

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพกำลังคนในสถาบันการอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปรัชญา เป้าหมายและวิธีการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา 2. เพื่อศึกษาพัฒนาการของรูปแบบวิธีการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในสถานประกอบการ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และช่องว่างของการจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาและศักยภาพแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ 4. เพื่อเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาที่เหมาะสม การวิจัยนี้ใช้การสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างกับกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่ม อันประกอบด้วย กลุ่มครูอาจารย์ ผู้บริหาร 100 คน นักเรียนระดับปวช. และปวส. จำนวน 100 คน ผู้ปกครอง 100 คน ในสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 9 แห่ง และกลุ่มสถานประกอบการ คือ ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 100 คน และแรงงานในสถานประกอบการที่เป็นภาคอุตสาหกรรมและงานบริการ (โรงแรม) ในพื้นที่ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคตะวันออก จำนวน 100 คน รวม 500 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1. ด้านปรัชญา เป้าหมายและวิธีการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อการศึกษาสายอาชีพที่มุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษานำไปเป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพด้านฝีมือหรือช่างต่าง ๆ เป็นการผลิตแรงงานระดับกึ่งฝีมือและมีฝีมือให้ตลาดแรงงานและยังมุ่งผลิตแรงงานระดับช่างเทคนิคต่อไป ส่วนการจัดการด้านการศึกษา พบว่า การอาชีวศึกษา ได้พยายามที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลผลิตให้มีคุณภาพและทักษะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีการพัฒนาทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ แต่ก็มีอุปสรรคด้านคุณภาพของผู้เข้าเรียนงบประมาณจำกัดในการว่าจ้างครูและเครื่องมือ อุปกรณ์ 2. พัฒนาการของรูปแบบ วิธีการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการเป็นแหล่งหลักในการสร้างทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านพฤติกรรม โดยสถานประกอบการจะมีกระบวนการพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะสถานประกอบการของชาวต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการศึกษาของสถานประกอบการและศักยภาพของแรงงานในสถานประกอบการยังห่างไกลกันในระดับหนึ่ง ยังต้องการความเชื่อมโยงและตระหนักเข้าใจในบทบาทที่แท้จริงของตน 4. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาที่เหมาะสม ที่เป็นระบบทวิภาคีก็เหมาะสม แต่ต้องมีการพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการและฝ่ายอื่น เช่น สภาอุตสาหกรรม หอการค้า กระทรวงแรงงาน อย่างจริงจัง เพื่อร่วมกันผลิตทักษะให้แรงงาน ส่วนการจัดการเรียนการสอนต้องเน้นการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมในสายอาชีพ มีการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการสนับสนุนเรื่องเครื่องจักร เครื่องมือ ทุนการศึกษา และเป็นแหล่งฝึกงานที่พร้อม

The objectives of the study on title: Manpower potential development in vocational education institutes and workplaces aimed to: 1. study the philosophy, goals and management methods on vocational education, 2. examine the development of patterns and methods of manpower potential development in workplace, 3. to study the relationship and gap between educational management in educational institutes and labor potential in workplace, 4. To proposal pattern of vocational education management which be appropriate for Thailand. This research tools used was interview with two groups of samples which composed of – 100 executives, teachers, 100 students and 100 parents from 9 vocational institutes in Northern regions and – 100 executives, personnel managers and 100 labor in the industrial sector in Northern, Central and Eastern regions. The total of key informants composed of 500 persons.

The research findings were as follows:

1. For philosophy, goals and management methods on vocational education were the education for vocation which aimed for graduates to implement it in the workplace and worked as craftsman or technicians both semi skill and full skill labor. In addition, the vocational education aimed to produce high skills labor in the future. For educational management, the study found that vocational education attempted to develop the quality of education and graduates with skills were needed by labor market by developing both policy level and practice level, however, there were obstacles on budget, limited of teachers and equipment and materials.

2. The development of pattern and methods of manpower potential development in workplace was that workplace was the main source of skills formation on technical skill and behavior skills that each workplace had it own manpower potential development, especially the workplace invested by foreigners for example, Japan.

3. The relationship between educational management of workplace and labor potential in the workplace was expressed some gabs and it needed a linking and awareness on each role.

4. For appropriate vocational management pattern, the dual system which Thailand facilitated from German was appropriated but it needed strong collaboration - between educational institutes and workplaces included other stakeholders for example, industrial association, commercial chamber and labor ministry - on producing quality labor. For teaching and learning management, educational institutes had to focus on changing the attitude and social value on vocational steam as well as supporting from workplace on equipment and tools donation, scholarship and training site.