศึกษาประสบปัญหาในหลายด้าน และสามารถสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านศักยภาพการผลิต สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาทั้งระดับปวช.และระดับ ปวส. นั้น มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 12.9 และ 9.91 ของผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในทุกระดับ ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. จะสูงกว่าระดับ ปวส. จำนวน 35,865 คน และเมื่อพิจารณาตามสาขาวิชาในระดับ ปวช. และ ปวส. สาขาที่มีผู้สำเร็จมากที่สุดคือ สาขาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ รองลงมาคือ สาขาอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ตามลำดับ และในสาขาอื่นๆ ที่มีผู้สำเร็จการศึกษานั้น ก็มีการเรียงลำดับของผู้สำเร็จการศึกษาเหมือนกันยกเว้นในสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีผู้จบการศึกษาเฉพาะในระดับ ปวส. จำนวน 2,023 คนเท่านั้น

ด้านความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการบางแห่งมีความร่วมมือกับสถานศึกษาหลายรูปแบบ รูปแบบที่มีความร่วมมือมากที่สุดคือการให้นักศึกษาเข้าดูงานในสถานประกอบการ (ร้อยละ 71.31) รองลงมาเป็นการให้นักศึกษาเข้าฝึกงาน (ร้อยละ 58.20) โดยมีสถานประกอบการ ร้อยละ 4.10 ที่ร่วมมือกับสถานศึกษาในการทำวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และมีเพียงร้อยละ 0.82 ที่ให้ทุนการวิจัยแก่อาจารย์และนักศึกษาจึงนับเป็นจุดอ่อนในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของสถานประกอบการ สำหรับรูปแบบของความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อพัฒนากำลังคนนั้น สถานประกอบการมีความเห็นว่าควรรับนักศึกษาเข้าทำงานจริงในสถานประกอบการเป็นระยะเวลา 6 ถึง 12 เดือน หรือรูปแบบสหกิจศึกษา (Co-operative education) (ร้อยละ 58.93) รองลงมา (ร้อยละ 50.60) เป็นรูปแบบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน (On-The job-Training) ใน

สถานประกอบการ 1 ภาคการศึกษา ก่อนจบการศึกษา ส่วนการฝึกงานในระบบทวิภาคีน้อยที่สุด โดยมีความเห็นว่าต้องมารับภาระดูแลนักศึกษาที่ขาดความรู้ความชำนาญทักษะพื้นฐาน และการใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยที่มีราคาแพงมากทำให้เสียเวลาในการฝึกสอนงานและเพิ่มภาระดูแลรับผิดชอบความปลอดภัยในการทำงานของนักศึกษา

ด้านผลการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชน ก็ยังพบปัญหาคล้ายคลึงกับ สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ เช่น ประพนอม วิโรจน์วรรณ (2544) พบว่า ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนการใช้หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน กระบวนการฝ่ายวิชาการขาดประสบการณ์ในการใช้และแปรหลักสูตร และครูขาดประสบการณ์ในการสอน ไม่มีการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับภาวะปัจจุบัน ครูอาจารย์ไม่เอาใจใส่เกี่ยวกับหลักสูตร ในการจัดเวลาเรียนในภาคปฏิบัติ สถานศึกษาไม่มีอุปกรณ์หรือสถานที่พอที่จะจัดการสอนภาคปฏิบัติ และด้านการจัดกิจกรรมทางด้านวิชาการพบว่าส่วนใหญ่ ในการจัดกิจกรรมด้านวิชาการสำหรับครู สถานศึกษาไม่มีการร่วมมือกับหน่วยงานธุรกิจและอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานราชการเรื่องการจัดกิจกรรมด้านวิชาการสำหรับผู้เรียน มีบุคลากรที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้กับผู้เรียนไม่เพียงพอ ด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการสอน พบว่าส่วนใหญ่ในการชี้แจงการนิเทศการสอนก่อนเปิดภาคเรียน ผู้นิเทศการสอนในห้องเรียนขาดทักษะในการสื่อสารและการนิเทศ ในการให้ครูอาจารย์เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ ครูมีงานมากไม่มีเวลาเข้ารับการอบรม ในการให้ครูอาจารย์ไปศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่สอน ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานแทน ในการจัดทำโครงการนิเทศงานด้านวิชาการ ผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ การจัดทำโครงการในการเยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการสอนของครู ไม่มีการสังเกตการสอนที่ดี ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการนิเทศขาดเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น ด้านบริการวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ การสอนและห้องสมุดพบว่า ส่วนใหญ่ในการจัดหาและบริการวัสดุอุปกรณ์การสอนมีงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ไม่เพียงพอ ในการให้ครูผลิตสื่อการสอนใช้เอง ขาดการติดตามความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีของอุปกรณ์สื่อการสอน ในการจัดห้องสมุดที่เหมาะสมต่อการค้นคว้า หนังสือ ตำรา วารสารไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ ด้านการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ในการวางแผนการวัดผลและประเมินผลการศึกษา จากการไม่มีการติดตามผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วเพื่อนำข้อบกพร่องมาวางแผนปรับปรุงการเรียนการสอน และครูไม่ได้ให้ความสนใจในการนำผลการวัดและประเมินผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน

อาทร จันทวิมล (2539) ยังได้สรุปปัญหาของการอาชีวศึกษาไทยไว้ 4 ประเด็น คือ ปัญหาด้านบุคลากร ประกอบด้วย ครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์ในการทำงานจริง ขาดความรู้ที่ทันสมัย ใช้วิธีสอนแบบดั้งเดิม การขาดแคลนครู-อาจารย์ทางด้านช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ในสถานศึกษาระดับอำเภอหรือถิ่นทุรกันดาร ในขณะที่สถานศึกษาใน กรุงเทพฯ ฯ บางแห่งมีครูเกินความต้องการ ครูวิชาชีวะมีชั่วโมงสอนมาก และในบางครั้งต้องสอนใน วิชาที่ไม่มีความเชี่ยวชาญพออีกบางครั้งต้องทำงานหลายหน้าที่ นักเรียนนักศึกษาที่มีจำนวนมาก เพราะต้องสนองนโยบายในการขยายปริมาณในการรับนักศึกษาทำให้นักเรียนแต่ละห้องมีจำนวน มาก แต่ในบางสาขาไม่สามารถรับนักเรียนได้มากทั้งที่มีผู้ต้องการสูง เพราะว่าการลงทุนแต่ละ ห้องต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก และขาดครูที่เชี่ยวชาญจริง ๆ ในขณะเดียวกันในบางสาขามี แนวโน้มน้อยลงจนแทบไม่มีเช่น สาขาวิชาเกษตรกรรมและคหกรรม ผู้จบการศึกษาจาก สถานศึกษาบางคนมีฝีมือไม่ถึงมาตรฐานที่ตลาดแรงงานต้องการ เพราะระบบอาชีวศึกษาใน ปัจจุบันไม่มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือ อีกทั้งยังมีปัญหาด้าน ภาษาอังกฤษ และทะเลาะวิวาท ยาเสพติด ผู้บริหารอาชีวศึกษาระดับต่าง ๆ บางคนขาดความรู้ เรื่องการบริหารงานและบริหารคน ขาดมนุษยสัมพันธ์กับครูและสังคม ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือ เท่าที่ควร อีกทั้งผู้บริหารไม่อยู่ในสถานศึกษาเพราะต้องไปประชุม หรือได้รับมอบหมายให้ทำ หน้าที่อื่น ทำให้ไม่มีเวลาบริหารสถานศึกษาของตน อีกทั้งไม่ได้แก้ปัญหาเล็กน้อยที่ค่อย ๆ สะสมจนเป็นปัญหาใหญ่ของสถานศึกษา ในขณะเดียวกันผู้บริหารที่มีปัญหาแต่ยังไม่ได้รับการ ปรับปรุงแล้วถูกย้ายไปอยู่สถานศึกษาใหม่ก็ไปก่อปัญหาเช่นเดิม ส่วนใหญ่ผู้บริหารเน้นการ ปรับปรุงด้านอาคารสถานที่จนละเลยการออกไปดูงานหรือติดต่อกับสถานประกอบการที่รับ ผู้สำเร็จการศึกษาไปทำงานทำให้ไม่สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานใน ปัจจุบัน

นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักร เช่นอาคารสถานที่ไม่ เพียงพอ อาคารบางหลังออกแบบไม่เหมาะสมเพราะขาดการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้อย่าง ละเอียด ส่วนใหญ่นิยมใช้แบบมาตรฐานที่เคยใช้มาแล้ว ครูภัณฑ์ เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ มี จำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนเด็ก ทำให้เกิดปัญหาเวลาฝึกปฏิบัติบางครั้งเครื่องจักรก็เกิดชำรุด ไม่ได้รับการซ่อมแซมเพราะครูไม่มีเวลาดูแล อุปกรณ์บางอย่างคุณภาพไม่ดี เนื่องจากการจัดซื้อ ต้องปฏิบัติตามระเบียบของราชการทำให้มีข้อจำกัด อุปกรณ์บางอย่างครูไม่นำมาให้นักเรียนฝึก ปฏิบัติเพราะกลัวชำรุด อุปกรณ์บางอย่างก็ล้าสมัย สื่อการสอน การขาดแคลนตำราเพราะ เอกสารที่มีส่วนใหญ่เป็นโบราณ สาเหตุเกิดจากในบางสาขาวิชาคนเรียนมีน้อย ทำให้ไม่มีผู้ผลิต

ตำราเหล่านี้ ออกมาจำหน่าย ระบบอาชีวศึกษาไทยขาดหน่วยผลิตตำรากลางที่จะผลิตตำรา
มาตรฐานโดยมีอาชีพ ชูชีพทางเทคนิค ปัญหาขาดหน่วยวิจัยพัฒนาและหน่วยผลิตจำหน่าย
วิธีทัศน์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่ใช้ในการสอนมากกว่าใช้ในการทำงาน ปัญหาด้าน
การเงินประกอบด้วยเงินงบประมาณได้รับอย่างจำกัด ทำให้วัสดุฝึกอบรมหลายสาขาไม่พอเพียง
และในบางสาขาวิชาต้องลงทุนต่อผู้เรียนเพียงหนึ่งห้องจำนวนมาก เช่นสาขาวิชา ช่างกลโรงงาน
เงินบำรุงการศึกษา สถานศึกษาใหม่ไม่มีเงินบำรุงการศึกษา สถานศึกษาบางแห่งนำเงินบำรุง
การศึกษาไปใช้ในการก่อสร้างอาคาร ทำให้เกิดหนี้ผูกพันหลายปี ทำให้ไม่มีเงินใช้จ่ายในการซื้อ
อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นในการพัฒนา เงินทุนการศึกษา นักเรียนขาดแคลนทุนทรัพย์ทำให้ไม่สามารถ
เข้าเรียนได้ สวัสดิการ ครูยังขาดสวัสดิการเรื่องเงินสนับสนุนทำให้รายรับไม่เพียงพอกับรายจ่าย
การขาดแคลนที่พักอาศัย ส่วนปัญหาด้านการบริหารงาน ได้แก่การขาดการวิจัยความต้องการ
และประสานงานตลาดแรงงาน ทำให้ขาดข้อมูลความต้องการด้านกำลังคน

การวางแผนระยะยาว ควรมีการวางแผนระยะยาวที่ไม่ขึ้นกับตัวบุคคลมากนัก เพราะ
เมื่อผู้วางแผนย้ายไปอยู่ที่อื่น ทำให้ขาดการสานต่อของแผนงาน การประเมินและเตรียม
ผู้บริหารเนื่องจากมีสถานศึกษาใหม่เกิดขึ้นมากและบางปีมีผู้บริหารเกษียณอายุหลายคน การ
ประชาสัมพันธ์ ขาดการประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางบวกของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร ควร
มีการสนับสนุนให้ครู - อาจารย์ไปศึกษาต่อในต่างประเทศ เพราะขาดผู้ที่มีความรู้ทางด้าน
เทคโนโลยีสมัยใหม่มานาน

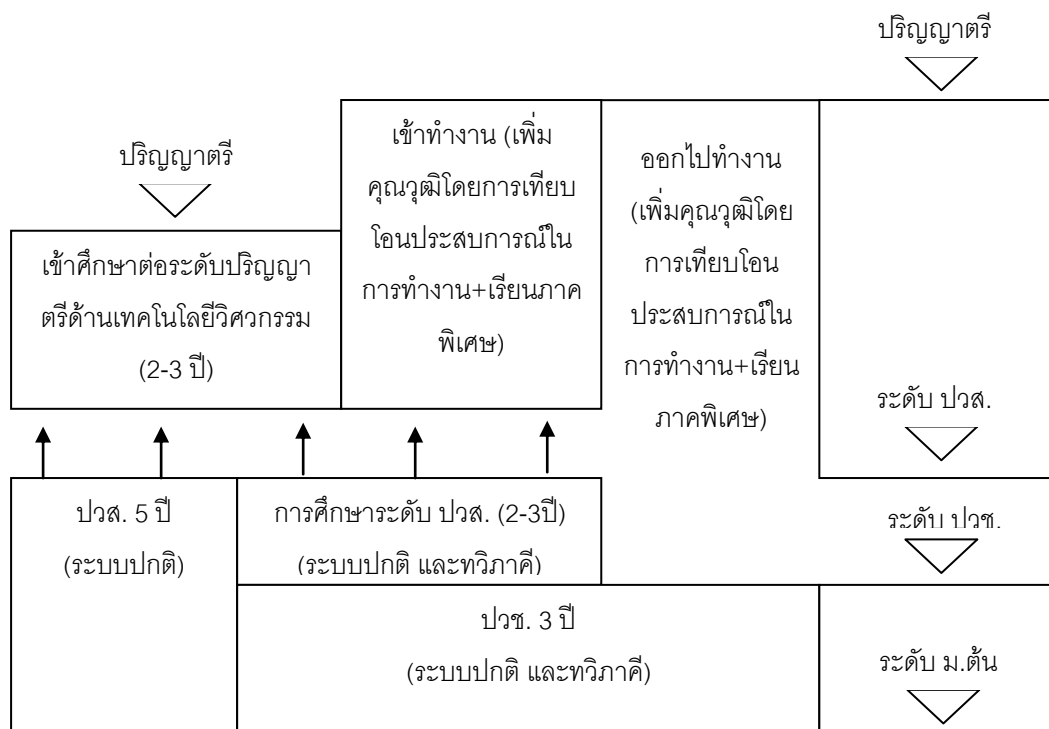
ตามนโยบายของรัฐบาลตั้งแต่เมื่อ 2 ทศวรรษที่ผ่านมา มุ่งเน้นแรงงานแบบเข้มข้นคือ
แรงงานราคาถูกเพื่อดึงดูดนักลงทุนจากต่างประเทศให้ย้ายฐานมาตั้งโรงงานผลิตชิ้นส่วนหรือ
ประกอบ เพื่อการส่งออกในเขตนิคมอุตสาหกรรม ด้วยแรงจูงใจด้านยกเว้นภาษี ด้วยความหวังที่
จะเปลี่ยนแรงงานจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการให้มากขึ้นและตั้งแผนว่าจะ
เป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ บริษัทต่างชาติที่ได้รับการเชิญชวนจึงยอมรับที่จะฝึกฝนแรงงานก่อน
เข้าทำงานเพื่อชดเชยกับค่าจ้างราคาถูก แม้ว่าผลของการศึกษาพบว่าในปัจจุบันวุฒิการศึกษาของ
พนักงานสูงกว่าเมื่อ 2-3 ทศวรรษก่อนอย่างเห็นได้ชัด แต่ลักษณะการทำงานยังคงสภาพเดิมคือ
ลักษณะงานยังคงใช้เหมือนกับแรงงานที่ไร้ฝีมือการจ่ายเงินค่าจ้างบริษัท ห้างร้านยังคงใช้อัตรา
ค่าแรงขั้นต่ำและเพิ่มขึ้นในอัตราที่มีสัมพันธ์กับผลกำไรและ GDP ทำให้แรงงานที่มีการศึกษาสูง
สมัครงานได้หลายแห่งเนื่องจากมีงานรองรับ หรือ Full Employment และสามารถเปลี่ยนงานไป
เรื่อยๆ เมื่อสถานประกอบการแห่งใหม่เรียกตัวไปทำงาน

หลักและแนวทางการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาทางสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดไว้เป็นระเบียบปฏิบัติ (ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา: 2549) โดยระบุไว้ในหมวดข้อ 7 ของระเบียบการบริหารสถานศึกษาว่าให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติโดยให้ดำเนินการ จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่นวัฒนธรรมเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมมุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาที่อยู่ภายในจังหวัดนั้นทั้งในด้านการจัดการวิชาการการใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงินทรัพย์สินและบุคลากรทั้งจากรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบุคคลครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชนเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการสถาบันสังคมอื่นรวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพสามารถประกอบอาชีพเป็นพลเมืองดีของสังคมมีความสามารถในการคิด เรียนรู้วางแผนและพัฒนาตนเอง เป็นศูนย์กลางเรียนรู้ด้วยตนเองและทำให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีส่งเสริมการกีฬาพลานามัยและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้าและการรับจัดทำ รับบริการรับจ้างผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาและประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2549 ซึ่งประกอบไปด้วย 6 มาตรฐาน (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2549) ผู้ทำวิจัยจึงได้นำมาตรฐานดังกล่าวนี้มาเป็นมาตรฐานในการวัดประสิทธิผลของอาชีวศึกษา เป็นระบบการบริหารการศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา (Institutional Standards) คือการดำเนินการตามข้อกำหนดในการจัดการอาชีวศึกษาและเป็นกลไกสำคัญในการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่ง รายละเอียดของ 6 มาตรฐาน คือ มาตรฐานผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา มาตรฐานหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน มาตรฐานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มาตรฐานบริการวิชาชีพสู่สังคม มาตรฐานนวัตกรรมและการวิจัย และมาตรฐานภาวะผู้นำและการจัดการ

แนวทางการจัดอาชีวศึกษาของไทยเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช. และ ปวส. ประเภทอุตสาหกรรมมีสมรรถนะ และคุณลักษณะตรงตามความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการในเชิงคุณภาพ สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้สรุปว่า กลุ่มอุตสาหกรรมต้องการกำลังคนที่มีคุณลักษณะด้านต่าง ๆ จำแนกเป็น ความรู้และทักษะที่จำเป็น ความรู้และทักษะวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน ตามความต้องการของประเทศ ตลอดจนได้เข้าประกอบอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษาแต่ละระดับ ได้เสนอแนวทางในระดับนโยบายว่าสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควร มีการ ทบทวนนโยบายการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาใหม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการรับนักศึกษาเข้าเรียน ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาหลายแห่งได้มีมาตรการเชิงคุณภาพเพื่อคัดเลือกกับผู้ที่จบอาชีวศึกษาเฉพาะผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ในระดับที่เหมาะสมเข้าเรียนในหลักสูตรปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ และเอกชนเหล่านั้น โดยไม่มุ่งด้านปริมาณมากเกินไป คณะกรรมการที่บริหารกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาต่างๆ เช่น คณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) คณะกรรมการกองทุนเงินกู้ยืมที่ผูกกับรายได้ในอนาคต (กรอ.) ควรทบทวนนโยบายด้านการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยควรกำหนด มาตรการให้กู้ยืมได้เฉพาะผู้ที่ศึกษาในระดับสูงสาขาเดิม หรือสาขาใกล้เคียง เพื่อเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี กระทรวงศึกษาธิการควรทบทวนนโยบายการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่จบหลักสูตร ปวช. ดังกล่าว มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานทางอาชีพที่ได้มาตรฐานไม่แตกต่างมากนักจากผู้เรียนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยทั่วไป ขณะเดียวกันไม่เป็นปัญหา อุปสรรคต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่เป็นแหล่งวิทยาการสำหรับการสอนหลักสูตร ปวช. ดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการควรมีนโยบาย มาตรการเพื่อให้การดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา บังเกิดผลอย่างมีคุณภาพตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีนโยบายโดยตรงที่เหมาะสมเกี่ยวกับ ครู อาชีวศึกษา เช่น การกำหนดคุณวุฒิ คุณสมบัติ อัตรากำลัง ความก้าวหน้าทางอาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีนโยบายจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาให้มากขึ้น โดยมีมาตรการต่างๆ ที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติรองรับ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบาย มาตรการและดำเนินการผลักดันให้มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (Thai Vocational Qualification: TVQ) และนำไปสู่การปฏิบัติโดยเร็ว

ในระดับปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาอาชีวศึกษาเพื่ออุตสาหกรรม กำหนดให้ผู้เรียนด้านอาชีวศึกษามีเส้นทางก้าวหน้าต่อไปในระดับปริญญาตรีในสาขาเดียวกับที่เรียนมา หรือสาขาใกล้เคียง ถ้าต้องการเรียนเพื่อให้ได้ปริญญาสาขาอื่น ควรแยกไปเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญตั้งแต่แรก (ทั้งนี้อาจจะเริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2555) ผู้ที่จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ถ้าจะศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน จะต้องเรียนวิชาพื้นฐานเพิ่มเติมให้ครบ เพราะในการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีภาคปฏิบัติประมาณร้อยละ 60 ซึ่งยังขาดความรู้พื้นฐานวิชาสามัญอีกมาก นอกจากนี้การสอบเข้าศึกษาต่อควรต้องมีผลการสอบ O-NET / A-NET ในระดับดีเท่านั้น ผู้ที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ถ้าต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีด้านเทคโนโลยีในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ เป็นการต่อเนื่อง จะต้องมีการสอบมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพในระดับดีมาก ควบคู่กับผลการเรียนของระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในระดับดีมากเช่นกัน สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ควรมุ่งศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แล้วเข้าทำงาน ถ้าได้ทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้วและต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีด้านเทคโนโลยี ควรใช้ระบบเทียบโอนผลสมผสานกับการเรียนภาคพิเศษ (ภาคค่ำ หรือวันเสาร์/อาทิตย์) ดังแผนภาพระบบอาชีวศึกษาเพื่ออุตสาหกรรม ผู้ที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่เข้าทำงานสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบเทียบโอนประสบการณ์ร่วมกับการเรียนภาคพิเศษ (ภาคค่ำ หรือวันเสาร์/อาทิตย์) เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ นอกจากนี้ยังมีการนำเสนอ แนวทางในการจัดการศึกษาเพื่ออุตสาหกรรม ดังรายละเอียด



ภาพที่ 2.5แสดงระบบอาชีวศึกษาเพื่ออุตสาหกรรม

ในแนวทางในการดำเนินงานในด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คือการเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ควรเป็นระบบทวิภาคีให้มากที่สุด ซึ่งจะมีโอกาสได้ฝึกงานจริง และได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การกั้ยืมเงินเพื่อการศึกษาสำหรับผู้จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ควรให้กั้เฉพาะผู้ที่ศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขาเดิม หรือใกล้เคียงเท่านั้น ภาคอุตสาหกรรมควรพิจารณาค่าตอบแทนสำหรับผู้จบการศึกษาตามสมรรถนะ ทั้งนี้ผู้จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ไม่ควรตั้งเงินเดือนในเบื้องต้นให้ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมากนัก เพื่อจูงใจให้ผู้จบการศึกษาออกมาทำงานมากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเรียนต่อเนื่องทันที ภาคอุตสาหกรรมควรสร้างระบบความก้าวหน้าในสาขาอาชีพสำหรับผู้จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพของตนได้อย่างเป็นรูปธรรม ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบเทียบโอนประสบการณ์ในการทำงานผสมผสานกับการเรียนภาคพิเศษ (ภาคค่ำ หรือวันเสาร์/อาทิตย์) เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิของผู้ทำงาน ครู – อาจารย์ ผู้บริหารในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะนอกจากทำหน้าที่หลักในการสอน ถ่ายทอดทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาแล้วเนื่องจากการ

สอนอาชีวศึกษามีคุณลักษณะกระบวนการวิธีการที่แตกต่างจากการสอนสายสามัญ ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญในการผลิตครูอาชีวศึกษาให้มีคุณวุฒิ คุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำหน้าที่ดังกล่าว และเมื่อก้าวเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนในฐานะครูผู้สอน ก็ควรให้การสนับสนุนส่งเสริมทั้งในด้านรายได้ สวัสดิการความมั่นคง ความก้าวหน้าทางอาชีพ ให้เกียรติและยกย่องตั้งแต่ต้น เพื่อที่ครูจะได้ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดโดยไม่ต้องห่วงกังวลในด้านอื่นมากเกินไป ดังนั้น ผู้ที่จะเป็นครูอาชีวศึกษาอย่างน้อยที่สุดควรมีคุณสมบัติ 1.จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีในสาขาที่ตนทำหน้าที่สอน 2.มีประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ ในสาขาที่ตรงหรือใกล้เคียงกับสาขาที่ตนทำหน้าที่สอน 3.มีบุคลิกลักษณะ และเจตคติเหมาะสมกับการประกอบอาชีพครู 4.มีใบประกอบวิชาชีพครูอาชีวศึกษา

นอกจากครู – อาจารย์ในสถานศึกษาแล้ว ควรเชิญบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากสถานประกอบการ เข้าร่วมทำหน้าที่สอน ถ่ายทอดความรู้ ทักษะประสบการณ์ให้กับนักศึกษาเป็นครั้งคราวด้วยสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ควรมีเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นการเฉพาะ ซึ่งอาจแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาสายสามัญทั่วไป

หลักสูตรสร้างบุคลากรสำหรับภาคอุตสาหกรรมเนื่องจากกำลังคนที่ทำงานด้านอุตสาหกรรมหลัก สามารถแบ่งออกได้ 3 ประเภทได้แก่ อุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมสร้างเครื่องจักรกลและชิ้นส่วน เพราะอุตสาหกรรมบริการ เป็นประเภทวิชา อุตสาหกรรมที่เน้นการทำงานด้วยมือใช้ความชำนาญและมีความรับผิดชอบในการให้บริการ อุตสาหกรรมการผลิต ได้แก่ อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมสร้างเครื่องจักรกลและชิ้นส่วนหลักสูตรทั้ง 3 ประเภทนี้ ดำเนินการอยู่ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาอยู่แล้ว แต่ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมบริการ ดังนั้นถ้าต้องการสนับสนุนอุตสาหกรรมการผลิตทั้งขนาดกลางและขนาดใหญ่เพื่อการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ๆ และเป็นการจูงใจการลงทุนจากภายนอก ควรเน้นการขยายหลักสูตรประเภทวิชาที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสร้างเครื่องจักรกลและชิ้นส่วนโลหะ การ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ที่เน้นสมรรถนะที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมโดยตรง ซึ่งจะเรียนรู้สมรรถนะต่างๆ ของโรงงานได้ดีที่สุด ซึ่งมีข้อเสนอแนะ คือ การจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ควรเป็นการศึกษาวิชาชีพสามัญที่ควบคู่กับการศึกษาพื้นฐานวิชาด้านเทคนิคในแนวกว้าง และให้แยกเลือกฝึกสมรรถนะตามความสมัครใจในปีที่ 3 การจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ควรจัดหลักสูตรให้ชัดเจนว่าเป็นหลักสูตรอุตสาหกรรมบริการ หรืออุตสาหกรรมการผลิต หรืออุตสาหกรรมสร้างเครื่องจักรกลและชิ้นส่วน

การจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในหลักสูตรอุตสาหกรรมการผลิต จะ
 ได้ผลดีที่สุดควรใช้ระบบทวิภาคี การจัดการศึกษาหลักสูตรอุตสาหกรรมการผลิต และ
 อุตสาหกรรมสร้างเครื่องจักรกลและชิ้นส่วน ควรเน้นให้จัดเฉพาะสถานศึกษาที่อยู่ใกล้เขต
 อุตสาหกรรมก่อน เพื่อให้การลงทุนในการจัดการศึกษาไม่เป็นภาระมากเกินไป เพื่อให้ได้ผู้จบ
 การศึกษาจำนวนหนึ่งที่มีวุฒิภาวะ มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีตรงตามความต้องการของ
 อุตสาหกรรมเครื่องจักรกลและชิ้นส่วนอย่างแท้จริง ควรเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 ชั้นสูง หลักสูตร 5 ปี นอกเหนือจากหลักสูตรอื่นๆ ที่มีอยู่ก่อนแล้ว โดยการจัดตั้งวิทยาลัย
 เทคโนโลยีเฉพาะทาง ทำการคัดเลือกสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีอยู่แล้วจำนวนหนึ่งเพื่อให้เป็น
 ต้นแบบแล้วปรับเปลี่ยนโครงสร้างและการบริหารให้เป็นวิทยาลัยเทคโนโลยีเฉพาะทาง โดยร่วมมือ
 อย่างจริงจังกับอุตสาหกรรมในเขตที่อยู่ใกล้ การคัดเลือกควรพิจารณาสถานศึกษาที่มีความพร้อม
 ด้านแหล่งที่ตั้ง (Location) เพื่อจะได้มีความร่วมมือกับอุตสาหกรรมเป็นหลัก ควบคู่กับพิจารณา
 ความพร้อมด้านอื่นๆ ด้วย (ในภาคกลางอาจเลือกจากบางแห่ง เช่น มินบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี
 ระยอง ปราจีนบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรสาคร สระบุรี) โดยในขั้นแรกอาจเลือกสถานศึกษา
 จำนวนไม่มากนัก ประมาณ 10-15 แห่ง แต่กระจายในทุกภูมิภาค แต่ละภูมิภาคให้มีจำนวนไม่
 น้อยกว่า 2 แห่ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดทั้งความร่วมมือและการแข่งขันในกลุ่มวิทยาลัยเทคโนโลยีเฉพาะ
 ทางเหล่านั้น และเกิดการร่วมมือและแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นประเภทคล้ายกันที่มีอยู่เดิม ให้มี
 การระดมทรัพยากรเป็นพิเศษทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ อาทิ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากร
 สนับสนุน เครื่องจักร อุปกรณ์ และงบประมาณ เพื่อร่วมกันจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยเฉพาะ
 ทางเหล่านั้นให้มีความเป็นเลิศ มีการคัดเลือกนักศึกษาตามกระบวนการที่มีความเหมาะสม
 เพื่อให้ได้นักศึกษาที่มีความพร้อมทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน เจตคติ และความพร้อมด้านอื่นที่
 สำคัญ โดยรับจำนวนจำกัด เน้นคุณภาพ ไม่เน้นด้านปริมาณนักศึกษา เปิดสอนหลักสูตร
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตร 5 ปี โดยรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีความพร้อม
 ดังกล่าวแล้ว หลักสูตรที่เปิดเน้นเฉพาะสาขาที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง เพื่อผลิตช่างเทคนิคเฉพาะ
 ทางให้กับอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลและชิ้นส่วนเป็นหลัก การเรียนการสอนเน้นทั้งทฤษฎีและ
 ปฏิบัติให้มีความเข้มข้น โดยร่วมมือการฝึกประสบการณ์จริงในสถานประกอบการอย่างจริงจัง
 อย่างน้อย 2 ภาคการศึกษา (เช่นปีที่ 3 ภาค 2 และปีที่ 5 ภาค1) ทั้งนี้เพื่อผลิตช่างเทคนิคที่มีความ
 เป็นเลิศทั้งด้านความรู้ทักษะเจตคติ ให้ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมเฉพาะทางเหล่านั้น
 ผู้จบการศึกษาส่วนใหญ่คาดว่าจะเข้าทำงานในสถานประกอบการเฉพาะบางส่วนที่ต้องการศึกษา
 ระดับปริญญาตรีทางเทคโนโลยี ต้องมีผลการเรียนในระดับดีมาก สำหรับผู้ที่ไม่เข้าเกณฑ์ควร

เข้าทำงานก่อนช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อสร้างรายได้และสะสมประสบการณ์ เป็นการเตรียมความพร้อม ถ้าต้องการศึกษาต่อระดับสูง ต่อไปในอนาคต ซึ่งอาจเป็นการเรียนหลักสูตรพิเศษนอกเวลาทำงาน และเทียบโอนประสบการณ์ ผู้ที่มีความจำเป็นต้องออกกลางคันก่อนจบหลักสูตร 5 ปี สามารถนำ ความรู้ทักษะที่มีอยู่ไปเทียบโอนตามระบบ TVQ เพื่อประโยชน์ในการทำงาน และความก้าวหน้า ต่อไป

การสอบมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการสอบมาตรฐานวิชาชีพระดับ ปวช. ปวส. ในระดับชาติอย่าง จริงจัง โดยมีหน่วยงานกลางดูแลรับผิดชอบ คล้ายกับการสอบ O-NET , A-NET และรีบดำเนินการ จัดทำข้อสอบมาตรฐานสาขาต่างๆ ให้เสร็จเรียบร้อยโดยเร็ว การสอบเรียนต่อระดับสูงสายวิชาชีพ ทุกระดับในโอกาสต่อไป สถานศึกษาควรใช้ผล การสอบมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพเป็นหลักใน การพิจารณาซึ่งเป็นการถ่วงดุลเบื้องต้นในการให้โอกาสเฉพาะผู้ที่มีสมรรถนะเข้าเรียนต่อ ระดับสูงอย่างต่อเนื่องได้ทันทีโดยไม่ต้องมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน ผู้ที่ไม่เป็นไปตาม เกณฑ์นี้ต้องเข้าสู่โลกของงานก่อนเป็นเบื้องต้นช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อให้มีสมรรถนะและประสบการณ์ เพิ่มขึ้น ก่อนที่จะเข้าสอบมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพต่อในหลักสูตรต่างๆ ในโอกาส ต่อไปเมื่อมีประสบการณ์จากการทำงานแล้ว ถ้ายังต้องการศึกษาต่อ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ควรเร่ง จัดระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (TVQ) โดยเร็ว เพื่อเป็นการรับรองสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับผู้ที่ทำงาน แล้ว ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานของแรงงานอีก เส้นทางหนึ่ง ที่นอกเหนือจากเส้นทางการศึกษาต่อในระบบโรงเรียน

5. ระบบอาชีวศึกษาในต่างประเทศ

การจัดอาชีวศึกษาในต่างประเทศมีข้อแตกต่างกับการจัดอาชีวศึกษาของไทย สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนคือในต่างประเทศได้สอดแทรกแนวคิดอาชีวศึกษาเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาภาคบังคับเพื่อเป็นการปูพื้นฐานอาชีพให้กับเยาวชน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, 2552) สวิสส์ อุดมโภชน (2543) เช่น ประเทศที่จัดระบบอาชีวศึกษาในการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ได้แก่ ญี่ปุ่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและแคนาดา จัดการศึกษาภาคบังคับ 10 ปี ได้แก่ สหรัฐอเมริกา และออสเตรเลีย จัดการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี ได้แก่ สหพันธรัฐมาเลเซีย และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ประเทศสหพันธรัฐมาเลเซียจัดอาชีวศึกษาเริ่มจากมัธยมศึกษาตอนปลายโดยแยกสายชัดเจนหลังจากนั้นเป็นการเรียนในวิทยาลัยโพลีเทคนิค วิทยาลัยชุมชน และวิทยาลัยเทคนิค ในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ เริ่มเรียนอาชีวศึกษาในระดับมัธยมศึกษา และเน้นมากขึ้นในระดับหลังมัธยมศึกษาในวิทยาลัยโพลีเทคนิค และสถาบัน ITE ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ ประเทศญี่ปุ่นเรียนอาชีวศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในวิทยาลัยเทคนิคโดยแยกสายไว้ชัดเจนถึงระดับอุดมศึกษาตอนต้นซึ่งในส่วนของระดับหลังมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญสามารถเข้าเรียนอาชีวศึกษาใน Junior College และวิทยาลัยเทคโนโลยีของรัฐบาล สำหรับประเทศออสเตรเลียเริ่มเรียนอาชีวศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายต่อเนื่องไปถึงอุดมศึกษาส่วนใหญ่จัดใน TAFE ซึ่งเป็นของรัฐกว่า 270 แห่งกระจายอยู่ทั่วประเทศและสามารถเรียนอาชีวศึกษาได้จนถึงระดับอนุปริญญาชั้นสูง ในส่วนของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจัดอาชีวศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายส่วนใหญ่เป็นการเรียนในระบบทวิภาคี มีจัดในระบบโรงเรียนตามปกติบ้างแต่เป็นส่วนน้อยรวมทั้งมีเส้นทางอาชีพสำหรับผู้จบอาชีวศึกษาจนถึงระดับผู้ชำนาญการชั้นสูง (Meister) ในอาชีพใดอาชีพหนึ่งในสหรัฐอเมริกาเริ่มจัดอาชีวศึกษาตั้งแต่ช่วงปลายของชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (เกรด 9) ต่อเนื่องจนจบมัธยมศึกษาตอนปลายก่อนที่จะเข้าศึกษาด้านอาชีวศึกษาในวิทยาลัยชุมชน หรือวิทยาลัยเทคนิค

สำหรับเส้นทางการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี พบว่า ในประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐสิงคโปร์ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสหรัฐอเมริกา เฉพาะผู้ที่เรียนจบอาชีวศึกษาที่มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งมีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่อาจเข้าเรียนต่อระดับปริญญาตรีในสถานศึกษาต่างๆ ได้ และผู้ที่จบอาชีวศึกษาที่มีผลการเรียนดีเหล่านั้นในหลายประเทศจะต้องเลือกทางเดินในสายที่สอง นั่นคือ เมื่อจบอาชีวศึกษาต้องเข้าเรียนวิชาสามัญ เพื่อ

เพิ่มเติมความรู้ในวิชาส่วนที่ขาดแล้วเข้าสอบมาตรฐานระดับชาติเพื่อใช้ผลการสอบสมัครเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยต่อไป

ระบบอาชีวศึกษาต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ศึกษาวิจัยแบบเจาะลึกเป็นรายประเทศ ผู้วิจัยขอยกมาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับการตอบสนองด้านกำลังคนของสถานประกอบการ รวม 5 ประเทศ ดังต่อไปนี้

5.1 ระบบอาชีวศึกษาประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกา จากผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) และสวีสต์ (2543ก) ได้ข้อค้นพบดังนี้

ด้านระบบการศึกษา การจัดการศึกษาวิชาชีพหรืออาชีวศึกษาและการฝึกอบรม ได้มีการเตรียมการให้เยาวชนซึมซับเรื่องการศึกษาเพื่ออาชีพในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรูปของการศึกษาอาชีพ (career education) ตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนการศึกษาอาชีพระดับหลังมัธยมศึกษาตอนปลายจัดในวิทยาลัยชุมชนและวิทยาลัยเทคนิคก่อนเข้าสู่งานอาชีพหรือศึกษาต่อเพื่อรับปริญญา รูปแบบของการจัดการศึกษาอาชีพมี 2 รูปแบบ คือ การเตรียมเทคนิค (technical preparation) เปิดให้ผู้เรียนที่ถนัดและสนใจทางเทคนิคศึกษาได้เข้าสู่เตรียมเทคนิคศึกษา เป็นระบบที่เตรียมวิชาชีพให้แก่เยาวชนขณะกำลังเรียนชั้นมัธยมศึกษาและเน้นทักษะหรือทักษะเฉพาะในระดับวิทยาลัยชุมชน ทำให้เยาวชนสายเตรียมเทคนิคมีความรู้พื้นฐาน (สามัญ) มีวุฒิภาวะและความรู้ความสามารถทางอาชีพสูงทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และระบบการฝึกหัดงาน (apprenticeship) เป็นระบบที่เยาวชนผู้จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสมัครเข้าเป็นผู้ฝึกหัดในสถานประกอบการที่ได้รับการจดทะเบียนจากรัฐและร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอาชีพ (วิทยาลัยชุมชน วิทยาลัยเทคนิค) ให้เยาวชนฝึกงานในสถานประกอบการเต็มเวลา และใช้บางเวลาเรียนทฤษฎีในสถาบันการศึกษาอาชีพ เป็นเวลา 2-3 ปี ก่อนจบหลักสูตรและเข้าสู่งานอาชีพ สำหรับเยาวชนที่ไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายก็สามารถเลือกโปรแกรมการศึกษาอาชีพระยะสั้นจนครบอายุ 18 ปี ก่อนเข้าสู่งานจากสถาบันการศึกษาอาชีพได้ เช่นเดียวกับผู้ใหญ่ที่ตกงาน ว่างาน หรือประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพ หรือยกระดับอาชีพ ยกกระทักษะของตน ดังนั้นสถาบันการฝึกอบรมวิชาชีพ สถาบันการพัฒนาและวิจัยอาชีพ มีความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับสถานประกอบการ โดยมีกฎหมายการฝึกหัดงาน และกฎหมายสถาบันการศึกษาวิชาชีพรองรับ

ด้านการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการมีความร่วมมือเป็นอย่างดี เพราะมีจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ระบบโครงสร้างขององค์กรต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงประสานกัน มีผลประโยชน์เกื้อกูลกัน รัฐให้สิทธิประโยชน์บางอย่างเช่น การยกเว้นภาษีอากร และมีกฎหมายการอาชีวศึกษา กฎหมายฝึกหัดงาน และกฎหมายอื่นๆ

ด้านการควบคุมดูแลมาตรฐานคุณภาพการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพมีการตื่นตัวในเรื่องมาตรฐานคุณภาพ การอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานและเพื่อพัฒนาระดับทักษะอาชีพ มาตรฐานอาชีพเกิดขึ้นเพราะแรงผลักดันภายนอก เช่น มาตรฐานสินค้าและผลิตภัณฑ์ มาตรฐานการศึกษา การแข่งขันด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม นอกจากนี้มีการตั้งคณะกรรมการมาตรฐานทักษะแห่งชาติ ซึ่งมีองค์ประกอบของกรรมการมาจากภาคธุรกิจ ลูกจ้าง รัฐบาล ผู้บริโภค และผู้นำชุมชนร่วมกันกำหนดมาตรฐานอาชีพ กำกับดูแลการผลิตและแรงงาน ตลอดจนการศึกษอาชีวศึกษาให้ได้มาตรฐาน

ด้านยุทธศาสตร์แห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ มีการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษาและฝึกอบรม หลายประการ เช่นการใช้นโยบาย การปฏิรูปการศึกษาในการพัฒนาชาติ การมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลของผู้นำ การใช้กระบวนการศึกษาและการวิจัยตลอดจนผลการศึกษวิจัยเป็นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหาทั้งระยะสั้นและระยะยาว การตรากฎหมายกำกับงานในด้านการอาชีวศึกษา สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา ในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีสมรรถนะและศักยภาพสูงในการชั้นนำ สามารถแก้ปัญหาด้านอาชีพแก่ ชุมชนและสังคมได้ เพราะเป็นสถาบันนิติบุคคลมีอิสระและอำนาจทั้งด้านการบริหารจัดการ วิชาการ การให้บริการวิชาชีพหลากหลายแก่กลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า การสร้างมาตรฐานทักษะและมาตรฐานอาชีพระดับชาติสู่ระดับสากลเพื่อให้แรงงานของชาติได้มาตรฐาน

5.2 ระบบอาชีวศึกษาประเทศอิสราเอล

ประเทศอิสราเอล มีความหลากหลายของพื้นที่ และประชากรที่อพยพเข้ามายังประเทศใหม่ จึงต้องสร้างระบบการศึกษาที่เอื้อต่อการหล่อหลอมลักษณะพิเศษของประชาชนทั้งด้านเชื้อชาติ และศาสนาให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยจัดการศึกษาเป็นระบบ 6-3-3 คือ ประถมศึกษา 6 ปี มัธยมต้น 3 ปี และมัธยมปลาย 3 ปี อาชีวศึกษาเริ่มอย่างชัดเจนในระดับมัธยมปลาย เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพเทคนิคและวิชาชีพทั่วไปกลุ่มผู้เรียนวิชาชีพจะแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ มัธยมปลายสายอาชีพ (Vocational Secondary Track) สายอาชีวศึกษาปกติ

(Regular Vocational Track) และสายอาชีพศึกษาปฏิบัติ (Practical Vocational Track) อาชีวศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีสถาบันในระดับอุดมศึกษา รวม 7 แห่ง ผลิตบัณฑิตทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการแพทย์ รับผู้สำเร็จการศึกษาสามัญและสายอาชีพ ที่คะแนนดี และผ่านการสอบประกาศนียบัตรเพื่อเข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาได้ ปัจจุบันสถาบันเหล่านี้ได้ผลิตกำลังคนด้านวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูงที่สำคัญที่สุดของประเทศ

5.3 ระบบอาชีวศึกษาประเทศอังกฤษ

อังกฤษจัดระบบควบคุมดูแลคุณภาพมาตรฐานการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมจากกลไกการดำเนินงานที่มีการกำหนดมาตรฐานอาชีพ เป็นพื้นฐานในการพัฒนาและกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ สำหรับผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือกำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน และขณะเดียวกันก็มีการพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพทั่วไปแห่งชาติ ให้ผู้อยู่ในระบบโรงเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพสอดคล้องกับทักษะในตลาดแรงงาน และจัดให้มีระดับที่เทียบเคียงกันได้ โดยให้ความสำคัญบุคคลที่ทำงานอยู่แล้วและผู้มาทำงานได้เพิ่มพูนคุณวุฒิโดยใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

องค์กรอิสระด้านอาชีพจะทำหน้าที่เป็นองค์กรที่ให้การรับรองหรือออกวุฒิบัตรแก่ผู้ผ่านการประเมินมาตรฐานอาชีพระดับต่างๆ องค์กรเหล่านี้ประกอบด้วย สมาคมอาชีพ มูลนิธิ เพื่อความเป็นเลิศในการศึกษาคณะกรรมการทดสอบของหอการค้าและอุตสาหกรรมแห่งลอนดอน และสมาคมศิลปศาสตร์ องค์กรของรัฐสำคัญ ที่มีบทบาทสำคัญในการควบคุมดูแลคุณภาพมาตรฐาน การอาชีวศึกษาและฝึกอบรมคือ สำนักหลักสูตรและคุณวุฒิ มีหน้าที่สำคัญในการดูแลคุณวุฒิวิชาชีพ NVQs (National Vocational Qualifications) และ GNVQs (General National Vocational Qualifications) ทำหน้าที่ให้ความเห็นชอบคุณวุฒิที่ขอรับเงินสนับสนุนจากรัฐ ภายใต้กรอบการดำเนินงาน องค์กรนี้สามารถปรับปรุงคุณวุฒิ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพโดยเน้นการขจัดความซ้ำซ้อน เพิ่มความสอดคล้องถูกต้องของรายละเอียดคุณวุฒิและประมวลรายวิชา รวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดความชัดเจนในความก้าวหน้าของคุณวุฒิต่างๆอีกองค์กรหนึ่งคือสภาการเงินการศึกษาต่อเนื่อง มีหน้าที่ตามกฎหมายในการประเมินผลรายงานคุณภาพการศึกษาและฝึกอบรม โดยการจัดจ้างผู้ตรวจเพื่อดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา การตรวจสถานศึกษาผู้ตรวจพิจารณาเป็นรายโปรแกรมหรือสาขาวิชา โดยมุ่งเน้นการรับนักศึกษา การจัดการเรียนการสอน การบริหารการจัดการ และการพัฒนาหลักสูตร ตรวจเน้นให้สถานศึกษา

ประเมินตนเองและตรวจสอบความเชื่อมั่นจากผู้ตรวจ ถือเป็นกรให้อิสระแก่สถานศึกษาในการรับรองคุณภาพตนเอง

5.4 ระบบอาชีวศึกษาประเทศแคนาดา

ประเทศแคนาดามุ่งเน้นการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาที่ระดับหลังมัธยมศึกษา (Post-Secondary Education) ทำให้ได้แรงงานที่มีทั้งวุฒิภาวะและคุณวุฒิ ตลอดจนความพร้อมด้านทักษะ และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในการประกอบอาชีพ การอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมอาชีวศึกษาเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของรัฐบาลกลางกับรัฐบาลจังหวัด/มณฑลทั้งในด้านความร่วมมือและด้านงบประมาณ มีการร่วมระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการอาชีวศึกษาที่สนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศให้ยุทธศาสตร์ในการเชิญชวนภาคเอกชนเข้ามาช่วยเหลือร่วมมือในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา การใช้การศึกษาเพื่ออาชีพ (Career Education) ผังตัวในระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายและอุดมศึกษา โดยมี Career Awareness, Career Orientation, Career Exploration, Career Preparation และ Career Specialization อยู่ใน การศึกษา ระดับ ต่างๆ เหล่า นั้น และ การศึกษา ใน ระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายก็เป็นการเตรียมตัวผู้เรียนใน 2 ทาง คือ เข้าสู่มหาวิทยาลัย หรือเข้าสู่ การศึกษาอาชีวศึกษา (อาชีวศึกษา) ก่อนการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ประเทศแคนาดาใช้อยู่ คือ กระทรวงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแกนกลาง กระทรวงอื่นๆ ของรัฐบาลกลาง เช่น กระทรวงการจ้างงานและตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงพาณิชย์ ตลอดจนรัฐบาลจังหวัด/มณฑล เขตปกครองลงไปถึงสถานศึกษาอาชีวศึกษา คณะกรรมการการศึกษาของจังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาจะถูกเชื่อมโยงเข้าหากัน สอนนโยบายและเป้าหมายการพัฒนากำลังคนในสาขาต่างๆ ระดับต่างๆ จึงไม่มีข้อขัดแย้ง ความซ้ำซ้อนหรือแย่งงานกันทำ การมีกฎหมายสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาถือเป็นยุทธศาสตร์แห่งความสำเร็จอย่างยิ่งในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็น กฎหมาย การอาชีวศึกษา กฎหมาย การฝึกอบรมอาชีวศึกษา ตลอดจนกฎหมายประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา อบรม แรงงาน สัมพันธ์ การศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส เยาวชน สตรี การประกันการจ้างงาน สวัสดิการ แรงงาน และอื่นๆ เนื่องจากกฎหมายเป็นบทบัญญัติให้ต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น การปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมตามกฎหมายจึงใช้พันธกิจเกิดความสำเร็จได้

5.5 ระบบอาชีวศึกษาประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (Federal Republic of Germany)

ประเทศเยอรมนีเป็นประเทศอุตสาหกรรมที่สำคัญประเทศหนึ่ง มีระบบเศรษฐกิจที่ดีอยู่ในระดับแนวหน้าของโลก อันเนื่องมาจากการมีแรงงานที่มีฝีมือ และประชากรที่มีคุณภาพและขยันขันแข็ง มีความสามารถในการบริหารงาน ประกอบกับนโยบายและระบบเศรษฐกิจที่จัดวางไว้เป็นอย่างดีแล้วเป็นแรงกระตุ้นสำคัญ การศึกษาอาชีวศึกษาของเยอรมนีเริ่มตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เยาวชนเยอรมนีหลังจากจบการศึกษามัธยมต้น (Grade 10 อายุ 15-16 ปีและถือว่าสิ้นสุดการศึกษาภาคบังคับในโรงเรียนสามัญแบบเต็มเวลา) จะเลือกเรียนตามสาขาวิชาที่ต้องการในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งมี 2 ประเภทคือ สายสามัญ และสายวิชาชีพ และปรากฏว่าในปัจจุบันเยาวชนเยอรมนีเลือกที่จะเรียนในสายวิชาชีพมากถึง 63 เปอร์เซ็นต์ อีก 37 เปอร์เซ็นต์ เรียนสายสามัญเพื่อต่อยอดไปสู่ระดับมหาวิทยาลัย (Gisela Dybowski & Melanie Hope, 2553) และในการเรียนในสายอาชีพนี้ จะเป็นการเรียนในระบบวิภาคีจำนวน 51 เปอร์เซ็นต์ โดยเยาวชนจะหาสถานประกอบการสำหรับฝึกงานเองเมื่อได้สถานฝึกงานแล้วทางสถานประกอบการและภาครัฐซึ่งมีองค์กรกลางคอยเป็นผู้ประสานงานให้ซึ่งเรียกว่า สถาบันอาชีวศึกษาและฝึกอบรม หรือ Federal Institute for Vocational Education and Training (BiBB) เยาวชนในระหว่างศึกษาจะได้ฝึกงานในสถานประกอบการสัปดาห์ละ 3-4 วันตามข้อตกลง โดยจะใช้เวลาประมาณ 2-3 ปี ขึ้นอยู่กับแต่ละสาขา ในการฝึกงานดังกล่าว ในแต่ละปีบริษัทต่างๆ ใช้เงินสำหรับการฝึกคนงานในระบบโรงงาน –โรงเรียน (duals system) สูงมาก บางบริษัทมีโรงเรียนฝึกอาชีพของตนเองโดยเฉพาะและยังมีการจัดการศึกษาต่อเนื่องให้แก่คนงานอีกด้วยซึ่งการฝึกเช่นนี้มิได้ทำกันในระยะเวลานั้นหรือเกิดจากการบังคับจากฝ่ายรัฐบาลแต่หากจัดฝึกอาชีพระบบโรงงาน –โรงเรียนนั้นได้แนวคิดมาจากฝ่ายเอกชนเองโดยกลุ่มอาชีพแต่ละสาขาต่างก็ร่วมกันลงทุนพัฒนากำลังคนของกลุ่มตนขึ้นมาโดยตลอดการฝึกอาชีพแบบนี้ทำให้เกิดประเพณีและแนวปฏิบัติหลายอย่างซึ่งกลายเป็นสัญลักษณ์เด่นของการฝึกอาชีพในสังคมเยอรมัน ซึ่งเป็นการยากพอสมควรที่บุคคลในสังคมอื่นจะเข้าใจและยอมรับไปปฏิบัติให้เกิดผลเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการใช้พลังของธุรกิจเอกชนเข้าไปมีบทบาทในสังคมในการสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพ โดยผ่านกระบวนการฝึกอาชีพที่มีระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดมิใช่คอยรับผลผลิตจากสถาบันการศึกษาด้านอาชีพเท่านั้น

การฝึกอาชีพพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ดำเนินการโดยมีกฎหมายรองรับคือการฝึกงานในสถานประกอบการเป็นไปตามกฎหมายของรัฐบาลสหพันธ์ ซึ่งทุกรัฐต้องปฏิบัติตามการเรียนทฤษฎีในโรงเรียนอาชีวศึกษา เป็นไปตามกฎหมายการศึกษาของแต่ละรัฐซึ่งอาจแตกต่างกันบ้างในแต่ละรัฐ หลังจากจบการศึกษาซึ่งใช้เวลา 2-3 ปีดังกล่าวแล้ว เยาวชนจะมีอายุมากกว่า 18 ปี ซึ่งพ้นการศึกษาภาคบังคับสามารถทำงานประกอบอาชีพในสถานประกอบการได้อาจเป็นสถานประกอบการที่ตนเองฝึกอาชีพหรือสถานประกอบการอื่น

การประเมินความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (needs) เป็นสภาพปัญหาที่ต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนา โดยพิจารณาจากความแตกต่าง (gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) นั้นเป็นกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อใช้ในการศึกษาความแตกต่าง (discrepancy) หรือการศึกษาร่องว่าง (gap) ระหว่างสภาพที่เป็นจริง (What is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (What should be) นำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนที่จะเลือกช่องว่างหรือความต้องการจำเป็น (needs) ที่สำคัญที่สุดไปดำเนินการแก้ปัญหาต่อไป (คมศร วงษ์รักษา, 2540)

ความหมายของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมลว่องวานิช (2550) ได้อธิบายนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น ออกเป็น 2 ประเภทคือ ประเภทแรก การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง และประเภทที่สองการนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา

1)การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่มีอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก กำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใด จึงถือว่าเป็น “ความต้องการจำเป็น” กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่า เป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะมีความต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับหากความจำเป็นได้รับการตอบสนองหรือความเสียหายหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากความต้องการจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนอง นิยามตามโมเดลนี้ เรียกว่า “Performance Needs”

2) การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี ซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาพที่ไม่พึงประสงค์นิยามตามโมเดลนี้ เรียกว่า “Treatment Needs”

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550 :174) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเช่นในองค์การหรือหน่วยงาน ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อหาความสามารถที่ต้องพัฒนาของบุคลากรโดยนำความสามารถมาตรฐาน (สิ่งที่ควรจะเป็น) ในการดำเนินงานลงด้วยความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง (สิ่งที่เป็นอยู่) จะได้ความสามารถที่ต้องการพัฒนา (ความแตกต่าง) ซึ่งจะนำไปสู่การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

จากความหมายของความต้องการจำเป็นดังกล่าวสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการค้นหาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วหรือเป็นอยู่แล้วกับสิ่งที่ควรจะเป็นหรืออยากให้เป็นแล้วนำผลของความแตกต่างไปวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางไม่ให้เกิดความแตกต่างหรือทำให้มีความแตกต่างน้อยที่สุด

ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ มีกระบวนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ 1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) 2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และ 3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution)

เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น

การวิเคราะห์สาเหตุเป็นขั้นตอนสำคัญระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลกับการพิจารณาแนวทางที่เป็นไปได้ในการวางแผนหรือพัฒนาหลักสูตร ทำให้สามารถพิจารณาเลือกแนวทางในการวางแผนหรือการพัฒนาหลักสูตรได้ดีขึ้น วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุมีหลายวิธี ส่วนใหญ่จะใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่ม เนื่องจากเป็นวิธีการที่ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพและมีความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูลสูง นอกจากนี้พลวัตของกลุ่มยังช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะหลากหลายและละเอียดมากขึ้น ด้วยวิธีการวิเคราะห์สาเหตุที่ใช้กระบวนการกลุ่มช่วยในการวิเคราะห์ ได้แก่ เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอล์ททรี (Fault Tree Analysis) การวิเคราะห์แผนภูมิแก๊งปลา

(Fishboning Technique) การวิเคราะห์สาเหตุและผลที่ตามมา (Cause and Consequence Analysis) ซึ่งรายละเอียดของแต่ละเทคนิคมีดังนี้

(1) การวิเคราะห์แบบฟอล์ททรี เป็นเทคนิคการวิเคราะห์สาเหตุโดยใช้แผนภาพที่เริ่มต้นด้วยเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์และจะมีสาเหตุของเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ออกเป็นกิ่งก้านเหมือนต้นไม้ ซึ่งการวิเคราะห์สาเหตุนี้จะทำเป็นลำดับขั้น โดยสามารถพิจารณาสาเหตุจากค่าความน่าจะเป็นลำดับขั้นโดยทั่วไปจะใช้การวิเคราะห์แบบฟอล์ททรีได้ไม่ต่ำกว่า 50 สาเหตุ การวิเคราะห์แบบฟอร์ททรีเป็นเทคนิคที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในเรื่องที่ต้องการนำมาวิเคราะห์ สาเหตุผลที่ได้จากเทคนิคนี้คือสาเหตุเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

(2) การวิเคราะห์แผนภูมิแก๊งปลา เป็นเทคนิคที่ใช้ระบุความต้องการจำเป็นที่เป็นอยู่โดยใช้แผนภูมิที่มีลักษณะเป็นแก๊งปลา ส่วนหัวจะเป็นการต้องการจำเป็นหรือปัญหาแล้ววิเคราะห์สาเหตุใหญ่ๆ ของความต้องการจำเป็นหรือปัญหานั้น ๆ และเขียนแสดงเป็นเส้นเหมือนแก๊งปลา แต่ละสาเหตุใหญ่ๆ ก็จะมีแขนงของสาเหตุย่อย ๆ เทคนิคนี้จะทำให้สมาชิกทุกฝ่ายรู้สึก ว่าตนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยให้สมาชิกประมาณ 10-12 คน

(3) การวิเคราะห์สาเหตุและผลที่ตามมา เป็นเทคนิคที่ใช้กลุ่มและใช้การอภิปรายเช่นเดียวกับการระดมสมอง แต่มีขั้นตอนที่เป็นระบบและยากกว่าเล็กน้อย โดยจะมีการรอบในการให้กลุ่มช่วยระบุความต้องการจำเป็นสาเหตุและผล ความยากง่ายในการแก้ไขความต้องการจำเป็นนั้นๆ ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจแก้ไขความต้องการจำเป็นที่ตรงประเด็นและมีความชัดเจนแต่ก็มีข้อจำกัดเนื่องจากการระบุความต้องการจำเป็นครั้งละหลายๆ ความต้องการจำเป็นทำให้สามารถระบุสาเหตุและผลของความต้องการจำเป็นต่างๆ ได้น้อย และไม่ได้แสดงถึงความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้

เทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดเรียงลำดับของปัญหาหรือความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งจะทำให้การประเมินมีความสมบูรณ์ได้ผลนำไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการต่อไปได้ ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจะต้องพิจารณาทั้งด้านความเที่ยงตรงหรือความตรง (Validity) และความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพด้วยการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้ดังนี้

(3.1) การจัดจากข้อมูลที่มีการตอบสนองเดียว (single response) เป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากชุดของความต้องการจำเป็นหรือข้อรายการหลาย ๆ ข้อที่ได้มาจากแบบสอบถามของผู้ประเมินซึ่งในแต่ละข้อคำถามจะมีคำตอบให้ตอบเพียงส่วนเดียว หลังจากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับตามความสำคัญจากความสำคัญมากไปสู่ความสำคัญน้อยหรือจากความสำคัญน้อยไปสู่ความสำคัญมากก็ได้ วิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้ได้แก่

(3.1.1) การจัดอันดับ (Ranking) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ง่ายและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุดโดยการให้เปรียบเทียบความสำคัญของข้อรายการแล้วให้หมายเลขตามความสำคัญของข้อนั้นๆ ซึ่งมีรูปแบบคำสั่งที่ใช้อยู่หลายแบบ เช่น ให้เลือกข้อรายการที่มีความสำคัญมากที่สุด ให้เรียงอันดับข้อรายการตามความสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไข 3 อันดับ (อาจจะเป็น 4 , 5 , 6,7...อันดับ) หรือให้เรียงข้อรายการตามอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (เรียงหมดทุกข้อรายการ) เป็นต้น จากนั้นนำผลการจัดเรียงลำดับของทุกคนมานับคะแนนความถี่ของลำดับความสำคัญในแต่ละข้อรายการแล้วจัดความต้องการจำเป็นตามลำดับ

(3.1.2) การประมาณค่าตามสเกล (Rating by Scales) เป็นวิธีการจัดการวัดทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์เพราะเข้าใจได้ง่ายได้ซับซ้อนส่วนมากใช้มาตราประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) ชนิด 5 ระดับ โดยให้ผู้ประเมินกำหนดน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละข้อแล้วนำมาคำนวณเป็นค่าเฉลี่ย จากนั้นนำค่าเฉลี่ยไปจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น

(3.1.3) การจัดเรียงบัตรรายการ (Card Sort) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้การเรียงบัตรรายการตามความสำคัญของข้อรายการทำให้ผู้ประเมินเกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินซึ่งได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในการวัดทางจิตวิทยา เช่น การจัดเรียงบัตรอาชีพ (vocational card sort) ที่สนใจ เป็นต้น วิธีการคือจัดเรียงบัตรรายการตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแล้วนับความถี่ของอันดับที่ในแต่ละความต้องการจำเป็นจากนั้นนำมาจัดเรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็น

(3.1.4) การให้น้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedures :PWP) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยการเปรียบเทียบความสำคัญและให้น้ำหนักคะแนนรายข้อทีละคู่ เลือกข้อรายการที่มีความสำคัญกว่าในคู่นั้นจากนั้นมีการนับ

ความถี่ในการเลือกความต้องการจำเป็นในแต่ละข้อรายการแล้วนำไปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

(3.1.5) มาตรฐานประมาณขนาด (Magnitude Estimation Scaling : MES) เป็นกระบวนการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างข้อรายการทั้งหมดกับข้อเกณฑ์ ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนนไว้แล้ว แล้วให้นำน้ำหนักคะแนนที่แสดงถึงความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้นๆ เมื่อเทียบกับข้อรายการเกณฑ์ นำน้ำหนักคะแนนที่ได้มาคำนวณ แล้วนำไปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

(3.2) การจัดจากข้อมูลหลายชุด (Multiple data sets) เป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยการนำคำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถามที่มีสองส่วนในแต่ละข้อคำถามมาเปรียบเทียบกันแล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามคะแนนที่คำนวณได้ ถ้าความต้องการจำเป็นข้อใดมีค่าผลต่างสูงที่สุดแสดงว่าข้อนั้นมี ความสำคัญสูงสุดซึ่งวิธีการนี้เหมาะสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องนั้นเป็นประจำหรือมีความรู้เกี่ยวกับการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นบ้าง

เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทคนิคที่ใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็น เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุและเทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญนั้นการใช้เทคนิคเหล่านั้นทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงขึ้นอยู่กับ การเลือกใช้ที่เหมาะสมกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

การจัดลำดับความสำคัญของกรวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้เสนอการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ควรจะใช้วิธีการหลายๆ แบบ วิธีการที่ดีควรจะเป็นวิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทั้งในระยะยาวและระยะสั้นเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองแบบเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองแบบคู่ ทุกวิธีมีการดำเนินการคล้ายคลึงกัน

ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับตามความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองแบบเดียวมีวิธีการจัดลำดับ 4 วิธี ได้แก่ วิธีการจัดเรียงลำดับตามมัธยฐาน สำหรับมาตรฐานแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure) และวิธีการจัดเรียงลำดับด้วยการ์ด (Card Sort) สำหรับเทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ มีวิธีการจัดลำดับ 3 วิธี ได้แก่ 1) กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง ประกอบด้วยวิธี Mean Difference Method (MDF) วิธี Priority Needs Index (PNI) วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง และวิธีการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) 2) กลุ่มวิธีที่ใช้หลักการของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายส่วนประกอบ ประกอบด้วย 2 กลุ่มวิธี ได้แก่กลุ่มวิธีสถิติเดลหรือเดล-เอ็น (Del-N) และหลายกลุ่มวิธีกำหนดน้ำหนักความต้องการจำเป็น

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วุฒิพล สกลเกียรติ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ได้ให้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้ใช้งานในสถานประกอบการ สถานประกอบการควรให้ความสำคัญร่วมมือกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และมีข้อเสนอแนะว่า แนวทางความต้องการกำลังงานของภาคอุตสาหกรรม ได้หันมาให้ความสนใจในความสามารถหรือสมรรถนะ (Competencies – Base) ของผู้ใช้งานมากขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ทำการศึกษาวิจัยความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม ได้พบสภาพความต้องการอย่างหลากหลาย และมีข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา ว่าควรทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงและความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี อีกทั้งให้เร่งปฏิรูปหลักสูตรสายอาชีพให้เป็นลักษณะผู้ใช้งานกำหนด (Demand – driven) และเน้นฐานสมรรถนะ

เพ็ชรี ฐิติเชษฐ์ และ พศิน แดงจวง (2550) ทำการศึกษา การพัฒนาศักยภาพกำลังคน ในสถาบันอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ พบว่าการอาชีวศึกษาของไทยได้มีความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา และผลผลิตให้มีคุณภาพและทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติในสถาบันการศึกษา ด้วยแนวคิดใหม่ การสร้างภาพลักษณ์ใหม่ด้วยการทำโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการคนพันธุ์อาร์ โครงการ Fit it center เป็นต้น ส่วนด้านสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการ เป็นแหล่งหลักในการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ด้วยเพราะเป็นที่เกิดของทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านพฤติกรรมโดยสถานประกอบการแต่ละแห่ง จะมีกระบวนการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน นับตั้งแต่การรับคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การสอนงาน หรือการฝึกอบรมในงาน (On the job training) การประชุม และการฝึกอบรม โดยเฉพาะสถานประกอบการที่เป็นการลงทุนของชาวต่างประเทศ อาทิ ประเทศญี่ปุ่น จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก มีศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมภายในองค์กรของตนเอง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ทำการศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาของสถานประกอบการในรูปศูนย์การเรียนรู้ ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2512 พบว่า สถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดการศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และมีวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และเห็นว่าแม้บริษัท ๆ จะมีวิสัยทัศน์แนวคิดที่ดีและก้าวไกลเพียงใดก็ตาม หากผู้ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจและไม่สามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์/แนวคิดก็ย่อมไร้ความหมาย ผู้บริหารทุกระดับจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะให้มีการประสานงานร่วมกันในการพัฒนาครูอาจารย์ซึ่งกันและกันระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาที่เคยจัดการศึกษาร่วมศูนย์การเรียนรู้มาก่อนโดยในช่วงเปิดภาคเรียนให้ครูผู้สอนของสถานประกอบการได้มีโอกาสสอนในสถานศึกษาของรัฐแต่ในช่วงปิดภาคเรียนครูจากสถานศึกษาได้มีโอกาสสอนและเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

สุรเชษฐ วรศรี (2546) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาสาขาทักษะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการประเภทบริการยานยนต์ ประเภทก่อสร้าง ประเภทไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเภทการผลิตสินค้าการเกษตร ประเภทบริการซ่อมบำรุง ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ สถานประกอบการต้องการ

ให้ผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังและคำนึงถึงความปลอดภัย ด้านมนุษยสัมพันธ์ สถานประกอบการต้องการให้ผู้สำเร็จการศึกษาให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ยอมรับคำแนะนำตักเตือนของผู้อื่นเมื่อมีข้อบกพร่องเกิดขึ้น และด้านคุณธรรมจริยธรรม สถานประกอบการต้องการให้ผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติและเคารพต่อกฎระเบียบของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีระเบียบวินัยในตนเอง เป็นคนมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ตรงต่อเวลาและมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ละเว้นสิ่งเสพติดการพนัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผู้ปกป้องและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของสถานประกอบการ

ประไพพจนนันท (2542) ได้ศึกษารูปแบบการฝึกอาชีพในสถานประกอบการของนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีพบว่าทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการเห็นด้วยกับการฝึกอาชีพในสถานประกอบการของนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 3 ด้านได้แก่ด้านการเตรียมความพร้อมการฝึกอาชีพในโรงงานและการประเมินผล ในด้านการเตรียมความพร้อม พบว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญมากที่สุดได้แก่การสนับสนุนยานพาหนะในการออกสำรวจข้อมูลและนิเทศนักเรียนนอกสถานที่และควรให้ความสนใจเรื่องความปลอดภัย ความรับผิดชอบการตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัยความซื่อสัตย์ความอ่อนน้อมถ่อมตนความเสียสละความอดทน ตลอดจนความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานตั้งทีมงานฝึกอบรมขึ้นภายในสถานประกอบการ จัดปฐมนิเทศนักเรียนในเรื่องกฎระเบียบและแนวปฏิบัติของโรงงาน ชี้แจงผู้ปกครองของนักเรียนให้ทราบแนวทางการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ด้านการฝึกอาชีพในโรงงานพบว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญมากที่สุดได้แก่การมอบหมายให้อาจารย์นิเทศเก็บรวบรวมข้อมูลปัญหาการฝึกอาชีพของนักเรียนทุกแห่งเพื่อหาแนวทางแก้ไขและจัดให้อาจารย์นิเทศออกติดตามนิเทศเป็นระยะและประเด็นที่สถานประกอบการให้ความสำคัญที่สุดคือให้ครูฝึกแนะนำเครื่องจักรเครื่องมือและอุปกรณ์พร้อมสาธิตและสอนงานให้นักเรียนก่อนใช้ลงมือปฏิบัติงานของนักเรียนให้เป็นไปตามระเบียบของโรงงานรวมถึงมอบหมายให้นักเรียนจดบันทึกการปฏิบัติงานทุกวัน ด้านการประเมินผลการฝึกอาชีพพบว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญมากที่สุดได้แก่การตั้งทีมงานเป็นกรรมการทดสอบร่วมกับสถานประกอบการ ชี้แจงการใช้แบบทดสอบให้อาจารย์นิเทศและครูฝึกของสถานประกอบการเข้าใจตรงกันและประเด็นที่สถานประกอบการให้ความสำคัญที่สุดคือให้ตั้งทีมงานเป็นกรรมการทดสอบร่วมกับสถานศึกษา

จักรพันธ์ ปัญจสุวรรณ (2547) ได้ศึกษาการแก้ปัญหาเชิงระบบของการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้พบ ปัญหาที่ต้องการแก้ไขคือ 1) ปัญหาด้านสถานประกอบการ 2) ปัญหาด้านการเรียนการสอน 3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ 4) ปัญหาด้านหลักสูตรและ 5) ปัญหาด้านผู้เรียน ดังมีแนวทางการ แก้ไขดังนี้ คือ

การแก้ปัญหาด้านสถานประกอบการ ควรทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการใน หลักการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีพร้อมทั้งชี้แจงหลักสูตร ควรกำหนดวันหยุดเป็นวันเสาร์ – อาทิตย์สถานประกอบการควรให้สวัสดิการแก่นักศึกษาเท่ากับพนักงานของสถานประกอบการควรมีการประชาสัมพันธ์ในส่วนของงานแนะแนวในสถานศึกษาเพื่อแนะแนวการศึกษาต่อสถาน ประกอบการควรรอบรมปฐมนิเทศเบื้องต้นและควบคุมสอดส่องดูแลความประพฤติ การควบคุม ความประพฤติของนักเรียนนักศึกษา การวางแผนการฝึกและกำหนดเวลาฝึกอาชีพ สร้างความ เข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึก สถานประกอบการและสถานศึกษาควรมีการสำรวจข้อมูล และชี้แจงการบริหารงานระบบทวิภาคีแก่สถานประกอบการ สถานศึกษาควรรหาสถาน ประกอบการที่มีความพร้อม เข้าใจและร่วมมือ สถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับนักเรียนที่ ฝึกอาชีพทุกคนและอาจารย์นิเทศควรดูแลติดตามเน้นเรื่องวินัยอย่างต่อเนื่อง

การแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน ควรจัดชั่วโมงปฏิบัติงานให้ต่อเนื่อง ปรับปรุง หลักสูตรให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนนักศึกษาจะได้รับโดยขอความร่วมมือจาก สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการควรให้ความสำคัญกับนักเรียนระบบทวิภาคีเท่ากับนักเรียน ระบบปกติ ควรบูรณาการภาคทฤษฎีเข้ากับภาคปฏิบัติการฝึกอาชีพควรให้เป็นไปตามธรรมชาติ ของแต่ละอาชีพ ผู้สมัครเรียนควรได้ทราบข้อมูลวิธีการเรียนก่อนที่จะสมัครเรียนสถานศึกษา กับ สถานประกอบการควรให้ความร่วมมือกันให้มากยิ่งขึ้นควรสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกันวางแผน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์และครูฝึกอาจารย์ผู้สอนควรมีความเข้าใจระบบทวิภาคี และเห็นประโยชน์ของการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรจัดคณะขึ้นเป็นกรณีพิเศษในการผลิตสื่ออย่างแท้จริง

การแก้ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ควรจัดประชุมชี้แจงสถานประกอบการ ผู้ปกครองและนักเรียนระบบทวิภาคีเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาระบบทวิภาคีจัดอบรมให้ข้อมูล และกำหนดแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกัน ประชุมมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนและจัด อบรมสัมมนาผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายควรมีการปรับปรุงระเบียบให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ควรมีระเบียบในการนิเทศที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ควรประชาสัมพันธ์ให้ทราบระบบทวิภาคีให้มากและควรจัดแนะแนวการศึกษาสำหรับนักเรียนนักศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หน่วยงานราชการต้นสังกัดต้องช่วยกันพิจารณาความเหมาะสมกับความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานควรจัดการอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีที่เน้นเชิงคุณภาพควรมีกฎหมายออกมาเพื่อเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ สถานประกอบการและสถานศึกษาควรมีแผนการฝึกและให้นักเรียนนักศึกษาได้บันทึกในสมุดการฝึกอาชีพด้วย

แนวทางการแก้ปัญหาด้านหลักสูตร ว่าควรลดจำนวนห้องเรียนลงแต่เพิ่มบุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมระหว่างห้องเรียนนักเรียนและผู้สอนควรเลือกคณะทำงานหลักสูตรที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านทวิภาคีและสถานประกอบการร่วมด้วยควรให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตร ควรบูรณาการวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติและควรปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับลักษณะอาชีพที่นักเรียนนักศึกษาฝึกอาชีพ

แนวทางการแก้ปัญหาด้านผู้เรียน ครูอาจารย์จะต้องชี้ให้นักเรียนนักศึกษาเห็นว่าการเรียนภาคปฏิบัติเป็นเรื่องสำคัญ ควรทราบข้อมูลก่อนการตัดสินใจสมัครเรียนควรบรรจุรายวิชาความปลอดภัยในสถานประกอบการให้นักเรียนนักศึกษาได้เรียน ควรถือกำหนดเรื่องการตรงต่อเวลาในการประเมินผลการฝึกอาชีพ ควรแจ้งสถานประกอบการสถานศึกษาหรือผู้ปกครองทราบเมื่อนักเรียนนักศึกษาเริ่มไม่เอาใจใส่ในการเรียนควรให้สถานประกอบการมีส่วนคัดเลือกแนะนำการฝึกให้นักศึกษาเข้าใจก่อนเข้ารับการฝึก การแต่งกายในกรณีการฝึกอาชีพในสถานประกอบการนักเรียนนักศึกษาควรแต่งกายตามแบบฟอร์มของสถานประกอบการแต่เมื่อกลับมายังสถานศึกษาควรแต่งชุดนักเรียนนักศึกษา ควรส่งข้อมูลการลาหยุดของนักเรียนนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็วและควรฝึกให้นักเรียนนักศึกษารักษากฎระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ทำการศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ ได้ให้ข้อเสนอแนะเป็นกลยุทธ์ด้านการผลิตกำลังคนระดับอาชีวศึกษาจำนวน 4 กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์การยกระดับมาตรฐานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสาขาอุตสาหกรรมและบริการ เป้าหมายให้ผลิตผู้จบการศึกษามีคุณภาพได้งานทำไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 คือ การเข้มงวดด้านคุณภาพมากกว่าจำนวน เช่น สนับสนุนระบบสหกิจศึกษา (Corporate

Education) โดยอาศัยความร่วมมือกับผู้ประกอบการ การเปิดให้มีการแข่งขันกันในเชิงคุณภาพ มุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Academic and Research Excellence) โดยมุ่งให้สถาบันการศึกษาติด อันดับสากลเริ่มจากสาขาที่เกี่ยวข้องชาญ และการใช้เกณฑ์ความเป็นเลิศเป็นเครื่องมือในการได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล

กลยุทธ์การเพิ่มคุณภาพผู้จบการศึกษาในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่ม จำนวนและสมรรถนะของผู้จบสายอาชีพศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือ S&T (Scientific and Technology) ให้สอดคล้องความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เป้าหมายให้มี จำนวนนักเรียนเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 60 ภายใน 5 ปี โดยเน้นด้าน S&T เป็นหลัก โดยการสนับสนุนให้มีมัธยมศึกษาสายเทคนิคมากขึ้น กรณีที่ผู้จบการศึกษาไม่ต้องการ เรียนต่อจะสามารถทำงานในสาขาขาดแคลนแรงงานระดับ Semi-skilled ได้ การปรับสัดส่วนของผู้เลือกเรียนสายช่าง (S&T) ให้มากขึ้นจนมากกว่าสายที่ไม่ใช่ช่าง เช่น บัญชี บริหารธุรกิจ การตลาด การปรับวิธีการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสายช่าง (S&T) ทั้ง "ทำเป็นและคิดเป็น" และเป็น "คนดี" โดยเน้นภาคปฏิบัติจริง เช่น โดยการใช้ระบบ "ทวิภาคี" "โรงเรียน-โรงงาน" ให้ ครอบคลุมทุกสถานศึกษาสายอาชีพทั่วประเทศ การสนับสนุนห้องทดลอง/ปฏิบัติการให้ทันสมัย อยู่เสมอ การสอดแทรกเจตคติและวินัยในการทำงานเข้าไปในกระบวนการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมี ความซื่อสัตย์ อดทน ขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา ยกระดับในเรื่องของภาษา โดยเฉพาะ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ กับความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์เพื่อให้สามารถใช้งานได้จริง (Core Competency) การปรับทัศนคติของผู้ปกครองและนักเรียนให้เห็นคุณค่าของการเรียนในสาขา วิชาชีพ ขณะเดียวกันสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องควรเร่งปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและ ภาพลักษณ์ของสถาบันเพื่อให้ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในสาขาวิชาชีพ และการสนับสนุน บทบาทของภาคเอกชนในการแบ่งเบาภาระในการผลิตบุคลากรสายอาชีพศึกษาและ/หรือสาย เทคโนโลยี

กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพครู และ/หรืออาจารย์ เพื่อยกระดับคุณภาพครูและ/หรือ อาจารย์ ให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ดีขึ้นและเพื่อให้ครูและ/หรืออาจารย์ รุ่นใหม่ที่สอนใน แต่ละสาขาวิชา สอนตรงตามคุณวุฒิและความสามารถของตนเอง โดยมีเป้าหมายการทดแทนครู เกษียณด้วยครูพันธุ์ใหม่ที่มีคุณวุฒิวิชาชีพและมีคุณภาพสูงเป็นเวลาต่อเนื่อง 10-15 ปี และเป็น การเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่ครูและ/หรืออาจารย์ ให้สูงเทียบเท่ากับวิชาชีพตุลาการ แพทย์ และ วิศวกรวม พร้อมกับลดจำนวนครูที่สอนไม่ตรงตามวุฒิหรือสาขาที่จบด้วยครูรุ่นใหม่ที่ตั้งกับวุฒิ

และความสามารถในการระยะเวลา 5-10 ปี คือ การปรับปรุงคุณภาพครูอย่างสม่ำเสมอโดยเชื่อมโยงความสามารถ ที่เพิ่มขึ้นกับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และเน้นการสร้างครูและ/หรืออาจารย์รุ่นใหม่ที่มีมาตรฐานทั้งด้านความรู้ทักษะการสอนและคุณลักษณะของการเป็นครูที่ดี การยกระดับครู/ครูฝึกหรือครูช่างเพื่อให้ทันกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ พิจารณาการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพครูช่างด้านต่างๆ ร่วมกับภาคเอกชน โดยพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมไปพร้อม ๆ กัน หรืออาจสร้างสถานฝึกอบรมร่วมกับสถานประกอบการ โดยใช้ผู้สอนบางส่วนจากโรงงานด้วยระบบจูงใจที่เหมาะสม

กลยุทธ์การเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับภาคการผลิตและบริการที่มีส่วนเชื่อมโยงกับการพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มอุปสงค์ให้กับผู้จบการศึกษายั่งยืน เนื่องจากการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการจะเป็นแหล่งจ้างงานของผู้จบการศึกษาที่สำคัญ และลดปัญหา Mismatch ซึ่งมีการขาดแคลนแรงงานในขณะที่ยังมีปัญหาค่าว่างงานอยู่ โดยการส่งเสริมการค้นคว้าด้านเทคโนโลยี เพื่อเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่เชิงพาณิชย์เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในภาคเกษตรกรรมและชนบท การรักษาและเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้นด้วยการปรับสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในแต่ละจังหวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละพื้นที่ และพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับเกษตรกรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตเพื่อสร้างโอกาสในบุคลากรที่สนใจด้านการวิจัยเทคโนโลยี และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ด้านอุตสาหกรรม การผลิตและอุตสาหกรรมบริการเพื่อลดระดับการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ การให้สถานศึกษาในกรุงเทพและปริมณฑล และกลุ่มจังหวัดหลัก ๆ ของแต่ละภูมิภาคซึ่งมีความพร้อมในเรื่องบุคลากรและห้องทดลองสามารถเป็นเครือข่ายของสถานประกอบการเพื่อสนับสนุนด้าน R&D การออกแบบและความรู้ด้านการตลาดที่สนับสนุนด้านอุตสาหกรรมโดยตรง ร่วมกับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาหลักสูตรและเป็นแหล่งฝึกฝนการปฏิบัติงานจริง การปรับปรุงรูปแบบขององค์กรและกฎต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้นักวิทยาศาสตร์และนักค้นคว้าเทคโนโลยีสามารถสร้างอาชีพอยู่ได้และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) ได้อย่างสมศักดิ์ศรี

กลยุทธ์การบริหารข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและใช้ประโยชน์ร่วมกัน พร้อมทั้งจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับอุปสงค์อุปทานที่น่าเชื่อถือและง่ายต่อการใช้งาน โดยมีแนวทาง การจัดตั้งคณะกรรมการทำงานซึ่งมีกรรมการตัวแทนระดับกระทรวงโดยพัฒนาระบบข้อมูลของตนเอง และ

สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล (Data Exchange) ด้วยระบบหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ระหว่างกันได้ รวดเร็ว การพัฒนาวิธีจัดเก็บข้อมูลที่ต้องการ โดยใช้เทคโนโลยี web service ขึ้นมาเพื่อเผยแพร่ ข้อมูลที่ไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นและสามารถแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่นได้ การจัดทำฐานข้อมูลกำลังคน S&T ทั้งด้านอุปสงค์อุปทาน และค่าตอบแทนของแรงงาน โดยปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเสมอ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ศึกษาความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการ และร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การร่างกลยุทธ์ การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์และการนำเสนอกลยุทธ์ วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ
- ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการ
- ขั้นตอนที่ 3 ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ
- ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Judgment)
- ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา และการสำรวจการดำเนินงานทำ การศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และปวส.ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549 - 2550 แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning) การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) โดยมีรายละเอียดและวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1) ประชากร

1.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่สถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) รวม 415 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่กำหนดจำนวนจากตารางของเครซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan) ซึ่งเป็นตารางกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษาจำนวน 95 แห่ง

1.3 ผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในระดับผู้อำนวยการวิทยาลัย/ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรม หรือรองผู้อำนวยการวิทยาลัย/รองผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรม จำนวน 95 คน

2) เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยได้แก่แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของสถานศึกษา ซึ่งมีวิธีการในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 กำหนดกรอบการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อการผลิตกำลังคนวิชาชีพ ระดับ ปวช.และ ปวส. ด้านการวางแผน (Planning) การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation) และการประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (Evaluation)

2.2 การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อค้นพบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา กำหนดกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 จัดทำร่างแบบสอบถามและรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสอบถาม ข้อมูล ตำแหน่งงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการบริหารการผลิตกำลังคน วิชาชีพ ระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของสถานศึกษา เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในการบริหารการผลิตกำลังคน โดยมีค่าตัวเลขที่เป็นเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันมากที่สุดระดับ ความคิดเห็นที่ต้องการให้เกิดในอนาคตมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันมากระดับความคิดเห็นที่ต้องการให้เกิดในอนาคตมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันปานกลางระดับ ความคิดเห็นที่ต้องการให้เกิดในอนาคตปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันน้อยระดับความคิดเห็นที่ต้องการให้เกิดในอนาคตน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันน้อยที่สุดระดับ ความคิดเห็นที่ต้องการให้เกิดในอนาคตน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของสถานศึกษา เป็นคำถามปลายเปิด ดังนี้

3.1 กลยุทธ์การผลิตกำลังคนของสถานศึกษาในการตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในปัจจุบัน

3.2 กลยุทธ์การผลิตกำลังคนของสถานศึกษาในการตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในอนาคต

3.3 แนวคิดและหลักการในการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ

3.4 ข้อเสนอแนะในการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามตามกรอบที่ได้กำหนดไว้และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.3.2 นำข้อคำถามที่ได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในภาคผนวก) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดเป็นเป้าหมาย โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน คือ การกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วพิจารณาข้อที่มีค่า $IOC \geq 0.05$ เป็นข้อคำถามที่ใช้ได้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย (ศิริชัย กาญจนวสี, 2541)

2.3.3 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขอีกครั้ง

2.3.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด นำข้อมูลที่ได้ไปตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้การประมาณค่าความเที่ยงตามสูตรของ Cronbach' Alpha ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.975

2.3.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปเก็บข้อมูล

3) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS/PC โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น (Priority needs index : PNI)

ส่วนที่ 2. สำรวจแผนการผลิตกำลังคน ผู้สำเร็จการศึกษาที่สถานศึกษาบันทึกสถิติ
ข้อมูลไว้และสำรวจผู้ได้ทำงานกับสถานประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว ผู้ศึกษาต่อ ผู้ทำงานกับสถานประกอบการในเขตบริการ/นอกเขตบริการสถานศึกษา ที่สถานศึกษาสำรวจได้จากผู้ให้ข้อมูลของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช.และปวส.ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549 - 2550 โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้

1) ผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในระดับผู้อำนวยการวิทยาลัย/ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรวม หรือรองผู้อำนวยการวิทยาลัย/รองผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรวม จำนวน 95 คน

2) เครื่องมือการวิจัยได้แก่แบบสำรวจแผนการผลิตกำลังคน ผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ได้ทำงานกับสถานประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว ผู้ศึกษาต่อ ผู้ทำงานกับสถานประกอบการ ในเขตบริการ/นอกเขตบริการสถานศึกษา ระดับ ปวช. และปวส. ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549 ซึ่งมีกระบวนการในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 กำหนดกรอบการสำรวจแผนการผลิต/ผู้สำเร็จการศึกษา การทำงาน/ศึกษาต่อ ทำงานกับสถานประกอบการ/ประกอบอาชีพส่วนตัว ทำงานกับสถานประกอบการในเขตบริการ/นอกเขตบริการสถานศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และปวส. ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549 – 2550

2.2 การสร้างแบบสำรวจ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อค้นพบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา กำหนดกรอบในการสร้างแบบสำรวจ

2.2.2 จัดทำร่างแบบสำรวจรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา ปีการศึกษาที่ก่อตั้งสถานศึกษา การทำสัญญาบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนในการผลิตและพัฒนาากำลังคนวิชาชีพ จำนวนครูและบุคลากรของสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2554 และจำนวนนักศึกษาของสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2554

ตอนที่ 2 ข้อมูลผลผลิตและการได้งานทำของนักศึกษา

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยสร้างประเด็นการสำรวจตามกรอบที่ได้กำหนดไว้และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.3.2 นำประเด็นการสำรวจที่ได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในภาคผนวก) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2.3.3 นำแบบสำรวจไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้ว
เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขอีกครั้ง

2.3.4 นำแบบสำรวจไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด

2.3.5 นำแบบสำรวจมาปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นแบบสำรวจฉบับสมบูรณ์
นำไปเก็บข้อมูล

3) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS/PC โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขต บริการ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ใน
คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. และ ปวส. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการ โดยพิจารณา
จากทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวม 3 ด้าน คือ ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive skill) ทักษะ
ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior skill)
โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ประชากร

2.1.1 ประชากรที่ศึกษาได้แก่สถานประกอบการที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรม
แห่งประเทศไทย (สมอ.) รวม 4,011 แห่ง

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้แก่สถานประกอบการที่เป็นสมาชิกของสภา
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และกำหนดจำนวนจากตารางของเครซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie
& D.W.Morgan) ซึ่งเป็นตารางกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5
ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างใน
การวิจัยนี้ คือสถานประกอบการ 354 แห่ง จำแนก ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างภาคละ 1 กลุ่มจังหวัด				
	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	ภาคตะวันออกเฉียง	ภาคใต้	รวม
กลุ่มจังหวัด	ภาคเหนือ 4	ภาคกลาง 1	ภาคตะวันออกเฉียง	ภาคใต้ 1	4 กลุ่มจังหวัด
รายชื่อจังหวัด	กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี	นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี	สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ	ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง	16 จังหวัด
ประชากรสถานศึกษา	121	119	105	70	415
กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา	16	18	31	30	95
ประชากรสถานประกอบการ	714	1,789	960	548	4,011
กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ	63	158	85	48	354

2.1.3 ผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหารสถานประกอบการ ในตำแหน่ง เจ้าของกิจการ ประธานกรรมการบริหาร กรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการฝ่ายบริหาร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 354 คน

2.2 เครื่องมือการวิจัย

ได้แก่แบบสอบถามคือ แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการ เรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. และระดับปวส. ในสถานประกอบการ โดยมีรายละเอียดการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อค้นพบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 จัดทำร่างแบบสอบถามและรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย รายละเอียดของผู้ให้ข้อมูล เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ข้อมูลสถานประกอบการ ประกอบด้วย ลักษณะกิจการ ปีที่ก่อตั้งสถานประกอบการ จำนวนบุคลากร และการทำสัญญา/บันทึกความเข้าใจกับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ ระดับ ปวช. ของสถานศึกษา เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 เปรียบเทียบสภาพที่เป็นข้อเท็จจริงและระดับที่พึงประสงค์ ในคุณภาพกำลังคน

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในคุณภาพกำลังคน วิชาชีพ ระดับ ปวส. ของสถานศึกษา เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 เปรียบเทียบสภาพที่เป็นข้อเท็จจริงและระดับที่พึงประสงค์ ในคุณภาพกำลังคน โดยมีค่าตัวเลขที่เป็นเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันมากที่สุดระดับความคิดเห็นที่ต้องการให้เกิดในอนาคตมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันมากระดับความคิดเห็นที่ต้องการให้เกิดในอนาคตมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันปานกลางระดับความคิดเห็นที่ต้องการให้เกิดในอนาคตปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันน้อยระดับความคิดเห็นที่ต้องการให้เกิดในอนาคตน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันน้อยที่สุดระดับความคิดเห็นที่ต้องการให้เกิดในอนาคตน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของสถานศึกษา ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์การผลิตกำลังคนของสถานศึกษาในการตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในปัจจุบัน
- 2) ยุทธศาสตร์สร้างความร่วมมือในการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาในการตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในอนาคต
- 3) แนวคิดและหลักการในการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ
- 4) ข้อเสนอแนะในการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามตามกรอบที่ได้กำหนดไว้และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.3.2 นำข้อคำถามที่ได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในภาคผนวก) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดเป็นเป้าหมาย โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน คือ การกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วพิจารณาข้อที่มีค่า $IOC \geq 0.05$ เป็นข้อคำถามที่ใช้ได้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย (ศิริชัย กาญจนวสี, 2541)

2.3.3 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขอีกครั้ง

2.3.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด นำข้อมูลที่ได้ไปตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

2.3.5 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปเก็บข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS/PC โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก ขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 โดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์สภาพการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 – 2550

3.1.1 การวิเคราะห์การผลิตกำลังคน (Supply) ระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 – 2550

- 1) ผู้สำเร็จการศึกษาตามแผนการผลิต
- 2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารการผลิตกำลังคนของสถานศึกษา

3.1.2 การวิเคราะห์การตอบสนองความต้องการกำลังคน (Demand) ระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 – 2550 ที่สถานศึกษาลำรวจได้จากผู้สำเร็จการศึกษาที่ให้ข้อมูล

- 1) ผู้ได้งานทำและผู้ศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาที่สำรวจ
- 2) ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวและผู้ทำงานในสถานประกอบการของผู้ที่ได้งานทำที่สำรวจ
- 3) ผู้ทำงานในสถานประกอบการ ในเขตหรือนอกเขตบริการของสถานศึกษา
- 4) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในความต้องการคุณภาพกำลังคน ของสถานประกอบการ

3.2 ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ ผู้วิจัยเอง (ฉบับร่าง 1) โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) นักวิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 – 2550 มาประมวล

2.) นักวิจัยและอาจารย์ที่ร่วมกันร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการผู้วิจัยเอง (ฉบับร่าง 1)

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบ/การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

ฉบับร่าง 1

การศึกษาในขั้นตอนนี้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียด คือ

4.1 การประเมินความเหมาะสม ร่างกลยุทธ์ (ฉบับร่าง 1) ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 30 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ ที่ผู้วิจัยจัดส่งทางไปรษณีย์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมหนังสือเชิญจาก งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ประกอบด้วย

4.1.1 ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้กำหนดนโยบาย

4.1.2 ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ ผู้บริหารที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

4.1.3 ประธานสภาอุตสาหกรรมประจำจังหวัดในภูมิภาค ทั้ง 4 ภูมิภาค

4.1.4 ครูผู้สอน/ผู้ปกครอง นักศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับระบบอาชีวศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (ฉบับร่าง 1)

4.2 การปรับปรุงจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิโดยผู้วิจัย ได้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ (ฉบับร่าง 2)

4.3 ประเมินโดยการประชุมของผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus group)

4.4 วิเคราะห์ข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

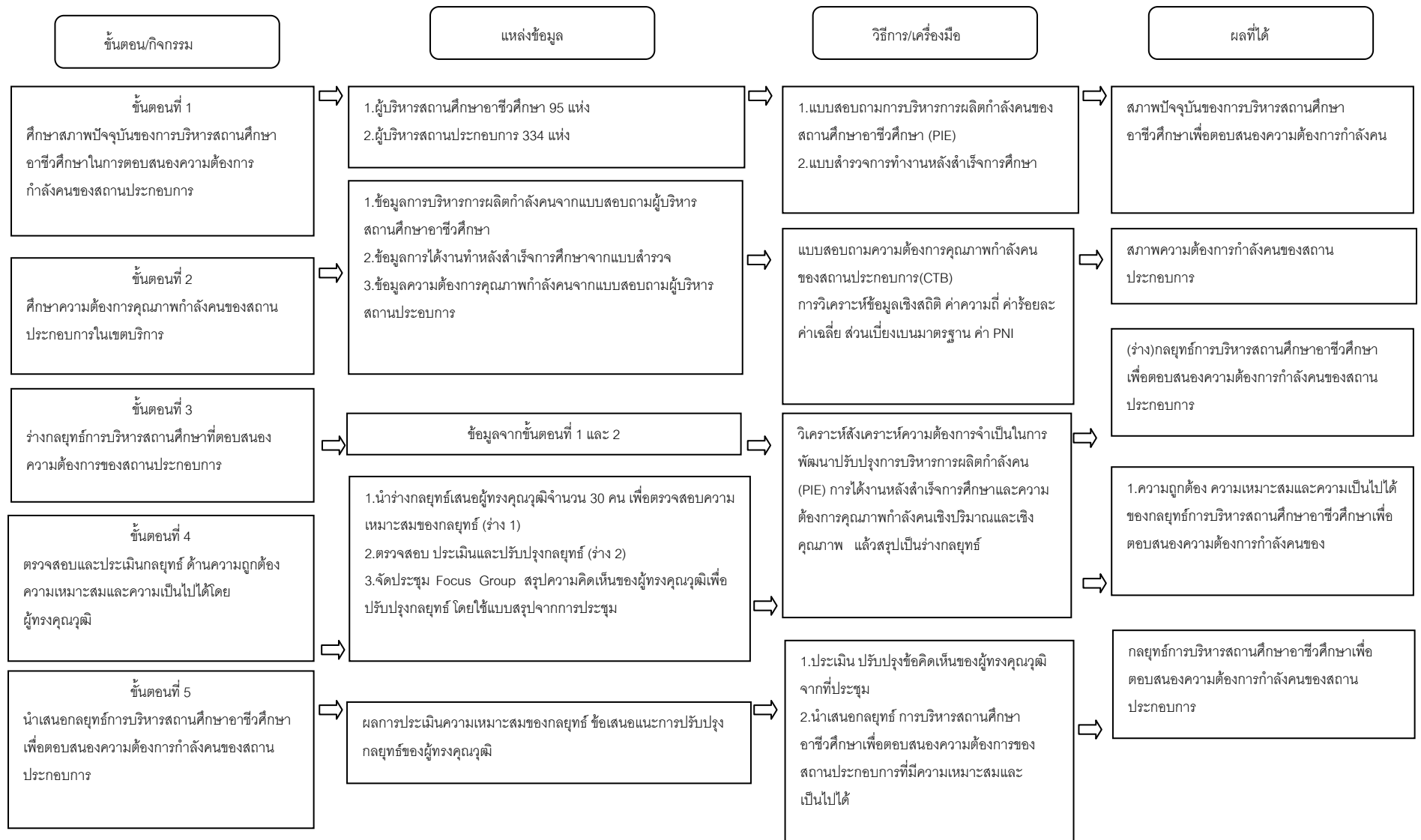
ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอกยุทธ์ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

การนำเสนอกลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ มีขั้นตอนดังนี้

5.1 นำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากการประชุมมาปรับปรุงและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นฉบับสมบูรณ์

5.2 นำเสนอกลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

ขั้นตอนการวิจัยทั้ง 5 ขั้นตอน สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการศึกษา ความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา และการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยแบ่งตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลและสภาพทั่วไปของสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ตอนที่ 3 ความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ตอนที่ 5 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ตอนที่ 6 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ตอนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลและสภาพทั่วไปของสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ

1.1 ผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4-1.1 ผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้อำนวยการวิทยาลัย/ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรม	24	27.50
2. รองผู้อำนวยการวิทยาลัย/รองผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรม	58	66.70
3. ผู้บริหารระดับอื่น ๆ	5	5.80
เพศ		
1. ชาย	64	74.40
2. หญิง	22	25.30
3. ไม่ระบุ	1	0.30
อายุ		
1. 30 – 39 ปี	6	6.90
2. 40 – 49 ปี	48	55.20
3. 50 ปีขึ้นไป	30	34.50
4. ไม่ระบุ	3	3.40
ระดับการศึกษาสูงสุด		
1.ปริญญาตรี	13	14.90
2. ปริญญาโท	74	85.10
3. ปริญญาเอก	-	-
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	19	21.80
2. 5 – 10 ปี	26	29.90
3. มากกว่า 10 ปี	42	48.30

(N = 87)

จากตารางที่ 4-1.1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่มี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการวิทยาลัย/รองผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรม จำนวน 58 คน ร้อยละ 66.70 เป็นเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 74.40 มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 85.10 และมี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง มากกว่า 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30

1.2 สภาพทั่วไปของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4-1.2 สภาพทั่วไปของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

สภาพทั่วไปของสถานศึกษาอาชีวศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาดำเนินงานของสถานศึกษา		
1.มากกว่า 5 – 10 ปี	-	-
2. มากกว่า 10 ปี – 20 ปี	54	62.10
3. มากกว่า 20 ปี	33	37.90
การทำสัญญาบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับสถานประกอบการ		
1. ไม่เคยทำสัญญา	3	3.45
2. เคยทำสัญญา	84	96.55
2.1 เคยทำสัญญา นับจากปี 2549 ถึงปัจจุบันน้อยกว่า 30 แห่ง	52	59.77
2.2 เคยทำสัญญา นับจากปี 2549 ถึงปัจจุบัน 30 - 50 แห่ง	6	6.90
2.3 เคยทำสัญญา นับจากปี 2549 ถึงปัจจุบันมากกว่า 50 แห่ง	29	33.33
จำนวนครู/บุคลากร		
ข้าราชการครู/บุคลากรทางการศึกษา		
1. น้อยกว่า 30 คน	26	29.89
2. 30 – 60 คน	19	21.84
3. มากกว่า 60 คน	42	48.27

ตารางที่ 4-1.2 (ต่อ)

สภาพทั่วไปของสถานศึกษาอาชีวศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนครูอัตราจ้าง		
1. น้อยกว่า 20 คน	30	34.48
2. 20 – 30 คน	40	45.98
3. มากกว่า 30 คน	17	19.54
จำนวนลูกจ้าง		
1. น้อยกว่า 10 คน	12	13.73
2. 10 – 20 คน	46	52.87
3. มากกว่า 20 คน	29	33.40
จำนวนนักศึกษา		
จำนวนนักศึกษา ระดับ ปวช.ทุกหลักสูตร ปี 2554		
1. น้อยกว่า 300 คน	5	5.70
2. 300 – 600 คน	42	48.30
3. มากกว่า 600 คน	40	46.00
จำนวนนักศึกษา ระดับ ปวส. ทุกหลักสูตร ปี 2554		
1. น้อยกว่า 300 คน	30	34.48
2. 300 – 600 คน	35	40.23
3. มากกว่า 600 คน	22	25.29
รวม	87	100.00

จากตารางที่ 4-1.2 สภาพทั่วไปของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำแนกตามระยะเวลาดำเนินงานของสถานศึกษา การทำสัญญาบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับสถานประกอบการ จำนวนครู/บุคลากร และจำนวนนักศึกษา พบว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำเนินงาน มากกว่า 10 - 20 ปี จำนวน 54 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.10 มากกว่า 20 ปี จำนวน 33 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.90 เคยทำสัญญาบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับสถานประกอบการ จำนวน 84 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 96.55 สถานศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีจำนวนข้าราชการครู/บุคลากรทางการศึกษา มากกว่า 60 คน จำนวน 42 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.27 มีจำนวนครูอัตรา

จ้าง อยู่ระหว่าง 20 – 30 คน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 45.98 จำนวนลูกจ้าง อยู่ระหว่าง 10 – 20 คน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 52.87 มีจำนวนนักศึกษา ระดับ ปวช.ทุกหลักสูตร ปี 2554 อยู่ระหว่าง 300 – 600 คน จำนวน 42 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.28 และจำนวนนักศึกษา ระดับ ปวส. ทุกหลักสูตร ปี 2554 อยู่ระหว่าง 300 – 600 คน จำนวน 35 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 40.23

1.3 ผู้ให้ข้อมูลของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4-1.3 ผู้ให้ข้อมูลของสถานประกอบการ

ผู้ให้ข้อมูลของสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. เจ้าของกิจการ	134	40.10
2. ประธานคณะกรรมการบริหาร/กรรมการผู้จัดการ	6	1.80
3. ผู้จัดการฝ่าย	171	51.20
4. ตำแหน่งอื่น	23	6.90
เพศ		
1. ชาย	258	77.40
2. หญิง	67	20.60
3. ไม่ระบุ	9	2.00
อายุ		
1. น้อยกว่า 30 ปี	15	3.60
2. 30 – 39 ปี	173	52.40
3. 40 – 49 ปี	126	38.00
4. 50 ปีขึ้นไป	16	4.80
5. ไม่ระบุ	4	1.20
ระดับการศึกษา		
1.ปริญญาตรี	214	64.10
2. ปริญญาโท	53	15.90
3. ปริญญาเอก	3	0.90
4. อื่น ๆ	64	19.10

ตารางที่ 4-1.3 (ต่อ)

ผู้ให้ข้อมูลของสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	42	12.60
2. 5 – 10 ปี	125	37.40
3. มากกว่า 10 ปี	167	50.00

(N=334)

จากตารางที่ 4-1.3 สถานภาพผู้ให้ข้อมูลของสถานประกอบการ จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่าเป็นผู้จัดการฝ่าย ร้อยละ 51.20 รองลงมาเป็นเจ้าของกิจการ ร้อยละ 40.10 เป็นเพศชาย ร้อยละ 77.40 อายุระหว่าง 30 – 39 ปี ร้อยละ 52.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 64.10 และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 50.00

1.4 สภาพทั่วไปของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4-1.4 สภาพทั่วไปของสถานประกอบการ

สภาพทั่วไปของสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะกิจการของสถานประกอบการ		
1. อุตสาหกรรม	209	62.60
2. เกษตรกรรม	63	18.90
3. ศิลปหัตถกรรม	-	-
4. คหกรรม	39	11.70
5. พาณิชยกรรม	23	6.90
ระยะเวลาการดำเนินงานของสถานประกอบการ		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	42	12.60
2. 5 – 10 ปี	125	37.40
3. มากกว่า 10 ปี	167	50.00

ตารางที่ 4-1.4 (ต่อ)

สภาพทั่วไปของสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนลูกจ้างสายการผลิต		
1. น้อยกว่า 300 คน	307	91.90
2. 300 – 500 คน	20	6.00
3. มากกว่า 500 คน	7	2.10
จำนวนลูกจ้างสายสนับสนุน		
1. น้อยกว่า 300 คน	329	98.50
2. 300 – 500 คน	2	0.60
3. มากกว่า 500 คน	3	0.90
การทำสัญญาบันทึกความเข้าใจ(MOU)กับสถานศึกษา		
1. ไม่เคยทำสัญญา	-	-
2. เคยทำสัญญา นับจากปี 2549 ถึงปัจจุบันน้อยกว่า 10 แห่ง	227	67.90
3. เคยทำสัญญา นับจากปี 2549 ถึงปัจจุบันน้อยกว่า 10-20 แห่ง	67	20.10
4. เคยทำสัญญา นับจากปี 2549 ถึงปัจจุบันมากกว่า 20 แห่ง	40	12.00
รวม	334	100.00

จากตารางที่ 4-1.4 สภาพทั่วไปของสถานประกอบการจำแนกตามลักษณะกิจการของสถานประกอบการ ระยะเวลาการดำเนินงานของสถานประกอบการ จำนวนลูกจ้างสายการผลิต จำนวนลูกจ้างสายสนับสนุน และการทำสัญญาบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับสถานศึกษา พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีลักษณะกิจการอุตสาหกรรม จำนวน 209 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.60 มีระยะเวลาดำเนินงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 167 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีจำนวนลูกจ้างสายการผลิต น้อยกว่า 300 คน จำนวน 307 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.90 มีจำนวนลูกจ้างสายสนับสนุน น้อยกว่า 300 คน จำนวน 329 แห่งคิดเป็นร้อยละ 98.50

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในการ ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

2.1 การผลิตกำลังคน (Supply) ระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 – 2550

2.1.1 แผนการผลิตและการสำเร็จการศึกษาระดับปวช.ตามที่สำรวจได้ของ รุ่นเข้า ปี 2549 – 2550

ตารางที่ 4-2.1 แผนการผลิตและการสำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. รุ่นเข้าปี 2549-2550

(รายภูมิภาค)

จำนวนนักศึกษา ตามแผนการผลิต/ ผู้สำเร็จการศึกษา (ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		แผนการผลิต	ผู้สำเร็จการศึกษา	แผนการผลิต	ผู้สำเร็จการศึกษา
ภาพรวม		70,498	66,323 94.08%	70,963	64,378 90.72%
ภาคเหนือ		11,860	11,909 100.41%	11,921	11,157 93.59%
ภาคกลาง		17,322	17,759 102.52%	18,293	17,299 94.57%
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		24,109	22,703 94.17%	23,519	22,762 96.78%
ภาคใต้		17,207	13,952 81.08%	17,230	13,160 76.38%
ภาพรวม	ภาคการผลิต	43,741	43,684 99.87%	35,366	31,210 88.20%
	ภาคบริการ	26,757	24,713 92.36%	32,299	30,181 93.44%
ภาคเหนือ	ภาคการผลิต	8,354	10,909 130.58%	N/A	N/A
	ภาคบริการ	3,506	3,074 87.68%	8,623	8,170 94.75%

ตารางที่ 4-2.1 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษา ตามแผนการผลิต/ ผู้สำเร็จการศึกษา (ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		แผนการผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	แผนการผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา
ภาคกลาง	ภาคการผลิต	9,115	9,673 106.12%	9,063	8,338 92.00%
	ภาคบริการ	8,207	8,086 98.53%	9,230	8,961 97.09%
ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาคการผลิต	14,770	13,737 93.00%	14,629	14,126 96.60%
	ภาคบริการ	9,339	8,966 96.01%	8,890	8,636 97.14%
ภาคใต้	ภาคการผลิต	11,502	9,365 81.42%	11,674	8,746 74.90%
	ภาคบริการ	5,705	4,587 80.40%	5,556	4,414 79.45%

จากตารางที่ 4-2.1 แสดงผลการสำเร็จการศึกษารายภูมิภาค ระดับ ปวช. ดังนี้

1) ภาพรวมจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาใกล้เคียงกับแผนการผลิต เช่นปี 2549 ผลิตได้ร้อยละ 94.08 ปี 2550 ผลิตได้ร้อยละ 90.72 2)ภาคกลางมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุดเช่น ปี 2549 ผลิตได้ร้อยละ102.52 ปี 2550 ผลิตได้ร้อยละ 94.57 3)ภาคใต้มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาน้อยที่สุดเช่น ปี 2549 ผลิตได้ร้อยละ 81.08 ปี 2550 ผลิตได้ร้อยละ 76.38 ส่วนภาคการผลิตและภาคบริการ ในระดับ ปวช. แสดงผลดังนี้ 1) ภาพรวมภาคการผลิต ปี 2549 มีผู้สำเร็จการศึกษามากกว่าปี 2550 ปี 2549 ผลิตได้ร้อยละ 99.87 ส่วนปี 2550 ผลิตได้ร้อยละ 88.20 2)ภาพรวมภาคบริการ ผู้สำเร็จการศึกษามีจำนวนใกล้เคียงกับแผนการผลิต เช่นปี 2549 ผลิตได้ร้อยละ 92.36 ปี 2550 ผลิตได้ร้อยละ 93.44 3)ภาคกลางภาคการผลิตมีผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุดเช่น ปี 2549 ผลิตได้ร้อยละ 106.12 ปี 2550 ผลิตได้ร้อยละ 92.00 4)ภาคใต้ภาคการผลิตมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาน้อยที่สุด เช่นปี 2549 ผลิตได้ร้อยละ 81.42 ปี 2550 ผลิตได้ร้อยละ 79.90 5)ภาคใต้ภาคบริการมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาน้อยที่สุด เช่นปี 2549 ผลิตได้ร้อยละ 80.40 ปี 2550 ผลิตได้ร้อยละ 79.45

ตารางที่ 4-2.2 จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิตและการสำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. . รุ่นเข้า
ปี 2549-2550 (รายสาขาวิชา)

จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต/ผู้สำเร็จการศึกษา (ระดับ ปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		แผนการผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	แผนการผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา
ภาพรวม ราย สาขาวิชา	อุตสาหกรรม	31,057	29,499 94.98%	31,734	28,393 89.47%
	เกษตรกรรม	3,946	3,566 90.37%	3,105	2,888 93.01%
	ศิลปหัตถกรรม	3,320	2,810 84.64%	3,619	3,040 84.00%
	คหกรรม	5,418	4,735 87.39%	5,528	4,829 87.36%
	พาณิชยกรรม	26,757	24,713 92.36%	32,399	30,181 93.15%
ภาค เหนือ ราย สาขาวิชา	อุตสาหกรรม	5,400	5,102 94.48%	5,978	5,841 97.71%
	เกษตรกรรม	2,010	1,886 93.83%	1,645	1,549 94.14%
	ศิลปหัตถกรรม	399	355 88.97%	370	342 92.43%
	คหกรรม	545	492 90.28%	630	538 85.40%
	พาณิชยกรรม	3,506	3,074 87.68%	8,623	8,170 94.75%

ตารางที่ 4-2.2 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต/ผู้สำเร็จการศึกษา (ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		แผนการผลิต	ผู้สำเร็จการศึกษา	แผนการผลิต	ผู้สำเร็จการศึกษา
ภาคกลาง ราย สาขาวิชา	อุตสาหกรรม	6,687	7,380 110.36%	6,589	6,102 92.61%
	เกษตรกรรม	402	385 95.80%	300	289 96.33%
	ศิลปหัตถกรรม	872	807 92.55%	1,005	903 89.85%
	คหกรรม	1,154	1,101 95.41%	1,169	1,044 89.31%
	พาณิชยกรรม	8,207	8,086 98.53%	9,230	8,961 97.09%
ภาค ตะวันออก เชียงใหม่ ราย สาขาวิชา	อุตสาหกรรม	11,079	10,323 93.18%	11,056	10,335 93.48%
	เกษตรกรรม	616	592 96.10%	408	368 90.20%
	ศิลปหัตถกรรม	1,183	1,093 92.39%	1,316	1,240 94.22%
	คหกรรม	1,892	1,729 91.38%	1,849	1,853 100.22%
	พาณิชยกรรม	9,339	8,966 96.01%	8,990	8,636 96.06%

ตารางที่ 4-2.2 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต/ผู้สำเร็จการศึกษา (ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		แผนการผลิต	ผู้สำเร็จการศึกษา	แผนการผลิต	ผู้สำเร็จการศึกษา
ภาคใต้รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	7,891	6,694 84.83%	8,111	6,115 75.39%
	เกษตรกรรม	918	703 76.60%	752	682 90.69%
	ศิลปหัตถกรรม	866	555 64.09%	928	555 59.81%
	คหกรรม	1,827	1,413 77.34%	1,880	1,394 74.15%
	พาณิชยกรรม	5,705	4,587 80.40%	5,556	4,414 79.45%

จากตารางที่ 4-2.2 แสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษารายสาขาวิชาเทียบกับแผนในระดับปวช. ดังนี้ 1)ภาพรวมสาขาอุตสาหกรรมมีผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุดเช่นปี 2549 ผลิตได้ร้อยละ 94.98 ปี 2550 ผลิตได้ร้อยละ 89.47 2)ภาพรวมสาขาศิลปหัตถกรรมมีแผนการผลิตน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับจำนวนแผนการผลิตรวมจากทุกสาขาเช่นปี 2549 มีแผนการผลิตร้อยละ 3.99 ปี 2550 มีแผนการผลิตร้อยละ 3.98 4)ภาพรวมสาขาศิลปหัตถกรรมมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาน้อยที่สุดเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จจากทุกสาขา เช่นปี 2549 สำเร็จการศึกษาร้อยละ 4.30 และ ปี 2550 สำเร็จการศึกษาร้อยละ 4.38 5)ภาคใต้ภาคการผลิตและภาคบริการมีผู้สำเร็จตามแผนน้อยที่สุด เช่น ปี 2549 ภาคการผลิตสำเร็จการศึกษาร้อยละ 81.42 ปี 2550 สำเร็จการศึกษา ร้อยละ 74.90 และภาคบริการปี 2549 ผลิตได้ร้อยละ 80.40 และปี 2550 ผลิตได้ร้อยละ 79.45

2.1.2 แผนการผลิตและการสำเร็จการศึกษาระดับปวส.รุ่นเช้า ปี 2549-2550

ตารางที่ 4-2.3 จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิตและการสำเร็จการศึกษาระดับ ปวส . รุ่นเช้า ปี 2549-2550 (รายภูมิภาค)

จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต/ ผู้สำเร็จการศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		แผนการผลิต	ผู้สำเร็จการศึกษา	แผนการผลิต	ผู้สำเร็จการศึกษา
ภาพรวม		36,408	32,209 88.47%	36,240	31,686 87.43%
ภาคเหนือ		5,086	4,863 95.62%	4,648	4,450 95.74%
ภาคกลาง		10,712	9,934 92.74%	10,349	9,821 94.90%
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		10,497	9,417 89.71%	10,760	9,005 83.69%
ภาคใต้		10,113	7,995 79.06%	10,483	8,410 80.23%
ภาพรวม	ภาคการผลิต	22,370	19,424 86.83%	20,826	17,980 86.33%
	ภาคบริการ	14,038	12,785 91.07%	15,435	13,706 88.80%
ภาคเหนือ	ภาคการผลิต	3,241	3,133 96.67%	2,783	2,677 96.20%
	ภาคบริการ	1,845	1,730 93.77%	1,865	1,773 95.07%
ภาคกลาง	ภาคการผลิต	6,246	5,770 92.38%	5,553	5,121 92.20%
	ภาคบริการ	4,466	4,164 93.24%	4,817	4,700 97.57%
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคการผลิต	5,837	5,050 86.52%	5,766	4,884 84.70%
	ภาคบริการ	4,660	4,367 93.71%	4,994	4,121 82.52%

ตารางที่ 4-2.3 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษา ตามแผนการผลิต/ ผู้สำเร็จการศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		แผนการผลิต	ผู้สำเร็จการศึกษา	แผนการผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา
ภาคใต้	ภาคการ ผลิต	7,046	5,471 77.65%	6,724	5,298 78.80%
	ภาคบริการ	3,067	2,524 82.30%	3,759	3,112 82.79%

จากตารางที่ 4 -2.3 แสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษารายภูมิภาคระดับปวส . ดังนี้ 1) ภาพรวมจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาใกล้เคียงกับแผนการผลิต เช่นปี 2549 สำเร็จร้อยละ 88.47 ปี 2550 สำเร็จร้อยละ 87.43 2)ภาคเหนือมีผู้สำเร็จการศึกษาเทียบกับแผนมากที่สุด เช่นปี 2549 สำเร็จ ร้อยละ 95.62 ปี 2550 สำเร็จร้อยละ 95.74 3) ภาคใต้มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาน้อยที่สุด เช่น ปี 2549 สำเร็จร้อยละ 79.06 ปี 2550 สำเร็จร้อยละ 80.23 เมื่อพิจารณาในลักษณะ ภาคการผลิต ภาคบริการใน ระดับปวส.แล้วพบว่า 1)ภาพรวมภาคการผลิตมีผู้สำเร็จการศึกษาในปี 2550 ลดลงจากปี 2549 เล็กน้อย เช่นปี 2549 สำเร็จร้อยละ 86.83 ปี 2550 สำเร็จร้อยละ 86.33 2)ภาพรวมภาคบริการผู้สำเร็จการศึกษาใกล้เคียงกับแผนการผลิต เช่นปี 2549 สำเร็จ ร้อยละ 91.07 ปี 2550 สำเร็จร้อยละ 88.80 3)ภาคเหนือภาคการผลิตมีผู้สำเร็จการศึกษาใกล้เคียงกับแผนมากที่สุด เช่น ปี 2549 สำเร็จร้อยละ 96.67 ปี 2550 สำเร็จร้อยละ 96.20 4)ภาคใต้ภาคการผลิตและภาคบริการมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาน้อยที่สุดเช่น ปี 2549 ภาคการผลิตสำเร็จร้อยละ 77.65 ปี 2550 สำเร็จ ร้อยละ 78.80 ภาคบริการมีผู้สำเร็จการศึกษา ปี 2549 ร้อยละ 82.30 และปี 2550 สำเร็จการศึกษา ร้อยละ 82.79

ตารางที่ 4-2.4 จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิตและการสำเร็จการศึกษาระดับ ปวส . รุ่นเข้าปี 2549 - 2550 (รายสาขาวิชา)

จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต/ ผู้สำเร็จการศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		แผนการผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	แผนการผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา
ภาพรวม รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	15,546	13,947 89.71%	15,000	13,158 87.72%
	เกษตรกรรม	1,784	1,547 86.72%	1,875	1,657 88.37%
	ศิลปหัตถกรรม	1,659	1,321 79.63%	1,597	1,343 84.10%
	คหกรรม	3,411	2,609 77.17%	2,333	1,822 78.10%
	พาณิชยกรรม	14,038	12,785 91.07%	15,084	13,170 87.31%
ภาคเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	1,628	1,593 97.85%	1,443	1,412 97.85%
	เกษตรกรรม	940	908 96.60%	921	873 94.79%
	ศิลปหัตถกรรม	143	123 86.01%	155	142 91.61%
	คหกรรม	560	509 90.89%	264	250 94.70%
	พาณิชยกรรม	1,845	1,730 93.77%	1,865	1,773 95.07%

ตารางที่ 4-2.4 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต/ ผู้สำเร็จการศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		แผนการผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	แผนการผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา
ภาคกลาง รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	5,070	4,714 92.98%	4,708	4,342 92.23%
	เกษตรกรรม	30	30 100.00%	90	80 88.89%
	ศิลปหัตถกรรม	509	432 84.87%	345	330 95.65%
	คหกรรม	637	594 93.25%	389	369 94.86%
	พาณิชยกรรม	4,466	4,164 93.24%	4,466	4,164 93.24%
ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	4,224	3,794 89.82%	4,191	3,667 87.50%
	เกษตรกรรม	297	163 54.88%	387	271 70.03%
	ศิลปหัตถกรรม	467	373 79.87%	515	404 78.45%
	คหกรรม	849	720 84.81%	673	542 80.53%
	พาณิชยกรรม	4,660	4,367 93.71%	4,994	4,121 82.52%

ตารางที่ 4-2.4 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต/ ผู้สำเร็จการศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		แผนการผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	แผนการผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา
ภาคใต้ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	4,624	3,846 83.17%	4,658	3,737 80.23%
	เกษตรกรรม	517	446 86.27%	477	433 90.78%
	ศิลปหัตถกรรม	540	393 72.78%	582	467 80.24%
	คหกรรม	1,365	786 57.58%	1,007	661 65.64%
	พาณิชยกรรม	3,067	2,524 82.30%	3,759	3,112 82.79%

จากตารางที่ 4-2.4 แสดงผลการสำเร็จรายสาขาวิชาในระดับปวส. ดังนี้ 1) ภาพรวมสาขา อุตสาหกรรมมีผู้สำเร็จการศึกษาเทียบกับแผนมากที่สุด เช่นปี 2549 สำเร็จร้อยละ 38.28 ปี 2550 สำเร็จร้อยละ 36.66 2)ภาพรวมสาขาอุตสาหกรรมมีผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุด เช่น ปี 2549 สำเร็จร้อยละ 43.30 ปี 2550 สำเร็จ ร้อยละ 42.24 3)ภาพรวมสาขาศิลปหัตถกรรมมีแผนการผลิตน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับจำนวนแผนการผลิตจากทุกสาขา เช่นปี 2549 มีแผนการผลิต ร้อยละ 3.63 และ ปี 2550 มีแผนการผลิตร้อยละ 3.74 4)ภาพรวมสาขาศิลปหัตถกรรมมีผู้สำเร็จ น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ศึกษาในทุกสาขา เช่นปี 2549 สำเร็จร้อยละ 4.10 ปี 2550 สำเร็จ ร้อยละ 4.31 5)ภาคใต้ภาคการผลิตมีผู้สำเร็จตามแผนน้อยที่สุด เช่นปี 2549 สำเร็จร้อยละ 77.65 ปี 2550 สำเร็จร้อยละ78.80 6) ภาคใต้ภาคการบริการมีผู้สำเร็จตามแผนน้อยที่สุด เช่นปี 2549 สำเร็จร้อยละ 82.30 ปี 2550 สำเร็จร้อยละ 82.79

2.2 การตอบสนองความต้องการกำลังคน (Demand) ระดับปวช.และปวส. รุ่น เข้าปี 2549 – 2550

2.2.1 การสำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อและการมีงานทำระดับ ปวช.ตามที สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550

ตารางที่ 4-2.5 การสำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อและการมีงานทำระดับ ปวช. ตามที่สำรวจได้
ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายภูมิภาค)

จำนวนนักศึกษาศึกษาต่อ/ทำงาน หลังสำเร็จการศึกษา (ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ศึกษาต่อ	ทำงาน	ศึกษาต่อ	ทำงาน
ภาพรวม		29,830 80.08%	7,420 19.92%	26,976 80.74%	6,437 19.26%
ภาคเหนือ		4,554 82.71%	952 17.29%	3,959 80.50%	959 19.50%
ภาคกลาง		6,558 84.10%	1,240 15.90%	6,119 81.13%	1,423 18.87%
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		11,711 74.98%	3,907 25.02%	12,140 79.00%	3,227 21.00%
ภาคใต้		7,007 84.14%	1,321 15.86%	4,758 85.18%	828 14.82%
ภาพรวม	ภาคการ ผลิต	18,457 76.00%	5,822 24.00%	13,197 79.50%	3,402 20.50%
	ภาคบริการ	11,379 87.73%	1,592 12.27%	10,933 82.00%	2,400 18.00%
ภาคเหนือ	ภาคการ ผลิต	3,454 84.74%	622 15.26%	0 0.00%	0 0.00%
	ภาคบริการ	1,101 76.41%	340 23.59%	1,113 77.45%	324 22.55%
ภาคกลาง	ภาคการ ผลิต	3,353 76.41%	1,035 23.59%	1,928 64.70%	1,052 35.30%
	ภาคบริการ	3,205 93.99%	205 6.01%	4,191 91.87%	371 8.13%

ตารางที่ 4-2.5 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาศึกษาต่อ/ทำงาน หลังสำเร็จการศึกษา (ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ศึกษาต่อ	ทำงาน	ศึกษาต่อ	ทำงาน
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคการ ผลิต	7,400 68.50%	3,400 31.50%	7,603 81.40%	1,735 18.60%
	ภาคบริการ	4,311 89.29%	517 10.71%	4,537 75.25%	1,492 24.75%
ภาคใต้	ภาคการ ผลิต	4,250 84.70%	765 15.30%	3,666 85.60%	615 14.40%
	ภาคบริการ	2,762 83.90%	530 16.10%	1,092 83.68%	213 16.32%

จากตารางที่ 4-2.5 แสดงผลการศึกษาต่อและการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาราย
ภูมิภาคระดับ ปวช. ดังนี้ 1)ภาพรวมผู้สำเร็จการศึกษาได้ศึกษาต่อมากกว่าการทำงาน เช่น ปี
2549 ศึกษาต่อร้อยละ 80.08 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 80.74 2)ภาคใต้ผู้สำเร็จการศึกษาศึกษา
ต่อมากที่สุดเมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่น เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 84.14 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ
85.18 3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศึกษาต่อน้อยที่สุดเช่นปี 2549
ศึกษาต่อร้อยละ 74.98 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 79.00 เมื่อพิจารณาในภาคการผลิต ภาคบริการ
แล้วพบว่า 1) ภาพรวมภาคการบริการมีผู้ศึกษาต่อมากกว่าภาคการผลิต เช่นปี 2549 ศึกษาต่อ
ร้อยละ 87.73 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 82.00 2)ภาพรวมภาคการผลิตมีจำนวนผู้ศึกษาต่อ
มากขึ้น เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 76.00 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 79.50 3)ภาคกลางภาค
การบริการมีจำนวนผู้ศึกษาต่อมากที่สุดเมื่อเทียบกับภาคอื่นๆ เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ
93.99 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 91.87 4) ภาคใต้ภาคการผลิตมีจำนวนผู้ศึกษาต่อมากที่สุดเทียบ
กับภาคอื่นๆ เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 84.70 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 85.60 5)ภาคเหนือ
ภาคการบริการมีจำนวนผู้ศึกษาต่อน้อยที่สุด เช่น ปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 76.41 ปี 2550 ศึกษา
ต่อร้อยละ 77.45 6) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาคการผลิตมีจำนวนผู้ศึกษาต่อน้อยที่สุด เช่นปี
2549 ศึกษาต่อร้อยละ 68.50 และปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 81.40

ตารางที่ 4-2.6 การสำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อและการมีงานทำระดับ ปวช. ตามที่สำรวจได้
ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายสาขาวิชา)

จำนวนนักศึกษาศึกษาต่อ/ทำงาน หลังสำเร็จการศึกษา (ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ศึกษาต่อ	ทำงาน	ศึกษาต่อ	ทำงาน
ภาพรวม รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	14,085 75.74%	4,511 24.26%	11,793 80.33%	2,887 19.67%
	เกษตรกรรม	756 68.98%	340 31.02%	1173 72.10%	453 27.90%
	ศิลปหัตถกรรม	1,156 74.53%	395 25.47%	1174 84.34%	218 15.66%
	คหกรรม	2,454 80.83%	582 19.17%	1,903 79.89%	479 20.11%
	พาณิชยกรรม	11,379 87.73%	1,592 12.27%	10,933 82.00%	2,400 18.00%
ภาคเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	3,159 91.30%	301 8.70%	2,210 90.46%	233 9.54%
	เกษตรกรรม	235 49.89%	236 50.11%	593 63.90%	335 36.10%
	ศิลปหัตถกรรม	0 0.00%	18 100.00%	32 51.61%	30 48.39%
	คหกรรม	59 50.86%	57 49.14%	11 22.92%	37 77.08%
	พาณิชยกรรม	2,210 90.46%	233 9.54%	1,113 77.45%	324 22.55%
ภาคกลาง รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	2,311 72.65%	870 27.35%	1,144 54.27%	964 45.73%
	เกษตรกรรม	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
	ศิลปหัตถกรรม	438 87.25%	64 12.75%	315 88.73%	40 11.27%

ตารางที่ 4-2.6 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาศึกษาต่อ/ทำงาน หลังสำเร็จการศึกษา (ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ศึกษาต่อ	ทำงาน	ศึกษาต่อ	ทำงาน
ภาคกลาง รายสาขาวิชา	คหกรรม	604 85.67%	101 14.33%	469 90.72%	48 9.28%
	พาณิชยกรรม	3,205 93.99%	205 6.01%	4,191 91.87%	371 8.13%
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	5,813 66.50%	2,929 33.50%	5,886 80.57%	1,419 19.43%
	เกษตรกรรม	233 96.70%	8 3.30%	267 92.70%	21 7.30%
	ศิลปหัตถกรรม	280 49.04%	291 50.96%	427 80.11%	106 19.89%
	คหกรรม	1,074 86.89%	162 13.11%	1,023 84.41%	189 15.59%
	พาณิชยกรรม	4,311 89.29%	517 10.71%	4,537 75.25%	1,492 24.75%
ภาคใต้ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	2,802 87.21%	411 12.79%	2,553 90.40%	271 9.60%
	เกษตรกรรม	288 75.00%	96 25.00%	313 76.30%	97 23.70%
	ศิลปหัตถกรรม	438 95.22%	22 4.78%	400 90.50%	42 9.50%
	คหกรรม	717 73.24%	262 26.76%	400 66.12%	205 33.88%
	พาณิชยกรรม	2,762 83.90%	530 16.10%	1,092 83.68%	213 16.32%

จากตารางที่ 4-2.6 แสดงผลการศึกษาต่อและการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาราย สาขาวิชาการระดับปวช. ดังนี้ 1) ภาพรวมสาขาพาณิชยกรรมมีจำนวนผู้ศึกษาต่อมากที่สุด เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 87.73 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 82.00 2) ภาพรวมสาขาเกษตรกรรมมีผู้ศึกษาต่อ น้อยที่สุด เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 68.98 และปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 72.10 3) ภาพรวม สาขาศิลปหัตถกรรมมีผู้ศึกษาต่อมากขึ้น เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 74.53 และปี 2550 ศึกษา ต่อร้อยละ 84.34 4) ภาคเหนือสาขาอุตสาหกรรมมีผู้ศึกษาต่อมากที่สุด เช่นปี 2549 ศึกษาต่อ ร้อยละ 91.30 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 90.46 5) ภาคเหนือสาขาคหกรรมมีผู้ศึกษาต่อ น้อย ที่สุด เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 50.86 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 22.92 6) ภาคกลางสาขา พาณิชยกรรมมีผู้ศึกษาต่อมากที่สุดเมื่อเทียบกับสาขาอื่น เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 93.99 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 91.87 7) ภาคกลางสาขาอุตสาหกรรมมีผู้ศึกษาต่อ น้อยที่สุด เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 72.65 และปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 54.27 8) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสาขา เกษตรกรรมมีผู้ศึกษาต่อมากที่สุด เช่น ปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 96.70 และปี 2550 ศึกษาต่อ ร้อยละ 92.70 9) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสาขาศิลปหัตถกรรมมีผู้ศึกษาต่อ น้อยที่สุด เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 49.04 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 80.11 10) ภาคใต้สาขาศิลปหัตถกรรมมีผู้ศึกษา ต่อมากที่สุดเทียบกับสาขาอื่น เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 95.22 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 90.50 11) ภาคใต้สาขาคหกรรมมีผู้ศึกษาต่อ น้อยที่สุด เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 73.24 และปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 66.12

2.2.2 การสำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อและการมีงานทำระดับ ปวส.ตามที่สามารถทำได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550

ตารางที่ 4-2.7 การสำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อและการมีงานทำระดับปวส. ตามที่สามารถทำได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายภูมิภาค)

จำนวนนักศึกษาศึกษาต่อ/ทำงาน หลังสำเร็จการศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ศึกษาต่อ	ทำงาน	ศึกษาต่อ	ทำงาน
ภาพรวม		7,580 55.99%	5,957 44.01%	6,836 56.28%	5,311 43.72%
ภาคเหนือ		644 46.57%	739 53.43%	576 45.79%	682 54.21%
ภาคกลาง		2,484 52.01%	2,292 47.99%	1,729 40.41%	2,550 59.59%
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		2,302 47.97%	2,497 52.03%	2,683 64.40%	1,483 35.60%
ภาคใต้		2,130 83.24%	429 16.76%	1,848 75.61%	596 24.39%
ภาพรวม	ภาคการผลิต	4,412 54.92%	3,621 45.08%	3,512 59.41%	2,399 40.59%
	ภาคบริการ	2,968 55.96%	2,336 44.04%	3,144 51.38%	2,975 48.62%
ภาคเหนือ	ภาคการผลิต	310 54.70%	257 45.30%	241 43.90%	308 56.10%
	ภาคบริการ	154 24.21%	482 75.79%	155 29.30%	374 70.70%
ภาคกลาง	ภาคการผลิต	1,714 48.40%	1,827 51.60%	1,069 56.60%	821 43.40%
	ภาคบริการ	770 62.35%	465 37.65%	660 27.63%	1,729 72.37%

ตารางที่ 4-2.7 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาศึกษาต่อ/ทำงาน หลังสำเร็จการศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ศึกษาต่อ	ทำงาน	ศึกษาต่อ	ทำงาน
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคการผลิต	1,172 47.80%	1,279 52.20%	1,256 57.70%	919 42.30%
	ภาคบริการ	1,130 48.13%	1218 51.87%	1,427 69.47%	627 30.53%
ภาคใต้	ภาคการผลิต	1,216 82.50%	258 17.50%	946 72.90%	351 27.10%
	ภาคบริการ	914 84.24%	171 15.76%	902 78.64%	245 21.36%

จากตารางที่ 4-2.7 แสดงผลการศึกษาต่อและการทำงานหลังสำเร็จการศึกษารายภูมิภาคระดับปวส. ดังนี้ 1) ภาพรวมจำนวนผู้ศึกษาต่อมากกว่าทำงาน เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 55.99 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 56.28 2)ภาคใต้มีจำนวนนักศึกษาศึกษาต่อมากที่สุด เมื่อเทียบกับภาคอื่น เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 83.24 และปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 75.61 3)ภาคเหนือมีจำนวนนักศึกษาที่ศึกษาต่อน้อยที่สุดเช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 46.57 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 45.79 เมื่อพิจารณาในภาคการผลิต ภาคบริการระดับปวส. แล้วพบว่า 1)ภาพรวมภาคการผลิตมีผู้ศึกษาต่อมากกว่าภาคการบริการ เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 54.92 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 59.41 2)ภาพรวมภาคการผลิตมีจำนวนผู้ศึกษาต่อมากขึ้น เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 54.92 แต่ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 59.41 3)ภาคใต้ภาคการผลิตและภาคการบริการมีจำนวนผู้ศึกษาต่อมากที่สุด เช่นปี 2549 ภาคการผลิตศึกษาต่อร้อยละ 82.50 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 72.90 ภาคการบริการปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 84.24 และปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 78.64 4)ภาคเหนือภาคการผลิตและภาคการบริการมีจำนวนผู้ศึกษาต่อน้อยที่สุด เช่นปี 2549 ภาคการผลิตมีผู้ศึกษาต่อร้อยละ 54.70 และปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 43.90 และภาคการบริการมีผู้ศึกษาต่อปี 2549 ร้อยละ 24.21 และปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 29.30

ตารางที่ 4-2.8 การสำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อและการมีงานทำระดับ ปวส. ตามที่สำรวจได้
ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายสาขาวิชา)

จำนวนนักศึกษาศึกษาต่อ/ทำงาน หลังสำเร็จการศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ศึกษาต่อ	ทำงาน	ศึกษาต่อ	ทำงาน
ภาพรวม รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	3,267 54.82%	2,692 45.18%	2,525 61.24%	1,598 38.76%
	เกษตรกรรม	215 36.07%	381 63.93%	257 51.50%	242 48.50%
	ศิลปหัตถกรรม	389 68.97%	175 31.03%	411 74.19%	143 25.81%
	คหกรรม	1,605 50.51%	562 49.49%	494 56.85%	375 43.15%
	พาณิชยกรรม	2,968 55.96%	2,336 44.04%	3,254 53.99%	2,773 46.01%
ภาคเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	223 84.79%	40 15.21%	311 83.38%	62 16.62%
	เกษตรกรรม	72 36.20%	127 63.80%	81 41.50%	114 58.50%
	ศิลปหัตถกรรม	2 25.00%	6 75.00%	0 0.00%	0 0.00%
	คหกรรม	13 10.66%	109 89.34%	24 16.55%	121 83.45%
	พาณิชยกรรม	154 24.21%	482 75.79%	155 29.30%	374 70.70%
ภาคกลาง รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	1,274 42.12%	1,751 57.88%	729 50.66%	710 49.34%
	เกษตรกรรม	0 0.00%	0 0.00%	14 82.40%	3 17.60%
	ศิลปหัตถกรรม	192 82.76%	40 17.24%	155 75.61%	50 24.39%

ตารางที่ 4-2.8 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาศึกษาต่อ/ทำงาน หลังสำเร็จการศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ศึกษาต่อ	ทำงาน	ศึกษาต่อ	ทำงาน
ภาคกลาง รายสาขาวิชา	คหกรรม	248 87.32%	36 12.68%	171 85.93%	28 14.07%
	พาณิชยกรรม	770 62.35%	465 37.65%	770 62.35%	465 37.65%
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	1,063 59.02%	738 40.98%	1,022 60.76%	660 39.24%
	เกษตรกรรม	6 4.11%	140 95.89%	108 69.20%	48 30.80%
	ศิลปหัตถกรรม	37 26.81%	101 73.19%	61 58.65%	43 41.35%
	คหกรรม	1,130 77.29%	332 22.71%	65 27.90%	168 72.10%
	พาณิชยกรรม	1,130 48.13%	1,218 51.87%	1,427 69.47%	627 30.53%
ภาคใต้รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	3,267 54.82%	2,692 45.18%	2,525 61.24%	1,598 38.76%
	เกษตรกรรม	257 51.50%	242 48.50%	257 51.50%	242 48.50%
	ศิลปหัตถกรรม	389 68.97%	175 31.03%	411 74.19%	143 25.81%
	คหกรรม	1,605 50.51%	562 49.49%	494 56.85%	375 43.15%
	พาณิชยกรรม	2,968 55.96%	2,336 44.04%	3,254 53.99%	2,773 46.01%

จากตารางที่ 4-2.8 แสดงผลการศึกษาต่อและการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาราย สาขาวิชาระดับปวส .ดังนี้ 1)ภาพรวมสาขาศิลปหัตถกรรมมีจำนวนผู้ศึกษาต่อมากที่สุด เช่น ปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 68.97 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 74.19 2)ภาพรวมสาขาเกษตรกรรมมี ผู้ศึกษาต่อน้อยที่สุดเช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 36.07 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 51.50 3)ภาพรวมสาขาเกษตรกรรมมีผู้ศึกษาต่อมากขึ้นเทียบ ระหว่าง 2 ปี เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 36.07 ปี 2550 ศึกษาต่อเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 51.50 4)ภาคเหนือสาขาอุตสาหกรรมมีผู้ ศึกษาต่อมากที่สุดเทียบกับสาขาอื่น เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 84.79 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 83.38 5)ภาคเหนือสาขาคหกรรมมีผู้ศึกษาต่อน้อยที่สุดเช่น ปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 10.66 และปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 16.55 6)ภาคกลางสาขาคหกรรมมีผู้ศึกษาต่อมากที่สุดเทียบกับ สาขาอื่น เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 87.32 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 85.93 7)ภาคกลาง สาขาอุตสาหกรรมมีผู้ศึกษาต่อน้อยที่สุด เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 42.12 ปี 2550 ศึกษาต่อ ร้อยละ 50.66 8)ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสาขาอุตสาหกรรมมีผู้ศึกษาต่อมากที่สุดเช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 59.02 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 60.76 9)ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสาขา เกษตรกรรมมีผู้ศึกษาต่อน้อยที่สุดเทียบกับสาขาอื่น เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 4.11 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 69.20 10)ภาคใต้สาขาศิลปหัตถกรรมมีผู้ศึกษาต่อมากที่สุด เช่นปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 68.97 ปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 74.19 11)ภาคใต้สาขาเกษตรกรรมมีผู้ศึกษาต่อ น้อยที่สุด เช่น ปี 2549 ศึกษาต่อร้อยละ 51.50 และปี 2550 ศึกษาต่อร้อยละ 51.50

2.2.3 การได้งานทำ การประกอบอาชีพส่วนตัว และการทำงานกับสถานประกอบการระดับ ปวช.ตามที่สามารถตรวจสอบได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550

ตารางที่ 4-2.9 การประกอบอาชีพส่วนตัวและการทำงานในสถานประกอบการระดับ ปวช. ตามที่สามารถตรวจสอบได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายภูมิภาค)

จำนวนนักศึกษาทำงานส่วนตัว ทำงานในสถานประกอบการ (ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ	ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ
ภาพรวม		2,078 28.01%	5,342 71.99%	1,968 30.57%	4,469 69.43%
ภาคเหนือ		190 19.96%	762 80.04%	145 15.12%	814 84.88%
ภาคกลาง		469 37.82%	771 62.18%	830 58.33%	593 41.67%
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		779 19.94%	3,128.00 80.06%	603 18.69%	2,624 81.31%
ภาคใต้		640 48.45%	681 51.55%	390 47.10%	438 52.90%
ภาพรวม	ภาคการผลิต	1,574 27.00%	4,248 73.00%	1,452 42.70%	1,950 57.30%
	ภาคบริการ	514 32.29%	1,078 67.71%	396 16.50%	2,004 83.50%
ภาคเหนือ	ภาคการผลิต	141 22.67%	481 77.33%	0 0.00%	0 0.00%
	ภาคบริการ	59 17.35%	281 82.65%	25 7.72%	299 92.28%

ตารางที่ 4-2.9 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาทำงานส่วนตัว ทำงานในสถานประกอบการ (ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ	ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ
ภาคกลาง	ภาคการผลิต	378 36.52%	657 63.48%	690 65.59%	362 34.41%
	ภาคบริการ	91 44.39%	114 55.61%	140 37.74%	231 62.26%
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคการผลิต	608 17.90%	2,792 82.10%	493 28.40%	1,242 71.60%
	ภาคบริการ	171 33.08%	346 66.92%	110 7.37%	1,382 92.63%
ภาคใต้	ภาคการผลิต	447 58.40%	318 41.60%	269 43.70%	346 56.30%
	ภาคบริการ	193 36.42%	337 63.58%	121 56.81%	92 43.19%

จากตารางที่ 4-2.9 แสดงผลการทำงานส่วนตัว การทำงานในสถานประกอบการภาคการผลิต ภาคบริการ ระดับ ปวช. ดังนี้ 1)ภาพรวมทั้งภาคการผลิตและภาคบริการมีการทำงานส่วนตัวน้อยกว่าทำงานในสถานประกอบการ เช่นปี 2549 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 29.65 ปี 2550 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 29.60 2)ภาคการผลิตมีการทำงานส่วนตัวน้อยกว่าทำงานในสถานประกอบการ เช่นปี 2549 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 27.00 ปี 2550 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 42.70 3)ภาคการบริการทำงานส่วนตัวน้อยกว่าทำงานในสถานประกอบการ เช่นปี 2549 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 32.29 ปี 2550 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 16.50 4)ภาคการผลิตมีการทำงานส่วนตัวมากขึ้น เทียบระหว่าง 2 ปี เช่นปี 2549 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 27.00 ปี 2550 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 42.70 5)ภาคการบริการมีการทำงานส่วนตัวน้อยลงเทียบระหว่าง 2 ปี เช่นปี 2549 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 32.29 แต่ปี 2550 ทำงานส่วนตัวเหลือร้อยละ 16.50

ตารางที่ 4-2.10 การประกอบอาชีพส่วนตัวและการทำงานในสถานประกอบการระดับ ปวช .
ตามที่สามารถทำได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายสาขาวิชา)

จำนวนนักศึกษาทำงานส่วนตัว/ ทำงานในสถานประกอบการ (ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ	ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ
ภาพรวม รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	883 19.57%	3,628 80.43%	1057 36.61%	1,830 63.39%
	เกษตรกรรม	84 24.71%	256 75.29%	145 32.00%	308 68.00%
	ศิลปหัตถกรรม	327 82.78%	68 17.20%	139 63.76%	79 36.20%
	คหกรรม	270 46.39%	312 53.60%	231 48.23%	248 51.77%
	พาณิชยกรรม	514 32.29%	1,078 67.71%	396 16.50%	2,004 83.50%
ภาคเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	99 32.89%	202 67.11%	26 11.16%	207 88.84%
	เกษตรกรรม	25 10.59%	211 89.41%	82 24.48%	253 75.52%
	ศิลปหัตถกรรม	0 0.00%	18 100.00%	10 33.33%	20 66.67%
	คหกรรม	7 12.28%	50 87.72%	2 5.41%	35 94.59%
	พาณิชยกรรม	59 17.35%	281 82.65%	25 7.72%	299 92.28%
ภาคกลาง รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	213 24.48%	657 75.52%	604 62.66%	360 37.34%
	เกษตรกรรม	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
	ศิลปหัตถกรรม	64 100.00%	0 0.00%	40 100.00%	0 0.00%

ตารางที่ 4-2.10 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาทำงานส่วนตัว/ ทำงานในสถานประกอบการ (ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ	ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ
ภาคกลาง รายสาขาวิชา	คหกรรม	101 100.00%	0 0.00%	46 95.83%	2 4.17%
	พาณิชยกรรม	91 44.39%	114 55.61%	140 37.74%	231 62.26%
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	293 10.00%	2,636 90.00%	344 24.24%	1,075 75.76%
	เกษตรกรรม	0 0.00%	8 100.00%	11 52.40%	10 47.60%
	ศิลปหัตถกรรม	243 83.51%	48 16.50%	51 48.11%	55 51.90%
	คหกรรม	72 44.44%	90 55.60%	87 46.03%	102 53.97%
	พาณิชยกรรม	171 33.08%	346 66.92%	110 7.37%	1,382 92.63%
ภาคใต้ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	278 67.64%	133 32.36%	83 30.63%	188 69.37%
	เกษตรกรรม	59 61.50%	37 38.50%	52 53.60%	45 46.40%
	ศิลปหัตถกรรม	20 90.91%	2 9.10%	38 90.48%	4 9.50%
	คหกรรม	90 34.35%	172 65.60%	96 46.83%	109 53.17%
	พาณิชยกรรม	193 36.42%	337 63.58%	121 56.81%	92 43.19%

จากตารางที่ 4-2.10 แสดงผลการทำงานส่วนตัว การทำงานในสถานประกอบการราย สาขาวิชาการระดับปวช. ดังนี้ 1) สาขาศิลปหัตถกรรมปี 2549 ทำงานส่วนตัวมากที่สุดเทียบกับสาขาอื่น โดยในปี 2549 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 82.78 2) สาขาอุตสาหกรรมปี 2549 ทำงานส่วนตัวน้อยที่สุด เทียบกับสาขาอื่น เช่นปี 2549 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 19.57 3) สาขาศิลปหัตถกรรมปี 2550 ทำงานส่วนตัวมากที่สุดถึงร้อยละ 63.76 4) สาขาพาณิชยกรรมปี 2550 ทำงานส่วนตัวน้อยที่สุด เทียบกับสาขาอื่น โดยในปี 2550 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 16.50 5) สาขาศิลปหัตถกรรมมีการ ทำงานในสถานประกอบการมากขึ้น เช่นปี 2549 ทำงานในสถานประกอบการร้อยละ 17.20 ปี 2550 ทำงานในสถานประกอบการร้อยละ 36.20 6) สาขาอุตสาหกรรมมีการทำงานในสถาน ประกอบการน้อยลง เมื่อ เทียบ 2 ปีเช่นปี 2549 ทำงานในสถานประกอบการร้อยละ 80.43 ปี 2550 ทำงานในสถานประกอบการร้อยละ 63.39

2.2.4 การได้งานทำ การประกอบอาชีพส่วนตัว และการทำงานกับสถานประกอบการ ระดับ ปวส.ตามที่สามารถได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550

ตารางที่ 4-2.11 การประกอบอาชีพส่วนตัวและการทำงานในสถานประกอบการระดับปวส. ตามที่ สามารถได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายภูมิภาค)

จำนวนนักศึกษาทำงานส่วนตัว/ ทำงานในสถานประกอบการ (ระดับปวส.)	ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
	ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ	ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ
ภาพรวม	1,007 16.90%	4,950.00 83.10%	1,174 22.11%	4,137 77.89%
ภาคเหนือ	40 5.41%	699 94.59%	114 16.72%	568 83.28%
ภาคกลาง	330 14.40%	1,962.00 85.60%	388 15.22%	2,162 84.78%
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	406 16.26%	2,091.00 83.74%	314 21.17%	1,169 78.83%
ภาคใต้	231 53.85%	198 46.15%	358 60.07%	238 39.93%

ตารางที่ 4-2.11 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาศึกษาทำงาน ส่วนตัว/ ทำงานในสถานประกอบการ (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ	ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ
ภาพรวม	ภาคการผลิต	672 18.56%	2,949 81.44%	716 29.85%	1,683 70.15%
	ภาคบริการ	335 14.34%	2,001 85.66%	458 15.39%	2,517 84.61%
ภาคเหนือ	ภาคการผลิต	29 11.30%	228 88.70%	102 33.10%	206 66.90%
	ภาคบริการ	11 2.28%	471 97.72%	12 3.21%	362 96.79%
ภาคกลาง	ภาคการผลิต	200 10.90%	1,627 89.10%	194 23.60%	627 76.40%
	ภาคบริการ	130 27.96%	335 72.04%	194 11.22%	1,535 88.78%
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคการผลิต	323 25.30%	956 74.70%	192 20.90%	727 79.10%
	ภาคบริการ	83 6.81%	1,135 93.19%	122 19.46%	505 80.54%
ภาคใต้	ภาคการผลิต	120 46.50%	138 53.50%	228 65.00%	123 35.00%
	ภาคบริการ	111 64.91%	60 35.09%	130 53.06%	115 46.94%

จากตารางที่ 4-2.11 แสดงผลการทำงานส่วนตัว การทำงานในสถานประกอบการราย
ภาค วิชาระดับปวส. ดังนี้ 1)ภาพรวมทั้งภาคการผลิตและภาคบริการมีการทำงานส่วนตัวน้อยกว่า
ทำงานในสถานประกอบการ เช่นปี 2549 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 18.22 ปี 2550 ทำงานส่วนตัวร้อย
ละ 22.59 2)ภาคการผลิตมีการทำงานส่วนตัวน้อยกว่าทำงานในสถานประกอบการ เช่นปี 2549
ทำงานส่วนตัวร้อยละ 22.10 ปี 2550 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 29.80 3)ภาคการบริการมีการ

ทำงานส่วนตัวน้อยกว่าทำงานในสถานประกอบการ ปี 2549 ร้อยละ 14.34 ปี 2550 ร้อยละ 15.39 4)ภาคการผลิตมีการทำงานส่วนตัวมากขึ้นเทียบระหว่าง 2 ปี เช่น ปี 2549 ทำงานส่วนตัว ร้อยละ 22.10 ปี 2550 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 29.80 5)ภาคการบริการมีการทำงานส่วนตัวมากขึ้น เทียบระหว่าง 2 ปี เช่นปี 2549 ร้อยละ 14.34 ปี 2550 ร้อยละ 15.39

ตารางที่ 4-2.12 การประกอบอาชีพส่วนตัวและการทำงานในสถานประกอบการระดับ ปวส .ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายสาขาวิชา)

จำนวนนักศึกษาศึกษาทำงานส่วนตัว/ ทำงานในสถานประกอบการ (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ	ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ
ภาพรวม รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	462 17.16%	2,230 82.84%	472 29.54%	1,126 70.46%
	เกษตรกรรม	169 44.36%	212 55.64%	77 31.82%	165 68.18%
	ศิลปหัตถกรรม	63 36.00%	112 64.00%	75 52.45%	68 47.55%
	คหกรรม	167 29.72%	395 70.28%	90 24.00%	285 76.00%
	พาณิชยกรรม	335 14.34%	2,001 85.66%	394 14.21%	2,379 85.79%
ภาคเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	25 62.50%	15 37.50%	52 83.87%	10 16.13%
	เกษตรกรรม	23 18.10%	104 81.90%	41 36.00%	73 64.00%
	ศิลปหัตถกรรม	2 33.33%	4 66.70%	0 0.00%	0 0.00%
	คหกรรม	4 3.67%	105 96.30%	7 5.79%	114 94.21%
	พาณิชยกรรม	11 2.28%	471 97.72%	12 3.21%	362 96.79%

ตารางที่ 4-2.12 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาศึกษาทำงานส่วนตัว/ ทำงานในสถานประกอบการ (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ	ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ
ภาคกลาง รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	149 8.51%	1,602 91.49%	155 21.83%	555 78.17%
	เกษตรกรรม	0 0.00%	0 0.00%	1 33.30%	2 66.70%
	ศิลปหัตถกรรม	15 37.50%	25 62.50%	10 20.00%	40 80.00%
	คหกรรม	36 100.00%	0 0.00%	28 100.00%	0 0.00%
	พาณิชยกรรม	130 27.96%	335 72.04%	130 27.96%	335 72.04%
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	150 20.33%	588 79.67%	138 20.91%	522 79.09%
	เกษตรกรรม	103 73.57%	37 26.43%	18 37.50%	30 62.50%
	ศิลปหัตถกรรม	19 18.81%	82 81.20%	21 48.84%	22 51.20%
	คหกรรม	83 25.00%	249 75.00%	15 8.93%	153 91.07%
	พาณิชยกรรม	83 6.81%	1,135 93.19%	122 19.46%	505 80.54%

ตารางที่ 4-2.12 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาศึกษาทำงานส่วนตัว/ ทำงานในสถานประกอบการ (ระดับ ปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ	ทำงาน ส่วนตัว	ทำงานในสถาน ประกอบการ
ภาคใต้ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	138 84.66%	25 15.34%	127 76.51%	39 23.49%
	เกษตรกรรม	43 100.00%	0 0.00%	17 22.10%	60 77.90%
	ศิลปหัตถกรรม	27 96.43%	1 3.60%	44 88.00%	6 12.00%
	คหกรรม	44 51.76%	41 48.20%	40 68.97%	18 31.03%
	พาณิชยกรรม	111 64.91%	60 35.09%	130 53.06%	115 46.94%

จากตารางที่ 4-2.12 แสดงผลการทำงานส่วนตัว ทำงานในสถานประกอบการราย สาขาวิชา ระดับ ปวส. ดังนี้ 1) สาขาเกษตรกรรมปี 2549 ทำงานส่วนตัวมากที่สุด เช่นในปี 2549 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 44.40 2) สาขาพาณิชยกรรมปี 2549 ทำงานส่วนตัวน้อยที่สุด เช่นในปี 2549 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 14.34 3) สาขาศิลปหัตถกรรมปี 2550 ทำงานส่วนตัวมากที่สุด โดย ในปี 2550 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 50.00 4) สาขาพาณิชยกรรมปี 2550 ทำงานส่วนตัวน้อยที่สุด เทียบกับสาขาอื่น โดยปี 2550 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 15.39 5) สาขาเกษตรกรรมมีการทำงานใน สถานประกอบการมากขึ้น เช่นปี 2549 ทำงานส่วนตัวร้อยละ 55.60 และในปี 2550 ทำงาน ส่วนตัวร้อยละ 68.20 6) สาขาศิลปหัตถกรรมมีการทำงานในสถานประกอบการน้อยลง เช่น ปี 2549 ทำงานในสถานประกอบการร้อยละ 64.00 ในปี 2550 ทำงานในสถานประกอบการเหลือ ร้อยละ 50.00

2.2.5 การทำงานกับสถานประกอบการในเขต – นอกเขตบริการของผู้ได้งาน ทำระดับ ปวช.ตามที่สามารถได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550

ตารางที่ 4-2.13 การทำงานกับสถานประกอบการในเขต – นอกเขตบริการของผู้ได้งานทำ
ระดับ ปวช.ตามที่สามารถได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายภูมิภาค)

จำนวนนักศึกษาทำงานในเขต บริการ/ทำงานนอกเขตบริการ สถานศึกษา(ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ	ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ
ภาพรวม		1,289 24.13%	4,053 75.87%	1,069 23.92%	3,400 76.08%
ภาคเหนือ		125 16.40%	637 83.60%	282 34.64%	532 65.36%
ภาคกลาง		462 59.92%	309 40.08%	184 31.03%	409 68.97%
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		472 15.09%	2,656 84.91%	488 18.60%	2,136 81.40%
ภาคใต้		230 33.77%	451 66.23%	115 26.26%	323 73.74%
ภาพรวม	ภาคการผลิต	955 22.50%	3,293 77.50%	1,122 57.50%	828 42.50%
	ภาคบริการ	344 31.91%	734 68.09%	295 14.72%	1,709 85.28%
ภาคเหนือ	ภาคการผลิต	97 20.17%	384 79.83%	0 0.00%	0 0.00%
	ภาคบริการ	28 9.96%	253 90.04%	22 7.36%	277 92.64%
ภาคกลาง	ภาคการผลิต	387 58.90%	270 41.10%	114 31.49%	248 68.51%
	ภาคบริการ	75 65.79%	39 34.21%	70 30.30%	161 69.70%

ตารางที่ 4-2.13 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาทำงานในเขต บริการ/ทำงานนอกเขตบริการ สถานศึกษา(ระดับปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ	ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคการผลิต	344 12.30%	2,448 87.70%	925 74.50%	317 25.50%
	ภาคบริการ	138 39.88%	208 60.12%	171 12.37%	1,211 87.63%
ภาคใต้	ภาคการผลิต	127 39.90%	191 60.10%	83 24.00%	263 76.00%
	ภาคบริการ	103 30.56%	234 69.44%	32 34.78%	60 65.22%

จากตารางที่ 4-2.13 แสดงผลการทำงานในเขต นอกเขตบริการสถานศึกษา ราย
ภูมิภาค ระดับ ปวช. ดังนี้ 1)ภาพรวมมีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษาน้อยกว่านอกเขต
บริการ เช่นปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 24.13 ปี 2550 ทำงานในเขตบริการ
สถานศึกษาร้อยละ 23.92 2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการทำงานในเขตน้อยที่สุด ปี 2549 ร้อย
ละ15.09 ปี 2550 ร้อยละ18.60 3) ภาคกลางมีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษามากที่สุด ปี
2549 ร้อยละ59.92 ปี2550 ร้อยละ31.03 4) ภาพรวมทั้งภาคการผลิตและภาคการบริการมีการ
ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาน้อยกว่านอกเขตบริการ เช่นปี 2549 ทำงานในเขตบริการ
สถานศึกษาร้อยละ 27.20 ปี 2550 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 36.11 5)ภาคการ
ผลิตปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาน้อยกว่านอกเขตบริการ โดยในปี 2549 ทำงานใน
เขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 22.50 6) ภาคการผลิตปี 2550 มีการทำงานในเขตบริการ
สถานศึกษามากกว่านอกเขตบริการ โดยในปี 2550 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ
57.50 7)ภาคการบริการมีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษาน้อยกว่าทำงานนอกเขตบริการ
เช่นปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 31.91 และปี 2550 ทำงานในเขตบริการ
สถานศึกษาร้อยละ 14.72 8) ภาคการผลิตมีการทำงานในเขตมากขึ้นเมื่อเทียบระหว่าง 2 ปี เช่น
ปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 22.50 และปี 2550 ทำงานในเขตบริการ
สถานศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 57.50 9)ภาคการบริการมีการทำงานในเขตน้อยลงเมื่อเทียบ

ระหว่าง 2 ปี เช่นปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 31.91 และเหลือในปี 2550 ร้อยละ 14.72

ตารางที่ 4-2.14 การทำงานกับสถานประกอบการในเขต – นอกเขตบริการของผู้ได้งานทำระดับ ปวช.ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายสาขาวิชา)

จำนวนนักศึกษาทำงานในเขตบริการ/ ทำงานนอกเขตบริการสถานศึกษา (ระดับ ปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงานใน เขตบริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ	ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ
ภาพรวม รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	749 20.64%	2,879 79.36%	609 33.28%	1,221 66.72%
	เกษตรกรรม	52 20.31%	204 79.69%	68 22.10%	240 77.90%
	ศิลปหัตถกรรม	24 35.30%	44 64.70%	26 32.90%	53 67.10%
	คหกรรม	120 38.50%	192 61.50%	71 28.63%	177 71.37%
	พาณิชยกรรม	344 31.91%	734 68.09%	295 14.72%	1,709 85.28%
ภาคเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	42 20.79%	160 79.21%	207 100.00%	0 0.00%
	เกษตรกรรม	39 18.48%	172 81.52%	41 16.21%	212 83.79%
	ศิลปหัตถกรรม	2 11.11%	16 88.89%	4 20.00%	16 80.00%
	คหกรรม	14 28.00%	36 72.00%	8 22.86%	27 77.14%
	พาณิชยกรรม	28 9.96%	253 90.04%	22 7.36%	277 92.64%

ตารางที่ 4-2.14 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาทำงานในเขตบริการ/ ทำงานนอกเขตบริการสถานศึกษา (ระดับ ปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงาน นอกเขต บริการ	ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ
ภาคกลาง รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	387 58.90%	270 41.10%	114 31.67%	246 68.33%
	เกษตรกรรม	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
	ศิลปหัตถกรรม	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
	คหกรรม	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.00%
	พาณิชยกรรม	75 65.79%	39 34.21%	70 30.30%	161 69.70%
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	271 10.28%	2,365 89.72%	258 24.00%	817 76.00%
	เกษตรกรรม	2 25.00%	6 75.00%	5 50.00%	5 50.00%
	ศิลปหัตถกรรม	20 41.70%	28 58.30%	20 36.40%	35 63.60%
	คหกรรม	41 45.60%	49 54.40%	34 33.33%	68 66.67%
	พาณิชยกรรม	138 39.88%	208 60.12%	171 12.37%	1,211 87.63%

ตารางที่ 4-2.14 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาทำงานในเขตบริการ/ ทำงานนอกเขตบริการสถานศึกษา (ระดับ ปวช.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงาน นอกเขต บริการ	ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ
ภาคใต้ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	49 36.84%	84 63.16%	30 15.96%	158 84.04%
	เกษตรกรรม	11 29.70%	26 70.30%	22 48.90%	23 51.10%
	ศิลปหัตถกรรม	2 100.00%	0 0.00%	2 50.00%	2 50.00%
	คหกรรม	65 37.80%	107 62.20%	29 26.61%	80 73.39%
	พาณิชยกรรม	103 30.56%	234 69.44%	32 34.78%	60 65.22%

จากตารางที่ 4-2.14 แสดงผลการทำงานในเขตบริการสถานศึกษา นอกเขตบริการรายสาขาวิชาในระดับปวช. ดังนี้ 1)สาขาคหกรรมปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษามากที่สุด โดยปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 38.50 2)สาขาเกษตรกรรมปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาน้อยที่สุด โดยในปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 20.31 3)สาขาอุตสาหกรรมปี 2550 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษามากที่สุด โดยปี 2550 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 3.28 4)สาขาพาณิชยกรรม ปี 2550 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาน้อยที่สุด โดยปี 2550 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 14.72 5)สาขาพาณิชยกรรมมีการทำงานนอกเขตบริการเพิ่มมากขึ้น เช่นปี 2549 ทานนอกเขตบริการร้อยละ 68.09 และในปี 2550 เพิ่มมากขึ้นเป็นร้อยละ 85.28 6)สาขาอุตสาหกรรมมีการทำงานนอกเขตบริการลดลง เช่นปี 2549 ทำงานนอกเขตบริการร้อยละ 79.36 ในปี 2550 ทำงานนอกเขตบริการลดลงเหลือร้อยละ 66.72

2.2.6 การทำงานกับสถานประกอบการในเขต – นอกเขตบริการของผู้ได้งาน ทำระดับ ปวส.ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550

ตารางที่ 4-2.15 การทำงานกับสถานประกอบการในเขต – นอกเขตบริการของผู้ได้งานทำระดับ
ปวส. ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายภูมิภาค)

จำนวนนักศึกษาทำงานในเขต บริการ/ทำงานนอกเขตบริการ สถานศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ	ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ
ภาพรวม		1,638 33.09%	3,312 66.91%	1,292 31.23%	2,845 68.77%
ภาคเหนือ		136 19.46%	563 80.54%	100 17.61%	468 82.39%
ภาคกลาง		580 29.56%	1,382 70.44%	569 26.32%	1,593 73.68%
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		841 40.22%	1,250 59.78%	518 44.31%	651 55.69%
ภาคใต้		230 33.77%	451 66.23%	115 26.26%	323 73.74%
ภาพรวม	ภาคการผลิต	909 30.82%	2,040 69.18%	728 43.26%	955 56.74%
	ภาคบริการ	729 36.43%	1,272 63.57%	627 24.91%	1,890 75.09%
ภาคเหนือ	ภาคการผลิต	45 19.70%	183 80.30%	46 22.30%	160 77.70%
	ภาคบริการ	91 19.32%	380 80.68%	54 14.92%	308 85.08%
ภาคกลาง	ภาคการผลิต	462 28.40%	1,165 71.60%	313 49.90%	314 50.10%
	ภาคบริการ	118 35.22%	217 64.78%	256 16.68%	1,279 83.32%

ตารางที่ 4-2.15 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาทำงานในเขต บริการ/ทำงานนอกเขตบริการ สถานศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ	ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคการผลิต	344 12.30%	2,448 87.70%	925 74.50%	317 25.50%
	ภาคบริการ	138 39.88%	208 60.12%	171 12.37%	1,211 87.63%
ภาคใต้	ภาคการผลิต	127 39.90%	191 60.10%	83 24.00%	263 76.00%
	ภาคบริการ	103 30.56%	234 69.44%	32 34.78%	60 65.22%

จากตารางที่ 4-2.15 แสดงผลการทำงานในเขตบริการสถานศึกษา นอกเขตบริการ ระดับ ปวส. ดังนี้ 1) ภาพรวมมีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษาน้อยกว่านอกเขตบริการ เช่นปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 33.09 ปี 2550 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษา ร้อยละ 31.23 2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการทำงานในเขตมากที่สุด ปี 2549 ร้อยละ 40.22 ปี 2550 ร้อยละ 44.31 3) ภาคเหนือมีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษาน้อยที่สุด ปี 2549 ร้อยละ 19.46 ปี 2550 ร้อยละ 17.61 4) ภาพรวมทั้งภาคการผลิตและภาคบริการมีการทำงานในเขตน้อยกว่านอกเขต ปี 2549 ร้อยละ 33.62, ปี 2550 ร้อยละ 34.08 5) ภาคการผลิตมีการทำงานในเขตน้อยกว่านอกเขต ปี 2549 ร้อยละ 30.82, ปี 2550 ร้อยละ 43.26 6) ภาคการบริการมีการทำงานในเขตน้อยกว่านอกเขต ปี 2549 ร้อยละ 36.43, ปี 2550 ร้อยละ 24.91 7) ภาคการผลิตมีการทำงานในเขตมากขึ้นเทียบระหว่าง 2 ปี ปี 2549 ร้อยละ 30.82, ปี 2550 ร้อยละ 43.26 8) ภาคการบริการมีการทำงานในเขตน้อยลงเทียบระหว่าง 2 ปี ปี 2549 ร้อยละ 36.43, ปี 2550 ร้อยละ 24.91

ตารางที่ 4-2.16 การทำงานกับสถานประกอบการในเขต – นอกเขตบริการของผู้ได้งานทำ
ระดับ ปวส.ตามที่สำรวจได้ของรุ่นที่เข้าปี 2549 – 2550 (รายสาขาวิชา)

จำนวนนักศึกษาทำงานในเขตบริการ/ ทำงานนอกเขตบริการสถานศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงานใน เขตบริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ	ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ
ภาพรวม รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	622 27.89%	1,608 72.11%	520 46.18%	606 53.82%
	เกษตรกรรม	51 24.06%	161 75.94%	50 30.30%	115 69.70%
	ศิลปหัตถกรรม	83 74.11%	29 25.89%	44 64.71%	24 35.29%
	คหกรรม	153 38.70%	242 61.30%	76 26.67%	209 73.33%
	พาณิชยกรรม	729 36.43%	1,272 63.57%	489 20.55%	1,890 79.45%
ภาคเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	5 33.33%	10 66.67%	7 70.00%	3 30.00%
	เกษตรกรรม	17 16.30%	87 83.70%	18 24.70%	55 75.30%
	ศิลปหัตถกรรม	3 75.00%	1 25.00%	0 0.00%	0 0.00%
	คหกรรม	20 19.00%	85 81.00%	13 11.40%	101 88.60%
	พาณิชยกรรม	91 19.32%	380 80.68%	54 14.92%	308 85.08%

ตารางที่ 4-2.16 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาทำงานในเขตบริการ/ ทำงานนอกเขตบริการสถานศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงานใน เขตบริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ	ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ
ภาคกลาง รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	440 27.47%	1,162 72.53%	262 47.21%	293 52.79%
	เกษตรกรรม	0 0.00%	0 0.00%	1 50.00%	1 50.00%
	ศิลปหัตถกรรม	22 88.00%	3 12.00%	20 50.00%	20 50.00%
	คหกรรม	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
	พาณิชยกรรม	118 35.22%	217 64.78%	118 35.22%	217 64.78%
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	271 10.28%	2,365 89.72%	258 24.00%	817 76.00%
	เกษตรกรรม	2 25.00%	6 75.00%	5 50.00%	5 50.00%
	ศิลปหัตถกรรม	20 41.70%	28 58.30%	20 36.40%	35 63.60%
	คหกรรม	41 45.60%	49 54.40%	34 33.33%	68 66.67%
	พาณิชยกรรม	138 39.88%	208 60.12%	171 12.37%	1,211 87.63%

ตารางที่ 4-2.16 (ต่อ)

จำนวนนักศึกษาทำงานในเขตบริการ/ ทำงานนอกเขตบริการสถานศึกษา (ระดับปวส.)		ปีการศึกษา 2549		ปีการศึกษา 2550	
		ทำงานใน เขตบริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ	ทำงานในเขต บริการ สถานศึกษา	ทำงานนอก เขตบริการ
ภาคใต้ รายสาขาวิชา	อุตสาหกรรม	49 36.84%	84 63.16%	30 15.96%	158 84.04%
	เกษตรกรรม	11 29.70%	26 70.30%	22 48.90%	23 51.10%
	ศิลปหัตถกรรม	2 100.00%	0 0.00%	2 50.00%	2 50.00%
	คหกรรม	65 37.80%	107 62.20%	29 26.61%	80 73.39%
	พาณิชยกรรม	103 30.56%	234 69.44%	32 34.78%	60 65.22%

จากตารางที่ 4-2.16 แสดงผลการทำงานในเขตบริการสถานศึกษา นอกเขตบริการสถานศึกษา ระดับปวส. ดังนี้ 1) สาขาศิลปหัตถกรรมปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษามากที่สุด โดยปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 74.11 2) สาขาเกษตรกรรม ปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาน้อยที่สุด โดยปี 2549 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 24.06 3) สาขาศิลปหัตถกรรมปี 2550 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษามากที่สุด โดยปี 2550 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 64.71 4) สาขาพาณิชยกรรมปี 2550 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาน้อยที่สุด โดยปี 2550 ทำงานในเขตบริการสถานศึกษาร้อยละ 20.55 5) สาขาพาณิชยกรรมมีการทำงานนอกเขตบริการมากขึ้น เช่นปี 2549 ทำงานนอกเขตบริการร้อยละ 63.57 และปี 2550 ทำงานนอกเขตบริการมากขึ้นเป็นร้อยละ 79.45 6) สาขาอุตสาหกรรมมีการทำงานนอกเขตบริการลดลง เช่นปี 2549 ทำงานนอกเขตบริการร้อยละ 72.11 ปี 2550 ทำงานนอกเขตบริการลดลงเหลือร้อยละ 53.82

2.3 การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2.3.1 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4-2.17 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และ ปวส.ภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.การวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning)	3.210	0.74	ปาน กลาง	4.400	0.96	มาก ที่สุด	0.3707	3
2.การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation)	3.180	0.81	ปาน กลาง	4.420	0.99	มาก ที่สุด	0.3899	1
3.การประเมินผลการปฏิบัติตาม แผนการผลิตกำลังคน (Evaluation)	3.260	0.99	ปาน กลาง	4.470	1.09	มาก ที่สุด	0.3712	2
รวม	3.22	0.85		4.43	1.01		0.3772	

จากตารางที่ 4-2.17 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับ ปวช. และปวส. ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.3772 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติมีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.3899) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (PNI = 0.3712) และด้านการวางแผนการผลิตกำลังคนเป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.3707)

1) ภาพรวมการวางแผนการผลิตกำลังคนกำลังคนระดับปวช.และปวส.

ของ สถานศึกษาอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4-2.18 ภาพรวมการวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และ ปวส. ภาพรวมการวางแผนการผลิตกำลังคน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.สถานศึกษามีแผนการจัดการศึกษาระดับ ปวช.และปวส. และมีการปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.31	0.70	ปานกลาง	4.38	0.33	มากที่สุด	0.323	13
2.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณ	3.29	0.70	ปานกลาง	4.38	0.33	มากที่สุด	0.331	12
3.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพ	3.16	0.61	ปานกลาง	4.35	0.37	มากที่สุด	0.377	7
4.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.ที่สอดคล้องความต้องการของสถานประกอบการ	3.23	0.66	ปานกลาง	4.46	0.38	มากที่สุด	0.381	5
5.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.ที่สอดคล้องความต้องการของสถานประกอบการ	3.29	0.76	ปานกลาง	4.49	0.36	มากที่สุด	0.365	9
6.แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความต้องการกำลังคนในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา	3.17	0.82	ปานกลาง	4.37	0.37	มากที่สุด	0.379	6
7.แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความต้องการกำลังคนทั้งในเขตและนอกเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา	3.30	0.76	ปานกลาง	4.45	0.34	มากที่สุด	0.348	10
8.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณทั้งระดับ ปวช.และปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง	3.03	0.71	ปานกลาง	4.34	0.43	มากที่สุด	0.432	2
9.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง	2.94	0.72	ปานกลาง	4.34	0.47	มากที่สุด	0.476	1
10.สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลการรับสมัครผู้สำเร็จการศึกษาของสถานประกอบการทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.อย่างต่อเนื่อง	3.24	0.85	ปานกลาง	4.43	0.36	มากที่สุด	0.367	8
11.สถานศึกษามุ่งสำรวจความต้องการกำลังคน ทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.จากสถานประกอบการในเขตพื้นที่บริการ	3.10	0.78	ปานกลาง	4.37	0.41	มากที่สุด	0.410	3

ตารางที่ 4-2.18 (ต่อ)

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และ ปวส. ภาพรวมการวางแผนการผลิตกำลังคน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
12.สถานศึกษากำหนดระยะเวลาของแผนการผลิตกำลังคนในระดับ ปวช. แต่ละระยะไม่น้อยกว่า 3 ปีอย่างต่อเนื่อง	3.41	0.81	มาก	4.48	0.31	มากที่สุด	0.314	14
13.สถานศึกษากำหนดระยะเวลาของแผนการผลิตกำลังคนในระดับ ปวส. แต่ละระยะไม่น้อยกว่า 2 ปีอย่างต่อเนื่อง	3.29	0.75	ปานกลาง	4.41	0.34	มากที่สุด	0.340	11
14.สถานศึกษานำข้อมูลความต้องการที่สำรวจจากสถานประกอบการมาปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.16	0.79	ปานกลาง	4.37	0.38	มากที่สุด	0.383	4
รวม	3.21	0.74		4.40	0.37		0.3732	

จากตารางที่ 4-2.18 ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และ ปวส. โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.3732 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การบริหารการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และ ปวส. มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 14 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือสถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.476) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณทั้งระดับ ปวช.และปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.432) สถานศึกษามุ่งสำรวจความต้องการกำลังคน ทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.จากสถานประกอบการในเขตพื้นที่บริการ (PNI = 0.410) สถานศึกษานำข้อมูลความต้องการที่สำรวจจากสถานประกอบการมาปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.383) และ แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.ที่สอดคล้องความต้องการของสถานประกอบการ (PNI = 0.381) ตามลำดับ

2) ภาพรวมการนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4-2.19 ภาพรวมการนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของ
สถานศึกษาอาชีวศึกษา

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และ ปวส. ภาพรวมการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ครูผู้สอนทราบเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างชัดเจน	3.29	0.82	ปานกลาง	4.54	1.04	มากที่สุด	0.380	10
2.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ครูผู้สอนมีแนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	3.34	0.76	ปานกลาง	4.44	0.95	มากที่สุด	0.329	15
3.สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างชัดเจน	3.43	0.98	มาก	4.44	0.97	มากที่สุด	0.294	17
4.สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรมีแนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	3.26	0.86	ปานกลาง	4.41	0.97	มากที่สุด	0.353	13
5.สถานศึกษาจัดให้มีผู้ประสานงานการผลิตกำลังคนกับสถานประกอบการในทุกสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน	3.28	0.80	ปานกลาง	4.41	1.01	มากที่สุด	0.345	14
6.สถานศึกษามีครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	3.17	0.69	ปานกลาง	4.44	0.92	มากที่สุด	0.401	6
7.สถานศึกษามีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	3.05	0.71	ปานกลาง	4.46	0.96	มากที่สุด	0.462	4
8.สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	2.99	0.86	ปานกลาง	4.38	0.99	มากที่สุด	0.465	3
9.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนห้องปฏิบัติการจากสถานประกอบการที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	2.87	0.82	ปานกลาง	4.39	1.00	มากที่สุด	0.530	1
10.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการรับนักศึกษาระดับ ปวช.ฝึกงานอย่างไม่จำกัด	3.21	0.85	ปานกลาง	4.39	1.03	มากที่สุด	0.368	11
11.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษาระดับ ปวช.ตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด	3.26	0.72	ปานกลาง	4.52	0.91	มากที่สุด	0.387	9

ตารางที่ 4-2.19 (ต่อ)

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส. ภาพรวมการนำไปปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
12.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการรับนักศึกษาในระดับ ปวส.ฝึกงานอย่างไม่จำกัด	3.20	0.82	ปานกลาง	4.47	1.00	มากที่สุด	0.397	7
13.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษาระดับ ปวส.ตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด	3.29	0.75	ปานกลาง	4.36	1.00	มากที่สุด	0.325	16
14.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์จากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	3.03	0.78	ปานกลาง	4.32	1.05	มากที่สุด	0.426	5
15.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	2.93	0.83	ปานกลาง	4.36	1.05	มากที่สุด	0.488	2
16.สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณอย่างต่อเนื่อง	3.16	0.79	ปานกลาง	4.41	1.01	มากที่สุด	0.396	8
17.สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.26	0.99	ปานกลาง	4.44	1.02	มากที่สุด	0.362	12
รวม	3.18	0.81		4.42	0.99		0.3945	

จากตารางที่ 4-2.19 ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และปวส. ไปปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.3945 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การนำแผนการผลิตกำลังคน ระดับ ปวช.และปวส. ไปปฏิบัติมีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 16 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนห้องปฏิบัติการจากสถานประกอบการที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.530) รองลงมา สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.488) สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.465) สถานศึกษามีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.462) และสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์จากสถาน

ประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.426) ตามลำดับ

3) ภาพรวมการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนระดับ ปวช. และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4-2.20 ภาพรวมการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช. และ
ปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และ ปวส. ภาพรวมการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิต กำลังคน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.สถานศึกษาจัดให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนเพื่อนำไป ปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.18	0.81	ปาน กลาง	4.47	1.11	มากที่สุด	0.406	3
2.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิต กำลังคนเชิงปริมาณให้สถานประกอบการทราบอย่าง ต่อเนื่อง	3.07	1.01	ปาน กลาง	4.26	1.01	มากที่สุด	0.388	4
3.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิต กำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่าง ต่อเนื่อง	3.05	0.83	ปาน กลาง	4.39	1.14	มากที่สุด	0.439	1
4.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคน เชิงปริมาณไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่าง ต่อเนื่อง	3.16	0.96	ปาน กลาง	4.34	0.99	มากที่สุด	0.373	5
5.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคน เชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่าง ต่อเนื่อง	3.10	0.65	ปาน กลาง	4.43	1.10	มากที่สุด	0.429	2
รวม	3.11	0.85		4.38	1.07		0.407	

จากตารางที่ 4-2.20 ความต้องการจำเป็นพัฒนาในการประเมินผลการผลิตกำลังคน
ระดับ ปวช.และ ปวส. โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.407 เมื่อพิจารณา
รายชื่อ พบว่า แผนการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และ ปวส. มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน
ทั้งสิ้น 5 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ สถานศึกษาจัดทำรายงาน
และเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง (PNI =
0.439) รองลงมา สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุง
แผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.429) สถานศึกษาจัดให้สถานประกอบการมีส่วน
ร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการดำเนินงาน

อย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.406) สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.388) และสถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.373) ตามลำดับ

2.3.2 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

ตารางที่ 4-2.21 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช. และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส. ภาพรวม/ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.การวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning)	3.33	0.74	ปานกลาง	4.38	0.66	มากที่สุด	0.315	2
2.การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation)	3.34	0.81	ปานกลาง	4.54	0.73	มากที่สุด	0.359	1
3.การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation)	3.68	0.99	มาก	4.81	1.29	มากที่สุด	0.307	3
รวม	3.45	0.85		4.58	0.89		0.327	

จากตารางที่ 4-2.21 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับ ปวช. และปวส. ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ มีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.327 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ มีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.359) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (PNI = 0.315) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน เป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.307)

1) การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

ตารางที่ 4-2.22 การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช. และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.การวางแผนการผลิตกำลังคน/ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.สถานศึกษาจัดให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.27	0.46	ปานกลาง	4.27	0.46	มากที่สุด	0.306	7
2.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง	3.40	0.63	ปานกลาง	4.27	0.59	มากที่สุด	0.256	13
3.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง	3.29	0.47	ปานกลาง	4.29	0.47	มากที่สุด	0.304	9
4.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	3.47	0.64	มาก	4.40	0.51	มากที่สุด	0.268	12
5.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	3.53	0.74	มาก	4.40	0.51	มากที่สุด	0.246	14
6.สถานศึกษามีการผลิตกำลังคนระดับ ปวช. ได้ตามเป้าหมายเชิงปริมาณที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง	3.40	0.63	ปานกลาง	4.53	0.52	มากที่สุด	0.332	4
7.สถานศึกษามีการผลิตกำลังคนระดับ ปวช. ได้ตามเป้าหมายเชิงคุณภาพที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง	3.47	0.64	มาก	4.60	0.51	มากที่สุด	0.326	5
8.สถานศึกษามีการผลิตกำลังคนระดับ ปวส. ได้ตามเป้าหมายเชิงปริมาณที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง	3.13	0.64	ปานกลาง	4.33	0.72	มากที่สุด	0.383	2
9.สถานศึกษามีการผลิตกำลังคนระดับ ปวส. ได้ตามเป้าหมายเชิงคุณภาพที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง	3.07	0.70	ปานกลาง	4.33	0.72	มากที่สุด	0.410	1
10.จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการทุกสาขาวิชา	3.47	0.92	มาก	4.47	0.83	มากที่สุด	0.288	11
11.จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการทุกสาขาวิชา	3.27	0.96	ปานกลาง	4.27	0.88	มากที่สุด	0.306	8
12.คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการทุกสาขาวิชา	3.33	0.82	ปานกลาง	4.40	0.83	มากที่สุด	0.321	6

ตารางที่ 4-2.22 (ต่อ)

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.การวางแผนการผลิตกำลังคน / ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
13.คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส.มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการทุกสาขาวิชา	3.33	0.82	ปานกลาง	4.33	0.82	มากที่สุด	0.300	10
14.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการฝึกงานของนักศึกษา	3.27	0.80	ปานกลาง	4.40	0.83	มากที่สุด	0.346	3
รวม	3.34	0.71		4.38	0.66		0.314	

จากตารางที่ 4-2.22 ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และ ปวส. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.314 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การบริหารการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และ ปวส. มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 10 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.410) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณทั้งระดับ ปวช.และปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.383) สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการฝึกงานของนักศึกษา (PNI = 0.346) สถานศึกษาผลิตกำลังคนระดับ ปวช.ได้ตามเป้าหมายเชิงปริมาณที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.332) และ สถานศึกษาผลิตกำลังคนระดับ ปวช.ได้ตามเป้าหมายเชิงคุณภาพที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.326) ตามลำดับ

**2) การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของ
สถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ**

ตารางที่ 4-2.23 การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของสถานศึกษา
อาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.การนำ แผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ/ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ครูผู้สอน ทราบเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการกำลังคน ของสถานประกอบการอย่างชัดเจน	3.13	0.74	ปาน กลาง	4.60	1.40	มาก ที่สุด	0.470	1
2.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ครูผู้สอน มีแนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของ สถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	3.33	0.82	ปาน กลาง	4.60	0.63	มาก ที่สุด	0.381	4
3.สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบ เป้าหมายในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของ สถานประกอบการอย่างชัดเจน	3.33	0.82	ปาน กลาง	4.47	0.83	มาก ที่สุด	0.342	12
4.สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรมี แนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของ สถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	3.20	0.77	ปาน กลาง	4.40	0.83	มาก ที่สุด	0.375	8
5.สถานศึกษาจัดให้มีประสานงานการผลิตกำลังคนกับ สถานประกอบการในทุกสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน	3.33	0.72	ปาน กลาง	4.47	0.74	มาก ที่สุด	0.342	13
6.สถานศึกษามีครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญอย่าง เพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความ ต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	3.47	0.64	มาก	4.53	0.64	มาก ที่สุด	0.305	16
7.สถานศึกษามีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่พร้อมใช้งาน อย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความ ต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	3.33	0.62	ปาน กลาง	4.60	0.63	มาก ที่สุด	0.381	5
8.สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการผลิตกำลังคน เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถาน ประกอบการ	3.40	0.63	ปาน กลาง	4.60	0.63	มาก ที่สุด	0.353	11
9.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนห้องปฏิบัติการจาก สถานประกอบการที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการ ผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของ สถานประกอบการ	3.33	0.62	ปาน กลาง	4.60	0.63	มาก ที่สุด	0.381	6
10.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถาน ประกอบการในการรับนักศึกษาระดับ ปวช.ฝึกงานอย่าง ไม่จำกัด	3.33	0.82	ปาน กลาง	4.53	0.83	มาก ที่สุด	0.360	10

ตารางที่ 4-2.23 (ต่อ)

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.การนำ แผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ/ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
11.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถาน ประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษาระดับ ปวช.ตาม เกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด	3.40	0.63	ปาน กลาง	4.80	0.41	มาก ที่สุด	0.412	2
12.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถาน ประกอบการในการรับนักศึกษาระดับ ปวส.ฝึกงานอย่าง ไม่จำกัด	3.33	0.62	ปาน กลาง	4.60	0.51	มาก ที่สุด	0.381	7
13.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถาน ประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษาระดับ ปวส.ตาม เกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด	3.40	0.51	ปาน กลาง	4.47	0.52	มาก ที่สุด	0.315	15
14.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ จากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิต กำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถาน ประกอบการ	3.27	0.59	ปาน กลาง	4.47	0.74	มาก ที่สุด	0.367	9
15.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อ ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	3.33	0.82	ปาน กลาง	4.47	0.83	มาก ที่สุด	0.342	14
16.สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัด ความสำเร็จเชิงปริมาณอย่างต่อเนื่อง	3.20	0.77	ปาน กลาง	4.47	0.83	มาก ที่สุด	0.397	3
17.สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัด ความสำเร็จเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.60	1.68	มาก	4.53	0.83	มาก ที่สุด	0.258	17
รวม	3.34	0.75		4.54	0.73		0.362	

จากตารางที่ 4-2.23 ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการนำแผนการผลิตกำลังคน
ระดับ ปวช.และปวส. ไปปฏิบัติในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา
PNI = 0.362 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การนำแผนการผลิตกำลังคน ระดับ ปวช.และปวส. ไป
ปฏิบัติ มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 16 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก
ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ครูผู้สอนทราบเป้าหมายในการ
ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างชัดเจน (PNI = 0.470) รองลงมา
สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษาระดับ ปวช.ตาม
เกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด (PNI = 0.412) สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัด
ความสำเร็จเชิงปริมาณอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.397) ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจ
ให้ครูผู้สอนมีแนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่าง
ต่อเนื่อง (PNI = 0.381) และสถานศึกษามีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอใน

การผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองของความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.381) ตามลำดับ

3) การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส. ของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

ตารางที่ 4-2.24 การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน ระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส. การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน/ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.สถานศึกษาจัดให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.33	0.90	ปานกลาง	4.87	1.41	มากที่สุด	0.462	3
2.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง	3.40	1.68	ปานกลาง	4.27	0.80	มากที่สุด	0.256	5
3.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง	3.13	0.99	ปานกลาง	4.67	1.50	มากที่สุด	0.492	2
4.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	3.47	1.73	มาก	4.40	0.91	มากที่สุด	0.268	4
5.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	3.20	0.68	ปานกลาง	4.87	1.30	มากที่สุด	0.522	1
รวม	3.31	1.20		4.62	1.18		0.400	

จากตารางที่ 4-2.24 ความต้องการจำเป็นพัฒนาแผนการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และปวส. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.400 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แผนการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และ ปวส. มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 3 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับ ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.522) รองลงมา สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.492) สถานศึกษาจัดให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนเพื่อนำไปปรับปรุง

แผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.462) สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.268) และสถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.256) ตามลำดับ

2.3.3 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ตารางที่ 4-2.25 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส. ภาพรวม/ภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.การวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning)	3.36	0.74	ปานกลาง	4.38	0.59	มากที่สุด	0.304	3
2.การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation)	3.33	0.82	ปานกลาง	4.36	0.61	มากที่สุด	0.309	2
3.การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation)	3.32	0.95	ปานกลาง	4.44	0.61	มากที่สุด	0.337	1
รวม	3.34	0.84		4.39	0.60		0.316	

จากตารางที่ 4-2.25 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับ ปวช. และปวส. ของสถานศึกษาอาชีวศึกษากลุ่มจังหวัดภาคกลาง มีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.316 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน มีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.337) รองลงมา คือ ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (PNI = 0.309) และด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน เป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.304)

1) การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาใน กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ตารางที่ 4-2.26 การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส./ ภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.สถานศึกษามีแผนการจัดการศึกษาระดับ ปวช.และ ปวส.และมีการปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง	3.59	0.80	มาก	4.35	0.49	มากที่สุด	0.212	13
2.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จเชิงปริมาณ	3.29	0.92	ปาน กลาง	4.29	0.85	มากที่สุด	0.304	6
3.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จเชิงคุณภาพ	3.35	0.61	ปาน กลาง	4.06	0.66	มาก	0.212	12
4.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิง ปริมาณในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส. ที่สอดคล้องความต้องการของสถานประกอบการ	3.53	0.62	มาก	4.47	0.51	มากที่สุด	0.266	8
5.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิง คุณภาพในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส. ที่สอดคล้องความต้องการของสถานประกอบการ	3.41	0.87	มาก	4.41	0.62	มากที่สุด	0.293	7
6.แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความ ต้องการกำลังคนในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา	3.53	0.87	มาก	4.47	0.62	มากที่สุด	0.266	9
7.แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความ ต้องการกำลังคนทั้งในเขตและนอกเขตพื้นที่บริการ ของสถานศึกษา	3.59	0.94	มาก	4.35	0.61	มากที่สุด	0.212	14
8.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิง ปริมาณทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นรายสาขาวิชา อย่างต่อเนื่อง	3.06	0.56	ปาน กลาง	4.35	0.49	มากที่สุด	0.422	2
9.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิง คุณภาพทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นรายสาขาวิชา อย่างต่อเนื่อง	2.94	0.66	ปาน กลาง	4.35	0.61	มากที่สุด	0.480	1
10.สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลการรับสมัคร ผู้สำเร็จการศึกษาของสถานประกอบการทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.อย่างต่อเนื่อง	3.24	0.66	ปาน กลาง	4.53	0.51	มากที่สุด	0.398	4
11.สถานศึกษามุ่งสำรวจความต้องการกำลังคน ทั้ง ระดับ ปวช.และ ปวส.จากสถานประกอบการในเขต พื้นที่บริการ	3.18	0.64	ปาน กลาง	4.47	0.51	มากที่สุด	0.406	3

ตารางที่ 4-2.26 (ต่อ)

การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส./ ภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
12.สถานศึกษากำหนดระยะเวลาของแผนการผลิต กำลังคนในระดับ ปวช. แต่ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี อย่างต่อเนื่อง	3.71	0.85	มาก	4.59	0.51	มากที่สุด	0.237	11
13.สถานศึกษากำหนดระยะเวลาของแผนการผลิต กำลังคนในระดับ ปวส. แต่ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี อย่างต่อเนื่อง	3.41	0.62	มาก	4.29	0.59	มากที่สุด	0.258	10
14.สถานศึกษานำข้อมูลความต้องการที่สำรวจจาก สถานประกอบการมาปรับปรุงแผนการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง	3.24	0.75	ปาน กลาง	4.35	0.61	มากที่สุด	0.343	5
รวม	3.36	0.74		4.38	0.59		0.307	

จากตารางที่ 4-2.26 ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการบริหารการผลิตกำลังคนระดับ
ปวช.และ ปวส. กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.307
เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การบริหารการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และ ปวส. มีความต้องการ
จำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 6 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ
สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นราย
สาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.480) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการ
กำลังคนเชิงปริมาณทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.422)
สถานศึกษามุ่งสำรวจความต้องการกำลังคน ทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.จากสถานประกอบการใน
เขตพื้นที่บริการ (PNI = 0.406) สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลการรับสมัครผู้สำเร็จ
การศึกษาของสถานประกอบการทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.อย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.398) และ
สถานศึกษานำข้อมูลความต้องการที่สำรวจจากสถานประกอบการมาปรับปรุงแผนการดำเนินงาน
อย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.343) ตามลำดับ

2) การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของ สถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ตารางที่ 4-2.27 การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของสถานศึกษา
อาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส. ไปปฏิบัติ / ภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ ครูผู้สอนทราบเป้าหมายในการตอบสนองความ ต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างชัดเจน	3.59	0.71	มาก	4.47	0.62	มากที่สุด	0.245	12
2.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ ครูผู้สอนมีแนวทางในการตอบสนองความต้องการ กำลังคนของสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	3.53	0.87	มาก	4.18	0.73	มาก	0.184	17
3.สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบ เป้าหมายในการตอบสนองความต้องการกำลังคน ของสถานประกอบการอย่างชัดเจน	3.59	0.71	มาก	4.35	0.61	มากที่สุด	0.212	14
4.สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรมี แนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของ สถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	3.65	0.93	มาก	4.35	0.61	มากที่สุด	0.192	16
5.สถานศึกษาจัดให้มีผู้ประสานงานการผลิตกำลังคน กับสถานประกอบการในทุกสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน	3.47	0.72	มาก	4.29	0.59	มากที่สุด	0.236	13
6.สถานศึกษามีครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญอย่าง เพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความ ต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	3.29	0.69	ปาน กลาง	4.29	0.59	มากที่สุด	0.304	9
7.สถานศึกษามีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่พร้อมใช้งาน อย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนอง ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	3.06	0.66	ปาน กลาง	4.35	0.61	มากที่สุด	0.422	4
8.สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการผลิต กำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของ สถานประกอบการ	2.94	0.90	ปาน กลาง	4.35	0.61	มากที่สุด	0.480	1
9.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนห้องปฏิบัติการจาก สถานประกอบการที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการ ผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคน ของสถานประกอบการ	3.00	0.71	ปาน กลาง	4.29	0.47	มากที่สุด	0.430	3
10.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถาน ประกอบการในการรับนักศึกษาระดับ ปวช.ฝึกงาน อย่างไม่จำกัด	3.59	0.87	มาก	4.35	0.49	มากที่สุด	0.212	15

ตารางที่ 4-2.27 (ต่อ)

การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส. ไปปฏิบัติ / ภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
11.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษาระดับ ปวช. ตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด	3.47	0.72	มาก	4.47	0.51	มากที่สุด	0.288	11
12.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการรับนักศึกษาในระดับ ปวส.ฝึกงานอย่างไม่จำกัด	3.35	0.93	ปานกลาง	4.59	0.51	มากที่สุด	0.370	6
13.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษาระดับ ปวส. ตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด	3.24	0.90	ปานกลาง	4.18	0.81	มาก	0.290	10
14.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์จากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	3.12	1.05	ปานกลาง	4.41	0.80	มากที่สุด	0.413	5
15.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	3.06	0.83	ปานกลาง	4.41	0.62	มากที่สุด	0.441	2
16.สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณอย่างต่อเนื่อง	3.35	0.93	ปานกลาง	4.41	0.62	มากที่สุด	0.316	7
17.สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.35	0.79	ปานกลาง	4.41	0.62	มากที่สุด	0.316	8
รวม	3.33	0.82		4.36	0.61		0.314	

จากตารางที่ 4-2.27 ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และปวส. ไปปฏิบัติ ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.314 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การนำแผนการผลิตกำลังคน ระดับ ปวช.และปวส. ไปปฏิบัติ มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 9 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.480) รองลงมา สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.441) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนห้องปฏิบัติการจากสถานประกอบการที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.430) สถานศึกษามีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการ

กำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.422) และสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์จากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.413) ตามลำดับ

3) การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ตารางที่ 4-2.28 การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิต กำลังคน ระดับปวช.และปวส. / ภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.สถานศึกษาจัดให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.24	0.90	ปานกลาง	4.47	0.51	มากที่สุด	0.380	2
2.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง	3.06	0.90	ปานกลาง	4.35	0.49	มากที่สุด	0.422	1
3.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง	3.24	0.97	ปานกลาง	4.35	0.49	มากที่สุด	0.343	4
4.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	3.35	0.79	ปานกลาง	4.29	0.47	มากที่สุด	0.281	5
5.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	3.12	0.60	ปานกลาง	4.24	0.44	มากที่สุด	0.359	3
รวม	3.20	0.83		4.34	0.48		0.357	

จากตารางที่ 4-2.28 ความต้องการจำเป็นพัฒนาแผนการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และปวส. กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.357 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แผนการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และ ปวส. มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 4 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับ ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.422) รองลงมา สถานศึกษาจัดให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.380) สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิต

กำลังคนอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.359) สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.343) และสถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.281) ตามลำดับ

2.3.4 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4-2.29 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส. ภาพรวม / ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.การวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning)	3.16	0.76	ปานกลาง	4.24	0.65	มากที่สุด	0.342	2
2.การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation)	3.07	0.81	ปานกลาง	4.26	0.69	มากที่สุด	0.388	1
3.การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation)	3.18	0.73	ปานกลาง	4.25	0.63	มากที่สุด	0.336	3
รวม	3.14	0.77		4.25	0.66		0.355	

จากตารางที่ 4-2.29 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับ ปวช. และปวส. ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.355เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ มีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.388) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (PNI = 0.342) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน เป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.336)

1) การวางแผนการผลิตกำลังคนกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของ
สถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4-2.30 การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาใน
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส. / ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.สถานศึกษามีแผนการจัดการศึกษาระดับ ปวช.และ ปวส.และมีการปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง	3.26	0.63	ปาน กลาง	4.29	0.53	มาก ที่สุด	0.316	12
2.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จเชิงปริมาณ	3.29	0.53	ปาน กลาง	4.23	0.43	มาก ที่สุด	0.286	13
3.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จเชิงคุณภาพ	3.10	0.65	ปาน กลาง	4.29	0.53	มาก ที่สุด	0.384	2
4.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิง ปริมาณในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส. ที่สอดคล้องความต้องการของสถานประกอบการ	3.13	0.67	ปาน กลาง	4.23	0.62	มาก ที่สุด	0.351	7
5.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิง คุณภาพในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส. ที่สอดคล้องความต้องการของสถานประกอบการ	3.29	0.74	ปาน กลาง	4.42	0.56	มาก ที่สุด	0.343	8
6.แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความ ต้องการกำลังคนในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา	3.00	0.82	ปาน กลาง	4.13	0.67	มาก	0.377	4
7.แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความ ต้องการกำลังคนทั้งในเขตและนอกเขตพื้นที่บริการ ของสถานศึกษา	3.23	0.62	ปาน กลาง	4.26	0.58	มาก ที่สุด	0.319	11
8.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิง ปริมาณทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นรายสาขาวิชา อย่างต่อเนื่อง	3.00	0.86	ปาน กลาง	4.06	0.73	มาก	0.353	6
9.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิง คุณภาพทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นรายสาขาวิชา อย่างต่อเนื่อง	2.90	0.83	ปาน กลาง	4.13	0.76	มาก	0.424	1
10.สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลการรับสมัคร ผู้สำเร็จการศึกษาของสถานประกอบการทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.อย่างต่อเนื่อง	3.06	0.93	ปาน กลาง	4.16	0.73	มาก	0.359	5
11.สถานศึกษามุ่งสำรวจความต้องการกำลังคน ทั้ง ระดับ ปวช.และ ปวส.จากสถานประกอบการในเขต พื้นที่บริการ	3.06	0.85	ปาน กลาง	4.23	0.72	มาก ที่สุด	0.382	3

ตารางที่ 4-2.30 (ต่อ)

การวางแผนการผลิตกำลังคน ระดับปวช.และปวส. / ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
12.สถานศึกษากำหนดระยะเวลาของแผนการผลิตกำลังคนในระดับ ปวช. แต่ละระยะไม่น้อยกว่า 3 ปี อย่างต่อเนื่อง	3.42	0.89	มาก	4.29	0.53	มากที่สุด	0.254	14
13.สถานศึกษากำหนดระยะเวลาของแผนการผลิตกำลังคนในระดับ ปวส. แต่ละระยะไม่น้อยกว่า 2 ปี อย่างต่อเนื่อง	3.29	0.74	ปานกลาง	4.39	1.05	มากที่สุด	0.334	9
14.สถานศึกษานำข้อมูลความต้องการที่สำรวจจากสถานประกอบการมาปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.16	0.86	ปานกลาง	4.19	0.60	มาก	0.326	10
รวม	3.16	0.76		4.24	0.65		0.343	

จากตารางที่ 4-2.30 ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.343 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การบริหารการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และปวส. มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 12 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพทั้งระดับ ปวช.และปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.424) รองลงมา คือ แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพ (PNI = 0.384) สถานศึกษามุ่งสำรวจความต้องการกำลังคน ทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.จากสถานประกอบการในเขตพื้นที่บริการ (PNI = 0.382) แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความต้องการกำลังคนในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา (PNI = 0.377) และ สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลการรับสมัครผู้สำเร็จการศึกษาของสถานประกอบการทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.อย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.359) ตามลำดับ

2)การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4-2.31 การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของสถานศึกษา
อาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส. ไปปฏิบัติ / ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ ครูผู้สอนทราบเป้าหมายในการตอบสนองความ ต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างชัดเจน	3.29	0.86	ปาน กลาง	4.35	0.55	มาก ที่สุด	0.322	13
2.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ ครูผู้สอนมีแนวทางในการตอบสนองความต้องการ กำลังคนของสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	3.32	0.75	ปาน กลาง	4.26	0.58	มาก ที่สุด	0.283	15
3.สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบ เป้าหมายในการตอบสนองความต้องการกำลังคน ของสถานประกอบการอย่างชัดเจน	3.45	0.72	มาก	4.29	0.59	มาก ที่สุด	0.243	17
4.สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรมี แนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของ สถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	3.26	0.73	ปาน กลาง	4.29	0.59	มาก ที่สุด	0.316	14
5.สถานศึกษาจัดให้มีผู้ประสานงานการผลิตกำลังคน กับสถานประกอบการในทุกสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน	3.26	0.89	ปาน กลาง	4.35	0.75	มาก ที่สุด	0.334	12
6.สถานศึกษามีครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญอย่าง เพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความ ต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	2.97	0.66	ปาน กลาง	4.29	0.59	มาก ที่สุด	0.444	5
7.สถานศึกษามีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่พร้อมใช้งาน อย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนอง ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	2.94	0.81	ปาน กลาง	4.29	0.69	มาก ที่สุด	0.459	4
8.สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการผลิต กำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของ สถานประกอบการ	2.81	0.91	ปาน กลาง	4.19	0.70	มาก	0.491	3
9.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนห้องปฏิบัติการจาก สถานประกอบการที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการ ผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคน ของสถานประกอบการ	2.52	0.77	น้อย	4.19	0.79	มาก	0.663	1
10.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถาน ประกอบการในการรับนักศึกษาระดับ ปวช.ฝึกงาน อย่างไม่จำกัด	3.00	0.89	ปาน กลาง	4.29	0.74	มาก ที่สุด	0.430	6

ตารางที่ 4-2.31 (ต่อ)

การนำแผนการผลิตกำลังคน ระดับปวช.และปวส. ไปปฏิบัติ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
11.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษาระดับ ปวช. ตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด	3.16	0.86	ปานกลาง	4.32	0.60	มากที่สุด	0.367	10
12.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการรับนักศึกษาในระดับ ปวส.ฝึกงานอย่างไม่จำกัด	3.13	0.88	ปานกลาง	4.29	0.78	มากที่สุด	0.371	9
13.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษาระดับ ปวส. ตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด	3.35	0.84	ปานกลาง	4.19	0.70	มากที่สุด	0.251	16
14.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์จากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	2.87	0.81	ปานกลาง	4.10	0.75	มากที่สุด	0.429	7
15.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	2.74	0.86	ปานกลาง	4.16	0.73	มากที่สุด	0.518	2
16.สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณอย่างต่อเนื่อง	3.10	0.79	ปานกลาง	4.26	0.77	มากที่สุด	0.374	8
17.สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.10	0.75	ปานกลาง	4.23	0.80	มากที่สุด	0.365	11
รวม	3.07	0.81		4.26	0.69		0.391	

จากตารางที่ 4-2.31 ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการนำแผนการผลิตกำลังคน ระดับ ปวช.และปวส. ไปปฏิบัติ ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.391 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การนำแผนการผลิตกำลังคน ระดับ ปวช.และปวส. ไปปฏิบัติ มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 14 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนห้องปฏิบัติการจากสถานประกอบการที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.663) รองลงมา สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.518) สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.491) สถานศึกษา

มีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.459) และสถานศึกษามีครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.444) ตามลำดับ

3) การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส. ของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4-2.32 การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน ระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส. / ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.สถานศึกษาจัดให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตกำลังคน เพื่อนำไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.06	0.68	ปานกลาง	4.19	0.75	มาก	0.369	2
2.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง	3.00	0.77	ปานกลาง	4.03	0.71	มาก	0.343	4
3.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง	2.90	0.79	ปานกลาง	4.13	0.81	มาก	0.424	1
4.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	3.16	0.73	ปานกลาง	4.23	0.62	มากที่สุด	0.339	5
5.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	3.16	0.73	ปานกลาง	4.29	0.74	มากที่สุด	0.358	3
รวม	3.06	0.74		4.17	0.73		0.366	

จากตารางที่ 4-2.32 ความต้องการจำเป็นพัฒนาแผนการผลิตกำลังคนระดับ ปวช. และ ปวส. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.366 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า แผนการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และ ปวส. มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 5 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับ ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.424) รองลงมา สถานศึกษาจัดให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่าง

ต่อเนื่อง (PNI = 0.369) สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.358) สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.343) และสถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.339) ตามลำดับ

2.3.5 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

ตารางที่ 4-2.33 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

การบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส./ ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ	
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD			แปลผล
1.การวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning)	3.09	0.73	ปานกลาง	4.65	1.49	มากที่สุด	0.505	1
2.การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation)	3.10	0.80	ปานกลาง	4.60	1.53	มากที่สุด	0.484	3
3.การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation)	3.05	0.72	ปานกลาง	4.58	1.51	มากที่สุด	0.502	2
รวม	3.08	0.75		4.61	1.51		0.497	

จากตารางที่ 4-2.33 ภาพรวมการบริหารการผลิตกำลังคนระดับ ปวช. และปวส. ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ มีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.497 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการวางแผนการผลิตกำลังคนมีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.505) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (PNI = 0.502) และด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ เป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.484)

1) การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคใต้

ตารางที่ 4-2.34 การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาใน
กลุ่มจังหวัดภาคใต้

การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และ ปวส./ ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.สถานศึกษามีแผนการจัดการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส.และมีปรับปรุงแผนการจัดการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	3.21	0.83	ปาน กลาง	4.58	1.50	มาก ที่สุด	0.427	13
2.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จเชิงปริมาณ	3.21	0.78	ปาน กลาง	4.71	1.49	มาก ที่สุด	0.467	10
3.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จเชิงคุณภาพ	3.04	0.62	ปาน กลาง	4.67	1.49	มาก ที่สุด	0.536	5
4.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิง ปริมาณในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.ที่สอดคล้องความต้องการของสถาน ประกอบการ	3.00	0.59	ปาน กลาง	4.79	1.41	มาก ที่สุด	0.597	1
5.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิง คุณภาพในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส. ที่สอดคล้องความต้องการของสถาน ประกอบการ	3.04	0.69	ปาน กลาง	4.71	1.46	มาก ที่สุด	0.549	4
6.แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความ ต้องการกำลังคนในเขตพื้นที่บริการของ สถานศึกษา	3.00	0.83	ปาน กลาง	4.50	1.56	มาก ที่สุด	0.500	9
7.แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความ ต้องการกำลังคนทั้งในเขตและนอกเขตพื้นที่บริการ ของสถานศึกษา	3.08	0.83	ปาน กลาง	4.67	1.46	มาก ที่สุด	0.516	6
8.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคน เชิงปริมาณทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นราย สาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง	3.00	0.66	ปาน กลาง	4.71	1.49	มาก ที่สุด	0.570	3
9.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคน เชิงคุณภาพทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นราย สาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง	2.92	0.65	ปาน กลาง	4.63	1.50	มาก ที่สุด	0.586	2
10.สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลการรับ สมัครผู้สำเร็จการศึกษาของสถานประกอบการทั้ง ระดับ ปวช.และ ปวส.อย่างต่อเนื่อง	3.33	0.82	ปาน กลาง	4.67	1.43	มาก ที่สุด	0.402	14
11.สถานศึกษามุ่งสำรวจความต้องการกำลังคน ทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.จากสถานประกอบการใน เขตพื้นที่บริการ	3.00	0.66	ปาน กลาง	4.54	1.53	มาก ที่สุด	0.513	7

ตารางที่ 4-2.34 (ต่อ)

การวางแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และ ปวส./ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
12.สถานศึกษากำหนดระยะเวลาของแผนการผลิตกำลังคนในระดับ ปวช. แต่ละระยะไม่น้อยกว่า 3 ปี อย่างต่อเนื่อง	3.25	0.68	ปานกลาง	4.71	1.43	มากที่สุด	0.449	11
13.สถานศึกษากำหนดระยะเวลาของแผนการผลิตกำลังคนในระดับ ปวส. แต่ละระยะไม่น้อยกว่า 2 ปี อย่างต่อเนื่อง	3.17	0.82	ปานกลาง	4.58	1.56	มากที่สุด	0.445	12
14.สถานศึกษานำข้อมูลความต้องการที่สำรวจจากสถานประกอบการมาปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.04	0.75	ปานกลาง	4.58	1.56	มากที่สุด	0.507	8
รวม	3.09	0.73		4.65	1.49		0.505	

จากตารางที่ 4-2.34 ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการบริหารการผลิตกำลังคนระดับปวช.และ ปวส. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.505 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การบริหารการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และ ปวส. มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 14 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือแผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.ที่สอดคล้องความต้องการของสถานประกอบการ (PNI = 0.597) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.586) สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.570) แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส. ที่สอดคล้องความต้องการของสถานประกอบการ (PNI = 0.549) และ แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพ (PNI = 0.536) ตามลำดับ

2) การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของ สถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

ตารางที่ 4-2.35 การนำแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติของสถานศึกษา
อาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

การนำแผนการผลิตกำลังคน ระดับปวช.และปวส.ไป ปฏิบัติ / ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล		
1.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ครูผู้สอน ทราบเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการกำลังคน ของสถานประกอบการอย่างชัดเจน	3.17	0.87	ปาน กลาง	4.79	1.44	มาก ที่สุด	0.511	5
2.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ครูผู้สอน มีแนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของ สถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	3.25	0.68	ปาน กลาง	4.75	1.45	มาก ที่สุด	0.462	11
3.สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบ เป้าหมายในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของ สถานประกอบการอย่างชัดเจน	3.33	1.46	ปาน กลาง	4.67	1.52	มาก ที่สุด	0.402	17
4.สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรมี แนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของ สถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	3.04	0.95	ปาน กลาง	4.63	1.53	มาก ที่สุด	0.523	4
5.สถานศึกษาจัดให้มีผู้ประสานงานการผลิตกำลังคนกับ สถานประกอบการในทุกสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน	3.13	0.80	ปาน กลาง	4.54	1.56	มาก ที่สุด	0.450	15
6.สถานศึกษามีครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญอย่าง เพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความ ต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	3.17	0.70	ปาน กลาง	4.67	1.46	มาก ที่สุด	0.473	9
7.สถานศึกษามีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่พร้อมใช้งาน อย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความ ต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	3.00	0.66	ปาน กลาง	4.67	1.49	มาก ที่สุด	0.557	2
8.สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการผลิตกำลังคน เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถาน ประกอบการ	3.00	0.83	ปาน กลาง	4.50	1.56	มาก ที่สุด	0.500	6
9.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนห้องปฏิบัติการจาก สถานประกอบการที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการ ผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของ สถานประกอบการ	2.96	0.91	ปาน กลาง	4.58	1.56	มาก ที่สุด	0.547	3
10.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถาน ประกอบการในการรับนักศึกษาระดับ ปวช.ฝึกงานอย่าง ไม่จำกัด	3.13	0.74	ปาน กลาง	4.46	1.61	มาก ที่สุด	0.425	16

ตารางที่ 4-2.35 (ต่อ)

การนำแผนการผลิตกำลังคน ระดับปวช.และปวส.ไปปฏิบัติ / ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ	
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD			แปลผล
11.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษาระดับ ปวช.ตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด	3.17	0.56	ปานกลาง	4.63	1.50	มากที่สุด	0.461	12
12.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการรับนักศึกษาในระดับ ปวส.ฝึกงานอย่างไม่จำกัด	3.08	0.78	ปานกลาง	4.54	1.59	มากที่สุด	0.474	8
13.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษาระดับ ปวส.ตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด	3.17	0.64	ปานกลาง	4.63	1.53	มากที่สุด	0.461	13
14.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์จากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	3.04	0.62	ปานกลาง	4.46	1.59	มากที่สุด	0.467	10
15.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	2.83	0.76	ปานกลาง	4.50	1.62	มากที่สุด	0.590	1
16.สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณอย่างต่อเนื่อง	3.08	0.72	ปานกลาง	4.58	1.50	มากที่สุด	0.487	7
17.สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.21	0.83	ปานกลาง	4.67	1.49	มากที่สุด	0.455	14
รวม	3.10	0.80		4.60	1.53		0.485	

จากตารางที่ 4-2.35 ความต้องการจำเป็นพัฒนาด้านการนำแผนการผลิตกำลังคน ระดับ ปวช.และปวส. ไปปฏิบัติ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.485 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การนำแผนการผลิตกำลังคน ระดับ ปวช.และปวส. ไปปฏิบัติ มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 17 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.590) รองลงมา สถานศึกษามีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.557) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนห้องปฏิบัติการจากสถานประกอบการที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.547) สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรมีแนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคน

ของสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.523) และผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ครูผู้สอนทราบเป้าหมายในการตอบสนองของความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างชัดเจน (PNI = 0.511) ตามลำดับ

3) การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

ตารางที่ 4-2.36 การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน ระดับปวช.และปวส.ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน ระดับปวช.และปวส./ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.สถานศึกษาจัดให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.21	0.88	ปานกลาง	4.58	1.50	มากที่สุด	0.427	5
2.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง	2.96	0.81	ปานกลาง	4.50	1.56	มากที่สุด	0.520	2
3.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง	3.04	0.69	ปานกลาง	4.58	1.53	มากที่สุด	0.507	3
4.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	2.83	0.56	ปานกลาง	4.50	1.56	มากที่สุด	0.590	1
5.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	2.96	0.55	ปานกลาง	4.46	1.56	มากที่สุด	0.507	4
รวม	3.00	0.70		4.52	1.54		0.510	

จากตารางที่ 4-2.36 ความต้องการจำเป็นพัฒนาแผนการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และ ปวส. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.510 เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า แผนการผลิตกำลังคนระดับ ปวช.และ ปวส. มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 5 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับ ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ สถานศึกษามีการนำผลการ ประเมินการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.590) รองลงมา สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณให้สถาน ประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.520) สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการ ผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.507) สถานศึกษามี การนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่าง ต่อเนื่อง (PNI = 0.507) และสถานศึกษาจัดให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.427) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา
ระดับ ปวช.และปวส.

ก.ระดับปวช.

3.1 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขต
บริการสถานศึกษา ระดับปวช.

ตารางที่ 4-3.1 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการ
สถานศึกษาระดับ ปวช.

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพ ระดับ ปวช. / ภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills)	2.29	0.81	น้อย	3.37	0.78	มาก	0.472	2
2.ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills)	2.44	0.80	น้อย	3.74	0.83	มาก	0.533	1
3.ทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skills)	2.80	0.77	ปาน กลาง	4.06	0.68	มาก ที่สุด	0.450	3
รวม	2.51	0.79		3.72	0.76		0.485	

จากตารางที่ 4-3.1 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการใน
เขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวช. มีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.485 เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นพัฒนาทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา มีมากเป็น
อันดับแรก (PNI = 0.533) รองลงมา คือ ทักษะด้านสติปัญญา (PNI = 0.472) และทักษะด้าน
พฤติกรรมเป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.450)

3.1.1 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวช.

ตารางที่ 4-3.2 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช.ด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับปวช.ด้าน สติปัญญา /ภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน ได้ดี	2.07	0.94	น้อย	3.06	0.91	ปาน กลาง	0.478	6
2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี	2.07	0.93	น้อย	3.07	0.89	ปาน กลาง	0.483	5
3.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือ ระบุเสมอ	2.59	0.95	น้อย	3.07	0.92	ปาน กลาง	0.359	11
4.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	2.56	0.93	น้อย	3.53	0.88	มาก	0.379	10
5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อ แก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา	2.21	0.93	น้อย	3.24	0.93	ปาน กลาง	0.466	8
6.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อ สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว เสมอ	2.23	0.93	น้อย	3.27	0.92	ปาน กลาง	0.466	7
7.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่าง ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ	2.27	0.93	น้อย	3.30	0.92	ปาน กลาง	0.454	9
8.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ได้ดียิ่งขึ้น	2.26	0.88	น้อย	3.46	0.92	มาก	0.531	3
9.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและ สามารถแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ	2.15	0.88	น้อย	3.40	0.94	ปาน กลาง	0.581	1
10.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถใน การปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เสมอ	2.42	0.91	น้อย	3.68	0.81	มาก	0.521	4
11.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัด พนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ	2.31	0.89	น้อย	3.57	0.94	มาก	0.545	2
รวม	2.29	0.92		3.33	0.91		0.478	

จากตารางที่ 4-3.2 ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านสติปัญญา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา $PNI = 0.478$ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านสติปัญญา มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 9 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ ($PNI = 0.581$) รองลงมา กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ($PNI = 0.545$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น ($PNI = 0.531$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ ($PNI = 0.521$) และกำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี ($PNI = 0.483$) ตามลำดับ

3.1.2 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านทักษะเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ระดับปวช.

ตารางที่ 4-3.3 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวช.

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาระดับปวช./ภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ	2.21	0.91	น้อย	3.52	0.98	มาก	0.593	1
2.กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างถูกต้องเสมอ	2.59	0.92	น้อย	3.89	0.87	มาก	0.502	10
3.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ	2.64	0.88	ปานกลาง	3.90	0.82	มาก	0.477	11
4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills)เสมอ	2.40	0.97	น้อย	3.73	0.99	มาก	0.554	4
5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	2.60	0.84	น้อย	3.92	0.88	มาก	0.508	9
6.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ	2.40	0.87	น้อย	3.74	0.94	มาก	0.558	3

ตารางที่ 4-3.3 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขาระดับปวช./ภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
7.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้	2.31	0.87	น้อย	3.66	0.98	มาก	0.584	2
8.กำลังคนสามารถเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้	2.35	0.97	น้อย	3.64	1.03	มาก	0.549	5
9.กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ	2.41	0.90	น้อย	3.73	0.92	มาก	0.548	6
10.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี	2.40	0.87	น้อย	3.67	0.94	มาก	0.529	7
11.กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพพื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้	2.49	0.86	น้อย	3.77	0.84	มาก	0.514	8
รวม	2.44	0.90		3.74	0.93		0.537	

จากตารางที่ 4-3.3 ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.537 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรกดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ (PNI = 0. 0.593) รองลงมา กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.584) กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ (PNI=0.558) กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills)เสมอ (PNI = 0.554) และกำลังคนสามารถเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.549) ตามลำดับ

3.1.3 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวช.

ตารางที่ 4-3.4 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวช.

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านพฤติกรรม ระดับ ปวช. / ภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถานประกอบการเสมอ	2.87	0.89	ปานกลาง	4.14	0.82	มาก	0.443	7
2.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ	2.70	0.87	ปานกลาง	3.87	0.80	มาก	0.433	8
3.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการเสมอ	3.04	0.91	ปานกลาง	4.35	0.82	มากที่สุด	0.431	9
4.กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ	2.64	0.90	ปานกลาง	3.92	0.86	มาก	0.485	1
5.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ	2.77	0.81	ปานกลาง	4.02	0.82	มาก	0.451	6
6.กำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	2.78	0.87	ปานกลาง	4.08	0.75	มาก	0.468	3
7.กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ	2.80	0.83	ปานกลาง	4.15	0.77	มาก	0.482	2
8.กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ	2.79	0.86	ปานกลาง	4.09	0.78	มาก	0.466	4
9.กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ	2.84	0.81	ปานกลาง	4.13	0.76	มาก	0.454	5
10.กำลังคนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ลางานโดยไม่มีเหตุอันสมควรเสมอ	2.79	0.85	ปานกลาง	3.87	0.75	มาก	0.387	10
รวม	2.80	0.86		4.06	0.79		0.450	

จากตารางที่ 4-3.4 ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับปวช. ด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.450 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านพฤติกรรมมีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 10 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.485) รองลงมา กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ (PNI = 0.482) กำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ (PNI = 0.468)

กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.466) และกำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ (PNI = 0.454) ตามลำดับ

3.2 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

ตารางที่ 4-3.5 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช./ ภาพรวมภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills)	2.44	0.78	น้อย	3.48	0.64	ปานกลาง	0.426	1
2.ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills)	2.66	0.83	ปานกลาง	3.71	0.65	มาก	0.395	2
3.ทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skills)	3.08	0.70	ปานกลาง	4.07	0.48	มาก	0.321	3
รวม	2.73	0.77		3.75	0.59		0.380	

จากตารางที่ 4-3.5 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา สถานศึกษา ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.380 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นพัฒนาทักษะด้านสติปัญญา มีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.426) รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (PNI = 0.395) และทักษะด้านพฤติกรรม เป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.321)

3.2.1 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

ตารางที่ 4-3.6 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขต
บริการสถานศึกษา สถานศึกษา ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษาด้าน ทักษะด้านสติปัญญา ระดับ ปวช. / ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน ได้ดี	2.16	0.90	น้อย	3.18	0.78	ปาน กลาง	0.472	3
2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี	2.16	0.92	น้อย	3.16	0.75	ปาน กลาง	0.463	4
3.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือ ระบุเสมอ	2.89	0.82	ปาน กลาง	3.81	0.67	มาก	0.318	10
4.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	2.91	0.81	ปาน กลาง	3.79	0.62	มาก	0.302	11
5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อ แก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา	2.30	0.91	น้อย	3.30	0.84	ปาน กลาง	0.435	6
6.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อ สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว เสมอ	2.37	0.92	น้อย	3.39	0.82	ปาน กลาง	0.430	7
7.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่าง ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ	2.39	0.92	น้อย	3.39	0.80	ปาน กลาง	0.418	8
8.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ได้ดียิ่งขึ้น	2.28	0.92	น้อย	3.44	0.91	มาก	0.509	2
9.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้ระบบการคิดและ สามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ	2.23	0.87	น้อย	3.42	0.89	มาก	0.534	1
10.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถใน การปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เสมอ	2.74	0.77	ปาน กลาง	3.81	0.61	มาก	0.391	9
11.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัด พนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ	2.46	0.93	น้อย	3.56	0.80	มาก	0.447	5
รวม	2.44	0.88		3.48	0.77		0.429	

จากตารางที่ 4-3.6 ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านสติปัญญา ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา $PNI = 0.429$ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านสติปัญญา ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ ($PNI = 0.534$) รองลงมา กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น ($PNI = 0.509$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงานได้ดี ($PNI = 0.472$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี ($PNI = 0.463$) และกำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ($PNI = 0.447$) ตามลำดับ

3.2.2 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านทักษะเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวช.ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

ตารางที่ 4-3.7 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขา ระดับ ปวช. / ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ	2.40	0.96	น้อย	3.53	0.89	มาก	0.471	1
2.กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างถูกต้องเสมอ	2.89	0.79	ปานกลาง	3.95	0.58	มาก	0.367	10
3.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ	2.91	0.76	ปานกลาง	3.95	0.55	มาก	0.357	11
4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ	2.56	1.05	น้อย	3.65	0.83	มาก	0.426	3
5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	2.88	0.78	ปานกลาง	3.95	0.61	มาก	0.372	9

ตารางที่ 4-3.7 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขา ระดับ ปวช. / ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
6.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ	2.58	0.96	น้อย	3.63	0.79	มาก	0.407	5
7.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้	2.47	0.91	น้อย	3.58	0.80	มาก	0.449	2
8.กำลังคนสามารถเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้	2.49	0.95	น้อย	3.53	0.83	มาก	0.418	4
9.กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้ทำทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ	2.61	1.01	ปานกลาง	3.61	0.80	มาก	0.383	6
10.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี	2.65	0.90	ปานกลาง	3.65	0.72	มาก	0.377	7
11.กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพพื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้	2.77	0.85	ปานกลาง	3.81	0.64	มาก	0.375	8
รวม	2.66	0.90		3.71	0.73		0.400	

จากตารางที่ 4-3.7 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ ระดับ ปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.400 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ (PNI = 0.471) รองลงมา กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.449) กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ (PNI = 0.426) กำลังคนสามารถเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.418) และกำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ (PNI = 0.407) ตามลำดับ

3.2.3 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษา ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

ตารางที่ 4-3.8 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขต
บริการสถานศึกษาระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านพฤติกรรม ระดับ ปวช. / ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถาน ประกอบการเสมอ	3.18	0.87	ปาน กลาง	4.21	0.56	มาก ที่สุด	0.324	5
2.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เสมอ	2.93	0.88	ปาน กลาง	3.84	0.65	มาก	0.311	9
3.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ เสมอ	3.44	0.78	มาก	4.53	0.63	มาก ที่สุด	0.317	8
4.กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเสมอ	2.89	0.90	ปาน กลาง	3.84	0.77	มาก	0.329	4
5.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานเสมอ	3.05	0.69	ปาน กลาง	3.96	0.65	มาก	0.298	10
6.กำลังคนมีความสามารถในการประสานงาน ที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	3.07	0.82	ปาน กลาง	4.09	0.51	มาก	0.332	2
7.กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ	3.07	0.75	ปาน กลาง	4.11	0.59	มาก	0.339	1
8.กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อน ร่วมงานเสมอ	3.02	0.79	ปาน กลาง	4.02	0.55	มาก	0.331	3
9.กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ เสมอ	3.09	0.71	ปาน กลาง	4.09	0.58	มาก	0.324	6
10.กำลังคนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ลังงาน โดยไม่มีเหตุอันสมควรเสมอ	3.04	0.73	ปาน กลาง	4.02	0.55	มาก	0.322	7
รวม	3.08	0.79		4.07	0.60		0.322	

จากตารางที่ 4-3.8 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ
ระดับ ปวช. ด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด
ภาคเหนือโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.322 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านพฤติกรรมในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือมีความต้องการ
จำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 9 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ
กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ (PNI = 0.339) รองลงมา
กำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ (PNI = 0.332)

กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.331) กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.329) และกำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถานประกอบการเสมอ (PNI = 0.324) ตามลำดับ

3.3 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ตารางที่ 4-3.9 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา สถานศึกษา ระดับปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษา ระดับ ปวช. / ภาพรวมภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills)	2.18	0.78	น้อย	3.39	0.87	ปานกลาง	0.555	3
2.ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills)	2.35	0.79	น้อย	3.88	0.86	มาก	0.651	1
3.ทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skills)	2.63	0.79	ปานกลาง	4.15	0.75	มาก	0.578	2
รวม	2.39	0.79		3.81	0.83		0.594	

จากตารางที่ 4-3.9 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.594 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นพัฒนาทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา มีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.651) รองลงมา คือ ทักษะด้านพฤติกรรม (PNI = 0.578) และทักษะด้านสติปัญญา เป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.555)

3.3.1 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถาน ประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ตารางที่ 4-3.10 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขต
บริการสถานศึกษา สถานศึกษา ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านทักษะด้าน สติปัญญา ระดับ ปวช. / ภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน ได้ดี	1.99	0.93	น้อย	3.06	1.02	ปาน กลาง	0.538	6
2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี	1.96	0.88	น้อย	3.05	0.96	ปาน กลาง	0.556	5
3.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือ ระบุเสมอ	2.36	0.99	น้อย	3.39	1.07	ปาน กลาง	0.436	11
4.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	2.33	0.93	น้อย	3.43	1.02	มาก	0.472	10
5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อ แก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา	2.14	0.89	น้อย	3.27	1.01	ปาน กลาง	0.528	7
6.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อ สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว เสมอ	2.14	0.92	น้อย	3.27	1.01	ปาน กลาง	0.528	8
7.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่าง ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ	2.21	0.94	น้อย	3.31	1.00	ปาน กลาง	0.498	9
8.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ได้ดียิ่งขึ้น	2.25	0.81	น้อย	3.56	0.95	มาก	0.582	4
9.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและ สามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ	2.11	0.87	น้อย	3.54	0.98	มาก	0.678	1
10.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เสมอ	2.27	0.88	น้อย	3.73	0.89	มาก	0.643	2
11.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัด พนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ	2.24	0.88	น้อย	3.66	0.99	มาก	0.634	3
รวม	2.18	0.90		3.39	0.99		0.553	

จากตารางที่ 4-3.10 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ ระดับ ปวช. ด้านสติปัญญา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางโดยภาพรวม มีความต้องการจำเป็นพัฒนา $PNI = 0.553$ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านสติปัญญา ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ ($PNI = 0.678$) รองลงมา กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ ($PNI = 0.643$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ($PNI = 0.634$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น ($PNI = 0.582$) และกำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี ($PNI = 0.556$) ตามลำดับ

3.3.2 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ตารางที่ 4-3.11 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขา ระดับ ปวช. / ภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ	2.14	0.85	น้อย	3.67	0.98	มาก	0.715	2
2.กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างถูกต้องเสมอ	2.43	0.96	น้อย	3.90	0.90	มาก	0.605	11
3.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ	2.45	0.92	น้อย	3.96	0.90	มาก	0.616	10
4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ	2.38	0.98	น้อย	3.96	1.04	มาก	0.664	5
5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	2.47	0.84	น้อย	4.04	0.90	มาก	0.636	8

ตารางที่ 4-3.11 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขา ระดับ ปวช./ ภาควิชา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
6.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ	2.33	0.84	น้อย	3.90	0.94	มาก	0.674	3
7.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้	2.24	0.88	น้อย	3.85	1.00	มาก	0.719	1
8.กำลังคนสามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้	2.33	1.05	น้อย	3.84	1.12	มาก	0.648	7
9.กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ	2.34	0.83	น้อย	3.91	0.91	มาก	0.671	4
10.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี	2.30	0.84	น้อย	3.80	0.98	มาก	0.652	6
11.กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพพื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้	2.39	0.83	น้อย	3.90	0.85	มาก	0.632	9
รวม	2.35	0.89		3.88	0.96		0.657	

จากตารางที่ 4-3.11 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ ระดับ ปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.657 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ในกลุ่ม จังหวัดภาคกลางมีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.719) รองลงมา กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ (PNI = 0.715) กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่ รับผิดชอบเสมอ (PNI = 0.674) กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ (PNI = 0.671) และกำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงาน ได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ (PNI = 0.664) ตามลำดับ

3.3.3 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษา ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ตารางที่ 4-3.12 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขต
บริการสถานศึกษาระดับปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านพฤติกรรม ระดับ ปวช. / ภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1. กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถาน ประกอบการเสมอ	2.67	0.91	ปาน กลาง	4.19	0.86	มาก	0.569	7
2. กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เสมอ	2.58	0.88	น้อย	3.99	0.83	มาก	0.547	8
3. กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ เสมอ	2.81	0.93	ปาน กลาง	4.32	0.83	มากที่สุด	0.537	9
4. กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเสมอ	2.51	0.9	น้อย	4.10	0.86	มาก	0.633	1
5. กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานเสมอ	2.67	0.83	ปาน กลาง	4.21	0.86	มากที่สุด	0.577	6
6. กำลังคนมีความสามารถในการประสานงาน ที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	2.57	0.91	น้อย	4.19	0.84	มาก	0.630	2
7. กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ	2.61	0.90	ปาน กลาง	4.24	0.86	มากที่สุด	0.625	3
8. กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อน ร่วมงานเสมอ	2.62	0.90	ปาน กลาง	4.19	0.87	มาก	0.599	4
9. กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ เสมอ	2.69	0.88	ปาน กลาง	4.25	0.84	มากที่สุด	0.580	5
10. กำลังคนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ ลาโดยไม่เหตุนสมควรเสมอ	2.55	0.89	น้อย	3.85	0.87	มาก	0.510	10
รวม	2.63	0.89		4.15	0.85		0.580	

จากตารางที่ 4-3.12 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ
ระดับ ปวช. ด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาค
กลาง โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.580 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านพฤติกรรมมีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น
10 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ
เพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.633) รองลงมา กำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่
รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ (PNI = 0.630) กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงาน

ตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ (PNI = 0.625) กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.599) และกำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ (PNI = 0.580) ตามลำดับ

3.4 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวช.ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4-3.13 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ระดับปวช.ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษา ระดับ ปวช. / ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills)	2.22	0.75	น้อย	3.30	0.83	ปานกลาง	0.486	2
2.ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills)	2.32	0.70	น้อย	3.71	0.99	มาก	0.599	1
3.ทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skills)	2.69	0.70	ปานกลาง	3.98	0.86	มาก	0.480	3
รวม	2.41	0.72		3.66	0.89		0.521	

จากตารางที่ 4-3.13 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.521 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นพัฒนาทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา มีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.599) รองลงมาคือ ทักษะด้านสติปัญญา (PNI = 0.486) และทักษะด้านทักษะด้านพฤติกรรม เป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.480)

3.4.1 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4-3.14 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขต
บริการสถานศึกษาระดับปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษาด้าน สติปัญญา ระดับปวช. / ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน ได้ดี	2.08	0.85	น้อย	2.96	0.91	ปาน กลาง	0.4231	9
2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี	2.08	0.8	น้อย	3.04	0.94	ปาน กลาง	0.4615	6
3.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือ ระบุเสมอ	2.46	0.96	น้อย	3.33	0.98	ปาน กลาง	0.3537	11
4.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	2.44	0.95	น้อย	3.36	0.98	ปาน กลาง	0.3770	10
5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อ แก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา	2.19	0.91	น้อย	3.17	0.99	ปาน กลาง	0.4475	8
6.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อ สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว เสมอ	2.18	0.86	น้อย	3.18	0.94	ปาน กลาง	0.4587	7
7.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่าง ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ	2.15	0.85	น้อย	3.19	0.96	ปาน กลาง	0.4837	5
8.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ได้ดียิ่งขึ้น	2.19	0.87	น้อย	3.43	0.96	มาก	0.5662	3
9.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและ สามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ	2.14	0.77	น้อย	3.33	0.98	ปาน กลาง	0.5561	4
10.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เสมอ	2.28	0.92	น้อย	3.67	0.87	มาก	0.6096	2
11.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัด พนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ	2.24	0.85	น้อย	3.61	1.16	มาก	0.6116	1
รวม	2.22	0.87		3.30	0.97		0.486	

จากตารางที่ 4-3.14 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคน
 วิชาชีพระดับปวช.ด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา $PNI = 0.486$ เมื่อพิจารณา
 รายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านสติปัญญาในกลุ่มจังหวัดภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5
 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับ
 เพื่อนร่วมงาน และ ฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ($PNI = 0.6116$) รองลงมากำลังคนได้
 เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ ($PNI =$
 0.6096) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้
 ดียิ่งขึ้น ($PNI = 0.5662$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่าง
 เป็นรูปธรรมเสมอ ($PNI = 0.5561$) และกำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ ปัญหา ใน
 เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ ($PNI = 0.4837$) ตามลำดับ

3.4.2 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวช.ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4-3.15 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ระดับ ปวช. / ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ	2.15	0.80	น้อย	3.54	1.03	มาก	0.6465	1
2.กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างถูกต้องเสมอ	2.44	0.89	น้อย	3.83	0.96	มาก	0.5697	10
3.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ	2.53	0.86	น้อย	3.82	0.98	มาก	0.5099	11
4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills)เสมอ	2.26	0.84	น้อย	3.65	1.04	มาก	0.6150	3
5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	2.43	0.80	น้อย	3.89	1.06	มาก	0.6008	8
6.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ	2.31	0.80	น้อย	3.72	1.10	มาก	0.6104	4
7.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้	2.25	0.76	น้อย	3.61	1.09	มาก	0.6044	6
8.กำลังคนสามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้	2.29	0.81	น้อย	3.68	1.10	มาก	0.6070	5
9.กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ	2.26	0.75	น้อย	3.67	1.11	มาก	0.6239	2
10.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี	2.38	0.78	น้อย	3.74	1.03	มาก	0.5714	9
11.กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพพื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้	2.25	0.76	น้อย	3.61	1.09	มาก	0.6044	7
รวม	2.32	0.80		3.71	1.05		0.5966	

จากตารางที่ 4-3.15 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ ระดับปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.5966 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะ สาขา ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ (PNI = 0.6465) รองลงมา กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ (PNI = 0.6239) กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills)เสมอ (PNI = 0.6150) กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ (PNI = 0.6104) และกำลังคนสามารถเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.6070) ตามลำดับ

3.4.3 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4-3.16 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขต
บริการสถานศึกษา ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านพฤติกรรม ระดับ ปวช. / ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1. กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถาน ประกอบการเสมอ	2.71	0.86	ปาน กลาง	4.03	1.06	มาก	0.4871	5
2. กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เสมอ	2.67	0.79	ปาน กลาง	3.89	0.96	มาก	0.4569	8
3. กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ เสมอ	2.96	0.91	ปาน กลาง	4.22	1.01	มากที่สุด	0.4257	9
4. กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเสมอ	2.61	0.80	ปาน กลาง	3.92	0.96	มาก	0.5019	4
5. กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานเสมอ	2.61	0.76	ปาน กลาง	3.96	0.98	มาก	0.5172	3
6. กำลังคนมีความสามารถในการประสานงาน ที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	2.68	0.77	ปาน กลาง	3.94	0.93	มาก	0.4701	7
7. กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ	2.68	0.73	ปาน กลาง	4.11	0.94	มาก	0.5336	2
8. กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อน ร่วมงานเสมอ	2.61	0.83	ปาน กลาง	4.06	0.95	มาก	0.5556	1
9. กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ เสมอ	2.71	0.72	ปาน กลาง	4.00	0.89	มาก	0.4760	6
10. กำลังคนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ ลาโดยไม่เหตุอันสมควรเสมอ	2.71	0.86	ปาน กลาง	3.69	0.90	มาก	0.3616	10
รวม	2.70	0.80		3.98	0.96		0.4785	

จากตารางที่ 4-3.16 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ
ระดับ ปวช. ด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.4785 เมื่อพิจารณาราย
ข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านพฤติกรรมในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง
เหนือมีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 10 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก
ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.5556)
รองลงมา กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ (PNI = 0.5336)

กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ (PNI = 0.5172) กำลังคนให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.5019) และกำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถานประกอบการเสมอ (PNI = 0.4871) ตามลำดับ

3.5 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

ตารางที่ 4-3.17 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษา ระดับ ปวช./ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills)	2.42	0.91	น้อย	3.34	0.63	ปานกลาง	0.3802	2
2.ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills)	2.55	0.88	น้อย	3.54	0.70	มาก	0.3882	1
3.ทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skills)	3.03	0.73	ปานกลาง	3.97	0.45	มาก	0.3102	3
รวม	2.67	0.84		3.62	0.59		0.3595	

จากตารางที่ 4-3.17 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้มีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.3595 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นพัฒนาทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา มีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.3882) รองลงมา คือ ทักษะด้านสติปัญญา (PNI = 0.3802) และทักษะด้านพฤติกรรม เป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.3102)

3.5.1 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญา ของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวช.ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

ตารางที่ 4-3.18 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านทักษะด้านสติปัญญาของสถานประกอบการ
ในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษาด้าน สติปัญญา ระดับ ปวช./ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน ได้ดี	2.16	1.09	น้อย	3.06	0.80	ปาน กลาง	0.4167	3
2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี	2.21	1.12	น้อย	3.09	0.79	ปาน กลาง	0.3982	6
3.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือ ระบุเสมอ	2.90	0.80	ปาน กลาง	3.76	0.58	มาก	0.2966	11
4.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	2.83	0.85	ปาน กลาง	3.69	0.55	มาก	0.3039	10
5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อ แก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา	2.27	1.05	น้อย	3.21	0.74	ปาน กลาง	0.4141	4
6.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อ สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว เสมอ	2.34	1.01	น้อย	3.24	0.77	ปาน กลาง	0.3846	7
7.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่าง ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ	2.40	0.97	น้อย	3.31	0.79	ปาน กลาง	0.3792	8
8.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ได้ดียิ่งขึ้น	2.31	1.00	น้อย	3.31	0.83	ปาน กลาง	0.4329	2
9.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและ สามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ	2.19	1.03	น้อย	3.17	0.82	ปาน กลาง	0.4475	1
10.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถใน การปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เสมอ	2.61	0.95	ปาน กลาง	3.51	0.68	มาก	0.3448	9
11.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัด พนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ	2.41	0.91	น้อย	3.37	0.66	ปาน กลาง	0.3983	5
รวม	2.42	0.98		3.34	0.73		0.3833	

จากตารางที่ 4-3.18 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ ระดับ ปวช. ด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา $PNI = 0.3833$ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านสติปัญญา ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 10 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ ($PNI = 0.4475$) รองลงมา กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น ($PNI = 0.4329$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงานได้ดี ($PNI = 0.4167$) กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา ($PNI = 0.4141$) และกำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ($PNI = 0.3983$) ตามลำดับ

3.5.2 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวช.ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

ตารางที่ 4-3.19 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวช. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ระดับ ปวช./ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ	2.24	1.08	น้อย	3.21	0.95	ปานกลาง	0.4330	1
2.กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างถูกต้องเสมอ	2.80	0.86	ปานกลาง	3.87	0.90	มาก	0.3821	7
3.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ	2.89	0.83	ปานกลาง	3.84	0.65	มาก	0.3287	11
4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills)เสมอ	2.46	1.02	น้อย	3.43	0.88	มาก	0.3943	6
5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	2.79	0.87	ปานกลาง	3.71	0.82	มาก	0.3297	10
6.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ	2.50	0.91	น้อย	3.53	0.83	มาก	0.4120	4

ตารางที่ 4-3.19 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ระดับ ปวช./ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
7.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้	2.39	0.97	น้อย	3.40	0.86	ปานกลาง	0.4226	2
8.กำลังคนสามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้	2.39	1.01	น้อย	3.39	0.86	ปานกลาง	0.4184	3
9.กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ	2.51	0.99	น้อย	3.51	0.76	มาก	0.3984	5
10.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี	2.54	0.97	น้อย	3.46	0.77	มาก	0.3622	9
11.กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพพื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้	2.57	0.96	น้อย	3.53	0.70	มาก	0.3735	8
รวม	2.55	0.95		3.53	0.82		0.3868	

จากตารางที่ 4-3.19 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.3868 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ (PNI = 0.4330) รองลงมา กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.4226) กำลังคนสามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.4184) กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ (PNI = 0.4120) และกำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ (PNI = 0.3984) ตามลำดับ

3.5.3 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวช.ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

ตารางที่ 4-3.20 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขต
บริการสถานศึกษาระดับ ปวช.ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้าน พฤติกรรม ระดับ ปวช./ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถาน ประกอบการเสมอ	3.17	0.76	ปาน กลาง	4.13	0.64	มาก	0.3028	8
2.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เสมอ	2.77	0.92	ปาน กลาง	3.66	0.63	มาก	0.3213	3
3.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ เสมอ	3.27	0.82	ปาน กลาง	4.41	0.67	มากที่สุด	0.3486	1
4.กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเสมอ	2.73	0.96	ปาน กลาง	3.66	0.72	มาก	0.3407	2
5.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานเสมอ	2.90	0.87	ปาน กลาง	3.79	0.56	มาก	0.3069	6
6.กำลังคนมีความสามารถในการประสานงาน ที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	3.07	0.79	ปาน กลาง	4.00	0.48	มาก	0.3029	7
7.กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ	3.07	0.75	ปาน กลาง	4.03	0.48	มาก	0.3127	4
8.กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อน ร่วมงานเสมอ	3.13	0.74	ปาน กลาง	3.99	0.47	มาก	0.2748	9
9.กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ เสมอ	3.09	0.72	ปาน กลาง	4.04	0.49	มาก	0.3074	5
10.กำลังคนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ลังงาน โดยไม่มีเหตุอันสมควรเสมอ	3.14	0.69	ปาน กลาง	3.97	0.38	มาก	0.2643	10
รวม	3.03	0.80		3.97	0.55		0.3082	

จากตารางที่ 4-3.20 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ
ระดับปวช. ด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้
โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.3082 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพ
กำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. ด้านพฤติกรรมในกลุ่มจังหวัดภาคใต้มีความต้องการจำเป็นพัฒนา
เร่งด่วน ทั้งสิ้น 8 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนมี
ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการเสมอ (PNI = 0.3486) รองลงมา กำลังคนให้ความร่วมมือ
ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.3407) กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ

(PNI = 0.3213) กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ (PNI = 0.3127) และกำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ (PNI = 0.3074) ตามลำดับ

ข. ระดับปวส.

3.6 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส.

ตารางที่ 4-3.21 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ระดับ ปวส.

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษา ระดับ ปวส./ภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills)	2.64	0.82	ปานกลาง	3.74	0.70	มาก	0.4167	3
2.ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills)	2.74	0.82	ปานกลาง	4.01	0.72	มาก	0.4635	1
3.ทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skills)	2.93	0.76	ปานกลาง	4.23	0.67	มากที่สุด	0.4437	2
รวม	2.77	2.80		3.99	0.70		0.4413	

จากตารางที่ 4-3.21 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.4413 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นพัฒนาทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา มีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.4635) รองลงมา คือ ทักษะด้านพฤติกรรม (PNI = 0.4437) และทักษะด้านสติปัญญา เป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.4167)

3.6.1 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส.

ตารางที่ 4-3.22 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวส.

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษา ด้านสติปัญญา ระดับ ปวส./ภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงานได้ดี	2.61	0.87	ปานกลาง	3.51	0.82	มาก	0.3448	11
2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี	2.51	0.97	น้อย	3.45	0.88	มาก	0.3745	8
3.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือระบุเสมอ	2.81	0.89	ปานกลาง	3.80	0.78	มาก	0.3523	10
4.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	2.77	0.93	ปานกลาง	3.77	0.82	มาก	0.3610	9
5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา	2.58	0.90	น้อย	3.62	0.83	มาก	0.4031	7
6.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็วเสมอ	2.67	0.88	ปานกลาง	3.78	0.79	มาก	0.4157	6
7.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ	2.66	0.92	ปานกลาง	3.85	0.83	มาก	0.4474	4
8.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น	2.54	0.90	น้อย	3.76	0.85	มาก	0.4803	3
9.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ	2.56	0.89	น้อย	3.80	0.85	มาก	0.4844	1
10.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ	2.73	0.87	ปานกลาง	3.93	0.80	มาก	0.4396	5
11.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ	2.61	0.91	ปานกลาง	3.87	0.84	มาก	0.4828	2
รวม	2.64	0.90		3.74	0.83		0.4169	

จากตารางที่ 4-3.22 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ ระดับ ปวส. ด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา $PNI = 0.4169$ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ด้านสติปัญญาที่มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมา อย่างเป็นรูปธรรมเสมอ ($PNI = 0.4844$) รองลงมา กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ($PNI = 0.4828$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น ($PNI = 0.4803$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ระหว่างปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ ($PNI = 0.4474$) และกำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ ($PNI = 0.4396$) ตามลำดับ

3.6.2 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะ สาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส.

ตารางที่ 4-3.23 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของ สถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวส.

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขาระดับ ปวส./ภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถ ปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ	2.55	0.94	น้อย	3.82	0.88	มาก	0.4980	1
2.กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้ อย่างถูกต้องเสมอ	2.82	0.93	ปานกลาง	4.10	0.79	มาก	0.4539	9
3.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ	2.81	0.87	ปานกลาง	4.10	0.79	มาก	0.4591	7
4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills)เสมอ	2.75	0.93	ปานกลาง	4.05	0.80	มาก	0.4727	4
5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	2.78	0.87	ปานกลาง	4.08	0.77	มาก	0.4676	5
6.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ	2.71	0.88	ปานกลาง	4.00	0.82	มาก	0.4760	3

ตารางที่ 4-3.23 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขาระดับ ปวส./ภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
7.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้	2.69	0.90	ปานกลาง	3.98	0.83	มาก	0.4796	2
8.กำลังคนสามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้	2.70	0.89	ปานกลาง	3.96	0.82	มาก	0.4667	6
9.กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ	2.77	0.87	ปานกลาง	4.00	0.77	มาก	0.4440	10
10.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี	2.75	0.86	ปานกลาง	3.97	0.88	มาก	0.4436	11
11.กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพพื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้	2.78	0.90	ปานกลาง	4.05	0.80	มาก	0.4568	8
รวม	2.74	0.89		4.01	0.81		0.4652	

จากตารางที่ 4-3.23 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.4652 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรกดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ (PNI = 0.4980) รองลงมา กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.4796) กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ (PNI = 0.4760) กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ (PNI = 0.4727) และกำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ (PNI = 0.4676) ตามลำดับ

3.6.3 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวส.

ตารางที่ 4-3.24 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวส.

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านพฤติกรรม ระดับ ปวส./ภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถานประกอบการเสมอ	3.05	0.92	ปานกลาง	4.39	0.82	มากที่สุด	0.4393	8
2.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ	2.81	0.88	ปานกลาง	4.08	0.81	มาก	0.4520	7
3.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการเสมอ	3.14	0.92	ปานกลาง	4.59	0.77	มากที่สุด	0.4618	2
4.กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ	2.83	0.91	ปานกลาง	4.13	0.82	มาก	0.4594	3
5.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ	2.88	0.81	ปานกลาง	4.22	0.77	มากที่สุด	0.4653	1
6.กำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	2.92	0.84	ปานกลาง	4.25	0.73	มากที่สุด	0.4555	5
7.กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ	2.91	0.81	ปานกลาง	4.24	0.74	มากที่สุด	0.4570	4
8.กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ	2.90	0.82	ปานกลาง	4.22	0.73	มากที่สุด	0.4552	6
9.กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ	2.97	0.78	ปานกลาง	4.25	0.74	มากที่สุด	0.4310	9
10.กำลังคนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ลางานโดยไม่มีเหตุอันสมควรเสมอ	2.87	0.78	ปานกลาง	3.90	0.77	มาก	0.3589	10
รวม	2.93	0.85		4.23	0.77		0.4435	

จากตารางที่ 4-3.24 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส.ด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.4435 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ด้านพฤติกรรมมีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 10 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ (PNI = 0.4653) รองลงมา กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการเสมอ (PNI = 0.4618) กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.4594) กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการ

ทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ (PNI = 0.4570) และกำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ (PNI = 0.4555) ตามลำดับ

3.7 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

ตารางที่ 4-3.25 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษา ระดับ ปวส./ภาพรวมภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills)	2.82	0.76	ปานกลาง	3.82	0.52	มาก	0.3546	1
2.ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills)	2.94	0.74	ปานกลาง	3.96	0.53	มาก	0.3469	3
3.ทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skills)	3.13	0.70	ปานกลาง	4.22	0.44	มากที่สุด	0.3482	2
รวม	2.96	0.73		4.00	0.50		0.3499	

จากตารางที่ 4-3.25 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ระดับ ปวส. ในภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.3499 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านสติปัญญา มีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.3546) รองลงมา คือ ทักษะด้านพฤติกรรม (PNI = 0.3482) และทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา เป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.3469)

3.7.1 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

ตารางที่ 4-3.26 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านทักษะด้านสติปัญญาของสถานประกอบการ
ในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษา ด้านสติปัญญา ระดับ ปวส./ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน ได้ดี	2.82	0.85	ปาน กลาง	3.74	0.64	มาก	0.3262	9
2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี	2.75	0.91	ปาน กลาง	3.68	0.69	มาก	0.3382	8
3.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือ ระบุเสมอ	3.04	0.71	ปาน กลาง	4.02	0.52	มาก	0.3224	11
4.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	2.98	0.77	ปาน กลาง	4.00	0.50	มาก	0.3423	7
5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อ แก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา	2.75	0.83	ปาน กลาง	3.72	0.62	มาก	0.3527	5
6.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อ สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว เสมอ	2.88	0.80	ปาน กลาง	3.81	0.64	มาก	0.3229	10
7.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่าง ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ	2.84	0.84	ปาน กลาง	3.86	0.67	มาก	0.3592	4
8.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ได้ดียิ่งขึ้น	2.68	0.89	ปาน กลาง	3.75	0.63	มาก	0.3993	2
9.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและ สามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ	2.65	0.86	ปาน กลาง	3.75	0.74	มาก	0.4151	1
10.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถใน การปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เสมอ	2.91	0.81	ปาน กลาง	3.91	0.63	มาก	0.3436	6
11.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัด พนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ	2.75	0.83	ปาน กลาง	3.75	0.69	มาก	0.3636	3
รวม	2.82	0.83		3.82	0.63		0.3532	

จากตารางที่ 4-3.26 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ ระดับ ปวส. ด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด ภาคเหนือโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา $PNI = 0.3532$ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ด้านสติปัญญาในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ มีความต้องการ จำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ ($PNI = 0.4151$) รองลงมา กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความ ทำทนายได้ดียิ่งขึ้น ($PNI = 0.3993$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ($PNI = 0.3636$) กำลังคนได้เรียนรู้ ที่ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ ($PNI = 0.3592$) และกำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง วิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา ($PNI = 0.3527$) ตามลำดับ

3.7.2 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของ สถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัด ภาคเหนือ

ตารางที่ 4-3.27 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านทักษะด้านสติปัญญาของสถานประกอบการ ในเขตบริการ ระดับปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขาระดับ ปวส./ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถ ปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ	2.74	0.90	ปาน กลาง	3.75	0.74	มาก	0.3686	2
2.กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้ อย่างถูกต้องเสมอ	3.05	0.69	ปาน กลาง	4.09	0.51	มาก	0.3410	9
3.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพใน เวลาที่กำหนดเสมอ	3.04	0.73	ปาน กลาง	4.11	0.59	มาก	0.3520	5
4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้ มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ	2.89	0.82	ปาน กลาง	3.95	0.61	มาก	0.3668	3
5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	2.96	0.78	ปาน กลาง	4.02	0.61	มาก	0.3581	4

ตารางที่ 4-3.27 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขา ระดับ ปวส./ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
6.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ	2.88	0.80	ปานกลาง	3.89	0.62	มาก	0.3507	6
7.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้	2.89	0.79	ปานกลาง	3.89	0.65	มาก	0.3460	7
8.กำลังคนสามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้	2.91	0.79	ปานกลาง	3.89	0.62	มาก	0.3368	10
9.กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ	2.96	0.76	ปานกลาง	3.89	0.59	มาก	0.3142	11
10.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี	2.95	0.79	ปานกลาง	4.05	0.85	มาก	0.3729	1
11.กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพพื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้	3.02	0.79	ปานกลาง	4.05	0.55	มาก	0.3411	8
รวม	2.94	0.79		3.96	0.63		0.3498	

จากตารางที่ 4-3.27 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.4652 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี (PNI = 0.3729) รองลงมา กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ (PNI = 0.3686) กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills)เสมอ (PNI = 0.3668) กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ (PNI = 0.3581) และกำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ (PNI = 0.3520) ตามลำดับ

3.7.3 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

ตารางที่ 4-3.28 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขต
บริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านพฤติกรรม ระดับ ปวส./ภาคเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถาน ประกอบการเสมอ	3.42	0.75	มาก	4.58	0.57	มากที่สุด	0.3392	7
2.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เสมอ	2.93	0.86	ปาน กลาง	4.02	0.61	มาก	0.3720	2
3.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ เสมอ	3.42	0.89	มาก	4.72	0.56	มากที่สุด	0.3801	1
4.กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเสมอ	2.95	0.85	ปาน กลาง	4.04	0.63	มาก	0.3695	3
5.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานเสมอ	3.04	0.78	ปาน กลาง	4.14	0.58	มาก	0.3618	4
6.กำลังคนมีความสามารถในการประสานงาน ที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	3.12	0.78	ปาน กลาง	4.21	0.49	มากที่สุด	0.3494	6
7.กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ	3.16	0.70	ปาน กลาง	4.16	0.53	มาก	0.3165	9
8.กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อน ร่วมงานเสมอ	3.05	0.72	ปาน กลาง	4.12	0.54	มาก	0.3508	5
9.กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ เสมอ	3.12	0.68	ปาน กลาง	4.14	0.52	มาก	0.3269	8
10.กำลังคนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ลังงาน โดยไม่มีเหตุอันสมควรเสมอ	3.07	0.70	ปาน กลาง	4.04	0.50	มาก	0.3160	10
รวม	3.13	0.77		4.22	0.55		0.3482	

จากตารางที่ 4-3.28 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ
ระดับ ปวส.ด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาโดยภาพรวมในกลุ่ม
จังหวัดภาคเหนือมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.3482 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ด้านพฤติกรรมในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ มีความต้องการ
จำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 10 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ
กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการเสมอ (PNI = 0.3801) รองลงมา กำลังคนมี
ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.3720) กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อน
ร่วมงานเสมอ (PNI = 0.3695) กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ (PNI =

0.3618) และกำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.3508) ตามลำดับ

3.8 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขต บริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ตารางที่ 4-3.29 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการ
สถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษา ระดับ ปวส./ภาพรวมภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills)	2.48	0.84	น้อย	3.78	0.78	มาก	0.5245	3
2.ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills)	2.59	0.85	น้อย	4.13	0.77	มาก	0.5946	1
3.ทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skills)	2.77	0.80	ปาน กลาง	4.34	0.71	มากที่สุด	0.5668	2
รวม	2.61	0.83		4.08	0.75		0.5619	

จากตารางที่ 4-3.29 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการใน
เขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในภาพรวมในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง มีความต้องการจำเป็น
พัฒนา PNI = 0.5619 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา
มีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.5946) รองลงมา คือ ทักษะด้านพฤติกรรม (PNI = 0.5668) และ
ทักษะด้านสติปัญญา เป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.5245)

3.8.1 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญา ของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวส.ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ตารางที่ 4-3.30 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขต
บริการ สถานศึกษาระดับปวส.ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษาด้าน สติปัญญา ระดับ ปวส./ ภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน ได้ดี	2.45	0.87	น้อย	3.47	0.91	มาก	0.4163	11
2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี	2.27	0.97	น้อย	3.37	0.99	ปาน กลาง	0.4846	8
3.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือ ระบุเสมอ	2.53	0.98	น้อย	3.70	0.92	มาก	0.4625	9
4.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	2.53	0.98	น้อย	3.70	0.94	มาก	0.4625	10
5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อ แก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา	2.41	0.95	น้อย	3.65	0.92	มาก	0.5145	6
6.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อ สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว เสมอ	2.57	0.88	น้อย	3.87	0.82	มาก	0.5058	7
7.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่าง ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ	2.56	0.96	น้อย	4.00	0.88	มาก	0.5625	5
8.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ได้ดียิ่งขึ้น	2.43	0.92	น้อย	3.87	0.92	มาก	0.5926	2
9.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและ สามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ	2.47	0.88	น้อย	3.93	0.90	มาก	0.5911	3
10.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เสมอ	2.55	0.93	น้อย	3.99	0.87	มาก	0.5647	4
11.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัด พนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ	2.51	0.93	น้อย	4.06	0.86	มาก	0.6175	1
รวม	2.48	0.93		3.78	0.90		0.5249	

จากตารางที่ 4-3.30 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ
ระดับ ปวส. ด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาค

กลางโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา $PNI = 0.5249$ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ด้านสติปัญญาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางมีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ($PNI = 0.6175$) รองลงมา กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น ($PNI = 0.5926$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ ($PNI = 0.5911$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ ($PNI = 0.5647$) และกำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ ($PNI = 0.5625$) ตามลำดับ

3.8.2 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ตารางที่ 4-3.31 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาระดับ ปวส./ภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ	2.44	0.95	น้อย	3.99	0.92	มาก	0.6352	1
2.กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างถูกต้องเสมอ	2.66	1.07	ปานกลาง	4.19	0.92	มาก	0.5752	9
3.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ	2.61	0.96	ปานกลาง	4.20	0.86	มาก	0.6092	3
4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills)เสมอ	2.64	1.00	ปานกลาง	4.21	0.81	มากที่สุด	0.5947	7
5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	2.60	0.92	น้อย	4.18	0.82	มาก	0.6077	4
6.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่ได้รับมอบเสมอ	2.57	0.89	น้อย	4.12	0.88	มาก	0.6031	5
7.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้	2.56	0.94	น้อย	4.14	0.87	มาก	0.6172	2

ตารางที่ 4-3.31 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขา ระดับ ปวส./ภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
8.กำลังคนสามารถเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้	2.57	0.93	ปานกลาง	4.11	0.89	มาก	0.5992	6
9.กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ	2.65	0.92	ปานกลาง	4.14	0.82	มาก	0.5623	10
10.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี	2.59	0.87	น้อย	4.04	0.79	มาก	0.5598	11
11.กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพพื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้	2.61	0.93	ปานกลาง	4.14	0.87	มาก	0.5862	8
รวม	2.59	0.94		4.13	0.86		0.5954	

จากตารางที่ 4-3.31 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.5954 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ (PNI = 0.3729) รองลงมา กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.6172) กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ (PNI = 0.6092) กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ (PNI = 0.6077) และกำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ (PNI = 0.6031) ตามลำดับ

3.8.3 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวส.ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ตารางที่ 4-3.32 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขต
บริการสถานศึกษาระดับ ปวส.ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านพฤติกรรม ระดับ ปวส./ภาคกลาง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถาน ประกอบการเสมอ	2.79	0.92	ปาน กลาง	4.36	0.83	มากที่สุด	0.5627	8
2.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงานเสมอ	2.70	0.93	ปาน กลาง	4.27	0.85	มากที่สุด	0.5815	6
3.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ เสมอ	2.86	0.95	ปาน กลาง	4.58	0.81	มากที่สุด	0.6014	1
4.กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเสมอ	2.73	1.00	ปาน กลาง	4.31	0.84	มากที่สุด	0.5788	7
5.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานเสมอ	2.76	0.85	ปาน กลาง	4.41	0.80	มากที่สุด	0.5978	2
6.กำลังคนมีความสามารถในการ ประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จ เสมอ	2.76	0.91	ปาน กลาง	4.41	0.80	มากที่สุด	0.5978	3
7.กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการ ทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ	2.76	0.87	ปาน กลาง	4.41	0.79	มากที่สุด	0.5978	4
8.กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับ เพื่อนร่วมงานเสมอ	2.73	0.89	ปาน กลาง	4.36	0.79	มากที่สุด	0.5971	5
9.กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติ หน้าที่เสมอ	2.86	0.86	ปาน กลาง	4.42	0.79	มากที่สุด	0.5455	9
10.กำลังคนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ลา งานโดยไม่มีเหตุอันสมควรเสมอ	2.70	0.79	ปาน กลาง	3.85	0.89	มาก	0.4259	10
รวม	2.77	0.90		4.34	0.82		0.5686	

จากตารางที่ 4-3.32 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ
ระดับ ปวส.ด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาโดยภาพรวมในกลุ่ม
จังหวัดภาคกลางมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.5686 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ด้านพฤติกรรมในกลุ่มจังหวัดภาคกลางมีความต้องการ
จำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 10 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ
กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการเสมอ (PNI = 0.6014) รองลงมา กำลังคนมีความ

กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ (PNI = 0.5978) กำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ (PNI = 0.5978) กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ (PNI = 0.5978) และกำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.5971) ตามลำดับ

3.9 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวส.ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4-3.33 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส.ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษา ระดับปวส./ภาพรวม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills)	2.58	0.71	น้อย	3.65	0.83	มาก	0.4147	3
2.ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills)	2.64	0.74	ปาน กลาง	3.95	0.91	มาก	0.4962	1
3.ทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skills)	2.86	0.68	ปาน กลาง	4.15	0.88	มาก	0.4510	2
รวม	2.69	0.71		3.92	0.87		0.4539	

จากตารางที่ 4-3.33 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในภาพรวมในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.4539 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา มีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.4962) รองลงมา คือ ทักษะด้านพฤติกรรม (PNI = 0.4510) และทักษะด้านสติปัญญา เป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.4147)

3.9.1 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวส.ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4-3.34 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านทักษะด้านสติปัญญาของสถานประกอบการ
ในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษา ด้านสติปัญญา ระดับ ปวส./ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน ได้ดี	2.58	0.73	น้อย	3.38	0.88	มาก	0.3101	11
2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี	2.47	0.89	น้อย	3.33	0.99	มาก	0.3482	8
3.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือ ระบุเสมอ	2.79	0.82	ปาน กลาง	3.68	0.87	มาก	0.3190	10
4.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้ เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	2.68	0.93	ปาน กลาง	3.58	0.98	มาก	0.3358	9
5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อ แก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา	2.54	0.80	น้อย	3.54	0.98	มาก	0.3937	7
6.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อ สถานการณ์หรือสิ่งแวดลอมได้อย่างรวดเร็ว เสมอ	2.57	0.82	น้อย	3.72	0.95	มาก	0.4475	5
7.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่าง ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ	2.61	0.81	ปาน กลาง	3.75	0.98	มาก	0.4368	6
8.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ได้ดียิ่งขึ้น	2.47	0.75	น้อย	3.67	1.01	มาก	0.4858	3
9.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและ สามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ	2.47	0.84	น้อย	3.75	0.99	มาก	0.5182	1
10.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เสมอ	2.67	0.71	ปาน กลาง	3.93	0.97	มาก	0.4719	4
11.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัด พนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ	2.53	0.84	น้อย	3.81	0.99	มาก	0.5059	2
รวม	2.58	0.81		3.65	0.96		0.4157	

จากตารางที่ 4-3.34 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ ระดับ ปวส. ด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา $PNI = 0.4157$ เมื่อพิจารณาราย ข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ด้านสติปัญญาในกลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมา อย่างเป็นรูปธรรมเสมอ ($PNI = 0.5182$) รองลงมา กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ($PNI = 0.5059$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น ($PNI = 0.4858$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นเสมอ ($PNI = 0.4719$) และกำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อสถานการณ์หรือ สิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็วเสมอ ($PNI = 0.4475$) ตามลำดับ

3.9.2 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของ สถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4-3.35 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถาน ประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขา ระดับ ปวส./ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถ ปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ	2.47	0.80	น้อย	3.78	1.02	มาก	0.5304	1
2.กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้ อย่างถูกต้องเสมอ	2.69	0.78	ปาน กลาง	3.99	0.96	มาก	0.4833	10
3.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพใน เวลาที่กำหนดเสมอ	2.68	0.77	ปาน กลาง	4.00	1.01	มาก	0.4925	7
4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้ มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills)เสมอ	2.64	0.84	ปาน กลาง	3.99	1.00	มาก	0.5114	4

ตารางที่ 4.75 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขาระดับ ปวส./ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	2.67	0.82	ปานกลาง	4.03	0.98	มาก	0.5094	5
6.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ	2.64	0.83	ปานกลาง	4.00	0.96	มาก	0.5152	2
7.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้	2.60	0.83	ปานกลาง	3.93	0.98	มาก	0.5115	3
8.กำลังคนสามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้	2.58	0.83	น้อย	3.89	0.93	มาก	0.5078	6
9.กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ	2.64	0.79	ปานกลาง	3.94	0.90	มาก	0.4924	8
10.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี	2.71	0.83	ปานกลาง	3.93	1.23	มาก	0.4502	11
11.กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพพื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้	2.67	0.84	ปานกลาง	3.97	0.99	มาก	0.4869	9
รวม	2.64	0.81		3.95	1.00		0.4991	

จากตารางที่ 4-3.35 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.4991 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 11 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ (PNI = 0.5304) รองลงมา กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ (PNI = 0.5152) กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.5115) กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ (PNI = 0.5114) และ

กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ (PNI = 0.5094) ตามลำดับ

3.9.3 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4-3.36 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านพฤติกรรมระดับ ปวส./ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถานประกอบการเสมอ	3.01	0.93	ปานกลาง	4.25	1.08	มากที่สุด	0.4120	9
2.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อร่วมงานเสมอ	2.81	0.78	ปานกลาง	4.04	0.96	มาก	0.4377	8
3.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการเสมอ	3.11	0.86	ปานกลาง	4.50	0.99	มากที่สุด	0.4469	7
4.กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ	2.82	0.72	ปานกลาง	4.10	1.00	มาก	0.4539	6
5.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ	2.81	0.68	ปานกลาง	4.15	0.96	มาก	0.4769	4
6.กำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	2.82	0.74	ปานกลาง	4.17	0.92	มาก	0.4787	3
7.กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ	2.78	0.75	ปานกลาง	4.18	0.92	มาก	0.5036	1
8.กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ	2.83	0.75	ปานกลาง	4.19	0.93	มาก	0.4806	2
9.กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ	2.86	0.68	ปานกลาง	4.18	0.95	มาก	0.4615	5
10.กำลังคนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ลางานโดยไม่มีเหตุอันสมควรเสมอ	2.72	0.79	ปานกลาง	3.78	0.92	มาก	0.3987	10
รวม	2.86	0.77		4.15	0.96		0.4550	

จากตารางที่ 4-3.36 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส.ด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาโดยภาพรวมในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.4550 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับปวส. ด้านพฤติกรรมในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 10 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้

อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ (PNI = 0.5036) รองลงมา กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.4806) กำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ (PNI = 0.4787) กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ (PNI = 0.4769) และกำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ (PNI = 0.4615) ตามลำดับ

3.10 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

ตารางที่ 4-3.37 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษา ระดับ ปวส./ภาพรวมภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills)	2.86	0.88	ปานกลาง	3.69	0.50	มาก	0.2902	3
2.ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills)	2.96	0.84	ปานกลาง	3.88	0.50	มาก	0.3108	1
3.ทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skills)	3.16	0.74	ปานกลาง	4.10	0.41	มาก	0.2975	2
รวม	2.99	0.82		3.89	0.47		0.2995	

จากตารางที่ 4-3.37 ภาพรวมความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา ระดับ ปวส. ในภาพรวมในกลุ่มจังหวัดภาคใต้มีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.2995 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขามีมากเป็นอันดับแรก (PNI = 0.3108) รองลงมา คือ ทักษะด้านพฤติกรรม (PNI = 0.2975) และทักษะด้านสติปัญญา เป็นอันดับสุดท้าย (PNI = 0.2902)

3.10.1 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญา (Cognitive skill) ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

ตารางที่ 4-3.38 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการ สถานศึกษาระดับปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพจากสถานศึกษา ด้านสติปัญญา ระดับ ปวส./ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงานได้ดี	2.79	0.96	ปานกลาง	3.53	0.63	มาก	0.2652	9
2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี	2.80	0.97	ปานกลาง	3.56	0.61	มาก	0.2714	8
3.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือระบุเสมอ	3.16	0.75	ปานกลาง	3.93	0.46	มาก	0.2437	10
4.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	3.13	0.82	ปานกลาง	3.89	0.50	มาก	0.2428	11
5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา	2.80	0.91	ปานกลาง	3.57	0.60	มาก	0.2750	7
6.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็วเสมอ	2.79	0.96	ปานกลาง	3.63	0.62	มาก	0.3011	5
7.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ	2.76	0.98	ปานกลาง	3.67	0.65	มาก	0.3297	2
8.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น	2.73	0.98	ปานกลาง	3.63	0.64	มาก	0.3297	3
9.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ	2.73	0.96	ปานกลาง	3.64	0.64	มาก	0.3333	1
10.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ	3.00	0.87	ปานกลาง	3.83	0.56	มาก	0.2767	6
11.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ	2.77	0.98	ปานกลาง	3.67	0.68	มาก	0.3249	4
รวม	2.86	0.92		3.69	0.60		0.2903	

จากตารางที่ 4-3.38 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ ระดับ ปวส. ด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา $PNI = 0.2903$ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าคุณภาพกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส. ด้านสติปัญญาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วน ทั้งสิ้น 5 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ ($PNI = 0.3333$) รองลงมา กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ ($PNI = 0.3297$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น ($PNI = 0.3297$) กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ($PNI = 0.3249$) และกำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็วเสมอ ($PNI = 0.3011$) ตามลำดับ

3.10.2 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

ตารางที่ 4-3.39 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาระดับปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ระดับ ปวส./ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ	2.70	1.04	ปานกลาง	3.60	0.69	มาก	0.3333	1
2.กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างถูกต้องเสมอ	3.09	0.88	ปานกลาง	4.04	0.46	มาก	0.3074	7
3.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ	3.13	0.76	ปานกลาง	4.01	0.43	มาก	0.2812	11
4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ	2.97	0.93	ปานกลาง	3.91	0.63	มาก	0.3165	3
5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	3.09	0.79	ปานกลาง	4.00	0.48	มาก	0.2945	10
6.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ	2.91	0.91	ปานกลาง	3.86	0.64	มาก	0.3265	2

ตารางที่ 4-3.39 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านเทคนิคการ ทำงานเฉพาะสาขา ระดับ ปวส./ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
7.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้	2.90	0.90	ปาน กลาง	3.80	0.65	มาก	0.3103	5
8.กำลังคนสามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้	2.91	0.91	ปาน กลาง	3.81	0.64	มาก	0.3093	6
10.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้ เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี	2.93	0.89	ปาน กลาง	3.81	0.55	มาก	0.3003	8
11.กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพ พื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ กับงานที่รับผิดชอบได้	3.00	0.92	ปาน กลาง	3.94	0.56	มาก	0.3133	4
รวม	2.96	0.89		3.88	0.58		0.3083	

จากตารางที่ 4-3.39 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคน วิชาชีพพระระดับ ปวส. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา ของสถานประกอบการในเขตบริการ สถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.3083 เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพกำลังคนวิชาชีพพระระดับ ปวส. ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ ด้านเทคนิค การทำงานเฉพาะสาขา มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเร่งด่วนทั้งสิ้น 8 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ (PNI = 0.3333) รองลงมา กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ (PNI = 0.3265) กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงาน ได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ (PNI = 0.3165) กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพ พื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้ (PNI = 0.3133) และกำลังคน สามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.3103) ตามลำดับ

3.10.3 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษาระดับ ปวส.ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

ตารางที่ 4-3.40 ความต้องการคุณภาพกำลังคนด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขต
บริการสถานศึกษาระดับปวส.ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพด้านพฤติกรรม ระดับ ปวส./ภาคใต้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
1.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถาน ประกอบการเสมอ	3.30	0.87	ปาน กลาง	4.43	0.60	มากที่สุด	0.3424	1
2.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เสมอ	2.96	0.88	ปาน กลาง	3.81	0.60	มาก	0.2872	6
3.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ เสมอ	3.49	0.76	มาก	4.60	0.57	มากที่สุด	0.3181	3
4.กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเสมอ	2.94	0.93	ปาน กลาง	3.89	0.65	มาก	0.3231	2
5.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานเสมอ	3.07	0.82	ปาน กลาง	3.99	0.50	มาก	0.2997	4
6.กำลังคนมีความสามารถในการประสานงาน ที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	3.14	0.77	ปาน กลาง	4.07	0.43	มาก	0.2962	5
7.กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ	3.14	0.75	ปาน กลาง	4.03	0.45	มาก	0.2834	8
8.กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อน ร่วมงานเสมอ	3.16	0.75	ปาน กลาง	4.06	0.45	มาก	0.2848	7
9.กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ เสมอ	3.19	0.73	ปาน กลาง	4.07	0.46	มาก	0.2759	9
10.กำลังคนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ลางาน โดยไม่มีเหตุอันสมควรเสมอ	3.20	0.69	ปาน กลาง	4.01	0.43	มาก	0.2531	10
รวม	3.16	0.80		4.10	0.51		0.2963	

จากตารางที่ 4-3.40 ความต้องการจำเป็นพัฒนาความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพ
ระดับ ปวส.ด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษาโดยภาพรวมในกลุ่ม
จังหวัดภาคใต้มีความต้องการจำเป็นพัฒนา PNI = 0.2963 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพ
กำลังคนวิชาชีพระดับ ปวส.ด้านพฤติกรรมในกลุ่มจังหวัดภาค ใต้มีความต้องการจำเป็นพัฒนา
เร่งด่วน ทั้งสิ้น 3 รายการ เรียงตามอันดับ 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ กำลังคนมี
ความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถานประกอบการเสมอ (PNI = 0.3424) รองลงมา กำลังคนให้ความร่วมมือ
ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.3231) กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการเสมอ

(PNI = 0.3181) กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ (PNI = 0.2997) และกำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ (PNI = 0.2962) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

4.1 การผลิตกำลังคน (Supply) ระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 - 2550

1) การสำเร็จการศึกษาตามแผนการผลิตระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี

2549 – 2550

ตาราง 4-4.1 แผนการผลิตกำลังคนและผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 - 2550

แผนการผลิตกำลังคนและผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 - 2550		
ระดับปวช.	ระดับปวส.	สรุป
1. ผู้สำเร็จการศึกษาใกล้เคียงกับแผนการผลิต	1. ผู้สำเร็จการศึกษาใกล้เคียงกับแผนการผลิต	1. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งปวช.และปวส. ใกล้เคียงกับแผนการผลิต
2. ภาคกลางมีผู้สำเร็จการศึกษาใกล้เคียงกับแผนการผลิตมากที่สุด	2. ภาคการผลิตมีผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุด	2. สาขาอุตสาหกรรมมีแผนการผลิตและมีผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุด
3. สาขาอุตสาหกรรมมีแผนการผลิตและผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุด	3. สาขาอุตสาหกรรมมีแผนการผลิตและมีผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุด	

จากตารางที่ 4-4.1 สรุปว่า 1.จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งปวช.และปวส. ใกล้เคียงกับแผนการผลิต 2.สาขาอุตสาหกรรมมีแผนการผลิตและมีผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุด

2) การบริหารการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 - 2550

ในการวิเคราะห์ผลการบริหารการผลิตกำลังคน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI) ในการประเมินและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพัฒนาการบริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วยการบริหารหลัก 3 ด้าน คือ 1)ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning) 2)ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation) และ 3)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation) ในแต่ละด้านมีข้อย่อยดังนี้ ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning) 14 ข้อ ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ 17 ข้อ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน 5 ข้อ และเมื่อนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถามที่วัดด้วยมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ในรูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response format) ที่มีข้อความให้ตอบโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพพึงประสงค์ มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อ โดยคำนวณค่าดัชนี PNI เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Need identification) พัฒนา จากสูตร $PNI = (I - D) / D$ และกำหนดให้ค่าดัชนี PNI ที่มีค่ามากกว่าค่าดัชนี PNI เฉลี่ยของความต้องการจำเป็นพัฒนาในแต่ละด้านที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลระบุประเด็นความต้องการจำเป็นพัฒนา เป็นค่าที่แสดงถึงความต้องการจำเป็นพัฒนามากหรือจุดอ่อน ส่วนค่าดัชนี PNI ที่เท่ากับค่าดัชนี PNI หรือน้อยกว่าแสดงถึงความต้องการจำเป็นพัฒนาน้อยหรือจุดแข็ง และเรียงลำดับความสำคัญตามประเด็นความต้องการจำเป็นพัฒนาในการบริหารการผลิตกำลังคน ดังรายละเอียด

2.1) การวางแผนการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาระดับปวช.และปวส.รุ่น เข้าปี 2549 – 2550

ตารางที่ 4-4.2 ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาการวางแผนการผลิตกำลังคนของสถานศึกษา
อาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองของความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ความต้องการจำเป็นพัฒนาการบริหารการผลิตกำลังคน ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning)	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น พัฒนา
1.สถานศึกษามีแผนการจัดการศึกษาระดับ ปวช.และ ปวส. และมี การปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	0.323	13
2.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณ	0.331	12
3.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพ	0.377	7
4.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการผลิต กำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.ที่สอดคล้องความต้องการของสถาน ประกอบการ	0.381	5
5.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพในการผลิต กำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส. ที่สอดคล้องความต้องการของสถาน ประกอบการ	0.365	9
6.แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความต้องการกำลังคนในเขต พื้นที่บริการของสถานศึกษา	0.379	6
7.แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความต้องการกำลังคนทั้งใน เขตและนอกเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา	0.348	10
8.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณทั้งระดับ ปวช.และปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง	0.432	2
9.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง	0.476	1
10.สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลการรับสมัครผู้สำเร็จการศึกษา ของสถานประกอบการทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.อย่างต่อเนื่อง	0.367	8

ตารางที่ 4-4.2 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็นพัฒนาการบริหารการผลิตกำลังคน ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning)	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น พัฒนา
11.สถานศึกษามุ่งสำรวจความต้องการกำลังคน ทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.จากสถานประกอบการในเขตพื้นที่บริการ	0.410	3
12.สถานศึกษากำหนดระยะเวลาของแผนการผลิตกำลังคนในระดับ ปวช. แต่ละระยะไม่น้อยกว่า 3 ปี อย่างต่อเนื่อง	0.314	14
13.สถานศึกษากำหนดระยะเวลาของแผนการผลิตกำลังคนในระดับ ปวส. แต่ละระยะไม่น้อยกว่า 2 ปี อย่างต่อเนื่อง	0.340	11
14.สถานศึกษานำข้อมูลความต้องการที่สำรวจจากสถานประกอบการ มาปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	0.383	4
ค่าดัชนี PNI เฉลี่ย	0.373	-

จากตารางที่ 4-4.2 สรุปว่าความต้องการจำเป็นพัฒนาในการวางแผนการผลิตกำลังคนของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยการจัดลำดับความสำคัญที่มีค่ามากกว่าค่าดัชนี PNI เฉลี่ย พบว่า มีประเด็นความต้องการจำเป็นพัฒนาในระดับมากและสำคัญที่สุด และเป็นจุดอ่อนมี 7 ลำดับ คือ 1.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.476) 2.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณทั้งระดับ ปวช.และปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.432) 3. สถานศึกษามุ่งสำรวจความต้องการกำลังคน ทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.จากสถานประกอบการในเขตพื้นที่บริการ (PNI = 0.410) 4.คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช.มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการทุกสาขาวิชา (PNI = 0.383) 5)แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.ที่สอดคล้องความต้องการของสถานประกอบการ (PNI = 0.381) 6)แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความต้องการกำลังคนในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา (PNI = 0.379) 7) แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพ (PNI = 0.377) และมีประเด็นที่จัดลำดับความสำคัญต่ำกว่าค่าดัชนี PNI เฉลี่ยและเป็นจุดแข็ง 7 ประเด็นคือ 1.สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลการรับสมัครผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช.และ ปวส.อย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.367) 2) แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส. ที่สอดคล้องความต้องการของสถานประกอบการ (PNI = 0.365) 3) แผนการ

จัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความต้องการกำลังคนทั้งในเขตและนอกเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา (PNI = 0.348) 4) สถานศึกษากำหนดระยะเวลาของแผนการผลิตกำลังคนในระดับ ปวส. แต่ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี อย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.340) 5) แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณ (PNI = 0.331) 6) สถานศึกษามีแผนการจัดการศึกษาระดับ ปวช.และ ปวส. และมีการปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.323) 7) สถานศึกษากำหนดระยะเวลาของแผนการผลิตกำลังคนในระดับ ปวช. แต่ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี อย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.314) ถือเป็นจุดแข็งของภาพความสำเร็จแต่มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเพื่อเป็นการเสริมจุดแข็งให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2) การนำแผนการผลิตกำลังคนไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาระดับ ปวช.และปวส. รุ่งเข้าปี 2549 – 2550

ตารางที่ 4-4.3 ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ

ความต้องการจำเป็นพัฒนาการบริหารการผลิตกำลังคน ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ(Implementation)	PNI	ลำดับ ความต้องการ จำเป็นพัฒนา
1.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ครูผู้สอนทราบเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างชัดเจน	0.380	10
2.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ครูผู้สอนมีแนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	0.329	15
3.สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างชัดเจน	0.294	17
4.สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรมีแนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	0.353	13

ตารางที่ 4-4.3 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็นพัฒนาการบริหารการผลิตกำลังคน ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ(Implementation)	PNI	ลำดับ ความต้องการ จำเป็นพัฒนา
5.สถานศึกษาจัดให้มีผู้ประสานงานการผลิตกำลังคนกับสถานประกอบการ ในทุกสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน	0.345	14
6.สถานศึกษามีครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญอย่างเพียงพอในการผลิต กำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	0.401	6
7.สถานศึกษามีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการ ผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	0.462	4
8.สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนอง ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	0.465	3
9.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนห้องปฏิบัติการจากสถานประกอบการที่ พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการ กำลังคนของสถานประกอบการ	0.530	1
10.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการรับ นักศึกษาระดับ ปวช.ฝึกงานอย่างไม่จำกัด	0.368	11
11.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการฝึกงานให้ นักศึกษาระดับ ปวช.ตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด	0.387	9
12.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการรับ นักศึกษาระดับ ปวส.ฝึกงานอย่างไม่จำกัด	0.397	7
13.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการฝึกงานให้ นักศึกษาระดับ ปวส.ตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด	0.325	16
14.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์จากสถาน ประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการ กำลังคนของสถานประกอบการ	0.426	5

ตารางที่ 4-4.3 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็นพัฒนาการบริหารการผลิตกำลังคน ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ(Implementation)	PNI	ลำดับ ความต้องการ จำเป็นพัฒนา
15.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	0.488	2
16.สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณอย่างต่อเนื่อง	0.396	8
17.สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	0.362	12
ค่าดัชนี PNI เฉลี่ย	0.394	-

จากตารางที่ 4-4.3 สรุปว่าความต้องการจำเป็นพัฒนาในการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยการจัดลำดับความสำคัญที่มีค่ามากกว่าค่าดัชนี PNI เฉลี่ย พบว่า มีประเด็นความต้องการจำเป็นพัฒนาในระดับมากและสำคัญที่สุด และเป็นจุดอ่อนมี 8 ลำดับ คือ 1.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนห้องปฏิบัติการจากสถานประกอบการที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ(PNI = 0.530) 2.สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.488) 3.สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.465) 4.สถานศึกษามีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ(PNI = 0.462) 5)สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์จากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ(PNI = 0.426) 6)สถานศึกษามีครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (PNI = 0.401) 7) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการรับนักเรียนระดับ ปวส.ฝึกงานอย่างไม่จำกัด(PNI = 0.397) 8) สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.396) และมีประเด็นที่จัดลำดับความสำคัญต่ำกว่าค่าดัชนี PNI เฉลี่ยและเป็นจุดแข็ง 9 ประเด็นคือ 1)สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการใน

การฝึกงานให้นักศึกษาระดับ ปวช.ตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด (PNI = 0.387) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ครูผู้สอนทราบเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างชัดเจน(PNI = 0.380) 3) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการรับนักศึกษาระดับ ปวช.ฝึกงานอย่างไม่จำกัด (PNI = 0.368) 4) สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.362) 5) สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรมีแนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.353) 6) สถานศึกษาจัดให้มีผู้ประสานงานการผลิตกำลังคนกับสถานประกอบการในทุกสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน (PNI = 0.345) 7)ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้ครูผู้สอนมีแนวทางในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.329) 8) สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษาระดับ ปวส.ตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด (PNI = 0.325) 9) สถานศึกษาสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างชัดเจน (PNI = 0.294) ถือเป็นจุดแข็งของภาพความสำเร็จ แต่มีความต้องการจำเป็นพัฒนาเพื่อเป็นการเสริมจุดแข็งให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3) การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนของสถานศึกษา ระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 – 2550

ตารางที่ 4-4.4 ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ

ความต้องการจำเป็นพัฒนาการบริหารการผลิตกำลังคน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation)	PNI	ลำดับ ความต้องการ จำเป็นพัฒนา
1.สถานศึกษาจัดให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	0.406	3
2.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง	0.388	4
3.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง	0.439	1
4.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	0.373	5
5.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	0.429	2
ค่าดัชนี PNI เฉลี่ย	0.407	-

จากตารางที่ 4-4.4 สรุปว่าความต้องการจำเป็นพัฒนาในการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยการจัดลำดับความสำคัญที่มีค่ามากกว่าค่าดัชนี PNI เฉลี่ย พบว่า มีประเด็นความต้องการจำเป็นพัฒนาในระดับมากและสำคัญที่สุด และเป็นจุดอ่อนมี 2 ลำดับ คือ 1) สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.439) 2) สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.429) และมีประเด็นที่จัดลำดับความสำคัญต่ำกว่าค่าดัชนี PNI เฉลี่ยและเป็นจุดแข็ง 3 ประเด็นคือ 1) สถานศึกษาจัดให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.406) 2) สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณให้สถานประกอบการทราบ

อย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.388) 3)สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิตกำลังคนเชิงปริมาณ
ไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.373)

4.1.2 การตอบสนองความต้องการกำลังคน (Demand) ระดับปวช.และปวส. รุ่นเข้าปี 2549 – 2550

1) การได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาที่สำรวจระดับ ปวช. และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 - 2550

ตาราง 4-4.5 การได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปวช.และปวส. รุ่นเข้า
ปี 2549 - 2550

การได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.และปวส. รุ่นเข้าปี 2549 – 2550 ที่สำรวจ		
ระดับปวช.	ระดับปวส.	สรุป
1.จำนวนนักศึกษาที่ศึกษาต่อมี มากกว่าการได้งานทำ	1.จำนวนนักศึกษาที่ศึกษาต่อมี มากกว่าการได้งานทำ	1.ทั้งปวช.และปวส.มีผู้ศึกษาต่อมากขึ้น
2.ภาคใต้มีจำนวนการศึกษาต่อ มากที่สุด	2.ภาคใต้มีจำนวนการศึกษาต่อ มากที่สุด	2.ภาคใต้จำนวนนักศึกษาที่ศึกษาต่อ มากที่สุด
3.ภาคการบริการมีการศึกษา ต่อมากกว่าภาคการผลิต	3.ภาคการผลิตมีการศึกษาต่อ มากกว่าภาคการบริการ	3.ระดับปวช .และปวส .ภาคการผลิตมี การศึกษาต่อเพิ่มขึ้น
4.ภาคการผลิตมีจำนวนผู้ศึกษา ต่อมากขึ้น	4.ภาคการผลิตมีจำนวนผู้ศึกษา ต่อมากขึ้น	
5.สาขาพาณิชยกรรม มีจำนวน ผู้ศึกษาต่อมากที่สุด	5.สาขาศิลปหัตถกรรมมีผู้ศึกษา ต่อมากที่สุด	
	6.สาขาเกษตรกรรมมีผู้ศึกษา ต่อน้อยที่สุด	
	7.สาขาเกษตรกรรมมีผู้ศึกษา ต่อมากขึ้น	

จากตาราง 4-4.5 สรุปว่า 1.ทั้งปวช.และปวส.มีผู้ศึกษาต่อมากขึ้น 2.ภาคใต้จำนวน
นักศึกษาที่ศึกษาต่อมากที่สุด 3.ระดับปวช.และปวส.ภาคการผลิตมีการศึกษาต่อเพิ่มขึ้น

2) การประกอบอาชีพส่วนตัวและการทำงานในสถานประกอบการของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 - 2550ที่สำรวจ

ตาราง 4-4.6 การประกอบอาชีพส่วนตัวและการทำงานในสถานประกอบการของผู้ที่ได้อ่านทำระดับปวช.และปวส. รุ่นเข้าปี 2549 – 2550 ที่สำรวจ

การประกอบอาชีพส่วนตัวและการทำงานในสถานประกอบการของผู้ที่ได้อ่านทำระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 – 2550 ที่สำรวจ		
ระดับปวช.	ระดับปวส.	สรุป
1. มีการทำงานส่วนตัวน้อยกว่าการทำงานในสถานประกอบการ 2. สาขาศิลปหัตถกรรมมีการทำงานส่วนตัวมากที่สุด 3. สาขาพาณิชยกรรมมีการทำงานในสถานประกอบการมากที่สุด	1. มีการทำงานส่วนตัวน้อยกว่าการทำงานในสถานประกอบการ 2. มีการทำงานส่วนตัวมากขึ้น 3. สาขาเกษตรกรรมมีการทำงานส่วนตัวมากที่สุด 4. สาขาพาณิชยกรรมมีการทำงานในสถานประกอบการมากที่สุด	1. ทั้งปวช.และปวส.มีการทำงานส่วนตัวน้อยกว่าทำงานในสถานประกอบการ 2. ทั้งปวช.และปวส.สาขาพาณิชยกรรมมีการทำงานในสถานประกอบการมากที่สุด

จากตาราง 4-4.6 สรุปว่า 1.ทั้งปวช.และปวส.มีการทำงานส่วนตัวน้อยกว่าทำงานในสถานประกอบการ 2.ทั้งปวช.และปวส.สาขาพาณิชยกรรมมีการทำงานในสถานประกอบการมากที่สุด

3) การทำงานในเขตบริการสถานศึกษาหรือนอกเขตบริการสถานศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 – 2550 ที่สำรวจ

ตาราง 4-4.7 การทำงานในเขตบริการสถานศึกษาหรือนอกเขตบริการสถานศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.และปวส. รุ่นเข้าปี 2549 – 2550 ที่สำรวจ

การทำงานในเขตบริการสถานศึกษาหรือนอกเขตบริการสถานศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.และปวส.รุ่นเข้าปี 2549 – 2550 ที่สำรวจ		
ระดับปวช.	ระดับปวส.	สรุป
1.ทำงานในเขตบริการสถานศึกษา น้อยกว่าการทำงานนอกเขตบริการ	1.มีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษา น้อยกว่าการทำงานนอกเขตบริการ	1.ทั้งปวช.และปวส.มีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษา น้อยกว่าการทำงานนอกเขตบริการ
2.ภาคการผลิตมีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น	2.ภาคการผลิตมีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น	2.ทั้งปวช.และปวส.มีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น
3.สาขาพาณิชยกรรมมีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษา น้อยที่สุด	3.สาขาศิลปหัตถกรรมมีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษา มากที่สุด	3.ทั้งปวช.และปวส.สาขาพาณิชยกรรมมีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษา น้อยที่สุด

จากตาราง 4-4.7 สรุปว่า 1.ทั้งปวช.และปวส.มีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษา น้อยกว่าการทำงานนอกเขตบริการ 2.ทั้งปวช.และปวส.มีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น 3.ทั้งปวช.และปวส.สาขาพาณิชยกรรมมีการทำงานในเขตบริการสถานศึกษา น้อยที่สุด

4) ความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการระดับปวช.และ ปวส.

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพัฒนาและการจัดอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพัฒนาในคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการ

4.1) ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของความต้องการคุณภาพกำลังคน ระดับ ปวช. ด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

ตารางที่ 4-4.8 ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช.
ด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. ด้านสติปัญญา (Cognitive skill)	PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็นพัฒนา
1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่าง ปฏิบัติงานได้ดี	0.478	6
2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี	0.483	5
3.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือ ระบุเสมอ	0.359	11
4.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	0.379	10
5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง วิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา	0.466	8
6.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว เสมอ	0.466	7
7.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่าง ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ	0.454	9
8.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความทำ หายได้ดียิ่งขึ้น	0.531	3
9.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็น รูปธรรมเสมอ	0.581	1
10.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นเสมอ	0.521	4
11.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน และฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ	0.545	2
ค่าดัชนี PNI เฉลี่ย	0.478	-

จากตารางที่ 4-4.8 สรุปว่าความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับ
 ปวช.ด้านสติปัญญา โดยการจัดลำดับความสำคัญที่มีความมากกว่าค่าดัชนี PNIเฉลี่ย พบว่ามี
 ประเด็นความต้องการจำเป็นพัฒนาในระดับมากและสำคัญที่สุด และเป็นจุดอ่อนมี 6 ลำดับ คือ
 1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ (PNI
 = 0.581) 2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและ
 ฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ (PNI = 0.545) 3.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น (PNI = 0.531) 4.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้
 มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ (PNI = 0.521) 5. กำลังคน
 ได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี (PNI = 0.483) 6.
 กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงานได้ดี (PNI =
 0.478) และมีประเด็นที่จัดลำดับความสำคัญต่ำกว่าค่าดัชนี PNIเฉลี่ยและเป็นจุดแข็ง 5 ประเด็น
 คือ 1.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดลอมได้อย่างรวดเร็วเสมอ (PNI
 = 0.466) 2.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์
 เพื่อแก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา (PNI = 0.466) 3.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจ
 แก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน (PNI = 0.454) 4. กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้
 สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ (PNI = 0.379) 5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้
 สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือระบุเสมอ (PNI = 0.359)

4.2) ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

ตารางที่ 4-4.9 ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา(Technical skill)	PNI	ลำดับความต้องการ จำเป็นพัฒนา
1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ	0.593	1
2.กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างถูกต้องเสมอ	0.502	10
3.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ	0.477	11
4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ	0.554	4
5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	0.508	9
6.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ	0.558	3
7.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้	0.584	2
8.กำลังคนสามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้	0.549	5
9.กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ	0.548	6
10.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี	0.529	7
11.กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพพื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้	0.514	8
ค่าดัชนี PNI เฉลี่ย	0.538	-

จากตารางที่ 4-4.9 สรุปว่าความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับปวช.ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาโดยการจัดลำดับความสำคัญที่มีค่ามากกว่าค่าดัชนี PNIเฉลี่ยพบว่า มีประเด็นความต้องการจำเป็นพัฒนาในระดับมากและสำคัญที่สุด และเป็นจุดอ่อนมี 5 ลำดับ คือ 1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ (PNI = 0.593) 2. กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ(PNI = 0.584) 3.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ(PNI = 0.554) 4.กำลังคนสามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.549) 5. กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ (PNI = 0.548) และมีประเด็นที่จัดลำดับความสำคัญต่ำกว่าค่าดัชนี PNI เฉลี่ยและเป็นจุดแข็ง 5 ประเด็นคือ 1.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี (PNI = 0.529) 2.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา (PNI = 0.466) 3.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ (PNI = 0.508)) 4. กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างถูกต้องเสมอ (PNI = 0.502) 5.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ (PNI = 0.477)

4.3) ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. ด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

ตารางที่ 4-4.10 ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. ด้านพฤติกรรม ของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. ด้านพฤติกรรม (Behavior skill)	PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็นพัฒนา
1.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถานประกอบการเสมอ	0.443	7
2.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ	0.433	8
3.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการเสมอ	0.431	9
4.กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ	0.485	1
5.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ	0.451	6
ความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	0.468	3
7.กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ	0.482	2
8.กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ	0.466	4
9.กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ	0.454	5
10.กำลังคนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ลางานโดยไม่มีเหตุอันสมควรเสมอ	0.387	10
ค่าดัชนี PNI เฉลี่ย	0.450	-

จากตารางที่ 4-4.10 สรุปว่าความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับปวช. ด้านพฤติกรรม โดยการจัดลำดับความสำคัญที่มีค่ามากกว่าค่าดัชนี PNIเฉลี่ย พบว่า มีประเด็นความต้องการจำเป็นพัฒนาในระดับมากและสำคัญที่สุด และเป็นจุดอ่อนมี 6 ลำดับ คือ 1.กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.485) 2.กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ (PNI = 0.482) 3.กำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ(PNI = 0.468) 4.กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.466) 5.กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ (PNI = 0.454) 6. กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ (PNI = 0.451) และมีประเด็นที่จัดลำดับความสำคัญต่ำกว่าค่าดัชนี PNIเฉลี่ยและเป็นจุดแข็ง 4 ประเด็นคือ 1. กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถานประกอบการเสมอ (PNI = 0.443) 2.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI = 0.433) 3.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ

ผู้รับบริการเสมอ (PNI = 0.431) 4. กำลังคนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ลางานโดยไม่มีเหตุอันสมควรเสมอ (PNI = 0.387)

4.4) ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวส. ด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

ตารางที่ 4-4.11 ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวส. ด้านสติปัญญาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับ ปวส. ด้านสติปัญญา (Cognitive skill)	PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็นพัฒนา
1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงานได้ดี	0.344	11
2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี	0.374	8
3.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือระบุเสมอ	0.352	10
4.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	0.361	9
5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา	0.403	7
6.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดลอมได้อย่างรวดเร็วเสมอ	0.415	6
7.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ	0.447	4
8.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น	0.480	3
9.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ	0.484	1

ตารางที่ 4-4.11 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับ ปวส. ด้านสติปัญญา (Cognitive skill)	PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็นพัฒนา
10.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ	0.439	5
11.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ	0.482	2
ค่าดัชนี PNI เฉลี่ย	0.417	-

จากตารางที่ 4-4.11 สรุปว่าความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับปวส. ด้านสติปัญญาโดยการจัดลำดับความสำคัญที่มีความมากกว่าค่าดัชนี PNI เฉลี่ย พบว่า มีประเด็นความต้องการจำเป็นพัฒนาในระดับมากและสำคัญที่สุด และเป็นจุดอ่อนมี 5 ลำดับ คือ 1. กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ (PNI = 0.484) 2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ (PNI = 0. 0.482) 3.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น (PNI = 0.480) 4.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ (PNI = 0.447) 5.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ (PNI = 0.439 และมีประเด็นที่จัดลำดับความสำคัญต่ำกว่าค่าดัชนี PNI เฉลี่ยและเป็นจุดแข็ง 6 ประเด็นคือ 1.กำลังคนได้เรียนรู้ในการปรับตัวต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็วเสมอ (PNI = 0.415) 2.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้มีปฏิภาณไหวพริบในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาในงานได้ทันเวลา (PNI = 0.403) 3.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี (PNI = 0.373) 4. กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ (PNI = 0.361) 5.กำลังคนได้ฝึกงานที่ทำให้สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือระบุเสมอ (PNI = 0.352) 6.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงานได้ดี (PNI = 0.344)

4.5) ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวส. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

ตารางที่ 4-4.12 ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวส. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับ ปวส. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical skill)	PNI	ลำดับความต้องการ จำเป็นพัฒนา
1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ	0.498	1
2.กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างถูกต้องเสมอ	0.453	9
3.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ	0.459	7
4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ	0.472	4
5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	0.467	5
6.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ	0.476	3
7.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้	0.479	2
8.กำลังคนสามารถเป็นที่ปรึกษา (Mentor) พนักงานใหม่ได้	0.466	6
9.กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ	0.444	10
10.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี	0.443	11
11.กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพพื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้	0.456	8
ค่าดัชนี PNI เฉลี่ย	0.464	-

จากตารางที่ 4-4.12 สรุปว่าความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับปวส. ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาโดยการจัดลำดับความสำคัญที่มีค่ามากกว่าค่าดัชนี PNIเฉลี่ย พบว่า มีประเด็นความต้องการจำเป็นพัฒนาในระดับมากและสำคัญที่สุด และเป็นจุดอ่อนมี 6. ลำดับ คือ 1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ (PNI = 0.498) 2. กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.479) 3.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ (PNI = 0.476) 4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ (PNI = 0.472) 5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติ (PNI = 0.467) 6.กำลังคนสามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้ (PNI = 0.466) และมีประเด็นที่จัดลำดับความสำคัญต่ำกว่าค่าดัชนี PNIเฉลี่ยและเป็นจุดแข็ง 5 ประเด็น คือ 1.กำลังคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนดเสมอ (PNI = 0.459) 2.กำลังคนสามารถนำทักษะวิชาชีพพื้นฐานตามสาขาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้ (PNI = 0.456) 3.กำลังคนสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างถูกต้องเสมอ (PNI = 0.453) 4. กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ (PNI = 0.444) 5.กำลังคนมีสมรรถนะในการทำงาน (Competency based) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะอย่างได้ดี (PNI = 0.443)

4.6) ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของความต้องการคุณภาพกำลังคนระดับ ปวส. ด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขตบริการ สถานศึกษา

ตารางที่ 4-4.13 ลำดับความต้องการจำเป็นพัฒนาของความต้องการคุณภาพกำลังคน ระดับ ปวส. ด้านพฤติกรรมของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับ ปวส. ด้านพฤติกรรม (Behavior skill)	PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็นพัฒนา
1.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถานประกอบการเสมอ	0.439	8
2.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ	0.452	7
3.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการเสมอ	0.461	2
4.กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ	0.459	3
5.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ	0.465	1
6.กำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	0.455	5
7.กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ	0.457	4
8.กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ	0.455	6
9.กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ	0.431	9
10.กำลังคนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ลางานโดยไม่มีเหตุอันสมควรเสมอ	0.358	10
ค่าดัชนี PNI เฉลี่ย	0.443	-

จากตารางที่ 4-4.13 สรุปว่าความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับปวส. ด้านพฤติกรรมกำหนดให้ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI ที่มีค่ามากกว่าค่าดัชนี PNI เฉลี่ยในแต่ละด้าน เป็นค่าที่แสดงถึงความต้องการจำเป็นพัฒนาต้องพัฒนาเนื่องจากเป็นจุดอ่อน โดยมีความต้องการจำเป็นพัฒนาของการปรับปรุงคุณภาพกำลังคน ตามลำดับรวม 7 ลำดับคือ 1)กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ (PNI=0.465) 2)กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการเสมอ (PNI=0.461) 3)กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI=0.459) 4) กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ (PNI=0.457) 5)กำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ (PNI=0.455) 6)กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ (PNI=0.455) 7)กำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ (PNI=0.455)

4.7) ภาพรวมความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคน ระดับ
ปวช.ปวส. รุ่นเข้าปี 2549 – 2550 ด้านสติปัญญา

ตารางที่ 4-4.14 ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคน ระดับปวช.ปวส. รุ่นเข้าปี 2549 - 2550 ด้านสติปัญญา

ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคน ระดับปวช.ปวส.รุ่นเข้าปี 2549 - 2550 ด้านสติปัญญา		
ปวช.จากการวิเคราะห์ PNI	ปวส.จากการวิเคราะห์ PNI	ความต้องการปรับปรุงคุณภาพ
<p>1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ</p> <p>2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>4.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ</p> <p>5.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี</p> <p>6.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงานได้ดี</p>	<p>1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรมเสมอ</p> <p>2)กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3)กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>4.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดีเสมอ</p> <p>5.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ</p>	<p>1.การมีระบบคิดเป็นรูปธรรม (ร่วมปวช.ปวส.)</p> <p>2.สามารถถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน (ร่วมปวช.ปวส.)</p> <p>3.มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท้าทาย (ร่วมปวช.ปวส.)</p> <p>4.ความสามารถปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ (ปวช.)</p> <p>5.ใช้ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยี (ปวช.)</p> <p>6.ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน (ปวช.)</p> <p>7.การตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี (ปวส.)</p> <p>8.ความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ (ปวส.)</p>

จากตาราง 4-4.14 สรุปว่า ความต้องการจำเป็นพัฒนาในการพัฒนาคุณภาพกำลังคน ระดับปวช. ปวส.รุ่นเข้าปี 2549 - 2550 ด้านสติปัญญา คือ 1.การมีระบบคิดเป็นรูปธรรม 2.สามารถถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน 3.มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท้าทาย

ตารางที่ 4-4.15 ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคน ระดับปวช.ปวส.

รุ่นเข้าปี 2549 - 2550 ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา

ความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพกำลังคนรุ่นเข้าปี 2549 - 2550 ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา		
ปวช.จากการวิเคราะห์ PNI	ปวส.จากการวิเคราะห์ PNI	ความต้องการปรับปรุงคุณภาพ
1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมี ความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ 2.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิด ปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบ เสมอ 3.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบ งานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ 4.กำลังคนสามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้ 5.กำลังคนมีทักษะในการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสถานประกอบการ	1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมี ความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ 2.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้ 3.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิด ปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบเสมอ 4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบ งานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) เสมอ 5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติ 6.กำลังคนสามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้	1.สามารถปฏิบัติงานได้ทันที (ร่วม ปวช.ปวส.) 2.สามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อน ร่วมงาน (ร่วมปวช.ปวส.) 3.รับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) (ร่วมปวช.ปวส.) 4.สามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงาน ใหม่ (ร่วมปวช.ปวส.) 5.มีทักษะการเรียนรู้เท่าทันต่อการ เปลี่ยนแปลง (ปวช.) 6.มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง (ปวส.)

จากตาราง 4-4.15 สรุปว่า ความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพกำลังคน ระดับปวช.ปวส.
รุ่นเข้าปี 2549 - 2550 ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา คือ 1.สามารถปฏิบัติงานได้ทันที 2.
สามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงาน 3.รับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple
skills) 4.สามารถเป็นที่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่

ตารางที่ 4-4.16 ความต้องการจำเป็นพัฒนาในการพัฒนาคุณภาพกำลังคน ระดับปวช. ปวส.รุ่น
 เข้าปี 2549 - 2550 ด้านพฤติกรรม

ความต้องการจำเป็นพัฒนาในการพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับปวช.ปวส.รุ่นเข้าปี 2549 - 2550 ด้านพฤติกรรม		
ปวช.จากการวิเคราะห์ PNI	ปวส.จากการวิเคราะห์ PNI	ความต้องการปรับปรุงคุณภาพ
1.กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานเสมอ 2.กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการ ทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ 3.กำลังคนมีความสามารถในการ ประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผล สำเร็จเสมอ 4.กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้า กับเพื่อนร่วมงานเสมอ 5.กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการ ปฏิบัติหน้าที่เสมอ 6.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานเสมอ	1.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานเสมอ 2.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้รับบริการเสมอ 3.กำลังคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานเสมอ	1.ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (ร่วมปวช.ปวส.) 2.มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (ร่วมปวช.ปวส.) 3.ตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่กำหนด (ปวช.) 4.สามารถประสานงาน (ปวช.) 5.สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงา (ปวช.) 6. มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ (ปวช.) 7.มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ(ปวส.)

จากตาราง 4-4.16 ความต้องการจำเป็นพัฒนาในการพัฒนาคุณภาพกำลังคน ระดับ
 ปวช.ปวส. ระดับปวช.ปวส.รุ่นเข้าปี 2549 – 2550 ด้านพฤติกรรม คือ 1.ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ
 เพื่อนร่วมงาน 2.มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

4.2 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ (ร่างที่ 1)

การกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการผู้วิจัยขอเสนอกลยุทธ์จากการวิเคราะห์ความจำเป็นพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ คือ 1. การวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning) 2. การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ 3. การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) กลยุทธ์ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4-4.16 กลยุทธ์ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคนของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ความต้องการจำเป็นพัฒนาในการพัฒนา การวางแผนการผลิตกำลังคน	กลยุทธ์
1.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง	ปรับรูปแบบการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพเป็นรายสาขา
2.สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณทั้งระดับ ปวช.และปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง	ปรับรูปแบบการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณเป็นรายสาขา
3.สถานศึกษามุ่งสำรวจความต้องการกำลังคน ทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.จากสถานประกอบการในเขตพื้นที่บริการ	ขยายแนวทางการสำรวจความต้องการกำลังคนในเขตพื้นที่บริการ
4.คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช.มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการทุกสาขาวิชา	เพิ่มระดับคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ
5.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.ที่สอดคล้องความต้องการของสถานประกอบการ	เน้นย้ำเป้าหมายเชิงปริมาณในการผลิตกำลังคนที่สอดคล้องความต้องการ
6.แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความต้องการกำลังคนในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา	นำผลสู่การตอบสนองความต้องการกำลังคนในพื้นที่บริการ
7.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพ	จัดให้มีตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพ

จากตารางที่ 4.4.16 พบว่ากลยุทธ์การวางแผนการผลิตกำลังคนประกอบด้วยกลยุทธ์ 7 กลยุทธ์ คือ 1.ปรับรูปแบบการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพเป็นรายสาขา 2.ปรับรูปแบบการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณเป็นรายสาขา 3.ขยายแนวทางการสำรวจความต้องการกำลังคนในเขตพื้นที่บริการ 4.เพิ่มระดับคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ 5.เน้นย้ำเป้าหมายเชิงปริมาณในการผลิตกำลังคนที่สุดอดคล้องความต้องการ 6.นำผลผู้การตอบสนองความต้องการกำลังคนในพื้นที่บริการ 7.จัดให้มีตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพ

2) กำหนดกลยุทธ์การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.4.17 กลยุทธ์การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติของการบริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ความต้องการจำเป็นพัฒนาการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ	กลยุทธ์
1) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนห้องปฏิบัติการจากสถานประกอบการที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	ขอสนับสนุนห้องปฏิบัติการสำหรับการผลิตกำลังคน
2) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	ขอสนับสนุนงบประมาณสำหรับการผลิตกำลังคน
3) สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคน
4) สถานศึกษามีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	จัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ สำหรับการผลิตกำลังคน
5) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์จากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	ขอสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ สำหรับการผลิตกำลังคน
6) สถานศึกษามีครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	เตรียมพร้อมครูผู้สอนที่เชี่ยวชาญอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคน
7) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการรับนักศึกษาในระดับ ปวส. ฝึกงานอย่างไม่จำกัด	ขอสนับสนุนรับนักศึกษาให้ฝึกงาน โดยไม่จำกัด
8) สถานศึกษาเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณอย่างต่อเนื่อง	สำรวจข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

จากตารางที่ 4.4.17 พบว่ากลยุทธ์การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติประกอบด้วยกลยุทธ์ 8 กลยุทธ์ คือ 1.ขอสนับสนุนห้องปฏิบัติการสำหรับการผลิตกำลังคน 2.ขอสนับสนุนงบประมาณสำหรับการผลิตกำลังคน 3.จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคน 4.จัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ สำหรับการผลิตกำลังคน 5.ขอสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์

สำหรับการผลิตกำลังคน 6.เตรียมพร้อมครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคน 7. ขอสนับสนุนรับนักศึกษาให้ฝึกงานโดยไม่จำกัด 8.สำรวจข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

3) กำหนดกลยุทธ์การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4-4.18 กลยุทธ์การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคนของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ความต้องการจำเป็นพัฒนาการประเมินผล การผลิตกำลังคน	กลยุทธ์
1.สถานศึกษาจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิต กำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบ อย่างต่อเนื่อง	รายงานผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2.สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการผลิต กำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิต กำลังคนอย่างต่อเนื่อง	นำผลการประเมินเชิงคุณภาพปรับปรุงแผนอย่าง ต่อเนื่อง

จากตารางที่ 4-4.18 พบว่ากลยุทธ์การประเมินผลประกอบด้วยกลยุทธ์ 2 กลยุทธ์ คือ 1. รายงานผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 2. นำผลการประเมินเชิงคุณภาพปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยขอเสนอกลยุทธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพัฒนาที่เป็นจุดอ่อน และแนวทางการปรับปรุงคุณภาพกำลังคนจากสถานประกอบการ
ดังนี้

ตารางที่ 4-4.19 กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และแนวทางการปรับปรุงคุณภาพกำลังคนในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของ
สถานประกอบการ

กลยุทธ์ด้านการวางแผนการผลิต	กลยุทธ์ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ	กลยุทธ์ด้านการประเมินผล	แนวทางการปรับปรุงคุณภาพกำลังคน
<p>กลยุทธ์หลัก การวางแผนเชิงรุก</p> <p>กลยุทธ์รอง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับรูปแบบการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพเป็นรายสาขา 2. ขยายแนวทางการสำรวจความต้องการกำลังคนในเขตพื้นที่บริการ 3. เพิ่มระดับคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ 4. เน้นย้ำเป้าหมายเชิงปริมาณในการผลิตกำลังคนที่สอดคล้องความต้องการ 5. นำผลสู่การตอบสนองความต้องการกำลังคนในพื้นที่บริการ 6. จัดให้มีตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพ 	<p>กลยุทธ์หลัก นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี</p> <p>กลยุทธ์รอง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขอสนับสนุนห้องปฏิบัติการสำหรับการผลิตกำลังคน 2. ขอสนับสนุนงบประมาณสำหรับการผลิตกำลังคน 3. จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคน 4. จัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ สำหรับการผลิตกำลังคน 5. ขอสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ สำหรับการผลิตกำลังคน 6. เตรียมพร้อมครูผู้สอนที่เชี่ยวชาญอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคน 7. ขอสนับสนุนรับนักศึกษาให้ฝึกงานโดยไม่จำกัด 8. สำรวจข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณ 	<p>กลยุทธ์หลัก ปรับกระบวนการทศนิยมในการประเมินผล</p> <p>กลยุทธ์รอง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รายงานผลการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 2. นำผลการประเมินเชิงคุณภาพปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง 	<p>ด้านสติปัญญา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การมีระบบคิดเป็นรูปธรรม (ร่วมปวช.ปวส.) 2. สามารถถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน (ร่วมปวช.ปวส.) 3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำทนาย (ร่วมปวช.ปวส.) 4. ความสามารถปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ (ปวช.) 5. ใช้ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยี (ปวช.) 6. ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน (ปวช.)

ตารางที่ 4-4.19 (ต่อ)

กลยุทธ์ด้านการวางแผนการผลิต	กลยุทธ์ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ	กลยุทธ์ด้านการประเมินผล	แนวทางการปรับปรุงคุณภาพกำลังคน
7.ปรับรูปแบบการสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณเป็นรายสาขา			7.การตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี (ปวส.) 8.ความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ (ปวส.) ด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา/อาชีพ 1.สามารถปฏิบัติงานได้ทันที (ร่วมปวช.ปวส.) 2.สามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงาน (ร่วมปวช.ปวส.) 3.รับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) (ร่วมปวช.ปวส.) 4.สามารถเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ (ร่วมปวช.ปวส.) 5.มีทักษะการเรียนรู้อย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ปวช.) 6.มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง (ปวส.)

ตารางที่ 4-4.19 (ต่อ)

กลยุทธ์ด้านการวางแผนการผลิต	กลยุทธ์ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ	กลยุทธ์ด้านการประเมินผล	แนวทางการปรับปรุงคุณภาพกำลังคน
			<p>ด้านพฤติกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (ร่วมปวช.ปวส.) 2.มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (ร่วมปวช.ปวส.) 3.ตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่กำหนด (ปวช.) 4.สามารถประสานงาน (ปวช.) 5.สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน (ปวช.) 6.มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ (ปวช.) 7.มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ (ปวส)

ตามกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเข้าหาหรืออาจารย์ที่ปรึกษา ได้กลยุทธ์และวิธีการ (ฉบับร่าง 1) ดังตาราง ตารางที่ 4-4.20 กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ (ฉบับร่าง 1)

การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีการ
ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน	1.การวางแผนเชิงรุก	1.1 กำหนดแผนการผลิตกำลังคนเชิงรุก	1.1.1สำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ
			1.1.2 สำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ
		1.2. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิตกำลังคน	1.2.1 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณตามความต้องการของสถานประกอบการ
			1.2.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ
ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ	2.นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี	2.1 ไตรภาคีในการผลิตกำลังคน	2.1.1สร้างเครือข่ายไตรภาคีของสถานศึกษา สถานประกอบการและสำนักงานแรงงานในการผลิตกำลังคน
			2.1.2 จัดสหกิจศึกษาในการผลิตกำลังคน
		2.2 ไตรภาคีในการพัฒนาทักษะกำลังคน	2.2.1สร้างเครือข่ายไตรภาคีของสถานศึกษา สถานประกอบการและสำนักงานแรงงานในการพัฒนากำลังคน
			2.2.2 แสวงหาพันธมิตรต่างประเทศในการพัฒนากำลังคน
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผน	3.ปรับกระบวนการทศน์ในการประเมินผล	3.1 ประเมินประสิทธิภาพภายนอก	3.1.1 ประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานของผู้สำเร็จการศึกษา
			3.1.2 ประเมินผลลัพธ์ผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา
		3.2 นำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.2.1 ประเมินคุณภาพผลผลิต
			3.2.2 ปรับปรุงแผนการผลิต

ตอนที่ 5 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถาน ประกอบการ

ในการตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความ
ต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบกลยุทธ์ 2 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ (ฉบับร่าง)

1) จากการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องด้วยแบบประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์

ผู้วิจัยส่งกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการ
กำลังคนของสถานประกอบการ (ฉบับร่างที่ 1) โดยส่งเอกสารทางไปรษณีย์ด่วน ทางจดหมาย
อิเล็กทรอนิกส์ และนำส่งด้วยตัวเองให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 30 คน (รายชื่อตามภาคผนวก)
ได้แก่

- | | |
|---|------|
| 1. ผู้กำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา | 4 คน |
| 2. ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติระดับผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ
สถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้ง 4 ภูมิภาคประกอบด้วย | |
| 2.1 ภาคเหนือ | 4 คน |
| 2.2 ภาคกลาง | 3 คน |
| 2.3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 4 คน |
| 2.4 ภาคใต้ | 4 คน |
| 3. ผู้บริหารกลุ่มสถานประกอบการจากสภาอุตสาหกรรมทั้ง 4 ภูมิภาค
ประกอบด้วย | |
| 3.1 ภาคเหนือ | 2 คน |
| 3.2 ภาคกลาง | 3 คน |
| 3.3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 2 คน |
| 3.4 ภาคใต้ | 4 คน |

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา
อาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ(ฉบับร่างที่ 1) จาก
ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังรายละเอียดในตาราง

ตารางที่ 4-5.1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (ฉบับร่าง1) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการ กำลังคนของสถานประกอบการ (ฉบับร่าง1)	กลยุทธ์หลัก				กลยุทธ์รอง			
	เหมาะสม	ร้อยละ	ปรับปรุง	ร้อยละ	เหมาะสม	ร้อยละ	ปรับปรุง	ร้อยละ
กลยุทธ์หลัก 1 : การวางแผนเชิงรุก	30	100	0	0	-	-	-	-
กลยุทธ์รอง 1.1 :กำหนดแผนการผลิตกำลังคน เชิงรุก	-	-	-	-	27	90	3	10
กลยุทธ์รอง 1.2 :กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จใน การผลิตกำลังคน	-	-	-	-	26	86	4	14
กลยุทธ์หลัก 2 :นำแผนสู่การปฏิบัติด้วย ไตรภาคี	30	100	0	0	-	-	-	-
กลยุทธ์รอง 2.1 :ไตรภาคีในการผลิตกำลังคน	-	-	-	-	29	97	1	3
กลยุทธ์รอง 2. 2 :ไตรภาคีในการพัฒนาทักษะ กำลังคน	-	-	-	-	25	83	5	17
กลยุทธ์หลัก 3 :ปรับกระบวนการต้นในการ ประเมินผล	30	100	0	0	-	-	-	-
กลยุทธ์รอง 2.1 :ประเมินประสิทธิภาพภายนอก	-	-	-	-	23	76	7	24
กลยุทธ์รอง 2.2 :นำผลการประเมินไปปรับปรุง การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	-	-	-	-	29	97	1	3

จากตาราง 4-5.1 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ 30 คนมีความคิดเห็นว่ากลยุทธ์หลักมีความเหมาะสมร้อยละ 100 ส่วนกลยุทธ์รองผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า กลยุทธ์รองไตรภาคีในการผลิตกำลังคน และกลยุทธ์นำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสมมากที่สุด ร้อยละ 97 และมีส่วนปรับปรุงร้อยละ 3 กลยุทธ์รองกำหนดแผนการผลิตกำลังคนเชิงรุกมีความเหมาะสมร้อยละ 90 มีส่วนปรับปรุงร้อยละ 10 กลยุทธ์รองกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิตกำลังคนมีความเหมาะสมร้อยละ 86 และมีส่วนปรับปรุงร้อยละ 14 กลยุทธ์รองไตรภาคีในการพัฒนาทักษะกำลังคนมีความเหมาะสมร้อยละ 83 มีส่วนปรับปรุงร้อยละ 17 กลยุทธ์รองประเมินประสิทธิภาพภายนอกมีความเหมาะสมร้อยละ 76 และมีส่วนปรับปรุงร้อยละ 24

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อปรับปรุงเป็น กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถาน ประกอบการ (ฉบับร่างที่ 2) กล่าวคือ

1. กลยุทธ์หลัก มีความเหมาะสมทั้งหมดเนื่องจากเป็นแนว ทางหลักใน การบริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการ ประเมินผล

2. กลยุทธ์รอง มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาปรับปรุง ดังนี้

2.1 ควรเป็นกลยุทธ์ที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจเพื่อให้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

2.2 ไตรภาคีควรเป็นการทำงานร่วมของ 3 ฝ่ายโดยไม่จำเป็นต้องเป็นภาครัฐเสมอ อาจเป็นภาคเอกชนก็ได้ เช่นบริษัทฝึกอบรม ผู้ตรวจสอบหรือลูกค้าของสถานประกอบการ

2.3 เสนอให้มีการแลกเปลี่ยนทำงานกันระหว่างครูในสถานศึกษาและวิศวกรใน สถานประกอบการ เพื่อให้ทราบลักษณะงานที่แท้จริงระหว่างการสอน ในสถานศึกษา และการ ทำงานในสถานประกอบการ

2.4 เพิ่มทักษะการใช้ภาษาที่ 2 และภาษาที่ 3 แก่นักศึกษาในแผนการผลิตกำลังคน

2.5 ทบทวนแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่องเพราะปัจจุบันพบว่ากำลังคนที่สำเร็จ การศึกษาแล้วไม่ได้ปฏิบัติงานตรงกับแผนการผลิต

2.6 การสร้างเครือข่ายไตรภาคีต้องร่วมมือกันอย่างจริงจังสถานประกอบการต้อง เปิดรับและสำนักแรงงานต้องมีการพัฒนาฝีมือกำลังคนเพื่อส่งต่อสถานประกอบการ

2.7 ต้องมีการติดตามกับสถานประกอบการที่รับกำลังคนเข้าปฏิบัติงานเพื่อทวนสอบ ผลว่าตรงตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่และปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและจัดทำเป็น กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถาน ประกอบการ (ฉบับร่าง 2) เพื่อดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสม โดยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

5.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (ฉบับร่างที่ 2)

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ ดังตาราง

ตารางที่ 4-5.2 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ (ฉบับร่าง 2)

การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีการ
ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน	1.การวางแผนเชิงรุก	1.1 กำหนดแผนการผลิตกำลังคนเชิงรุก	1.1.1 สํารวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ จากสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา
			1.1.2 สํารวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ จากสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษา
		1.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิตกำลังคน	1.2.1 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณตามความต้องการของสถานประกอบการ
			1.2.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ
ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ	2.นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี	2.1 ไตรภาคีในการผลิตกำลังคน	2.1.1 สร้างเครือข่ายไตรภาคีของสถานศึกษา สถานประกอบการและสำนักงานแรงงานในการผลิตกำลังคน
			2.1.2 จัดสหกิจศึกษาในการผลิตกำลังคน
		2.2 ไตรภาคีในการพัฒนาทักษะกำลังคน	2.2.1 สร้างเครือข่ายไตรภาคีของสถานศึกษา สถานประกอบการและสำนักงานแรงงานในการพัฒนากำลังคน
			2.2.2 แสวงหาพันธมิตรต่างประเทศในการพัฒนากำลังคนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาที่ 2 และ 3
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผน	3.ปรับกระบวนการทศนในการประเมินผล	3.1 ประเมินประสิทธิภาพภายนอก อย่างต่อเนื่อง	3.1.1 ประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานของผู้สำเร็จการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
			3.1.2 ประเมินผลลัพธ์ผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
		3.2 นำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.2.1 ประเมินคุณภาพผลผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง
			3.2.2 ปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง

วิธีที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยการสนทนากลุ่ม ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มประกอบด้วย 1)ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจากส่วนกลาง 1 คน 2)ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษา 3 คน 3)ผู้บริหารสถานประกอบการ 2 คน 4)ครูผู้สอนสถานศึกษาอาชีวศึกษา 2 คน 5) หัวหน้าส่วนสำนักงานแรงงานภาครัฐ 1 คน 6)เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานภาครัฐ 1 คน รวม 10 คน โดยได้ผลสรุปและมีข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มให้ปรับปรุงกลยุทธ์ (ฉบับร่าง1) เป็นกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการ กำลังคนของสถานประกอบการ(ฉบับร่าง2) ดังนี้

1.กลยุทธ์หลักมีความเหมาะสมและครอบคลุมการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ 1)ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน 2)ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติและ 3)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน

2.กลยุทธ์รอง ควรปรับปรุงเพิ่มเติมในประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 เพิ่มกลยุทธ์รองการกำหนดเวลาในการปรับปรุงแผน ในระดับ ปวช.ทุก 3 ปี ระดับปวส.ทุก 2 ปี และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผน

2.2 เพิ่มกลยุทธ์รองไตรภาคีสารสนเทศกำลังคนโดย การสร้างระบบสารสนเทศความต้องการ (Demand) การตอบสนอง (Supply) กำลังคนด้วยไตรภาคี และสร้างระบบสารสนเทศด้านการพัฒนากำลังคนไตรภาคี

2.3 เพิ่มกลยุทธ์แจ้งผลการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาด้วยแจ้งผลการทำงานโดยกำลังคนเองและสร้างระบบการติดตามแหล่งทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของกำลังคน

3.เพิ่มวิธีดำเนินการในกลยุทธ์รองไตรภาคีในการพัฒนาทักษะกำลังคนให้มีการแลกเปลี่ยนงานช่วงปิดภาคเรียนระหว่างครูในสถานศึกษากับวิศวกรหรือหัวหน้างานในสถานประกอบการ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะที่เก็บข้อมูลจากภาคสนามมาพิจารณาร่วมกับข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (รายละเอียดดังปรากฏในภาคผนวก) และนำประเด็นสำคัญจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและจัดทำเป็นกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ แล้วนำเรียนอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อจัดทำเป็นกลยุทธ์ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

5.3 ผลการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ผลจากการหารืออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยทำการสรุปกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการฉบับสมบูรณ์ ดังตาราง

ตารางที่ 4-5.3 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ ฉบับสมบูรณ์

การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีการ
ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน	1.การวางแผนเชิงรุก	1.1 กำหนดแผนการผลิตกำลังคนเชิงรุก	1.1.1 สํารวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณจากสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา
			1.1.2 สํารวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพจากสถานประกอบการ ในเขตบริการสถานศึกษา
		1.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิตกำลังคน	1.2.1 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณตามความต้องการของสถานประกอบการ
			1.2.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ
		1.3 กำหนดเวลาในการปรับปรุงแผน	1.3.1 กำหนดให้ปรับปรุงแผนระดับ ปวช.ทุก 3 ปี ระดับ ปวส.ทุก 2 ปี
			1.3.2 กำหนดให้นำข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงแผน

ตารางที่ 4-5.3 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีการ
ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ	2. นำแผนสู่การปฏิบัติด้วย ไตรภาคี	2.1 ไตรภาคีในการผลิตกำลังคน	2.1.1 สร้างเครือข่ายไตรภาคีของสถานศึกษา สถานประกอบการและสำนักงานแรงงานในการผลิตกำลังคน
			2.1.2 จัดสหกิจศึกษาในการผลิตกำลังคน
		2.2 ไตรภาคีในการพัฒนาทักษะกำลังคน	2.2.1 สร้างเครือข่ายไตรภาคีของสถานศึกษา สถานประกอบการและสำนักงานแรงงานในการพัฒนากำลังคน
			2.2.2 แสวงหาพันธมิตรต่างประเทศในการพัฒนากำลังคนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาที่ 2 และ 3
			2.2.3 แลกเปลี่ยนงานช่วงปิดภาคเรียนระหว่างครูในสถานศึกษากับวิศวกรหรือหัวหน้างานในสถานประกอบการ
		2.3 ไตรภาคีสารสนเทศกำลังคน	2.3.1 สร้างระบบการสารสนเทศความต้องการ (demand) การตอบสนอง (Supply) กำลังคนด้วยไตรภาคี
			2.3.2 สร้างระบบสารสนเทศด้านการพัฒนากำลังคน ไตรภาคี

ตารางที่ 4-5.3 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีการ
<p>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน</p>	<p>3.ปรับกระบวนการทัศน์ในการประเมินผล</p>	<p>3.1 ประเมินประสิทธิภาพภายนอกอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>3.1.1 ประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานของผู้สำเร็จการศึกษาอย่างต่อเนื่อง</p>
			<p>3.1.2 ประเมินผลลัพธ์ผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาอย่างต่อเนื่อง</p>
		<p>3.2 นำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>3.2.1 ประเมินคุณภาพผลผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง</p>
		<p>3.3 แจกแจงผลการการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา</p>	<p>3.2.2 ปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง</p>
			<p>3.3.1 สร้างระบบการแจ้งผลการทำงานโดยกำลังคนเอง</p>
			<p>3.3.2 สร้างระบบการติดตามแหล่งทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของกำลังคน</p>

ตอนที่ 6 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (ฉบับสมบูรณ์) มีรายละเอียด ดังนี้

1. กลยุทธ์หลักด้านการวางแผนการผลิตกำลังคนคือ **กลยุทธ์การวางแผนเชิงรุก** กลยุทธ์รอง 1)กลยุทธ์กำหนดแผนการผลิตกำลังคนเชิงรุก 2)กลยุทธ์กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิตกำลังคน 3)กลยุทธ์กำหนดเวลาในการปรับปรุงแผน วิธีดำเนินงาน 1.1)สำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ 1.2)สำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ 2.1)กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณตามความต้องการของสถานประกอบการ 2.2)กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ 3.1)กำหนดให้ปรับปรุงแผนระดับปวช.ทุก 3 ปี ระดับ ปวส.ทุก 2 ปี 3.2)กำหนดให้นำข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงแผน

2. กลยุทธ์หลักด้านด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติคือ **กลยุทธ์นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี** กลยุทธ์รอง 1)กลยุทธ์ไตรภาคีในการผลิตกำลังคน 2)กลยุทธ์ไตรภาคีในการพัฒนาทักษะกำลังคน 3)กลยุทธ์ไตรภาคีสารสนเทศกำลังคน วิธีดำเนินงาน 1.1)สำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ 1.2)สำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ 2.1)สร้างเครือข่ายไตรภาคีของสถานศึกษา สถานประกอบการและสำนักงานแรงงานในการผลิตกำลังคนและ 2.2)จัดสหกิจศึกษาในการผลิตกำลังคน 3.1)สร้างระบบการสารสนเทศความต้องการ (demand) การตอบสนอง (Supply)กำลังคนด้วยไตรภาคี 3.2)สร้างระบบสารสนเทศด้านการพัฒนากำลังคนไตรภาคี

3. กลยุทธ์หลักด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน คือ **กลยุทธ์ปรับกระบวนการต้นในการประเมินผล** กลยุทธ์รอง 1)กลยุทธ์ประเมินประสิทธิภาพภายนอก 2)กลยุทธ์นำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 3)กลยุทธ์แจ้งผลการการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา วิธีดำเนินงาน 1.1)ประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานของผู้สำเร็จการศึกษา 1.2)ประเมินผลลัพธ์ผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา 2.1)ประเมินคุณภาพผลผลิต 2.2)ปรับปรุงแผนการผลิต 3.1)สร้างระบบการแจ้งผลการทำงานโดยกำลังคนเอง 3.2)สร้างระบบการติดตามการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของกำลังคน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการเป็นงานวิจัยเชิงบรรยาย สอบถามข้อมูลจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานประกอบการในภูมิภาคทั้ง 4 ภูมิภาค คือภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ และเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา 95 แห่ง และสถานประกอบการ 354 แห่ง สาระสำคัญของการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ
- 1.2 ศึกษาสภาพความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา
- 1.3 พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

2. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้างต้น ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

สรุปข้อค้นพบเป็น 2 ประเด็น คือ

1.1 สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาระดับปวช.และปวส. เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ผู้วิจัยขอสรุปสภาพปัจจุบันพร้อมสภาพพึงประสงค์และความต้องการในการพัฒนา ดังนี้

การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในการผลิตกำลังคน ระดับปวช.และปวส.
ภาพรวมจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 4 ภูมิภาคพบว่า ทุกสถานศึกษาต้องปรับปรุงระบบบริหาร
ตามลำดับดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1. ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation)
ลำดับที่ 2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation) และลำดับที่ 3.
ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning) ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอ ประกอบการอภิปราย ดังนี้

ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ สภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ระดับ
ปานกลาง แต่สภาพพึงประสงค์มีความต้องการพัฒนาระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการพัฒนา
ตามลำดับรวม 8 ประเด็นคือ 1.การสนับสนุนห้องปฏิบัติการจากสถานประกอบการที่พร้อมใช้งาน
อย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ 2.
การสนับสนุนงบประมาณจากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนอง
ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ 3.การมีงบประมาณเพียงพอในการผลิตกำลังคน
เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ 4.การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่
พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถาน
ประกอบการ 5.การสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์จากสถานประกอบการอย่างเพียงพอในการ
ผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ 6.มีครูผู้สอนที่มีความ
เชี่ยวชาญอย่างเพียงพอในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถาน
ประกอบการ 7.การสนับสนุนจากสถานประกอบการในการรับนักเรียนระดับ ปวส.ฝึกงานอย่างไม่
จำกัด และ 8.การเก็บข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณอย่างต่อเนื่อง

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน สภาพปัจจุบันมีการ
ปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง แต่สภาพพึงประสงค์มีความต้องการพัฒนาระดับมากที่สุด โดยมีความ
ต้องการจำเป็นพัฒนาตามลำดับรวม 2 ประเด็นคือ 1.การจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการผลิต
กำลังคนเชิงคุณภาพให้สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง และ 2.การนำผลการประเมินการ
ผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง

ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน ปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง แต่
สภาพพึงประสงค์มีความต้องการพัฒนาระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการจำเป็นพัฒนา
ตามลำดับรวม 7 ประเด็นคือ 1.การสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพทั้งระดับ ปวช.และ
ปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง 2.การสำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณทั้งระดับ
ปวช.และปวส.เป็นรายสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง 3.การสำรวจความต้องการกำลังคน ทั้งระดับ
ปวช.และ ปวส.จากสถานประกอบการในเขตพื้นที่บริการ 4.คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ

ปวช.มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการทุกสาขาวิชา 5.แผนการจัดการศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการผลิตกำลังคนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.ที่สอดคล้อง ความต้องการของสถานประกอบการ 6.แผนการจัดการศึกษามุ่งการตอบสนองความต้องการ กำลังคนในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา 7.แผนการจัดการศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จเชิงคุณภาพ

1.2 สภาพปัจจุบันการผลิตกำลังคนและการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา

สภาพปัจจุบันการผลิตกำลังคนและการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา จากการสำรวจ แผนการผลิต จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ทำงานหลังสำเร็จการศึกษา ศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ ส่วนตัว ทำงานกับสถานประกอบการ การทำงานในเขตบริการและนอกเขตบริการสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบดังนี้

จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต/ผู้สำเร็จการศึกษา

พบว่าภาพรวมทุกภูมิภาคสถานศึกษาสามารถผลิตนักศึกษาได้จำนวนใกล้เคียงกับ แผนที่วางไว้ เช่น ปวช.ผลิตทั้ง 2 รุ่น (2549 - 2550) ผลิตได้ร้อยละ 92.40 ปวส.ผลิตได้ร้อยละ 87.98 ของแผนเช่นกัน และพบว่าสถานศึกษาในภาคใต้ผลิตได้น้อยที่สุดคือร้อยละ 79.64 ของ แผน ส่วนสาขาวิชาที่ผลิตได้น้อยที่สุดคือสาขาคหกรรม ผลิตได้ร้อยละ 77.63 ของแผน และ สาขาที่มียอดผลิตน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับจำนวนผลิตรวมทุกสาขา คือสาขาศิลปหัตถกรรม ซึ่งผลิตได้ ร้อยละ 4.34 ในระดับปวช. และ ร้อยละ 4.20 ในระดับปวส.

การทำงาน/การศึกษาต่อ

พบว่าทั้ง ปวช.และปวส.ทำงานหลังสำเร็จการศึกษาน้อย เช่นระดับปวช.ทำงานหลัง สำเร็จการศึกษาร้อยละ 19.59 ระดับปวส.ทำงานหลังสำเร็จการศึกษาร้อยละ 43.86 ระดับปวส. ภาคใต้ทำงานน้อยที่สุด เช่นรุ่นเข้าปี 2549 ทำงานร้อยละ 16.76 และร้อยละ 24.39 ในรุ่นเข้าปี 2550 ที่เหลือศึกษาต่อ ระดับปวช.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าทำงานมากที่สุดแต่ก็ยังน้อยกว่าศึกษาต่อ เช่น รุ่นปี 2549 ทำงานร้อยละ 25.02 และรุ่นปี 2550 ทำงานร้อยละ 21.00

การทำงานกับสถานประกอบการ/การทำงานส่วนตัว

พบว่าระดับปวช.ทำงานกับสถานประกอบการร้อยละ 70.71 และปวส.ทำงานกับ สถานประกอบการร้อยละ 71.42 จำนวนที่เหลือทำงานส่วนตัว และพบอีกว่าระดับปวช. สาขา อุตสาหกรรมทำงานกับสถานประกอบการลดลงจากการสำรวจทั้ง 2 ปี เช่นรุ่นเข้าศึกษาปี 2549 ทำงานกับสถานประกอบการร้อยละ 80.43 จำนวนได้ลดลงเหลือร้อยละ 63.39 ในรุ่นเข้าศึกษาปี 2550 เช่นเดียวกับระดับปวส.สาขาศิลปหัตถกรรมทำงานกับสถานประกอบการลดลง เช่นรุ่นเข้า

ศึกษาปี 2549 ทำงานกับสถานประกอบการร้อยละ 64.00 จำนวนลดลงเหลือร้อยละ 50.00 ในรุ่น
เข้าศึกษาปี 2550 และพบว่าระดับการศึกษาและสาขาที่ทำงานกับสถานประกอบการน้อยที่สุด
คือระดับปวช.สาขาศิลปทัศนกรรม ร้อยละ 36.42

การทำงานในเขตบริการ/นอกเขตบริการสถานศึกษา

พบว่าทั้งระดับปวช.และปวส.ทำงานนอกเขตบริการเป็นส่วนใหญ่ เช่นปวช.ทำงาน
นอกเขตบริการเฉลี่ยทั้ง 2 รุ่นร้อยละ 75.97 และปวส.เฉลี่ยร้อยละ 67.84 และพบว่าระดับปวช.
ภาคการบริการมีการทำงานในเขตลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง 2 ปี เช่นร้อยละ 31.91 เหลือร้อยละ
14.72 และระดับปวส.สาขาพาณิชยกรรมก็พบว่าทำงานกับสถานประกอบการลดน้อยลง
เช่นเดียวกัน

2.สภาพความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา

สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์และความต้องการพัฒนาคุณภาพกำลังคน ตาม
ข้อมูลจากสถานประกอบการ ซึ่งผู้วิจัยได้แยกเก็บระหว่างระดับ ปวช. และ ปวส.พบว่า ทั้งระดับ
ปวช. และ ปวส. ต้องพัฒนาทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills) เป็น
ลำดับแรก แต่ลำดับที่ 2.และลำดับที่ 3 แตกต่างกัน จึงขอเสนอแยกระหว่าง ปวช. และปวส.
ดังนี้

ระดับ ปวช.

ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา สภาพปัจจุบันความพึงพอใจมีระดับน้อย
แต่สภาพพึงประสงค์มีความต้องการระดับมาก โดยต้องปรับปรุงตามลำดับรวม 2 ประเด็นคือ 1.
กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอ 2.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา
(Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบ

ทักษะด้านสติปัญญา สภาพปัจจุบันความพึงพอใจมีระดับน้อย แต่สภาพพึงประสงค์
มีความต้องการระดับปานกลาง โดยมีความต้องการปรับปรุงตามลำดับรวม 6 ประเด็นคือ 1.
กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรม 2.กำลังคนได้
เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่าง
สม่ำเสมอ 3.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย
ได้ดียิ่งขึ้น 4.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมาก
ยิ่งขึ้นเสมอ 5.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดี 6.
กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงานได้ดี

ทักษะด้านพฤติกรรม สภาพปัจจุบันความพึงพอใจมีระดับปานกลาง แต่สภาพพึงประสงค์มีความต้องการระดับมาก โดยต้องการปรับปรุงตามลำดับรวม 6 ประเด็นคือ 1.กำลังคนให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2. กำลังคนมีความตรงต่อเวลาในการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้เสมอ 3.กำลังคนมีความสามารถในการประสานงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ) 4.กำลังคนมีความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเสมอ 5.กำลังคนมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ 6.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ

ระดับ ปวส.

ในระดับ ปวส.พบว่าในสภาพปัจจุบัน มีความต้องการให้ปรับปรุงคุณภาพกำลังคนตามลำดับ คือ 1.ด้านทักษะเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (Technical Skills) 2.ด้านทักษะพฤติกรรม (Behavior Skills) และ 3.ด้านทักษะสติปัญญา (Cognitive Skills)

ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา สภาพปัจจุบันความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่สภาพพึงประสงค์มีความต้องการปรับปรุงระดับมาก โดยให้ปรับปรุงตามลำดับรวม 6 ประเด็นคือ 1.กำลังคนที่รับเข้าทำงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทันที 2.กำลังคนสามารถเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) พนักงานใหม่ได้ 3.กำลังคนสามารถให้คำปรึกษา (Coach) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในงานที่รับผิดชอบ 4.กำลังคนมีความสามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่า 1 หน้าที่ (Multiple skills) 5.กำลังคนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติ 6.กำลังคนสามารถเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) พนักงานใหม่ได้

ทักษะด้านพฤติกรรม สภาพปัจจุบันความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่สภาพพึงประสงค์มีความต้องการระดับมากที่สุด โดยต้องการให้ปรับปรุงตามลำดับรวม 3 ประเด็นคือ 1.กำลังคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 2.กำลังคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ 3.กำลังคนให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

ทักษะด้านสติปัญญา สภาพปัจจุบันความพึงพอใจมีระดับปานกลาง แต่สภาพพึงประสงค์มีความต้องการระดับมาก ต้องการให้ปรับปรุงตามลำดับรวม 5 ประเด็นคือ 1.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีระบบการคิดและสามารถแสดงออกมาอย่างเป็นรูปธรรม 2.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ 3.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น 4.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ดี 5.กำลังคนได้เรียนรู้ที่ทำให้มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ

จากการนำค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารการผลิตกำลังคน ค่าความต้องการพัฒนาคุณภาพกำลังคน และข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ การวางแผนการผลิตกำลังคน การสำเร็จการศึกษา การได้งาน การศึกษาต่อ การประกอบอาชีพส่วนตัว การทำงานในสถานประกอบการ การทำงานกับสถานประกอบการในเขตบริการและนอกเขตบริการสถานศึกษา แล้วทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ ได้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 9 กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการรวม 19 วิธี ดังรายละเอียด

กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์หลักการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ 3 กลยุทธ์ คือ

1. กลยุทธ์การวางแผนเชิงรุก
2. กลยุทธ์นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี
3. กลยุทธ์ปรับกระบวนการทัศน์ในการประเมินผล

กลยุทธ์รอง กลยุทธ์หลักทั้ง 3 กลยุทธ์ มีกลยุทธ์รอง รวม 9 กลยุทธ์ คือ

1. กลยุทธ์รองในกลยุทธ์การวางแผนเชิงรุก มี 3 กลยุทธ์
 - 1.1 กลยุทธ์กำหนดแผนการผลิตกำลังคนเชิงรุก
 - 1.2 กลยุทธ์กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิตกำลังคน
 - 1.3 กลยุทธ์กำหนดเวลาในการปรับปรุงแผน
2. กลยุทธ์รองในกลยุทธ์นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี มี 3 กลยุทธ์
 - 2.1 กลยุทธ์ไตรภาคีในการผลิตกำลังคน
 - 2.2 กลยุทธ์ไตรภาคีในการพัฒนาทักษะกำลังคน
 - 2.3 กลยุทธ์ไตรภาคีสารสนเทศกำลังคน
3. กลยุทธ์รองในกลยุทธ์ปรับกระบวนการทัศน์ในการประเมินผล มี 3 กลยุทธ์
 - 3.1 กลยุทธ์ประเมินประสิทธิภาพภายนอก
 - 3.2 กลยุทธ์นำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
 - 3.3 กลยุทธ์แจ้งผลการการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา

วิธีดำเนินการ ผู้วิจัยขอเสนอวิธีดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์ทั้งหมด 19 วิธี ได้แก่

1. กลยุทธ์รองกำหนดแผนการผลิตกำลังคนเชิงรุก
 - 1.1 สํารวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ
 - 1.2 สํารวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ
2. กลยุทธ์รองกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิตกำลังคน
 - 2.1 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณตามความต้องการของสถานประกอบการ
 - 2.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ
3. กลยุทธ์รองกำหนดเวลาในการปรับปรุงแผน
 - 3.1 กำหนดให้ปรับปรุงแผนระดับปวช.ทุก 3 ปี ระดับ ปวส.ทุก 2 ปี
 - 3.2 กำหนดให้นำข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงแผน
4. กลยุทธ์รองไตรภาคีในการผลิตกำลังคน
 - 4.1 สร้างเครือข่ายไตรภาคีของสถานศึกษา สถานประกอบการและสำนักงานแรงงานในการผลิตกำลังคน
 - 4.2 จัดสหกิจศึกษาในการผลิตกำลังคน
5. กลยุทธ์ไตรภาคีสารสนเทศกำลังคน
 - 5.1 สร้างระบบการสารสนเทศความต้องการ (demand) การตอบสนอง (Supply) กำลังคนด้วยไตรภาคี
 - 5.2 สร้างระบบสารสนเทศด้านการพัฒนากำลังคนไตรภาคี
 - 5.3 แลกเปลี่ยนงานช่วงปิดภาคเรียนระหว่างครูในสถานศึกษากับวิศวกรหรือหัวหน้างานในสถานประกอบการ
6. กลยุทธ์ไตรภาคีสารสนเทศกำลังคน
 - 6.1 สร้างระบบการสารสนเทศความต้องการ (demand) การตอบสนอง (Supply) กำลังคนด้วยไตรภาคี
 - 6.2 สร้างระบบสารสนเทศด้านการพัฒนากำลังคนไตรภาคี
7. กลยุทธ์ประเมินประสิทธิภาพภายนอกอย่างต่อเนื่อง
 - 7.1 ประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานของผู้สำเร็จการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
 - 7.2 ประเมินผลลัพธ์ผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

8. กลยุทธ์นำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
 - 8.1 ประเมินคุณภาพผลผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง
 - 8.2 ปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง
9. กลยุทธ์แจ้งผลการการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา
 - 9.1 สร้างระบบการแจ้งผลการทำงานโดยกำลังคนเอง
 - 9.2 สร้างระบบการติดตามแหล่งทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของกำลังคน

3. อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามประเด็นการบริหาร ดังนี้

1.1 ประเด็นการบริหารการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ตามข้อค้นพบ ผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลตามลักษณะข้อมูลที่สรุปจากการเก็บข้อมูลสถานศึกษาทั้ง 4 ภูมิภาค ทั้งระดับปวช.และปวส. ในภาพรวมว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษามีประเด็นการบริหารเรื่องการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation) ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระดับปวช.และปวส. โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การบริหารการผลิตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้ความสำคัญในการนำแผนให้เกิดผลอย่างจริงจัง ไม่ใช่เป็นแผนที่ปฏิบัติไม่ได้และไม่มีการปรับปรุง ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ข้อมูลการผลิตกำลังคนตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การเตรียมความพร้อมในการผลิตกำลังคน เช่นการจัดเตรียมงบประมาณ การเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน รวมทั้งการมีครูผู้สอนและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ โดยต้องทำการสื่อสารทำความเข้าใจทั้งครูผู้สอนและบุคลากรทราบเป้าหมาย และมีแนวทางการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการร่วมกันทั้งสถานศึกษาพร้อมกันได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการและสำนักงานแรงงานจากภาครัฐ ซึ่งเกิดจากการประสานงานอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษาเอง เช่นความร่วมมือในการรับนักศึกษาฝึกงานตามจำนวนและเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนด การสนับสนุนห้องปฏิบัติการในการฝึกงานของนักศึกษา การสนับสนุนงบประมาณ เครื่องมือและอุปกรณ์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนการผลิตกำลังคนที่ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ทักษะตามความต้องการของสถานประกอบการ เช่นมี

ความสามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องตามที่คู่มือระบุ การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน การถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศ และการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน และการฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความพร้อมทำงานทันทีที่รับเข้าทำงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งศึกษายุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศไทยในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 – 2561 ที่พบว่า ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม มีคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ใน 3 ด้าน คือ 1) ความรู้และทักษะที่จำเป็น 2) ความรู้และทักษะวิชาชีพ และ 3) คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน

สถานศึกษาอาชีวศึกษามีประเด็นการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation) ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 แสดงให้เห็นว่ามีความต้องการทราบผลลัพธ์ของการผลิตกำลังคน ซึ่งจำเป็นต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจากสถานประกอบการ โดยเริ่มจากเปิดโอกาสให้สถานประกอบการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลผลิตกำลังคน เช่นคุณภาพกำลังคนเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และทางสถานศึกษาควรจัดทำรายงานเผยแพร่อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้สถานศึกษาเองก็นำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนการผลิตกำลังคนอย่างต่อเนื่อง เช่นกัน

ประเด็นการบริหารด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning) ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ให้ความสำคัญ เป็นลำดับที่ 3 และเป็นด้านที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าการวางแผนการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ดำเนินการอยู่แล้ว แต่ผู้วิจัยพบว่าในกระบวนการวางแผนต้องอาศัยข้อมูลประกอบการพิจารณาจำนวนมาก เช่น ข้อมูลความต้องการกำลังคนด้านปริมาณตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับระบบงานของสถานประกอบการ จึงมีความจำเป็นต้องสำรวจความต้องการอย่างต่อเนื่องทั้งในเขตพื้นที่บริการและนอกเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษาในแต่ละสาขาวิชา ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมทั้งภาคการผลิตและภาคบริการ ผู้สำเร็จการศึกษาทำงานในเขตบริการน้อยกว่านอกเขตบริการสถานศึกษา เช่นปี 2549 ทำงานในเขตบริการร้อยละ 27.20 และปี 2550 ทำงานในเขตบริการร้อยละ 36.11 ที่เหลือทำงานนอกเขตบริการ ตัวเลขดังกล่าวแสดงถึงการเตรียมกำลังคนยังไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่ บริการ และผลการสำรวจความต้องการก็นำมาเป็นข้อมูลเพื่อสร้างแผนการผลิตกำลังคนในวาระถัดไป ซึ่งแผนการผลิตกำลังคนควรมีการกำหนดตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยกำหนดระยะเวลาของแผนอย่างชัดเจน เช่น ระดับ ปวช. กำหนดระยะเวลา 3 ปี ระดับปวส.กำหนดระยะเวลา 2 ปี เป็นต้น

1.2 ประเด็นการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาจากข้อค้นพบโดยการสำรวจ

ตามข้อค้นพบ ผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลตามลักษณะข้อมูลจากผลการสำรวจ

สถานศึกษาทั้ง 4 ภูมิภาค แยกระดับ ปวช.และปวส. ดังนี้

จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต/ผู้สำเร็จการศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นว่าภาพ

ความสำเร็จเชิงปริมาณสถานศึกษาประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่เชิงคุณภาพยังมีหลายประเด็นที่ต้องการปรับปรุงซึ่งผู้วิจัยจะได้อภิปรายในประเด็นถัดไป ส่วนสาขาศิลปหัตถกรรมภาครัฐน่าจะส่งเสริมให้มีผู้ศึกษาเพิ่ม เพราะสาขานี้ผู้สำเร็จการศึกษาคงสร้างผลงานทางศิลปะหลายแขนงที่สามารถทำเงินได้ของประเทศด้านหนึ่ง ดังเช่นการส่งออกสินค้าท้องถิ่น การจำหน่ายสินค้าในธุรกิจการท่องเที่ยว เป็นต้น อีกทั้งยังสามารถสืบสานความรู้ด้านศิลปะไทยให้ชนรุ่นหลังด้วย

การทำงาน/การศึกษาต่อ จากผลการสำรวจที่พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาได้เข้าสู่ระบบการจ้างงานน้อยทั้งระดับ ปวช.และระดับปวส. โดยปวช.เข้าสู่การจ้างงานร้อยละ 19.92 ในรุ่นเข้าศึกษาปี 2549 และร้อยละ 19.26 ในรุ่นเข้าปี 2550 ปวส.เข้าสู่การจ้างงานร้อยละ 44.01 ในรุ่นเข้าศึกษาปี 2549 และร้อยละ 43.72 ในรุ่นเข้าปี 2550 สิ่งนี้ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานทั้ง 2 ระดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) ที่พบว่าในปีการศึกษา 2551 มีผู้สำเร็จอาชีวศึกษาระดับปวช.เข้าสู่ตลาดแรงงานเพียงร้อยละ 19.73 ลดลงจากปี 2550 ประมาณร้อยละ 29.20 (ปีการศึกษา 2550 ผลิตเข้าสู่ตลาดแรงงานร้อยละ 29.20) และทำให้ประเทศขาดกำลังคน เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากค่านิยมคนไทยที่ต้องส่งลูกหลานเรียนจบปริญญา ทำให้กำลังคนที่สำเร็จการศึกษามุ่งศึกษาต่อ จึงเหลือผู้สำเร็จการศึกษาน้อยที่เข้าสู่ระบบการจ้างงาน

การทำงานกับสถานประกอบการ/การทำงานส่วนตัว ในสิ่งที่ค้นพบแสดงให้เห็นว่ามีแนวโน้มที่กำลังคนจะประกอบอาชีพส่วนตัวมากขึ้น และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานเช่นกัน และยิ่งภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนการผลิตสินค้าภายในท้องถิ่น เช่นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ OTOP ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้กำลังคนหันมาประกอบอาชีพส่วนตัวมากขึ้น และทำงานกับสถานประกอบการน้อยลง

การทำงานในเขตบริการ/นอกเขตบริการสถานศึกษา จากข้อค้นพบสามารถสรุปเป็น 2 ประเด็นคือ 1.ในเขตบริการสถานศึกษามีสถานประกอบการดำเนินกิจการน้อยจึงทำให้กำลังคนที่สำเร็จการศึกษาแล้วต้องออกทำงานนอกเขตบริการสถานศึกษา และ 2.สถานศึกษาวางแผนการผลิตกำลังคนไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ จึงส่งผลให้กำลังคนที่

สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการว่าจ้างของสถานประกอบการในเขตบริการ
สถานศึกษา ที่พบว่าทั้งระดับปวช. และ ปวส. ทำงานนอกเขตบริการเป็นส่วนใหญ่ เช่น ระดับปวช.
ทำงานนอกเขตบริการเฉลี่ยทั้ง 2 รุ่น ร้อยละ 75.97 ปวส. เฉลี่ยทั้ง 2 รุ่น ร้อยละ 67.84 และพบว่า
ทั้งระดับปวช. ภาคการบริการมีการทำงานในเขตลดลงเมื่อเปรียบเทียบทั้ง 2 ปี เช่น ร้อยละ 31.91
เหลือร้อยละ 14.72 เช่นเดียวกับระดับปวส. สาขาพาณิชยกรรมทำงานในเขตน้อยลงจากร้อยละ
37.43 ในรุ่นเข้าปี 2549 และเหลือร้อยละ 20.55 ในรุ่นเข้าปี 2550

1.3 ประเด็นความต้องการคุณภาพกำลังคนจากข้อค้นพบจากการสอบถาม สถานประกอบการ

ตามข้อค้นพบความต้องการคุณภาพกำลังคน สถานประกอบการเน้นด้านเทคนิคการ
ทำงานเฉพาะสาขาและให้ความสำคัญกับทักษะทางเทคนิคที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยที่
สถานประกอบการไม่ต้องฝึกอบรมมากนัก เพราะการฝึกอบรมเป็นต้นทุนประเภทหนึ่งของการผลิต
และการบริการ นอกจากนี้ยังมีความจำเป็นด้านการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร การศึกษาคู่มือ
การทำงาน คู่มือการใช้เครื่องจักร การถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศเข้าสู่ไทย ประเด็นที่เป็น
ความต้องการของสถานประกอบการที่สำคัญ คือความสามารถในการถ่ายทอดงาน การเป็นพี่
เลี้ยง การเป็นผู้ฝึกหัดพนักงานใหม่ ส่วนทักษะด้านสติปัญญา ทักษะด้านพฤติกรรมสถาน
ประกอบการก็ให้ความสำคัญด้วย เช่นกันเพราะทักษะทั้ง 3 ทักษะเกี่ยวเนื่องและเอื้อต่อการปฏิบัติ
ร่วมกันเป็นอย่างดี

1.4 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของ สถานประกอบการ

กลยุทธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่สอบถามและสำรวจได้ มาผ่านการ
ประเมินและนำเข้าไปประชุมกลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ากลยุทธ์ที่ได้ คือแนวทางการร่วมกัน
พัฒนากำลังคน พร้อมเสนอให้มีภาครัฐมาประสานงานเป็นสื่อกลางในการพัฒนาและการกระจาย
กำลังคนสู่สถานประกอบการให้เกิดการจ้างงานในอัตราที่สูงขึ้น

ในการผลิตและพัฒนาากำลังคนมีข้อเสนอจากสถานประกอบการว่าควรหมั่นทบทวน
การปฏิบัติตามแผนการผลิต การประเมินผลงาน การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนการผลิต
ซึ่งจะก่อให้เกิดแผนที่ทันสมัย สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน การพัฒนาคุณภาพคนให้เป็น
ผู้สร้างผลประกอบการที่ดีของสถานประกอบการ สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสถาน
ประกอบการ และสร้างความสุขให้กับสังคมไทยอย่างต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

4. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้รวม 4 ประเด็น คือ

1. การบริหารการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เสนอแนะให้นำผลการวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการตอบสนองของความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการซึ่งพบว่าสถานประกอบการต้องการให้ปรับปรุงคุณภาพกำลังคนในทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขาทั้งระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ผลผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาที่สามารถทำงานได้ทันทีที่รับเข้าทำงาน ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานใหม่ ความสามารถในการทำงานได้หลายหน้าที่ เป็นต้น

2. การวางแผนและการจัดเตรียมการใช้กำลังคน ขอเสนอแนะท่านผู้บริหารของสถานประกอบการผู้ใช้กำลังคน ควรมีการเตรียมการใช้กำลังคนล่วงหน้า การให้ความร่วมมือประสานงานกับสถานประกอบการเป็นสิ่งจำเป็น รวมทั้งการแจ้งบอกข่าวสารคุณภาพกำลังคนอย่างต่อเนื่องเพื่อการจัดเตรียมกำลังคนตามความต้องการของสถานประกอบการเอง และสิ่งที่เป็นปัญหาของสถานศึกษาในปัจจุบันคือการหาแหล่งฝึกงานให้แก่นักศึกษา ซึ่งการได้รับความร่วมมือที่ดีอย่างต่อเนื่องก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตกำลังคนด้านหนึ่งด้วย

3. การสร้างระบบเก็บข้อมูลกำลังคนหลังสำเร็จการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการประเมินผล เป็นระบบการติดตามผลการทำงาน การศึกษาต่อ ลักษณะงานที่ทำ รวมถึงแหล่งทำงาน เพราะข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ปรับปรุงการบริหารการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจากผลการวิจัย ทราบว่าสถานศึกษาทุกภูมิภาคมีปัญหาความไม่ต่อเนื่องของการจัดเก็บข้อมูลดังกล่าว เช่นระดับปวช. รุ่นเข้าปี 2549 มีข้อมูลร้อยละ 56.17 รุ่นเข้าปี 2550 มีข้อมูลร้อยละ 51.91 ส่วนระดับปวส.รุ่นเข้าปี 2549 มีข้อมูลร้อยละ 42.03 และร้อยละ 38.34 ในรุ่นเข้าปี 2550

4. การสร้างแนวทางอาชีพโดยการนำระบบอาชีวศึกษามาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาภาคบังคับ เพราะจากผลการวิจัยพบว่านักศึกษาส่วนมากรวมถึงผู้ปกครองมีความต้องการให้บุตรหลานมุ่งสู่การรับปริญญา จึงขาดความสนใจในการประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา ทำให้มีกำลังคนออกทำงานน้อย ส่วนใหญ่ศึกษาต่อ และจะว่างงานหลังจบปริญญาแล้วเนื่องจากความต้องการน้อย ควรมีระบบอาชีพสอดแทรกในการศึกษาภาคบังคับเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในอาชีพและแยกสายอาชีพ กับสายสามัญในช่างศึกษาภาคบังคับ ดังเช่นต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ประเทศสาธารณรัฐเยอรมันที่ประสบผลสำเร็จในระบบอุตสาหกรรมอันเนื่องมาจากการมีระบบบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่ดีและต่อเนื่องมาโดยตลอด

5. ความต้องการกำลังคนในสมาคมอาเซียน นับตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นไป สมาคมอาเซียนจะเริ่มมีบทบาทต่อประเทศที่เป็นสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ และจะมีการเคลื่อนไหวของกำลังคนที่มีทักษะ โดยเริ่มที่กำลังคนทักษะระดับสูงในภาคการบริการก่อน เช่นนักบริหาร และนักวิชาชีพเฉพาะสาขา เช่น วิศวกร แพทย์ แต่ในระยะหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงงานทักษะในระดับปวช.และปวส.ที่มีคุณภาพในระดับฝีมือและกึ่งฝีมือมากขึ้นในอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยการเปิดการค้าเสรีอาเซียนระหว่างประเทศคู่ค้าระหว่าง จีน นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย เกาหลี และล่าสุดคือประเทศอินเดีย นอกจากนี้อาเซียนกำลังจะเจรจากับสหภาพยุโรป เรื่องเขตการค้าเสรี ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสภาพกำลังคนของประเทศไทยมาก เพราะกำลังคนจะมีการเคลื่อนไหวโยกย้ายแหล่งทำงานอย่างเสรีตามสภาพทักษะฝีมือ ตามปริมาณความต้องการจ้างงาน และค่าจ้าง แม้ในปัจจุบันที่ยังไม่เข้าสู่สภาวะนี้ กำลังคนของไทยก็มีการหลั่งไหลออกไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมาก ดังนั้นรัฐบาลควรสร้างมาตรการรองรับการเคลื่อนไหวดังกล่าว หรือการสร้างงานขึ้นรองรับให้สอดคล้องกับการจัดเตรียมกำลังคน ในการจัดเตรียมกำลังคนดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอแนะการจัดเตรียมกำลังคนควรกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ 2 ประการ กล่าวคือ

การจัดเตรียมกำลังคนสำหรับรองรับงานในประเทศ หมายถึงการผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการภายในประเทศ ซึ่งต้องเริ่มที่การสำรวจความต้องการและการประสานงานอย่างต่อเนื่องในระยะดำเนินการจะกำลังคนสำเร็จการศึกษา การจัดเตรียมกำลังคนสำหรับอาเซียน ควรจัดเตรียมตามลักษณะทักษะฝีมือที่อาเซียนต้องการ ซึ่งจะคล้ายคลึงกับการจัดเตรียมกำลังคนสำหรับการรองรับงานในประเทศ แต่ขอขยายจะขยายจากภายในประเทศเป็นขอบข่ายของสมาคมอาเซียน ซึ่งการมีกำลังคนทักษะระดับสูงตามความต้องการจะเป็นการสร้างรายได้เข้าประเทศทางหนึ่งด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดยุทธศาสตร์การผลิตกำลังคนว่าจะตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการภายในประเทศหรือสถานประกอบการของต่างประเทศในกลุ่มอาเซียน ซึ่งทั้งหมดเป็นการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะสามารถดำเนินการตามสิ่งที่กำหนดไว้หรือไม่ คือการวางแผนการผลิตกำลังคน การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติและการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและดำเนินการใหม่ เป็นวงจรการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่หมุนเวียนเปลี่ยนไปตามสภาพความต้องการของตลาดแรงงาน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรม.จัดหางาน, **แผนแม่บทแรงงาน (พ.ศ.2550-2554) รายงานฉบับสมบูรณ์**. กระทรวงแรงงาน, 2550.

กระทรวง. สาธารณสุข, **แผนกลยุทธ์ของสุขภาพศึกษา**. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ 2551-2554 (เอกสารอัดสำเนา)

กองวิจัยตลาดแรงงาน. **ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของอาชีพในช่วงปี 2553-2557**. กรมการจัดหางาน, 2554.

กองวิจัยตลาดแรงงาน. **รายงานการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ.2549**. กรมการจัดหางาน, 2549.

กองวิจัยตลาดแรงงาน. **คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและคุณลักษณะพื้นฐานของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ**. กรมการจัดหางาน, 2552.

กัลยา อยู่บ้านคลอง. **ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวทางสังคมกับสุขภาพจิตของวัยรุ่น ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก**. พิษณุโลก: การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองระดับปริญญาโท, มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2540.

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. **การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ติน ปรัชญพฤทธิ. **การบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2545.

คม แรงสูงเนิน. **กิจกรรมการเตรียมความพร้อมด้านจริยธรรมของนักศึกษา ก่อนออกฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต (อาชีวศึกษา) ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2551.

คมศร วงษ์รักษา. **การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้อง ของเทคนิคการจัดเรียงลำดับ**

ความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น

วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545**. สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร. พริกหวานกราฟฟิคจำกัด, 2545.

เคน บลองชาร์ด และ เทอร์รี่ แวคฮอร์น. **องค์กรฝ่าวิกฤต : ภารกิจที่เป็นไปได้**. แปลโดย สมัย อภาภิรมและปริญญา ลักษิตานนท์. แมคกรอ-ฮิล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เอ็นเตอร์ไพรส์ อิงค์, 1998 หน้า 114.

จิรัชมา วิเชียรปัญญา. **การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ**.

วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา.

ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

จิตติมา ฉิมเรือง. **เจตคติที่มีต่ออาชีพการค้าปลีกของนักเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชาพาณิชยกรรมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**.

วิทยานิพนธ์**หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต** (ธุรกิจการศึกษา) สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.

จินตนา กาญจนวิสุทธิ. **รายงานการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยบ่งชี้คุณภาพของวิทยาลัยเทคนิค**. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2547.

จุฑา มนต์ไพบูลย์. **การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน : แนวคิดเชิงทฤษฎี**. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **กรุงเทพมหานคร** : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

จักรพันธ์ บุญจะสุวรรณ. **การแก้ปัญหาเชิงระบบของการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัย**

อาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (อาชีวศึกษา) ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2547.

ธีระ รุณเจริญ. **รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย**. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545.

ธีระวุฒิ บุญยโสภณ. **การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 2536.

- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ ชาลี ตระการกุล คันธรส แสงวงศ์. การศึกษาความต้องการกำลังคนระดับอุดมศึกษา เพื่อตอบสนองการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 16, 1 (ม.ค.-มี.ค. 49) : 51-56
- นวลจันทร์ ปุยกุล. โรงงานแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาเส้นทางแห่งนวัตกรรมการศึกษาไทย. วิทยานิพนธ์**หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต** (อาชีวศึกษา) สาขาวิชา อาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. **เศรษฐศาสตร์ ทรัพยากรมนุษย์ ประชากรแรงงาน การศึกษาฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม.** กรุงเทพมหานคร. โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์, 2540.
- บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ. **บทบาทเอกชนภาคธุรกิจและสถานประกอบการ.** งานวิจัยของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.
- บัณฑิต นราอนุสรณ์. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนสาขางานธุรกิจค้าปลีกระบบทวิภาคีของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยพณิชยการบางนา.** วิทยานิพนธ์**หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต** (ธุรกิจการศึกษา) สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.
- บรรเลง ศรีนิต และคณะ. **โครงการวิจัยและพัฒนานโยบายเส้นทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี.** สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร, 2547. (อัดสำเนา)
- ปัทมา สุทธนารักษ์. **การสร้างเครื่องมือเพื่อการวางแผนกำลังคนด้านอาชีวศึกษา โดยใช้ SIMULATION MODEL.** **วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต** (อาชีวศึกษา) ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2546.
- ประนอม วิโรจน์วรรณ. **ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร.** **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต** (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.
- ประไพ พจนันท์. 2542. **รูปแบบการฝึกอาชีพในสถานประกอบการของนักเรียนอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี สาขาวิชาช่างยนต์ สังกัดกรมอาชีวศึกษา.** กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เป็รื่อง **กัจจัตน์ภร** รายงานการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาในบริเวณพื้นที่ของฝั่งทะเลตะวันออกของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร, 2533.

พรรัตน์ จรัมย์พร. Contemporary Labor Economics เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย.

กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ท็อป, 2548.

พรรัตน์ ลีกิจวัฒน์และไพฑูรย์ พิมพ์ดี. รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการกำลังคนทางช่าง

อุตสาหกรรมของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาควิทยาศาสตร์

อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2550. หน้า 115 – 116

พันธุ์ศักดิ์ ไรจนากาศ. รายงานการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานอาชีพช่างอุตสาหกรรม

ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ, 2550.

พันธุ์ศักดิ์ ไรจนากาศ. รายงานการวิจัยเรื่อง แนวนโยบายพัฒนาศักยภาพการผลิตช่างแม่พิมพ์ของ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ, 2550.

พิมพ์พิชชา ทรัพย์เจริญ. แนวโน้มการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กลุ่มวิชาธุรกิจค้าปลีกตามทัศนะ

ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง

ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทบริหารการศึกษา (ธุรกิจการศึกษา)

สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

,2551.

เพ็ชรี ฐิติเชษฐ์ พิศิน แดงจวง. การพัฒนาศักยภาพกำลังคนในสถาบันอาชีวศึกษาและสถาน

ประกอบการ. ศูนย์วิจัยเพื่อการศึกษาและแรงงาน คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

พลชัย ลิ้มวิภูวัฒน์. หลักการบริหารต้นทุนและงบประมาณในโรงงาน. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

พันธุ์ศักดิ์ ทิพย์คงคา. การปรากฏภาพพิเศษเนื่องในโอกาสประชุมผู้บริหารสถานศึกษาและนายกองค์การ

วิชาชีพในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. หนังสือพิมพ์มติชน ฉบับวันพุธที่

9 มิถุนายน 2553.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร. นานมีบุ๊คส์

พับลิเคชั่นส์ , 2546.

วิทยากร เชียงกุล. **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2549 - 2550 การแก้ปัญหาและการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบองค์รวม**. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **วี.ที.คอมมิวนิเคชั่น**, 2550.

วิโรจน์ สารรัตน์. **การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2546.

วีรพันธ์ สิทธิพงศ์. **ปรัชญาอาชีวและเทคนิคศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอ.พี. กราฟิเคดีไซน์และการพิมพ์. 2540.

วุฒิพล สกลเกียรติ. **การพัฒนารูปแบบการจัดการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้ใช้งานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน**.
วิทยานิพนธ์ **หลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต** สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน
ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2546.

วัฒนา วงเกียรติ และคณะ. การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะการกำหนดแผนองค์การสู่ความเป็นเลิศ.

กรุงเทพมหานคร. อินโฟกราฟฟิกส์, 2548.

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. การประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร. วารสารรามคำแหง, ปีที่ 24, ฉบับที่ 1 (ม.ค.- มี.ค. 2550), หน้า 174-193

สรารุณ ไพฑูรย์พงษ์. รายงานการวิจัยเรื่องแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2550-2554). สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2550.

สมคิด สายแวว. การพัฒนากระบวนการกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพกลุ่มงานยานยนต์สำหรับประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2546.

สมชัย วรานุกุลรักษ์. การพัฒนาระบบการจัดศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษา นอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

สมศักดิ์ เจริญสุข. การพัฒนามาตรฐานการผลิตกำลังคนด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (อิเล็กทรอนิกส์) ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต (อาชีวศึกษา) สาขาวิชาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.

สมภพ สุวรรณรัฐ. การพัฒนารูปแบบการจัดอาชีวศึกษาทางไกลในทศวรรษหน้าของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (อาชีวศึกษา) ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2545.

สวัสดิ์ อุดมโกชน์. รายงานการวิจัยเอกสารการปฏิรูปการอาชีวศึกษาและมีกรอบของประเทศแคนาดา. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543.

สภาร่างรัฐธรรมนูญ. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, 2550.

สถาบันการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. รายงานการวิเคราะห์แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน, 2549.

สุมาลี ปิตยานนท์. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

สุธีวรรณ ยิ้มพยัคฆ์. การทดสอบทฤษฎีทุนมนุษย์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปในประเทศไทย. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต** ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

สุนทร ทองใส. การปฏิบัติการสอนของครูจ้างสอนในวิทยาลัยการอาชีพสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 6. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต** (การบริหารการศึกษา) สาขาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

สุรพงษ์ มาลี. Knowledge Workers แรงงานฐานความรู้. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2549.

สุรเชษฐ วรศรี. รายงานการวิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับวิทยาศาสตร์บัณฑิตสาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ จังหวัดสุรินทร์. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 2546.

สุรศักดิ์ ศรีปาน. ศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวดำเนินการเพื่อการประกันคุณภาพ ประเภทช่างอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิตสาขาครุศาสตร์เครื่องกล** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2542.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของระบบผลิต.

คณะกรรมการโครงการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา, 2537.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554). สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร. วิ. เจ.พรินตัง, 2549.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก. กรุงเทพมหานคร, 2548.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11. กรุงเทพฯธุรกิจ ฉบับวันที่ 7 สิงหาคม, 2553.

คณะกรรมการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. แผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2547 – 2549), 2546. (อัดสำเนา).

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา, 2549.

คณะกรรมการอาชีวศึกษา, สำนักงาน . พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551, 2551.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน . การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนา
กำลังคนของประเทศ. กรุงเทพมหานคร. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด. 2553.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน . รูปแบบการจัดการศึกษาของสถานประกอบการในรูปแบบศูนย์การ
เรียนตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพมหานคร. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด. 2550.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน . รายงานผลการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่ม
อุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. พริกหวานกราฟฟิค, 2550.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน . กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา
แห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559). กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2545.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน . รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบทวิภาคีหรือระบบ
ฝึกหัด: กรณีศึกษาประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และ
ออสเตรเลีย. กรุงเทพมหานคร. ภาพพิมพ์, 2550.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน . รายงานการวิจัยประเมินผล การมีส่วนร่วมในการจัดการ
อาชีวศึกษาของเอกชน. กรุงเทพมหานคร. ภาพพิมพ์, 2549.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน . รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบทวิภาคีหรือระบบ
ฝึกหัด: กรณีศึกษาประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน สหรัฐอเมริกา และ
ออสเตรเลีย. กรุงเทพมหานคร, ภาพพิมพ์, 2550.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน . การพัฒนาองค์กรและบุคลากร แนวคิดใหม่ในการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล, 2547. หน้า 104.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน . รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการผลิตกำลังคนด้าน
อาชีวศึกษาและเทคโนโลยี ตามความต้องการของประเทศ: กรณีศึกษาประเภท
อุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร, 2552.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน . รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษา
ไทยใน 5 ปีข้างหน้า. กรุงเทพมหานคร. ออฟเซ็ท เพรส, 2550. หน้า 83

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน . ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิ

รูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 – 2561. กรุงเทพมหานคร. **พริกหวานกราฟฟิค**, 2554.หน้า 7

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน .การสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการปี 2551. กรุงเทพฯ. 2522.

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอาชีวศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย, 2549. หน้า 4

อนุชัย รามวงษ์กูร. การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์.

วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (อาชีวศึกษา) ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2550. (หน้าที่สนใจ 124-128 สรุปผลการวิจัย) และ (134-135
ข้อเสนอแนะการวิจัย)

อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ. รายงานการศึกษากับการพัฒนาประเทศ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ซิตี วันที่ 26 กรกฎาคม 2552.

อาทร จันทวิมล. รายงานการวิจัยเรื่องกลวิธีปรับระบบอาชีวศึกษาไทย : กระบวนการคัดเลือกนักศึกษา

ใหม่. เพิ่มเติมอีกครั้งจาก รายงานการวิจัย

อุทัย บุญประเสริฐ. การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. ศูนย์ตำราและเอกสารทาง

วิชาการครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

อัญชลี พุกชาญคำ. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการ

อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต (อาชีวศึกษา) สาขาวิชา
อาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.

เอลิซาเบต ฟลอเรนซ์ เทรียซี. ต้นแบบผู้นำ. แปลโดย สายฟ้า พลวายุ. กรุงเทพมหานคร.

เออาร์มิสเนส, 2544.

ภาษาอังกฤษ

Beckett, David and Hager, Paul. **Life, Work and Learning: Practice in Post modernity.**

London and New York: Routledge Taylor & Francis Group, 2002.

David Lancaster. **Vocational Education Schools and Colleges and the Need of the**

Economy. The United Kingdom. International Research Conference on

Vocational Education and Training IMPACT Muang Thong Thani-Convention Center

(Hall 9), Bangkok THAILAND 13 – 14 August 2004.

Edwin G. West. **Adam Smith and Modern Economics From Market Behaviors to Public**

Choice. Edward Elgar Publishing Limited Reprinted, 1992. Page 38.

Fred R. Glahe. **Adam Smith and the Wealth of Nation.** Colorado Associated University,

1978. Page 76 – 77

Forrest W. Parkay, Eric J. Anctil, Glen Hass. **Curriculum Leadership Readings for Developing Quality**

Educational Programs. Night edition Pearson **Education, Inc., 2010.**

Gareth S. Gardiner. **21st Century manager: Meeting the Challenges and Opportunities of**

the NewCorporate Age. Peterson's/Pacesetter Book United States of America,

1996.

Gary S. Becker. **Human Capital A Theoretical and Empirical Analysis, with Special**

Reference toEducation. The University of Chicago Press, 1993.

Gerald P. O'driscoll, JR. **Adam Smith and Modern Political Economy Bicentennial Essay on**

the Wealth of Nation. The Iowa State University Press, 1979. Page 112

Gisela Dybowski & Melanie. **Teacher and Trainers in VET and Conducting a Company Survey**

BiBB. Germany & OVEC. Thailand 8-9 April' 2010 Nonthaburi Thailand.

Good, Carter V. **Dictionary of Education.** New York : Mc Graw-Hill **Book, 1973**

Jon Ingham. **Strategic Human Capital Management Creating Value through People.**

Elsevier Ltd. Amsterdam : Butterworth-Heinemann, 2007. Page 4-5

Karasz, O.J. 1999. "Technology Base Training Students as the Stake holders" **Changing Role of**

Governments and Other Stake holders. [online] Available : [http : //](http://www.onyxinter.com)

www.onyxinter.com.

February 28, 2000.

Luther Gulick. **Notes On Theory of Organization**. Augustus M. Kelley Publishers Clifton, 1973. Page 13

Miguel Palacios Lleras. **Investing in Human Capital, a capital Markets Approach to Student Funding**. The United kingdom at the University Press, Cambridge, 2004. Page 20

Mounier, Alain. **The Three Logics of Skills in French Literature**. NSW Board of Vocational Education and Training, 2001.

Mounier, Alain. **The Education-Work Controversy**. *Journal of Education*, Volume 33, Number 1-2, January- December 2006.

Newby, Rob Branch, Ahram Choi. **PIE model Instructional development** Mar 5 2007

Ramlee B. Mustapha. **A Comparative Study of Technical – Vocational Education and Training in The Asia Pacific: Human Development for Sustainable Future**. International Research Conference on Vocational and Training 13-14 August 2004 Bangkok Thailand. Faculty of Education University Kebangsaan, Malasia

Robert C. Young. **Manpower demand: Information guidelines for educational, Vocational Educational manpower planning**. The centre of vocational and Technical Education The Ohio State University, June 1973.

Stepich, Lehman, & Russell. **Instructional Development Model Critique-PIE model**. Mar 5 2007

Samuel Bowles. **Planning Educational System for Economic Growth**. Cambridge: Harvard University Press, 1971

Stepich, Lehman, & Russell- EDIT. **Instructional Development Model Critique**

Theodore W. Schultz, **Investment in Human Capital**. American Economic Review March 1961.

UNESCO. **Curriculum Development in Technical and Vocational. Education**. Paris: 1992

รายการอ้างอิง เว็บไซต์ (Website)

<http://www.vec.go.th> สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

<http://www.tlcthai.com> Technology Learning Center: ศูนย์การเรียนรู้

<http://www.bcca.go.th> สำนักงานบริหารงานวิทยาลัยชุมชน

<http://www2.diw.go.th/factory/tumbol.asp> ข้อมูลโรงงาน

<http://www.mua.go.th> สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

<http://www.onec.go.th> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

<http://www.samakomarcheewa.or.th> สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

<http://www.fti.or.th> สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

<http://www.ftiprovince.or.th/province/board.aspx?id=71> สมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ **ปวช.และปวส.**
ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550

แบบสำรวจการดำเนินงานและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช. และปวส.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550

คำชี้แจง

1. แบบสำรวจนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ
2. แบบสำรวจแบ่งเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 ผลผลิตและการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 3 ข้อ ดังนี้
 - 2.1.จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต/ผู้สำเร็จการศึกษาตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549 และปีการศึกษา 2550
 - 2.2.จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา/ผู้ดำเนินงานในสถานประกอบการ/ผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัว/ผู้ศึกษาต่อตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549 และปีการศึกษา 2550
 - 2.3.จำนวนผู้ดำเนินงานในเขตบริการของสถานศึกษา/ผู้ดำเนินงานนอกเขตบริการของสถานศึกษา ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549 และปีการศึกษา 2550
3. การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารวิทยาลัยหรือศูนย์ฝึกอบรมของท่าน ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการให้ข้อมูลครั้งนี้ตามความจริงและสมบูรณ์ที่สุด เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ข้อมูลนิสิต

นายลือชัย แก้วสุข

นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ 0-8 18-530-915 e-mail luechai@sunarrow.co.th

สถานที่ทำงาน บริษัทชันแอร์โรวิซิตี จำกัด เลขที่ 15 หมู่ 3 ต.หนองนาก อ.หนองแค จ.สระบุรี 18230

หมายเลขโทรศัพท์ 0-

3638-2100 โทรสาร 0-3638-2197

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ใน ที่ตรงกับสภาพสถานศึกษาของท่าน

1.1 ปีที่ก่อตั้งสถานศึกษา ปี พ.ศ.....

1.2 การทำสัญญา/บันทึกความเข้าใจ (MOU) กับสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการผลิตและการพัฒนากำลังคนวิชาชีพ

ไม่เคยทำสัญญา/บันทึกความเข้าใจ (MOU)

เคยทำสัญญา/บันทึกความเข้าใจ (MOU) นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 ถึงปัจจุบันที่ยังมีความร่วมมือกันอยู่ มีจำนวนแห่ง

1.3 จำนวนครูและบุคลากรของสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2554

1.) ข้าราชการครู/บุคลากรทางการศึกษา.....คน

2.) ครูอัตราจ้าง.....คน

3.) ลูกจ้าง.....คน

4.) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....คน

1.4 จำนวนนักศึกษาของสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2554

1.) ระดับปวช. ทุกหลักสูตรคน

2.) ระดับปวส. ทุกหลักสูตรคน

ตอนที่ 2 ผลผลิตกำลังคนและการได้งานทำ

2.1 จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต/ผู้สำเร็จการศึกษา ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549 และปีการศึกษา 2550

คำชี้แจง โปรดระบุจำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิตและผู้สำเร็จการศึกษาตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 จำแนกตามระดับปวช. และปวส. ตามสาขาวิชาของภาคการผลิตและภาคการบริการ

หน่วย: คน

รุ่นเข้าปีการศึกษา	ระดับปวช. สาขาวิชา		นักศึกษาตามแผนการผลิต	ผู้สำเร็จการศึกษาตามรุ่นปีที่เข้า
2549	ภาคการผลิต	อุตสาหกรรม		
		เกษตรกรรม		
		ศิลปหัตถกรรม		
		คหกรรม		
	ภาคการบริการ	พาณิชยกรรม		
2550	ภาคการผลิต	อุตสาหกรรม		
		เกษตรกรรม		
		ศิลปหัตถกรรม		
		คหกรรม		
	ภาคการบริการ	พาณิชยกรรม		
รุ่นเข้าปีการศึกษา	ระดับปวส. สาขาวิชา		นักศึกษาตามแผนการผลิต	ผู้สำเร็จการศึกษาตามรุ่นปีที่เข้า
2549	ภาคการผลิต	อุตสาหกรรม		
		เกษตรกรรม		
		ศิลปหัตถกรรม		
		คหกรรม		
	ภาคการบริการ	พาณิชยกรรม		
2550	ภาคการผลิต	อุตสาหกรรม		
		เกษตรกรรม		
		ศิลปหัตถกรรม		
		คหกรรม		
	ภาคการบริการ	พาณิชยกรรม		

2.2 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา/ผู้ได้งานกับสถานประกอบการ/ผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัว/ผู้ศึกษาต่อ ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549 และปีการศึกษา 2550

คำชี้แจง โปรดระบุจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ได้งานทำกับสถานประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวและผู้ศึกษาต่อ ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 จำแนกตามระดับปวช. และปวส. ตามสาขาวิชาของภาคการผลิตและภาคบริการ

หน่วย: คน

รุ่นเข้าปี การศึกษา	ระดับปวช. สาขาวิชา		ผู้สำเร็จ การศึกษา	ผู้ได้งานทำ กับสถาน ประกอบการ	ผู้ประกอบการอาชีพ ส่วนตัว	ผู้ศึกษาต่อ
2549	ภาคการผลิต	อุตสาหกรรม				
		เกษตรกรรม				
		ศิลปหัตถกรรม				
		คหกรรม				
	ภาคการบริการ	พาณิชยกรรม				
2550	ภาคการผลิต	อุตสาหกรรม				
		เกษตรกรรม				
		ศิลปหัตถกรรม				
		คหกรรม				
	ภาคการบริการ	พาณิชยกรรม				
รุ่นเข้าปี การศึกษา	ระดับปวส. สาขาวิชา		ผู้สำเร็จ การศึกษา	ผู้ได้งานทำ กับ สถาน ประกอบการ	ผู้ประกอบการอาชีพ ส่วนตัว	ผู้ศึกษาต่อ
2549	ภาคการผลิต	อุตสาหกรรม				
		เกษตรกรรม				
		ศิลปหัตถกรรม				
		คหกรรม				
	ภาคการบริการ	พาณิชยกรรม				
2550	ภาคการผลิต	อุตสาหกรรม				
		เกษตรกรรม				
		ศิลปหัตถกรรม				
		คหกรรม				
	ภาคการบริการ	พาณิชยกรรม				

2.3 จำนวนผู้ได้งานทำในเขตบริการของสถานศึกษา/ผู้ได้งานทำนอกเขตบริการของสถานศึกษา ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549 และปีการศึกษา 2550

คำชี้แจง โปรดระบุจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ทำงานกับสถานประกอบการในเขตบริการของสถานศึกษาและนอกเขตบริการของสถานศึกษา ผู้ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 จำแนกตามระดับปวช. และปวส. ตามสาขาวิชาของภาคการผลิตและภาคบริการ

หน่วย: คน

รุ่นเข้าปีการศึกษา	ระดับปวช. สาขาวิชา		ผู้ได้งานทำกับสถานประกอบการ	ผู้ทำงานกับสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา	ผู้ทำงานกับสถานประกอบการนอกเขตบริการสถานศึกษา
2549	ภาคการผลิต	อุตสาหกรรม			
		เกษตรกรรม			
		ศิลปหัตถกรรม			
		คหกรรม			
	ภาคการบริการ	พาณิชยกรรม			
2550	ภาคการผลิต	อุตสาหกรรม			
		เกษตรกรรม			
		ศิลปหัตถกรรม			
		คหกรรม			
	ภาคการบริการ	พาณิชยกรรม			
รุ่นเข้าปีการศึกษา	ระดับปวส. สาขาวิชา		ผู้ได้งานทำกับสถานประกอบการ	ผู้ทำงานกับสถานประกอบการในเขตบริการ	ผู้ทำงานกับสถานประกอบการนอกเขตบริการ
2549	ภาคการผลิต	อุตสาหกรรม			
		เกษตรกรรม			
		ศิลปหัตถกรรม			
		คหกรรม			
	ภาคการบริการ	พาณิชยกรรม			
2550	ภาคการผลิต	อุตสาหกรรม			
		เกษตรกรรม			
		ศิลปหัตถกรรม			
		คหกรรม			
	ภาคการบริการ	พาณิชยกรรม			

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือจากท่าน

นายเลื้อชัย แก้วสุข สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา เรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหาร
การผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับปวช. และระดับปวส. ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา

เรื่อง

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา เรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ
2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการวิทยาลัย/ศูนย์ฝึกอบบรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)
3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1 สอบถามสภาพของผู้ให้ข้อมูล และข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา
ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการผลิตกำลังคนของสถานศึกษา
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ
4. การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารวิทยาลัย หรือศูนย์ฝึกอบบรมของท่าน ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการให้ข้อมูลครั้งนี้ตามความจริงและสมบูรณ์ที่สุด เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ข้อมูลนิสิต

นายลือชัย แก้วสุข

นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ 0-8 18-530-915 e-mail luechai@sunarrow.co.th

สถานที่ทำงาน บริษัทชันแอร์โรวิชิตี จำกัด เลขที่ 15 หมู่ 3 ต.หนองนา อ.หนองแค จ.สระบุรี 18230

หมายเลขโทรศัพท์ 0-

3638-2100 โทรสาร 0-3638-2197

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับสภาพของผู้ให้ข้อมูล/สถานศึกษา

1.1 ผู้ให้ข้อมูล

- ผู้อำนวยการวิทยาลัย/ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรบ
 รองผู้อำนวยการวิทยาลัย/รองผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรบ
 ผู้แทน (ตำแหน่งผู้แทน.....)

1.2 เพศ

- ชาย หญิง

1.3 อายุ น้อยกว่า 30 ปี 30 – 39 ปี 40 – 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ให้ข้อมูล

- ปริญญาตรี สาขา.....
 ปริญญาโท สาขา.....
 ปริญญาเอก สาขา.....

1.5 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในวิทยาลัย/ศูนย์ฝึกอบรบในปัจจุบัน.....ปี

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการผลิตกำลังคนวิชาชีพ ระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันมากที่สุด
ระดับความคิดเห็นของท่านที่ต้องการให้เกิดในอนาคตมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันมาก
ระดับความคิดเห็นของท่านที่ต้องการให้เกิดในอนาคตมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันปานกลาง
ระดับความคิดเห็นของท่านที่ต้องการให้เกิดในอนาคตปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันน้อย
ระดับความคิดเห็นของท่านที่ต้องการให้เกิดในอนาคตน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันน้อยที่สุด
ระดับความคิดเห็นของท่านที่ต้องการให้เกิดในอนาคตน้อยที่สุด

ตอนที่ 3. ข้อเสนอแนะ

ระดับ ปวช.	ระดับ ปวส.
1.ยุทธศาสตร์การผลิตกำลังคนของสถานศึกษาของท่านในการตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในปัจจุบัน	
.....
.....
.....
.....
2.ยุทธศาสตร์การผลิตกำลังคนของสถานศึกษาของท่านในการตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในอนาคต	
.....
.....
.....
.....
3.แนวคิดและหลักการในการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ	
.....
.....
.....
.....
4.ข้อเสนอแนะในการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ	
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือจากท่าน

นายลือชัย แก้วสุข สาขาวิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการ เรื่องสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพกำลังคนระดับปวช.และระดับปวส.ในสถานประกอบการ

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการ

เรื่อง

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช.และระดับ ปวส.ในสถานประกอบการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ
2. ผู้บริหารสถานประกอบการหมายถึง เจ้าของกิจการ/ประธานกรรมการบริหาร/กรรมการผู้จัดการ/ผู้จัดการฝ่ายบริหาร/ผู้จัดการฝ่ายผลิต/ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน
 - ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล
 - ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพกำลังคน ระดับ ปวช. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการ
 - ตอนที่ 3 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพกำลังคน ระดับ ปวส. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการ
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ
4. การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการของท่าน ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการให้ข้อมูลครั้งนี้ตามความจริงและสมบูรณ์ที่สุด เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ข้อมูลนิสิต

นายลือชัย แก้วสุข

นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเลขติดต่อ 0-8 18-530-915 email luechai@sunarrow.co.th

สถานที่ทำงาน บริษัทชนแอร์โรวิซิตี จำกัด เลขที่ 15 หมู่ 3 ต.หนองนาก อ.หนองแค จ.สระบุรี 18230

หมายเลขโทรศัพท์ 0-

3638-2100 โทรสาร 0-3638-2197

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ให้ข้อมูลและสถานประกอบการ

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับสภาพผู้ให้ข้อมูล

1. สถานภาพผู้ให้ข้อมูล

1.1 ผู้ให้ข้อมูล

- เจ้าของกิจการ
- ประธานกรรมการบริหาร/กรรมการผู้จัดการ
- ผู้จัดการฝ่ายบริหาร/ผู้จัดการฝ่ายผลิต/ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

1.2 เพศ

- ชาย หญิง

1.3 อายุ น้อยกว่า 30 ปี 30- 39 ปี 40- 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

1.4 ประสบการณ์ทำงาน

- 1.) กับสถานประกอบการปัจจุบัน.....ปี
- 2.) กับสถานประกอบการก่อนหน้านี้.....ปี

1.5 ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ให้ข้อมูล

- ปริญญาตรี สาขา.....
- ปริญญาโท สาขา.....
- ปริญญาเอก สาขา.....
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) ระดับสาขา.....

2.สถานประกอบการ

2.1 กิจการหลักของสถานประกอบการ ลักษณะกิจการ.....

2.2 ปีที่ก่อตั้งสถานประกอบการ ปี พ.ศ.....

2.3.จำนวนบุคลากรสถานประกอบการในปัจจุบัน บุคลากรสายการผลิต.....คน

บุคลากรสายสนับสนุน.....คน

2.4 การทำสัญญา/บันทึกความเข้าใจ (MOU) กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)

ในการพัฒนากำลังคนวิชาชีพ

- ไม่เคยทำสัญญา/บันทึกความเข้าใจ (MOU) กับสถานศึกษา
- เคยทำสัญญา/บันทึกความเข้าใจ (MOU) กับสถานศึกษานับถึงปีการศึกษา 2554 และยังคงมีความร่วมมืออยู่ ดังนี้

1.) ทำสัญญา/บันทึกความเข้าใจ (MOU) กับสถานศึกษาจำนวน.....แห่ง

2.) ทำสัญญา/บันทึกความเข้าใจ (MOU) กับสถานศึกษาเป็นระยะเวลา.....ปี

ตอนที่ 4. ข้อเสนอแนะ

ระดับ ปวช.	ระดับ ปวส.
1.กลยุทธ์การผลิตกำลังคนวิชาชีพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในการตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการควรเป็นอย่างไร	
.....
.....
.....
.....
2.กลยุทธ์สร้างความร่วมมือในการผลิตกำลังคนวิชาชีพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในการตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการควรเป็นอย่างไร	
.....
.....
.....
.....
3.แนวคิดและหลักการในการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการควรเป็นอย่างไร	
.....
.....
.....
.....
4.ข้อเสนอแนะในการผลิตกำลังคนวิชาชีพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการมีอะไรบ้าง	
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือจากท่าน

นายลือชัย แก้วสุข สาขาวิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

แบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์

**แบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ
(ฉบับร่างที่ 1)**

คำชี้แจง

1) การตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อผลิตกำลังคนระดับปวช. และปวส. ให้ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

2) แบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ มี 2 ส่วน จำนวน 4 หน้า คือ

ส่วนที่ 1 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (ฉบับร่างที่ 1)

ส่วนที่ 2 แบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการจำนวน 2 ข้อ คือ

2.1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการด้านการ
ก.ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning) ข. ด้านการนำแผนกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation) ค.
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation)

2.2 ข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม) ก.ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning) ข. ด้านการนำ
แผนกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation) ค. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน
(Evaluation)

3) ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์นี้ตามความคิดเห็นของท่าน และโปรดส่งคืนภายในวันศุกร์ที่ 27 เมษายน 2555 จักเป็นพระคุณอย่างสูง

นายลือชัย แก้วสุข

นิสิตปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเหตุ

1. เบอร์ติดต่อผู้วิจัย : 081-853-0915 E – Mail : luechai@sunarrow.co.th
2. ผู้วิจัยได้ส่งเอกสารนี้มาทาง E-Mail ถึงท่านด้วยแล้ว

ส่วนที่ 1 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (ฉบับร่าง1)

ตารางที่ 1 ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
1. การวางแผนเชิงรุก	1.1 กำหนดแผนการผลิตกำลังคนเชิงรุก	1.1.1 สำรวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ 1.1.2 สำรวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ
	1.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิตกำลังคน	1.2.1 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณตามความต้องการของสถานประกอบการ 1.2.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ

ตารางที่ 2 ด้านการนำแผนกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
2. นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี	2.1 ไตรภาคีในการผลิตกำลังคน	2.1.1. สร้างเครือข่ายไตรภาคีของสถานศึกษา สถานประกอบการและสำนักงานแรงงานในการผลิตกำลังคน 2.1.2 จัดสหกิจศึกษาในการผลิตกำลังคน
	2.2 ไตรภาคีในการพัฒนาทักษะกำลังคน	2.2.1 สร้างเครือข่ายไตรภาคีของสถานศึกษา สถานประกอบการ และสำนักงานแรงงานในการพัฒนากำลังคน 2.2.2 แสวงหาพันธมิตรต่างประเทศในการพัฒนากำลังคน

ตารางที่ 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
3. ปรับกระบวนการทัศน์ในการประเมินผล	3.1 ประเมินประสิทธิภาพภายนอก	3.1.1 ประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานของผู้สำเร็จการศึกษา 3.1.2 ประเมินผลลัพธ์ผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา
	3.2 นำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.2.1 ประเมินคุณภาพผลผลิต 3.2.2 ปรับปรุงแผนการผลิต

ส่วนที่ 2 แบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ

ผู้ทรงคุณวุฒิ (ชื่อ - นามสกุล)

ตำแหน่ง หน่วยงาน.....

2.1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการ

	ผลการตรวจสอบ		
	มีความเหมาะสม	ส่วนที่ควรปรับปรุง	หมายเหตุ
<p>กลยุทธ์หลัก (1,2,3) กลยุทธ์รอง (1.1 – 3.2) และวิธีดำเนินการ (1.1.1 – 3.2.2)</p>			
<p>ก. ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning)</p> <p>1. การวางแผนเชิงรุก</p> <p>1.1 กำหนดแผนการผลิตกำลังคนเชิงรุก.....</p> <p>1.1.1 สำนวจความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ.....</p> <p>1.1.2 สำนวจความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ.....</p> <p>1.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิตกำลังคน.....</p> <p>1.2.1 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณตามความต้องการของสถานประกอบการ</p> <p>1.2.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ.....</p>			
<p>ข. ด้านการนำแผนกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation)</p> <p>2. นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี</p> <p>2.1 ไตรภาคีในการผลิตกำลังคน</p> <p>2.1.1. สร้างเครือข่ายไตรภาคีของสถานศึกษา สถานประกอบการและสำนักงานแรงงานในการผลิตกำลังคน.....</p> <p>2.1.2 จัดสหกิจศึกษาในการผลิตกำลังคน.....</p>			

	ผลการตรวจสอบ		
	มีความเหมาะสม	ส่วนที่ควรปรับปรุง	หมายเหตุ
<p>กลยุทธ์หลัก (1,2,3) กลยุทธ์รอง (1.1 – 3.2) และวิธีดำเนินการ (1.1.1 – 3.2.2)</p>			
<p>2.2 ไตรภาคีในการพัฒนาทักษะกำลังคน.....</p> <p>2.2.1 สร้างเครือข่ายไตรภาคีของสถานศึกษา สถานประกอบการ และ สำนักงานแรงงานในการพัฒนากำลังคน.....</p> <p>2.2.2 แสวงหาพันธมิตรต่างประเทศในการพัฒนากำลังคน.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>ค. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation)</p> <p>3.ปรับกระบวนการทัศน์ในการประเมินผล.....</p> <p>3.1 ประเมินประสิทธิภาพภายนอก.....</p> <p>3.1.1 ประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา.....</p> <p>3.1.2 ประเมินผลลัพธ์ผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา</p> <p>3.2 นำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง.....</p> <p>3.2.1 ประเมินคุณภาพผลผลิต.....</p> <p>3.2.2 ปรับปรุงแผนการผลิต.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

2.2 ข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม)

ก.ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน (Planning)

.....

.....

.....

.....

ข. ด้านการนำแผนกำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ค. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน (Evaluation)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์การผลิตกำลังคนและการตอบสนองความต้องการกำลังคน
ระดับปวช.ภาพรวมและรายภูมิภาค

ภาพรวม: ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวช. (ภาพรวม)		แผนการ ผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
				รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ				
						รวม	ประกอบอาชีพ ส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
								รวม	ในเขต บริการ	นอกเขต บริการ
รวม	2549	70,498	66,323 94.08%	37,250	29,830 80.08%	7,420 19.92%	2,078 28.01%	5,342.00 71.99%	1,289 24.13%	4,053 75.87%
	2550	70,963	64,378 90.72%	33,413	26,976 80.74%	6,437 19.26%	1,968 30.57%	4,469 69.43%	1,069 23.92%	3,400 76.08%
ภาคการ ผลิต	2549	43,741	43,684 99.87%	24,279	18,457 76.0%	5,822 24.0%	1,574 27.0%	4,248 73.0%	955 22.5%	3,293 77.5%
	2550	35,366	31,210 88.2%	16,599	13,197 79.5%	3,402 20.5%	1,452 42.7%	1,950 57.3%	1,122 57.5%	828 42.5%
ภาคการ บริการ	2549	26,757	24,713 92.36%	12,971	11,379 87.73%	1,592 12.27%	514 32.29%	1,078 67.71%	344 31.91%	734 68.09%
	2550	32,299	30,181 93.44%	13,333	10,933 82.00%	2,400 18.00%	396 16.50%	2,004 83.50%	295 14.72%	1,709 85.28%
ภาคการผลิต 2549										
อุตสาหกรรม		31,057	29,499 94.98%	18,596	14,085 75.74%	4,511 24.26%	883 19.57%	3,628 80.43%	749 20.64%	2,879 79.36%
เกษตรกรรม		3,946	3,566 90.37%	1,096	756 68.98%	340 31.02%	84 24.71%	256 75.29%	52 20.31%	204 79.69%
ศิลปหัตถกรรม		3,320	2,810 84.64%	1,551	1,156 74.53%	395 25.47%	327 82.78%	68 17.2%	24 35.3%	44 64.7%

คหกรรม	5,418	4,735	3,036	2,454	582	270	312	120	192
		87.39%		80.83%	19.17%	46.39%	53.6%	38.5%	61.5%

ภาพรวม: ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 (ต่อ)

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวช. (ภาพรวม)	แผนการ ผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
			รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ				
					รวม	ประกอบ อาชีพ ส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
							รวม	ในเขต บริการ	นอกเขต บริการ
ภาคการผลิต 2550									
อุตสาหกรรม	31,734	28,393 89.47%	14,680	11,793 80.33%	2,887 19.67%	1,057 36.61%	1,830 63.39%	609 33.28%	1,221 66.72%
เกษตรกรรม	3,105	2,888	1,626	1,173	453	145	308	68	240
ศิลปหัตถกรรม	3,619	3,040 93.01%	1,392	1,174 72.1%	218 27.9%	139 32.0%	79 68.0%	26 22.1%	53 77.9%

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคเหนือ

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวช. (ภาคเหนือ)	แผน การผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ							
			รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ					
					รวม	ประกอบอาชีพ ส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ			
							รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ	
รวม	2549	11,860	11,909	5,506	4,554	952	190	762	125	637
			100.41%			82.71%	17.29%	19.96%	80.04%	16.40%
	2550	11,921	11,157	4,918	3,959	959	145	814	282	532
			93.59%		80.50%	19.50%	15.12%	84.88%	34.64%	65.36%
ภาคการผลิต	2549	8,354	7,909	4,076	3,454	622	141	481	97	384
			94.67%		84.74%	15.26%	22.67%	77.33%	20.17%	79.83%
	2550									
ภาคการบริการ	2549	3,506	3,074	1,441	1,101	340	59	281	28	253
			87.68%		76.41%	23.59%	17.35%	82.65%	9.96%	90.04%
	2550	8,623	8,170	1,437	1,113	324	25	299	22	277
			94.75%		77.45%	22.55%	7.72%	92.28%	7.36%	92.64%
ภาคการผลิต 2549										
อุตสาหกรรม		5,400	5,102	3,460	3,159	301	99	202	42	160
			94.48%		91.30%	8.70%	32.89%	67.11%	20.79%	79.21%
เกษตรกรรม		2,010	1,886	471	235	236	25	211	39	172
			93.83%		49.89%	50.11%	10.59%	89.41%	18.48%	81.52%
ศิลปหัตถกรรม		399	355	18	0	18	0	18	2	16
			88.97%		0.00%	100.00%	0.00%	100.00%	11.11%	88.89%

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคเหนือ (ต่อ)

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวช. (ภาคเหนือ)	แผน การผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
			รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ				
					รวม	ประกอบอาชีพ ส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
							รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ
คหกรรม	545	492 90.28%	116	59 50.86%	57 49.14%	7 12.28%	50 87.72%	14 28.00%	36 72.00%
ภาคการผลิต 2550									
อุตสาหกรรม	5,978	5,841 97.71%	2,443	2,210 90.46%	233 9.54%	26 11.16%	207 88.84%	207 100.00%	0 0.00%
เกษตรกรรม	1,645	1,549 94.14%	928	593 63.90%	335 36.10%	82 24.48%	253 75.52%	41 16.21%	212 83.79%
ศิลปหัตถกรรม	370	342 92.43%	62	32 51.61%	30 48.39%	10 33.33%	20 66.67%	4 20.00%	16 80.00%
คหกรรม	630	538 85.40%	48	11 22.92%	37 77.08%	2 5.41%	35 94.59%	8 22.86%	27 77.14%
ภาคการบริการ 2549									
พาณิชยกรรม	3,506	3,074 87.68%	1,441	1,101 76.41%	340 23.59%	59 17.35%	281 82.65%	28 9.96%	253 90.04%
ภาคการบริการ 2550									
พาณิชยกรรม	8,623	8,170 94.75%	1,437	1,113 77.45%	324 22.55%	25 7.72%	299 92.28%	22 7.36%	277 92.64%

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคกลาง

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวช. (ภาคกลาง)		แผน การผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
				รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ				
						รวม	ประกอบอาชีพ ส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
								รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ
รวม	2549	11,860	11,909 100.41%	5,506	4,554 82.71%	952 17.29%	190 19.96%	762 80.04%	125 16.40%	637 83.60%
	2550	11,921	11,157 93.59%	4,918	3,959 80.50%	959 19.50%	145 15.12%	814 84.88%	282 34.64%	532 65.36%
ภาคการผลิต	2549	8,354	10,909 130.58%	4,076	3,454 84.74%	622 15.26%	141 22.67%	481 77.33%	97 20.17%	384 79.83%
	2550									
ภาคการบริการ	2549	3,506	3,074 87.68%	1,441	1,101 76.41%	340 23.59%	59 17.35%	281 82.65%	28 9.96%	253 90.04%
	2550	8,623	8,170 94.75%	1,437	1,113 77.45%	324 22.55%	25 7.72%	299 92.28%	22 7.36%	277 92.64%
ภาคการผลิต 2549										
อุตสาหกรรม		5,400	5,102 94.48%	3,460	3,159 91.30%	301 8.70%	99 32.89%	202 67.11%	42 20.79%	160 79.21%
เกษตรกรรม		2,010	1,886 93.83%	471	235 49.89%	236 50.11%	25 10.59%	211 89.41%	39 18.48%	172 81.52%
ศิลปหัตถกรรม		399	355 88.97%	18	0 0.00%	18 100.00%	0 0.00%	18 100.00%	2 11.11%	16 88.89%
คหกรรม		545	492	116	59	57	7	50	14	36

		90.28%		50.86%	49.14%	12.28%	87.72%	28.00%	72.00%
--	--	--------	--	--------	--------	--------	--------	--------	--------

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคกลาง (ต่อ)

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวช. (ภาคกลาง)	แผน การผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
			รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ				
					รวม	ประกอบอาชีพ ส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
							รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ
ภาคการผลิต 2550									
อุตสาหกรรม	5,978	5,841 97.71%	2,443	2,210 90.46%	233 9.54%	26 11.16%	207 88.84%	207 100.00%	0 0.00%
เกษตรกรรม	1,645	1,549 94.14%	928	593 63.90%	335 36.10%	82 24.48%	253 75.52%	41 16.21%	212 83.79%
ศิลปหัตถกรรม	370	342 92.43%	62	32 51.61%	30 48.39%	10 33.33%	20 66.67%	4 20.00%	16 80.00%
คหกรรม	630	538 85.40%	48	11 22.92%	37 77.08%	2 5.41%	35 94.59%	8 22.86%	27 77.14%
ภาคการบริการ 2549									
พาณิชยกรรม	3,506	3,074 87.68%	1,441	1,101 76.41%	340 23.59%	59 17.35%	281 82.65%	28 9.96%	253 90.04%
ภาคการบริการ 2550									
พาณิชยกรรม	8,623	8,170 94.75%	1,437	1,113 77.45%	324 22.55%	25 7.72%	299 92.28%	22 7.36%	277 92.64%

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวช. (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)		แผนการ ผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
				รวม	ศึกษา ต่อ	การได้งานทำ				
						รวม	ประกอบ อาชีพส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
								รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ
รวม	2549	24,109	22,703 94.17%	15,618	11,711 74.98%	3,907 25.02%	779 19.94%	3,128.00 80.06%	472 15.09%	2,656 84.91%
	2550	23,519	22,762 96.78%	15,367	12,140 79.00%	3,227 21.00%	603 18.69%	2,624 81.31%	488 18.60%	2,136 81.40%
ภาคการผลิต	2549	14,770	13,737 9300.6%	10,800	7,400 68.5%	3,400 31.5%	608 17.9%	2,792 82.1%	344 12.3%	2,448 87.7%
	2550	14,629	14,126 96.6%	9,338	7,603 81.4%	1,735 18.6%	493 28.4%	1,242 71.6%	925 74.5%	317 25.5%
ภาคการบริการ	2549	9,339	8,966 96.01%	4,828	4,311 89.29%	517 10.71%	171 33.08%	346 66.92%	138 39.88%	208 60.12%
	2550	8,890	8,636 97.14%	6,029	4,537 75.25%	1,492 24.75%	110 7.37%	1,382 92.63%	171 12.37%	1,211 87.63%
ภาคการผลิต 2549										
อุตสาหกรรม		11,079	10,323 93.18%	8,742	5,813 66.50%	2,929 33.50%	293 10.00%	2,636 90.00%	271 10.28%	2,365 89.72%
เกษตรกรรม		616	592 96.1%	241	233 96.7%	8 3.3%	0 0.0%	8 100.0%	2 25.0%	6 75.0%
ศิลปหัตถกรรม		1,183	1,093	571	280	291	243	48	20	28

		92.39%		49.04%	50.96%	83.51%	16.5%	41.7%	58.3%
--	--	--------	--	--------	--------	--------	-------	-------	-------

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ต่อ)

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวช. (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)	แผนการ ผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
			รวม	ศึกษา ต่อ	การได้งานทำ				
					รวม	ประกอบ อาชีพส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
							รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ
คหกรรม	1,892	1,729 91.38%	1,236	1,074 86.89%	162 13.11%	72 44.44%	90 55.6%	41 45.6%	49 54.4%
ภาคการผลิต 2550									
อุตสาหกรรม	11,056	10,335 93.48%	7,305	5,886 80.57%	1,419 19.43%	344 24.24%	1,075 75.76%	258 24.00%	817 76.00%
เกษตรกรรม	408	368 90.20%	288	267 92.7%	21 7.3%	11 52.4%	10 47.6%	5 50.0%	5 50.0%
ศิลปหัตถกรรม	1,316	1,240 94.22%	533	427 80.11%	106 19.89%	51 48.11%	55 51.9%	20 36.4%	35 63.6%
คหกรรม	1,849	1,753 94.81%	1,212	1,023 84.41%	189 15.59%	87 46.03%	102 53.97%	34 33.33%	68 66.67%
ภาคการบริการ 2549									
พาณิชยกรรม	9,339	8,966 96.01%	4,828	4,311 89.29%	517 10.71%	171 33.08%	346 66.92%	138 39.88%	208 60.12%
ภาคการบริการ 2550									
พาณิชยกรรม	8,990	8,636 96.06%	6,029	4,537 75.25%	1,492 24.75%	110 7.37%	1,382 92.63%	171 12.37%	1211 87.63%

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคใต้

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวช. (ภาคใต้)		แผนการ ผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
				รวม	ศึกษา ต่อ	การได้งานทำ				
						รวม	ประกอบ อาชีพส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
								รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ
รวม	2549	17,207	13,952	8,328	7,007	1,321	640	681.00	230	451
			81.08%		84.14%	15.86%	48.45%	51.55%	33.77%	66.23%
	2550	17,230	13,160	5,586	4,758	828	390	438	115	323
			76.38%		85.18%	14.82%	47.10%	52.90%	26.26%	73.74%
ภาคการผลิต	2549	11,502	9,365	5,015	4,250	765	447	318	127	191
			81.42%		84.7%	15.3%	58.4%	41.6%	39.9%	60.1%
	2550	11,674	8,746	4,281	3,666	615	269	346	83	263
			74.9%		85.6%	14.4%	43.7%	56.3%	24.0%	76.0%
ภาคการ บริการ	2549	5,705	4,587	3,292	2,762	530	193	337	103	234
			80.40%		83.90%	16.10%	36.42%	63.58%	30.56%	69.44%
	2550	5,556	4,414	1,305	1,092	213	121	92	32	60
			79.45%		83.68%	16.32%	56.81%	43.19%	34.78%	65.22%
ภาคการผลิต 2549										
อุตสาหกรรม		7,891	6,694	3,213	2,802	411	278	133	49	84
			84.83%		87.21%	12.79%	67.64%	32.36%	36.84%	63.16%
เกษตรกรรม		918	703	384	288	96	59	37	11	26
			76.6%		75.0%	25.0%	61.5%	38.5%	29.7%	70.3%
ศิลปหัตถกรรม		866	555	460	438	22	20	2	2	0
			64.09%		95.22%	4.78%	90.91%	9.1%	100.0%	0.0%

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา

2549-2550 ภาคใต้ (ต่อ)

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวช. (ภาคใต้)	แผนการ ผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
			รวม	ศึกษา ต่อ	การได้งานทำ				
					รวม	ประกอบ อาชีพส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
							รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ
คหกรรม	1,827	1,413 77.34%	979	717 73.24%	262 26.76%	90 34.35%	172 65.6%	65 37.8%	107 62.2%
ภาคการผลิต 2550									
อุตสาหกรรม	8,111	6,115 75.39%	2,824	2,553 90.40%	271 9.60%	83 30.63%	188 69.37%	30 15.96%	158 84.04%
เกษตรกรรม	752	682 90.69%	410	313 76.3%	97 23.7%	52 53.6%	45 46.4%	22 48.9%	23 51.1%
ศิลปหัตถกรรม	928	555 59.81%	442	400 90.50%	42 9.50%	38 90.48%	4 9.5%	2 50.0%	2 50.0%
คหกรรม	1,880	1,394 74.15%	605	400 66.12%	205 33.88%	96 46.83%	109 53.17%	29 26.61%	80 73.39%
ภาคการบริการ 2549									
พาณิชยกรรม	5,705	4,587 80.40%	3,292	2,762 83.90%	530 16.10%	193 36.42%	337 63.58%	103 30.56%	234 69.44%
ภาคการบริการ 2550									
พาณิชยกรรม	5,556	4,414 79.45%	1,305	1,092 83.68%	213 16.32%	121 56.81%	92 43.19%	32 34.78%	60 65.22%

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์การผลิตกำลังคนและการตอบสนองความต้องการกำลังคน ระดับ ปวส.

ภาพรวมและรายภูมิภาค

ภาพรวม ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส.ตามรุ่นเข้า

ปีการศึกษา 2549-2550

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวส. (ภาพรวม)		แผนการ ผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
				รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ				
						รวม	ประกอบ อาชีพส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
								รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ
รวม	2549	36,408	32,209 88.47%	13,537	7,580 55.99%	5,957 44.01%	1,007 16.90%	4,950.00 83.10%	1,638 33.09%	3,312 66.91%
	2550	36,240	31,686 87.43%	12,147	6,836 56.28%	5,311 43.72%	1,174 22.11%	4,137 77.89%	1,292 31.23%	2,845 68.77%
ภาคการผลิต	2549	22,370	19,424 86.83%	8,033	4,412 54.92%	3,621 45.08%	672 18.56%	2,949 81.44%	909 30.82%	2,040 69.18%
	2550	20,826	17,980 86.33%	5,911	3,512 59.41%	2,399 40.59%	716 29.85%	1,683 70.15%	728 43.26%	955 56.74%
ภาคการ บริการ	2549	14,038	12,785 91.07%	5,304	2,968 55.96%	2,336 44.04%	335 14.34%	2,001 85.66%	729 36.43%	1,272 63.57%
	2550	15,435	13,706 88.80%	6,119	3,144 51.38%	2,975 48.62%	458 15.39%	2,517 84.61%	627 24.91%	1,890 75.09%
ภาคการผลิต 2549										
อุตสาหกรรม		15,546	13,947 89.71%	5,959	3,267 54.82%	2,692 45.18%	462 17.16%	2,230 82.84%	622 27.89%	1,608 72.11%
เกษตรกรรม		1,784	1,547 86.72%	596	215 36.07%	381 63.93%	169 44.36%	212 55.64%	51 24.06%	161 75.94%
ศิลปหัตถกรรม		1,659	1,321	564	389	175	63	112	83	29

		79.63%		68.97%	31.03%	36.00%	64.00%	74.11%	25.89%
--	--	--------	--	--------	--------	--------	--------	--------	--------

ภาพรวม ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส.ตามรุ่นเข้า

ปีการศึกษา 2549-2550 (ต่อ)

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวส. (ภาพรวม)	แผนการ ผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
			รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ				
					รวม	ประกอบ อาชีพส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
							รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ
คหกรรม	3,411	2,609 77.17%	2,167	1,605 50.51%	562 49.49%	167 29.72%	395 70.28%	153 38.70%	242 61.30%
ภาคการผลิต 2550									
อุตสาหกรรม	15,000	13,158 87.72%	4,123	2,525 61.24%	1,598 38.76%	472 29.54%	1,126 70.46%	520 46.18%	606 53.82%
เกษตรกรรม	1,875	1,657 88.37%	499	257 51.50%	242 48.50%	77 31.82%	165 68.18%	50 30.30%	115 69.70%
ศิลปหัตถกรรม	1,597	1,343 84.10%	554	411 74.19%	143 25.81%	75 52.45%	68 47.55%	44 64.71%	24 35.29%
คหกรรม	2,333	1,822 78.10%	869	494 56.85%	375 43.15%	90 24.00%	285 76.00%	76 26.67%	209 73.33%
ภาคการบริการ 2549									
พาณิชยกรรม	14,038	12,785 91.07%	5,304	2,968 55.96%	2,336 44.04%	335 14.34%	2,001 85.66%	729 36.43%	1,272 63.57%
ภาคการบริการ 2550									
พาณิชยกรรม	15,084	13,170 87.31%	6,027	3,254 53.99%	2,773 46.01%	394 14.21%	2,379 85.79%	489 20.55%	1,890 79.45%

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคเหนือ

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวส. (ภาคเหนือ)		แผนการ ผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
				รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ				
						รวม	ประกอบอาชีพ ส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
								รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ
รวม	2549	5,086	4,863	1,383	644	739	40	699.00	136	563
			95.62%		46.57%	53.43%	5.41%	94.59%	19.46%	80.54%
	2550	4,648	4,450	1,258	576	682	114	568	100	468
			95.74%		45.79%	54.21%	16.72%	83.28%	17.61%	82.39%
ภาคการผลิต	2549	3,241	3,133	567	310	257	29	228	45	183
			96.67%		54.7%	45.3%	11.3%	88.7%	19.7%	80.3%
	2550	2,783	2,677	549	241	308	102	206	46	160
			96.2%		43.9%	56.1%	33.1%	66.9%	22.3%	77.7%
ภาคการ บริการ	2549	1,845	1,730	636	154	482	11	471	91	380
			93.77%		24.21%	75.79%	2.28%	97.72%	19.32%	80.68%
	2550	1,865	1,773	529	155	374	12	362	54	308
			95.07%		29.30%	70.70%	3.21%	96.79%	14.92%	85.08%
ภาคการผลิต 2549										
อุตสาหกรรม		1,628	1,593	263	223	40	25	15	5	10
			97.85%		84.79%	15.21%	62.50%	37.50%	33.33%	66.67%
เกษตรกรรม		940	908	199	72	127	23	104	17	87
			96.6%		36.2%	63.8%	18.1%	81.9%	16.3%	83.7%
ศิลปหัตถกรรม		143	123	8	2	6	2	4	3	1
			86.01%		25.00%	75.00%	33.33%	66.7%	75.0%	25.0%

คนกรรม	560	509	122	13	109	4	105	20	85
		90.89%		10.66%	89.34%	3.67%	96.3%	19.0%	81.0%

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคเหนือ (ต่อ)

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวส. (ภาคเหนือ)	แผนการ ผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
			รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ				
					รวม	ประกอบอาชีพ ส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
							รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ
ภาคการผลิต 2550									
อุตสาหกรรม	1,443	1,412 97.85%	373	311 83.38%	62 16.62%	52 83.87%	10 16.13%	7 70.00%	3 30.00%
เกษตรกรรม	921	873 94.79%	195	81 41.5%	114 58.5%	41 36.0%	73 64.0%	18 24.7%	55 75.3%
ศิลปหัตถกรรม	155	142 91.61%		N/A		N/A		N/A	N/A
คหกรรม	264	250 94.70%	145	24 16.55%	121 83.45%	7 5.79%	114 94.21%	13 11.40%	101 88.60%
ภาคการบริการ 2549									
พาณิชยกรรม	1,845	1,730 93.77%	636	154 24.21%	482 75.79%	11 2.28%	471 97.72%	91 19.32%	380 80.68%
ภาคการบริการ 2550									
พาณิชยกรรม	1,865	1,773 95.07%	529	155 29.30%	374 70.70%	12 3.21%	362 96.79%	54 14.92%	308 85.08%

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคกลาง

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวส. (ภาคกลาง)		แผนกา รผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
				รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ				
						รวม	ประกอบ อาชีพ ส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
								รวม	ในเขต บริการ	นอกเขต บริการ
รวม	2549	10,712	9,934 92.74%	4,776	2,484 52.01%	2,292 47.99%	330 14.40%	1,962.00 85.60%	580 29.56%	1,382 70.44%
	2550	10,349	9,821 94.90%	4,279	1,729 40.41%	2,550 59.59%	388 15.22%	2,162 84.78%	569 26.32%	1,593 73.68%
ภาคการผลิต	2549	6,246	5,770 92.38%	3,541	1,714 48.4%	1,827 51.6%	200 10.9%	1,627 89.1%	462 28.4%	1,165 71.6%
	2550	5,553	5,121 92.2%	1,890	1,069 56.6%	821 43.4%	194 23.6%	627 76.4%	313 49.9%	314 50.1%
ภาคการ บริการ	2549	4,466	4,164 93.24%	1,235	770 62.35%	465 37.65%	130 27.96%	335 72.04%	118 35.22%	217 64.78%
	2550	4,817	4,700 97.57%	2,389	660 27.63%	1,729 72.37%	194 11.22%	1,535 88.78%	256 16.68%	1,279 83.32%
ภาคการผลิต 2549										
อุตสาหกรรม		5,070	4,714 92.98%	3,025	1,274 42.12%	1,751 57.88%	149 8.51%	1,602 91.49%	440 27.47%	1,162 72.53%
เกษตรกรรม		30	30 100.00%		N/A		N/A		N/A	N/A

ศิลปหัตถกรรม	509	432	232	192	40	15	25	22	3
		84.87%		82.76%	17.24%	37.50%	62.5%	88.0%	12.0%

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคกลาง (ต่อ)

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวส. (ภาคกลาง)	แผนกา รผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
			รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ				
					รวม	ประกอบ อาชีพ ส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
							รวม	ในเขต บริการ	นอกเขต บริการ
คหกรรม	637	594 93.25%	284	248 87.32%	36 12.68%	36 100.00%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
ภาคการผลิต 2550									
อุตสาหกรรม	4,708	4,342 92.23%	1,439	729 50.66%	710 49.34%	155 21.83%	555 78.17%	262 47.21%	293 52.79%
เกษตรกรรม	90	80 88.89%	17	14 82.4%	3 17.6%	1 33.3%	2 66.7%	1 50.0%	1 50.0%
ศิลปหัตถกรรม	345	330 95.65%	205	155 75.61%	50 24.39%	10 20.00%	40 80.0%	20 50.0%	20 50.0%
คหกรรม	389	369 94.86%	199	171 85.93%	28 14.07%	28 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
ภาคการบริการ 2549									
พาณิชยกรรม	4,466	4,164 93.24%	1,235	770 62.35%	465 37.65%	130 27.96%	335 72.04%	118 35.22%	217 64.78%
ภาคการบริการ 2550									
พาณิชยกรรม	4,466	4,164 93.24%	1,235	770 62.35%	465 37.65%	130 27.96%	335 72.04%	118 35.22%	217 64.78%

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส.
ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวส. (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)	แผนการ ผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ							
			รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ					
					รวม	ประกอบอาชีพ ส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ			
							รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ	
รวม	2549	10,497	9,417	4,799	2,302	2,497	406	2,091.00	841	1,250
			89.71%		47.97%	52.03%	16.26%	83.74%	40.22%	59.78%
	2550	10,760	9,005	4,166	2,683	1,483	314	1,169	518	651
			83.69%		64.40%	35.60%	21.17%	78.83%	44.31%	55.69%
ภาคการผลิต	2549	5,837	5,050	2,451	1,172	1,279	323	956	349	607
			86.52%		47.8%	52.2%	25.3%	74.7%	36.5%	63.5%
	2550	5,766	4,884	2,175	1,256	919	192	727	316	411
			84.7%		57.7%	42.3%	20.9%	79.1%	43.5%	56.5%
ภาคการ บริการ	2549	4,660	4,367	2,348	1,130	1,218	83	1,135	492	643
			93.71%		48.13%	51.87%	6.81%	93.19%	43.35%	56.65%
	2550	4,994	4,121	2,054	1,427	627	122	505	265	240
			82.52%		69.47%	30.53%	19.46%	80.54%	52.48%	47.52%
ภาคการผลิต 2549										
อุตสาหกรรม		4,224	3,794	1,801	1,063	738	150	588	172	416
			89.82%		59.02%	40.98%	20.33%	79.67%	29.25%	70.75%
เกษตรกรรม		297	163	146	6	140	103	37	6	31
			54.88%		4.11%	95.89%	73.57%	26.43%	16.22%	83.78%

พาดพิงข้อมูม	4,994	4,121	2,054	1,427	627	122	505	265	240
		82.52%		69.47%	30.53%	19.46%	80.54%	52.48%	47.52%

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส.
ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคใต้

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวส. (ภาคใต้)	แผนการ ผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ							
			รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ					
					รวม	ประกอบอาชีพ ส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ			
							รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ	
รวม	2549	10,113	7,995	2,559	2,130	429	231	198.00	81	117
			79.06%		83.24%	16.76%	53.85%	46.15%	40.91%	59.09%
	2550	10,483	8,410	2,444	1,848	596	358	238	105	133
			80.23%		75.61%	24.39%	60.07%	39.93%	44.12%	55.88%
ภาคการผลิต	2549	7,046	5,471	1,474	1,216	258	120	138	53	85
			77.65%		82.5%	17.5%	46.5%	53.5%	38.4%	61.6%
	2550	6,724	5,298	1,297	946	351	228	123	53	70
			78.8%		72.9%	27.1%	65.0%	35.0%	43.1%	56.9%
ภาคการ บริการ	2549	3,067	2,524	1,085	914	171	111	60	28	32
			82.30%		84.24%	15.76%	64.91%	35.09%	46.67%	53.33%
	2550	3,759	3,112	1,147	902	245	130	115	52	63

			82.79%		78.64%	21.36%	53.06%	46.94%	45.22%	54.78%
ภาคการผลิต 2549										
อุตสาหกรรม	4,624	3,846	870	707	163	138	25	5	20	
		83.17%		81.26%	18.74%	84.66%	15.34%	20.00%	80.00%	
เกษตรกรรม	517	446	251	157	114	43	71	28	43	
		86.27%		54.58%	45.42%	37.72%	62.28%	39.44%	60.56%	
ศิลปหัตถกรรม	540	393	186	158	28	27	1	1	0	
		72.78%		84.95%	15.05%	96.43%	3.6%	100.0%	0.0%	
คหกรรม	1,365	786	299	214	85	44	41	19	22	
		57.58%		71.57%	28.43%	51.76%	48.2%	46.3%	53.7%	

ผลการสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส.

ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ภาคใต้ (ต่อ)

การตอบสนองกำลังคน ระดับ ปวส. (ภาคใต้)	แผนการ ผลิต	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ศึกษาต่อและการได้งานทำ						
			รวม	ศึกษาต่อ	การได้งานทำ				
					รวม	ประกอบอาชีพ ส่วนตัว	ทำงานกับสถานประกอบการ		
							รวม	ในเขตบริการ	นอกเขตบริการ
ภาคการผลิต 2550									
อุตสาหกรรม	4,658	3,737 80.23%	629	463 73.61%	166 26.39%	127 76.51%	39 23.49%	16 41.03%	23 58.97%
เกษตรกรรม	477	433 90.78%	131	54 41.2%	77 58.8%	17 22.1%	60 77.9%	26 43.3%	34 56.7%
ศิลปหัตถกรรม	582	467 80.24%	245	195 79.59%	50 20.41%	44 88.00%	6 12.0%	4 66.7%	2 33.3%
คหกรรม	1,007	661 65.64%	292	234 80.14%	58 19.86%	40 68.97%	18 31.03%	7 38.89%	11 61.11%
ภาคการบริการ 2549									
พาณิชยกรรม	3,067	2,524 82.30%	1,085	914 84.24%	171 15.76%	111 64.91%	60 35.09%	28 46.67%	32 53.33%
ภาคการบริการ 2550									
พาณิชยกรรม	3,759	3,112 82.79%	1,147	902 78.64%	245 21.36%	130 53.06%	115 46.94%	52 45.22%	63 54.78%

ภาคผนวก ช

รายการข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามคุณภาพกำลังคนจากสถานประกอบการ

สรุปรายการข้อเสนอแนะการปรับปรุงคุณภาพกำลังคนจากสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะระดับ ปวช.	ข้อเสนอแนะระดับ ปวส.
<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถทำงานได้หลังจากฝึกปฏิบัติงานแล้ว 1 เดือน 2. ทำโครงการสหกิจศึกษา ฝึกงานในตำแหน่งงานที่ว่างซึ่งบริษัทสามารถพิจารณารับเข้าทำงานได้ 3. มีความรู้ทางวิชาชีพ ความมีวินัยต่อตนเองตลอดจนความรับผิดชอบแบบมืออาชีพ 4. การขาดแคลนกำลังคนระดับ ปวช. เนื่องจากไม่ตรงตามความต้องการในตำแหน่งงานที่จะว่าจ้าง 5. คุณภาพของนักศึกษาในกลุ่มที่เรียน ม.4-6 สามัญไม่ได้ จึงมาเรียนอาชีวฯ ทำให้คุณภาพด้อยลง 6. การสร้างความสนใจของนักเรียน ม.ต้น ที่เก่ง ๆ ให้เข้าเรียนอาชีวฯ มากขึ้น แทนที่จะมุ่งไปเรียนแต่ ม.4-6 สายสามัญ 7. ควรศึกษาว่าตลาดต้องการกำลังคนลักษณะใดเพื่อกำหนดแผนการผลิตกำลังคน 8 การประยุกต์เนื้อหาที่เรียนมาใช้กับงานให้ตรงมากที่สุด 9. แลกเปลี่ยนศึกษางานกันระหว่างครูผู้สอนกับหัวหน้างานเพื่อประยุกต์บางวิชาชีพที่ต้องใช้ทักษะพิเศษ 10. เน้นหน้าที่ความรับผิดชอบเชิงควบคุมปฏิบัติมากกว่าการจัดการ 11. เน้นคุณธรรมและศีลธรรม วินัย ความขยันมาก่อนการเรียนเก่ง 12. มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เรียนและสามารถเชื่อมโยงความรู้กับสาขาอื่น ๆ ได้ด้วย 13. มีพื้นฐานความรู้ทางด้านช่าง ปฏิบัติฝึกฝนให้แน่นเพื่อที่จะได้ต่อยอดในขั้นที่สูงกว่าได้รวดเร็ว 14. สถานศึกษาควรมีเครื่องมือที่ทันสมัย สามารถให้ฝึกปฏิบัติได้จริงหรือถ้าไม่มีเครื่องมือควรใช้วิธีส่งไปฝึกงานจะได้เป็นประสบการณ์ในการทำงาน เพราะสถานประกอบการต้องการแรงงานวิชาชีพมาก 15. ปัจจุบันคนที่จะเรียนวิชาชีพค่อนข้างน้อยแต่ความต้องการมีมากควรมีการปรับปรุงทางด้านภาษาอังกฤษบ้างเพราะปัจจุบันมีความจำเป็นในเรื่องการสื่อสาร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถทำงานได้หลังจากฝึกปฏิบัติงานแล้ว 1 เดือน 2. ควรศึกษาความเข้าใจเทคโนโลยีสมัยใหม่และกฎพื้นฐานของโรงงานหรือสถานประกอบการ 3. การประยุกต์เนื้อหาที่เรียนนำมาใช้จริงให้มากที่สุด 4. หน้าที่ความรับผิดชอบและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ 5. มีคุณธรรมและศีลธรรมควบคู่การมีวินัยและความรับผิดชอบ 6. มีความขยัน อดทน 7. มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เรียนและสามารถเชื่อมโยงความรู้กับสาขาอื่นได้เป็นอย่างดี 8. มีความสามารถการใช้เทคนิคเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 9. ให้มีการจำลองการทำงานจริงภายในสถานศึกษาก่อนจบการศึกษา เนื่องจากปัจจุบัน นศ. ไม่มีความอดทนในการที่ผ่านการทดลองงาน 3 เดือนได้ 10. เป็นการฝึกงานภาคเอกชน และจำลองสถานการณ์ทำงานจริง เช่นการส่งเอกสาร การออกเอกสารใบกำกับภาษี 1 ใบเสร็จรับเงิน 11. เพิ่มภาคปฏิบัติให้มากขึ้น 12. ร่วมฝึกงานในโรงงานให้มาก 13. สอนให้กำลังคนเรียนรู้การประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร รับผิดชอบต่อหน้าที่และฝึกให้คิดแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ 14. เน้นการปฏิบัติการและเครื่องมือพื้นฐานด้านวิชาชีพในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องปลอดภัย 15. ส่งเสริมให้มีการฝึกงานในสถานประกอบการจริงและติดตามผลอย่างจริงจัง 16. เน้นการปฏิบัติการด้านงานวิชาชีพ ระเบียบวินัย 17. รู้จริง ปฏิบัติงานวิชาชีพตามสาขาวิชาชีพ 18. พัฒนานตนเองอย่างสม่ำเสมอ เน้นการพัฒนาภาษาอังกฤษ

ภาคผนวก ซ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ดังรายนาม

- 1.ดร.ศิริพรรณ ชุมนุ่ม ที่ปรึกษา สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา
- 2.ดร.พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา อดีตเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 3.ดร.นิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ อดีตรองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- 4.ดร.บุรพาทิศ พลอยสุวรรณ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- 5.ดร.พรเทพ ฐิ์แผน รอง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก ฅ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบแบบประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหาร
สถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ที่ทำงาน	Address	กลุ่ม
1.	ดร.ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์	เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา(สอศ.)	ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300	ผู้บริหาร: กำหนดนโยบาย
2.	ดร.อกนิษฐ์ คลังแสง	รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา(สอศ.)	ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300	ผู้บริหาร: กำหนดนโยบาย
3.	นายเจียง วงศ์สวัสดิ์สุริยะ	ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา(สอศ.)	ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300	ผู้บริหาร: กำหนดนโยบาย
4.	นายเจริญ บางเสน	ผู้อำนวยการ	สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา	ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300	ผู้บริหาร: กำหนดนโยบาย
5.	นายเรวัช ศรีแสงอ่อน	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี	112 หมู่ 9 ต.ขุนโขลน อ.พระพุทธบาท จ.สระบุรี 18120	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาค
6.	นายสมนึก ภาคักดี	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา	ถ.ป่าโทน ต.หอรัตนไชย อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา 13000	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาค
7.	นายวิรัตน์ คันธรัตน์	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	ต.บ้านกลาง อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาค
8.	นายศักดิ์ดา ถาวรพจน์	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์	400 ถ.สวรรคตวิถี ต.นครสวรรค์ตก อ.เมือง จ.นครสวรรค์ 60000	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาค
9.	นางชนิษฐา ไสภานนท์	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกำแพงเพชร	อ.เมือง จ.กำแพงเพชร 62000	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งงาน	ที่ทำงาน	Address	กลุ่ม
10.	นายสมคิด บุญเทวี	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี	58 หมู่ 2 ถ.วงศาโรจน์ ต.อุทัยใหม่ อ.เมือง จ.อุทัยธานี 61000	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาค
11.	นายจรัล ยุบรัมย์	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี พิจิตร	94 หมู่ที่ 6 ตำบลสามง่าม อำเภอ สามง่าม จังหวัดพิจิตร	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาค
12.	นายบุญส่ง จำปาโพธิ์	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยอาชีวศึกษา นครราชสีมา	272 ถ.มิตรภาพ อ.เมือง จ. นครราชสีมา 30000	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ)
13.	นายวโรภาส ศรีพันธุ์	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	346 ถ.หลักเมือง อ.เมือง จ.สุรินทร์ 32000	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ)
14.	นายถวัลย์ คุ่มกลาง	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ชัยภูมิ	115 ถนนนิเวศรัตน์ ชุมชนคลองเรียง ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ชัยภูมิ 36000	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ)
15.	นายสุเทพ แก่งสันเทียะ	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการ จัดการโนนดินแดง	145 หมู่ 9 ตำบลโนนดินแดง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ)
16.	นายจักรพงษ์ ญาณวีรศักดิ์	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี	143 ถนนดอนนก ตำบลตลาด อำเภอเมือง จ.สุราษฎร์ธานี	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งงาน	ที่ทำงาน	Address	กลุ่ม
17.	นายพิศ โนรี	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง	248 ถนนราเมศวร์ ตำบลคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาคใต้)
18.	นายอำนาจ นวลจันทร์	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยเทคนิคชุมพร	วิทยาลัยเทคนิคชุมพร อ.เมือง จ.ชุมพร	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาคใต้)
19.	นายภูมิชัย สุวรรณภูมิ	ผู้อำนวยการวิทยาลัย	วิทยาลัยเทคนิค นครศรีธรรมราช	263 ถนนราชดำเนิน ตำบลท่าวัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช	ผู้บริหาร: นำนโยบายไปปฏิบัติ (ภาคใต้)
20.	นายพุงศักดิ์ ชาติสุทธิผล	ประธานสภาอุตสาหกรรมฯ	สภาอุตสาหกรรมแห่ง ประเทศไทย	ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ 60 ถนนรัชดาภิเษกตัดใหม่ คลองเตย กทม. 10110	ผู้บริหาร: กลุ่มสถานประกอบการ
21.	นายประพันธ์ ศิริวิริยะกุล	ประธานอาวุโสสภาอุตสาหกรรม	สภาอุตสาหกรรมจังหวัด นครสวรรค์	บริษัท น้ำตาลเกษตรไทย จำกัด 1/1 ม.14 ต.หนองโพ อ.ตาคลี จ.นครสวรรค์ 60140	ผู้บริหาร: กลุ่มสถานประกอบการ
22.	นายนพดล ตัญเจริญสุขจิต	ประธานสภาอุตสาหกรรม	สภาอุตสาหกรรมจังหวัด กำแพงเพชร	บ.กำแพงเพชรอบพืชและไซโล จำกัด 415/1 ม.6 ถนนพหลโยธิน กม.356 ต.นครชุม อ.เมือง จ.กำแพงเพชร 62000	ผู้บริหาร: กลุ่มสถานประกอบการ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งงาน	ที่ทำงาน	Address	กลุ่ม
23.	นายมานะผล ภู่มบุญ	ประธานสภาอุตสาหกรรม	สภาอุตสาหกรรมจังหวัด ปทุมธานี	บริษัท นิพลาสินดีส์ตรี จำกัด 101/40 เขต นิคมอุตสาหกรรมนวนคร ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120	ผู้บริหาร: กลุ่มสถานประกอบการ
24.	นายสมศักดิ์ อรรถบุญวงศ์	ประธานสภาอุตสาหกรรม	สภาอุตสาหกรรมจังหวัด นนทบุรี	บริษัท อรรถบุญวงศ์ จำกัด 667/15 ถ.เจริญสนิท วงศ์ แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700	ผู้บริหาร: กลุ่มสถานประกอบการ
25.	ดร.สัมพันธ์ ศิลปนาฏ	ประธานสภาอุตสาหกรรม	สภาอุตสาหกรรมจังหวัด นครราชสีมา	สภาอุตสาหกรรมจังหวัด นครราชสีมา 276/11 ถ.พลแสน ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000	ผู้บริหาร: กลุ่มสถานประกอบการ
26.	นายสุรศักดิ์ ลิ้มวิไลกุล	ประธานสภาอุตสาหกรรม	สภาอุตสาหกรรมจังหวัด บุรีรัมย์	หจก.ลิ้มเจ็บบงมอเตอร์ เลขที่ สน8384 ที่อยู่ 199 ม.3 ถ.พทุโธสง-พัคฆภูมิพิสัย ต.มะเพ็อง อ.พทุโธสง จ.บุรีรัมย์ 31120	ผู้บริหาร: กลุ่มสถานประกอบการ
27.	นายเพชร ศรีหล่มสัก	ประธานสภาอุตสาหกรรม	สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสุ ราษฎร์ธานี	172 ถ.ตลาดใหม่ ต.ตลาด อ.เมือง จ.จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000	ผู้บริหาร: กลุ่มสถานประกอบการ
28.	นางวานิช พันธุ์พัฒน์	ประธานสภาอุตสาหกรรม	สภาอุตสาหกรรมจังหวัด นครศรีธรรมราช	หจก. ชูศักดิ์ปักษิได้พาราวัตุ 422 หมู่2 ต. ถ้ำใหญ่ อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช 80110	ผู้บริหาร: กลุ่มสถานประกอบการ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งงาน	ที่ทำงาน	Address	กลุ่ม
29.	นายปรีชา อภัยยานุกร	ประธานสภาอุตสาหกรรม	สภาอุตสาหกรรมจังหวัด พัทลุง	บริษัท พัทลุงซัพพลาย จำกัด 13/8 ถ.ติสราสาครินทร์ ต.คูหาสวรรค์ อ.เมือง จ. พัทลุง 93000	ผู้บริหาร: กลุ่มสถานประกอบการ
30.	นายศักดิ์ชัย ศรียุทธไกร	ประธานสภาอุตสาหกรรม	สภาอุตสาหกรรมจังหวัด ชุมพร	190 ถ.สหกรณ์ ต.ท่าตะเภา อ.เมือง จ. ชุมพร 86000	ผู้บริหาร: กลุ่มสถานประกอบการ

ภาคผนวก ญ

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย และตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหาร
สถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายลือชัย แก้วสุข เกิดเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2503 ที่จังหวัดอุดรดิติต์ สำเร็จการศึกษา รัฐศาสตรบัณฑิต จากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2525 สำเร็จ การศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จากสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ (นิด้า) เมื่อปีการศึกษา 2539 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2550 ปัจจุบันเป็นผู้บริหารสถานประกอบการร่วมลงทุนระหว่างนัก ธุรกิจไทยและนักธุรกิจญี่ปุ่น และได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน(บีโอ ไอ) ให้เป็นผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่จังหวัดสระบุรี