

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้เล็งเห็นความสำคัญของการอาชีวศึกษา มาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 หลักฐานที่ปรากฏคือ โครงการศึกษาชาติ พ.ศ.2441 - 2445 และแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับอื่น ๆ ซึ่งใช้เป็นแนวทางของการจัดและบริหารการศึกษาต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน แต่การจัดอาชีวศึกษาของประเศนั้นเป็นการพัฒนาการศึกษาไปก่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ จึงไม่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาอาชีวศึกษาได้ดำเนินการในระดับต่าง ๆ ต่อมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่ การจัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาตอนต้น ตอนปลาย และชั้นสูงทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม ในอดีตที่ผ่านมาก่อนที่จะประเทศจะเริ่มมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจ การจัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาซึ่งเป็นการปฏิบัติอย่างเร่งด่วน จึงประสบปัญหาการขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์การฝึกหัดและปฏิบัติการ ประกอบกับการขาดแคลนครูผู้สอน แม้ว่าจะได้มีการจ้างผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการสาขาต่าง ๆ บรรจุเข้าเป็นครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนในต่างจังหวัด แต่ครูเหล่านี้ยังขาดความรู้ทางวิชาสามัญและวิชาชีพ ทั้ง ๆ ที่ได้รับการอบรมเป็นพิเศษเพิ่มเติมแล้ว จึงปรากฏว่าครูเหล่านั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดีอีกเป็นจำนวนไม่น้อย

นอกจากนั้นในอดีตที่ผ่านมา การอาชีวศึกษาในต่างจังหวัดประสบปัญหาและอุปสรรคอย่างใหญ่หลวงคือ ไม่สามารถหานักเรียนเข้าเรียนต่อในโรงเรียนอาชีวศึกษาได้ ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมของสังคมในการศึกษา ในทางตรงกันข้ามการเรียนอาชีวศึกษา ซึ่งดูเหมือนจะทำงานได้ในระดับช่างฝีมือ หรือพนักงานทั่วไปเท่านั้น ต่อมาเมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้ยอมรับนักเรียนที่จบชั้นอาชีวศึกษาตอนปลายมาบรรจุเป็นครูประจำบาลได้ จึงปรากฏว่ามีนักเรียนสนใจและเลือกเรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น ปัญหาเหล่านี้เป็นผลกระทบอันเนื่องมาจากการเปิดสอนอาชีวศึกษาที่ผ่านมาไม่มีแผนแม่บทในการดำเนินการ

เมื่อประเทศได้มีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจเป็นฉบับแรก ในปี 2503 และมีเป้าหมายในการสร้างระบบอุตสาหกรรม การอาชีวศึกษาจึงเริ่มมีความสำคัญและมีบทบาทในการผลิตกำลังคนให้แก่ระบบเศรษฐกิจ ประเทศไทยได้ใช้ความพยายามที่จะดำเนินการพัฒนาการอาชีวศึกษา โดย



อาศัยความช่วยเหลือจากต่างประเทศ แม้แต่การกู้เงินธนาคารโลก และแหล่งเงินกู้อื่น ๆ มาใช้จ่ายจำนวนมากก็ตาม แต่การดำเนินการดังกล่าวมิได้ก่อให้เกิดประสิทธิผลและเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร เพราะแผนพัฒนาอาชีวศึกษาดังกล่าวไม่ได้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างแท้จริง ต่อเมื่อได้มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่อ ๆ มาจนถึงฉบับที่ 8 การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมได้ส่งผลให้มีความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานสูงขึ้น การอาชีวศึกษาจึงได้รับความสนใจจากประชาชนอย่างกว้างขวาง และมีผู้นิยมเรียนกันมากขึ้นเป็นทวีคูณ ทั้งนี้เพราะการอาชีวศึกษาได้รับการปรับปรุงให้มีคุณภาพและมาตรฐานดีขึ้นกว่าเดิม เวลาที่ใช้ในการศึกษาไม่นาน และที่สำคัญคือ มีโอกาสในการหางานทำ

หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการจัดดำเนินการ และกำหนดทิศทางของการอาชีวศึกษาของชาติทั้งด้านปริมาณและคุณภาพก็คือ กรมอาชีวศึกษา ด้วยระบบที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความต้องการช่างฝีมือในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีผู้สนใจเข้าเรียนอาชีวศึกษาในสาขาต่าง ๆ มากดังกล่าว จึงมากเกินไปที่กรมอาชีวศึกษาจะรับไว้ได้ ประกอบกับขาดแคลนงบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการสอนและการปฏิบัติงาน และบุคลากรที่มีความสามารถที่จะทำการสอน เพื่อจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและปริมาณที่กำหนดไว้ในนโยบายได้ จึงมีการส่งเสริมให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาให้มากขึ้น

ด้วยนโยบายที่สนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) จึงได้รับการจัดตั้งให้เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ควบคุมและจัดการอาชีวศึกษาในสาขาและระดับต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดยเอกชน ให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ในอันที่จะแบ่งเบาภาระในด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่าย สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากร ดังนั้น จึงได้มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเปิดสอนวิชาชีพในสาขา และระดับต่าง ๆ เปิดสอนทั้งในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัดทั่วประเทศเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนก็ได้กำหนดนโยบาย ภาวะแบบต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศถือปฏิบัติในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ แต่ด้วยเหตุที่มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจำนวนมากทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด จึงเป็นการยากที่คณะกรรมการการศึกษาเอกชนจะควบคุมดูแล โดยเฉพาะการจัดการและการเปิดสอนที่ดำเนินการโดยเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังกำไรเป็นจุดประสงค์หลักเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน ตลอดจนครู-อาจารย์ ก็อาจจะถูกมองข้ามและไม่กล้าลงทุน และเนื่องจากความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ครู-

อาจารย์ในโรงเรียนดังกล่าวนี้จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงนั้น

ในบรรดาองค์ประกอบในการจัดการอาชีวศึกษา ครู-อาจารย์ นับว่าเป็นหัวใจในการบริหาร และการพัฒนาอาชีวศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนอาชีวศึกษาในต่างจังหวัด เพราะนอกจากจะขาดแคลนทั้งจำนวนแล้ว ยังเป็นประจักษ์โดยทั่วไปว่าขาดความรู้ความสามารถ ดังจะเห็นได้จากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 9 แห่ง มีจำนวนครู-อาจารย์ทั้งสิ้นจำนวน 1,025 คน ในจำนวนนี้มีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท 26 คน ระดับปริญญาตรีจำนวน 812 คน และระดับประกาศนียบัตร จำนวน 197 คน นอกจากนี้ยังไม่ปรากฏว่ามีข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านนี้ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาครู-อาจารย์ที่มีอยู่ เพราะการพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการที่จะช่วยให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยี

และเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าในบรรดาทรัพยากรในการบริหาร ทั้ง 4 อย่างคือ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการนั้น ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะบุคลากรมีหน้าที่ในรวบรวมทรัพยากรอื่น ๆ ทั้งหมดไว้ว่าจะจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารขึ้น ซึ่งถ้าหน่วยงานในบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ หน่วยงานนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้ทุกหน่วยงานจึงต้องการให้บุคลากรของตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรก็คือ การพัฒนาบุคลากรนั่นเอง

จากนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเอกชน ตลอดจนสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนค้นหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง และใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน อันจะส่งผลต่อการจัดการ และการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยส่วนรวมต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น
- 2) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาของบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น
- 3) เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น
- 4) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัญหา ความต้องการกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

- 1) นำไปใช้ในการกำหนดวิธีการและแนวทางที่เหมาะสม ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
- 2) นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
- 3) นำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมาย และแผนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนได้

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ จะทำการศึกษาเฉพาะโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 9 แห่ง คือ โรงเรียนขอนแก่นบริหารธุรกิจ โรงเรียนธุรกิจอาชีวะ โรงเรียนเทคโนโลยีธุรกิจอาชีวะ โรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงเรียนเทคโนโลยีภูมิสิทธิพาณิชย์การช่างกล โรงเรียนเทคโนโลยีขอนแก่น โรงเรียนพาณิชย์การขอนแก่น โรงเรียนพงษ์ภิญโญ เทคโนโลยี และโรงเรียนพลพาณิชย์การ ประกอบด้วยครู-อาจารย์ทั้งสิ้น 1,025 คน โดยมุ่งศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการเกี่ยวกับพัฒนาบุคลากร และมุ่งค้นหาวิธีการและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการดังกล่าว

### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ขอกำหนดศัพท์เฉพาะเพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพพระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ดำเนินการโดยเอกชนในจังหวัดขอนแก่น สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.)
2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น
3. บุคลากร หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน และทำหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน
4. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนเพื่อให้ครู-อาจารย์ ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับผิดชอบงานในอนาคตได้ตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลตามความต้องการของโรงเรียน
5. ปัญหาการดำเนินการ หมายถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากร ทำให้ ความรู้สึก ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งจะมื่ออยู่ในทุกระดับของผู้ทำงาน
6. ความต้องการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวไปตามเหตุ-การณ์สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งเป็น ไปในทางก้าวหน้า อาจดูได้จากการทำงานของบุคลากร