

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แบ่งการเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ คือ

1. แนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.3.1 เรื่องที่ควรมีส่วนร่วมและบุคคลที่ควรมีส่วนร่วม
 - 1.3.2 ระดับหรือปริมาณของการมีส่วนร่วม
 - 1.3.3 วิธีการมีส่วนร่วม
 - 1.3.4 กระบวนการที่สำคัญของการบริหารกับการมีส่วนร่วม
2. การฝึกอาชีพพระยะสั้น
 - 2.1 ความสำคัญของการฝึกอาชีพพระยะสั้น
 - 2.2 บทบาทหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษาในการฝึกอาชีพพระยะสั้น
 - 2.3 ระบบและวิธีการฝึกอาชีพ
 - 2.4 แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการฝึกอาชีพ
 - 2.5 ความร่วมมือภาครัฐกับภาคเอกชนในการจัดฝึกอาชีพ
3. เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย
 - 3.1 ความเป็นมาและปัญหา
 - 3.2 ขั้นตอนของเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย
 - 3.3 ข้อดีข้อเสียของเทคนิคเดลฟาย
 - 3.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อถือของเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย
 - 3.5 การประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

5. กรอบความคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งได้พัฒนาเป็นยุทธศาสตร์สำหรับการปรับปรุง การปฏิบัติงานในองค์กร นักทฤษฎี กลุ่มมนุษยสัมพันธ์ เสนอแนะว่า ผู้นำควรให้คนงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานขององค์กร ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ นักทฤษฎีเหล่านี้ตั้งสมมุติฐานว่า คนงานยังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าไร คนงานก็ยิ่งมีความเข้าใจในปัญหาขององค์กรและลดบทบาทของฝ่ายบริหารมากขึ้นเท่านั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานเพิ่มมากขึ้น นักวิชาการทางการบริหาร ได้แก่ ฟอลเลตต์ (Follett) อาร์ไกรซิส (Argyris) และลิเคอร์ท (Likert) มีอิทธิพลอย่างยิ่งในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหาร และคนงานในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย การมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิด การมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน และภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม นั่นก็หมายความว่า ถ้าหน่วยงานเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงาน ก็จะเห็นความสำคัญของหน่วยงานและงานที่ได้รับมอบหมายหรือเกี่ยวข้องเช่นเดียวกัน

จากแนวความคิดดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ ทุกคน จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยจะมุ่งมั่น ร่วมมือ อดทนทำงาน ให้ได้ดีเพื่อตนเองและเพื่อหน่วยงาน

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการทางการบริหาร (Robbins.1991:473-474) ซึ่งได้แบ่งลักษณะของผู้นำ ภายใต้ สถานการณ์ต่าง ๆ เรียกว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Leader-Participation) ได้กำหนดโดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีมากน้อยแตกต่างกันไป โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ จากการมีส่วนร่วมน้อยที่สุดถึงมากที่สุด

ลิเคอร์ท (Likert) เป็นนักวิชาการอีกท่านหนึ่งที่ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในทฤษฎี องค์กรเป็นการจัดระบบที่ให้โอกาสแก่สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชา จะรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการให้ความคิดเห็นและให้คำปรึกษา (Gordon and others. 1990:629 – 630) ลักษณะเช่นนี้ผู้บริหารจะทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มมากกว่าจะทำงานกันเป็นรายคน การประชุมกลุ่มมีส่วนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับปรุงการสื่อสาร ส่งเสริมความร่วมมือ และช่วย

แก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้ง บทบาทของผู้บริหารในการประชุมกลุ่มจะเป็นการชี้ นำ การ
ปรึกษาหารือในที่ประชุม และรักษาสภาพให้เข้าไปในลักษณะที่สร้างสรรค์ และปรับตัว เพื่อ
แก้ปัญหา

สรุป การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดี
ต่อการทำงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และยังเป็นเปิดโอกาสให้
ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ
ร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ

3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.1 เรื่องที่ควรมีส่วนร่วมและบุคคลที่ควรมีส่วนร่วม

ในการบริหารการศึกษานั้น ประชาชนอาจมีส่วนร่วมในการบริหารได้เป็น 2
ลักษณะ ใหญ่ ๆ คือ การกิจของการบริหารและกระบวนการบริหาร (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์.
2537 :208) ซึ่งการกิจหลักของการมีส่วนร่วมจะประกอบไปด้วยการกิจย่อย ๆ สิ่งที่สำคัญก็ คือต้อง
พิจารณาว่ามีเรื่องอะไรบ้างที่ควรมีส่วนร่วมในการบริหาร การกิจในการบริหารแต่ละเรื่อง
ต้องการบุคคลที่มีส่วนร่วมแตกต่างกัน ดังนั้นเรื่องที่จะเข้าร่วมจึงเป็นเงื่อนไขในการเลือก
บุคคลเข้าร่วมด้วย ส่วนจะเป็นการกิจอะไรบ้างก็จะต้องขึ้นอยู่กับงานหรือโครงการนั้น ๆ

การแบ่งการมีส่วนร่วม ในแง่ของคนและพฤติกรรมที่เข้าไปเกี่ยวข้องนั้นมีการแบ่งไว้
หลายลักษณะ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในลักษณะคณะกรรมการ ซึ่งผู้มีส่วนร่วมและมีอำนาจใน
การตัดสินใจจะเป็นคณะกรรมการเท่านั้น การมีส่วนร่วมลักษณะผู้แทน ซึ่งทำหน้าที่
ประสานงานระหว่างกรรมการกับผู้ปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้อง
ในการปฏิบัติงานโดยตรง (Hebden and Shaw. 1977 : 10 – 12) นักวิชาการอีกท่านหนึ่งที่
แบ่งการมีส่วนร่วมในแง่ของพฤติกรรมและได้เสนอแนวทาง การแบ่งโดยจำแนกตาม คุณลักษณะ
9 ประการ คือการจำแนกตามระดับความสมัครใจ (Degree of Voluntariness) วิธีของการ
มีส่วนร่วม (Way of Involvement) ความเข้มและความถี่(Intensity and Frequency) ระดับ
ของประสิทธิผล (Degree of Effectiveness) พิสัยของกิจกรรม (Range Activities) ระดับของ
องค์การ (Organizational Level) ผู้เข้าร่วม (Participants) และแบบของการวางแผน (Style of
Planning) (Sopart. 1992 : 64; Citing Dusseldorp. 1981) ในกรณีที่ระบบการทำงานซับซ้อน
การบริหารที่มีประสิทธิภาพจะแบ่งการทำงานตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งจะเน้นที่พฤติกรรมของ
องค์การและการพัฒนาองค์การ แรชฟอร์ดและกอห์แลน(Rashford and Goghlan. 1992 :63 – 64
ได้แบ่ง ลักษณะความเชื่อมโยงพฤติกรรมในองค์การเป็น 4 ประเภท ได้แก่ บุคคล (Individual)

ทีม (Face-to-Face Team)กลุ่ม (Group-divisional) และยุทธศาสตร์นโยบาย (Policy-Strategy) ซึ่งเป็นความพยายามที่จะให้การมีส่วนร่วมเป็นประโยชน์ต่อ

การบริหาร การให้คำปรึกษา และจะช่วยแก้ไขปัญหาคือความซับซ้อนของภารกิจได้เป็นอย่างดี โดยอธิบายให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมพื้นฐานที่สุด ได้แก่ประเภทที่หนึ่ง การทำให้บุคคลปฏิบัติตามเป้าหมายคุณค่าและวัฒนธรรมขององค์กรประเภทที่สอง เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีของแต่ละคณะทำงานประเภทที่สาม เป็นระดับกลุ่มหรือระดับฝ่าย ซึ่งมีความซับซ้อนต้องอาศัยความร่วมมือของหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกัน และประเภทสุดท้าย เป็นแนวทางที่ซับซ้อนที่สุดเป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดเอกภาพของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก

การจัดแบ่งบุคคล ที่ควรมีส่วนร่วมมักจะคำนึงถึง โครงสร้างการบริหารงาน มีระดับลดหลั่นกันไป และคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่ควรจะไปเกี่ยวข้อง ซึ่งทั้งเฮบเดน และชอร์ แรชฟอร์ด และคอกซ์แลน บัญชา แก้วส่อง และมัย สุขเอี่ยม จะแบ่งบุคคลที่มีส่วนร่วมใกล้เคียงกัน กล่าวคือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจจะมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นคณะกรรมการ เป็นผู้แทนและผู้ปฏิบัติ

สำหรับการศึกษาแนวโน้มการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้วิจัยในครั้งนี้จะจำแนกบุคลากรที่เกี่ยวข้องตามลักษณะโครงสร้าง การบริหารและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งผู้เกี่ยวข้องเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ผู้บริหารส่วนกลาง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ
 - 1.1 ผู้บริหารของกรมและผู้บริหารระดับกอง
 - 1.2 ผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.3 ผู้บริหารส่วนภูมิภาค
 - 1.4 ผู้บริหารจากสถานประกอบการ ประเภทช่างอุตสาหกรรม

3.2 ระดับหรือปริมาณของการมีส่วนร่วม

ระดับหรือปริมาณของการมีส่วนร่วมจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขต่าง ๆ สถานการณ์และรวมไปถึงความสำคัญของคุณภาพการตัดสินใจ (Hoy and Miskel, 1991 : 334) จากเหตุผลดังกล่าวทำให้มีการแบ่งระดับการมีส่วนร่วมไว้ต่าง ๆ กัน กล่าวคือ นักทฤษฎีการมีส่วนร่วมสำคัญ ได้มีการแบ่งระดับการมีส่วนร่วมของลูกจ้างไว้ 5 ระดับ คือ ไม่มีเลย มีน้อยที่สุด มีปานกลาง มีมาก และมีมากที่สุด ซึ่งจะมีมากน้อยแตกต่างกันไป การจัดระบบอำนาจสามารถพิจารณาได้ 3 แนวทาง คือ แนวทางแรก เป็นการแบ่งอำนาจให้ผู้บริหาร ระดับสูงมีส่วนในการกำหนด

ปัญหา และเจ้าหน้าที่ระดับต่ำลงมา มีส่วนอภิปรายและเสนอข้อคิดเห็นภายในขอบเขต แนวทาง ที่สอง เป็นการใช้อำนาจที่มีอยู่ตามระเบียบแบบแผน โดยสายการบังคับบัญชาที่สูงกว่าลงมาสู่ เบื้องล่างผ่านกลไกควบคุมทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็น ทางการ แนวทางที่สาม เป็น ตัวแทนทางด้านบริหาร ผู้บริหารระดับสูงจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ความต้องการและมอบอำนาจให้ ปฏิบัติดำเนินการ ในลักษณะที่เหมาะสม ในการตัดสินใจนั้น ควรมีเกณฑ์สำหรับผลสำเร็จของ การปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มโดยเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งควร คำนึงถึงเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว โดยพิจารณาจากผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจพื้นฐาน และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผน (Hoy and Miskel. 1991 : 334)

ระดับและธรรมชาติของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ ผู้มีส่วนร่วมทุกคนไม่อาจจะได้รับอำนาจเท่าเทียมกัน (Whyte. 1991 : 133 ; อ้างถึงใน มัย สุข เอี่ยม. 2535 ช 25) จากเหตุดังกล่าวนักวิชาการอีกท่านหนึ่งได้แบ่งระดับของการมีส่วนร่วมของ ผู้เกี่ยวข้องไว้ 5 ระดับเหมือนกัน จะต่างกันบ้างเล็กน้อยตรงที่ว่า มีน้อยกับไม่มีเลย ได้แก่ มีน้อย ที่สุด มีน้อย มีปานกลาง มีมาก และมีมากที่สุด

3.3 วิธีการมีส่วนร่วม

การแบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วม อาจแบ่งเป็น 2 แบบ คือ เป็นแบบที่มีส่วนร่วม รับผิดชอบโดยตรง มีอำนาจในการตัดสินใจ (Active Form) และมีส่วนร่วมทางอ้อมในลักษณะ เป็นตัวแทน (Passive Form) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีอำนาจตัดสินใจ จัดเป็นลักษณะของ การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษามีหลายวิธีการ เช่น การจัด ประชุมโดยผู้บริหารเป็นแนวทางหนึ่งซึ่งครูมีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารได้ วิธีการมีส่วนร่วม มีหลายรูปแบบในที่นี้จะเสนอตามแนวคิดของเดวิสและนิวสตรอม ซึ่งแบ่งไว้ 7 รูปแบบคือ (Davis and Newstrom. 1989 : 243-248)

1. เป็นรูปแบบที่ผู้บริหาร ใช้วิธีการปรึกษาหารือกับบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจ (Consultive Management – CM)
2. เป็นรูปแบบที่ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร (Democratic Management – DC)
3. เป็นการปรับปรุงสภาพการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย ลูกจ้างและฝ่ายบริหาร (Quality Circle – QC)
4. เป็นวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคน ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงาน

ซึ่งจะเน้นไปที่บุคคลแต่ละคนมากกว่าการแก้ไขปัญหากลุ่มโดยส่วนรวม (Suggestion Program-SP)

5. เป็นกลไกกลุ่มเพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับกลาง ในการบริหารองค์การระดับสูง (Middle Management Committee-MMC)

6. เป็นการกำหนดของรัฐบาลให้คนงานมีส่วนร่วม ในหลายระดับขององค์การเป็นการให้มีส่วนร่วมในการบริหารผ่านกลไกทางสถาบัน (Industrial Democracy-ID)

7. ให้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างสูงในกระบวนการตัดสินใจ (Employee Ownership Plans-EOP)

พุดดี ได้สรุปวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี 8 รูปแบบ คือ (Putti, 1987: 312-318)

1. การวางแผนแบบสแกนลอน (The Scanlon Plan) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่งเป็นการทำงานแบบทีมระหว่างคนงานกับผู้บริหาร เพื่อลดต้นทุนการผลิต ค่าจ้าง และผลกำไร

2. เจเคกรุป (Jishu Kanri-JK) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็ก ๆ ที่มีอำนาจเด็ดขาด กลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน แล้วจะพยายามหาข้อยุติอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำกลุ่มอำนาจได้รับการเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม จะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative Hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ในบริษัท

4. ทีกรุป (T-Group Approach or Sensitivity) วิธีการนี้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ถึงค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ได้บังคับบัญชา โดยที่แต่ละคนจะต้องเข้าใจตนเองเสียก่อน

5. การบริหาร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่างๆ ในองค์การ (Multiple Management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลในระดับต่างๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6. คิวซีซี (Quality Control Circle) ระบบคิวซีซีเป็นการทำงานของกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3 -15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจะหาแนวทางแก้ไข

7. แนวทางการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม(Committee Approach for Participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิด การบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่สูงกว่าพนักงานปฏิบัติ คณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8. การมีส่วนร่วมและการสร้างทีม (Participation and Team Building) กิจกรรมการมีส่วนร่วม และการสร้างทีมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์กรมีความมั่นคง สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดริเริ่ม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ในการสร้างทีมผู้นำทีมจะต้องรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิก และเปิดโอกาสให้เข้ามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ใน การวางแผนจัดองค์การ และกระบวนการตัดสินใจ งานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยต้องการหารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับ การจัดฝึกอาชีพพระยะสัน สาขาช่างอุตสาหกรรมของ กรมอาชีวศึกษา

3.4 กระบวนการที่สำคัญของการบริหารกับการมีส่วนร่วม

ในการบริหารงานมีกระบวนการหรือขั้นตอนมากมาย นักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญได้จัดแบ่งกระบวนการในการบริหารแตกต่างกันออกไปดังจะนำมากล่าวต่อไปนี้ (Knezevich, 1984 : 13)

นักการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่ง คือ สเตียร์ อังสันและมอวเดย์ (Steers, Ungson and Mowday, 1985 : 29 – 30) ได้แบ่งหน้าที่ของการบริหารเพียง 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ส่วนบิตเทล (Bittel.1989) เป็นนักการศึกษาที่ไม่ได้กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการบริหารโดยตรง แต่ได้อธิบายถึงหน้าที่ของผู้บริหาร (Management Function) ว่ามี 5 เรื่อง และแต่ละเรื่องได้อธิบายให้เห็นแนวคิดหลักเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้บริหารดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่แนวทางในการแสวงหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการวางแผนและวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง กำหนดจุดศูนย์กลางของการบริหารและการปฏิบัติงาน

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดแบ่งงานขององค์กร เพื่อที่จะทำให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นการปฏิบัติงานโดยผ่านสายการบังคับบัญชา

3.การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) เป็นการวางแผนทรัพยากรบุคคล ในเรื่องเกี่ยวกับจำนวนและประเภทของตำแหน่งที่จะต้องใช้ในการทำงาน กำหนดความต้องการกำลังคนของแต่ละงาน และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งซึ่งรวมถึงค่าตอบแทน ตลอดจนให้การดูแลให้การพัฒนา

4.การอำนวยการ (Directing) เป็นการบริหารให้องค์การสามารถดำเนินงานไปได้ตามวัตถุประสงค์การอำนวยการ ต้องการทักษะในการสื่อสารการรับรู้ การจูงใจ และมีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำ

5.การควบคุม (Controlling) เป็นระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานและเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินงานของพนักงาน ให้เป็นไปตามแผนและที่คาดหวังไว้

จากแนวคิด ในการบริหารของสตรวมและแอทเนอร์ และบิลเทล จะไม่ได้กล่าวถึงการประสานงานแต่จะเน้นในเรื่องการบริหารบุคคล

ถ้าหากพิจารณากระบวนการบริหาร ในทัศนะของนักการศึกษาและนักบริหารที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบที่ร่วมกันอยู่ 5 เรื่อง ได้แก่

1. การวางแผน
2. การประสานงาน
3. การติดตามงาน
4. การประเมินผล
5. การรายงาน

ทั้งนี้องค์ประกอบของกระบวนการบริหารที่ร่วมกัน 5 เรื่องดังกล่าว จะนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินใจว่า ควรจะมีกี่ขั้นตอน และในแต่ละขั้นตอนควรมีกิจกรรมอะไรบ้าง เพื่อจะได้นำไปเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ตามกระบวนการของเทคนิคเดลฟาย

การจัดฝึกอาชีพระยะสั้น

1. ความสำคัญของการฝึกอาชีพระยะสั้น

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 (2540 : 70-71) มีนโยบายในเรื่องการพัฒนาการศึกษา โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญและมีผลมากที่สุดในการแก้ปัญหาโดยรวมและการพัฒนาการศึกษาในอนาคต ซึ่งจำเป็นที่จะต้องให้ความร่วมมือในทุกๆ ส่วนในสังคม ตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน เอกชน สถาบันต่างๆ ในสังคมเข้าร่วมจัดการศึกษา สำหรับภาครัฐจะต้องมีหน้าที่สนับสนุน การจัดการศึกษาอย่างเต็มที่และลงทุนจัด

การศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษา พร้อมทั้งการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในสาขาที่ขาดแคลน และจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ส่วนการศึกษาสูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่การอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษา ควรส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น โดยรัฐให้การสนับสนุนด้วยมาตรการต่าง ๆ และวิธีการต่าง ๆ มุ่งปรับเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการของรัฐใหม่ เพื่อให้การศึกษามีอิสระและเสรีภาพมากขึ้น ปรับเปลี่ยนการตัดสินใจจากกรมในส่วนกลางเป็นการตัดสินใจในทุกส่วนพื้นที่ของสังคม ตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน สถาบันสังคม องค์กรพัฒนาเอกชน ธุรกิจเอกชน และองค์กรภาครัฐ มีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ มีรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติได้อย่างรวดเร็วตามสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป และจากเหตุผลดังกล่าวทำให้ปัญหาทางด้านแรงงานในช่วงนี้เกิดขึ้นสองลักษณะ คือการขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน และการว่างงานของกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ ปัญหาเหล่านี้จะแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว ถ้าสามารถเคลื่อนที่ย้ายคนงานที่ว่างงานเข้าไปในพื้นที่ที่มีความต้องการแรงงาน แต่ในสภาพความเป็นจริงไม่สามารถทำได้ง่ายเช่นนั้น เพราะแรงงานที่ขาดและแรงงานที่ว่างเป็นแรงงานคนละประเภท และจากสภาพปัญหานี้เองทำให้การศึกษาและการฝึกอาชีพ จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก การฝึกอาชีพมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถมีฝีมือ มีทักษะ ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์สมัยใหม่ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในแต่ละยุคแต่ละสมัย และคงไม่มีใครที่จะปฏิเสธคำกล่าวที่ว่า ไม่มีการศึกษาใด ๆ เพียงรูปแบบเดียวที่จะเหมาะสมกับบุคคลหนึ่งบุคคลใดไปตลอดชีวิต (Edwards and Carroll. 1984 :139)

นอกจากนั้นแล้ว สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2538) ยังให้ความสำคัญในเรื่องของ การฝึกอาชีพโดยได้ให้ข้อเสนอ แนวทางและมาตรการในการพัฒนาและประสานงานการฝึกอาชีพ มีสาระสำคัญว่า การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ และเป็นการพัฒนาทักษะแก่ลูกจ้างไร้ฝีมือในสถานประกอบการ รวมทั้งเป็นการสร้างโอกาสให้แก่แรงงานภาคเกษตรในการที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม และเพื่อให้แนวทางและมาตรการในการจัดฝึกอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรที่จะดำเนินการ ดังนี้

1.1 การจัดฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น กรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ฯลฯ ดังนั้น ควรที่จะเน้นการประสานงานระหว่างหน่วยงานฝึกอาชีพภาครัฐกับภาคเอกชน ในการกำหนดทิศทางและบทบาทการดำเนินงาน

ภารกิจด้านการฝึกอาชีพเพื่อให้สามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ป้องกันความซ้ำซ้อน และ จัดทำแผนประสานการใช้บุคลากรและอุปกรณ์การฝึกอบรมร่วมกัน

1.2 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพให้ทันสมัย ยืดหยุ่นได้และสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายกลุ่มชาย - หญิงและเยาวชน ตลอดจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของ อุตสาหกรรมและ เทคโนโลยีโดยเน้นการประสานงานกับสถานประกอบการเอกชน

ต่อมาเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2536 คณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติ เรื่องการพัฒนาแรงงานและการประสานงานการฝึกอาชีพ ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ นร. 0202/9698 (2536) โดยได้ กำหนดให้กระทรวงมหาดไทย ประสานงานกับกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการผลิตแรงงาน ขึ้นใหม่ รวมทั้งส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลิตแรงงานตรงกับความต้องการ ใช้บุคลากรและ อุปกรณ์ร่วมกันตลอดจนจัดหลักสูตรการฝึกอาชีพให้ทันสมัย ยืดหยุ่นและมีการประสานงานกับ ภาคเอกชน

การฝึกอาชีพจะช่วยพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น ในภาวะปัจจุบันที่มีสภาพ สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคนให้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานจึงเป็นสิ่ง จำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ถึงแม้การฝึกวิชาชีพจะไม่ช่วย แก้ปัญหาการทำงานได้ทุกอย่างแต่การฝึกอาชีพที่จัดอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนที่ดีก็ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพ ของงานได้ ดังนี้ การฝึกอาชีพจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะให้เกิดการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน และเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับงานในอนาคต การฝึกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อ เปลี่ยนแปลงสถานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการ ได้รับ แรงงานที่มีคุณภาพ เท่านั้นแต่ยังรวมถึงการพัฒนาเศรษฐกิจด้วย(Pennisi, 1991 :113)

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การฝึกอาชีพพระยะสั้นจะช่วยพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น และเป็นการพัฒนาคนให้เหมาะสมกับงาน จึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2. บทบาทหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษาในการฝึกอาชีพพระยะสั้น

2.1 สภาพปัจจุบันและปัญหาการฝึกอาชีพพระยะสั้น

หลักสูตรและเนื้อหา การฝึกอาชีพพระยะสั้น ของกรมอาชีวศึกษายังไม่สอดคล้อง กับตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บางอย่างเนื้อหาล้าสมัย และไม่ทันกับ เทคโนโลยีใหม่ ๆ หลักสูตรที่สถานศึกษาเปิดสอนมีทั้งที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเอง และที่ กรม อาชีวศึกษาจัดทำขึ้น ซึ่งบางหลักสูตรไม่ยืดหยุ่นและเอื้ออำนวยให้ผู้เรียน ในการนำความรู้ไป ประกอบอาชีพ การฝึกอาชีพที่สถานศึกษาดำเนินการมี 2 ลักษณะใหญ่ๆ กล่าวคือ

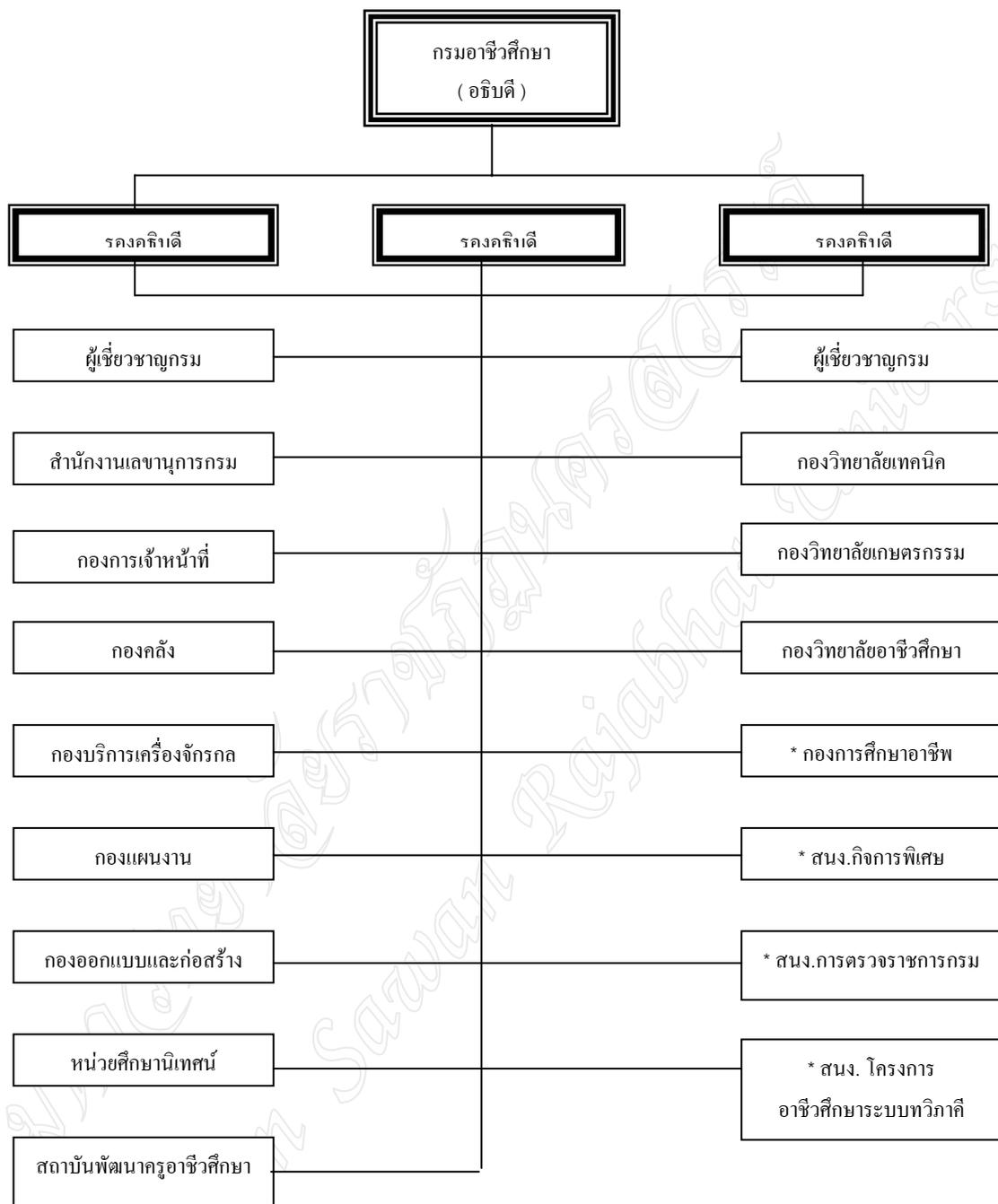
ลักษณะแรก เรียนทฤษฎีและฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา

ลักษณะที่สอง เรียนทฤษฎีในสถานศึกษาและฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ

ซึ่งลักษณะที่สองนั้น ก่อนข้างมีน้อยที่สถานศึกษาทำความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการฝึกปฏิบัติ ดังนั้น การฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาจึงไม่ทันสมัย เพราะเครื่องมือครุภัณฑ์บางอย่าง ล้าสมัย เป็นผลให้ความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาไม่สามารถนำไปปฏิบัติหรือประกอบอาชีพได้ และถ้าหากสถานประกอบการไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการฝึกด้วยแล้วจะยิ่งทำให้ทักษะความรู้ที่ได้รับไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

2.2 โครงสร้างการบริหารงานกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาแบ่งส่วนราชการออกเป็น 11 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองคลัง กองบริการเครื่องจักรกล กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองออกแบบและก่อสร้าง หน่วยศึกษานิเทศก์ และสถาบันครูอาชีวศึกษา นอกจากนี้มีการแบ่งส่วนราชการภายในอีก 1 กอง 3 สำนักงาน คือกองการศึกษาอาชีพ สำนักงานกิจการพิเศษ สำนักงานการตรวจราชการกรม และสำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รวมเป็น 15 หน่วยงาน ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานกรมอาชีวศึกษา

ที่มา : กรมอาชีวศึกษา. 2536 : 29

หมายเหตุ: หมายถึง กอง/สำนักงานที่แบ่งส่วนราชการภายใน

จากโครงสร้างองค์การของกรมอาชีวศึกษา จะเห็นว่าเป็นองค์การขนาดใหญ่ที่ประกอบด้วยหน่วยงานย่อย ๆ หลายหน่วยงาน แต่ละหน่วยงานจะมีผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแล เพื่อให้การปฏิบัติงานตามบทบาทและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ให้บรรลุเป้าหมายและในการบริหารงานของหน่วยงานย่อย ๆ เหล่านี้ จะมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายตลอดจนแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน ดังรายละเอียดโดยสรุปต่อไปนี้

1. หน่วยงานผู้บริหารระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย อธิบดี จะมีอำนาจสูงสุดในการกำหนดนโยบายการตัดสินใจ สั่งการ ในเรื่องต่าง ๆ โดยแบ่งงานออกเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารบุคคลและด้านบริหารงบประมาณ และมีรองอธิบดี 3 คน ช่วยควบคุมดูแลและรับนโยบาย บริหาร สั่งการ ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีให้รับผิดชอบงานแต่ละด้าน

2. หน่วยงานในระดับรองลงมาจะประกอบด้วยหน่วยงานระดับกองซึ่งในปัจจุบันมี 15 กอง หรือ 15 หน่วยงาน คือสำนักงานเลขาธิการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงานกองคลัง กองบริการเครื่องจักรกล กองออกแบบและก่อสร้างหน่วยศึกษานิเทศก์ สถาบันพัฒนาครู อาชีวศึกษา สำนักงานกิจการพิเศษ สำนักงานการตรวจราชการกรม สำนักงานโครงการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม และกองการศึกษาอาชีพ ซึ่งแต่ละกองมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่ออธิบดี

สำหรับกองที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารสถานศึกษาจะมีอยู่ 4 กอง คือ

1. กองวิทยาลัยเทคนิค มีหน้าที่ควบคุมดูแลสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค ที่จัดการเรียนการสอนด้านช่างอุตสาหกรรม มีสถานศึกษาอยู่ในสังกัด 93 แห่ง
2. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีหน้าที่ควบคุมดูแลสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเกษตรกรรม ที่จัดการเรียนการสอนด้านเกษตรกรรม มีสถานศึกษาอยู่ในสังกัด 51 แห่ง
3. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีหน้าที่ควบคุมดูแลสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนด้านพาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และคหกรรม มีสถานศึกษาอยู่ในสังกัด 43 แห่ง
4. กองการศึกษาอาชีพ มีหน้าที่ควบคุมดูแลสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพที่จัดการเรียนการสอน ด้านช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม ซึ่งเป็นหลักสูตรระยะสั้น มีสถานศึกษาอยู่ในสังกัด 104 แห่ง

2.3 บทบาทหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา มีหน้าที่และภารกิจหลักในการจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ โดยการจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชา คือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม ในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของกรมอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ (กรมอาชีวศึกษา, 2536. 27-28)

1. จัดการเรียนการสอนในระบบ ได้แก่ หลักสูตรระดับต่าง ๆ ดังนี้

1.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า ศึกษาต่อ 3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตร วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

1.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช. ศึกษาต่อ 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

1.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ศึกษาต่อ 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

1.4 หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส. ศึกษาต่อ 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง ซึ่งมีศักดิ์และสิทธิ์เทียบเท่าปริญญาตรี ตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

2. จัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช. พิเศษ (อศ.กช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มีประสพการณ์ในงานเกษตร 2-3 ปี อายุระหว่าง 15-25 ปี เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม เพื่อไปปฏิบัติงานฟาร์มของตนเอง และกลับมาศึกษาต่อให้ครบจำนวนหน่วยกิตในหลักสูตร และรับนักศึกษาวิชาสามัญหลักสูตรเร่งรัด สำเร็จการศึกษาวุฒิ ม.3 หรือเทียบเท่า เมื่อจบการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตร ปวช.พิเศษ ปัจจุบันดำเนินการสอนในสาขาวิชาเกษตรกรรม

3. จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งมีการจัดทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อบริการวิชาชีพแก่ชุมชน แบ่งออกเป็นหลักสูตรประเภทต่าง ๆ คือ

3.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า เข้าศึกษาวิชาชีพ 1 ปี หรือ 1,350 ชั่วโมง เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรช่างฝีมือ ตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

3.2 หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น รับสมัครประชาชนทั่วไป หรือผู้สนใจที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับเป็นอย่างต่ำ เข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ซึ่งมีระยะเวลาแตกต่างกันดังนั้น จึงมีหลักสูตรหลากหลายตามเนื้อหาวิชา และมีจำนวนชั่วโมงแตกต่างกันเมื่อผ่านการศึกษาแล้วจะได้รับใบสำคัญรับรองความรู้ สามารถนำไปประกอบอาชีพได้

3.3 หลักสูตรเสริมวิชาชีพชั้นมัธยมศึกษา เป็นหลักสูตรวิชาชีพที่จัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา และโรงเรียนเอกชน เพื่อถ่ายโอนหน่วยกิต

3.4 หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพในงานบริการวิชาการด้านเกษตรกรรม โดยจัดฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นแก่เกษตรกรในพื้นที่ และจัดฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมเคลื่อนที่ โดยออกไปให้บริการความรู้แก่เกษตรกรในชนบท

2.4 บทบาทหน้าที่ของกองสถานศึกษา

กรมอาชีวศึกษามีกองสถานศึกษา 4 กอง ได้แก่ กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม และกองการศึกษาอาชีพ แต่ละกองมีโครงสร้างและมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันบ้างก็ตรงที่มีหน้าที่ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแบ่งกันไปตามแต่ละประเภทคือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม อุตสาหกรรมและศิลปหัตถกรรม นอกจากนี้ยังคำนึงถึงหลักสูตรที่เปิดสอนด้วย ซึ่งแต่ละกองมีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนา กำกับ ดูแล สถานศึกษาและปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งลักษณะงานความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา จัดระบบข้อมูล ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ดูแลให้ครู - อาจารย์ นักศึกษาดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งรับผิดชอบ งานธุรการของกอง
2. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ กำกับ ดูแลให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และบริหารสถานศึกษา บริหารงบประมาณและการเงิน
3. ฝ่ายพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินงานและประสานงานเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การศึกษาวิเคราะห์แผนงาน/งาน/โครงการ งานจัดการศึกษา งานโครงการความร่วมมือ การพัฒนาและบริการชุมชนที่เป็นงานลักษณะโครงการการประเมินผล แผนงานและโครงการ การจัดตั้ง ปรับปรุง ยุบ ขยายสถานศึกษา การ

พัฒนาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานหรือการจัดการในสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป กองการศึกษาอาชีพมีบทบาทหน้าที่เช่นเดียวกับกองสถานศึกษาทั้ง 3 กอง คือ กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองวิทยาลัยเกษตรกรรมจะแตกต่างกันบ้างก็ตรงที่ว่า กองการศึกษาอาชีพ มีหน้าที่หลัก คือ จัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ หลักสูตรระยะสั้น อย่างไรก็ตามประเภทวิชาอาชีพที่จัดการศึกษาก็ยังคงครอบคลุมทั้ง 5 ประเภทวิชา คือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม แต่งานวิจัยเรื่องนี้จะศึกษาเฉพาะ การฝึกอาชีพหลักสูตรระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมเท่านั้น ดังนั้นกองสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรง ในการจัดหลักสูตรระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมก็คือ กองวิทยาลัยเทคนิค ส่วนกองแผนงาน และหน่วยศึกษานิเทศก์ จะมีส่วนสนับสนุนในด้านนโยบาย การพัฒนาการเรียนการสอนและการจัดหลักสูตร

จะเห็นได้ว่าการบริหารของกรมอาชีวศึกษา ในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม จะเกี่ยวข้องกับคน/หน่วยงานหลายระดับ คือ ส่วนกลางหรือหน่วยงานในระดับกรมอาชีวศึกษา บุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกองและเจ้าหน้าที่หรือนักวิชาการในกองที่เกี่ยวข้อง ส่วนภูมิภาคหรือสถานศึกษา บุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้แล้วหน่วยงานที่สำคัญจะขาดไม่ได้ คือหน่วยงานภายนอก ซึ่งได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมการศึกษานอกโรงเรียน และสถานประกอบการภาคเอกชน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้การฝึกอาชีพเป็นไปตามความต้องการของเศรษฐกิจและสังคมมากยิ่งขึ้น

หลักสูตรระยะสั้นที่ใช้อยู่ในขณะนี้ เป็นหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2533 ซึ่งได้พัฒนามาจากหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พ.ศ. 2523 - 2524 ของกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรเดิมกรมอาชีวศึกษานั้นได้ใช้มาประมาณ 10 ปี ในโรงเรียนสารพัดช่างและศูนย์ฝึกวิชาชีพทั่วประเทศ (ปัจจุบันเป็นวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ) ซึ่งต่อมาได้ปรับปรุงใหม่โดยแบ่งเป็นรายวิชาย่อย ๆ จาก 89 รายวิชา เป็น 258 รายวิชา ครอบคลุมทั้ง 5 ประเภทวิชา คือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และ ศิลปหัตถกรรม โดยกำหนดเวลาเรียนหลากหลายแตกต่างไปจากหลักสูตรเดิมที่ทุกวิชาจะต้องใช้เวลาเรียน 225 ชั่วโมงเท่ากัน คือ มีตั้งแต่ 6 ชั่วโมงจนถึง 225 ชั่วโมง เพื่อให้สอดคล้องกับอาชีพและสถานการณ์ปัจจุบันทำให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้สะดวกในเวลาไม่มากนัก เพราะได้เรียนเฉพาะเจาะจงกับเรื่องที่ต้องการทำที่เป็นจริง ๆ

นอกจากกำหนดเวลาเรียนให้สั้นลง และหลากหลายไม่เท่ากันตามความจำเป็นของ

แต่ละวิชาหรืออาชีพที่จะไปทำแล้ว หลักการที่เน้น อีกประการหนึ่งก็คือ ทักษะจำเป็นในการนำไปใช้ประกอบอาชีพ จึงให้เวลาฝึกภาคปฏิบัติมากเป็นพิเศษ จะมีภาคทฤษฎีก็เพียงเล็กน้อยเท่านั้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพได้ โดยยึดในหลักการที่ว่าให้ทำได้ปฏิบัติได้ ลักษณะงานอาชีพเป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม เช่น ซ่อมรถ พิมพ์ดีด เสริมสวย เป็นต้น

การใช้หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ. 2523-2524 กำหนดให้เรียน 225 ชั่วโมง โดยเรียนวันละ 3 ชั่วโมง รวมเป็นระยะเวลา 75 วัน หรือประมาณ 3 1/2 เดือนนั้นทำให้นักเรียนออกกลางคันมากขึ้น เพราะใช้เวลาเรียนนานเกินไป และต้องเรียนบางเรื่องที่ไม่ต้องการเรียน เช่น ต้องการเรียนซ่อมเครื่องยนต์ แต่ต้องเรียนไฟฟ้าในเครื่องยนต์ด้วยหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ. 2533 นี้ได้ปรับให้เลือกเรียนได้ตามความต้องการเฉพาะเรื่องเฉพาะอย่าง เพราะแบ่งรายวิชาเพิ่มขึ้น เช่น วิชาซ่อมเครื่องยนต์ดีเซล วิชาช่างเดินสายไฟฟ้ารถยนต์ วิชาช่างบริการไฟฟ้ารถยนต์ เป็นต้น ทำให้เรียนในสิ่งที่ต้องการเฉพาะเรื่องได้และไม่จำเป็นต้องเรียนในสิ่งที่ไม่ต้องการควบคู่กับสิ่งที่ต้องการดังกล่าวข้างต้น

หลักสูตรพระยะสั้นของกรมอาชีวศึกษา มีผู้สนใจเรียนมากขึ้นและเพิ่มจำนวนมากตั้งแต่ปีการศึกษา 2534 เป็นต้นมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรช่างอุตสาหกรรม ดัง ตารางที่ 2.1 และ ตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.1 สถิติจำนวนนักเรียน/นักศึกษา หลักสูตรระยะสั้น ของกรมอาชีวศึกษา

ปีการศึกษา 2538 – 2543

ปีการศึกษา	จำนวนนักเรียน/นักศึกษา			
	ระยะสั้น 225 ชม.	ปชม. 1,350 ชม.	เสริมวิชาชีพ มัธยม	รวม
2538	164,525	305	7,528	172,358
2539	139,322	201	21,775	18,009
2540	156,029	205	21,775	178,009
2541	155,002	-	24,367	179,369
2542	266,944	-	30,152	297,096
2543	4,651	-	18,529	23,180

ที่มา : กองแผนงาน สถิติอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2543 กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
2543 หน้า 18

ตาราง 2.2 สถิติจำนวนนักเรียน/นักศึกษาหลักสูตรระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม ของกรมอาชีวศึกษา
ปีการศึกษา 2538-2543

ปีการศึกษา	จำนวนนักเรียน/นักศึกษา	
	ระยะสั้น 225 ชม.	ระยะสั้นหลากหลาย
2538	164,525	32,520
2539	139,322	32,877
2540	156,029	28,958
2541	155,002	21,862
2542	266,944	51,555
2543	4,651	102,535 (1/2 ปี)

ที่มา : กองแผนงาน สถิติอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2543 กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
2543 หน้า 18

2.5 ปัญหาอุปสรรค

สภาพการจัดฝึกอาชีพในปัจจุบัน มีปัญหาสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. ปัญหาในด้านปริมาณ ความต้องการกำลังคนในบางสาขาวิชา มีจำนวนมาก แต่สถานศึกษาไม่สามารถตอบสนองได้เพียงพอ ในขณะที่เดียวกันบุคคลที่มีความต้องการศึกษาต่อสายวิชาชีพก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

2. ปัญหาในด้านคุณภาพ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ปัญหาการขาดแคลนครู ข้อจำกัดของข้อมูลความต้องการกำลังคน ข้อมูลด้านอาชีพ ข้อจำกัดในการร่วมมือกับสถานประกอบการ ตลอดจนการขยายปริมาณ โดยขาดความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ จำเป็นส่งผลให้การดำเนินการจัดฝึกอาชีพบางส่วนยังขาดคุณภาพ

ซึ่งทั้งปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพดังกล่าว เกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. บุคลากร
2. หลักสูตร
3. ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ
4. การส่งเสริมการประกอบการอาชีพ
5. การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย

3 ระบบและวิธีการฝึกอาชีพ

การฝึกอาชีพเป็นขบวนการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นการเพิ่มผลผลิตโดยการให้ทักษะความรู้ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความต้องการด้วย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO. 1988 A : 53-57)

ได้อธิบายว่าในบริษัทของประเทศญี่ปุ่น มีวิธีการสร้างทักษะทางปัญญา (Intellectual Skill)

เพื่อให้พนักงานสามารถจัดปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการผลิตหรือการทำงาน และให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยการให้พนักงานรับการอบรมนอกสถานที่ทำงาน โดยเข้ารับการ

ฝึกอบรมในห้องเรียนระยะสั้น ๆ หรือเป็นช่วง ๆ (Off-the-Job Training, OFF-JT) อีก

ประการหนึ่งก็คือ ให้ฝึกงานเรียนรู้วิธีการทำงานไปพร้อมๆกับการปฏิบัติงานจริง โดยจะมีผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำ (On-the-Job Training, OJT) การสร้างทักษะทางปัญญาทั้ง 2 วิธีนี้ ทำให้เกิด

ประสิทธิภาพในระยะสั้น ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ในระบบ OJT ในระยะยาว เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดสำหรับสถานประกอบการ

มีนักวิชาการได้จัดแบ่งเหตุผลความต้องการด้านการฝึกอบรม เป็น 3 กลุ่ม (Turrell.1980 : 8) คือ

กลุ่มแรก เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกซึ่งมีผลกระทบต่อปัจจัยภายในหน่วยงานทำให้ความต้องการฝึกอบรม

กลุ่มที่สอง เป็นความต้องการฝึกอบรมที่เกิดจากปัญหาการทำงาน ซึ่งมีอยู่ในส่วนต่างๆ ของหน่วยงาน กลุ่มนี้ประเมินว่า ปัญหาจะลดลงถ้าได้มีการฝึกอบรม

กลุ่มที่สาม เป็นความต้องการฝึกอบรมที่เกิดจากการสูญเสียแรงงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจาก โครงสร้างค่าจ้างและอัตราค่าแรง การคัดเลือกและการจ้างงาน ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การพัฒนาด้านอาชีพ ฯลฯ

ในขณะเดียวกันเมื่อมีความต้องการหรือความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม จึงได้แบ่งประเภท การฝึกอบรมโดยพิจารณาจากช่วงเวลาเป็น 2 ประเภท (Guo-Qing. 1989: 112-113) คือ

ประเภทที่ 1 การฝึกอบรมระยะยาวและการฝึกอบรมระยะสั้น การฝึกอบรมระยะยาว เพื่อ แก้ไขปัญหาความรู้ความชำนาญอย่างเป็นระบบ ส่วนการฝึกอบรมระยะสั้นเป็นการช่วยยกระดับ มาตรฐานของการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี

ประเภทที่ 2 การฝึกอบรมในขณะที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน (Off-the-job) และการฝึกอบรมขณะ กึ่งปฏิบัติงาน (Semi-off-the-Job) เป็นการฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน โดยพยายามเลียนแบบ สภาพในการทำงาน พนักงานจะทำงานกับอุปกรณ์และระบบงานที่เป็นจริง แต่ก็เป็นการยาก ในทางปฏิบัติที่จะไปปรับการฝึกอบรมได้ เพราะต้องหยุดพนักงานชั่วคราวบางครั้งทำให้เกิด ผล เสียหายได้ ดังนั้นการฝึกอบรมขณะทำงาน (On-the-Job Training) และการฝึกอบรมยามว่าง (Spare Time Training) น่าจะเหมาะสมและสะดวกกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า

การแบ่งวิธีการฝึกอบรมอีกประเภทหนึ่ง จะเน้นการฝึกอบรมโดยสถานศึกษา และการ ฝึกอบรมโดยกิจการของเอกชน หรือสถานประกอบการ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ (Asian Developmant Bank.1991 :31 -34)

ก. การฝึกอบรมโดยสถานศึกษา การฝึกอบรมลักษณะนี้จะฝึกอบรมในสถานศึกษา ซึ่งมี วัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เป็นการให้ความรู้เฉพาะเรื่องเฉพาะอย่าง หลักสูตรการฝึกอบรมมี หลากหลาย และมีระยะเวลาแตกต่างกันไปตามความยากง่ายของหลักสูตรแต่โดยทั่วไปจะพบกับ ปัญหาหลักสูตรที่ไม่ยืดหยุ่น ไม่มีความเป็นเอกภาพ กระบวนการไม่ทันกับเทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากการประชุมสัมมนาเรื่องการศึกษาเทคนิคและอาชีพและการ ฝึกอบรม

ที่จัดขึ้นโดยธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank) พบว่า การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรในประเทศกำลังพัฒนา ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี องค์การความยืดหยุ่นในการปรับสภาพทางการศึกษา และการฝึกอาชีพแนวโน้มนำเหล่านี้ ทำให้บทบาทของสถานศึกษาด้านวิชาชีพในอนาคต จะต้องมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น เป็นต้นว่า จะต้องปรับปรุงประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในการอบรมวิชาชีพก่อน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพที่เหมาะสมจะต้องได้รับการพิจารณาคัดเลือก และมีการวางแผน การกำหนดนโยบาย ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้แล้วจะต้องเพิ่ม บทบาทการฝึกอาชีพให้มีรูปแบบหลากหลายทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อนำไปสู่การฝึกอบรมระหว่างการทำงานให้มากขึ้น และในช่วงเร่งด่วนนี้การศึกษาหลักสูตรระยะสั้น ควรปรับปรุงรูปแบบของการฝึกอาชีพให้ตอบสนองกับความต้องการของท้องถิ่นและอุตสาหกรรม

ข. การฝึกอาชีพโดยกิจการเอกชน การฝึกอาชีพลักษณะนี้จะถูกกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการของบริษัท และเกี่ยวข้องกับงานมาก มีประสิทธิภาพสูงลูกจ้างจะให้ความสนใจโดยตรง เพราะเกี่ยวข้องกับการทำงาน การฝึกอาชีพโดยบริษัทจะเน้นฝึกบุคลากรให้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทางเทคโนโลยีระดับสูง การฝึกอาชีพจะต่อเนื่องตลอดชีพโดยคำนึงถึงเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนไป นอกจากนี้ยังเป็นการยกระดับคุณภาพของบุคลากรอีกด้วย

ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรม มีความต้องการอย่างมากที่จะเน้นความต้องการ การฝึกอบรมแรงงานที่ต่ำกว่าคุณภาพ แรงงานที่ไม่มีทักษะ แรงงานเด็ก ผู้ไม่รู้หนังสือและคนงานที่ทำงานไม่เหมาะสม วิทยาลัยชุมชน และโรงเรียนอาชีวศึกษาหลายแห่ง ได้จัดโครงการฝึกอบรมใหม่ (Retraining Programs) โดยใช้หลักสูตรการจัดเตรียมทางเทคโนโลยีด้วยการประยุกต์ทางด้านวิชาการและการสอนทางเทคโนโลยีระดับสูงแรงงานในสถานประกอบการเหล่านี้ จะสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ภายในระยะเวลาช่วงสั้นๆ

การฝึกอาชีพ ถ้าทำร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ จะเพิ่มขีดความสามารถในการวางแผน กำหนดนโยบายให้ตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการด้านทักษะแรงงานเป็นการปรับปรุงคุณภาพการอาชีวศึกษา และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โครงการฝึกอาชีพอาจจะกระทำทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน ซึ่งจะได้ความรู้ และทักษะ ทั้งด้านทั่วไปและด้านเฉพาะเจาะจง อีกประการหนึ่งเป็นการพัฒนาระหว่างการทำงาน โดยการวางแผนการทำงาน (Appleby, 1987 : 342 ;อ้างถึงใน ธงชัย สุวัฒน์ เมฆินทร์, 2534 : 32) การฝึกอาชีพที่จัดอยู่ทั่วไป เป็นกระบวนการให้ความรู้ที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนในการสร้างทักษะและเจตคติแก่ผู้เรียน เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต การฝึกอบรมวิชาชีพต้องการสนับสนุนให้

ผู้ที่ขาดโอกาสที่จะศึกษา ในระบบโรงเรียน และมีความจำเป็นที่จะต้องประกอบอาชีพ ได้แก่ เยาวชนที่พลาดโอกาสเข้ารับการศึกษาระบบโรงเรียน ประชาชน และผู้สนใจทั่วไปที่ต้องการ ความรู้และพัฒนาตนเอง

การฝึกอาชีพพระยะสั้นนับว่ามีความสำคัญในการยกระดับคุณภาพของชีวิต ทำให้มีอาชีพ และรายได้ที่จะนำไปพัฒนาตนเองสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ที่สำคัญคือ ทำให้คนมี คุณภาพสูงขึ้น หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งนี้ต้อง คำนึงถึงความต้องการของสังคมท้องถิ่นและตลาดแรงงานด้วย

4. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการฝึกอาชีพ

ในการจัดฝึกอาชีพจะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ เป็นต้นว่า ภารกิจหน้าที่ของ หน่วยจัดฝึกทักษะที่ต้องการของผู้รับการฝึก จำนวนผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอาชีพและทรัพยากรของ หน่วยจัดฝึก ถ้าต้องการให้การฝึกอาชีพบรรลุเป้าหมายต้องดำเนินการ 3 ประการ (Turrell, 1980 : 115) คือ ประการแรก ทำความเข้าใจลักษณะเฉพาะของงาน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ประการที่ สองให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพประเมินระดับความสามารถของตนในปัจจุบัน และประการที่สาม ถ้า ผู้รับการฝึกอาชีพได้วิเคราะห์ตนเองตามประการแรก และประการที่สองโดยเปรียบเทียบ วัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพกับความสามารถที่มีอยู่แล้ว ก็จะรู้ว่าการเข้ารับการอบรมยังต้องการ อะไร ขาดอะไร

มีผู้ให้แนวทางการฝึกอาชีพในทำนองเดียวกันอีกท่านหนึ่ง กล่าวคือ การฝึกอาชีพ มีหลายวิธีการ ดังนั้น การที่จะตัดสินใจว่าทักษะประเภทใดจะเหมาะสมกับทรัพยากรมนุษย์ ควรคำนึงถึง 3 ประการ กล่าวคือ ประการแรก ประเมินผลขบวนการผลิตภายในองค์กร ปัจจัย เหล่านี้ ได้แก่ ผลผลิตที่ไม่ได้คุณภาพ การผลิตที่ไม่ตรงตามกำหนดเวลา ค่าจ้างแรงงานที่สูง ประการที่สอง กำหนด ความต้องการทางด้านการฝึกอาชีพ โดยการรับฟังความคิดเห็นโดยตรงว่า ต้องการฝึกอาชีพในเรื่องอะไร การฝึกอาชีพประเภทไหนที่พวกเขาต้องการ และประการที่สาม ใน การกำหนดความต้องการด้านการฝึกอาชีพควรเป็นการมองไปข้างหน้า (Certo, 1985 : 238)

นอกจากนี้ผลกระทบทางเทคโนโลยีต่าง ๆ จะส่งผลต่อองค์การตลอดจนโครงสร้างซึ่งมีผล ต่อการพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรเช่นกัน ระดับความรู้ทักษะและคุณภาพของบุคลากรจะ ขึ้นอยู่กับชนิดของงานและโครงสร้างของภารกิจ ซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับ เทคโนโลยี ดังนั้น โปรแกรมที่จัดควรพิจารณาถึงความต้องการหรือสิ่งที่ขาดของแต่ละบุคคล ตลอดจนเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลง (Turrell, 1980 : 8) ปัจจุบันปัจจัยทางการศึกษาต่างๆ ที่ ปรากฏในหลักสูตรยังไม่เพียงพอสำหรับโลกแห่งการทำงาน (ILO, 1992 B: 14-15) การให้ ความรู้วิชาชีพจะต้องให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ ในสภาพเทคโนโลยีที่

หลากหลาย ดังนั้น หลักสูตรควรสอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน สถานประกอบการ จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจเกี่ยวกับโลกของอาชีพ สถาบันการฝึกอบรม ควรที่จะได้ศึกษาสภาพความต้องการในด้านคุณลักษณะแรงงาน และทักษะฝีมือ แล้วนำมา กำหนดเป็นหลักสูตรเนื้อหา การอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ชีวิตการทำงาน สถาบัน การศึกษาจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการในลักษณะความร่วมมือการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร ซึ่งอาจจะเป็นไปในรูปของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารหรือการได้รับ ประโยชน์ร่วมกัน (ILO. 1992 D:22)

ผลการวิจัยของศรีไพโรพรรณและบริมเบิล (Chattri and Brimble. 1992 : 6) ได้ให้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่สถาบันการศึกษา ในการวิจัยกำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีเรื่องอุปทานว่า ควรขยายงานฝึกอาชีพระยะสั้นให้สามารถรับผู้ฝึกอาชีพได้เป็นจำนวนมาก และควรมีเนื้อหาวิชาที่หลากหลาย ทั้งนี้เพราะนอกจากจะทำให้ผู้ฝึกอาชีพมีความรู้ในวิชาชีพ เพิ่มขึ้นแล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้ปรับปรุงตนเอง และติดตามวิทยาการ ความก้าวหน้าให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงอีกด้วย

นอกจากนี้แล้ว วิชาที่สอนจะต้องคำนึงถึงวิชาชีพในอนาคต และจะต้องให้สมดุลระหว่าง น้ำหนักทางด้านการศึกษาวิชาการ และประสบการณ์วิชาชีพ ดังนั้นควรเน้นความรู้พื้นฐานและ ทักษะเบื้องต้น ผู้สอนต้องเน้นการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบทางด้านความรู้กระตุ้นให้มีการศึกษา ค้นคว้า ปรับปรุงพัฒนาวิชาที่สอนและหลักสูตรอยู่เสมอ โดยมีความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและ ภาคการศึกษา ยังมีความร่วมมือมากเท่าใด ยังมีความสามารถพัฒนาหลักสูตรมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ขีดความสามารถทางด้านคู่มืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกของภาคอุตสาหกรรมมี มากกว่าสถานศึกษา ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญการลงทุนจากภาคเอกชน ในการพัฒนาปรับปรุง หลักสูตร จะกระทำได้มากกว่าภาครัฐ รวมทั้งการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีระดับสูงด้วย (Moss.1984: 76-77)

อาจกล่าวได้ว่า แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงความต้องการของ ตลาดแรงงาน และความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลงและสิ่ง สำคัญที่จะขาดไม่ได้ ก็คือ ความร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดทำหลักสูตร กำหนดเนื้อหาการฝึก อาชีพ

5 ความร่วมมือภาครัฐกับภาคเอกชนในการจัดฝึกอาชีพ

5.1 ความจำเป็นของความร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพ

ระบบการศึกษาและกระบวนการพัฒนากำลังคนของประเทศขาดความยืดหยุ่น

ในการปรับตัวสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น การจัดระบบการศึกษาในอนาคตควรจะต้องมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี โดยให้มีความร่วมมือมากขึ้นในการจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพระหว่างรัฐและเอกชน (ILO, 1986 C : 54)

นักวิชาการและนักเศรษฐศาสตร์ต่างยอมรับว่า ความร่วมมือกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นขั้นตอนที่จำเป็นในการจัดฝึกอาชีพ นอกเหนือจากการฝึกอาชีพในสถานศึกษาแล้วยังมีหน่วยงานเอกชนที่ดำเนินการเช่นเดียวกันการปฏิบัติงานในวงการอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจใหม่ ๆ จะมีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเป็นหลักประกันว่าพนักงานของตนจะสามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เชี่ยวชาญบางคนเชื่อว่าในวงการอุตสาหกรรมจะเริ่มฝึกอบรมพนักงานน้อยลงโดยจะให้พนักงานของตนอาศัยสถาบันการศึกษาของรัฐ เพื่อเข้ารับการอบรมวิชาชีพ และสถานประกอบการจะช่วยสนับสนุนในหลาย ๆ แนวทาง เช่น บริษัทจะจ่ายเงินค่าใช้จ่ายกับลูกจ้างที่จ่ายเงินเข้ารับการฝึกอาชีพ บางบริษัทจะติดต่อสถานศึกษาเพื่อให้อัดโครงการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับพนักงานของตน โดยฝึกอาชีพที่โรงเรียนและโรงงานไปพร้อมๆกัน (Long, 1987 : 113)

5.2 วิธีการและรูปแบบของความร่วมมือในการจัดฝึกอาชีพ

เบเดียนและกลูอิก (Bedeian and Glueck, 1983 : 349) ได้แบ่งความร่วมมือในองค์กรเป็น 4 แบบ คือ ความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ ความร่วมมืออย่างเป็นทางการ ความร่วมมือแบบส่วนบุคคล และความร่วมมือแบบกลุ่ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบาย และโครงสร้างของแต่ละหน่วยงานว่า จะเอื้อให้มีการร่วมมือในลักษณะใด อย่างไรก็ตามมีผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างของสถาบันและข้อจำกัดต่าง ๆ ทำให้เอกชนทำงานได้ไม่คล่องตัว

มีผู้กล่าวว่าในอนาคตนั้น คนงานทางด้านเทคนิคจะต้องเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมพนักงานจะต้องกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ การฝึกอบรมคนงานเทคนิคให้มีทักษะจะต้องได้รับความสนใจและให้ความสำคัญ และได้สรุปความคิดเห็นในทัศนะของสถานประกอบการและทัศนะของสถาบันการศึกษาในเรื่องการฝึกอาชีพ ดังนี้ (Pillay, 1992 : xxii)

5.2.1 ทัศนะของสถานประกอบการ

1. การเข้าร่วมในการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน จะสร้างความรู้และทักษะในหน้าที่การงาน เจ้าหน้าที่เทคนิคจะสะสมสิ่งที่บริษัทได้สร้างหรือฝึกฝนให้ การฝึกอบรมจะทำให้พนักงานสามารถพัฒนาการทำงานหรือก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. งานเทคนิคที่ง่าย ๆ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรู้ด้านเทคนิคถ้าได้ฝึกอบรมจะทำให้การยกระดับอาชีพที่ต่อเนื่องของผู้ควบคุมเครื่องจักร และเป็นการฟื้นฟูความรู้ของพนักงานที่อาวุโส ยิ่งไปกว่านั้นเป็นวิธีการในการรักษาแรงงานด้านฝีมือที่หายาก
3. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน จะต้องเป็นหน้าที่สำคัญของผู้จัดการฝ่ายให้คำปรึกษาดูแล
4. การฝึกอบรมต้องตั้งเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง แผนการฝึกอบรมของบริษัท จะต้องได้รับการยอมรับ และเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนทางยุทธวิธีเปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง
5. การฝึกอบรมมีกระบวนการที่หลากหลาย การดำเนินงานจะต้องดำเนินการอย่างมีคุณภาพและได้รับการวางแผนเป็นอย่างดี การสร้างทักษะจะต้องเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีวิทยากรในการฝึกอบรมที่มีความรู้และประสบการณ์ มีการลงทุนในการจัดทำหลักสูตร มีวัสดุ อุปกรณ์ สนับสนุนในการฝึกอบรม และจะต้องมีการประเมินผลทางด้านทักษะด้วย
6. บริษัทต้องใช้นโยบายกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ทางด้านเทคนิคได้ศึกษาและพยายามสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นจากการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการฝึกอบรม ให้ทุนช่วยเหลือหรือเงินกู้สำหรับการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง โดยไม่มีข้อผูกมัด เพื่อเป็นการกระตุ้นเจ้าหน้าที่ให้กระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นการลงทุนที่ดีสำหรับสถานประกอบการ
7. ใช้ระบบ QC อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อกำหนดความต้องการทางด้าน การฝึกอบรม และให้ผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับปัญหาด้านการฝึกอบรม
8. การฝึกงานด้วยระบบทวิภาคี (Dual System) เป็นการพัฒนาทักษะความรู้ที่ดีให้พร้อมที่จะทำงาน ได้ โครงการฝึกงานที่ดีจะต้องสร้างแรงงานที่มีประสิทธิภาพ การฝึกงานด้วยระบบทวิภาคีเป็นการพัฒนาศักยภาพแรงงานในระยะยาวให้บุคลากรที่ไม่มีความรู้วิชาชีพได้มีความรู้และอาชีพที่ดีต่อไป
9. จะต้องดำเนินการหามาตรการที่เร่งรีบให้การฝึกอบรมเพื่อสร้างผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้การที่จะทำให้การฝึกงานระหว่างปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ กระบวนการฝึกงานจะต้องเป็นเช่นเดียวกับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)

5.2.2 ทักษะของสถาบันการศึกษา

1. ความรู้และทักษะที่เป็นความต้องการของผู้เรียน ควรได้รับการพัฒนาไปตามทิศทางที่เหมาะสม
2. สังคมมีความต้องการให้เกิดการเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และในขณะเดียวกันมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ในงานที่มีลักษณะเป็นกลไกที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันหลายๆ ด้าน
3. เพื่อช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษา เข้าสู่ตลาดแรงงานและภาคอุตสาหกรรมได้อย่างสมบูรณ์ สถานศึกษาควรจัดวิชาที่เอื้อและสัมพันธ์กับการที่จะสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับอาชีพได้
4. โปรแกรมการศึกษาต่อเนื่องและการฝึกอบรม มีความสำคัญในการยกระดับความรู้และลดปัญหาในการทำงาน
5. ทรัพยากรที่สำคัญในการฝึกอบรม สามารถรับได้จากศูนย์การฝึกอบรมและหน่วยงานระดับชาติ
6. สถาบันการศึกษา ควรวิจัยเพื่อหาหนทางที่จะปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา วิชาชีพสถานประกอบการมีความเห็นว่า สถาบันการฝึกอาชีพขาดความร่วมมือ ขาดความสนใจ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น สถาบันการฝึกอาชีพควรที่จะได้ร่วมมือกับสถานประกอบการในการหาแนวทางการผลิตที่มีคุณภาพ ตลอดจนการจัดทำหลักสูตรร่วมกัน (Amphon. 1993 : 134 – 135) เช่นเดียวกับประเทศต่าง ๆ ก็พยายามเสาะหาหนทางให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐ ทั้งด้านการวางแผนและการปฏิบัติ (ILO. 1986 C : 54-56) ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการวางแผนและปฏิบัติตามโครงการฝึกอบรม และรับการช่วยเหลือต่าง ๆ ที่เอกชนสามารถจัดให้ได้ รัฐบาลและเอกชนจะร่วมมือกันจัดการศึกษาและการจัดฝึกอาชีพเพื่อ ขจัดหรือลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากความรู้อันล้าสมัยของเครื่องมือเครื่องจักร สถานประกอบการสามารถให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้ คือ ให้ยืมอุปกรณ์ ให้ใช้สถานที่ในการฝึกอบรม ให้ทุนการศึกษา ให้บุคลากรมาช่วยสอนร่วม ปรับปรุงและจัดทำหลักสูตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาและเปิดโอกาสให้เข้าเยี่ยมชม กิจกรรม สถานศึกษาจะร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อเป็นหลักประกันว่า ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับการฝึกอบรมที่สามารถนำไปใช้ทำงานได้นอกจากนี้หลักสูตรจะต้องปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่มีระยะเวลาจำกัด ดังนั้นหลักสูตรการฝึกจะเน้นในการรวบรวมแนวความคิดการศึกษาด้านอาชีพไว้ในหลักสูตรทั้งหมด โดยมีเป้าหมายเพื่อเชื่อมโยงการสอนเข้ากับโลกแห่งการทำงาน หลักสูตรจะพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ครูผู้สอนจะ

เชื่อมชมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรของสถานประกอบการ เพื่อนำมากำหนดทักษะที่จำเป็นในการฝึกอบรม (Clark. 1991 : 32)

อีกทัศนะหนึ่งเห็นว่าการมีส่วนร่วมไม่เพียงแต่เกิดขึ้นเฉพาะสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอกเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงความร่วมมือที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาด้วย และได้พัฒนาแนวความคิดนี้ขึ้น เรียกว่าวงจรการบริหารสถานศึกษาแบบความร่วมมือทำให้บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของสถานศึกษาตลอดทั้งชุมชนและนักศึกษา ก็มีส่วนร่วมในการบริหารของสถานศึกษาได้เช่นกัน การศึกษาจึงเปิดกว้างเป็นหลายทิศทาง มีกระบวนการเป็นวงจรเป็นต้นว่า วางแผน กำหนดนโยบาย จะดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่าย วงจรการบริหารสถานศึกษาแบบความร่วมมือประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ (Murphy. 1989 : 33 – 60)

1. กำหนดเป้าหมายและความต้องการ (Goal-Setting and Need Identification)
2. กำหนดนโยบาย (Policy-making)
3. วางแผน(Planning)
4. จัดงบประมาณ (Budgeting)
5. ปฏิบัติ (Implementing)
6. ประเมินผล(Evaluating)

นอกจากจะได้อธิบายถึงวงจรการบริหารสถานศึกษาแบบความร่วมมือแล้ว ยังได้ให้แนวคิดต่อไปว่าการที่จะให้วงจรการบริหารสถานศึกษาแบบความร่วมมือได้ผลมีประสิทธิภาพจะต้องแบ่งหน่วยบริหารระดับสถานศึกษาเป็น 2 หน่วย คือ กลุ่มนโยบาย ประกอบด้วยผู้มีวิชาชีพเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ระบุความต้องการ กำหนดนโยบาย อนุมัติงบประมาณและประเมินผล และกลุ่มคณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้ที่มีวิชาชีพเกี่ยวข้องเท่านั้นทำหน้าที่เตรียมแผน กำหนดทรัพยากรปฏิบัติ และประเมินผลภายในกรอบนโยบาย

5.2.3 ปัญหาของความร่วมมือในการจัดฝึกอบรม

ความร่วมมือในการจัดฝึกอบรมมีปัญหาหลายประการ เช่น ภาคอุตสาหกรรมเห็นว่าเป็นการยากที่จะทำงานร่วมกับสถานศึกษา เพราะผู้สอนมักจะมีความสนใจน้อยที่จะทำงานร่วมกับภาคธุรกิจเนื่องจากต้องใช้วิธีการใหม่ ๆ ต้องใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้น ผู้สอนมีทัศนคติและแนวคิดที่แคบ มีมาตรฐานงานที่ไม่เป็นธุรกิจ ขาดทักษะในการเป็นผู้นำ มีความเฉื่อยชา ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการ และปัญหาทางด้านธุรกิจคาดหวังว่าจะได้รับการให้

แต่เพียงฝ่ายเดียว ห่วงใยเกี่ยวกับสถานภาพของตนมากกว่าสิ่งอื่น คิดว่าธุรกิจจะต้องเป็นผู้ช่วยเหลือด้านการเงินและเกรงว่า ถ้าให้ภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเกี่ยวข้องมากเกินไปจะสามารถทำงานได้ดีกว่าสถานศึกษา (Jasso. 1984 : 81)

อย่างไรก็ตามการเสริมสร้างความร่วมมือ ระหว่างสถาบันการศึกษา ภาครัฐและเอกชนคงต้องพัฒนาต่อไป ด้วยเหตุผลที่ว่า ทั้งสองฝ่ายต่างหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ภาคเอกชนจะได้แรงงานที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของคนส่วนสถานศึกษาสามารถผลิตคนได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ลดปัญหาการว่างงาน และลดค่าใช้จ่ายในการฝึก

เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

1. ความเป็นมาและความหมาย

เดลฟาย เป็นเทคนิคการทำนายที่พัฒนาขึ้นโดยนักคิด นักวิจัยของบริษัทแรนด์ (Rand Corporation) คือ Heelmer, Dalkey และ Rescher เมื่อ พ.ศ. 2495 และได้รับการตั้งชื่อตามชื่อเมืองเดลฟาย ในประเทศกรีซ ซึ่งแต่เดิมใช้ในกองทัพอากาศของอเมริกา และถูกปิดเป็นความลับมาถึง 10 ปี ในปัจจุบัน เทคนิคเดลฟายเป็นเทคนิคการทำนายที่ได้รับความนิยมอย่างมากในวงการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเมือง การทหาร เศรษฐกิจ การสาธารณสุข การศึกษาและด้านอื่น ๆ นอกจากเดลฟายจะเป็นเทคนิคการวิจัยและการคาดการณ์อนาคตแล้ว เดลฟายยังเป็นเทคนิคการสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้รับข่าวสารและ แลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญระหว่างกันโดยไม่มีการเผชิญหน้ากันโดยตรงเช่นเดียวกับการระดมสมอง หรือการประชุมกลุ่มแบบอื่น

เทคนิคเดลฟาย คือ กระบวนการในการรวบรวมความคิดเห็นเป็นอันหนึ่งอันเดียว เพื่อตัดสินใจ หรือทำนายเรื่องใดเรื่องหนึ่งในอนาคต จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยปราศจากการเผชิญหน้ากัน

2. ขั้นตอนของเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย

เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย มีขั้นตอนสำคัญในการวิจัยดังนี้ (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2528)

2.1 กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจะต้องหาวิธีและคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญในเรื่องที่จะศึกษา โดยปกติจะมีปริมาณตั้งแต่ สิบกว่าคนขึ้นไปจนอาจถึงเป็นร้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ความซับซ้อนของเรื่องที่จะศึกษา เวลาและงบประมาณ

2.2 กำหนดประเด็นแนวโน้มและสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยทั่วไปมักอยู่ในรูปของแบบสอบถาม การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.3 ทำเคลฟาย รอบที่ 1 โดยการส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือใช้วิธีการสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างแบบเปิดและไม่จำกัดคำตอบ (Non-directive, Open-ended, Semi-structured interview) กล่าวคือมีการเตรียมหัวข้อ หรือประเด็นที่จะถามไว้ล่วงหน้า ไม่ถามแบบชี้นำ แต่จะปล่อยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์พูดแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้สัมภาษณ์มีหน้าที่เพียงบันทึกและตั้งใจฟังและสรุปการสัมภาษณ์ จากการบันทึกที่จดไว้เมื่อจบหัวข้อที่สัมภาษณ์ในข้อหนึ่ง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ปรับปรุงแก้ไข คำสัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์มีความเชื่อมั่นว่าได้ข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้

2.4 รวบรวมข้อมูลที่ได้ในรอบที่ 1 โดยรวบรวมความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดเข้าด้วยกัน และนำมาวิเคราะห์พิจารณา รวมทั้งคัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก จากนั้นสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

2.5 ทำเคลฟายรอบที่ 2 โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเดิมเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ลงมติในข้อความแต่ละข้อ และเขียนเหตุผลที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยของแต่ละข้อลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตอนท้ายประโยค นอกจากนี้หากมีคำถามข้อใดที่ไม่ชัดเจนหรือควรมีการแก้ไขสำนวน ผู้เชี่ยวชาญสามารถเขียนคำแนะนำลงในช่องว่างดังกล่าวได้อีกด้วย

2.6 ทำเคลฟายรอบที่ 3 โดยนำคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามในรอบที่ 2 แต่ละข้อมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) แล้วสร้างแบบสอบถามใหม่ โดยใช้ข้อความเดียวกันกับแบบสอบถามรอบที่ 2 เพียงแต่เพิ่มค่าตำแหน่งค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งการตอบของผู้เชี่ยวชาญท่านนั้น ๆ พร้อมทั้งเพิ่มช่องระบุเหตุผลในส่วนท้ายของแต่ละข้อความ ในกรณีที่คำตอบเดิมแตกต่างไปจากความคิดเห็นของกลุ่ม จากนั้นนำแบบสอบถามรอบที่ 3 ส่งไปยังผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นอีกครั้งหนึ่ง โดยในการตอบแบบสอบถามในรอบนี้ ผู้เชี่ยวชาญจะทราบว่าความคิดเห็นจะแตกต่างกันหรือไม่ แตกต่างไปจากกลุ่มเพียงใด และจะได้พิจารณาว่าเห็นด้วยกับความคิดเห็นหรือไม่ หากไม่เห็นด้วยก็ให้แสดงเหตุผลประกอบคำตอบเดิมที่อยู่นอกเหนือระหว่างพิสัยควอไทล์นั้น

2.7 ทำเคลฟายรอบที่ 4 โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนเดียวกับรอบที่ 3 คือ คำนวณหาค่า Median, Interquartile Range คำตอบที่หามาใหม่ แล้วใส่ลงในแบบสอบถามที่มีรูปแบบและเนื้อหาเช่นเดียวกับฉบับในรอบที่ 3 รวมทั้งใส่ตำแหน่งของผู้ตอบท่านนั้น ๆ ในฉบับที่

3 ด้วยแล้วส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญยื่นยันอีกครั้ง แต่โดยมากนิยมสรุปผลการวิจัยในรอบที่ 3 เนื่องจากผลวิจัยในรอบที่ 4 ไม่มีความแตกต่างไปจากรอบที่ 3 เท่าใดนัก

2.8 สรุปและอภิปรายผล โดยการเสนอแนวโน้มที่มีนัยตามสถิติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือข้อความที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 แล้วอภิปรายเสนอแนะจากผลการวิจัย

3. ข้อดีของเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2529 : 66-67) ได้กล่าวว่าเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย มีข้อดีหรือจุดเด่น คือ

3.1 เป็นเทคนิคที่สามารถรวบรวมความคิดเห็นโดยไม่ต้องมีการพบปะประชุมกัน ซึ่งเป็นกรทุ่นเวลาและค่าใช้จ่ายอย่างมาก

3.2 ข้อมูลที่ได้จะเป็นคำตอบที่น่าเชื่อถือ เนื่องจาก

ก. เป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นอย่างแท้จริง

ข. ได้มาจากการซักถามหลายรอบจึงเป็นคำตอบที่ได้กลั่นกรองมาอย่าง

รอบครอบ

ค. ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนแสดงความคิดเห็นของตัวเองอย่างเต็มที่ และอิสระไม่ได้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางความคิดหรืออำนาจเสียงส่วนใหญ่ เพราะผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นไม่ทราบว่ามีใครอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญบ้าง และไม่ทราบว่าแต่ละคนมีความคิดเห็นอย่างไร

3.3 คณะทำงานสามารถระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้โดยไม่จำกัดทั้งในเรื่องจำนวนผู้เชี่ยวชาญ สถาปณภูมิศาสตร์และเวลา

3.4 เป็นเทคนิคและมีขั้นตอนการดำเนินงานไม่ยากนัก และได้ผลอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.5 คณะทำงานสามารถลำดับความสำคัญของข้อมูล และเหตุผลในการตอบรวมทั้งความสอดคล้องทางความคิดเห็นได้เป็นอย่างดี

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อถือของเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2528 : 69-77) ได้ระบุถึงปัจจัยเหล่านี้คือ

4.1 เวลา ผู้วิจัยควรมีเวลามากเพียงพอประมาณ 2 เดือน จึงจะเสร็จสิ้น

กระบวนการหรืออาจจะใช้เวลาช้าหรือเร็วกว่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะส่งแบบสอบถามแต่ละรอบช้าหรือเร็วเพียงใด

4.2 ผู้เชี่ยวชาญ ในการเลือกสรรผู้เชี่ยวชาญควรคำนึงถึง

๙. ความสามารถของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ควรเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นเลิศในสาขานั้น ๆ อย่างแท้จริงไม่ควรเลือกอาศัยความคุ้นเคยหรือติดต่อง่าย
๑๐. ความร่วมมือของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ควรเลือกผู้ที่มีความเต็มใจ ตั้งใจ และมั่นใจในการให้ความร่วมมือกับงานวิจัยโดยตลอด รวมทั้งยินยอมสละเวลาอีกด้วย
๑๑. จำนวนผู้เชี่ยวชาญควรเลือกให้มีจำนวนมากเพียงพอ เพื่อจะได้ความคิดเห็นใหม่ ๆ และได้รับคำตอบที่มีน้ำหนักที่น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยทั่วไปไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่าควรมีผู้เชี่ยวชาญจำนวนกี่คน นักวิจัยบางคนให้ความเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5-10 คน หรือ 10-15 คน ในกลุ่มเดียวกันก็มากพอแล้ว โดย โทมัส ที แมคมิลแลน (Thomas T. Macmillan) ได้เสนอผลการวิจัย เกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยแบบเดลฟายว่าควรมีจำนวนเท่าไรจึงจะเหมาะสมในการประชุมประจำปีของสมาคมโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (California Junior Colleges Association) เมื่อปี พ.ศ. 2514 พบว่าหากมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error) จะมีน้อยมาก ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ช่วงของความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนลดลง
1 – 5	1.02 – 0.70	0.50
5 – 9	0.70 – 0.58	0.12
9 – 13	0.58 – 0.54	0.04
13 – 17	0.54 – 0.50	0.04
17 – 21	0.50 – 0.48	0.02
21 – 25	0.48 – 0.46	0.02
25 – 29	0.46 – 0.44	0.02

นอกจากนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญ ยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อถือของคำตอบ คือ การอุทิศตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม หากผู้ตอบเห็นความสำคัญและอุทิศตัวต่อการตอบอย่างแท้จริงแล้วข้อมูลที่ได้นำเชื่อถือ และตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น ตรงกันข้ามหากผู้ตอบไม่เห็นความสำคัญ และตอบเพียงให้เสร็จสิ้นไปเท่านั้นแล้ว โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดก็จะมีมากยิ่งขึ้น

4.3 แบบสอบถามควรเขียนให้ชัดเจน สละสลวย ง่ายแก่การอ่านและเข้าใจ นอกจากนี้ควรเว้นระยะในการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ละรอบ ไม่ควรห่างนานเกินไป เพราะอาจมีผลให้ผู้ตอบลืมเหตุผลที่เลือกตอบในรอบที่ผ่านมาได้

4.4 ผู้ทำการวิจัย ต้องมีความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาคำตอบ และให้ความสำคัญในการตอบที่ได้รับอย่างเสมอกันทุกข้อ โดยไม่มีความลำเอียงแม้ว่าในข้อนั้นๆ จะมีบางคนไม่ตอบก็ตาม ทั้งยังมีการวางแผนล่วงหน้าเป็นอย่างดีในการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการวิจัยแบบเดลฟายด้วย

5. การประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย

จุมพล พุทธิพรชีวิน (2532) ได้กล่าวไว้ว่าแม้ว่าเดลฟายจะเป็นเทคนิคการวิจัยที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อเป็นการวิจัยอนาคตก็ตาม แต่เทคนิคนี้ก็ยังสามารถนำไปใช้วิจัยในทำนองเดียวกับการวิจัยรูปแบบอื่น ๆ ที่มีอยู่ได้ เช่น การวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็น สำรวจปัญหา วิจัยเพื่อหารูปแบบเพื่อกำหนดนโยบาย เพื่อกำหนดมาตรฐาน เพื่อหาวิธีแก้ปัญหา และเพื่อการตัดสินใจ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันได้มีการนำเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบต่างๆ ไปใช้ในวงการและองค์กรต่างๆ มากมาย ทั้งเพื่อการวางแผนในอนาคต การวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในปัจจุบัน ตลอดจนการวิเคราะห์อดีต เพราะเทคนิคการวิจัยอนาคตโดยเฉพาะเดลฟายนั้น ช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป ในการใช้เทคนิคเดลฟาย จะเป็นเทคนิคการวิจัยที่สามารถคาดการณ์ในอนาคต และยังเป็นเทคนิคการสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้รับข่าวสารและแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญระหว่างกัน โดยไม่มีการเผชิญหน้ากัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการจัดโครงการฝึกอาชีพระยะสั้นมีผู้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยตรงน้อยอย่างไรก็ดีผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเสนอเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

บัญชา แก้วส่อง (2531 : 25) รูปแบบทางสังคมจิตวิทยา สำหรับอธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา ได้แบ่งบุคคลที่ควรมีส่วนร่วมไว้ 3 ระดับ คือ ระดับสูงสุดขององค์กร เป็นการกำหนดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรซึ่งมักจะดำเนินการโดย คณะกรรมการบริหารขององค์กร ระดับล่างขององค์กรเป็นการมีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้องหรือการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 : 32) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโครงการวิจัยรูปแบบของการอาชีวศึกษา และได้เสนอแนวทางในการจัดการศึกษาวิชาชีพและการฝึกอบรมว่าควรแยกปรัชญาการจัดการศึกษา และการฝึกอบรมออกจากกัน กล่าวคือการศึกษาด้านวิชาชีพยังคงต้องยึดการศึกษาเพื่อสร้างความทัดเทียมกันในสังคม เปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงในขณะที่การฝึกอบรมวิชาชีพจะต้องเน้นไปในด้านการตอบสนองต่อตลาดแรงงานในเชิงปริมาณและคุณภาพ แต่ในปัจจุบันการศึกษาและการฝึกอบรมไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เพราะการฝึกอบรมเป็นบริการหนึ่งทางการศึกษา นอกจากนี้ยังกล่าวต่อไปว่า การให้รัฐกิจและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งนอกเหนือจะช่วยพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ

ต้องการของตลาดแรงงานแล้ว ยังเป็นการระดมสรรพกำลังในเรื่องวิทยาการ การร่วมมือ ในด้าน เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน ฯลฯ จากรายงานการวิจัยของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า สภาพอุตสาหกรรมในตลาดแรงงานมีความหลากหลาย เป็นการยากที่ระบบการศึกษา จะผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับลักษณะอุตสาหกรรมในตลาดแรงงานได้ทั้งหมด สถาบันการศึกษาจึงเป็นเพียงแต่ผลิตกำลังคนให้มีความรู้พื้นฐาน ทางด้านช่างในระดับหนึ่ง จากนั้นสถานประกอบการจะต้องนำไปฝึกให้เข้ากับลักษณะ อุตสาหกรรมของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 99) ซึ่งถ้าได้ ร่วมมือกันผลิตแรงงานตั้งแต่ต้นก็จะทำให้ขจัดปัญหาความ ไม่สอดคล้องลงไปได้บ้าง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 310) ได้วิจัยเรื่องการศึกษากับงานอาชีพ ซึ่งได้กล่าวถึง ผลกระทบจากการศึกษาด้านอาชีพไว้ว่า ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เป็นปัจจัย สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาวิชาชีพในทุกระดับและทุก ประเภท ปัญหาที่สำคัญได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงาน สถานประกอบการ ภาคเอกชนในบางท้องถิ่นมีน้อย ภาคเอกชนยังไม่เห็นประโยชน์ความร่วมมือ และขาดรูปแบบ ความ ร่วมมือที่เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

ชาติรี ศรีไพพรรณและบริมเบล (1992 : 6) ได้วิจัยเรื่องกำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี ได้กล่าวว่าควรขยายการฝึกอาชีพระยะสั้นให้สามารถรับผู้ฝึกอาชีพได้เป็นจำนวนมาก และควรมีเนื้อหาวิชาที่หลากหลาย ทั้งนี้นอกจากจะให้ผู้ฝึกอาชีพมีความรู้ในวิชาชีพเพิ่มขึ้นแล้ว ยัง เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้ปรับปรุงตนเองและติดตามวิทยาการความก้าวหน้าให้ ทันกับความเปลี่ยนแปลงอีกด้วย นอกจากนี้แล้ววิชาที่สอนจะต้องคำนึงถึงวิชาชีพในอนาคต และ จะต้องสมดุลระหว่างน้ำหนักทางการศึกษาวิชาการและประสบการณ์ชีวิต ดังนั้นควรเน้นความรู้ พื้นฐานและทักษะเบื้องต้น ผู้สอนต้องเน้นการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบทางด้านความรู้กระตุ้นให้ มีการศึกษาค้นคว้า ปรับปรุงวิชาที่สอนและพัฒนาอยู่เสมอ โดยมีความร่วมมือระหว่างภาครัฐกิจ และภาคการศึกษา ยังมีความร่วมมือมากเท่าใด ยิ่งมีความสามารถพัฒนาหลักสูตรด้านวิชาชีพมาก เท่านั้น นอกจากนี้ขีดความสามารถทางด้านคู่มือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกของ ภาคอุตสาหกรรมมีมากกว่าสถานศึกษา ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญ การลงทุนในการพัฒนาปรับปรุง หลักสูตร จะกระทำได้มากกว่าภาครัฐ รวมทั้งการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีระดับสูงด้วย

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการงานวิจัยเกี่ยวกับบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการจัดโครงการฝึกอาชีพพระยะสันมีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวข้องน้อย อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพพระยะสัน มาเสนอเป็นแนวทางดังนี้

โรมีโร (Romero. 1989 : 3127-A) ได้วิจัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ เพื่อประเมินผลกระทบของการเข้ามีส่วนร่วมของผู้ปกครองชาวเปโตรกัน ในการศึกษาพิเศษ การวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า ผู้ปกครองโดยทั่วไปมีส่วนร่วมในระดับที่ต่างกันในทุกด้านของกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษสำหรับเด็ก ผู้ด้อยโอกาส และมักจะแก้ปัญหา โดยระบบที่ไม่เป็นทางการมากกว่าที่จะดำเนินการในคณะกรรมการกลางการศึกษา ผู้ปกครองแสดงความรู้บางประการเกี่ยวกับประเภทของการศึกษาพิเศษ และโดยทั่วไปแสดงความพึงพอใจต่อบริการที่เด็กได้รับการวิเคราะห์ที่เกี่ยวเนื่องกัน แสดงให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ในด้านบวกระหว่างการเข้ามีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และความรู้ของผู้ปกครองเกี่ยวกับบริการการศึกษาพิเศษ อย่างไรก็ตามระดับความพึงพอใจ ของผู้ปกครองไม่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมหรือความรู้เกี่ยวกับบริการที่ได้รับ

เฮล์ม (Helm. 1990 : 2216 -A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหลักสูตรพิเศษกับแนวความคิดและความสำเร็จในกลุ่มนักศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เมืองฟาย์รัฐเคนตักกี โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเกี่ยวกับตนเองและความสำเร็จทางด้านวิชาการของนักเรียนในการเข้าร่วมหลักสูตรพิเศษสมมติฐานของงานวิจัยเรื่องนี้ได้แก่การมีส่วนร่วมในระดับสูงและต่ำมีผลกระทบโดยตรงต่อระดับแนวความคิดของนักเรียนและระดับของการมีส่วนร่วมในระดับสูงและต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับระดับความสามารถด้านวิชาการจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับความนับถือตนเองของนักเรียนและความสำเร็จด้านวิชาการในความสัมพันธ์ต่อการเข้ามีส่วนร่วม นักเรียนที่มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกโรงเรียนสูงจะสามารถประสบความสำเร็จด้านวิชาการสูงกว่านักเรียนที่เข้าร่วมในกิจกรรมหลักสูตรพิเศษอย่างไรก็ตาม การค้นพบที่สำคัญที่สุด คือการมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อความสามารถทางด้านวิชาการ ระดับของการเข้าร่วมและระดับของแนวความคิด

แฟร์ชายด์ (Fairchild. 1991 : 755 -A) ได้ออกแบบจำลองสำหรับประเมินบทบาทของมหาวิทยาลัยในการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ งานวิจัยเรื่องนี้ได้ข้อสรุป คือ จะต้องมีส่วนแทนในการอำนวยความสะดวกทางอาชีวศึกษาซึ่งจะเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการร่วมมือด้านทรัพยากรเงินทุนและบุคลากร มหาวิทยาลัยจะต้องมี

ส่วนร่วมในการฝึกอบรมชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการด้านการฝึกอบรมของรัฐ โครงการจะต้องมีความยืดหยุ่นและมหาวิทยาลัยจะต้องมีส่วนร่วมกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและรัฐบาล การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโครงการงานวิจัยแต่ละเรื่องจะพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในโครงการจะมีระดับของการมีส่วนร่วมในโครงการแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรม และนอกเหนือจากการร่วมมือกันภายในหน่วยงานแล้ว ยังจะต้องร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกว่า ใครจะมีส่วนร่วมบ้าง ก็ขึ้นอยู่กับภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น ๆ เช่นเดียวกัน

กัสแมน (Guzman. 1988 : 582 –A) ได้ศึกษาผลของการมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาการเป็นผู้นำในรัฐโคโลราโด งานวิจัยเรื่องนี้ศึกษาถึงผลของการมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการ เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำ ได้ข้อสรุปดังนี้ 1) ผู้เข้าร่วมจะได้ประสบการณ์ ความเข้าใจ ความรู้ และทักษะในการแก้ปัญหา 2) มีทักษะในการสื่อสารและความขัดแย้งทางด้านการบริหารเพิ่มสูงขึ้น 3) เกิดการพัฒนาทางด้านการบริหาร 4) มีบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรจะได้รับการพัฒนา 6) เกิดการเปลี่ยนแปลง 7) สมาชิกกำหนดแหล่งที่มาของการศึกษา 8) มีกระบวนการวางแผนร่วมกันเพื่อให้เกิดการศึกษา 9) มีกระบวนการปฏิบัติเกี่ยวกับโครงการพัฒนาบุคลากรและโครงสร้างของคณะกรรมการ 10) มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน 11) สมาชิกมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 12) ความเป็นผู้นำไม่ได้ถูกกำหนดโดยบทบาททางการงาน 13) สมาชิกเป็นผู้กำหนดแนวทางในการพัฒนา 14) ผลลัพธ์ไม่ได้เกิดจากบทบาททางด้านหน้าที่การงาน โดยไม่มี การวางแผน

เลตเทอร์รี่ (Letteri. 1990 : 4229 –A) ได้วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 เรื่องคือ เรื่องแรก วิเคราะห์กระบวนการสื่อสาร และการบรรลุข้อตกลงในการบริหารในงานแบบมีส่วนร่วม เรื่องที่สอง วิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรในระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเรื่องที่สาม วิเคราะห์รูปแบบที่ไม่เหมาะสมของการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า เรื่องแรกแสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการพัฒนา การมีส่วนร่วมอย่างไม่ถูกบีบบังคับ โดยสมาชิกของกลุ่มจะบรรลุความเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผล เรื่องที่สอง ชี้ให้เห็นว่า ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้คณะทำงานทำหน้าที่อย่างอิสระ เป็นการแสวงหาการมีส่วนร่วมในทุกเรื่อง ซึ่งต้องให้มีตัวแทนคนงานอยู่ในทุกระดับของสายการบังคับบัญชาในองค์กร และจะต้องให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ด้วย ส่วนเรื่องที่สาม กล่าววาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นประโยชน์สูงสุดและมีความเหมาะสมในเรื่องสิทธิของบุคคลและการพัฒนาตนเอง

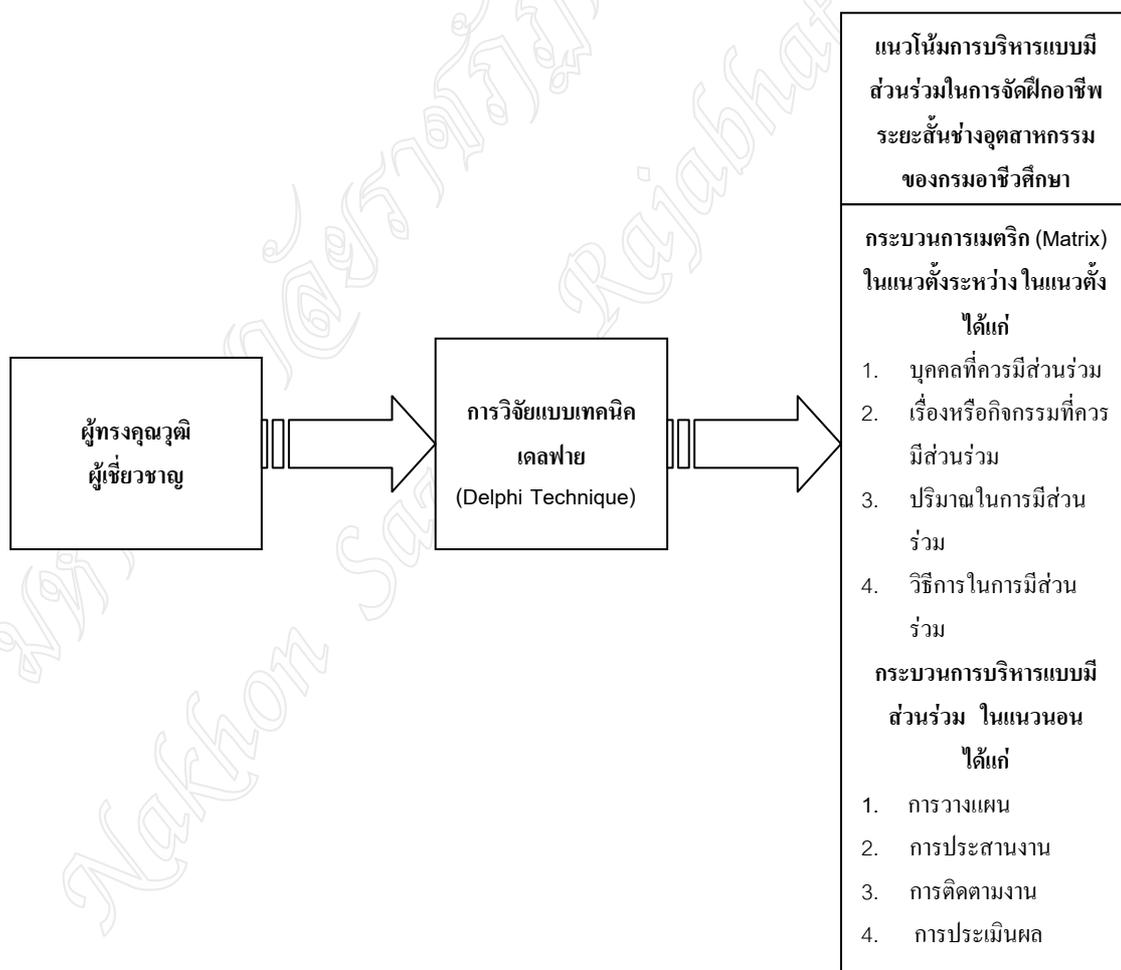
กล่าวโดยสรุป จากผลการวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จของ

การบริหารนั้นจำเป็นที่จะต้องให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้มีส่วนร่วม ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติ ระดับของการมีส่วนร่วมอาจจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และเวลาส่วนเนื้อหาของการมีส่วนร่วม อาจจะเป็นเรื่อง การวางแผน การตัดสินใจ การพัฒนา หลักสูตร การสร้างแนวคิดการบริหาร การจัดองค์การ การอำนาจการ การประสานงาน การควบคุม เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Nakhon Sawan Rajabhat University

กรอบความคิดในการวิจัย

แนวโน้มการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น ช่วงอุตสาหกรรม ของกรมอาชีวศึกษาในกระบวนการหรือขั้นตอนการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น ในประเด็นที่เป็นตารางเมตริก เพื่ออยากรู้ว่าตำแหน่งบุคลากรที่ควรมีส่วนร่วม เรื่องกิจกรรมที่ควรมีส่วนร่วม ปริมาณในการมีส่วนร่วม และวิธีการในการมีส่วนร่วมในแนวนอน กับกระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือในด้านกรวางแผน, การประสานงาน, การติดตามงาน, การประเมินผล, การรายงานดังภาพประกอบ



ภาพที่ 2.1 กรอบความคิดในการวิจัย