

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจภายในประเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภาวะการจ้างงานสูงขึ้น และส่งผลต่อความต้องการของแรงงานไทยในปัจจุบันเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ นับได้ว่า เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจากสังคมเกษตรไปสู่สังคมอุตสาหกรรม ความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ ย่อมจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การวางแผนในการผลิตกำลังคนทุกระดับทุกประเภทสาขาวิชาชีพ ที่จะส่งผลให้สนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในปัจจุบันและอนาคตเป็นอย่างมาก

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยจากสังคมเกษตรไปสู่สังคมอุตสาหกรรมครั้งนี้ ได้ส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนร่วมทำให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นก็คือปัจจัยด้านแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรม ซึ่งแรงงานดังกล่าวประกอบด้วยแรงงานหลายประเภท เป็นต้นว่า ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเชื่อม ช่างโลหะ ช่างกลโรงงาน ช่างเครื่องยนต์ หากพิจารณาถึงคุณภาพก็มีหลายระดับ ได้แก่ ช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค เป็นต้น นับวันความต้องการแรงงานในด้านนี้จะมีสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพ เนื่องจากความเจริญในด้านต่าง ๆ ทำให้มีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องจักรกลที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น จากเหตุผลและความจำเป็นด้านแรงงานดังกล่าวสามารถบรรเทาได้ถ้าได้ร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชนในการผลิตแรงงาน (Clinton, 1984 : 43) ให้มีปริมาณ ที่เหมาะสมและมีคุณภาพต่อการพัฒนาประเทศ

นอกจากนี้ให้มีการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นเพื่อยกระดับช่างฝีมือของสถานประกอบการ และการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพ ตามความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 58)

ในการจัดฝึกอบรม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นจะต้องจัดดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเพื่อให้ร่วมกันรับผิดชอบมีความเห็นสอดคล้องกัน และนำไปสู่เป้าหมาย

เดียวกันซึ่งจัดว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ในการบริหาร ที่จะเป็นกลไกในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

ปัญหาที่สำคัญในการผลิตกำลังคน ก็คือผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพอย่างไรจึงจะ สอดคล้องต่อความต้องการของภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานแหล่งใหญ่สถาบันการศึกษา พยายามที่จะผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพออกไปทำงานได้ทันที แต่ก็พบว่าบุคลากรเหล่านี้เมื่อเข้าไปทำงานกับบริษัทแล้ว บริษัทจะต้องจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้ ทั้งนี้เพราะบริษัทแต่ละแห่งมีความต้องการแรงงานที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกัน ซึ่งทางภาคเอกชนมองในเรื่องนี้ว่า น่าที่จะเป็นหน้าที่หลักของหน่วยงานการศึกษาที่จะต้องผลิตกำลังคนที่มีความพร้อมเพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานและ เท่าที่เป็นอยู่ก็ยังไม่เป็นที่พอใจของตลาดแรงงานมากนักอย่างไรก็ดี ภาคเอกชน

ก็ได้พยายามที่จะช่วยเหลือตัวเองด้วยการมีโครงการฝึกอบรมเป็นของตนเองเพื่อเสริมในส่วนที่หน่วยงานการศึกษาไม่สามารถจัดให้ได้ จึงทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายและเวลา หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการสูญเปล่าในทางการศึกษาก็ว่าได้เพราะนั่นหมายความว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษา ตามหลักสูตรไม่สามารถทำงานได้ทันที เป็นการแสดงให้เห็นว่า การเรียนการสอนที่จัดอยู่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น จะมีวิธีการอย่างไรที่จะให้ตลาดแรงงานสามารถนำทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ให้เกิดคุณค่าได้ โดยไม่ต้องจัดฝึกอบรมให้ใหม่หรือถ้าต้องฝึกอบรมก็ควรมีให้น้อยที่สุดคือทำในส่วนที่มีลักษณะเฉพาะเท่านั้น นั่นก็คือ ความร่วมมืออย่างจริงจังระหว่างภาครัฐบาล (ผู้ผลิต) และภาคเอกชน(ผู้ใช้)ในการผลิตแรงงานตามความประสงค์ของสถานประกอบการ ภาคเอกชนซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ ให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตกำลังคนและการฝึกอบรมกำลังคนในรูปแบบต่าง ๆ (ณรงค์ นิตยาพร. 2533 : 103)

ดังนั้น การจัดการอาชีวศึกษาจึงจะต้องคำนึงถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมที่จะรับสถานการณ์ที่จะเป็นสังคมอุตสาหกรรม การอาชีวศึกษาควรมีบทบาทในการปรับอุปทาน (Supply)ให้สอดคล้องกับอุปสงค์ (Demand) ของแรงงานถึงแม้ว่าจะยังมีแรงงานส่วนเกินส่วนขาดอยู่บ้าง การอาชีวศึกษาก็ยังคงจะต้องรับภาระในการจัดบริการที่ยืดหยุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของปริมาณ ซึ่งหมายความว่า บางระดับบางประเภทสาขาวิชาชีพ อาจจะต้องขยายตัวให้เร็วขึ้น ในบางขณะ บางระดับและบางประเภทสาขาวิชาชีพ อาจจะต้องลดลงถึงขั้นไม่เปิดให้บริการ อีกต่อไป ยิ่งกว่านั้นในการจัดการศึกษา ในระดับนี้ยังต้องทบทวนความแคบเฉพาะของ แนวความคิดที่ว่า การอาชีวศึกษาจะต้องจัดในลักษณะที่ให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีความพร้อมและเหมาะสมกับงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ หรืออีกนัยหนึ่งจะต้องแยกให้

ชัดเจนระหว่าง การศึกษาและ การฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะในภาวะของการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ในขณะนี้อาชีวศึกษา จะมีบทบาทอย่างมากในระยะยาวเพราะการศึกษาเป็นการเสริมสร้างกำลังคน ส่วนการฝึกอบรมจะเป็นการแก้ปัญหาแรงงานเฉพาะหน้า (ไพรินทร์ ชูโชติถาวร. 2535 : 111) การฝึกอบรมนับได้ว่าเป็นการผลิตกำลังคนให้สามารถใช้ได้อย่างทันทั่วถึง โดยเฉพาอย่างยิ่งในช่วงเวลานี้ ซึ่งเป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ การศึกษาซึ่งจัดเป็นหลักสูตรระยะยาว จึงยังไม่สามารถสนองต่อความต้องการได้ทัน เพราะกว่าจะผลิตกำลังคนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ต้องใช้เวลายาวนานพอสมควร ความต้องการของแรงงานอาจจะเปลี่ยนแปลงไปแล้ว มีเหตุผลจากงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในเรื่องความต้องการแรงงานในระยะสั้นได้ โดยเสนอแนะเชิงนโยบายว่าควรขยายงานฝึกอบรมระยะสั้น ให้สามารถฝึกอบรมคนเป็นจำนวนมากและควรจัดเนื้อหาวิชาที่หลากหลาย ทั้งนี้เพราะนอกเหนือจากจะทำให้คนมีความรู้วิชาชีพเพิ่มขึ้นแล้ว ยังเป็นการให้โอกาสพนักงานทุกระดับได้ปรับปรุงตนเอง และติดตามวิทยาการความก้าวหน้าได้ทัน (Rainbird. 1990 : 66 : อ้างถึงใน Chartri and Brimble.1992 : 38) การฝึกอบรมด้านอาชีพไม่เพียงแต่จะฝึกคนที่เริ่มต้น เข้าสู่การทำงานเท่านั้น คนที่ทำงานแล้วเมื่ออยู่ในตลาดแรงงานระยะหนึ่งก็จำเป็นต้องฝึกอาชีพเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงทักษะใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับการทำงานอีกด้วย

อาจกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมเป็นการผลิตกำลังคน ในระยะเวลาอันสั้นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จากการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527:169) พบว่าการฝึกอบรมตามหลักสูตรระยะสั้น ในสาขาต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมนั้น เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอยู่มากที่จะช่วยผลิตช่างฝีมือให้แก่ตลาดแรงงานเป็นการลงทุนน้อยและสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ได้ตรงเป้าหมายยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการยกระดับฝีมือช่างและเป็นการพัฒนาความรู้ทางเทคนิคในวิชาชีพอีกด้วย

ในการจัดโครงสร้างการฝึกอาชีพระยะสั้น ของกรมอาชีวศึกษานั้น กรมอาชีวศึกษาได้แบ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบออกเป็นหลายหน่วยงานย่อย ซึ่งแต่ละหน่วยงานย่อยยังขาดการประสานกันไม่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ย่อมจะทำให้การทำงานหย่อนประสิทธิภาพ นอกจากนี้หน่วยงานราชการด้วยกันก็มีหน้าที่โดยตรง ในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นนอกเหนือจากกรมอาชีวศึกษาก็มีหลายหน่วยงาน เช่น กรมการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนา การจัดฝึกอาชีพให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมจะสนองตอบ ต่อสังคมอุตสาหกรรม จึงสมควรที่จะได้มีการกำหนดแนวทางหรือรูปแบบ ในการบริหารงาน

ร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานราชการกับหน่วยงานราชการ และระหว่างหน่วยงานราชการกับหน่วยงานเอกชน หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งการบริหารแบบนี้ได้รับการยอมรับแล้วว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงในการบริหารงาน และเป็นหัวใจนำไปสู่ความสำเร็จ (สุรศักดิ์ นานานุกูล และคนอื่นๆ, 2531 : 23) สอดคล้องกับความคิดเป็นของ (Jasso, 1984 : 81. อ้างถึงใน พนิต เข้มทอง, 2539 : 67) ที่กล่าวไว้ว่า หัวใจของการดำเนินการจัดอาชีวศึกษา ให้รับกับสถานการณ์ในทศวรรษหน้า ก็คือ การประสานงานหรือการร่วมมือกันอย่างจริงจัง ที่จะพิจารณาวางแผนดำเนินการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ พยายามหลีกเลี่ยงการจัดแบบต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือกัน การฝึกอาชีพพระยะสั้นเกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ปัญหาความร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพที่เป็นอยู่ยังจัดได้ ไม่ค่อยได้ผลดีเท่าที่ควร เพราะผู้สอนมีความสนใจน้อยที่จะทำงานร่วมกับธุรกิจ เนื่องจาก ต้องใช้วิธีการใหม่ ๆ จากที่เคยกระทำอยู่มีความรู้สึกยุ่งยากขึ้น ผู้สอนมีทัศนคติและแนวคิดที่แคบมีมาตรฐานงานที่ไม่เป็นธุรกิจ ขาดทักษะในการเป็นผู้นำ มีความเฉื่อยชา ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของสถานประกอบการ และยังคงคาดหวังว่าจะได้รับการให้ แต่เพียงฝ่ายเดียวคิดว่าสถานประกอบการจะเป็นผู้ช่วยเหลือทุกอย่าง ที่สำคัญอีกประการหนึ่งไม่มั่นใจในสถานภาพของตนเองเกรงว่า เมื่อสถานประกอบการเข้ามาเกี่ยวข้องแล้ว อาจทำให้ขาดความมั่นคงในการทำงาน

การฝึกอาชีพพระยะสั้น ภาครัฐจัดดำเนินการ ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการตลาดแรงงานได้ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทำให้ภาคเอกชนต้องเข้ามามีบทบาทจัดโปรแกรม ฝึกอบรมเสริมหน่วยงานทางการศึกษา (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2534 : 50-52) หากภาครัฐและเอกชนได้มีบทบาทร่วมกันในการบริหารการฝึกอาชีพพระยะสั้น ก็จะให้การฝึกอาชีพพระยะสั้น สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้ และสอดคล้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจที่กำลังเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอาชีพพระยะสั้น เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาในการวางแผนการผลิตกำลังคนให้สอดคล้อง สนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนาประเทศ

ดังนั้น ผู้วิจัย ในฐานะที่เป็นอาจารย์สอนในวิทยาลัยเทคนิคชัยนาท จึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวโน้มของการมีส่วนร่วม ในการจัดฝึกอาชีพพระยะสั้น ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สาขาช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา ว่าจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขปัญหาและพัฒนาฝึกอบรมในสาขาอื่น ๆ ต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวโน้มการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษาโดยศึกษา ในกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในประเด็นที่เป็นตารางเมตริก (Matrix) ระหว่างตำแหน่งบุคลากรที่ควรมีส่วนร่วม เรื่องหรือกิจกรรมที่ควรมีส่วนร่วม ปริมาณการมีส่วนร่วม และวิธีการมีส่วนร่วม ในแนวตั้ง กับกระบวนการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรม ในแนวนอน ได้แก่ การวางแผน การประสานงาน การติดตามงาน การประเมินผล และการรายงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวโน้มการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น สาขาช่างอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างบุคลากรที่ควรมีส่วนร่วม เรื่องหรือกิจกรรมที่ควรมีส่วนร่วม ปริมาณในการมีส่วนร่วม และวิธีการในการมีส่วนร่วม ในแนวตั้ง กับกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรม ในแนวนอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning)
2. การประสานงาน (Co-ordinating)
3. การติดตามงาน (Monitoring)
4. การประเมินผล (Evaluation)
5. การรายงาน (Reporting)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้แก่ อธิบดีกรมอาชีวศึกษา รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู และนายณรงค์ชัย ศิริรัตนมานะวงศ์ ผู้จัดการทั่วไป ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการหาแนวโน้มการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอบรมระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Random Sampling) โดยวิธีการเดลฟาย (Delphi Technique) ครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้และความสามารถและประสบการณ์ ในการจัดฝึกอบรมระยะสั้น ได้แก่ ผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา ผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารส่วนภูมิภาค ผู้บริหารสถานประกอบการประเภทช่วงอุตสาหกรรม รวมจำนวนทั้งหมด 36 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ต้องศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรต้น มี 2 ข้อ ประกอบด้วย

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2 ผู้เชี่ยวชาญ

2. ตัวแปร Matrix แนวโน้มการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 2 ข้อ ได้แก่

2.1 ตำแหน่งบุคคลที่ควรมีส่วนร่วม เรื่องหรือกิจกรรมที่ควรมีส่วนร่วม ปริมาณการมีส่วนร่วม และวิธีการในการมีส่วนร่วม

2.2 กระบวนการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5 ข้อ ได้แก่

2.2.1 การวางแผน

2.2.2 การประสานงาน

2.2.3 การติดตามงาน

2.2.4 การประเมินผล

2.2.5 การรายงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวโน้ม หมายถึง พัฒนาการหรือการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ตามทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสิ่งที่เกี่ยวข้องไว้ด้วยกัน ด้วยเหตุผล ข้อเท็จจริง โดยให้ระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติของหน่วยงานราชการและเอกชน ได้แสดงความคิดเห็น ได้ร่วมกันตัดสินใจตามกระบวนการหรือขั้นตอนและกิจกรรมในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในกระบวนการตารางเมตริก แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล

ที่ควรมีส่วนร่วม เรื่องหรือกิจกรรมที่ควรมีส่วนร่วม ปริมาณในการมีส่วนร่วม และวิธีการในการมีส่วนร่วม

การจัดฝึกอบรมระยะสั้น หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ในช่วงระยะเวลาอันสั้น ๆ ซึ่งเป็นการเรียนรู้เฉพาะเรื่องเฉพาะอย่าง โดยมีเนื้อหาของหลักสูตร ไม่เกิน 225 ชั่วโมง ความรู้ความสามารถที่ได้ สามารถนำไปประกอบวิชาชีพ และพัฒนาตนเอง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในระหว่างการทำงานด้วย

ช่างอุตสาหกรรม หมายถึง การฝึกอาชีพช่างในสาขาต่อไปนี้ คือ ช่างเครื่องยนต์ ช่างวิทยุ-โทรทัศน์ ช่างเชื่อมโลหะ และช่างกลโรงงาน

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรระยะสั้น สาขาช่างอุตสาหกรรม ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่าง

สถานประกอบการ หมายถึง หน่วยงานเอกชนที่ดำเนินธุรกิจทางด้านอุตสาหกรรม ในงานวิจัยเรื่องนี้ เป็นสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรม ช่างอุตสาหกรรม ของกรมอาชีวศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้บริหารจากหน่วยงานต่าง ๆ ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ที่มีตำแหน่งทางบริหาร ไม่น้อยกว่าตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หรือมีหน้าที่โดยตรง

ผู้บริหารสถานประกอบการ หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของบริษัท ที่เกี่ยวข้องทางด้านอุตสาหกรรม และมีตำแหน่งทางการบริหาร ในระดับผู้จัดการ ซึ่งรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง นักวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ ในการจัดฝึกอบรมและมีบทบาทหน้าที่ในทางการบริหารอาชีวศึกษาด้วย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้กรมอาชีวศึกษา ได้ใช้ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย ทิศทางและพัฒนาการจัดฝึกอบรมระยะสั้น สาขาช่างอุตสาหกรรม ของกรมอาชีวศึกษา

2. เป็นแนวทางให้ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยอาชีวศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น