

การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ
กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ

คณะรัฐประศาสนศาสตร์

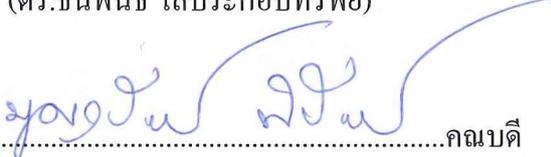
รองศาสตราจารย์.....พลอย สีขาว.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร.พลอย สีขาว)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ศาสตราจารย์.....อุทิศ บูรณ.....ประธานกรรมการ
(ดร.พลภัทร บูรณ)

รองศาสตราจารย์.....พลอย สีขาว.....กรรมการ
(ดร.พลอย สีขาว)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........กรรมการ
(ดร.ชนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์)

รองศาสตราจารย์..........คณบดี
(ดร.บุญอนันต์ พินัยทรัพย์)

ตุลาคม 2562

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	นางสาวณัฐริดา เอื้อประเสริฐ
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2562

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ งานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยได้ใช้การศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยเน้นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครทั้ง 13 แห่ง จำนวน 309 ตัวอย่าง และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับต้น ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ข้าราชการบำนาญที่ปรึกษาประจำกลุ่มนโยบายและแผน จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่ฝ่ายนโยบายและแผน รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 ท่าน เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1) สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และเกิดจากการรวมตัวของของสถานศึกษาทั้ง 13 แห่ง เพื่อเข้าร่วมเป็นสถาบัน ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งมีหน้าที่หลักในการมุ่งสร้างและผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาทั้ง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการผลิตและพัฒนาคนอาชีวศึกษา เมื่อได้รับนโยบายมาแล้วนั้นสถาบันได้ทำการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อให้ตรงกับบริบทของสถาบัน สถานศึกษาในสังกัด และชุมชน

ท้องถิ่น ซึ่งยึดเป็นกรอบและแนวทางในการขับเคลื่อนของสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อให้สอดคล้องเป็นไปตามแนวนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน 6 ด้าน พบว่า (1) ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (2) ปัจจัยด้านทรัพยากรองค์การ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (3) ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์การ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (4) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การที่นำไปปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (5) ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ (6) ปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามลำดับ

ABSTRACT

Title of Thesis	The Implementation of the Policies on Production and Development of Vocational Manpower Quality: A Case of Institute of Vocational Education in Bangkok
Author	Miss Natthida Uaprasoet
Degree	Master of Public Administration
Year	2019

This research was aimed at examining the implementation of the policies on production and development of vocational manpower of vocational education institutes in Bangkok and at investigating the factors influencing the implementation of the policies on production and development of vocational manpower quality. It adopted mixed method research with the emphasis on quantitative approach. The tool for data collection was questionnaire. The samples were 309 employees working for 13 vocational education institutions in Bangkok. Qualitative approach served as additional method to collect the required data. In-depth interview was a qualitative research instrument to acquire the data from the top management of the Office of Vocational Education Commission, the top management of vocational education institutions, the management of educational institutions under the Institute of Vocational Education in Bangkok, policy makers and planners. In total, there were 12 interviewees in this research to make it more reliable.

The Institute of Vocational Education in Bangkok was a government agency under the Office of Vocational Education Commission, the Ministry of Education. It was founded by 13 vocational education institutions pertaining to Vocational Education Act B.E. 2551. Its main role was to produce vocational manpower at the levels of vocational certificate and high vocational certificate in addition to bachelor's degree majoring in technological and operational fields. The institute translated the policies into practices through its strategic plans. Those plans were in line with the context of institute, educational institutions, and local communities. Such policies served

(6)

as framework and guideline for driving the Institute of Vocational Education in Bangkok which corresponded to the policies on production and development of vocational manpower quality.

The overall mean of the factors that influenced the implementation of the policies on production and development of vocational manpower quality were in a high level. Moreover, the results from the analysis of those six factors were written as the following. First, the level of agreement of standard and policy objectives was in a high level and the factor was found to influence the policy implementation. Second, the level of agreement of organizational resources was in a high level and the factor did not have any influences on the policy implementation. Third, the level of agreement of communication among organizations was in a high level, and the factor was found to influence the policy implementation. Fourth, the level of agreement of organizational characteristics that implemented the policies was in a high level, and the factor did not have any influences on the policy implementation. Fifth, a level of agreement of economic, social, and political conditions was in a high level, and the factor influenced the policy implementation. Lastly, a level of agreement of cooperation and responsiveness was in a high level and the factor influenced the policy implementation.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ต้องขอขอบคุณความเมตตาและความช่วยเหลือของ รองศาสตราจารย์ ดร.พลอย สืบวิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและ ข้อคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.พลภัทร บุราคม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์ ประธานสอบและกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ซึ่งได้ให้คำแนะนำ และได้ตรวจสอบวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านแห่งสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ต่างๆ ให้ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่และบุคลากร คณะรัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และประสานงานในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหารจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถาบันการ อาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารวิทยาลัย รวมทั้งเจ้าหน้าที่บุคลากรวิทยาลัยในสังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครทั้ง 13 แห่ง ซึ่งได้ให้ความอนุเคราะห์ร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณเหล่าบรรดาเพื่อน พี่ น้อง ของผู้วิจัยที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และคอย ช่วยเหลือทั้งเรื่องการเรียน การทำวิทยานิพนธ์ และเรื่องต่างๆ มาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณและขอมอบความสำเร็จทั้งหมดจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้แก่ นาย โฉมสิทธิ์ เอื้อประเสริฐ นางสมพร เอื้อประเสริฐ บิดาและมารดา รวมทั้งครอบครัวของผู้วิจัย ที่เปิด โอกาสในการศึกษาต่อและคอยช่วยเหลือ สนับสนุนผู้วิจัยทุกด้านรวมทั้งให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณตัวผู้วิจัยเอง ที่แม้จะมีอุปสรรค ความยากลำบากและความกดดัน หลายอย่างเข้ามา จนบางครั้งทำผู้วิจัยให้เกิดความท้อแท้ รู้สึกหมดพลังกายและใจ แต่สุดท้ายผู้วิจัย ก็ฮึดสู้เอาชนะใจตัวเองจนมีพลังกายและใจกลับมาจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จเสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ฉัฐธิดา เอื้อประเสริฐ

กันยายน 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการทำวิจัย	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	6
2.2 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ	16
2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	35
2.4 แนวคิดการวางแผนและการพัฒนากำลังคน	41
2.5 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา	42
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	57
3.1 วิธีดำเนินการ	57
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	63

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	63
3.6 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	64
3.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	65
บทที่ 4 ผลการการศึกษา	66
4.1 สถานการณ์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา	66
4.2 การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ	68
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	80
4.4 ผลการศึกษาทัศนคติของผู้บริหารงานจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	100
4.5 ผลการเปรียบเทียบผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	125
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	127
5.1 สรุปผลการศึกษา	127
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	129
5.3 ข้อเสนอแนะ	138
5.4 ข้อจำกัด	140
บรรณานุกรม	141
ภาคผนวก	145
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์	146
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	149
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์	163
ประวัติผู้เขียน	182

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ในสังกัด 13 แห่ง	59
3.2 ตารางแสดงการแปลความหมายของค่าคะแนนจากแบบสอบถามความคิดเห็น ตามทัศนคติของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการ อาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 13 แห่ง	62
4.1 แสดงแผนการดำเนินงานของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร	71
4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	83
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำ นโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐาน และวัตถุประสงค์ของนโยบาย	86
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของ การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรขององค์กร	87
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของ การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร	88
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของ การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ	89

- 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับ 91
 ความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ
 ของการนำนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา
 ไปปฏิบัติ ด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
- 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับ 92
 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของ
 การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ
 ด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ
- 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับ 93
 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผลของการนำนโยบายการผลิตและ
 พัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ
- 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับ 94
 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบาย
 ด้านการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ
- 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ 95
 ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
 ความเห็นระหว่างกลุ่มเพศ กับความเห็นต่อผลการนำนโยบายการผลิตและ
 พัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ
- 4.12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลต่อผลการนำนโยบาย 95
 การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตาม
 สถานภาพด้านอายุ
- 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลต่อผลการนำนโยบาย 96
 การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตาม
 สถานภาพด้านสถานภาพ
- 4.14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลต่อผลการนำนโยบาย 96
 การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตาม
 สถานศึกษาที่สังกัด
- 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลต่อผลการนำนโยบาย 97
 การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามรายได้

4.16	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	97
4.17	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา	98
4.18	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	98
4.19	แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ	99
4.20	แสดงผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ได้ทำการศึกษาทั้ง 6 ปัจจัยจากแบบสอบถาม นำเสนอในรูปแบบความถี่ และจำนวนร้อยละ	125

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn	16
2.2	ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของเอ็ดเวิร์ดส์ที่สาม (Edwards III)	19
2.3	ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของซาบาเดียร์และแมชเมเนียน	22
2.4	ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผลของวอร์เดซ จันทรศร	28
2.5	ตัวแบบทางด้านการจัดการของวอร์เดซ จันทรศร	29
2.6	ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การของวอร์เดซ จันทรศร	30
2.7	ตัวแบบทางด้านกระบวนการของระบบราชการของวอร์เดซ จันทรศร	31
2.8	ตัวแบบทางการเมืองของวอร์เดซ จันทรศร	32
2.9	ตัวแบบเชิงบูรณาการของวอร์เดซ จันทรศร	33
2.10	กรอบแนวคิดแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559	48
3.1	กรอบแนวคิดในการวิจัยการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคน อาชีวศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร	65
4.1	แสดงอัตรากำลังครูในระบบอาชีวศึกษา	107
4.2	แสดงขั้นตอนการถ่ายถอดสื่อสาร	109
4.3	แสดงการถ่ายถอดสื่อสารจากทางสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ลงมาสู่วิทยาลัย	111
4.4	รูปแบบการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาตามมาตรา 13	113
4.5	โครงสร้างส่วนราชการในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา	114
4.6	สถานะของสถาบันการอาชีวศึกษา	115

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกย่อมมีผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ทำให้ประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมในแข่งขันกับนานาประเทศในด้านต่างๆ เพื่อให้ประเทศมีศักยภาพสามารถแข่งขันกับประเทศต่างๆ ได้นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนา “ศักยภาพคน” เพราะ “คน” ถือเป็นผู้สร้างผลผลิตทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ และการที่จะพัฒนาให้คนให้มีศักยภาพได้นั้น ก็ต้องอาศัย “การศึกษา” เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการขับเคลื่อนให้ประเทศเกิดความเจริญก้าวหน้า “การอาชีวศึกษา” เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพคน โดยการอาชีวศึกษา ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีเป็นการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และฝึกทักษะอาชีพระยะสั้น หรือระยะยาว ทั้งในและนอกสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551)

แต่สถานการณ์การศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมาพบว่า สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษามีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 มีผู้เรียนอาชีวศึกษาอยู่ที่ร้อยละ 39.8 ปี 2551 อยู่ที่ร้อยละ 38.8 และในปี 2554 เมื่อเทียบสัดส่วนนักเรียนสายสามัญต่อสายอาชีวศึกษา อยู่ที่ร้อยละ 64.6 ต่อ 35.4 จะเห็นได้ว่าสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษามีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง เมื่อเทียบกับจำนวนผู้เรียนสายสามัญที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) ทั้งนี้สาเหตุที่คนเลือกเรียนอาชีวศึกษาน้อยลง อาจเพราะปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน การขาดแคลนครูอาชีว อีกทั้งยังมีค่านิยมบางอย่างเกี่ยวกับอาชีวศึกษาที่ให้หลายคนเลือกที่จะไม่เรียนต่อในสายนี้ โดยหลายคนในสังคมยังมองว่าการศึกษาในสายอาชีพเป็นตัวเลือกที่ 2 รองจากการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้เนื่องจากภาพลักษณ์ที่ว่าหากจบอาชีวศึกษาจะมีรายได้ต่ำ โอกาสด้านความก้าวหน้าทางอาชีพไม่ดี นอกจากนี้ยังมีข่าวเกี่ยวกับความรุนแรงของนักเรียนอาชีวศึกษาบางกลุ่ม (“อาชีวศึกษาและตลาดแรงงานในประเทศไทย”, 2560) จึงยิ่งตอกย้ำภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่ออาชีวศึกษา ทำให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง จากปัญหาการเรียนอาชีวศึกษาน้อยลงนี้ ส่งผลทำให้ไทยขาดแคลนกำลังแรงงานทางสายอาชีพ/สายอาชีพจำนวนมาก ทั้งที่การศึกษาอาชีวศึกษาเป็นรูปแบบการศึกษาที่มีความจำเป็นและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน แต่ระบบการศึกษาของไทยกลับผลิตได้น้อยสวนทางกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐ องค์กร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ ในการเพิ่มการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ใช้สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการ / หน่วยงานในสังกัด ซึ่งในแผนพัฒนาการศึกษาฉบับนี้ ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ประกอบไปด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ทั้งนี้ “การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา” เป็น 1 ใน 5 ยุทธศาสตร์หลักของแผนพัฒนาการศึกษา โดยอยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการ

พัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ มีจุดมุ่งหมาย มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนและกำลังแรงงานรองรับการเข้าสู่สังคมและประชาคมอาเซียน

โดยแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ได้จัดทำขึ้นสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559 รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่มุ่งหวังจะพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้ง ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกเว้นวรรค วัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าของความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เชื่อมโยงกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ มุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ขึ้น (สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

จากปัญหาและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเองมีความสนใจที่จะศึกษานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ซึ่งอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 2 เพราะผู้วิจัยเล็งเห็นว่า การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาจะเป็นอีกทางออกหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพคนให้มีความรู้ ความสามารถ อีกทั้งช่วยแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้กับประเทศ โดยเลือกกรณีศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีภารกิจหลักที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาโดยตรง อีกทั้งพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นเมืองหลวงของประเทศ ซึ่งเป็นศูนย์กลางความเจริญทุกด้าน มีพื้นที่เมืองขนาดใหญ่ที่สุดและเป็นเมืองหลักที่มีประชากรมากที่สุดของประเทศไทย ณ สิ้นปี พ.ศ. 2553 มีประชากรทั้งสิ้น 5,701,394 คน ทั้งเป็นศูนย์กลางการปกครอง การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การเงินการธนาคาร การพาณิชย์ การสื่อสาร และความเจริญก้าวหน้าด้านอื่นๆ ของประเทศ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศ รวมถึงการเป็นศูนย์บริหารทางเศรษฐกิจการเมือง และวัฒนธรรม ตลอดจนการติดต่อกับนานาชาติมาโดยตลอด จนสามารถพัฒนาเป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้า การบริการของภูมิภาคเอเชีย

ตะวันออกเฉียงใต้ ถูกจัดลำดับให้เป็นมหานครที่มีขนาดใหญ่อันดับที่ 15 ของโลก และยังเป็นศูนย์กลางทางการเงินนานาชาติที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร, 2561) ซึ่งถือเป็นข้อได้เปรียบจากเขตพื้นที่อื่น และเอื้อต่อการนำนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

1.2 คำถามการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทำผู้วิจัยต้องการทราบว่า ภาครัฐ/หน่วยงานของรัฐ มีนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ในส่งเสริมและสนับสนุน แก้ไขปัญหาการผลิตและพัฒนาอาชีพศึกษาอย่างไร นำนโยบายไปปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพศึกษาให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ และมีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลส่งผลให้การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีพศึกษาไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

1.3 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีพศึกษาไปปฏิบัติกรณีศึกษา: สถาบันการอาชีพศึกษากรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีพศึกษาไปปฏิบัติ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) เพื่อให้ทราบถึงผลของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีพศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีพศึกษากรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีพศึกษาไปปฏิบัติ
- 3) ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนนโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีพศึกษาต่อไป

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการทำวิจัย

การอาชีวศึกษา หมายถึง ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 4 คือ กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีเป็นการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และฝึกทักษะระยะสั้น หรือระยะยาว ทั้งในและนอกสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา

การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา หมายถึง เป้าหมายในการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษา ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559 หมายถึง แผนที่กระทรวงศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงส่วนราชการ และหน่วยงานในสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) หมายถึง องค์กรที่มีหน้าที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของประเทศ

สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาในกำกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครเกิดจากการรวมตัวกันของสถานศึกษาจำนวน 13 วิทยาลัยตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 13 ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคดุสิต วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย วิทยาลัยพณิชยการบางนา วิทยาลัยพณิชยการเชตุพนวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี กาญจนาภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวง และวิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษก หนองจอก (สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร, 2557)

แผนยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง แผนที่สถาบันจัดทำขึ้นเพื่อรองรับนโยบายการศึกษาระดับชาติ จากกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและเพื่อนำนโยบายที่ได้รับมานั้นแปลงเป็นแผนยุทธศาสตร์องค์กรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารด้านแนวคิดและทฤษฎีไว้หลายแนวความคิด รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาได้อย่างครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- 2.2 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- 2.4 แนวคิดการวางแผนและการพัฒนากำลังคน
- 2.5 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย อาทิเช่น

Walter Williams (1971: 144 อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงชัยวงศ์, 2560: 450-451) ได้อธิบายความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่า เป็นรูปแบบของความพยายามที่จะตัดสินใจความสามารถขององค์กร ด้วยการรวบรวมคนและทรัพยากรในหน่วยงานหนึ่ง และกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตั้งไว้ จากแนวความคิดดังกล่าวได้แสดงให้เห็นชัดเจนว่า Williams ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดทฤษฎีขององค์กร โดยถือว่าความสามารถขององค์กร คือปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยชี้ให้เห็นลักษณะสำคัญ 2 ประการ ประการที่หนึ่ง องค์กรต้องมีความสามารถเพียงพอในการรวบรวมคนและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ขององค์กรให้มีเอกภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะปรากฏได้ก็ต่อเมื่อ ผู้นำขององค์กรเป็นผู้นำที่มีภาวะการเป็นผู้นำสูง และเข้าใจถึงความสำคัญของพลังในสนับสนุน และการร่วมมือของบุคลากรในองค์กร รวมทั้ง

ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมดขององค์กร เพื่อรับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประการที่สอง ความพยายามในการกระตุ้น บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งหมายความว่าผู้นำขององค์กรจะต้องชี้ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความเข้าใจต่อวัตถุประสงค์ของนโยบายที่องค์กรรับมาเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ชัดเจน โดยจะต้องใช้ปัจจัยต่างๆ ในการกระตุ้น รวมทั้งการกำหนดสิ่งจูงใจแก่บุคลากรและผู้ปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรและผู้ปฏิบัติในองค์กร มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Van Meter and Van Horn (1975: 202 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551: 5) นิยามว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือการกระทำโดยคนหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลของรัฐและเอกชนที่มุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามการตัดสินใจของนโยบายก่อนหน้านั้น การกระทำนี้อาจเกิดขึ้นจากพยายามเพียงครั้งเดียวหรืออาจเกิดขึ้นจากพยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งก่อให้เกิดความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ ของนโยบายที่ได้มีการกำหนดไว้

Pressman and Wildavsky (1979: xix อ้างถึงใน ชันภัทร โคตรสิงห์, 2556: 24) กล่าวถึงความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ว่าหมายถึงการกระทำเพื่อดำเนินการให้ลุล่วง บรรลุเป้าหมาย เต็มเต็มให้ครบถ้วน ก่อให้เกิดผลผลิต เพื่อให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ โดยทั่วไปแล้วนโยบายจะต้องมีเป้าหมายและวิธีการเพื่อให้นโยบายประสบผลสำเร็จ

Mazmanian and Sabatier (1989: 20-21 อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2560: 457-458) ได้ชี้ให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนสำคัญใน กระบวนการนโยบายสาธารณะ และได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติ ว่า หมายถึงการตัดสินใจนโยบายที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จโดยปกติเป็นการร่วมกันทำงานภายใต้กฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ หรือคำสั่งของ ฝ่ายบริหาร หรือคำพิพากษาของศาลสูงหรือศาลฎีกา ขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ดังนี้

1) การพิจารณาผลลัพธ์ของนโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมุ่งให้เกิด ผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาตามเป้าประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้

2) การยินยอมปฏิบัติตามของกลุ่มเป้าหมายต่อการตัดสินใจนโยบายของผู้กำหนดนโยบาย หากนโยบายกลุ่มใดไม่ยินยอมปฏิบัติตาม จะก่อให้เกิดอุปสรรคสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

3) พิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติ เพื่อจำแนกว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นผลกระทบทางบวกหรือทางลบ ถ้าเป็นผลกระทบทางลบจะปรับปรุงแก้ไขได้อย่างไร

4) พิจารณาผลกระทบจากการรับรู้ของผู้ตัดสินใจนโยบาย ซึ่งผู้ตัดสินใจนโยบาย ประเมินได้ว่าเป็นผลกระทบที่พึงปรารถนาหรือไม่

5) การประเมินกระบวนการทางการเมือง ที่มีบทบาทในการบัญญัติกฎหมาย เพื่อพิจารณาปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

Eugene Bardach (1980 อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงชัญวงศ์, 2560: 456-457) ให้ความหมายของการน่านโยบายไปปฏิบัติว่า คือ เกมสักระบวนการทางการเมืองเกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีและวิจัย เป็นกิจกรรมทางสังคมที่เกิดขึ้นตามข้อกำหนดคนนโยบาย และเป็นโอกาสแรกที่จะนำการตัดสินใจเลือกทางเลือกไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง ขั้นตอนทั้งหมดเป็นการสังเคราะห์และแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังในการแก้ไขปัญหาของสังคม โดยมีลักษณะดังนี้

1) เกมสัของกระบวนการทางการเมือง ที่สะท้อนให้เห็นความต่อเนื่อง ระหว่างการตัดสินใจเลือกนโยบาย การให้ความเห็นชอบนโยบายและการน่านโยบายไปปฏิบัติ ซึ่ง กระบวนการดังกล่าวเป็นผลผลิตของกระบวนการทางการเมืองที่ต้องผ่านกระบวนการเจรจาต่อรอง การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์และการประนีประนอม จนได้รับความเห็นชอบประกาศใช้เป็นนโยบาย จากนั้นถึงนำไปสู่ขั้นตอนการน่านโยบายปฏิบัติ

2) แนวความคิดเชิงทฤษฎี และการวิจัยการน่านโยบายไปปฏิบัติ เป็นการมุ่งเน้นแสวงหาคำอธิบาย (Explanation) เพื่อตรวจสอบการน่านโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยใดบ้าง การวิจัยจึงเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบที่น่าสนใจ มีผลการนำไปประยุกต์ใช้ในการน่านโยบายไปปฏิบัติให้ปรากฏเป็นจริง

3) กิจกรรมทางสังคม และเป็นไปตามข้อกำหนดคนนโยบาย ภายใต้แนวคิดนี้ แสดงให้เห็นว่าการน่านโยบายไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมที่รัฐบาลจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อการแก้ไขปัญหาของสังคมให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้

มยุรี อนุมานราชชน (2549: 218) ได้ให้ความหมายของการน่านโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง เป็นการแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายซึ่งอาจเป็นกฎหมาย หรือคำสั่งรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีให้เป็นแนวทาง แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เป็นรูปธรรมประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรต่างๆ เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการวางแผน ออกแบบ และดำเนินงานโครงการให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนิน งานของโครงการที่กำหนดไว้

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539: 140-141) กล่าวถึงการน่านโยบายไปปฏิบัติว่า เมื่อนโยบายสาธารณะได้รับการอนุมัติเห็นชอบจากผู้กำหนดคนนโยบายแล้ว นโยบายดังกล่าวจะถูกนำไปปฏิบัติโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ อันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป ในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้น โดยปกติหน่วยงานที่มี

หน้าที่รับผิดชอบการกำหนดแผนงาน โครงการต่างๆ ขึ้นมารองรับ นำเสนอแผนงาน งานและโครงการต่างๆ ดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณางบประมาณประจำปี เพื่อให้ผู้กำหนดนโยบายได้ทำการพิจารณาในรายละเอียดต่อไป

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2551: 7) การนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น เป็นกระบวนการหลังจากที่กฎหมายผ่านสภาหรือนโยบายได้รับการอนุมัติ เป็นกิจกรรมของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่อยู่ในรูปแบบของกฎหมาย นโยบายระเบียบ คำสั่งหรือรูปแบบอื่นๆ ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการที่อยู่ระหว่างการก่อรูปนโยบายและผลลัพธ์ อย่างไรก็ตาม การนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้นอาจจะไม่ตรงกับที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพราะการปฏิบัติจริงขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่แน่นอน และควบคุมไม่ได้จำนวนมาก เช่น จำนวนหน่วยงาน ผลประโยชน์หน่วยงาน ผลประโยชน์ส่วนตัว ตลอดจนทรัพยากรและการสนับสนุนจากฝ่ายต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร นโยบายอาจล้มเหลวมาตั้งแต่ตอนคิดหรือก่อรูปนโยบายก็ได้ การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงมีความไม่แน่นอน

สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2549: 74) การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่จะนำเอานโยบายที่ได้รับความเห็นชอบแล้วไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น การกำหนดหรือตีความแนวทางการปฏิบัติที่แน่ชัด การเบิกจ่ายงบประมาณ การหางบประมาณเพิ่มเติม การสรรจัดเงิน การทำสัญญา การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดรูปแบบองค์กร การกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ การวางแผนสำหรับอนาคต การเจรจาต่อรองกับประชาชนกลุ่มผลประโยชน์ นักธุรกิจ รัฐสภา องค์กรภาครัฐอื่น องค์กรระหว่างประเทศ เป็นต้น

อุทัย เลหาวิเชียร (2548: 299) ได้กล่าวถึงการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะนโยบายสาธารณะก็คือแผนกระดาศ จะเป็นความจริงได้ก็ต่อเมื่อการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขั้นตอนนี้จึงเป็นขั้นตอนที่นักบริหารรัฐกิจสนใจเป็นพิเศษ เพราะเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง โดยปกติการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติจะเริ่มด้วยการเปลี่ยนนโยบายสาธารณะมาเป็นแผนงาน (Programs) และแผนงานเหล่านี้จะมีโครงการ (Projects) หลากๆ โครงการมารองรับ และแต่ละโครงการก็จะมีคนหรือเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ (Performance) นอกจากนี้ควรคำนึงถึงการตั้งหน่วยงานและการบรรจุเจ้าหน้าที่ การแปลงเป้าหมายหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบาย การประสานหน่วยงาน และการจัดสรรทรัพยากร เนื่องจากการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการบริหารของรัฐ

สมพิศ สุขแสน (2551: 99 อ้างใน สัญญา เคนาภูมิ 2562: 248) การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์กร ทั้งบุคคล กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนโยบายว่าสามารถใช้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่เพียงใด

จากการนิยามความหมายของนักวิชาการไทย และต่างชาติที่กล่าวมานั้นชี้ให้เห็นว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะเป็นขั้นตอนการแปลงนโยบายต่างๆ ออกมาเป็นแผนงาน โครงการ วิธีการดำเนินการ ที่จะทำให้นโยบายนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.1 ขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการศึกษาถึง ปฏิสัมพันธ์ความเชื่อมโยง การพึ่งพา ตลอดจนความเป็นอิสระขององค์การและบุคคล พอล เบอร์แมน (Berman, 1978: 157-184) ได้ทำการศึกษาถึงกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยแบ่งแยกออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ (วรเดช จันทรศร, 2552: 32-47) ดังนี้

1) การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (Macro Implementation) ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การนำนโยบายระดับมหภาคไปปฏิบัติเกิดความไม่แน่นอนหรือความล้มเหลวนั้น เบอร์แมนและแมคลาฟลิน (Berman and McLaughlin, 1977) สรุปไว้ทั้งสิ้น 4 ปัจจัย ได้แก่ ความขัดแย้งของเป้าหมาย (Goal Discrepancies) การให้ความสำคัญสนับสนุนหรือให้อำนาจในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน (Influence And Authority Differentials) การขาดแคลนทรัพยากร (Resource Deficiencies) และอุปสรรคด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือองค์การ (Communication Difficulties Among Organizations)

นอกจากปัจจัยเหล่านี้แล้วนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติยังขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน หากเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การก็จะทำให้เกิดความต่อเนื่อง นโยบายระดับมหภาคส่วนใหญ่จะต้องอาศัยการนำนโยบายไปปฏิบัติกับหลายหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานจึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้ส่งผ่านนโยบาย (Passages) ด้วย เบอร์แมนพบว่า ถ้ามีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายมากเท่าใด ก็จะมีปัญหามากขึ้นเท่านั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาคสามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

(1) ขั้นตอนการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ฝ่ายการเมือง และฝ่ายบริหารได้กำหนดนโยบายออกมารูปใดรูปหนึ่ง โดยจะมีการกำหนดให้หน่วยงาน และส่วนราชการ เป็นผู้รับผิดชอบหลัก ซึ่งจะต้องเป็นผู้แปลงนโยบายนั้นออกมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ แผนงาน หรือโครงการ ในประเทศไทยหน่วยงานที่รับผิดชอบได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางที่จะเป็นฝ่ายแปลงนโยบายนั้นออกมาเพื่อให้หน่วยปฏิบัติในระดับล่างปฏิบัติ

(2) ขั้นตอนการยอมรับ คือ การทำให้หน่วยงานในระดับปฏิบัติการหรือระดับล่างยอมรับแนวทางการปฏิบัติ ในการทำให้หน่วยงานระดับล่างยอมรับแนวทางขึ้นอยู่กับปัจจัย

ต่างๆ เช่น ลักษณะหน่วยงานท้องถิ่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง ตลอดจน ประโยชน์ที่รัฐควรจะให้กับหน่วยงานระดับล่าง ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้าง ความ สม่ัครใจให้หน่วยงานระดับล่างสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม การนำนโยบาย ไปปฏิบัติของหน่วยงานระดับล่างไม่สามารถให้ความชัดเจนได้ว่านโยบายนั้นจะมีประสิทธิภาพ และประสพผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด การยอมรับไม่เพียงพอในการสร้างความเชื่อมั่น ถ้าหน่วยงาน ระดับล่าง ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือร่วมใจและขาดการมีส่วนร่วม กล่าวคือ อำนาจที่ แท้จริงในการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมอยู่ที่หน่วยงานและผู้ปฏิบัติซึ่งได้แก่ ข้าราชการระดับล่าง (Street-Level Bureaucrats) เป็นสำคัญ (Lipsky, 1980) ดังนั้น การสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้น จำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจถึงขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคด้วย

2) การนำนโยบายไปปฏิบัติระดับจุลภาค (Micro Implementation) คือ การที่ หน่วยงานระดับล่างรับนโยบาย แผนงาน และโครงการมาจากผู้กำหนดนโยบาย แล้วนำนโยบายมา ปรับเปลี่ยนให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยต้องอาศัยพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานในแต่ละหน่วยงานเดิมก่อน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำได้ยากเพราะใน ความเป็นจริง เมื่อหน่วยงานได้รับนโยบายใดๆมาแล้วก็จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการ ดำเนินงานโดยอัตโนมัติ ซึ่งสิ่งนี้เป็นปัญหาที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค นอกจากนี้ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลนั้น จะต้องอาศัยการสร้างปฏิสัมพันธ์และการ เปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การประสานประโยชน์ ระหว่างหน่วยงานเจ้าของโครงการนั้นกับองค์กร ระดับล่างที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเบอร์แมน เรียกว่า “การปรับตัวเข้าหากันและกัน” (Mutual Adaptation) (Berman, 1977) กระบวนการปรับตัวเข้าหากันนั้น จะต้องอาศัยการตัดสินใจของ ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างเช่นกัน ลำดับขั้นตอนของการตัดสินใจดังกล่าวจะเรียกว่า Path of Micro-Implementation โดยอาศัยการตัดสินใจที่ต่อเนื่องตามลำดับ การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับ จุลภาค จำแนกออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

(1) ขั้นการระดมพลัง หน่วยงานระดับล่างจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนใน 2 ขั้นตอนคือ การพิจารณารับนโยบาย และการแสวงหาการสนับสนุน ขั้นแรกหน่วยงานระดับล่างจะ พิจารณานโยบายจากส่วนการว่ามีความเหมาะสม มีความสำคัญเร่งด่วน ตรงตามเป้าหมายของ หน่วยงานและสามารถตอบสนองต่อความต้องการกลุ่มเป้าหมายได้หรือไม่เพียงใด ถ้าหาก หน่วยงานในระดับล่างเห็นว่านโยบายดังกล่าวไม่สำคัญ ไม่เกี่ยวกับหน้าที่หลักของหน่วยงาน ความ ผูกพันของหน่วยงานที่มีต่อนโยบายนั้นก็จะไม่มี ขั้นที่สองการแสวงหาความสนับสนุนส่วนตัวจาก บุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนบุคคลสำคัญหรือองค์กร จึงเป็นเรื่องสำคัญ การสร้างการมีส่วน ร่วมทำให้ทุกฝ่ายในท้องถิ่นเข้ามาร่วมกันออกแบบหรือกำหนดโครงการที่จะจัดทำตั้งแต่เบื้องต้น

จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความสำเร็จและความต่อเนื่องให้เกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

(2) ขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นตอนนี้ครอบคลุมถึงกระบวนการในการปรับเปลี่ยนนโยบาย หรือโครงการที่ได้มีการยอมรับแล้วออกมาในรูปของการปฏิบัติจริง ในขั้นตอนนี้จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติโดยตรง ซึ่งในบางกรณี ผู้ปฏิบัติอาจท้อใจหรือตัดสินใจ หรือกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานประจำขึ้น หรืออาจนำเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่เห็นว่าเหมาะสมเข้ามาใช้เพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันของการทำงานหรือความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น (Lipsky, 1980) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติในระดับล่างจึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติแต่ละบุคคล ลักษณะของการปฏิบัติหรือการให้บริการจึงไม่มีทางที่จะทำให้เป็นแบบฉบับเดียวกันได้ โดยเฉพาะในนโยบายด้านการบริการสังคมผู้ปฏิบัติจะต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ โดยตรงด้วยแล้ว ผู้ปฏิบัติย่อมจะมีดุลยพินิจในการบริหารอย่างมากจนผู้บังคับบัญชาไม่สามารถทำการควบคุมได้ ดังนั้น การสร้างความสำเร็จของการปฏิบัติให้เกิดขึ้นจึงขึ้นอยู่กับความแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการหรือสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ ในแต่ละช่วงเวลาอีกทั้ง หน่วยงานระดับล่างยังจะต้องแสวงหาวิธีการที่จะปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติระดับล่างให้เข้ากันกับนโยบายอีกด้วย เบอร์แมนและแมคคาฟลินได้สรุปถึงรูปแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งหมด 3 รูปแบบ คือ

ก) ไม่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Nonimplementation) คือ ไม่มีการปรับใช้นโยบาย แผนงานหรือโครงการในการเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ

ข) การยอมรับสภาพในการปฏิบัติ (Cooptation) เป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติเหมือนกัน แต่มีการปรับเปลี่ยนวิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน หรือข้อจำกัดอื่นๆ จึงอาจทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนการดำเนินงานที่วางไว้แต่แรก ตัวอย่างเช่น การดำเนินนโยบายปราบปรามยาบ้าอาจไม่สามารถไปใช้ปราบปรามยาบ้าได้ทุกพื้นที่ เนื่องจากบางพื้นที่ไม่ได้มีปัญหาคาแร่กระจายยาบ้า แต่อาจมีปัญหาคาแร่กระจายยาเสพติดชนิดอื่นแทน ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการของนโยบายที่วางไว้ให้เหมาะสมกับพื้นที่นั้นเป็นต้น

ค) การเรียนรู้ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ (Technological Learning) หมายถึง ไม่มีการนำนโยบาย แผนงาน หรือโครงการมาใช้ ถึงแม้ว่าจะมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมแล้วก็ตาม เช่น โครงการอินเทอร์เน็ตตำบล ประสบผลสำเร็จเพียงแต่มีการติดตั้งอินเทอร์เน็ตตามตำบลต่างๆ ของประเทศ แต่ยังถือว่านโยบายไม่บรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ เพราะยังไม่มีการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อพื้นที่อย่างแท้จริง เป็นต้น

(3) ขั้นการสร้างเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่อง ความสำเร็จหรือผลลัพธ์ในระยะยาวของนโยบาย หากไม่ถูกนำไปปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuation) โดยผู้ปฏิบัติ แม้ระยะเวลานโยบายจะสิ้นสุดแต่ก็ยังต้องการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อไป การจะให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องนโยบายนั้นจะต้องถูกปรับเปลี่ยนและได้รับการยอมรับเป็นหน้าที่ประจำวัน (Routinization) ของผู้ปฏิบัติด้วย ขั้นตอนนี้เป็นขั้นสำคัญเนื่องจากมีนโยบายเป็นจำนวนมากที่หน่วยปฏิบัติในระดับล่างมีความกระตือรือร้นปฏิบัติในช่วงเวลาอันสั้น เมื่อรัฐบาลเลิกให้สนใจเลิกให้งบประมาณกับหน่วยงานระดับล่าง ก็มักเลิกปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย ฉะนั้น การสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติผู้เกี่ยวข้องต้องหาทางทำให้การปฏิบัติตามขั้นตอนที่สองสืบทอดมาสู่ขั้นตอนที่สาม คือการสร้างความเป็นปึกแผ่นเชิงสถาบัน (Institutionalization) หรือความต่อเนื่องในการปฏิบัตินโยบายนั้น ตัวอย่างเช่น โครงการอาหารกลางวันของเด็กนักเรียน ช่วงแรกได้มีการเชิญพ่อแม่ และผู้ปกครองมาช่วยกันทำอาหารกลางวันให้เด็ก ซึ่งโครงการนี้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องยาวนาน ต่อมาทางโรงเรียนจึงจัดตั้งแผนกโภชนาการอาหารในโรงเรียนขึ้น ถือเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นเชิงสถาบันขึ้นนักวิชาการบางท่านได้นำแนวความคิดทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development) เข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างการจูงใจ การมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความผูกพันและยอมรับโครงการอันจะส่งผลทำให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติอย่างยั่งยืน (Sustainability)

2.1.2 ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

นโยบายส่วนใหญ่อาศัยองค์การ หน่วยงาน หรือบุคคลระดับต่างๆ ในการทำหน้าที่ดำเนินนโยบายเพื่อให้นโยบายนั้นสามารถบรรลุเป้าหมาย การทำหน้าที่ให้นโยบายบรรลุเป้าหมายผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจมีความคาดหวังและเป้าหมายที่ต่างกันไป แต่จำเป็นที่จะต้องมาปฏิบัติงานร่วมกันหรือมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันในระดับหนึ่ง องค์การหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่างมีบทบาทและมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมากหรือน้อยต่างกันไป และไม่มีใครสามารถควบคุมผลหรือทิศทางของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ด้วยตัวเองทั้งหมด บทบาทและองค์การผู้ที่เกี่ยวข้องมีผลต่อการผลักดันให้นโยบายนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ โดยองค์การและผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติสามารถแยกออกเป็น 4 ฝ่ายดังนี้

1) ฝ่ายการเมือง ครอบคลุมถึงรัฐสภาและคณะรัฐมนตรี เป็นผู้มีความสำคัญในกำหนดขอบเขตในการนำนโยบายไปปฏิบัติของระบบราชการ อาจทำได้โดยออกเป็นกฎหมาย กำหนดขึ้นเป็นมติคณะรัฐมนตรี การออกกฎกระทรวง ตลอดจนการวางระเบียบข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ อีกนัยหนึ่ง สองสถาบันนี้ถือเป็นฝ่ายริเริ่ม

กำหนดนโยบายหรือเสนอนโยบาย จัดสรรงบประมาณ หรือรับข้อเรียกร้องปัญหาจากกลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มการเมืองหรือประชาชน โดยทั่วไป มาแปลงเป็นนโยบายเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ แต่ทั้งสองสถาบันไม่ได้ให้ความสนใจหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดรายละเอียดของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่จะเข้าไปเลือกพิจารณาหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ฝ่ายการเมืองอาจเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปรับปรุงนโยบายซึ่งในประเด็นนี้ฝ่ายการเมืองจะเข้ามามีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานราชการทั้งทางตรงและทางอ้อมในทางกลับกันทางราชการที่รับผิดชอบจะพยายามชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติตามนโยบายนั้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความสำเร็จเกิดขึ้นในระดับใดระดับหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อแสวงหาความสนับสนุนในการดำเนินการต่อไป ดังนั้นฝ่ายการเมืองจึงมีส่วนสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสำเร็จ โดยหากนโยบายได้รับการสนับสนุนอย่างดี มักมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่านโยบายที่ไม่ได้รับการสนับสนุน ทั้งนี้จะต้องพิจารณาปัจจัยประกอบอื่นๆที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วย

2) หน่วยงานต่างๆ ของรัฐในระบบราชการ ถือว่าเป็นองค์การที่สำคัญที่สุดทั้งในกระบวนการของการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในขั้นการกำหนดนโยบายหน่วยงานของรัฐในระบบราชการมีบทบาทในฐานะเป็นผู้กำหนดนโยบายเพราะหน่วยงานของรัฐเป็นทั้งผู้รวบรวมวิเคราะห์ และป้อนข้อมูลไปให้ฝ่ายการเมือง ในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติหน่วยงานของรัฐในระบบราชการมีความสำคัญมากเพราะมีคุณสมบัติอย่างหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเอกชนก็คือการปราศจากคู่แข่ง และปัญหาการขาดทุนไม่ได้เป็นปัญหาที่จะนำไปสู่ความสิ้นสุดหรือจุดจบของหน่วยงานราชการเหมือนกับหน่วยงานธุรกิจ การเป็นผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นภารกิจหลักของหน่วยงานของรัฐนอกเหนือจากอำนาจของหน่วยงานของรัฐที่ยากจะควบคุมได้และแนวโน้มของหน่วยงานของรัฐที่จะเลือกนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติแต่เฉพาะนโยบายที่จะเป็นประโยชน์แก่องค์กรของตนเองแล้ว ความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องของหน่วยงานราชการด้วยกันเองก็เป็นปัญหาอย่างมากในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายใดที่ต้องอาศัยความร่วมมือการประสานงานระหว่างหน่วยงาน นโยบายนั้นมักมีแนวโน้มที่จะล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพราะถึงแม้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีความเห็นพ้องต้องกันในการในเป้าหมายของนโยบายเพียงใดแต่แนวโน้มที่จะเกิดความขัดแย้งในวิถีบรรลุเป้าหมายก็มีมากเนื่องจากทัศนภาพ ผลประโยชน์หรือวัตถุประสงค์หลักของการแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน

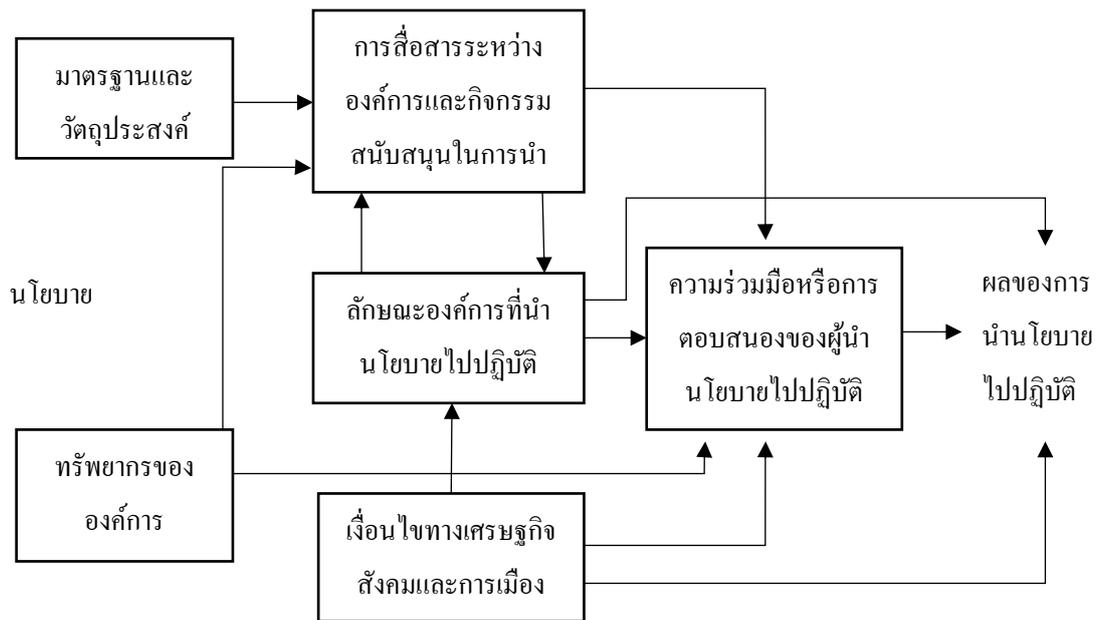
3) ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในฐานะผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความเกี่ยวข้องของข้าราชการในการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจแบ่งได้หลายระดับเช่น ในฐานะผู้บริหารและระดับสูง

ของหน่วยงานในฐานะผู้บริหาร โครงการบุคคลเหล่านี้ต่างมีแรงจูงใจ (Incentives) เป้าหมาย (Goals) และค่านิยม (Values) ที่ต่างกัน ความต่างเหล่านี้อาจจะเป็นที่มาของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ในด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว ข้าราชการในระดับล่างนี้เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติในภาพที่เป็นจริง ข้าราชการในระดับล่างที่เป็นผู้ให้บริการหรือดำเนินงานถือว่ามีความสำคัญอย่างมากในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะข้าราชการจะเป็นผู้ปฏิบัติที่จะต้องสัมผัสสัมพันธ์กับประชาชน ผู้รับบริการ ข้าราชการในระดับล่างนี้จะมีอิสระในการใช้วิจารณญาณ (Discretion) ในการตัดสินใจอย่างมากโดยผู้บังคับบัญชาไม่อาจควบคุมได้ ข้าราชการเหล่านี้จะเป็นผู้แปลหรือตีความนโยบายมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง หากนโยบายขาดความชัดเจนก็จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติ หรือบางกรณีนโยบายนั้นๆ ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ประจำวันของข้าราชการเหล่านี้ อาจทำให้ข้าราชการไม่ยอมรับหรือหาทางหลีกเลี่ยง เพิกเฉยหรือตีความนโยบายนั้นเสียใหม่ก็ได้

4) ผู้ได้รับผลจากนโยบาย ได้แก่ ผู้รับบริการ (Clients) ผู้ได้รับผลประโยชน์ (Beneficiaries) หรือผู้เสียผลประโยชน์ ในที่นี้รวมถึงแง่ของบุคคล (Individuals) กลุ่ม (Groups) หน่วยงานภาคเอกชน (Private Sector) และภาคหน่วยงานที่ไม่ได้มุ่งหากำไร (Non-Profit Sector) ในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้รับบริการหรือผู้ที่ได้รับประโยชน์ฐานะที่เป็นบุคคล (หมายถึงประชาชนทั่วไปที่มีผู้ใช้ผู้มีอิทธิพลหรือบุคคลสำคัญ) จะเป็นผู้ติดต่อกับข้าราชการระดับล่างโดยตรง หากบุคคลดังกล่าวขาดการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม บทบาทที่จะมีอิทธิพลต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจะค่อนข้างมีน้อย และยากที่จะได้รับความสนใจจากฝ่ายการเมืองหรือระบบราชการ อย่างไรก็ตามหากผู้รับบริการหรือผู้รับประโยชน์มีการรวมตัวเป็นกลุ่มก้อนในลักษณะของกลุ่มผลประโยชน์ บทบาทของกลุ่มจะส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมากขึ้น

2.2 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้รวบรวมตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากนักวิชาการทั้งไทยและจากต่างประเทศ ตัวแบบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ พอสังเขป



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn
แหล่งที่มา: วรเดช จันทรร, 2552: 122.

2.2.1 ตัวแบบของ Van Meter and Van Horn

ตัวแบบของ Van Meter and Van Horn (อ้างถึงใน วรเดช จันทรร, 2552: 121-126) ประกอบไปด้วยตัวแปรทั้งสิ้น 6 ตัวแปร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างนโยบาย (Policy) และสมรรถนะ (Performance) ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแบบนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่มีต่อกัน และความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งได้รับการพิสูจน์ในเชิงประจักษ์แล้ว ตัวแปรอิสระที่อยู่ในตัวแบบประกอบไปด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

- 1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย
- 2) ทรัพยากรของนโยบาย
- 3) การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติ

- 4) ลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
- 5) เงื่อนไขและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
- 6) ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะตัดสิน ว่านโยบายมีสมรรถนะมากน้อยเพียงใด การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะของนโยบายเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องทำเป็นอันดับแรก นั่นคือ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง ในบางกรณีมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายอาจสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย เช่น ในกรณีของนโยบายการสร้างงานในเมือง โอ๊คแลนด์ที่ศึกษาโดยเพรสแมนและวิลด์ฟสกี อาจสังเกตว่านโยบายประสบความสำเร็จหรือไม่จากจำนวนงานที่สร้างขึ้น หรือหาหลักฐานจากผู้ที่ได้ถูกว่าจ้าง หรือดูจากความก้าวหน้าของโครงการหรืองานที่เกี่ยวข้องก็ได้ แต่ในบางกรณีการวัดสมรรถนะของนโยบายก็อาจทำได้ยากเช่นกัน หากนโยบายนั้นมีมาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ที่คลุมเครือหรือขัดแย้งกันเอง โดยสรุปแล้ว มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นตัวแปรที่ต้องกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน เพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถทราบได้ว่าสำเร็จหรือล้มเหลวหากปราศจากเป้าหมายและข้อกำหนดที่ชัดเจน (Pressman and Wildavsky, 1973: xiv)

ทรัพยากรของนโยบาย นอกจากนโยบายจะต้องมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานแล้ว นโยบายยังประกอบไปด้วยทรัพยากร ซึ่งหมายความรวมถึงเงินงบประมาณและแรงกระตุ้นสนับสนุนอื่นๆ เพื่อช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดประสิทธิผล อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของมาร์ธา เดอร์ธิก ในนโยบายการสร้างเมืองใหม่ (Derthick, 1972: 87) ได้พบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดที่ส่งผลให้นโยบายประสบความสำเร็จคือ การช่วยเหลือและสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ มากกว่าการให้งบประมาณที่เพียงพอ

การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องอาศัยการสื่อสารของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับชั้นขององค์การเนื่องจากการสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนอยู่ในตัวเองอยู่แล้ว และผู้สื่อสารก็เป็นอุปสรรคสำคัญในการสร้างให้เกิดการบิดเบือนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังกล่าว การสื่อสารให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีความชัดเจน (Clarity) ความเที่ยงตรง (Accuracy) และสม่ำเสมอ (Consistency) ในระหว่างกระบวนการสื่อสาร

การสื่อสารระหว่างองค์การมีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก อันประกอบด้วยกิจกรรมกระตุ้นและสนับสนุนที่สำคัญ 2 ลักษณะคือ

1) การให้คำแนะนำด้านเทคนิคและความช่วยเหลือโดยหน่วยงานระดับบน เพื่อช่วยเหลือให้หน่วยงานระดับล่างดำเนินการตามที่ต้องการ

2) หน่วยงานระดับบน อาจพิจารณาให้การสนับสนุนได้หลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นผลด้านลบและบวกต่อหน่วยงานระดับล่าง

ลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ แวน มิเตอร์ และ แวนฮอร์น ได้ให้ข้อสังเกตถึงลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติว่ามี 2 องค์ประกอบ คือ

1) ลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นทางการขององค์การ

2) ลักษณะอย่างไม่เป็นทางการของบุคลากรในองค์การ ทั้งสองยังได้เสนอลักษณะของหน่วยงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ปริมาณและความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ระดับการควบคุมที่เป็นลำดับชั้นในการตัดสินใจและดำเนินการ ทรัพยากรทางการเมืองของหน่วยงาน ความสามารถในการยืดหยุ่นของหน่วยงาน ระดับการสื่อสารแบบเปิด และการเชื่อมโยงอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้กำหนดนโยบายและผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เงื่อนไขและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นปัจจัยที่เมื่อก่อนไม่ได้มีผู้ให้ความสนใจศึกษา แต่ก็เป็นที่ทราบกันอย่างกว้างขวางว่าเงื่อนไขและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีผลสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมาก ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ความเข้าใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีส่วนสำคัญและถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของนโยบายมากที่สุดปัจจัยหนึ่ง องค์ประกอบของปัจจัยนี้เน้นไปที่ตัวผู้ปฏิบัติ ซึ่งมี 3 ประการคือ

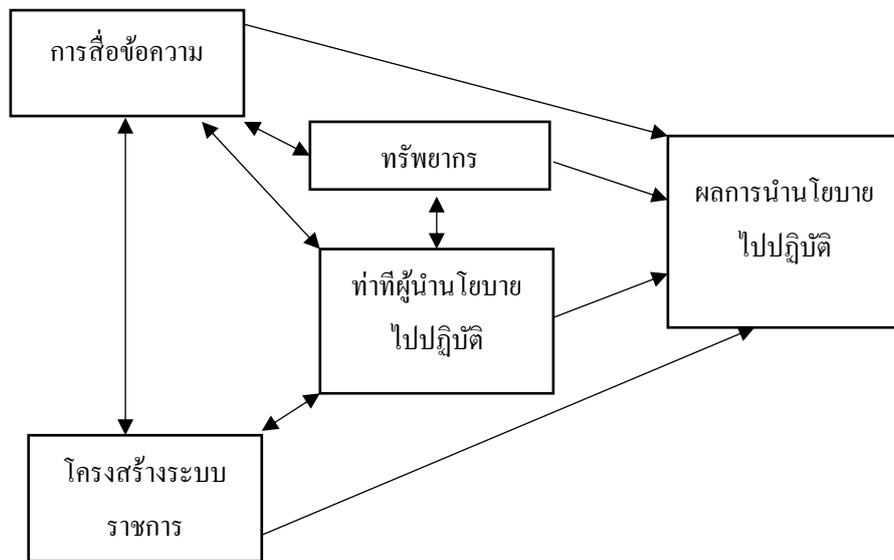
1) การรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อนโยบาย

2) ทิศทางในการตอบสนองต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติ

3) ระดับการยอมรับในตัวนโยบายของผู้ปฏิบัติ

ซึ่งทั้ง 3 ประการเป็นเงื่อนไขที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทุกคน นโยบายนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จได้ถ้าหากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายได้รับการปฏิเสธจากผู้ปฏิบัติตั้งแต่ต้นสาเหตุอาจมาจากการที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้นขัดต่อค่านิยมในตัวผู้ปฏิบัติ หรือขัดแย้งต่อผลประโยชน์หรือความสนใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายตั้งแต่เริ่มต้น

ตัวแบบที่ Van Meter and Van Horn พัฒนาขึ้นเมื่อพิจารณาถึงตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรแล้ว จะดูเป็นตัวแบบที่คงที่ (Static) แต่ในความเป็นจริง กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น เป็นกระบวนการที่มีความเคลื่อนไหว (Dynamic) ตลอดเวลา ดังนั้นหากต้องการศึกษากำหนดนโยบายไปปฏิบัติจะต้องทำการศึกษาในทุกขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติและความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในหลายช่วงเวลา



ภาพที่ 2.2 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของเอ็ดเวิร์ดส์ที่สาม (Edwards III)
แหล่งที่มา: เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551: 221.

2.2.2 ตัวแบบของเอ็ดเวิร์ดส์ที่สาม (Edwards III)

ตัวแบบของ เอ็ดเวิร์ดส์ที่สาม (Edwards III, 1980 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551: 219-221) ระบุว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 4 ปัจจัย ได้แก่

- 1) การสื่อสาร (Communication)
- 2) ทรัพยากร (Resources)
- 3) ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (Dispositions of the Implementers)
- 4) โครงสร้างระบบราชการ (Bureaucratic Structure)

การสื่อสาร (Communication) หากต้องการให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จแล้วผู้ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องทราบว่าเขาทำอะไร ดังนั้น คำสั่งของการนำ

นโยบายไปปฏิบัติต้องถ่ายทอดไปให้ทุกคน และคนนั้นต้องรับคำสั่งด้วยความเข้าใจอย่างแม่นยำ และสม่ำเสมอ เพราะถ้าคนที่นำนโยบายไปปฏิบัติเข้าใจไม่ชัดเจน ก็อาจนำนโยบายไปปฏิบัติในทางที่ผิด หากเขาเกิดความสับสนก็ยังมีโอกาสไม่เป็นไปตามที่คนสั่งต้องการ การสื่อสารที่ไม่ดีพอ นั้นจะทำให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติใช้ดุลพินิจเพื่อกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม แต่เป็นสิ่งที่ผู้กำหนดนโยบายตั้งแต่แรกไม่ต้องการดังนั้น จึงต้องมีคำสอนในการปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดการบิดเบือนในการถ่ายทอด หรือสร้างความคลุมเครือซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารในทางกลับกัน หากคำสั่งชัดเจนเกินไปก็จะมีปัญหา เพราะจะปิดกั้นการสร้างสรรค์และการปรับตัวซึ่งเป็นสาเหตุให้นโยบายล้มเหลวได้

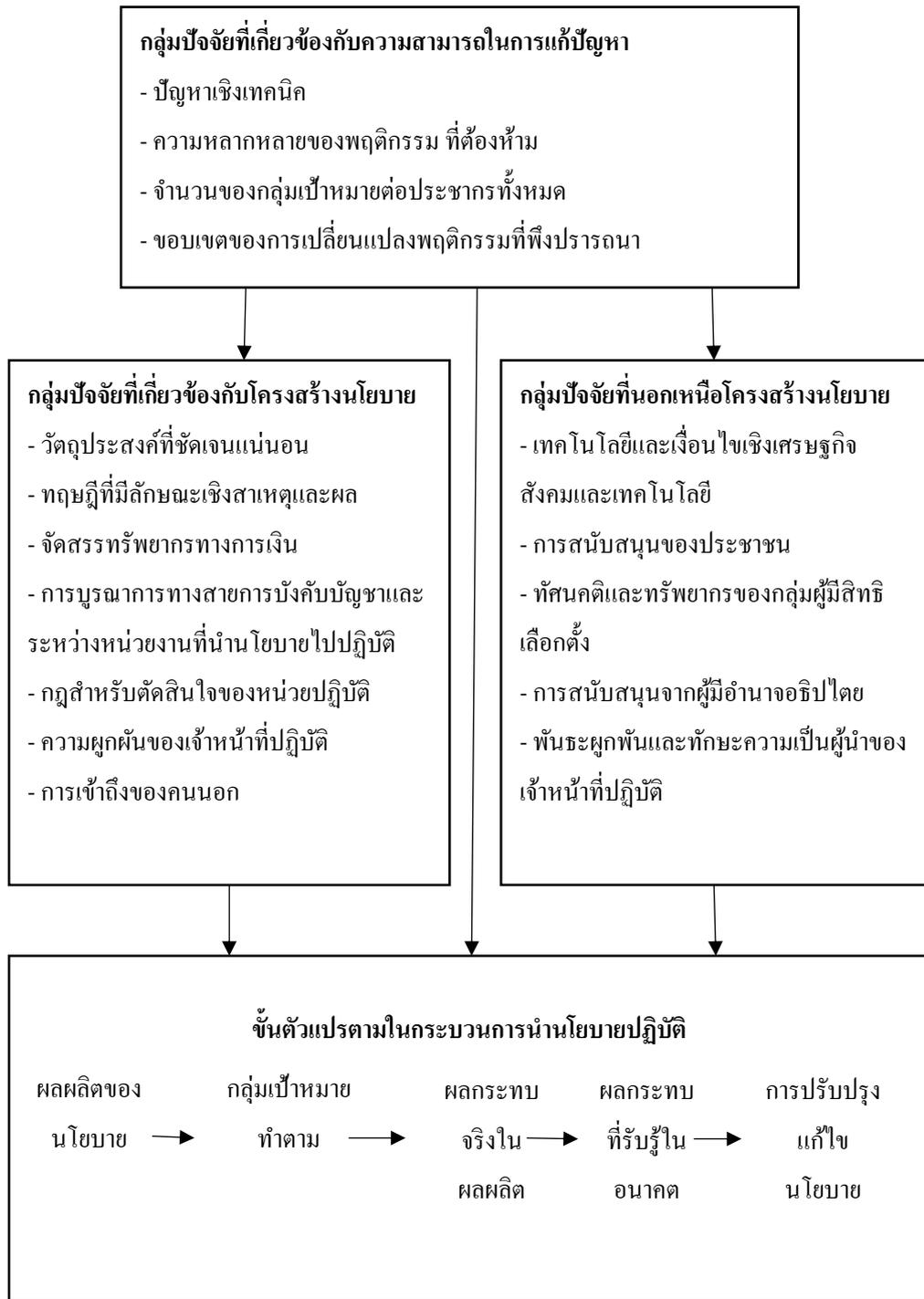
ทรัพยากร (Resources) แม้คำสั่งจะชัดเจนหรือถ่ายทอดลงไปดีเพียงใด ถ้าผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่มีทรัพยากรที่จะทำงานได้ การนำนโยบายไปปฏิบัติก็ยังไม่ประสบความสำเร็จอยู่ที่ทรัพยากรที่สำคัญ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนเหมาะสมและมีประสบการณ์ มีข้อมูลเกี่ยวกับวิธีทำตามนโยบาย ให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม มีอำนาจหน้าที่และมีเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น อาคาร เครื่องมือ ที่ดินและอุปกรณ์ การมีทรัพยากรที่ไม่เพียงพอจะทำให้ผู้นำนโยบายไม่ถูกนำไปปฏิบัติและไม่เกิดการให้บริการ

ท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (Dispositions of the Implementers) ท่าทีหรือทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญเป็นอันดับสาม นอกจากผู้ปฏิบัติต้องรู้สิ่งที่จะทำ และมีความสามารถที่จะทำแล้ว ยังต้องตั้งใจที่จะทำด้วย ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติส่วนใหญ่ใช้ดุลพินิจมาก เหตุผลหนึ่งเป็นเพราะเป็นอิสระจากผู้กำหนดนโยบาย ส่วนอีกเหตุผลหนึ่งเป็นเพราะความซับซ้อนของนโยบาย แต่การใช้ดุลพินิจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติส่วนใหญ่ก็เกิดขึ้นอยู่กับท่าทีหรือทัศนคติของเขาต่อนโยบาย ซึ่งท่าทีของเขาจะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับทัศนคติที่มีต่อนโยบายหรือความคิดที่ว่านโยบายมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนตัวและองค์กรอย่างไร แต่อย่างไรก็ดีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมักมีท่าทีที่ไม่ตรงกับที่ผู้กำหนดนโยบายคิดผู้กำหนดนโยบายจึงต้องเผชิญกับปัญหาการปรับท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติให้ถูกต้อง

โครงสร้างระบบราชการ (Bureaucratic Structure) แม้ว่าจะมีทรัพยากรเพียงพอและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติรู้และต้องการที่จะทำตามนโยบายแล้ว การนำนโยบายไปปฏิบัติยังอาจมีปัญหา เพราะความบกพร่องของโครงสร้างระบบราชการ การที่โครงสร้างระบบราชการแยกออกจากกันเป็นส่วนๆ อาจเป็นอุปสรรคต่อการประสานงานที่ต้องรวมคนและทรัพยากรตามนโยบาย เช่น ก่อให้เกิดการขัดขวางการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดความสับสนในการทำงานข้ามสายงาน จนเป็นผลให้ไม่เห็นความสำคัญของนโยบาย องค์กรส่วนใหญ่แก้ปัญหาโดยสร้างมาตรฐานการทำงานขึ้นมา แต่มาตรฐานกลับยังไม่เหมาะกับนโยบายใหม่ๆ และเป็นต้นเหตุให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ถ่วงเวลา ทำให้งานล่าช้าหรือเกิดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการอื่นๆ มาตรฐานการทำงานจึงเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าเป็นประโยชน์

ตัวแบบของเอ็ดเวิร์ดส์ที่สาม (Edwards III) เกิดจากการเริ่มต้นด้วยการตั้งคำถามว่าอะไรเป็นเงื่อนไขขั้นต้นของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ขณะเดียวกันอะไรเป็นอุปสรรคของความสำเร็จดังกล่าว ซึ่งคำตอบที่ได้รับ คือ การสื่อสาร ทรัพยากร ท่าทีหรือทัศนคติและโครงสร้างระบบราชการ เหตุผลของเอ็ดเวิร์ดส์ที่สาม คือ ปัจจัยดังกล่าวมีผลพร้อมกันทั้งด้านบวกและลบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเขาเห็นว่าต้องมองการทำงานของปัจจัยทั้งหมดพร้อมกันเมื่อเข้าใจแล้วก็สามารถแยกออกมาพิจารณาหลักการแต่ละด้าน แต่เขาย้ำว่าถึงอย่างไรก็ต้องมองการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการพลวัต (Dynamic Process) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลายปัจจัยพร้อมๆกัน



ภาพที่ 2.3 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของซาบาเดียร์และแมชเมเนียน แหล่งที่มา: เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551: 223.

2.2.3 ตัวแบบของซาบาตีเยร์และแมซแมนเนียน (Sabtier and Mazmanian)

ตัวแบบของ Sabtier and Mazmanian (1980 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551: 222-227) เป็นตัวแบบที่อธิบายได้ครอบคลุมกว่าตัวแบบของเอ็ดเวิร์ดส์ที่สาม เนื่องจากขยายปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติออกละเอียดยิ่งขึ้น

ตัวแบบของ Sabtier and Mazmanian แบ่งกลุ่มตัวแปรออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 1) ความสามารถจัดการกับปัญหา (Tractability of Problems)
- 2) ความสามารถของนโยบายในการวางโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Ability of Statute to Structure Implementation)
- 3) ตัวแปรที่ไม่ใช่ตัวนโยบายที่มีผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Nonstatutory Variables Affecting Implementation)
- 4) ขั้นตอนต่างๆหรือตัวแปรตามในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Stages or Dependent Variable in the Implementation Process)

ความสามารถจัดการกับปัญหา (Tractability of Problems) ตัวแปรกลุ่มแรกเป็นตัวแปรอิสระที่กำหนดว่าปัญหาของนโยบายที่ศึกษาสามารถจัดการได้มากน้อยแค่ไหน ซึ่งต้องพิจารณาตัวแปรกลุ่มนี้ก่อน เนื่องจากปัญหาของนโยบายแต่ละอย่างมีความยากง่ายต่างกัน ตัวแปรกลุ่มแรกจำแนกออกเป็น 4 ตัวแปร คือ

- 1) ปัญหาทางเทคนิค หมายถึง ปัญหาทางเทคนิคมีมากหรือน้อย โดยดูจากเงื่อนไขทางเทคนิค ตัวชี้วัด และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ หากปัญหามีน้อยก็จัดการได้ง่าย แต่ถ้ามีมากก็จัดการได้ยาก
- 2) ความหลากหลายของพฤติกรรมที่ต้องห้าม หมายความว่าพฤติกรรมที่ห้ามไม่ให้ทำ หรือต้องควบคุมนั้น มีมากหรือน้อย หากมีมากก็ไม่สามารถกำหนดระเบียบให้ชัดเจนและต้องปล่อยให้มีการใช้ดุลยพินิจตัดสิน แต่กลับกันหากพฤติกรรมที่ควบคุมมีไม่ก็อย่างก็สามารถกำหนดระเบียบให้ชัดเจนได้โดยง่าย
- 3) จำนวนกลุ่มเป้าหมายเมื่อเทียบกับประชากร ข้อนี้เกี่ยวข้องกับความสามารถจัดการกับปัญหา เพราะถ้ากลุ่มเป้าหมายมีไม่มากก็สามารถระดมทรัพยากรมาปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จได้
- 4) ขอบเขตของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ หมายความว่า นโยบายมักมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย กระนั้นก็ขึ้นอยู่กับขอบเขต เพราะถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมาก การเปลี่ยนแปลงย่อมกระทำได้ยาก แต่กลับกันถ้าเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมน้อย ก็สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้ง่ายกว่า

ความสามารถของนโยบายในการวางโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Ability of Statute to Structure Implementation) ตัวแปรในกลุ่มที่สองยังคงเป็นอิสระ หมายถึง การเขียนรายละเอียดของนโยบายเกี่ยวกับขอบเขตของวัตถุประสงค์ การเลือกสถาบันที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ และการจัดทรัพยากรให้กับสถาบัน รวมไปถึงเรื่องอื่นๆ ได้แก่ การให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติ การกำหนดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในนโยบาย หรือ พระราชบัญญัติที่ออกโดยสภานิติบัญญัติ หรือคำพิพากษาของศาล หรือ คำสั่งของฝ่ายบริหาร ซึ่งจะมีความสามารถกำหนดกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับตัวแปร 7 ตัว ได้แก่

1) นโยบายมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนและสามารถจัดลำดับได้ชัดเจน หมายความว่า นโยบายนั้นมีวัตถุประสงค์ชัดเจนเพียงใด นโยบายที่มีความชัดเจนจะช่วยให้ประเมินผลได้ง่าย และเป็นทิศทางสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนเป็นที่มาของความสนับสนุนทางด้านทรัพยากร เนื่องจากเห็นได้ชัดว่าสภาพที่เป็นอยู่มีช่องว่างจากวัตถุประสงค์เพียงใด และควรสนับสนุนทรัพยากรด้านใด

2) ความถูกต้องของทฤษฎีเชิงสาเหตุและผล หมายความว่า นโยบายทุกอย่างต้องมีทฤษฎีสนับสนุนว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ทฤษฎีที่ดีนั้นมีลักษณะ 2 ประการ คือ 1) มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างนโยบายกับความสำเร็จ และ 2) ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต้องเข้าใจวัตถุประสงค์และมีอำนาจเพียงพอที่จะดำเนินการให้สำเร็จ

3) การจัดสรรทรัพยากรทางการเงินตอนเริ่มต้น หมายความว่า นโยบายต้องมีเงินเพียงพอตั้งแต่ตอนเริ่มต้น เพราะเงินเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินนโยบาย เช่น การจ้างเจ้าหน้าที่และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ฉะนั้น การทำตามนโยบายจึงต้องมีเงินอย่างน้อยจำนวนหนึ่งที่ทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติตามนโยบายจะประสบความสำเร็จ

4) การบูรณาการลำดับชั้นการบังคับบัญชาภายในสถาบันและระหว่างสถาบันที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาที่ยากที่สุดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอกและเป็นการบริหารต่างระดับกัน ดังนั้น หากนโยบายต้องการประสานงานภายนอกมากเท่าใด โอกาสที่จะนำไปปฏิบัติได้สำเร็จก็ยากเท่านั้น

5) กฎเกณฑ์การตัดสินใจของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายความว่า กฎเกณฑ์การตัดสินใจของหน่วยงานมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ หากกฎเกณฑ์เหล่านี้ชัดเจน การตัดสินใจและการทำตามนโยบายก็เป็นไปได้โดยง่าย

6) ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย หมายความว่า ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย จึงจะนำนโยบายไปปฏิบัติได้สำเร็จหากไม่ยึดมั่น การนำสิ่งใหม่ไปปฏิบัติก็มักเผชิญกับการต่อต้านและทำให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติที่ถอย

7) การเข้าถึงนโยบายของบุคลากรภายนอก หมายความว่า บุคคลภายนอกมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในนโยบาย ทำให้เกิดพลังการสนับสนุนจากภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยของความสำเร็จที่สำคัญ การมีส่วนร่วมจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกรอบนโยบาย

ตัวแปรที่ไม่ใช่ตัวนโยบายที่มีผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Nonstatutory Variables Affecting Implementation) ตัวแปรกลุ่มนี้เป็นตัวแปรอิสระอีกเช่นกัน กลุ่มตัวแปรกลุ่มนี้แล้วถือว่าพระราชบัญญัติที่ออกจากสภาหรือนโยบายของฝ่ายบริหาร เป็นตัวกำหนดโครงสร้างของการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่นอกจากพระราชบัญญัติหรือนโยบายแล้วการนำนโยบายไปปฏิบัติยังได้รับอิทธิพลจากแรงผลักดันด้านอื่นอีก ได้แก่ ความสนับสนุนทางการเมือง และเงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวดังนี้

1) เงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี หมายความว่าเงื่อนไขต่างๆ มีผลต่อความสำเร็จของนโยบาย เช่น เงื่อนไขที่ต่างกันย่อมทำให้ประชาชนรับรู้ปัญหาต่างกัน หรือเวลาเปลี่ยนไป เงื่อนไขอาจเปลี่ยนทำให้เกิดปัญหาใหม่ ซึ่งความสนับสนุนทางการเมืองอาจเปลี่ยนไปในทางบวกหรือลบก็ได้ ฉะนั้นเมื่อเงื่อนไขเปลี่ยน การนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องยืดหยุ่นตามไปด้วย

2) ความสนับสนุนของประชาชน หมายความว่า ประชาชนอาจสนับสนุนนโยบายมากขึ้นหรือน้อยลง ซึ่งเป็นผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว แต่โดยปกติแล้ว ความสนใจของประชาชนจะเป็นวงจร เริ่มจากสนใจอย่างมากแล้วค่อยๆ ลดลง เพราะการเข้าใจปัญหาที่แท้จริง แต่จากนั้นก็อาจเกิดปัญหาใหม่หรือเรื่องอื่นใหม่ๆ ความสนใจของประชาชนก็จะเปลี่ยนไปหรืออาจวกกลับมาสู่เรื่องเก่าๆ อีก

3) ทัศนคติและทรัพยากรของกลุ่มผู้มีสิทธิเลือกตั้ง หมายความว่า กลุ่มผู้มีสิทธิเลือกตั้งอาจมีทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งต่อนโยบาย หรืออาจเปลี่ยนทัศนคติต่อนโยบาย ทำให้ความสำเร็จของนโยบายเปลี่ยนตามไปด้วย เช่น กลุ่มผู้มีสิทธิเลือกตั้งสนใจเรื่องสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค หรือการช่วยเหลือนักเรียนที่ยากจน หรืออาจหันไปสนใจเรื่องอื่นไปเรื่อยๆ ทรัพยากรที่ใช้กับนโยบายก็เปลี่ยนไปเรื่อยๆ เช่นกัน

4) ความสนับสนุนจากผู้ใช้อำนาจธิปไตย ผู้ใช้อำนาจธิปไตย เช่น ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารและศาล มีอำนาจสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนการนำนโยบายปฏิบัติ เช่น ควบคุมนโยบาย อนุมัติงบประมาณ แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

5) ความผูกพันและภาวะผู้นำของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรข้อนี้มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมากที่สุด ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ข้อ ข้อแรก ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติสามารถจัดลำดับความสำคัญของทิศทางและลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ของนโยบายได้ และข้อที่สอง ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีทักษะในการจัดลำดับความสำคัญ เช่น รู้ว่าใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อเป้าหมายอะไรบ้าง

ขั้นตอนต่างๆ หรือตัวแปรตามในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Stages or Dependent Variable in the Implementation Process) ตัวแปรกลุ่มนี้ต่างไปจากกลุ่มอื่นๆ เพราะเป็นตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลมาจากตัวแปรอิสระทั้งสามกลุ่มข้างต้น สำหรับตัวแปรตามมี 5 ตัว ได้แก่

1) ผลผลิตของนโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การกระทำของหน่วยงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตตามนโยบาย ได้แก่ การแปลงวัตถุประสงค์ของนโยบายไปเป็นกฎระเบียบ มาตรฐานการทำงาน การตัดสินใจอนุมัติ เช่น ออกใบอนุญาต และการบังคับให้เป็นไปตามที่ตัดสินใจ โดยเฉพาะการให้บริการตามนโยบาย

2) กลุ่มเป้าหมายทำตามผลผลิตนโยบาย กลุ่มเป้าหมายจะทำตามนโยบายหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ว่าเขาได้หรือเสียจากนโยบาย และขึ้นอยู่กับความควบคุม ลงโทษรวมทั้งทัศนคติและต้นทุนในการทำตามของกลุ่มเป้าหมาย เช่น กรณีที่ครูในโรงเรียนไม่ทำตามนโยบายการสอนแบบใหม่ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางก็เพราะทำได้ยาก ครูต้องเอาใจใส่ต่อนักเรียนเป็นพิเศษและต้องใช้เวลามาก

3) ผลกระทบที่เป็นจริงของผลผลิตนโยบาย ผลกระทบ หมายถึง ผลที่เกิดจากการนำผลผลิตไปใช้ประโยชน์ นโยบายเกิดผลกระทบที่ต้องการต่อเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ (1) ผลผลิตของการนำนโยบายไปปฏิบัติสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (2) กลุ่มเป้าหมายทำตามผลผลิตดังกล่าว (3) ไม่เกิดการทำลายผลผลิตหรือผลกระทบจากกฎหมายขัดแย้งกันเอง และ (4) นโยบายมีทฤษฎีสาเหตุและผลเพียงพอ ซึ่งเชื่อมโยงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายเข้ากับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4) ผลกระทบที่รับรู้ของผลผลิตนโยบาย นอกจากดูผลกระทบที่แท้จริงแล้ว ต้องดูผลกระทบที่รับรู้จากกลุ่มผู้มีสิทธิเลือกตั้งและผู้มีอำนาจ เนื่องจากผลกระทบที่รับรู้ในที่สุดอาจถูกนำไปปรับปรุงนโยบายต่อไป

5) การแก้ไขนโยบาย เมื่อพระราชบัญญัติผ่านจากสภานิติบัญญัติแล้ว ก็เริ่มนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่เมื่อดำเนินนโยบายแล้ว ก็ควรนำข้อบกพร่องมาแก้ไขหรือกำหนดนโยบายใหม่ ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงนี้ถือว่าเป็นหน้าที่อันหนึ่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่ง

อาจเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขต่างๆรวมทั้งทรัพยากร และความสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนของผู้มีอำนาจ

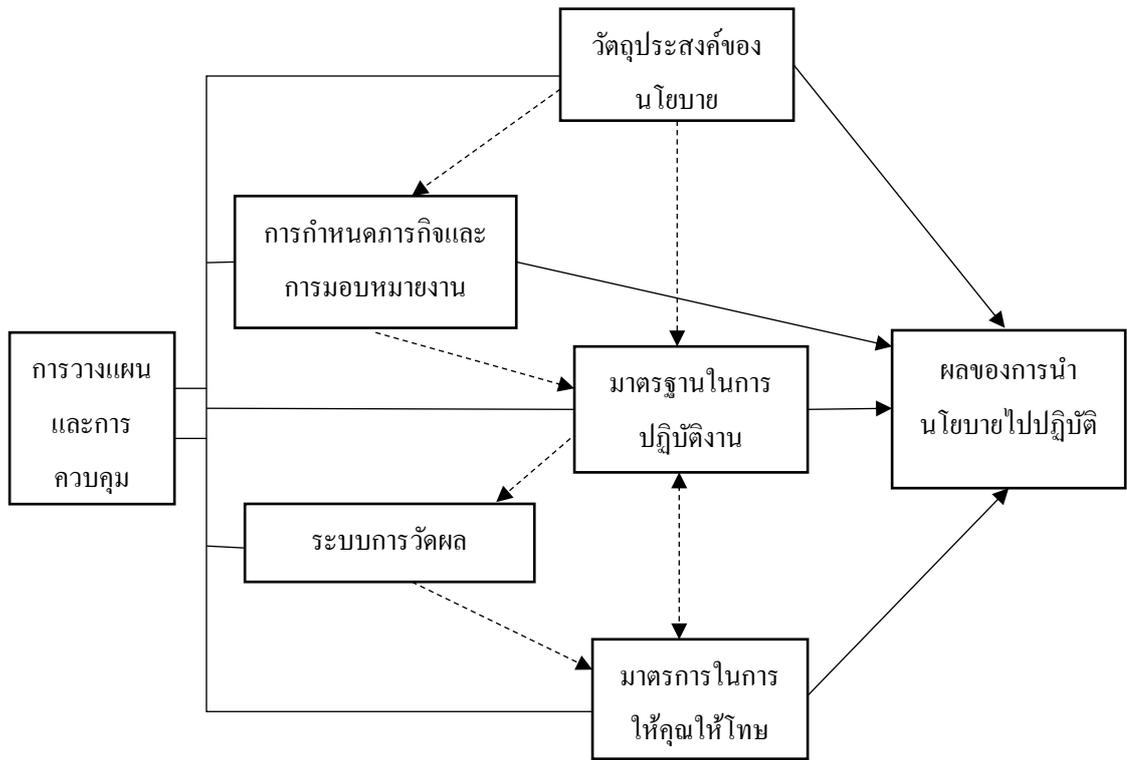
2.2.4 ตัวแบบของวเรเดช จันทรศร

วเรเดช จันทรศร (2552: 129-146) ได้ทำการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจากผลงานของนักวิชาการที่มีชื่อเสียงหลายท่าน รวมทั้งนำประสบการณ์ที่ผ่านมา พัฒนาเป็นแนวคิดและตัวแบบทางทฤษฎี โดยได้ให้ทรรศนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าเป็นการศึกษาในเรื่องของ องค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใด การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการแสวงหาวิธีการ และแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงานและการปฏิบัติงานในโครงการให้ดีขึ้น นอกจากนี้ การศึกษาเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะต้องอาศัยการนำเสนอตัวแบบทางทฤษฎี (Theoretical Models) หรือแนวทางการศึกษาที่พิจารณาเห็นว่าสำคัญและมีประโยชน์ ซึ่งการเสนอตัวแบบนี้จะไปตามหลักการของทฤษฎีนิรนัย

จากการศึกษาเรื่องการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ วเรเดช จันทรศร ได้เสนอตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 6 ตัวแบบ ได้แก่

- 1) ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model)
- 2) ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model)
- 3) ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model)
- 4) ตัวแบบทางด้านการกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model)
- 5) ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)
- 6) ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model)

ตัวแบบทั้ง 6 ตัวแบบนี้มี มีตัวแปรตามคือผลที่ได้จากกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยสนับสนุนและส่งผลให้เกิดผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ



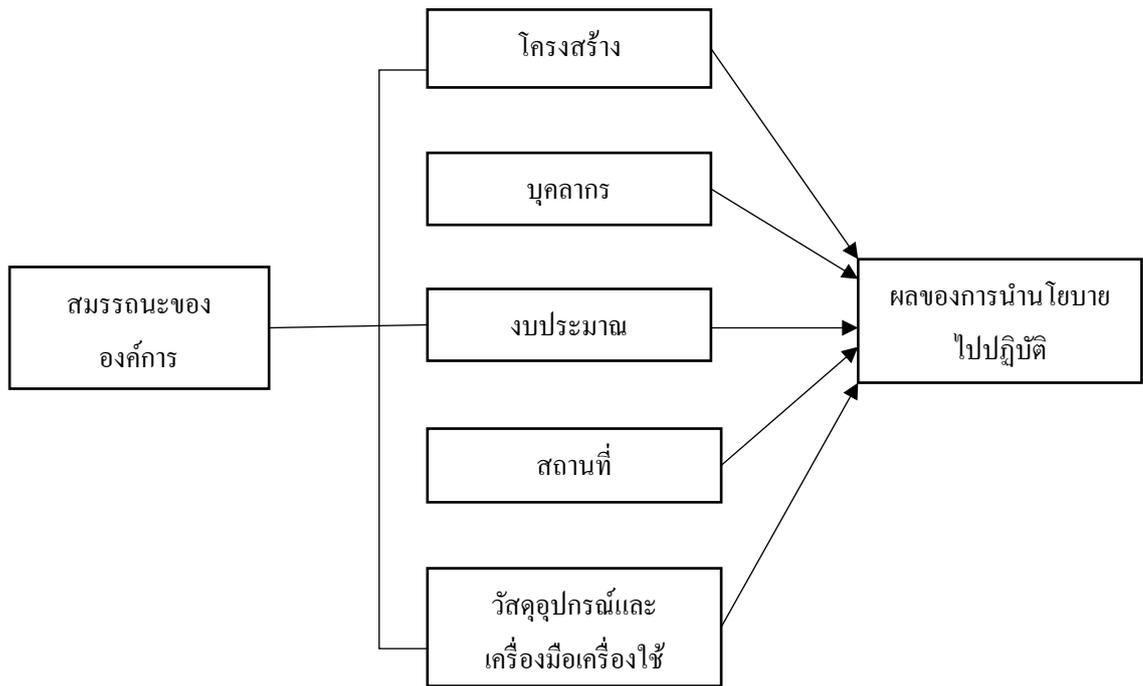
ภาพที่ 2.4 ตัวแบบที่ยืดหลักเหตุผลของวอเรซ จันทรศร

แหล่งที่มา: วอเรซ จันทรศร, 2552: 131.

ตัวแบบที่ยืดหลักเหตุผล (Rational Model) ตัวแบบที่ยืดหลักเหตุผลคือฐานคติ (Assumptions) ที่ว่านโยบายที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยย่อยต่างๆ ขององค์กร มีระบบวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนระบบการให้ทุนให้โทษ ทั้งนี้ เนื่องจากกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มต้นมาจากการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจ ว่าอะไรคือเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ผู้กำหนดนโยบายต้องการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดภารกิจมอบหมายงาน หรือกำหนดความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งจะช่วยให้การประสานงานการปฏิบัติงานเป็นไปโดยราบรื่น นอกจากนี้ การกำหนดมาตรฐานในการทำงานยังอำนวยความสะดวกให้เกิดระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ เป็นการง่ายที่ผู้บริหารนโยบายสามารถควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายได้อย่างตลอดเวลาและต่อเนื่อง ในประเด็นสุดท้าย ระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และการมีมาตรฐานในการทำงานที่เด่นชัดย่อมส่งผลให้การใช้ระบบการให้ทุนให้โทษเป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ

มากยิ่งขึ้น และการสร้างความเป็นธรรมในระบบจะช่วยเสริมสร้างให้มาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอีกด้วย

สรุปความสำเร็จและความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล กล่าวคือ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด มีการแปลงวัตถุประสงค์ออกเป็นภารกิจย่อยภายใต้ความรับผิดชอบเฉพาะเพื่อความสะดวกในการ ตรวจสอบ ควบคุม และประเมินผล

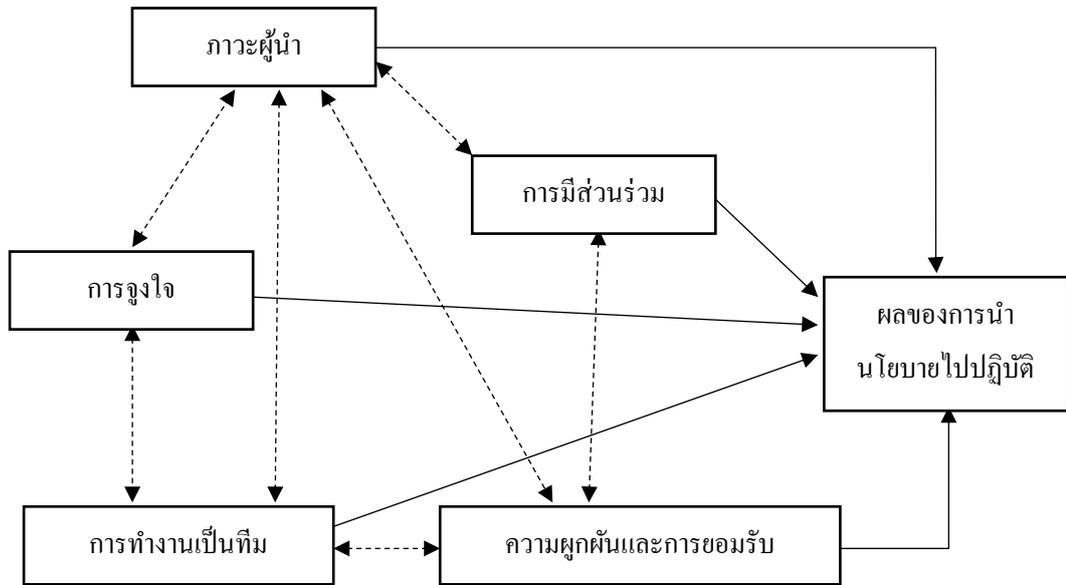


ภาพที่ 2.5 ตัวแบบทางด้านการจัดการของวเรช จันทรศร

แหล่งที่มา: วเรช จันทรศร, 2552: 134.

ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) ตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีองค์กร เน้นให้ความสนใจที่สมรรถนะขององค์กร เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใดในลักษณะนี้ นโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้จึงต้องอาศัยโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถ ทั้งทางด้านการบริหารและด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ องค์กรยังต้องมีการวางแผนเตรียมการ หรือมีความพร้อมทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้และงบประมาณ ตัวแบบนี้จึงเป็นความพยายามที่จะศึกษาหาแนวทางแก้ไขอุปสรรคของการนำนโยบาย

ไปปฏิบัติโดยการแก้ไขที่ตัวองค์กร เช่น การขาดเงินทุน การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากร ความล่าช้าในการจัดตั้งระบบงานต่างๆ เป็นต้น

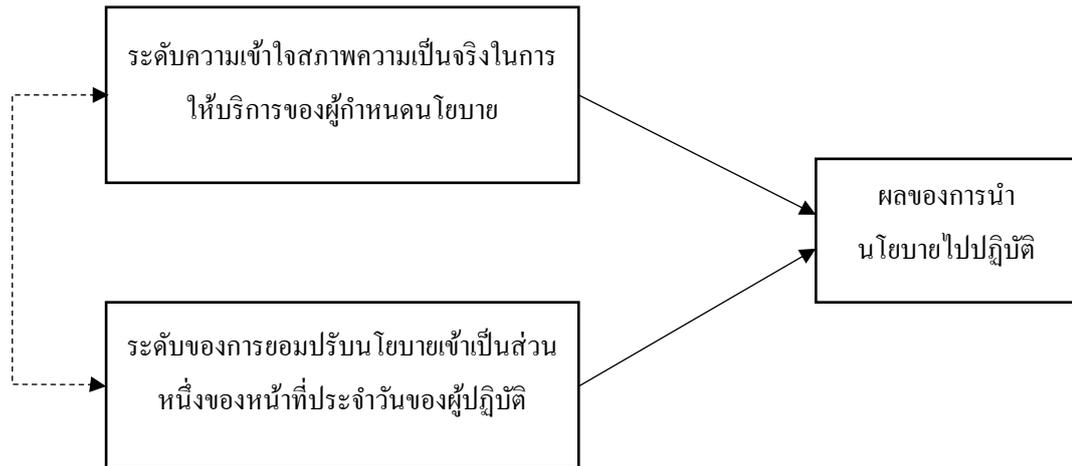


ภาพที่ 2.6 ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กรของวอเรช จันทรศร

แหล่งที่มา: วอเรช จันทรศร, 2552: 136.

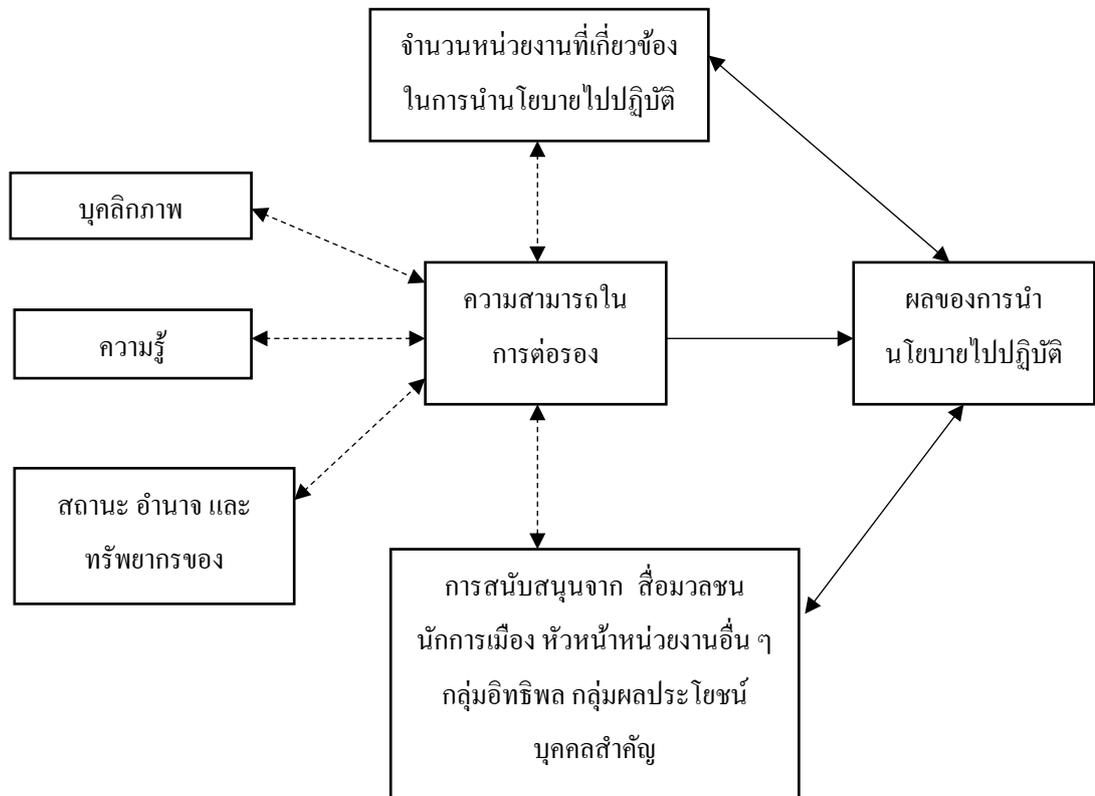
ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model) ตัวแบบนี้เน้นศึกษาปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติในแง่การสร้าง ความผูกพันและการยอมรับ เพื่อสนองตอบความต้องการทางจิตวิทยาและสังคมของมนุษย์ ความสนใจในลักษณะนี้จึงเป็นเรื่องของการนำตัวแบบ ทางด้านการพัฒนาองค์กร มาประยุกต์โดยตรง เป็นตัวแบบที่การมีส่วนร่วม (Participation) ขององค์กรเป็นสำคัญ ภายใต้ฐานคติที่ว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จจึงน่าจะเป็นเรื่องของการจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งใช้การควบคุม หรือใช้อำนาจทางรูปนัยของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะการแบ่งแยกว่าการกำหนดนโยบายเป็นเรื่องที่ควรมาจากระดับสูง และการปฏิบัติตามนโยบายเป็นเรื่องของผู้ที่อยู่ในระดับล่างเป็นเรื่องที่ขัดกับสภาพความเป็นจริง การทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำคัญของนโยบายและเห็นว่าความสำเร็จของนโยบายคือความสำเร็จ

ของผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน จึงน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่ากลยุทธ์อื่นๆ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง ในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบายโดยถือว่านโยบายเหล่านั้นมาจากตัวผู้ปฏิบัติเองโดยตรง



ภาพที่ 2.7 ตัวแบบทางด้านกระบวนการของระบบราชการของวอร์เคซ จันทรศร
แหล่งที่มา: วรเชซ จันทรศร, 2552: 138.

ตัวแบบทางด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model) พัฒนามาจากแนวคิดของนักสังคมวิทยาองค์กร ที่พยายามจะสร้างกรอบการมองหาสภาพความเป็นจริงทางสังคม (Social Reality) ในองค์กร ตัวแบบนี้เชื่อว่าอำนาจขององค์กรไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย แต่มีอยู่กระจัดกระจายในองค์กร ในทรรศนะนี้หมายความว่าสมาชิกขององค์กรทุกคนมีอำนาจในแง่ของการใช้วิจารณญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่มีหน้าที่ต้องติดต่อและให้บริการประชาชน (Street-Level Bureaucrats) โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุมได้ การยึดเหนี่ยวนโยบายใหม่ๆ ที่จะไปมีผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวันของข้าราชการเหล่านี้มักจะไร้ผล นอกเสียจากข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติจะยอมรับหรือปรับนโยบาย แนวทางการปฏิบัติเหล่านั้นเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวันเอง โดยนัยนี้ ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงไม่ใช่เป็นเรื่องของการบริหารที่ขาดประสิทธิภาพ แต่เกิดจากผู้กำหนดนโยบายหรือผู้บริหารนโยบายที่ไม่เข้าใจว่าสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติเกิดขึ้นในลักษณะใดมากกว่า



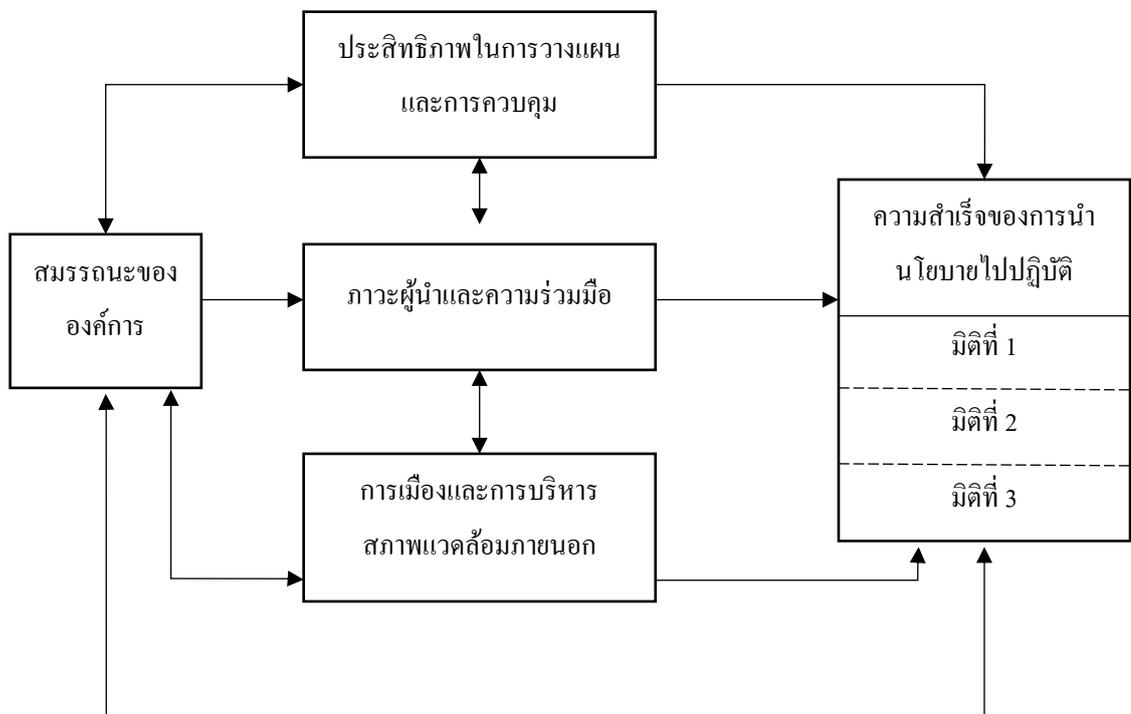
ภาพที่ 2.8 ตัวแบบทางการเมืองของวเรเดช จันทรศร

แหล่งที่มา: วเรเดช จันทรศร, 2552: 140.

ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ตัวแบบทางการเมืองเชื่อว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากความสามารถของผู้เล่น (Players) หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนองค์กร กลุ่มหรือสถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์กร ตัวแบบนี้เห็นว่าการสร้างการยอมรับ (Consensus) และการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสิ่งที่ยากที่จะเกิดขึ้นได้ แต่ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นได้ในองค์กรและในระบบสังคมทั่วไป การหวังที่จะให้ทุกฝ่ายเห็นชอบและปฏิบัติตามนโยบายจึงเป็นสิ่งที่ยาก เพราะนโยบายคือการเมือง ซึ่งเป็นเรื่องของการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าให้แก่สังคม ซึ่งย่อมจะมีทั้งผู้ได้ประโยชน์และผู้เสียประโยชน์ จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่ทุกฝ่ายจะต้องปกป้องผลประโยชน์ของตนเองก่อนเป็นเบื้องต้น

ดังนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของการเผชิญหน้า การบริหารความขัดแย้ง การแสวงหาผู้สนับสนุนหรือการยอมรับ การโฆษณาชวนเชื่อ การรู้จักสร้างเงื่อนไขและหาข้อต่อรองในการจัดสรรทรัพยากรทั้งระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลหน่วยงาน ตลอดจนองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นไปได้ของการสร้างความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยส่วนหนึ่ง จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการเจรจา สถานะของอำนาจ และทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงานในฐานะที่จะใช้ เป็นเครื่องมือต่อรองของบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร จำนวนหน่วยงานที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากนักการเมือง สื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ บุคคลสำคัญต่างๆ รวมถึงสภาพความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพความรู้ความสามารถความชำนาญในการต่อรองของ ผู้เล่น (Players) แต่ละคนเป็นสำคัญ



ภาพที่ 2.9 ตัวแบบเชิงบูรณาการของวรเดช จันทรศร

แหล่งที่มา: วรเดช จันทรศร, 2552: 144.

ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model) ตัวแบบเชิงบูรณาการเป็นแบบที่รวบรวมแนวคิดของทั้ง 5 ตัวแบบมาไว้ โดยมุ่งแสวงหาผลกระทบของตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งแบ่งการพิจารณาออกเป็น 3 มิติด้วยกัน ได้แก่ มิติที่หนึ่ง เป็นการวัดความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายจากผลผลิต ผลลัพธ์ และผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดขึ้น มิติที่สองเป็นการวัดถึงผลกระทบของนโยบาย และมิติที่สาม เป็นการวัดว่าผลของนโยบายนั้นสามารถส่งประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวมได้หรือไม่ ส่วนตัวแปรอิสระที่นำมาพิจารณานั้นมาจาก

4 ปัจจัยด้วยกัน คือ สมรรถนะขององค์กร ประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม ภาวะผู้นำและความร่วมมือ และการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก

ตัวแบบการบูรณาการนี้เป็นเสมือนการผสมผสานตัวแปรที่เป็นตัวแปรสำคัญที่มาจากตัวแบบอื่นๆ ทั้ง 5 ตัวแบบ เช่น มีการนำตัวแปรจากตัวแบบทางการจัดการ ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแบบทางการเมือง โดยได้กำหนดตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ดังนี้

1) ตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม เป็นเงื่อนไขหนึ่งที่สำคัญในการสร้างให้เกิดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรนี้ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ คือ ความชัดเจนและความเป็นไปได้ของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน ระบบการติดตามควบคุม และประเมินผลนโยบาย และความเป็นธรรมชาติของมาตรการในการให้ทุนให้โทษ

2) ตัวแปรด้านสมรรถนะขององค์กร หรือหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรนี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยๆ อีก 5 ปัจจัย คือ โครงสร้างองค์กร งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ นโยบายจะสำเร็จได้นั้นส่วนหนึ่งมาจากความแข็งแกร่งของสมรรถนะที่องค์กรมี กล่าวคือองค์กรจะต้องมีโครงสร้างภายนอกและภายในที่แข็งแกร่ง เช่น มีโครงสร้างที่กะทัดรัดมีระบบการตัดสินใจ มีระบบข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารที่ดี บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีจำนวนที่เพียงพอ มีงบประมาณเพียงพอและมีระบบการจัดสรรงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยให้การดำเนินนโยบายขององค์กรมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพและมีสถานที่สะดวกสบาย

3) ตัวแปรด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือ กล่าวคือการนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารในหน่วยงานจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รู้จักใช้วิสัยทัศน์เชิงบวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการให้รางวัล ชมเชย หรือยกย่อง สามารถสร้างให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างให้เกิดความผูกพัน และการยอมรับจากสมาชิกคนอื่นๆ และรู้จักการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

4) ตัวแปรด้านการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก ตัวแปรนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างให้เกิดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะแนวคิดที่ว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นเกิดจากความสามารถของผู้เล่น (Players) หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร กลุ่มหรือสถาบันและความสัมพันธ์กับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ตัวแปรนี้ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยอีกหลายประการ เช่น ระดับความสนับสนุนหรือต่อต้านจากฝ่ายต่างๆ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและระดับการพึ่งพาที่ต้องมีระหว่างหน่วยงาน

ความสามารถในการเจรจาต่อรองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

โดยสรุปตัวแบบของ วรเดช จันทรศร ได้พัฒนาตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งสิ้น 6 ตัวแบบด้วยกัน ได้แก่ ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล ตัวแบบทางด้านการจัดการ ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร ตัวแบบทางด้านกระบวนการของระบบราชการ ตัวแบบทางการเมือง และตัวแบบเชิงบูรณาการซึ่งในการพัฒนาตัวแบบทั้ง 6 ตัวแบบนี้เป็นการศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดจากผลงานของนักวิชาการต่างๆ และประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น การพัฒนาตัวแบบเหล่านี้จึงเป็นการใช้ทฤษฎีนิรนัย (Deductive Theory) เพื่อใช้สำหรับพิสูจน์กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ศุภชัย ขาวะประภาส (2540: 101-118) จากการทบทวนผลงานของนักวิชาการต่างประเทศ พบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

1) ลักษณะของนโยบาย: ลักษณะบางประการที่มีส่วนกำหนดให้สำเร็จล้มเหลวได้แก่ ประเภทของนโยบาย ผลประโยชน์สัมพันธของนโยบายนั้นๆ ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมที่มีอยู่ ความเป็นไปได้ในการทดลองปฏิบัติ ความเห็นผลได้ของนโยบายนั้นๆ และคุณภาพของการส่งข้อมูลย้อนกลับ

2) วัตถุประสงค์ของนโยบาย: การมีตัวชี้วัดแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์เป็นองค์ประกอบที่นำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ต้องมีความสอดคล้องกันของวัตถุประสงค์ ความยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ คำนึงถึงความสำเร็จของนโยบาย ความเที่ยงตรงของข่าวสารที่มีอยู่ไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

3) ความเป็นไปได้ทางการเมือง: เป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม ตัวแปรนี้ส่งผลกระทบต่อ นโยบาย ได้แก่ การเจรจาระหว่างรัฐกับเอกชน การได้รับการสนับสนุนจากทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งจากกลุ่มอาชีพที่มีอิทธิพล การสนับสนุนจากชนชั้นนำ สื่อมวลชน และจากประชาชนผู้ที่มีสิทธิเลือกตั้ง

4) ความเป็นไปได้ทางเทคนิคหรือทฤษฎี: การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแต่ละครั้งส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ลักษณะที่ควรให้ความสนใจ ได้แก่ การร่างนโยบาย ข้อเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีเชื่อถือได้ ลักษณะของเทคโนโลยี

5) ความเพียงพอของทรัพยากร: นโยบายที่จะประสบความสำเร็จต้องได้รับการสนับสนุนทางการเงินและกำลังคนอย่างเต็มที่ มิเช่นนั้นจะปรากฏอยู่บนหน้ากระดาษเท่านั้น ปัจจัยด้านทรัพยากรต่อไปนี้เป็นปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก ได้แก่ ปัจจัยของทางด้านการเงินงบประมาณ ปัจจัยด้านกำลังคนและคุณภาพบุคลากรที่เหมาะสม และปัจจัยทางด้านบริหาร

6) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ: โครงสร้างของหน่วยงานส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้น โดยลักษณะที่ควรให้ความสนใจ คือ ประเภทหน่วยงาน โครงสร้าง การลำดับชั้นการบังคับบัญชา ความสามารถของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ความสัมพันธ์หน่วยงาน และลำดับของการสื่อสารแบบเปิด

7) ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ: ลักษณะทศนคติต่อไปนี้อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายได้ ทศนคติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ผลกระทบที่จะมีต่อพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ความขัดแย้งที่มีต่อค่านิยมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ผลกระทบที่มีต่องาน อำนาจ ศักดิ์ศรี และผลประโยชน์ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

8) ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่างๆ ภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ: ลักษณะสำคัญต่อไปนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย ได้แก่ จำนวนหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้อง จำนวนจุดตัดสินใจ ความสัมพันธ์ดั้งเดิม การแทรกแซงของหน่วยงานระดับบน

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2555: 431-446) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะทำให้ทราบว่าในกระบวนการ การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของแผนงาน และโครงการ มีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้นำและภาวะผู้นำขององค์การ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย และความสำเร็จที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ในขณะที่ความล้มเหลวของแผนงานและโครงการเป็นผลมาจากความเฉื่อยชาของผู้นำและผู้ปฏิบัติ การขาดความร่วมมือระหว่างกลุ่มผู้สนับสนุน การขาดความพยายามที่เพียงพอ การขาดการสนับสนุนจากผู้นำ การขาดเงินทุนที่พอเพียงสำหรับการดำเนินงาน และการขาดผู้นำที่มุ่งมั่นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่

1) แหล่งที่มาของนโยบาย: นโยบายต้องผ่านกระบวนการกำหนดนโยบายจนกระทั่งปรากฏนโยบายในหลายลักษณะ โดยสามารถจำแนก ดังนี้ 1) การแถลงการณ์หรือคำสั่งของฝ่ายบริหาร 2) กฎหมายที่ผ่านกระบวนการตัดสินใจและได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายนิติบัญญัติให้ประกาศใช้เป็นกฎหมาย 3) ความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายบริหารในการประกาศใช้กฎหมาย

4) ข้าราชการระดับสูง เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริการประชาชน นำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณะ มีบทบาทสำคัญ ตั้งแต่ริเริ่ม ก่อรูปและพัฒนาทางเลื้อน นโยบาย 5) การพิจารณาและการวินิจฉัยของศาลฎีกาถือเป็นสิ้นสุด และถือว่าเป็นนโยบายสาธารณะที่สำคัญของสังคม แหล่งที่มาของนโยบายจึงเป็นปัจจัยกำหนดที่มีผลต่อความสำเร็จและล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2) ความชัดเจนของนโยบาย: ความชัดเจนของนโยบายถือว่าเป็นรากฐานสำคัญของความมุ่งหมายของนโยบายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การกำหนดนโยบายที่ดีจึงต้องคำนึงถึงความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบายและรายละเอียดที่เหมาะสม หากปรากฏว่านโยบายมีรายละเอียดมากเกินไป อาจทำให้ผู้บริหารนโยบายไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริง และอาจทำให้บิดเบือนนโยบายได้ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการได้แก่ การระบุสภาพปัญหา นโยบายอย่างครอบคลุมครบถ้วน การกำหนดผู้ที่เกี่ยวข้องกับแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจน การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบจากปัญหา และการประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินการอย่างเหมาะสม ซึ่งจะมียุทธศาสตร์ที่สำคัญในการส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) การสนับสนุนนโยบาย: เมื่อนโยบายถูกกำหนดขึ้นและนำไปสู่การปฏิบัติต้องได้รับการสนับสนุน ซึ่งกลุ่มเหล่านี้ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ กลุ่มในรัฐบาล ได้แก่ นักการเมือง องค์กรราชการ ผู้มีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ และกลุ่มนอกรัฐบาล ได้แก่ กลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหา และสาธารณะชนทั่วไป เป็นต้น กลุ่มเหล่านี้เป็นกลุ่มที่คัดค้านหรือสนับสนุนนโยบาย การกำหนดนโยบายเกี่ยวข้องกับผู้ได้และผู้เสียประโยชน์เสมอ จึงเป็นการยากที่จะกำหนดให้ทุกกลุ่มได้รับประโยชน์เสมอกัน ดังนั้น ในการกำหนดนโยบายต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่าจะมีกลุ่มผู้สนับสนุนมากกว่ากลุ่มคัดค้าน หากผู้กำหนดนโยบายมิได้วิเคราะห์ตั้งแต่ต้น นโยบายนั้นอาจยกเลิก หรือเปลี่ยนแปลงระหว่างดำเนินงาน ซึ่งก่อให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรได้มาก

4) ความซับซ้อนในการบริหารงาน: การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรในระดับปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาการบริหารนโยบายทั้งในมิติแนวราบ และแนวดิ่ง ควบคู่กันไปและเห็นได้ชัดว่า ยังมีหน่วยงานองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องมากเพียงใด ก็ยิ่งทำให้กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความยุ่งยากซับซ้อนตามไปด้วย

5) สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ: ประเด็นนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องการทำงานและปัจจัยกระตุ้นที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ลักษณะของสิ่งจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติอาจ

กระทำได้หลายกรณี เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และมีการลงโทษกรณีที่ทำงาน ล้มเหลว เช่น ระวังการขึ้นเงินเดือน การโยกย้ายตำแหน่ง เป็นต้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ในการจัดสรรสิ่งจูงใจ เพื่อส่งเสริมความสำเร็จมากขึ้น แต่ทั้งนี้จะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การจัดสรรงบประมาณขององค์กรนั้นๆ ด้วย

6) การจัดสรรทรัพยากร: ทรัพยากรนั้นหมายถึงความรวมถึงทั้งเงินทุน เวลาและ บุคลากรตลอดจนเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในความเป็นจริงทรัพยากรมักมีไม่เพียงพอต่อการ พัฒนาโครงการต่าง ๆ อีกทั้งยังมีทรัพยากรอย่างจำนวนจำกัด ดังนั้นจึงควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร หรือ หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
อุทัย เลหาวิเชียร (2548: 313-314) ได้สรุปปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติไว้ดังต่อไปนี้

1) เป้าหมายของนโยบายสาธารณะ : เป้าหมายหรือมาตรการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การจะวัดว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติบรรลุผลหรือไม่ ได้ดู ที่วัตถุประสงค์ บางกรณีอาจง่ายแก่การวัด เพราะเป็นเป้าหมายที่เห็นได้ชัด และไม่สลับซับซ้อน เช่น ปัญหาการเพิ่มงานก็อาจจะวัดได้จากจำนวนงานที่เพิ่มขึ้น แต่ในบางกรณีมีความยากในการวัด วัตถุประสงค์ เพราะเป็นวัตถุประสงค์ที่ไม่ชัด มีการขัดกันในตัว หรือเป้าหมายที่มีความสำคัญมีเป็น ระยะๆ อย่างไรก็ตาม ใดก็ตามที่บริหารโครงการจะต้องตีความให้ถ่องแท้ในเรื่องของวัตถุประสงค์ก่อนจะ นำไปสู่การปฏิบัติ หากไม่แล้วจะเกิดความกังวล และหาความแน่นอนไม่ได้เมื่อมีการปฏิบัติ กล่าวคือ ไม่ทราบว่าวางแผนหรือโครงการอย่างใดจึงจะบรรลุเป้าหมายได้ถูกต้อง และจะมีผลกระทบ กระเทือนต่อการประเมิผลด้วย หรือไม่ทราบว่าประเมินเพื่ออะไร

2) ทรัพยากรของนโยบาย การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะต้องอาศัยทรัพยากร หลายประเภท ดังนี้

(1) สิ่งแวดล้อมของระบบ คือ สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เช่นควรวิเคราะห์ในเรื่องทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สถานภาพ ทางสังคมเอื้ออำนวยหรือไม่ ทักษะและค่านิยมของประชาชนมีลักษณะที่เอื้ออำนวยหรือไม่ ชน ชี้นำและบุคคลที่มีชื่อเสียงหรืออิทธิพลมีท่าทางอย่างไรต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีกลุ่ม ผลประโยชน์สนับสนุนหรือต่อต้านในการปฏิบัติงาน

(2) การสื่อข้อความ เอเดวิดส์ที่สาม และชาร์แคนสกี อธิบายว่าคำสั่งที่ถูกส่งไป ยังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ คำสั่งเหล่านี้ถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะที่ไม่เปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา มีลักษณะที่ชัดเจนและมีความถูกต้อง คำสั่งเหล่านี้ก็คือเป้าหมายของนโยบายสาธารณะ นั่นเอง

(3) ลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับความสามารถและความรู้ของเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างมาก การจะพิจารณาความพร้อมของหน่วยงานที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ จะคำนึงถึงขนาดและความสามารถของเจ้าหน้าที่ การสนับสนุนจากฝ่ายการเมือง และการมีชีวิตชีวาของหน่วยงาน ซึ่งมีผลการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพ

(4) การสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ นอกจากผู้บริหารโครงการหรือผู้ปฏิบัติจะต้องทราบว่าจะปฏิบัติเรื่องอะไร มีสมรรถภาพเพียงพอที่จะปฏิบัติหรือไม่ ผู้ปฏิบัติควรมีลักษณะที่เต็มใจหรือมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติด้วยความเห็นใจเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น เพราะผู้ปฏิบัติมักจะมีอิสรภาพมากพอสมควรจากผู้บังคับบัญชาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การมีอิสรภาพหมายความว่า ผู้ปฏิบัติมีโอกาสจะใช้วิจารณญาณได้มาก และขอบเขตที่กว้างขวาง การใช้วิจารณญาณในขอบเขตกว้างอาจมีผลก่อให้เกิดผู้ปฏิบัติตามนโยบายหลักเล็งคำสั่งได้ อีกประการหนึ่งคือจะทำให้เกิดความลำบากใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายที่ตนไม่เห็นด้วย จึงเกิดช่องว่างระหว่างการกำหนดและการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติมักจะคิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถดีในนโยบายที่รับผิดชอบ จึงอาจขัดขวางได้หากไม่เห็นด้วยกับการปฏิบัติ ดังนั้น ถ้าผู้ปฏิบัติหรือผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติชอบนโยบายและเต็มใจที่จะสนับสนุน โอกาสให้เกิดความสำเร็จของนโยบายก็จะมีมาก

สมพร เพ็ญจันทร์ (2552: 225-226) กล่าวว่า การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติมีความซับซ้อนเป็นอย่างมาก มีปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณา เมื่อมองการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ปัจจัยต่อไปนี้จึงเป็นปัจจัยหลัก

1) สารหรือเนื้อหาของสาระของนโยบายสาธารณะ เป็นปัจจัยหลักอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการนำนโยบาย ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะของนโยบาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย Mazmanian and Sabatier (1983) ได้ชี้ว่า นโยบายที่มุ่งหวังจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะมีโอกาสในการประสบความสำเร็จมากกว่า นโยบายที่มุ่งหวังการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวง นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าความยากง่ายของปัญหาที่นโยบายมุ่งจะแก้ไขนั้น นอกจากลักษณะของนโยบายแล้ว วัตถุประสงค์นโยบายก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความล้มเหลว หรือความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ด้านนโยบายสาธารณะได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน เช่น การกำหนดคนนโยบายการลดอัตราการเกิด หรือการวางแผนครอบครัว เป็นตัวอย่างการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายที่ชัดเจน ก็มักทำให้ การนำนโยบายไปปฏิบัติมีปัญหาการปฏิบัติน้อย ดังนั้น การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนหรือคลุมเครือ ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติที่แตกต่างกัน มยุรี อนุมานราชชน (2547) ก็ให้ความเห็นไว้ว่า วัตถุประสงค์ของนโยบายควรจะเป็นการ

กำหนดในลักษณะเฉพาะเจาะจง และในลักษณะที่วัดได้เป็นตัวเลขหรือให้เป็นเชิงปริมาณให้มากที่สุด

2) ความร่วมมือระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยในส่วนนี้ก็นับได้ว่าเป็นปัจจัยหลักเหมือนกัน ทั้งนี้เพราะตัวผู้นำเอานโยบายไปปฏิบัติให้ความร่วมมือและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ออกคำสั่ง หรือผู้มอบหมายนโยบาย ถ้าระดับความร่วมมือมีสูง โอกาสที่นโยบายจะถูกนำไปปฏิบัติและประสบความสำเร็จก็มีอยู่สูง ประเด็นสำคัญที่สุดของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จที่สำคัญจะอยู่ที่ว่ามาตรฐานของการนำเอากรรมวิธีการทำงาน (Standard Operating Procedures: SOP) สูง จะมีโอกาสประสบความสำเร็จน้อยกว่าการมีกรรมวิธีการปฏิบัติที่เป็นแนวทางแบบเดิม

3) ปัจจัยอีกประการคือลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยนี้ก็มีผลสำคัญ เนื่องจากสำหรับหน่วยงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่ มักมีปัญหาในการปฏิบัติ นโยบายที่จะประสบความสำเร็จมักเป็นนโยบายที่มอบหมายให้กลุ่มหน่วยงานที่มีอยู่แล้ว และมีแนวโน้มเห็นด้วยกับนโยบายนี้ ยิ่งกว่านั้นลักษณะของหน่วยงานก็มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว เป็นต้น กล่าวคือ ถ้าเป็นหน่วยงานขนาดเล็กที่ใช้การบังคับบัญชาสั้น แต่มีจำนวนผู้บังคับบัญชามาก มักจะประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในทางตรงกันข้ามถ้าหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ มีสายการบังคับบัญชายาว แต่ในแต่ละช่วงชั้นการบังคับบัญชามีผู้ได้บังคับบัญชาน้อย มักมีปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกเสียจากได้ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเท่านั้น ที่จะมีโอกาสนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ

4) วัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นๆ การทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์นโยบายเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ กล่าวคือ วัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจนหรือคลุมเครือ ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ความเห็นของ Mazmanian and Sabatier (1983) ก็มองว่า การที่นโยบายได้รับการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น นอกจากนั้นจะต้องสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

5) การติดต่อสื่อสารและการประสานงานอย่างเต็มที่ การนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีระบบการจัดการที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร ทั้งนี้ การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดการประสานงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้น ปัจจัยนี้จึงมีส่วนสำคัญกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

6) ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติไม่เพียงแต่จะรู้เกี่ยวกับนโยบายที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลด้วย

2.4 แนวคิดการวางแผนและการพัฒนากำลังคน

จากสถานการณ์การขาดแคลนกำลังคนในระดับอาชีวศึกษา ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาไว้ดังนี้

แนวคิดการวางแผนและการพัฒนากำลังคน ความสนใจเรื่องกำลังคนเริ่มขึ้นราวๆ ช่วง ค.ศ. 1950 เนื่องจากปัจจัย 2 ประการ คือ ประการแรก การศึกษาวิจัยความเจริญทางเศรษฐกิจในประเทศอุตสาหกรรมชี้ให้เห็นว่าอัตราความเจริญทางเศรษฐกิจในระยะยาวนั้น ไม่สามารถจะนำเอาการสะสมทุนและการเพิ่มแรงงานมาอธิบายได้มากขึ้น งานวิจัยบางชิ้นเสนอแนะว่าการเพิ่มคุณภาพแรงงานโดยการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่ทำให้อัตราความเจริญทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ประการที่สอง การยุติกุศมัยของอาณานิคมในหลายแห่งได้ก่อให้เกิดสถานการณ์ซึ่งประเทศที่ได้รับเอกราชใหม่ต้องหันมาสนใจเรื่องความต้องการกำลังคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพต่างๆ เพื่อสร้างคนขึ้นทดแทนกำลังคนต่างชาติ จากวัตถุประสงค์ประการนี้และประกอบกับความต้องการเร่งรัดการพัฒนาประเทศทำให้เกิดแรงกดดันให้ประเทศต้องรีบพัฒนากำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนและมีความต้องการเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐบาลของประเทศต่างๆ เหล่านี้ เริ่มตระหนักกันมากขึ้นว่าขีดจำกัดการพัฒนาประเทศนั้นไม่ใช่เงินสำหรับการลงทุน แต่เป็นเรื่องของกำลังคนในสาขาวิชาชีพที่สำคัญที่จะนำมาปฏิบัติตามโครงการลงทุนและการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การพัฒนาประเทศเหล่านี้จึงต้องมีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการวางแผนกำลังคน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

และจากรายงานการศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ (2553: 7) ได้ให้นิยาม การวางแผนกำลังคน (ในระดับประเทศ) คือ การวางแผนจัดสรรกำลังคนในสาขาวิชาชีพ และระดับฝีมือต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ จากคำนิยามได้เน้นถึงหัวใจสำคัญของการวางแผนกำลังคน คือ การพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาการขาดแคลนกำลังคน และปัญหาการว่างงาน ตลอดจนการทำงานต่ำกว่าระดับอันเนื่องมาจากคนล้นงาน การวางแผนกำลังคน (ในระดับธุรกิจ) คือ กระบวนการ (ซึ่งรวมถึงการพยากรณ์การพัฒนาค่าเงินการดำเนินงาน และการควบคุมติดตามผล ซึ่งองค์กรธุรกิจใดๆ ดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าจะมีผู้ปฏิบัติในปริมาณและคุณภาพที่ถูกต้อง อยู่ในสถานที่หรือชนิดการทำงานที่ถูกต้อง ในเวลาที่ถูกต้อง เพื่อปฏิบัติงานต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นจะเป็นประโยชน์มากที่สุดให้แก่เศรษฐกิจ ตามคำนิยามนี้มีส่วนคล้ายคลึงกับการวางแผนกำลังคนระดับประเทศ กล่าวคือการวางแผนกำลังคน ทั้งสองระดับต่างเน้นการวางแผนเพื่อจัดสรรกำลังคนให้พอเพียงและเหมาะสมกับ

งานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคน หรือปัญหากำลังคนล้นงาน โดยมีวัตถุประสงค์การดำเนินงานของธุรกิจหรือของประเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการและเกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจสูงสุด แต่อย่างไรก็ดีการวางแผนดังกล่าวยังมีความแตกต่างกันในขอบข่ายของปัญหาที่เผชิญตลอดจนรูปแบบของปัญหาที่ต้องวิเคราะห์แก้ไข เพราะธุรกิจมักเน้นเฉพาะการจัดการและการบริหารงานบุคคล ซึ่งบาร์โธโลมิว (Bartholomew) ได้กล่าวถึงความแตกต่างบางประการในการวางแผนทั้งสองระดับนี้ว่า ในระดับชาติ การวางแผนกำลังคนมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรกำลังคนของชาติอย่างดีที่สุด จึงจำเป็นต้องมีการคาดคะเนอุปสงค์และอุปทานกำลังคนในสาขาวิชาชีพและระดับฝีมือต่างๆ และวางแผนการใช้กำลังคนดังกล่าวอย่างสมดุล การวางแผนกำลังคนจึงช่วยให้ได้คนที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ ทั้งด้านความรู้ความสามารถ และทักษะต่างๆ อีกทั้งช่วยให้ทราบถึงความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ

ดังนั้นการวางแผนกำลังคนจึงต้องสอดคล้องกับการวางแผนการศึกษาและการฝึกอบรมกำลังคนในแขนงวิชาและสาขาต่างๆ เพื่อเป็นการประเมินสถานการณ์กำลังคนทั้งปัจจุบันและอนาคตและต้องคำนึงถึงความต้องการกำลังคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2.5 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา

2.5.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ประเทศไทยมีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ซึ่งสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาประเทศในแต่ละช่วงระยะเวลา 5 ปี ซึ่งฉบับแรกเริ่มต้นในปี พ.ศ. 2504-2509 ซึ่งได้วางแผนต่อเนื่องมาจนถึงฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในช่วงเริ่ม 35 ปีแรกได้มุ่งเน้นเฉพาะการเร่งรัดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ยุทธศาสตร์ของการพัฒนามุ่งเน้นที่จะขยายการผลิตด้านอุตสาหกรรมและส่งเสริมการส่งออก โดยให้ความสำคัญเปรียบเทียบกับทรัพยากรธรรมชาติที่มีอย่างเหลือเฟือ และแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำเป็นปัจจัยในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบต่อคน และคุณค่าของความเป็นมนุษย์เท่าที่ควร การพัฒนาที่เน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอาจเหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศในขณะนั้นซึ่งผลของการพัฒนาในระยะ 35 ปี ตามที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในหลายๆ เรื่อง

แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีปัญหาอีกหลายประการ เช่น ปัญหาด้านสังคม และความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรืออยู่ในสภาพที่เรียกว่า เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา

และการพัฒนาไม่ยั่งยืน หากปล่อยไว้จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาวและผลสุดท้ายจะกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ จากการสรุปผลดังกล่าว นำมาซึ่งการจัดเตรียมวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดการพัฒนาจากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นจุดมุ่งหมายหลักแต่เพียงอย่างเดียว เป็นการเน้นให้ “คน” เป็นศูนย์กลาง หรือเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนา เพราะคนเท่านั้นที่เป็นปัจจัยชี้ขาดถึงความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

ผู้วิจัยจึงขอสรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่แผนที่ 8 จนถึงแผนที่ 11 ซึ่งเป็นช่วงที่ได้ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของคนไทย โดยเน้นการพัฒนาสติปัญญา ทักษะ และฝีมือแรงงาน โดยการเตรียมความพร้อมเด็กปฐมวัย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ทั้งในกระบวนการเรียนการสอน การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูและการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่และระบบสารสนเทศมาใช้ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพในทุกระดับการศึกษาและเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและฝึกอบรม หนึ่งในยุทธศาสตร์หลักได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยให้การมีปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาคน และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการพึ่งตนเองทางเทคโนโลยีมากขึ้นทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยการพัฒนาคุณภาพและปริมาณกำลังคนระดับกลางและระดับสูงไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและมีมาตรฐาน มีการส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีอิสระในการบริหารจัดการ มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อเป็นแนวทางของการผลิตบัณฑิตทั้งภาครัฐและเอกชน ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้จากทั้งภายในและภายนอกมากขึ้น และต้องมีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศตลอดทั้งการรวมกลุ่มคณาจารย์สาขาขาดแคลนเพื่อเป็นทรัพยากรด้านการเรียนการสอนร่วมกัน ทั้งภาครัฐและเอกชน อีกทั้งต้องมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการสอนทางไกล เพื่อบรรเทาปัญหา การขาดแคลนอาจารย์และสนับสนุนการกระจายโอกาสการอุดมศึกษาไปยังภูมิภาคอย่างมีคุณภาพตามความพร้อมของแต่ละสถาบันการศึกษา ต้องมีการเร่งรัดและขยายการผลิตวิศวกร ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ และบุคลากรใน

สาขาขาดแคลน โดยเน้นการฝึกปฏิบัติมากขึ้น พร้อมทั้งใช้กลไกราคากำหนดต้นทุนการฝึกอบรมในสาขาที่ตลาดแรงงานมีความต้องการสูง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคมให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย รู้หน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกทางสังคมทุกระดับ โดยเฉพาะสถาบันครอบครัวองค์กรทางศาสนา องค์กรส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน สื่อมวลชนและประชาชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาพลังปัญญา ศีลธรรมและวัฒนธรรมของคนไทย รวมทั้งพัฒนาการบริหารจัดการหลักประกันทางสังคมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมประชาชนทุกคนและพัฒนาระบบโครงสร้างการคุ้มครองทางสังคมเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและพึ่งตนเองได้ในระยะยาว หนึ่งในยุทธศาสตร์หลักได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ให้มีการเตรียมความพร้อมและยกระดับทักษะฝีมือคนไทยให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตสินค้าและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป โดย ให้ผลิตและพัฒนาากำลังคนระดับกลาง โดยผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นทักษะชีวิต กับความรู้พื้นฐาน เช่น ภาษา คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้นรวมทั้งให้มีบริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่หลากหลายและทั่วถึง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มวัยตลอดชีวิต และสามารถจัดการกับองค์ความรู้ ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พร้อมทั้งเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ โดยเน้นการพัฒนาาระบบสุขภาพอย่างครบวงจรและการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุขดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน สร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุน ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่าอยู่ บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม เนื่องจากการขาดแคลนกำลังคนระดับกลางและระดับสูง การเร่งรัดยกระดับการศึกษาของแรงงานไทยที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษาได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 35.6 ในปี 2545 เป็นร้อยละ 39.4 ในปี 2544 ขณะที่ความต้องการของกำลังคนระดับกลางภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมมีถึงร้อยละ 60 หนึ่งในยุทธศาสตร์หลักได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา จำเป็นต้องเร่งผลิตกำลังคนระดับกลาง โดยเฉพาะสายอาชีวศึกษาเพื่อสนองตอบความต้องการของตลาดแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ของไทย โดยเน้นสร้างระบบเครือข่ายผู้ปกครอง การจัดบริการเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่องทั้งการซ่อมสร้าง พัฒนาระบบถ่ายโอนที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมผู้ที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานและกลับสู่ภูมิภาคได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นและร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มุ่งเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันเพื่อเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร และรู้คุณค่าความเป็นไทยมีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็งและสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้คนในชุมชน และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาประเทศ โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา การพัฒนาคนไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย แต่ยังมีปัญหาด้านสติปัญญา คุณภาพและด้านการศึกษาค้นคว้าด้านนักเรียนสายอาชีพต่อสายสามัญอยู่ในอัตรา 40 : 60 แต่ การเรียนต่อในสายอาชีวศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนระดับกลางของประเทศ ขณะที่อัตราเพิ่มของผลิตภาพแรงงานในช่วงปี 2550-2551 โดยเฉลี่ยยังคงอยู่ในระดับต่ำเพียงร้อยละ 1.9 นับเป็นจุดอ่อนต่อการขยายการผลิตในภาคอุตสาหกรรมและเพิ่มผลิตภาพโดยรวมของประเทศ จึงต้องมีการสร้างภูมิคุ้มกันคนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องการศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้รับการยกระดับสู่มาตรฐานสากล ต่อยอดองค์ความรู้สู่นวัตกรรม พัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา การสร้างแรงจูงใจ ปลุกฝังค่านิยมในการเรียนสายอาชีพและการประกอบอาชีพอิสระ การยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเพื่อให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของสถานศึกษารวมทั้งสร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่างๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันเฉพาะทาง ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับนานาชาติและโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น

2.5.2 แผนการศึกษาแห่งชาติ

นอกจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแล้วนั้น แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) และ แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ซึ่งเป็นแม่บทที่กำหนดทิศทางและการพัฒนาการศึกษาของประเทศ โดยแผนนี้ก็ยังคงให้ความสำคัญโดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เป็นแผนที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬา กับการศึกษาทุกระดับ และเชื่อมโยงการพัฒนาการศึกษากับการพัฒนาในด้านต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เป็นต้น โดยคำนึงถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติมีเจตนารมณ์เพื่อมุ่ง 1) พัฒนาชีวิตให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และ 2) พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติก็ได้วัตถุประสงค์เกี่ยวกับ การพัฒนาคนอย่างรอบด้าน และสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาแนวนโยบาย

ฉะนั้นการที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถก็ต้องอาศัยการศึกษาเป็นตัวในการเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพ โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2552-2559) ยังได้พูดถึงความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกับ เรื่องการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ซึ่งถูกกำหนดอยู่ในแนวนโยบายที่ 1.4 มีเป้าหมายเพื่อผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และมีปริมาณตรงตามความต้องการของประเทศ ทั้งสามารถเสริมศักยภาพของประเทศในการร่วมมือและแข่งขันกับนานาประเทศ โดยนโยบายนี้ได้กำหนดทิศทางความต้องการกำลังคนและสร้างระบบเครือข่ายความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนจากภาคส่วนต่างๆทั้งสมาคมวิชาชีพ สถานประกอบการ/องค์กรผู้ใช้กำลังคน สถาบันการศึกษาผู้ผลิต ในระดับพื้นฐาน อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เช่น ในรูปแบบศูนย์กำลังคนกระทรวงศึกษาธิการ การพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมและการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ให้ผู้เรียนรู้จักตนเองและสาขาอาชีพต่างๆ ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเลือกเรียนตามความสนใจ ความถนัด และความต้องการ การพัฒนากรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) เพื่อการรับรองสมรรถนะ ความรู้ความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา โดยเฉพาะคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification) และการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อการรับรองสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ และพัฒนาระบบการจ้างงานและกำหนดเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามสมรรถนะ เพื่อจูงใจผู้เรียนอาชีวศึกษามากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรฐาน

สมรรถนะ หลักสูตรฐานวิชาชีพพร้อมทั้งส่งเสริมการศึกษาเพื่อการประดิษฐ์คิดค้นและศูนย์ความเป็นเลิศด้านอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เพื่อเป็นศูนย์กลางศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในสาขาที่สถาบันมีความเชี่ยวชาญ ให้มีการจัดการศึกษาอาชีพหลักสูตรต่อ ยอดจากการศึกษาภาคบังคับเพื่อให้ผู้จบการศึกษาภาคบังคับที่ไม่ได้ศึกษาต่อ ได้พัฒนาทักษะเพื่อ การประกอบอาชีพ รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องเพื่อพัฒนาอาชีพและทักษะชีวิต และ การศึกษาเพื่อเป็นผู้ประกอบการหรือประกอบอาชีพอิสระ ให้มีการจัดการศึกษาและเรียนรู้โดยเน้น การฝึกปฏิบัติในสัดส่วนที่มากกว่าภาคทฤษฎี เรียนรู้งานอาชีพ โดยขยายการศึกษาระบบทวิภาคี สห กิจศึกษา และการฝึกงานให้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการทำงานระหว่างเรียน การพัฒนาระบบสะสม หน่วยการเรียนรู้ในลักษณะธนาคารหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน รวมทั้งให้มี การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนากลุ่มจังหวัด (19 กลุ่มจังหวัด) โดยเน้น ความร่วมมือกับสถานประกอบการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

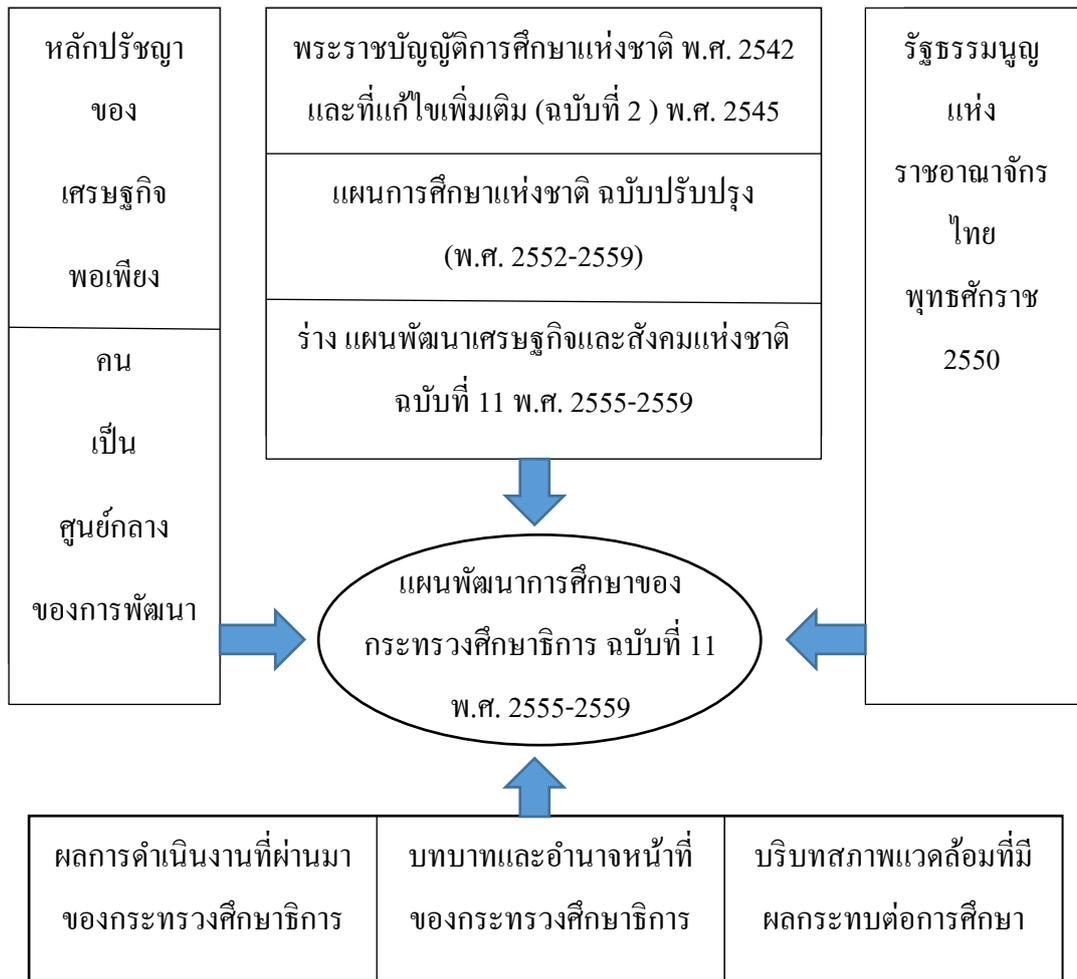
2.5.3 แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559

เพื่อให้เกิดขึ้นไปตามนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการก็ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขึ้น โดยในทันทันทีผู้วิจัยจะขอพูดเฉพาะ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ซึ่งเป็นแผนที่ผู้วิจัยเลือก ทำการศึกษาในครั้งนี้

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 เป็นแผนที่ กระทรวงศึกษาธิการก็ได้จัดทำขึ้น โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และความสอดคล้อง กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552- 2559) รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่มุ่งหวังจะพัฒนา คุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้ง ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกเว้นวรรควัฒนธรรมที่ดีงาม และรู้คุณค่าของความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เชื่อมโยงกับบทบาทและ อำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ มุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่า ทันในเวทีโลก กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับ ที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ขึ้น โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและบริบทสภาพแวดล้อมทุกด้าน ที่มีผลกระทบต่อการศึกษาประกอบกับทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางการพัฒนาการศึกษา

ของประเทศรวมทั้งการให้ความสำคัญกับบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดมความคิดเห็นจากทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชนและประชาชนที่สนใจ เพื่อให้แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 มีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และท้องถิ่น ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาในระดับหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างชัดเจน (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559)

**กรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559**



ภาพที่ 2.10 กรอบแนวคิดแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559
แหล่งที่มา: แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์หลัก 5 ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา ซึ่งอยู่ยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนา และเสริมสร้างการแข่งขันของประเทศ โดย ยุทธศาสตร์ที่ 2 นี้มีจุดมุ่งหมาย มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนและกำลังแรงงานรองรับการเข้าสู่สังคมและประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัด

- 1) สัดส่วนผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษาต่อสายสามัญ
- 2) สัดส่วนผู้เรียนสายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สายสังคมในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทจำกัดรับ ระดับอนุปริญญาถึงปริญญาตรี
- 3) ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษา มีสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้ และมีงานทำภายใน 1 ปี รวมทั้งประกอบอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น
- 4) จำนวนผู้มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง
- 5) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทักษะด้านอาชีพ เทคโนโลยี ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียน

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน

- 1) สร้างภาพลักษณ์และยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษา

(1) พัฒนาระบบการแนะแนวการศึกษาด้านอาชีพและเพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนในสาขาวิชาที่มีความถนัดและสนใจ

(2) รณรงค์ประชาสัมพันธ์ชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เรียนผู้ปกครองและประชาชนเกี่ยวกับการศึกษาต่อในรูปแบบอาชีวศึกษาอย่างถูกต้องเพื่อให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการศึกษาอาชีวศึกษาและปรับเปลี่ยนทัศนคติในการเข้าเรียนอาชีวศึกษา

(3) พัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการวิชาชีพ

(4) พัฒนาระบบการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในการรองรับสมรรถนะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(5) ปรับระบบการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนเพื่อจูงใจให้มีผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น

2) เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแพทยพยาบาลและสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

(1) เพิ่มการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษาในสาขาที่เป็นความต้องการและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี

(2) ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเต็มศักยภาพ

(3) ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสายวิทยาศาสตร์เข้าเรียนต่อในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น โดยเชื่อมโยงกับการจัดสรรทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

(4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งด้านการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3) เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

(1) จัดการศึกษาและเรียนรู้อาชีวศึกษาโดยเน้นสัดส่วนการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

(2) ขยายการศึกษาระบบทวิภาคี และสหกิจศึกษาเน้นการฝึกงานในสถานประกอบการ

(3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการผลิตและพัฒนากำลังคนสายอาชีวศึกษา

- (4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนในสถาบันอาชีวศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรม
ในสถานประกอบการ
- (5) ขยายการจัดการอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษาสู่กลุ่มประชากรวัยแรงงาน
เพิ่มขึ้น
- (6) พัฒนาหลักสูตรปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาให้
ทันสมัยเหมาะสมกับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
- 4) พัฒนาสมรรถนะกำลังแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมและประชาคมอาเซียน
- (1) พัฒนารอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework)
- (2) สร้างผู้เรียนให้มีทักษะฝีมือที่มีคุณภาพได้มาตรฐานก่อนเข้าสู่การทำงานใน
สถานประกอบการ
- (3) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนากำลังแรงงานให้เหมาะสมกับการ
เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ใช้ในภาคอุตสาหกรรม
- (4) พัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษาต่างประเทศและภาษาของประเทศ
สมาชิกอาเซียน
- (5) พัฒนาระบบมาตรฐานสมรรถนะและระบบเทียบโอนความรู้และ
ประสบการณ์ตามมาตรฐานสมรรถนะ
- (6) สร้างโอกาสหรือหลักประกันการมีงานทำให้ผู้สำเร็จการศึกษา โดยจัดหา
แหล่งงาน หรือเป็นผู้ประกอบการใหม่
- (7) ส่งเสริมการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนให้มีความเข้มแข็งตอบสนอง
ความต้องการของชุมชน
- 5) สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนกับองค์กร/หน่วยงานทั้ง
ในและต่างประเทศ
- (1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถาน
ประกอบการในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน
- (2) สร้างความร่วมมือด้านการศึกษากับองค์กรหรือหน่วยงานทั้งในและ
ต่างประเทศในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการ
- 6) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษอย่างต่อเนื่องทุกระดับ
- (1) พัฒนาระบบการคัดกรอง สรรหาเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษ
ด้านต่างๆเพื่อให้ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมเต็มศักยภาพ
และต่อเนื่อง

- (2) พัฒนาหลักสูตร รูปแบบและกระบวนการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษให้ทันสมัย สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงหรือความก้าวหน้าทางวิชาการ
 - (3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ ทั้งกับบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศ ทั้งในและต่างประเทศ
 - (4) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษอันโดดเด่นโดยการส่งเข้าแข่งขันทางวิชาการ การจัดประกวดสิ่งประดิษฐ์คิดค้น หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ
- 7) ส่งเสริมประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน
- (1) ส่งเสริมการใช้ภาษาไทยควบคู่กับภาษาถิ่นอย่างถูกต้อง รวมทั้งการเรียนรู้ภาษาสากลและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียน
 - (2) ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรการศึกษานานาชาติหรือหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถาบันการศึกษานานาชาติ
 - (3) พัฒนาสถาบันการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาที่มีศักยภาพสูง รวมทั้งสถาบันการศึกษานานาชาติให้มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล
 - (4) ส่งเสริมการจัดการศึกษาแบบสองภาษา และภาษาประเทศสมาชิกอาเซียนอย่างเข้มข้น

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กล้า ทองขาว (2534) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ: กรณีศึกษานโยบายรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ แสวงหาปัจจัย และชุดปัจจัยที่มีอิทธิพล สามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และเพื่อทดสอบตัวแบบการอธิบายปรากฏการณ์ ของกระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ วิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบตัดขวางอย่างง่าย หน่วยการวิเคราะห์คือ บุคคลที่ร่วมโครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จังหวัด คือ นครราชสีมา อุบลราชธานี และมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างมี 4 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโครงการ ผู้ประสานงาน อาสาสมัคร และผู้ผ่านโครงการจำนวนรวม 457 คน การเก็บและรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เครื่องมือเหล่านี้มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาใช้ ตามกระบวนการสร้างมาตรวัด

ที่ดี ผ่านการศึกษาหาความถูกต้องของการวัด และได้รับการทดสอบว่าเป็นเครื่องมือที่มีความเชื่อถือได้สูง ตัวแปรตามที่ทำการศึกษา คือ ความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติตัวแปรอิสระมี 5 ตัวแปร คือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน ลักษณะหน่วยงานที่น่านโยบายไปปฏิบัติ การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น และมาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม การเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมเอง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอื่นผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยร่วมกันเก็บและรวบรวม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พิจารณาจากความถี่และใช้การวิเคราะห์ร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลระดับพื้นฐานใช้เทคนิคการวิเคราะห์ร้อยละ การวิเคราะห์ไค-สแควร์ และการวิเคราะห์การผันแปร ส่วนการวิเคราะห์ระดับก้าวหน้าใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ การวิเคราะห์แคนนอนิคอล การวิเคราะห์จำแนกประเภท และการวิเคราะห์เส้นโยง ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ Mainframe โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ SPSS-X

การค้นพบ 1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว คือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานลักษณะหน่วยงานที่น่านโยบายไปปฏิบัติ การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่นและมาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเหนือระดับ .01 ทุกตัวแปร 2) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากที่สุด และรองลงมาได้แก่ การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน ลักษณะหน่วยงานที่น่านโยบายไปปฏิบัติ มาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม และเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยทุกตัวแปรอิสระมีอิทธิพลทางบวกในการอธิบายหรือทำนายความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเหนือระดับ .01 3.) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แคนนอนิคอล เกี่ยวกับชุดตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ดีที่สุดพบว่า ชุดตัวแปรที่ประกอบด้วย การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น ลักษณะหน่วยงานที่น่านโยบายไปปฏิบัติ มาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม และการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน อธิบายความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติได้มากที่สุด 4) ผลการวิเคราะห์จำแนกประเภท พบว่าตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญในการจำแนกกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัด และอำเภอ ในกระบวนการน่านโยบายไปปฏิบัติ คือ มาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม 5) ผลการวิเคราะห์เส้นโยง เพื่อทดสอบตัวแบบ (Model) ในการแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปร พบว่า ตัวแปรเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มี

อิทธิพลโดยตรงไม่เพียงพอในการอธิบายหรือทำนายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่มีอิทธิพลโดยอ้อม ผ่านทางการกำหนดภารกิจและมอบหมายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คล้ายกับตัวแปรการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เพียงพอ แต่มีอิทธิพลโดยอ้อมผ่านทางลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 เช่นกัน ส่วนตัวแปรลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีอิทธิพลโดยตรงในการอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 สำหรับตัวแปรการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น มีอิทธิพลในการอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง โดยตรงและโดยอ้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทั้งนี้ การแสดงอิทธิพลโดยอ้อมจะผ่านทางลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และตัวแปรมาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ทองใบ สุคชาริ (2536) ศึกษาการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สหวิทยาลัยอีสานใต้ เป็นการศึกษาการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติตาม พ.ร.บ.วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครู เพื่อศึกษาสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครู และเพื่อนำผลที่จากการศึกษาวิจัย ไปพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากการศึกษพบว่า ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ทั้ง 6 ตัวแปรประกอบไปด้วย (1) การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (2) ภาวะผู้นำ (3) ททรัพยากร (4) การติดต่อสื่อสาร (5) การสนับสนุนทางการเมือง (6) โครงสร้างของนโยบาย ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ เป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบาย ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ โดยที่การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จะมีอำนาจในการพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติมากที่สุด กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ของวิทยาลัยครูใด ๆ ให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้การปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยครูแห่งนั้นจะประสบผลสำเร็จมากขึ้น และถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำที่ดี ยิ่งจะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ชั้นภัทร โคตรสิงห์ (2556) ศึกษาเรื่องการนำนโยบายโฉนดชุมชนไปปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการนำนโยบายโฉนดชุมชนไปปฏิบัติ และ 2) ศึกษาเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตของนโยบายโฉนดชุมชนและเงื่อนไขที่ส่งผลให้ชุมชนสหกรณ์บ้านคลองโยงจำกัดและชุมชนสหกรณ์การเกษตรโฉนดชุมชนบ้านป่าซางจำกัดได้รับโฉนดชุมชน การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูล

สำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วย คณะกรรมการประสานงานเพื่อจัดให้มีโฉนดชุมชน คณะอนุกรรมการเพื่อช่วยเหลืองานคณะกรรมการประสานงานเพื่อจัดให้มีโฉนดชุมชนเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานโฉนดชุมชน ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลที่ดินของชุมชน กลุ่มเป้าหมาย และ สมาชิกในชุมชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับโฉนดชุมชนจากการศึกษาสามารถสรุป กระบวนการนำนโยบายโฉนดชุมชนไปปฏิบัติได้เป็น 5 ขั้นตอนหลักได้แก่ การกำหนดผู้รับผิดชอบ นโยบาย การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ การสร้างการยอมรับในนโยบาย การดำเนินงานเพื่อจัดให้มีโฉนดชุมชน และการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน โดยพบว่ามีเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อ ผลผลิตของนโยบายโฉนดชุมชน แบ่งเป็น 6 ด้าน 19 เงื่อนไขประกอบด้วย 1) ด้านเนื้อหาสาระของ นโยบาย มี 2 เงื่อนไขได้แก่ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของนโยบาย และความชัดเจนใน เนื้อหาสาระของนโยบาย 2) ด้านสมรรถนะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มี 2 เงื่อนไขได้แก่ โครงสร้างในการดำเนินงานนโยบายโฉนดชุมชนและทรัพยากรในการดำเนินงานนโยบายโฉนด ชุมชน 3) ด้านหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลที่ดิน มี 3 เงื่อนไขได้แก่ กฎระเบียบกฎหมายของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทักษะคดีของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และความร่วมมือในการ ดำเนินงานโฉนดชุมชนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) ด้านพฤติกรรมผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มี 4 เงื่อนไขได้แก่ การยอมรับปฏิบัติตามนโยบาย การหลีกเลี่ยงการนำนโยบายไปปฏิบัติ การถ่วงเวลา และการยึดถือกฎหมายแบบกัณฑ์กัณฑ์ 5) ด้านการเมืองและระบบราชการ มี 5 เงื่อนไขได้แก่ การมี ส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดคน นโยบาย ระบบราชการและกระบวนการทาง กฎหมาย การเปลี่ยนแปลงรัฐบาล อำนาจทางการเมืองและผลประโยชน์ และสถานการณ์ความ ขัดแย้งทางการเมือง และ 6) ด้านกลุ่มเป้าหมายของนโยบาย มี 3 เงื่อนไขได้แก่ ประเภทและลักษณะ ที่ดินของชุมชน ความพร้อมของชุมชน และการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่วนเงื่อนไขที่ส่งผลให้ ชุมชนได้รับโฉนดชุมชนพบว่ามี 5 เงื่อนไขได้แก่ การต่อสู้อย่างยาวนานเรื่องสิทธิในที่ดินทำกิน ของชุมชน การมีสมาชิกในชุมชนที่เข้มแข็ง การเข้าร่วมกับเครือข่ายปฏิรูปที่ดินแห่งประเทศไทย เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย การมีหน่วยงานรองรับสิทธิการใช้ประโยชน์ในที่ดินตามกฎหมาย และการ หนุนช่วยจากนักวิชาการ

แนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้ นโยบายโฉนดชุมชนสามารถดำเนินไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นมีดังต่อไปนี้ 1) การสร้างความชัดเจนในนโยบายโดยการ จำกัดขอบเขตของกลุ่มเป้าหมายและการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน 2) การเสริมสร้างความ ร่วมมือระหว่างหน่วยงาน 3) การจัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายโฉนดชุมชนโดยตรงโดย 4) การกำหนดกฎหมายขึ้นมารองรับการนำนโยบายโฉนดชุมชนไปปฏิบัติ และ 5) การสร้าง แรงจูงใจในการทำงานและการสร้างความผูกพันในเป้าหมายของนโยบาย ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะ

สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องได้รับการสนับสนุนทางการเมือง ทั้งจากฝ่ายรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อาคม ใจแก้ว (2533) ศึกษาเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้: ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จวิทยานิพนธ์ เน้นเฉพาะในส่วนของนโยบายส่งเสริม การศึกษาให้กับชาวไทยมุสลิม ระเบียบวิธีการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการ ศึกษาวิจัยพบว่า ผลการทดสอบในเชิงปริมาณพบว่าตัวแบบแรกนั้น ปัจจัยด้านชุมชนและ ปัจจัยด้านประชาชนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเชิงทัศนคติ ในขณะที่ปัจจัยด้านประชาชนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนโยบายที่เป็นผลการเรียน ภาษาไทยและปัจจัยด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนอิสลามศึกษา สำหรับตัวแบบที่สอง พบว่า ปัจจัยด้านข้าราชการและปัจจัยด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์ทางตรงกับความสำเร็จของ การนำนโยบายไปปฏิบัติเชิงทัศนคติ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายถึงแม้จะไม่มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จของนโยบายเชิงทัศนคติ แต่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้าน ข้าราชการ ปัจจัยด้านการใช้ข้อมูลและกระบวนการติดต่อก็ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จเชิง ทัศนคติ ความสำเร็จของนโยบายเชิงพฤติกรรมที่เน้นเฉพาะเจาะจงการอุทิศเวลาให้กับโครงการนั้น พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ข้างต้นที่กล่าวมาแล้วแต่อย่างใด ผลการทดสอบในเชิง คุณภาพภายใต้การสังเกต สัมภาษณ์จากกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ณ จุดที่ตั้งของโครงการปรากฏว่าทุก ปัจจัยมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในทุกมิติตัวแปรตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านลักษณะชุมชนที่เป็นแนวความยึดมั่นในวัฒนธรรม ปัจจัยด้านนโยบายและปัจจัยด้าน ข้าราชการจะมีความสำคัญมากที่สุดตามลำดับ

ผลการศึกษาทั้งสองลักษณะดังกล่าวจึงได้ข้อสรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จได้นั้นจะต้องให้ความสำคัญต่อปัจจัย 3 ประการ ต่อไปนี้คือ ปัจจัยด้านชุมชนที่เน้นความยึดมั่นในวัฒนธรรม ปัจจัยด้านนโยบายและปัจจัยด้าน ข้าราชการระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการระดับล่างเป็นผู้เชื่อมโยงนโยบายระดับนามธรรม ลงสู่ผลการปฏิบัติระดับพื้นที่ที่เป็นรูปธรรม หากข้าราชการขาดความตั้งใจจริงไม่มีความสามารถ ด้านวิชาชีพหรือไม่อาจปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่แล้ว ถึงแม้นโยบายจะมีความชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและวัฒนธรรมของพื้นที่เพียงใดก็อาจจะทำให้นโยบายล้มเหลวได้ใน ที่สุด จากข้อสรุปดังกล่าวนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับรัฐและหน่วยงานระดับพื้นที่ที่ใช้เป็นแนวทาง ปรับปรุงการนำนโยบายไปปฏิบัติในบริเวณจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายนโยบายที่วางไว้ต่อไป

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเชิงทฤษฎี ซึ่งได้มาจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมในบทที่ผ่านมา นำมาสู่วิธีการดำเนินการ การเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่าง การเลือกใช้เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการตั้งสมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เลือกทำการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยเน้นไปที่การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.1 วิธีดำเนินการ

ทำการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1) วิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมโดยการสุ่มตัวอย่างจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งถือเป็นข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ โดยการสุ่มการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 13 แห่ง

2) วิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง อาทิ เช่น รายงานการวิจัย รายงานประจำปี แผนยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร และการเข้าหาข้อมูลประกอบเพิ่มเติมจากเว็บไซต์องค์กร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเก็บข้อมูลดังกล่าวเพื่อตรวจสอบและยืนยันผลจากการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้การสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม และการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษาในครั้งนี้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

1) ในส่วนปริมาณ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 13 แห่ง ที่อยู่ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,356 คน

2) ในส่วนคุณภาพก็แยกออกเป็น 2 ส่วนเช่นกัน ส่วนที่ 1 ผู้บริหารระดับสูง จากส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนที่ 2 เลือกสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากกรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

1) เชิงปริมาณ ในการศึกษาี้ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 13 แห่ง ที่อยู่ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,356 คน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกออกเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Yamane, 1967) และกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ (e) 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน เนื่องจากสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานครมีสถานศึกษาในสังกัด 13 แห่ง ดังนั้นจะใช้การสุ่มตัวอย่างประชากรแบบง่าย โดยใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความผิดพลาดหรือความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05

ขนาดของกลุ่มประชากรที่เป็นประชาชนที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 1,356 คน
ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad N &= \frac{1,356}{1+1,356 (0.05)^2} \\ &= \frac{1,356}{4.39} \\ &= 309.99 \approx 309 \\ N &= 309 \text{ คน} \end{aligned}$$

เนื่องจากสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานครมีสถานศึกษาในสังกัด 13 แห่ง ดังนั้นจะ
ใช้การสุ่มตัวอย่างประชากรแบบง่าย โดยใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
ในสังกัด 13 แห่ง

สถานศึกษาในสังกัดสถาบันอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร	จำนวน ประชากรจริง	การคำนวณ ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากรกลุ่ม ตัวอย่าง
วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	153	153X309/1356	35
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร	109	109 X309/1356	25
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	148	148 X309/1356	34
วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	87	87 X309/1356	20
วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม	95	95 X309/1356	22
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	56	56 X309/1356	13
วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	94	94 X309/1356	21
วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย	91	91 X309/1356	21
วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา	134	134 X309/1356	30
วิทยาลัยพัฒนวิชาการเขตพูน	106	106 X309/1356	24
วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี	156	156 X309/1356	35
กาญจนาภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง	69	69 X309/1356	16
วิทยาลัยการอาชีวศึกษากาญจนาภิเษกหนองจอก	58	58 X309/1356	13
รวม	1,356		309

2) เชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผู้บริหารระดับสูง ส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่

- | | |
|--|--------|
| 1. รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | 1 ท่าน |
| 2. ผู้อำนวยการสำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา
(รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผน) | 1 ท่าน |
| 3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการปฏิบัติหน้าที่
(ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน) | 1 ท่าน |
| 4. ข้าราชการบำนาญที่ปรึกษาประจำกลุ่มงานนโยบายและแผน | 1 ท่าน |

ส่วนที่ 2 เลือกสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จาก วิทยาลัย สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- | | |
|--|--------|
| 5. ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร | 1 ท่าน |
| 6. ผู้อำนวยการวิทยาลัย คนที่ 1 | 1 ท่าน |
| 7. ผู้อำนวยการวิทยาลัย คนที่ 2 | 1 ท่าน |
| 8. ผู้อำนวยการวิทยาลัย คนที่ 3 | 1 ท่าน |
| 9. ผู้อำนวยการวิทยาลัย คนที่ 4 | 1 ท่าน |
| 10. ผู้อำนวยการวิทยาลัย คนที่ 5 | 1 ท่าน |
| 11. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนคนที่ 1 | 1 ท่าน |
| 12. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนคนที่ 2 | 1 ท่าน |

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้การสัมภาษณ์และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารการวิจัยและงานวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้การสร้างแบบสอบถามเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากตำรา เอกสารวิชาการและงานวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ถูกต้องและเหมาะสมกับงานการศึกษาในครั้งนี้

3) สร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์หลักของการวิจัย และเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครทั้ง 13 แห่ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ประมวล และสรุปผล

4) บันทึกเสียงคำสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการขออนุญาตบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ และเมื่อได้รับอนุญาตจึงจะทำการบันทึกเสียง เพื่อเป็นการช่วยผู้วิจัยให้จดจำข้อมูลได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และไม่พลาดข้อมูลส่วนที่สำคัญระหว่างการสัมภาษณ์

5) การถอดเทปเสียงคำสัมภาษณ์ เมื่อผู้วิจัยได้ทำการบันทึกเสียงคำสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลแล้ว จะทำการถอดเทปเพื่อจดบันทึกประเด็นต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ตีความ สังเคราะห์และเขียนสรุปผล

แบบสอบถามจะประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด (Closed-End Questionnaire) และคำถามแบบปลายเปิด (Open-End Questionnaire) โดยชุดแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด รายได้ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed-End Questionnaire) แบบมีให้เลือก 2 คำตอบ และแบบมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choices) ข้อคำถามมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 เพศโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 สถานภาพใช้ระดับการวัดข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 สถานศึกษาที่สังกัดใช้ระดับการวัดข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 5 รายได้ต่อเดือนใช้ระดับการวัดข้อมูลอัตราส่วน (Ratio Scale)

ข้อที่ 6 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 7 ระดับการศึกษาใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นตามทัศนคติของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 13 แห่ง เกี่ยวกับประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการน่าน โยบายไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 11 ปี (2555-2559) โดยเน้นศึกษายุทธศาสตร์ที่ 2 เรื่องการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

ลักษณะคำถามเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert, 1932) ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนนดังนี้ ระดับคะแนน 5 หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานดีมาก ระดับคะแนน 4 หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานดี ระดับคะแนน 3 หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง ระดับคะแนน 2 หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานพอใช้ระดับคะแนน 1 หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานควรปรับปรุง ทั้งนี้ ผลทดสอบความเชื่อมั่นหรือคอนบาร์ด ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.80

ตารางที่ 3.2 ตารางแสดงการแปลความหมายของค่าคะแนนจากแบบสอบถามความคิดเห็นตามทัศนคติของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้ง 13 แห่ง

คะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น	
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเรียงตามลำดับความสำคัญ มากที่สุดไปน้อยที่สุด โดยใส่หมายเลข 1-6 หน้าปัจจัยแต่ละข้อ

- มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย
- ทรัพยากรขององค์กร
- การสื่อสารระหว่างองค์กร
- ลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ
- เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
- ความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-End Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่พบในช่วงที่ผ่านมา ส่วนที่สองแนวทางการแก้ไขปัญหา และส่วนที่สามข้อเสนอแนะ มีผู้แสดงความคิดเห็น

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในสังกัดสถาบันการศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 13 แห่ง จำนวน 309 คน เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและได้ข้อมูล ตามความเป็นจริงผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามให้วิทยาลัยในสังกัดสถาบันกรุงเทพมหานครทั้ง 13 แห่ง และทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ต่อมานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปประมวลผล

เชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ และไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ต่อมาเมื่อได้ข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์ จึงนำมาวิเคราะห์ สรุปและอภิปรายผล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ใช้สถิติเชิงพรรณนาในรูปแบบร้อยละ และค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานในรูปแบบ t-test, Anova และ Regression Analysis

2) ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมๆกับการเก็บรวบรวมข้อมูลตามหลักของการวิจัยเชิงคุณภาพ และการพรรณนาวิเคราะห์ โดยข้อมูลที่ได้ตอบปัญหาตามวัตถุประสงค์และแนวคำถามที่ตั้งไว้ในแต่ละประเด็น

3.6 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

3.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ ที่แตกต่างกัน ส่งต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ แตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test

อายุ ที่แตกต่างกัน ส่งต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ แตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Anova

สถานภาพ ส่งต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ แตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Anova

สถานศึกษาที่สังกัด ส่งต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ แตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Anova

รายได้ ตำแหน่ง ส่งต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ แตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Anova

ระดับการศึกษา ส่งต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ แตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Anova

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ แตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Anova

3.6.2 ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ไปปฏิบัติที่ต่างกัน

ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Regression Analysis

ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Regression Analysis

ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Regression Analysis

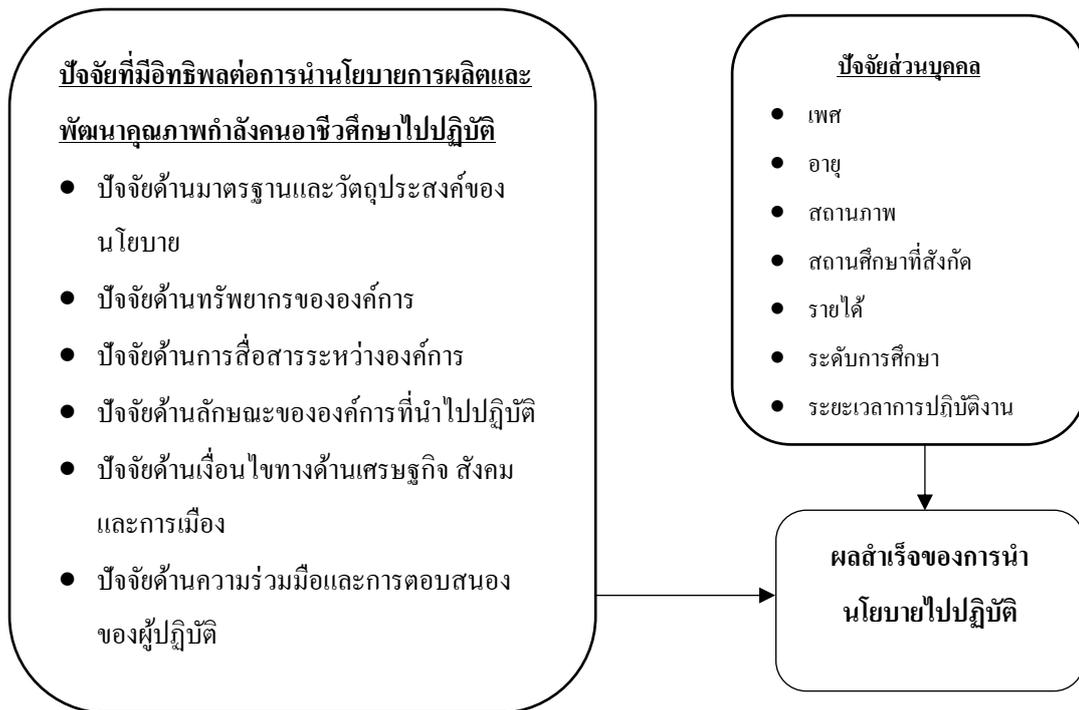
ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Regression Analysis

ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทดสอบสมมติฐานโดยใช้
Regression Analysis

ปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้
Regression Analysis

3.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ทำให้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิด เรื่องการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา ภาครัฐศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้นำตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์และ แวนฮอร์น เป็นหลัก และมีการปรับบ้างส่วนเพื่อให้เข้ากับการวิจัยในครั้งนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ภาครัฐศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

บทที่ 4

ผลการการศึกษา

การศึกษาการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 ปี (2555-2559) กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

- 4.1 สถานการณ์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา
- 4.2 การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
- 4.4 ผลการศึกษาทัศนคติของผู้บริหารงานจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- 4.5 ผลการเปรียบเทียบผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4.1 สถานการณ์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา

สถานการณ์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมานั้นยังมีปัญหาอยู่มาก กำลังคนระดับอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อย การผลิตกำลังคนส่วนใหญ่ยังไม่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ถึงแม้ว่าภาครัฐจะมีนโยบายการผลิตกำลังคนออกมา โดยมีเป้าหมายเพื่อเร่งการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สูงขึ้นแต่ในทางกลับกัน สัดส่วนนักเรียนมีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 มีผู้เรียนอาชีวศึกษาอยู่ที่ร้อยละ 39.8 ปี 2551 อยู่ที่ร้อยละ 38.8 และในปี 2554 เมื่อเทียบสัดส่วนนักเรียนสายสามัญต่อสายอาชีวศึกษา อยู่ที่ร้อยละ 64.6 ต่อ 35.4 โดยที่จำนวนผู้เรียนสายอาชีวศึกษามีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง เมื่อเทียบกับจำนวนผู้เรียนสายสามัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) อีกทั้งความนิยมเรียนอาชีวศึกษาไม่ได้เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งนักเรียนที่จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ยังคงนิยมเรียนต่อในระดับปริญญาตรีอยู่มาก และปัญหาด้านภาพลักษณ์มองว่าเด็กอาชีวเเกร่ ปัญหาการทะเลาะวิวาท การศึกษาไม่ค่อยมีคุณภาพ และค่านิยมทางสังคม

ของผู้ปกครอง จึงไม่นิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนต่อในระดับอาชีวศึกษา ทำให้จำนวนและสัดส่วนของผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มได้น้อย ทั้งที่ความต้องการกำลังคนแรงงานอาชีวศึกษามีสูง

ในส่วนของกรุงเทพมหานครเองก็พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดของกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งหมด 210,639 คน โดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด 70,702 คน รองลงมา ได้แก่ ระดับระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าจำนวน 43,739 คน และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 29,973 คน ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในกรุงเทพมหานครมีจำนวนไม่มากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาอื่นๆ จำนวน 29,509 คน และ 21,536 คน ตามลำดับ และระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีจำนวนเพียง 15,290 คนเท่านั้น (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2555: 12-15) และจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติในด้านการขาดแคลนและความต้องการแรงงาน พบว่า กรุงเทพมหานครมีความต้องการในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและประกาศนียบัตรวิชาชีพจำนวน 23,516 คนในขณะที่มีการขาดแรงงานจำนวน 11,871 คน ส่วนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา มีความต้องการแรงงาน 11,651 คนในขณะที่มีการขาดแรงงานจำนวน 7,299 คน โดยสาขาที่มีความต้องการและขาดแคลนแรงงานที่สูงที่สุดสองอันดับแรกคือ สาขาธุรกิจและการบริหารพาณิชยศาสตร์ และสาขาวิศวกรรมศาสตร์การผลิตและการก่อสร้าง (สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร, 2557: 45) ซึ่งจะเห็นได้ว่ากำลังแรงงานที่ภาคประกอบการต้องการนั้นส่วนมากเป็นกำลังแรงงานสายอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ใช้สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด

การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 โดยแผนที่ 11 นี้ได้ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง(พ.ศ. 2552-2559) รวมทั้ง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่มุ่งหวังจะพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้ง ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกเว้นวรรควัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าของความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เชื่อมโยงกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ มุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ขึ้น โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและบริบทสภาพแวดล้อมทุกด้านที่มีผลกระทบต่อการศึกษาประกอบกับทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศรวมทั้งการให้ความสำคัญกับบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดมความคิดเห็นจากทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชนและประชาชนที่สนใจ เพื่อให้แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 มีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และท้องถิ่น แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

4.2 การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

ซึ่งในการศึกษารั้ครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา ซึ่งอยู่ยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนา และเสริมสร้างการแข่งขันของประเทศ โดยยุทธศาสตร์ที่ 2 นี้มีจุดมุ่งหมาย มุ่งผลิตและ

พัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนและกำลังแรงงานรองรับการเข้าสู่สังคมและประชาคมอาเซียน

4.2.1 การกลยุทธ์และการดำเนินการของแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 11

- 1) สร้างภาพลักษณ์และยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษา
- 2) เร่งผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแพทยพยาบาลและสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ
- 3) เร่งผลิต และพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
- 4) พัฒนาสมรรถนะ กำลังแรงงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมและประชาคมอาเซียน
- 5) สร้างความเข้มแข็งเครือข่าย การผลิต และพัฒนากำลังคนกับองค์กร/หน่วยงาน ทั้งในและต่างประเทศ
- 6) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษอย่างต่อเนื่องทุกระดับ
- 7) ส่งเสริมประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

ผู้วิจัยได้เลือก กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เพราะสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเกิดจากพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2551 โดยเกิดจากการรวมตัวกันของสถานศึกษา ทั้ง 13 สถานศึกษา ซึ่งทางสถาบันมีหน้าที่หลักในการผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษา อีกทั้งกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศ มีพื้นที่เมืองขนาดใหญ่ที่สุดและเป็นเมืองหลักที่มีประชากรมากที่สุด รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการปกครอง การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การเงินการธนาคาร การพาณิชย์ การสื่อสาร และความเจริญก้าวหน้าด้านต่างๆของประเทศ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้าขาย การบริการภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ถูกจัดลำดับให้เป็นมหานครที่มีขนาดใหญ่ อันดับที่ 15 ของโลก และยังเป็นศูนย์กลางทางการเงินนานาชาติที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ (สถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2555) ซึ่งถือเป็นข้อได้เปรียบของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ข้างต้น สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพ ซึ่งมีหน้าที่มุ่งสร้างและผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาทั้ง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ การสถาบันได้แปลงแผนนโยบายสู่การปฏิบัติโดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการขับเคลื่อนของสถาบันอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 5 ประการดังนี้ (สถาบันการอาชีวศึกษาศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2557)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เร่งผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบความร่วมมือและขยายภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคลากรทางการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความเข้มแข็งและเอกภาพในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ 5 หนุนเสริมสร้างภาพลักษณ์การอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

โดยยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ที่ทางสถาบันกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดเพื่อให้สอดคล้องเป็นไปตามแนวนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนา และเสริมสร้างการแข่งขันของประเทศตาม และแปลงออกมาเป็นแผนงาน ตัวชี้วัด และ โครงการ (ผู้วิจัยขอแสดงรายละเอียดเป็นตาราง) ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงแผนการดำเนินงานของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์	แผนงานที่	ตัวชี้วัด	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เร่งผลิtgำลังคน อาชีวศึกษาให้ สอดคล้องกับควาน ต้องการของประเทศ ทั้งเชิง ปริมาณและ คุณภาพ	แผนงานที่ 1 ผลิตและพัฒนา กำลังคนให้ สอดคล้องกับควาน ต้องการของประเทศ เชิงปริมาณและ คุณภาพ	<u>เชิงปริมาณ</u> 1. จำนวนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการ อาชีวศึกษากรุงเทพมหานครเพียงพอ และทำงานในสาย งานที่สอดคล้องกับวุฒิที่สำเร็จการศึกษามากขึ้น 2. ระดับความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อคุณภาพ ของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพ มหานคร <u>เชิงคุณภาพ</u> 1. จำนวนหลักสูตรสาขาวิชาใหม่และหลักสูตรที่ได้รับ การพัฒนา จำนวน XXX หลักสูตร 2. ระดับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับควาน พึงพอใจของสถานประกอบการ 3. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาและมีงานทำ 4. จำนวนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้อง กับทักษะในศตวรรษที่ 21	1. โครงการศึกษาความต้องการกำลังคนในเขต กรุงเทพมหานครเพื่อวางแผนการจัดอาชีวศึกษาของ สถาบันทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 2. โครงการส่งเสริมสถานศึกษาเป็น สถาบันการศึกษาเฉพาะทางตามความเชี่ยวชาญ 3. โครงการสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้เรียนสาย ปฏิบัติการในสาขาที่เป็นที่ต้องการ 4. โครงการปฏิรูประบบการแนะแนวการ อาชีวศึกษาแนวใหม่ 5. โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อการใช้ประโยชน์ในการพัฒนา คุณภาพการเรียน การสอน 6. โครงการนำร่องการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา สาขาวิชาใหม่ ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน อาชีพและ มาตรฐานสากล อาทิ การจัดอาชีวศึกษาของประเทศ ญี่ปุ่น KOSEN (5ปี + 2ปี)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	แผนงานที่	ตัวชี้วัด	โครงการ
			<p>7. โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษาทวิภาคีให้เป็นไปตามมาตรฐานการ จัด อาชีวศึกษาทวิภาคี</p> <p>8. โครงการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอาคาร เชื่อมโยงเครือข่ายกับนานาชาติ</p> <p>9. โครงการส่งเสริมการนำสื่อ และเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนและสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้</p> <p>10. โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน อาชีวศึกษา</p> <p>11. โครงการประกันการมีงานทำของผู้เรียนสาขาน่า รื่อง</p>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	แผนงานที่	ตัวชี้วัด	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบความ ร่วมมือและขยาย ภาคีเครือข่ายทั้งใน และต่างประเทศ	แผนงานที่ 1 เร่งสร้างความ เข้มแข็งของระบบ ภาคีเครือข่ายใน ประเทศ	1. จำนวนภาคีเครือข่ายที่ร่วมมือเพียงพอดต่อการจัดการ เรียนการสอนอาชีวศึกษาทวิภาคี 2. จำนวนทุนและทรัพยากรจากความร่วมมือ	1. โครงการขยายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีอย่างมีคุณภาพ 2. โครงการพัฒนาความร่วมมือกับภาคเอกชนใน การจัดหลักสูตรอาชีวศึกษาทวิภาคี รวมถึงการสร้าง ความร่วมมือในการนำเอาบุคลากรจากภาคเอกชน มาเป็นครูผู้สอนในสถาบันการศึกษา 3. โครงการจัดทำฐานข้อมูลสิทธิประโยชน์ของ สถานประกอบการที่ร่วมมือในการจัดทำ หลักสูตร 4. โครงการพัฒนาเครือข่ายคุณภาพ (Quality Network) การจัดอาชีวศึกษาตามกลุ่มอาชีพ 5. โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี 6. โครงการผลักดันสภาอาชีวศึกษาทวิภาคี (DVT Council)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	แผนงานที่	ตัวชี้วัด	โครงการ
	แผนงานที่ 2 แสวงหาและพัฒนา ความร่วมมือกับภาคี เครือข่ายต่างประเทศ	1. จำนวนภาคีเครือข่ายต่างประเทศที่เพิ่มขึ้น 2. จำนวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเครือข่ายจาก ต่างประเทศ	7. โครงการสร้างเสริมแรงจูงใจและมาตรการเพื่อให้ สถานประกอบการร่วมจัดอาชีวศึกษา 1. โครงการพัฒนาความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา กับสถาบันชั้นนำในต่างประเทศ 2. โครงการพัฒนารูปแบบความร่วมมือเพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาสู่มาตรฐานสากล 3. โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาและ นักเรียนกับสถาบันการศึกษาชั้นนำในต่างประเทศ 4. โครงการเสริมสร้างศักยภาพของสถาบัน ให้เป็น ศูนย์กลางและเครือข่ายข้อมูลการอาชีวศึกษาใน ภูมิภาค

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	แผนงานที่	ตัวชี้วัด	โครงการ
ยุทธศาสตร์ 3 สร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ บุคลากรทาง การศึกษาของ สถาบันการ อาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร	แผนงาน พัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการ ศึกษา ของสถาบัน ให้มีมาตรฐาน	1. ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในสถาบันที่มีต่อ การปรับกระบวนการทัศน์ 2. จำนวนครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ และประสบการณ์เพื่อความ เป็นเลิศของสถาบัน 3. จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานของสถาบัน 4. ระดับคุณภาพของคู่มือการปฏิบัติงานของสถาบัน	1. โครงการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถ ของครูในแต่ละสาขาอาชีพให้สอดคล้องกับ มาตรฐาน 2. โครงการส่งเสริมให้ผู้ที่มิใช่ประสบการณ์และ ความเชี่ยวชาญอาชีพมาเป็นครู 3. โครงการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบที่เอื้อให้ ผู้ที่มีประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญอาชีพมาเป็นครู 4. โครงการส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาไปเรียนรู้ การทำงานจริงในสถานประกอบการ 5. โครงการแลกเปลี่ยนเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของ สถาบันกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ 6. โครงการส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมที่มี ประสิทธิภาพมาใช้ในการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	แผนงานที่	ตัวชี้วัด	โครงการ
ยุทธศาสตร์ 4 สร้างความเข้มแข็ง และเอกภาพในการ บริหารจัดการ สถาบันอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร	พัฒนาระบบการ บริหารจัดการของ สถาบันอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานครให้ มีประสิทธิภาพ	1. ระดับคุณภาพของระบบบริหารงาน 2. ระดับคุณภาพของระบบบริหารงานจัดการ งบประมาณ	1. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล เพื่อการจัดการอาชีวศึกษาของสถาบัน 2. โครงการพัฒนาการบริหารสถาบันด้วย กระบวนการคุณภาพ (PDCA) และหลักธรรมาภิ บาล 3. โครงการส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมร่วมของ สถาบันอาชีวศึกษาให้มีรูปแบบและทิศทางเดียวกัน 4. โครงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการ อาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสถาบัน ให้มี มาตรฐานใกล้เคียงกัน 5. โครงการศึกษาปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ สถาบันการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	แผนงานที่	ตัวชี้วัด	โครงการ
ยุทธศาสตร์ 5 รณรงค์เสริมสร้าง ภาพลักษณ์การ อาชีวศึกษาให้เป็นที่ ยอมรับของสังคม	สร้างภาพลักษณ์การ อาชีวศึกษาของ สถาบันให้เป็นที่ ยอมรับของสังคม	ภาพลักษณ์ของสถาบันเป็นที่ยอมรับของสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คุณค่าของการอาชีวศึกษา 2. โครงการพัฒนา เผยแพร่เอกลักษณ์ และคุณค่าของอาชีวอุดมศึกษา 3. โครงการแสวงหาความร่วมมือกับศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จ 4. โครงการอาชีวศึกษาจิตอาสาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองดี 5. โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 6. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมนักศึกษา ด้วยกลไกด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

แหล่งที่มา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร, 2557: 64-70.

กลไกการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ไปสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น (สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร, 2557: 71-73)

1) ทางสถาบันสร้างความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร กับสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครด้วยเช่นกัน ซึ่งปัจจุบันสถานศึกษาในสังกัดมีจำนวนทั้งสิ้น 13 แห่ง การสร้างความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร กับสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยสถาบันการศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาทั้ง 13 แห่ง จำเป็นต้องถ่ายทอดและแปลงแผนยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษาสู่แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของโครงการและงบประมาณ (ที่ได้รับการจัดสรรเป็นเงินก้อน (Block Grant) ไว้ที่สถาบันฯ) นอกจากการถ่ายทอดและแปลงแผนยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครลง สู่แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งแล้ว สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่ง คือการปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินการของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครและ สถาบันการศึกษาในสังกัดแต่ละแห่ง ให้สอดคล้องกับภารกิจภายใต้ยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งการปรับปรุงโครงสร้างนี้ รวมถึง การปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ การบริหารทรัพยากรบุคคลและงบประมาณสำหรับการดำเนินงาน รวมถึงกระบวนการในการทำงานและการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

เพื่อให้การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (อาทิ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี) ของสถาบันการศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครสอดคล้องกับแนวทาง ยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครในฐานะหน่วยงานหลักได้ จัดทำคู่มือการแปลงแผนยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางให้กับสถาบันการศึกษา ในสังกัดการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครสำหรับกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของแต่ละสถาบันพัฒนาเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครสำหรับการพัฒนาเครือข่ายนั้น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบความร่วมมือและ ขยายภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ สำหรับการทำงานในเชิงรุก ด้านการพัฒนาเครือข่ายนั้น ในยุทธศาสตร์ฉบับนี้ มุ่งเน้นไปที่ 1) การพัฒนาระบบเครือข่ายกับหน่วยงานภายในประเทศ และ 2) การพัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ

สำหรับการพัฒนาระบบเครือข่ายกับหน่วยงานภายในประเทศการดำเนินงานภายใต้ ยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐและ หน่วยงานภาคเอกชนในมิติหน่วยงานภาครัฐสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครต้องบูรณาการและ ประสานความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เพื่อนำเอามาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานอาชีพมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ในส่วนของ ภาคเอกชน อาทิ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าไทย สมาคมวิชาชีพต่างๆจาก การวิเคราะห์สถานการณ์ พบว่าปัจจุบันภาคเอกชนเข้ามาเป็นเครือข่ายกับสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพ ควรใช้ข้อได้เปรียบดังกล่าวในการจัดทำระบบ ความร่วมมือกับภาคเอกชนอย่างเป็นทางการ โดยเฉพาะความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร การ เรียนการสอนแบบทวิภาคีร่วมกับเอกชน รวมไปถึงการแสวงหาความร่วมมือเพื่อจัดตั้งสภาทวิภาคี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา สำหรับมิติเครือข่ายในต่างประเทศ พิจารณา ใน 2 มิติคือ 1) การพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันศึกษาชั้นนำในประเทศที่พัฒนาแล้ว ส่วนนี้มุ่งเน้น ที่การพัฒนาองค์ความรู้ กระบวนการและรูปแบบการเรียนการสอนอาชีวศึกษา นอกจากนี้ กระบวนการในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แล้ว อาจพิจารณาถึงการแลกเปลี่ยนบุคลากร อาทิ ครู อาจารย์ร่วมถึงการแลกเปลี่ยนนักเรียนระหว่างสถาบันสำหรับมิติ 2) การพัฒนาความร่วมมือกับ ประเทศในกลุ่ม CLMV (กัมพูชา-ลาว-พม่า และเวียดนาม) ซึ่งเป็นต้นทางสำคัญของแรงงานข้าม ชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในส่วนของความร่วมมืออาจพิจารณาจัดตั้ง โรงเรียนพี่-โรงเรียน น้อง (Sister School) โดยที่สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพเป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ไปยัง โรงเรียนในกลุ่มประเทศ CLMV ขณะเดียวกันก็แสวงหาโอกาสความร่วมมือเพิ่มเติมกับ ประเทศนอกกลุ่ม โดยเฉพาะประเทศที่มีชื่อเสียงในเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา จนถึงระดับอาชีวอุดมศึกษา

2) การสร้างภาพลักษณ์ให้การอาชีวศึกษาเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั่วโลกการ ขับเคลื่อนในด้านต่างๆ ไม่เพียงแต่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 5 รมรณรงค์เสริมสร้างสร้างภาพลักษณ์ การอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม หากแต่ยังสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของ ยุทธศาสตร์ที่ 1 เรื่องผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งเชิง ปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากปัจจุบันเราไม่อาจปฏิเสธได้ว่าจำนวนของนักเรียนอาชีวศึกษาลดลง อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะภาพลักษณ์ของการอาชีวศึกษาที่เต็มไปด้วยภาพของการใช้ความ รุนแรง และการขาดความมั่นคง โดยเฉพาะในมิติเศรษฐกิจกล่าวคือรายได้น้อยกว่าผู้ที่สำเร็จ การศึกษาในระดับอุดมศึกษา ส่งผลต่อการตัดสินใจของนักเรียนและผู้ปกครองที่จะศึกษาต่อใน

ระดับอาชีวศึกษาด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่สถาบันการอาชีวศึกษาต้องเร่งพัฒนาภาพลักษณ์ของการอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งประเด็นการขับเคลื่อนสำคัญและเร่งด่วน ได้แก่ การลดการใช้ความรุนแรงในกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาในภาพรวมและที่มีประวัติการใช้ความรุนแรงมาก่อน และการสร้างความเชื่อมั่น โดยอาจมีการจัดตั้งระบบประกันการจ้างงาน หรือการประกันค่าตอบแทนให้แก่นักเรียนที่จบจากอาชีวศึกษาในระดับต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่กลุ่มของผู้ที่เรียนจบจากสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งปัจจุบันสภาสถาบันได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลภาพลักษณ์ของการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครอยู่แล้ว

3) ต้องมีการกำหนดกลไกในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษา กลไกการขับเคลื่อนในมิติสุดท้ายได้แก่กลไกในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลนับว่ามีความสำคัญเนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องสามารถทราบถึงผลสัมฤทธิ์และปัญหาอุปสรรคที่เกิดระหว่างการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รวมถึงสามารถประเมินแนวทางในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงแผนและวิธีการดำเนินงานในกรอบระยะเวลาที่เหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องมีกลไกและกระบวนการในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานสามารถที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ ในการติดตามและประเมินผลอาจมีการจัดตั้งคณะกรรมการการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันการอาชีวศึกษา คณะอนุกรรมการประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน สำหรับภาระหน้าที่ในการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการชุดนี้ ได้แก่ การกำหนดทิศทางและกลไกในการติดตามและประเมินผล รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงการดำเนินงานของสถาบันและสถานศึกษาในเครือข่าย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ในบทที่ 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 ปี (2555-2559) โดยเน้นศึกษายุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา เพราะเป็นหนึ่งในห้าหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลงานการศึกษาในด้านการอาชีวศึกษาโดยตรง

สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 13 สถานศึกษา

ในการวิจัยในครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 13 แห่ง ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลในรูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ และได้เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 13 แห่ง ที่อยู่ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 13 แห่ง ที่อยู่ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งมีข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ ชื่อสังกัดสถานศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1) เพศ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 178 คน (ร้อยละ 57.6) และเพศชายจำนวน 131 คน (ร้อยละ 42.4)

2) อายุ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 106 คน (ร้อยละ 34.3) รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี จำนวน 90 คน (ร้อยละ 29.1) อายุ 41-50 ปี จำนวน 72 คน (ร้อยละ 23.3) และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน (ร้อยละ 13.3) ตามลำดับ

3) สถานภาพ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 165 คน (ร้อยละ 53.4) รองลงมาคือ สมรสจำนวน 135 คน (ร้อยละ 43.7) และหย่าร้าง /หม้าย/แยกกันอยู่จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2.90) ตามลำดับ

4) สถานศึกษาที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่ทำงานในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี และวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี จำนวน 35 คน (ร้อยละ 11.3) รองลงมาคือ ทำงานในวิทยาลัยเทคนิคคอนเมือง จำนวน 34 คน (ร้อยละ 11.0) วิทยาลัยพณิชยการบางนา จำนวน 30 คน (ร้อยละ 9.70) วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร จำนวน 25 คน (ร้อยละ 8.10) วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน จำนวน 24 คน (ร้อยละ 7.80) วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม จำนวน 22 คน (ร้อยละ 7.10) วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี และวิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย จำนวน 21 คน (ร้อยละ 6.80) วิทยาลัยเทคนิคดุสิต จำนวน 20 คน (ร้อยละ 6.50) กาญจนภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง จำนวน 16 คน (ร้อยละ 5.20) และวิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภากับวิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก จำนวน 13 คน (ร้อยละ 4.2) ตามลำดับ

5) รายได้

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000-19,999 บาท จำนวน 98 คน (ร้อยละ 31.7) รองลงมาคือ ตั้งแต่ 10,000-14,999 บาท จำนวน 64 คน (ร้อยละ 20.7) ตั้งแต่ 20,000-24,999 บาท จำนวน 58 คน (ร้อยละ 18.8) ตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 49 คน (ร้อยละ 15.9) และต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 40 คน (ร้อยละ 12.9) ตามลำดับ

6) ตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน 150 คน (ร้อยละ 48.5) รองลงมาคือ เป็นลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 97 คน (ร้อยละ 31.4) พนักงานราชการจำนวน 33 คน (ร้อยละ 10.7) และลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คน (ร้อยละ 9.4) ตามลำดับ

7) ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 168 คน (ร้อยละ 54.4) รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 80 คน (ร้อยละ 25.9) ระดับการศึกษา ปวส/อนุปริญญาตรี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 15.2) ปวช./ ม.6 จำนวน 8 คน (ร้อยละ 2.6) ต่ำกว่า ม.6 จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.6) และปริญญาเอก จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.3) ตามลำดับ

8) ระยะเวลาปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 123 คน (ร้อยละ 39.9) รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 94 คน (ร้อยละ 30.4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 17.5) 21-30 ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 7.4) 31-40 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 4.2) และ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.6) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=309)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ		
ชาย	131	42.4
หญิง	178	57.6
2. อายุ		
20-30 ปี	90	29.1
31-40 ปี	106	34.3
41-50 ปี	72	23.3
51 ปีขึ้นไป	41	13.3
3. สถานภาพ		
โสด	165	53.4
สมรส	135	43.7
หย่าร้าง /หม้าย/แยกกันอยู่	9	2.90
4. สถานศึกษาที่สังกัด		
วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	35	11.30
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร	25	8.10
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	34	11.00
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย	20	6.50
วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	22	7.10
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	13	4.20

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=309)	ร้อยละ (100.0)
วิทยาลัยอาชีวศึกษารชนบุรี	21	6.80
วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย	21	6.80
วิทยาลัยพณิชยการบางนา	30	9.70
วิทยาลัยพณิชยการเซตุพน	24	7.80
วิทยาลัยพณิชยการชนบุรี	35	11.30
กาญจนานิกะวิทยาลัย ช่างทองหลวง	16	5.20
วิทยาลัยการอาชีพกาญจนานิกะหนองจอก	13	4.20
5. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	40	12.9
ตั้งแต่ 10,000-14,999 บาท	64	20.7
ตั้งแต่ 15,000-19,999 บาท	98	31.7
ตั้งแต่ 20,000 – 24,999 บาท	58	18.8
ตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป	49	15.9
6. ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	150	48.5
พนักงานราชการ	33	10.7
ลูกจ้างประจำ	29	9.4
ลูกจ้างชั่วคราว	97	31.4
7. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม.6	5	1.6
ปวช./ ม.6	8	2.6
ปวส/อนุปริญญาตรี	47	15.2
ปริญญาตรี	168	54.4
ปริญญาโท	80	25.9
ปริญญาเอก	1	0.3

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=309)	ร้อยละ (100.0)
8. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	123	39.9
5-10 ปี	94	30.4
11-20 ปี	54	17.5
21-30 ปี	23	7.4
31-40 ปี	13	4.2
40 ปีขึ้นไป	2	0.6
รวม	309	100.0

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่ในสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 13 แห่ง ที่อยู่ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรที่ในสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 13 แห่ง ที่อยู่ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1) ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมากที่สุดคือ “ท่านคิดว่าการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษาลบปีที่ 11 มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ” ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ “ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ” ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.70) “ท่านคิดว่าการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 2 ของแผนพัฒนาการศึกษาลบปีที่ 11 จะทำให้เห็นนโยบายนี้มีประสบความสำเร็จ” ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.65) และที่น้อยที่สุดคือ “ท่านคิดว่าการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลัง

อาชีวศึกษาไปปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น” ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ข้อ	1. มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1	ท่านคิดว่าการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติมี ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับที่ 11 มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.06	0.648	มาก
2	ท่านคิดว่าการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น	3.96	0.649	มาก
3	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อ นโยบาย การการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ	4.03	0.706	มาก
4	ท่านคิดว่าการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 2 ของแผนพัฒนาการศึกษาระดับที่ 11 จะทำให้เห็นนโยบายนี้มีประสพความสำเร็จ	4.03	0.652	มาก
รวม		4.02	0.507	มาก

2) ด้านทรัพยากรขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรขององค์กรมากที่สุด คือ “ท่านคิดว่าท่านได้รับการสนับสนุน

ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง” ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ “ท่านคิดว่าหน่วยงานท่านได้รับงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติตามนโยบายนี้หรือไม่” ($\bar{X} = 3.87$) และที่น้อยที่สุดคือ “ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพียงพอที่จะใช้ปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่” ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการน่านโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรขององค์กร

ข้อ	2. ทรัพยากรขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1	ท่านคิดว่าหน่วยงานท่านได้รับงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติตามนโยบายนี้หรือไม่	3.87	0.801	มาก
2	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเทคโนโลยีเพียงพอที่จะใช้ปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่	3.82	0.832	มาก
3	ท่านคิดว่าท่านได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	3.92	0.725	มาก
รวม		3.87	0.668	มาก

3) ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการน่านโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการน่านโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรมากที่สุด คือ “ท่านคิดว่าผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ได้มีการสื่อสารให้ท่านทราบถึงแผนการดำเนินการตามนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 11” ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ “ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบการ

ดำเนินงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างชัดเจน” ($\bar{X} = 3.96$) “ท่านคิดว่าการบริหารจัดการในหน่วยงานของท่าน มีขอบเขตที่ชัดเจนและถูกต้อง” ($\bar{X} = 3.94$) และที่น้อยที่สุดคือ “ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารนโยบายลงมา ได้อย่างชัดเจน เทียงตรง และสม่ำเสมอ ทำให้ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกัน” ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร

ข้อ	3. การสื่อสารระหว่างองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1	ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.96	0.735	มาก
2	ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารนโยบายลงมา ได้อย่างชัดเจน เทียงตรง และสม่ำเสมอ ทำให้ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกัน	3.93	0.737	มาก
3	ท่านคิดว่าการบริหารจัดการในหน่วยงานของท่าน มีขอบเขตที่ชัดเจนและถูกต้อง	3.94	0.796	มาก
4	ท่านคิดว่าผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ได้มีการสื่อสารให้ท่านทราบถึงแผนการดำเนินการตามนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 11	3.99	0.741	มาก
รวม		3.95	0.619	มาก

4) ด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายด้านการผลิตและพัฒนา

คุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติมากที่สุด คือ “ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานกันมีแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นการควบคู่กัน” ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ “ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรู้ ความสามารถมากพอ ต่อการนำนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ” ($\bar{X} = 3.96$) “ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรและงานที่รับผิดชอบในหน่วยงาน และบรรยายละเอียดในการทำงานร่วมกันไว้อย่างชัดเจน” ($\bar{X} = 3.94$) “ท่านคิดว่าการประสานงานและเผยแพร่ข่าวสารการปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของท่านและการติดต่อกับหน่วยงานอื่นมีความครอบคลุมกัน” ($\bar{X} = 3.93$) “ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ” ($\bar{X} = 3.90$) และที่น้อยที่สุดคือ “ท่านคิดหน่วยงานของท่านมีระดับการควบคุมที่เป็นลำดับชั้นในการตัดสินใจตามขั้นตอนจากบนลงล่าง เป็นทอดลงมาทำให้เกิดความซับซ้อนในการทำงาน” ($\bar{X} = 2.10$) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ

ข้อ	4. ลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1	ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรู้ความสามารถมากพอ ต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ	3.96	0.751	มาก
2	ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.767	มาก
3	ท่านคิดหน่วยงานของท่านมีระดับการควบคุมที่เป็นลำดับชั้นในการตัดสินใจตามขั้นตอนจากบนลงล่าง เป็นทอดลงมาทำให้เกิดความซับซ้อนในการทำงาน	2.10	0.754	น้อย

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ	4. ลักษณะขององค์การที่นำไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
4	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรและงานที่รับผิดชอบในหน่วยงาน และระบุรายละเอียดในการทำงานร่วมกันไว้อย่างชัดเจน	3.94	0.743	มาก
5	ท่านคิดว่าการประสานงานและเผยแพร่ข่าวสารการปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของท่านและการติดต่อกับหน่วยงานอื่นมีความครอบคลุมกัน	3.93	0.715	มาก
6	ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานกันมีแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการควบคู่กัน	3.99	0.684	มาก
รวม		3.64	0.388	มาก

5) ด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองกับความสำเร็จของนโยบาย ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ การได้รับแรงเสริม แรงสนับสนุน ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.89$) และน้อยที่สุดคือนโยบายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ข้อ	5. เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1	ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ผ่าน ท่านคิดว่านโยบายนี้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างต่อเนื่อง	3.88	0.663	มาก
2	ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมีผลต่อความสำเร็จของนโยบายหรือไม่	3.94	0.716	มาก
3	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้รับ แรงเสริม แรงสนับสนุน ในการนํานโยบายไปปฏิบัติ	3.89	0.728	มาก
รวม		3.90	0.549	มาก

6) ด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนํานโยบายด้านการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติมากที่สุด คือ “ท่านเห็นด้วยว่า ควรมีนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาต่อไป” ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ “ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้ตอบสนองต่อนโยบายนี้” ($\bar{X} = 3.95$) และที่น้อยที่สุด คือ “ท่านคิดว่าที่ผ่านมามีรับรู้อะไรบ้าง และมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามนโยบายนี้ได้เป็นอย่างดี” ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ

ข้อ	6. ความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1	ท่านคิดว่าที่ผ่านมาท่านมีรับรู้ และมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามนโยบายนี้ได้เป็นอย่างดี	3.91	0.699	มาก
2	ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้ตอบสนองต่อนโยบายนี้	3.95	0.682	มาก
3	ท่านเห็นด้วยว่า ควรมีนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาต่อไป	4.01	0.723	มาก
รวม		3.95	0.584	มาก

7) ผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ประเด็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติมากที่สุด คือ “ท่านคิดว่าท่านมีขวัญกำลังใจ และความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานของท่านได้รับมอบหมาย” ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ “ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านดำเนินการด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ” ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.65) และที่น้อยที่สุดคือ “ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยให้ นโยบายนี้ประสบความสำเร็จ” ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผลของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

ข้อ	7. ผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านดำเนินการด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.657	มาก
2	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยให้นโยบายนี้ประสบความสำเร็จ	4.00	0.637	มาก
3	ท่านคิดว่าท่านมีขวัญกำลังใจ และความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานของท่านได้รับมอบหมาย	4.02	0.693	มาก
รวม		4.01	0.543	มาก

8) ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ เป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังอาชีวศึกษาไปปฏิบัติมากที่สุด คือ “ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย” ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ “ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร” ($\bar{X} = 3.95$, S.D = 0.619) และที่น้อยที่สุดคือ “ด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ” ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

ข้อ	ปัจจัยแต่ละด้าน	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1	มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	4.02	0.507	มาก
2	ทรัพยากรขององค์กร	3.87	0.668	มาก
3	การสื่อสารระหว่างองค์กร	3.95	0.619	มาก
4	ลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ	3.64	0.388	มาก
5	เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	3.90	0.549	มาก
6	ความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ	3.95	0.584	มาก
รวม		3.89	0.450	มาก

4.3.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

โดยมีการนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.11-4.19

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด รายได้ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน) ที่แตกต่างกัน ส่งต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด รายได้ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน) ที่แตกต่างกัน ส่งต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มเพศ กับความเห็นต่อผลการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	T	P
ชาย	131	4.01	.507	.173	.862
หญิง	178	4.00	.569		

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพด้านเพศโดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อผลการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลต่อผลการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	1.537	.512	1.753	.156
ภายในกลุ่ม	305	89.117	.292		
รวม	308	90.654			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเห็นต่อผลการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุโดยใช้สถิติ Anova พบว่า กลุ่มอายุต่าง มีความเห็นต่อผลการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลกระทบต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพด้านสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.997	.499	1.702	.184
ภายในกลุ่ม	306	89.656	.293		
รวม	308	90.654			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเห็นต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพโดยใช้สถิติ Anova พบว่าสถานภาพต่างกัน มีความความเห็นต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลกระทบต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	12	5.250	.437	1.516	.117
ภายในกลุ่ม	296	85.404	.289		
รวม	308	90.654			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเห็นต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัดใช้สถิติ Anova

พบว่า สถานศึกษาที่สังกัดมีความความเห็นต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	1.508	.377	1.286	.276
ภายในกลุ่ม	304	89.146	.293		
รวม	308	90.654			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเห็นต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามรายได้ใช้สถิติ Anova พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่างกันมีความความเห็นต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	.284	.095	.319	.811
ภายในกลุ่ม	305	90.370	.296		
รวม	308	90.654			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเห็นต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามรายได้ใช้สถิติ Anova พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความความเห็นต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	.936	.187	.632	.675
ภายในกลุ่ม	303	89.717	.296		
รวม	308	90.654			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเห็นต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษาใช้สถิติ Anova พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างกัน มีความความเห็นต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นส่งผลต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	1.022	.204	.691	.631
ภายในกลุ่ม	303	89.632	.296		
รวม	308	90.654			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเห็นต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Anova พบว่า กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความความเห็นต่อผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	ผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ			
	B	Beta	T	P
มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	.196	.184	3.198	.002*
ทรัพยากรขององค์กร	.027	.033	.587	.558
การสื่อสารระหว่างองค์กร	.178	.203	3.368	.001*
ลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ	.126	.090	1.518	.130
เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	.272	.275	5.213	.000*
ความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ	.128	.138	2.705	.007*

หมายเหตุ: R=.758 R²=.574 F=67.921 Sig=.000

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร และกิจกรรมส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

และปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ ซึ่งมีปัจจัยทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติได้ร้อยละ 57.4 ($R^2 = .574 \times 100$)

4.4 ผลการศึกษาทัศนคติของผู้บริหารงานจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

การศึกษานำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ และศึกษาทัศนคติและปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างการแข่งขันของประเทศไปปฏิบัติของ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 11 ปี (พ.ศ. 2555-2559) กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ในส่วนนี้นั้นจะเป็นผลการวิจัยในเชิงคุณภาพ ของการนำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างการแข่งขันของประเทศไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยจำนวน 12 ท่าน

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาผู้บริหารระดับสูง ระดับต้น และเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------|
| 1. รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | จำนวน 1 ท่าน |
| 2. ผู้อำนวยการสำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา (รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผน) | จำนวน 1 ท่าน |
| 3. หัวหน้าสำนักนโยบายและแผนการศึกษา (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน) | จำนวน 1 ท่าน |
| 4. ข้าราชการบำนาญ (ที่ปรึกษาประจำกลุ่มงานนโยบายและแผน) | จำนวน 1 ท่าน |

ส่วนที่ 2 เลือกสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จาก กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------|
| 1. ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร | จำนวน 1 ท่าน |
| 2. ผู้อำนวยการวิทยาลัย คนที่ 1 | จำนวน 1 ท่าน |
| 3. ผู้อำนวยการวิทยาลัย คนที่ 2 | จำนวน 1 ท่าน |
| 4. ผู้อำนวยการวิทยาลัย คนที่ 3 | จำนวน 1 ท่าน |
| 5. ผู้อำนวยการวิทยาลัย คนที่ 4 | จำนวน 1 ท่าน |

- | | |
|-----------------------------------|--------------|
| 6. ผู้อำนวยการวิทยาลัย คนที่ 5 | จำนวน 1 ท่าน |
| 7. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนคนที่ 1 | จำนวน 1 ท่าน |
| 8. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนคนที่ 2 | จำนวน 1 ท่าน |

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาทำการวิเคราะห์ประกอบกับข้อมูลเบื้องต้นจากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ซึ่งออกแบบตามกรอบแนวคิดที่ปรากฏในบทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมตามตัวแบบของ แวน มีเตอร์และ แวน ฮอร์น พบว่า ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ สามารถนำมาสรุปเป็นประเด็นได้ 6 ประเด็นดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย
- 2) ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กร
- 3) ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร
- 4) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ
- 5) ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
- 6) ปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ

4.4.1 ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

หลังจากที่ได้มีการเก็บข้อมูลโดยได้ทำการสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูงจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพฯ ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจาก ครูในวิทยาลัย พบว่า มี 2 ประเด็นหลักคือ 1) ประเด็นความชัดเจนนโยบาย และวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ประเด็นความสอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริง สามารถอธิบายได้ดังนี้

ประเด็นแรก ความชัดเจนของนโยบาย และวัตถุประสงค์ของนโยบาย พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนมีทัศนคติไปทิศทางเดียวกันว่า นโยบายมีความชัดเจน รับรู้และเข้าใจนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา มีความจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยประเทศไทยยังขาดแคลนกำลังแรงงานระดับอาชีวศึกษาจำนวนมาก ต้องการเพิ่มผู้เรียนในสายอาชีวศึกษาให้เพิ่มขึ้น และมีสมรรถนะในการทำงาน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและผู้ประกอบการ นโยบายที่ออกมามีวัตถุประสงค์ เพื่อมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนและกำลังแรงงานรองรับการเข้าสู่สังคมและประชาคมอาเซียน ซึ่งการผลิตและ

พัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา เป็นภารกิจหลักของกระทรวง และหน่วยงานในสังกัดก็คือสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร และวิทยาลัยในสังกัดสถาบัน การกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด การดำเนินการที่ชัดเจนจากแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 เพื่อให้นโยบายไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ เมื่อรับนโยบายมาก็ทางสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ได้นำมาการแปลงเป็นแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษา โดยมี 5 ยุทธศาสตร์หลักด้วยกัน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 เร่งผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกันความต้องการของประเทศทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เร่งรัดเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาต่อสายสามัญให้ได้อย่างน้อย 50 : 50 เพื่อสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบความร่วมมือและขยายภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ แสวงหาและพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่างประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคลากรทางการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยพัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันฯ ให้มีมาตรฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความเข้มแข็งและเอกภาพในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 5 ผนึกเสริมสร้างภาพลักษณ์การอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

ผู้วิจัยจึงขอหยิบยกประเด็นการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหารบ้างท่าน มาแสดงเพื่อให้เห็นถึงทัศนคติและมุมมองที่มีต่อประเด็นความชัดเจนนโยบาย และวัตถุประสงค์ของนโยบายดังนี้

นโยบายที่ออกมาตรงนี้ก็คือ ภารกิจหลักของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันอาชีววิทยาลัยในสังกัด เพราะก่อนจะมีการกำหนดเป็นนโยบาย แผน ออกมาได้ก็ต้องมีศึกษาปัญหา การระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน แล้วจึงมาจัดทำเป็นแผน และกำหนดยุทธศาสตร์ดังกล่าวออกมา เพื่อให้สอดคล้องกับสังคม ชุมชน และพื้นที่นั้น

ประเทศเราขาดแคลนแรงงานสายอาชีพ ซึ่งเป็นแรงงานระดับกลาง ที่ถือว่ามีความสำคัญกับการพัฒนาประเทศมาก มีภารกิจหลักของเรา คือ การผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านวิชาชีพ ตอบสนองความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานและของประเทศ

นโยบายตัวนี้จะช่วยให้เราผลิตคนตรงต่อความต้องการสถานประกอบการ ทำให้ไม่ผลิตล้นเหมือนที่เคยเป็นมา

เราก็มีการทำโครงการต่างๆขึ้นมาเพื่อตอบโจทย์ ด้านผลิตนักเรียนทั้งระดับ ปวช. ปวส. ทั้งหลักสูตรระยะสั้น และระยะยาว ส่วนหลักสูตรระยะสั้นตรงนี้ คือ การฝึกอาชีพให้กับประชาชนตามความต้องการ หรือตอบโจทย์ ในของเศรษฐกิจช่วงนั้น

ประเด็นที่สอง นโยบายที่ออกมามีความสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) โดยให้ความสำคัญกับ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทางภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ ตั้งแต่ระดับ ชุมชนถึงประเทศสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จัดทำแผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ โดยนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนก็เป็นประเด็น 1 ในยุทธศาสตร์หลัก ซึ่งอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ สถาบันการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยตรง จึงได้ทำยุทธศาสตร์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559

โดยผู้ให้สัมภาษณ์ข้างต้นยังมีทัศนคติและมุมมองต่อประเด็นความสอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงดังนี้

มองว่าสอดคล้อง แต่ยังไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องของนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพราะด้วยรูปแบบสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เราจะใช้รูปแบบการเรียน สอนแบบเดิมโดยไม่ปรับตัวไม่ได้ ต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย

มีปัญหาคือความร่วมมือทั้งหลาย และกฎหมายบางตัว ก็ไม่ได้ปรับตามนโยบายที่ออกมา เช่น เรื่องความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ก็ยังไม่มีกฎหมายที่จะเอื้อให้กับภาคเอกชนมาสนับสนุนเราเลย เหมือนเราจะไปเอาผลประโยชน์จากเขาฝ่ายเดียว ซึ่งตรงนี้ก็ทำให้ภาคเอกชนไม่ค่อยอยากให้ความร่วมมือกับเรา

4.4.2 ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กร

ในส่วนปัจจัยด้านทรัพยากรหลังจากที่ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง ผู้บริหารสถานอาชีวศึกษากรุงเทพฯ ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจาก ครูในวิทยาลัย พบว่า มี 2 ประเด็นหลักคือ 1) ทรัพยากรด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยี จากภาครัฐ 2) ทรัพยากรด้านกำลังคน

ประเด็นแรก ทรัพยากรด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยี จากภาครัฐ การทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการตามตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทรัพยากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ นโยบายประสบความสำเร็จ แต่จากการสัมภาษณ์พบว่า งบประมาณที่รัฐจัดให้ในการนำนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ยังไม่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ ทั้งงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยี ที่ต้องใช้เพื่อฝึกเพื่อพัฒนาศักยภาพ โดยงบประมาณด้านการศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ประกอบด้วย งบอุดหนุน งบลงทุน งบดำเนินงาน งบบุคลากร และงบรายจ่ายอื่นๆ โดยงบส่วนมากจะถูกใช้ไปกับงบบุคลากรมากที่สุด และเมื่อเทียบงบประมาณการศึกษา อาชีวศึกษาได้รับงบต่ำสุด ซึ่งการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รัฐเป็นผู้จ่ายให้เพราะเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรี ทั้งงบประมาณไม่เพียงพอทางวิทยาลัยต้องแบกรับปัญหาค่าใช้จ่ายเอง ทางวิทยาลัยจึงแก้ปัญหาโดยใช้การเก็บค่าทรัพยากร (หรือผู้ปกครองเรียกว่าค่าเทอม) เพื่อนำรายได้ มาพัฒนาสถานศึกษา และเป็นค่าใช้จ่ายของวิทยาลัย เพราะวิทยาลัยก็ต้องมีค่าใช้จ่าย ทั้งค่าไฟ ค่าจ้างบุคลากรในสถานศึกษา และแก้ไขปัญหาด้วยการใช้เรียนการสอนแบบทวิภาคีเข้ามาช่วย เพื่อเป็นการช่วยลดต้นทุนให้กับทางสถานศึกษา และเพื่อให้เด็กได้ฝึกกับครุภัณฑ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ TDRI ที่ทำงานวิจัยเรื่องระบบการศึกษาอย่างต่อเนื่องพบว่า ขณะที่งบประมาณต่อหัวสายสามัญกับสายอาชีวศึกษา งบประมาณสายอาชีวศึกษาได้งบประมาณต่อหัวต่ำกว่าสายสามัญ ทั้งที่การจัดการมีต้นทุนสูงกว่า เพราะต้องลงทุนเครื่องจักรเพื่อฝึกฝนเด็ก งบประมาณต่อหัวของสายอาชีวอยู่ที่ 25,042 บาท สายสามัญอยู่ที่ 28,261 บาท จะเห็นว่า ในรายละเอียดงบบุคลากรของสายอาชีวศึกษา น้อยกว่าสายสามัญ เพราะสายอาชีวศึกษามีปัญหาขาดแคลนบุคลากรอย่างรุนแรง งบเงินอุดหนุนกว่าครึ่งก็เอาไปจ้างครูให้เพียงพอ เมื่อดูงบครุภัณฑ์ทางการศึกษาในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา งบครุภัณฑ์ของอาชีวอยู่ระดับต่ำมาตลอด เพราะฉะนั้น ถ้าไม่มีเครื่องมือดีแล้วจะเรียนจะทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้อย่างไร ที่สำคัญสายอาชีวศึกษา

ขาดแคลนครูมากกว่าสายสามัญ โดยการขาดแคลนครูอาชีวศึกษาอยู่ที่ 44 : 1 สูงกว่าสายสามัญเท่าตัวซึ่งอยู่ที่ 22 : 1 โดยใน 2555 สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีครูอาชีวศึกษาประมาณ 26,000 คน แต่มีข้าราชการครูแค่ 15,000 คน ที่เหลือเป็นครูสัญญาจ้าง ซึ่งเงินเดือนค่อนข้างต่ำ ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ทำให้จิตใจที่จะทั้งสอนและพัฒนาที่ลดลง (ปกป้อง จันวิทย์ และศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์, 2556)

เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงได้หยิบยกประเด็นการให้สัมภาษณ์บ้างท่าน บ้างช่วงมาแสดงเพื่อให้เห็นถึงทัศนคติและมุมมองที่มีต่อประเด็นคำถามประเด็น ทรัพยากรด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยี จากภาครัฐ ดังนี้

วัสดุอุปกรณ์ในเชิงปริมาณนั้นว่า เพียงพอ แต่เพียงพอตามศักยภาพ ถ้าเป็นวัสดุฝึกก็มีปัญหา แต่ไม่ค่อยมาก เท่ากับอุปกรณ์ทางด้านครุภัณฑ์และเทคโนโลยี

คุณบอกว่าเรามีหน้าที่หลักในการพัฒนากำลังคน แต่งบประมาณของชาติมีจำกัด เมื่อเราของงบประมาณไปก็ได้เท่าเดิม หรือเพิ่มก็เพิ่มไม่มากอาจจะด้วยข้อจำกัดงบประมาณชาติ ตรงนี้เราก็เข้าใจได้

นโยบายรับเด็กเพิ่ม นโยบายบอกให้เราเปิดรับแต่ไม่ได้ให้งบประมาณเราเพิ่ม อีกทั้งครุภัณฑ์และเทคโนโลยีนั้น ไม่ทันสมัย เครื่องไม้เครื่องมือส่วนใหญ่แล้วเวลาเราซื้อมาใช้ก็อยู่ใช้ไป 20 ปี 30 ปีซึ่งมันล้าหลังไปแล้วแต่เราก็ยังใช้อยู่แก้ปัญหาทำความเข้าใจกับสถานประกอบการเพื่อให้ได้รับนวัตกรรมที่ทันสมัย

ผู้บริหารท่านหนึ่งได้ตัวอย่างให้เห็นภาพให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น เราต้องการของงบประมาณเพื่อมาซื้อ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการฝึกในปีนี้จะดีกว่าที่จะได้อาจจะมากอีก 2 ปี พอซื้อมาก็ไม่ทันสมัยตกทุนไปแล้ว และครุภัณฑ์มีราคาค่อนข้างแพงมาก ทำให้ไม่สามารถซื้อได้ ซึ่งการเรียนสายอาชีวศึกษาต้องใช้งบประมาณสนับสนุนในส่วนของวัสดุฝึก ครุภัณฑ์ มากกว่าสายสามัญ แต่เรากลับได้รับงบประมาณสนับสนุนที่ต่ำกว่าสายสามัญ

วิทยาลัยเราเป็นเฉพาะทาง ต้องใช้วัสดุฝึกที่มีค่าในการเรียนการสอน นี่จึงเป็นอีกเหตุผลที่วิทยาลัยอื่นๆ ไม่เปิดสาขานี้ เพราะเปิดไปก็ขาดทุน การแก้ปัญหาของวิทยาลัยเองก็ใช้วัสดุฝึกเดิม และนำวัสดุฝึกที่ได้ผลิตได้นำไปจำหน่าย

เมื่อเครื่องมือไม่พร้อม เราผลิตเด็กออกไป สถานประกอบการบอกว่า เด็กยังขาดทักษะบางอย่างซึ่งก็เป็นความจริง ครุภัณฑ์ เทคโนโลยี หรือว่าเครื่องจักร

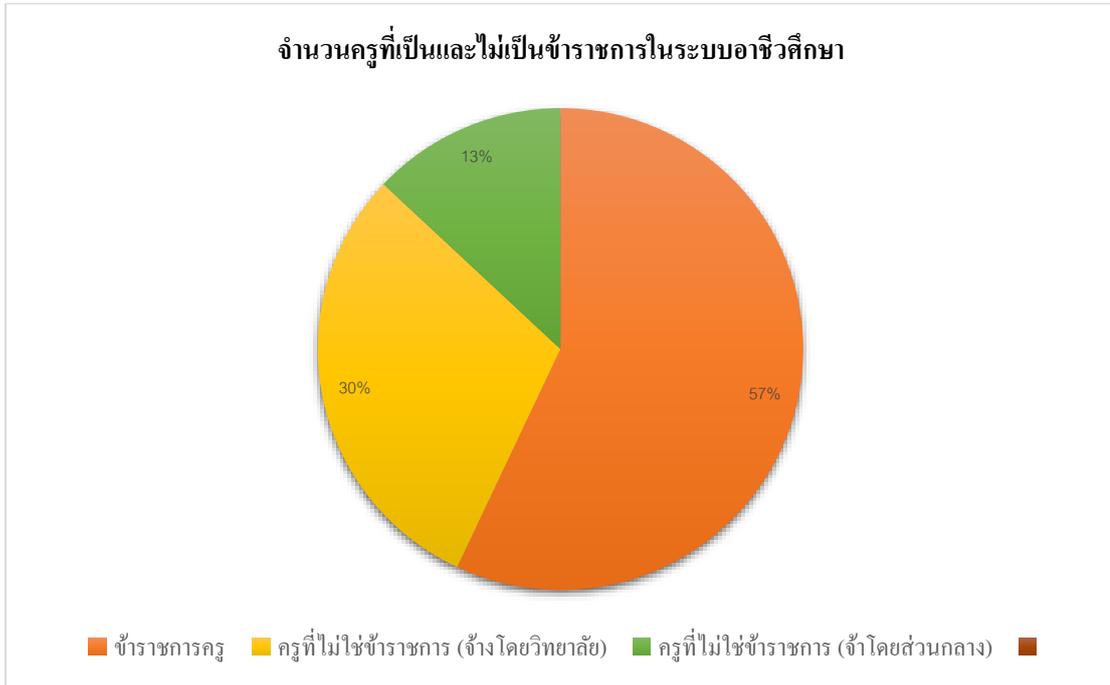
ของเราก็ไม่ทันสมัย เหมือนสถานประกอบการ เราจึงแก้ปัญหาโดยส่งนักเรียนเราไปเรียนในสถานประกอบการ ซึ่งก็มีโครงการ ในเรื่องของทวิภาคี

สถานประกอบการจะมีการคัดเลือกเด็กเข้าไปโดยจำกัด โดยจะมีการคัดเลือกเด็กให้เหมาะกับงาน และดูจากสาขาที่เด็กจบ เพื่อให้ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เพราะว่าสถานประกอบการต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กับเด็กด้วย เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พัก เป็นต้น

วิทยาลัยก็ต้องแก้ปัญหาด้วยตัวเอง โดยใช้วิธีการจัดเก็บรายได้เพิ่มเพื่อเป็นรายได้สถานศึกษา และใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบระบบทวิภาคีเข้ามาช่วย

เมื่อวัสดุฝึก ครุภัณฑ์ไม่พร้อม ทางสถาบันและวิทยาลัยต้องแก้ปัญหา โดยสร้างความร่วมมือกับภาคประกอบการแทน เป็นการเรียน ระบบทวิภาคี การเรียนระบบนี้ทำให้ประหยัดงบประมาณ เรื่องของการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ เพราะนักเรียน นักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการ เรียกว่าฝึกอาชีพในสถานประกอบการจริง ซึ่งเป็นการเรียนที่มีประโยชน์ต่อนักเรียนค่อนข้างมาก นอกจากนี้ นักเรียนนักศึกษาจะได้ฝึกงานในสถานที่จริง อุปกรณ์จริง ยังสามารถสร้างรายได้ระหว่างเรียนให้แก่ นักเรียนได้อีกด้วย “สโลแกนที่ว่าถ้าเด็กทุกคนจบ ปวช. วันรุ่งขึ้นจะต้องไปเข้าโรงงานนั้นทันที เพราะเขามีความรู้อยู่แล้ว ได้งาน ได้เงิน ได้วุฒิ เป็นสโลแกนที่ทำให้ประชาชนในพื้นที่ส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน อีกอย่างสถานศึกษาในกรุงเทพค่อนข้างได้เปรียบเพราะตั้งอยู่ในแหล่งนิคมอุตสาหกรรมมาก มีโรงงานต่างๆ มากมายที่รองรับคนเข้าทำงาน เด็กมาเรียนแล้ว ได้เงิน ได้งาน ได้วุฒิ เด็กที่มาเรียนที่นี่ได้ทำงานไปด้วย”

ประเด็นที่สอง การขาดแคลนกำลังเรื่องคน โดยเฉพาะเรื่องขาดแคลนครู ในระบบอาชีวศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาขาดแคลนครูเป็นอย่างมาก งบบุคลากรต่อหัวของสายอาชีวศึกษาระดับ ปวช. อยู่ที่ 6,753 บาท ต่ำกว่างบต่อหัวสายสามัญ ซึ่งอยู่ที่ 20,460 บาท ทั้งที่ทั้งครูอาชีวและครูสายสามัญมีรายได้ทัดเทียมกัน



ภาพที่ 4.1 แสดงอัตรากำลังครูในระบบอาชีวศึกษา

แหล่งที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังอาชีวศึกษา

ที่ผ่านมาการจัดสรรข้าราชการครูระหว่าง สอศ. และสพฐ. มีทิศทางตรงข้ามกับนโยบายการเพิ่มจำนวนนักเรียนอาชีว โดยในช่วงปี 2549-2555 จำนวนข้าราชการครูสังกัด สอศ. ลดลงถึงร้อยละ 9.7 สัดส่วนนักเรียนต่อข้าราชการครูอาชีวศึกษาอยู่ที่ 44 : 1 ในขณะที่ สพฐ. มีจำนวนข้าราชการครูเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.7 สัดส่วนนักเรียนต่อข้าราชการครูอยู่ที่ 22 : 1 และในปี 2555 สอศ. มีครูทั้งหมด 26,541 แต่มีข้าราชการครูเพียง 15,109 หรือคิดเป็นร้อยละ 57 ของครูทั้งหมดเท่านั้น สอศ. ต้องจ้างครูเพิ่มที่ไม่ใช่ข้าราชการครูเพิ่มอีก 3,294 คน และวิทยาลัยต้องใช้งบประมาณเงินอุดหนุนรายหัวจ้างครูเพิ่มอีก 7,902 คน ครูอัตราจ้างเหล่านี้รายได้ค่อนข้างต่ำและไม่มีความมั่นคงทางอาชีพ เหมือนข้าราชการครู ทำให้บั่นทอนกำลังใจในการทำงาน (ปกป้อง จันวิทย์ และศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์, 2556)

ผู้วิจัยจึงขอหยิบยกประเด็นการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหารบางท่าน มาแสดงเพื่อให้เห็นถึงทัศนคติและมุมมองที่มีต่อประเด็นทรัพยากรด้านคนดังนี้

กำลังคนก็ยังขาดแคลน เนื่องจากครูที่จบมาจากอุดมศึกษาที่มาจากสายสามัญ ไม่ค่อยออกเท่าเด็กที่ไปจาก ปวช. ปวส. แล้วไปเรียนปริญญาตรีแล้วกลับมา

เป็นครู ทำให้ครูที่มีสมรรถนะ มีประสบการณ์และประสิทธิภาพยังขาดแคลน รวมถึงบุคลากรทางโครงสร้างของสถาบัน ซึ่งความจริงต้องมีถึง 50 อัตรา แต่ยังมีแค่ 10 อัตรา ทำให้การปรับโครงสร้างต่างๆ ยังไม่สมบูรณ์

ที่ผ่านมามีการลดจำนวนข้าราชการลง ตามนโยบายของรัฐบาลที่ให้ลดครู ซึ่งโดยปกติครูอาชีพก็มีไม่พออยู่แล้ว ทุกวิทยาลัยต้องจ้างครูเพิ่ม เพราะครูที่เป็นข้าราชการกำลังคนไม่พอ ซึ่งครูอาชีพ และ ครูสายสามัญก็มีลักษณะที่ต่างกัน” โดยที่วิทยาลัยจะรับครูสายสามัญจำนวนไม่มาก เพราะเรานั้นสอนทางสายอาชีพเป็นหลัก แต่ถึงอย่างนั้นก็ยังมีความจำเป็นต้องจ้าง เพราะแต่ละวิทยาลัยถึงแม้จะเป็นสายอาชีพก็ต้องเรียนวิชาพื้นฐานตามหลักสูตรภาคบังคับ แล้วถึงจะเลือกวิชาเอก และวิชาเลือกทางสายวิชา

นอกจากรัฐจะให้อัตรากำลังครูไม่พอแล้วครูผู้ช่วยที่เลือกบรรจุในกรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นคนต่างจังหวัดทั้งหมด และเมื่อครบเวลา 4 ปี ครูผู้ช่วยเหล่านี้ก็ย้ายกลับบ้านหมด กลายเป็นว่าพอครบกำหนดในการดำรงตำแหน่งศึกษา ครูมีการศึกษาต่อปริญญาโท จนมีความพร้อม แต่คนพวกนี้ก็ย้ายกลับบ้าน พอย้ายกลับบ้านทางวิทยาลัยก็ขาดครูที่มีความพร้อมที่จะใช้งานได้ทันที ก็ต้องฝึกคนใหม่ต่อไปเรื่อยๆ แบบนี้ ทำให้เกิดเป็นปัญหาซ้ำซาก

วิทยาลัยจึงต้องจ้างลูกจ้างในส่วนวิทยาลัยเอง โดยมีการสนับสนุนคนที่มีความรู้ความสามารถ เมื่อเราสังเกตเห็นว่าเรามีความสามารถเราก็จะดึงเขามาพัฒนาเพื่อนำมาบรรจุเป็นข้าราชการเพราะคนที่เราดึงมา เป็นคนที่อยู่ในท้องถิ่น มีภูมิลำเนาที่นี้ ทำให้ไม่มีปัญหาว่าบุคลากรข้าราชการที่บรรจุจะย้ายไปไหน

4.4.3 ปัจจัยด้านการสื่อสาร

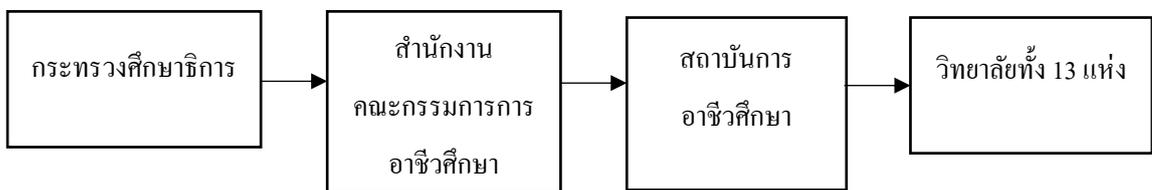
การเก็บข้อมูลโดยได้ทำการสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูงจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพฯ ผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจาก ครูในวิทยาลัย พบว่า มี 2 ประเด็นดังนี้ 1) รูปแบบการถ่ายทอด 2) ลักษณะและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ประเด็นแรก รูปแบบการถ่ายทอดการสื่อสารของสถาบันและวิทยาลัย มีลักษณะทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการควบคู่กัน การติดต่อแบบทางการ เป็นการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางลายลักษณ์อักษร มีการถ่ายทอดเป็น กฎกระทรวง หนังสือคำสั่ง หนังสือเวียน บันทึกข้อความ เป็นต้น ซึ่งเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับโครงสร้างการบริหารขององค์กร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ก็มองว่ามี

ทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดี เช่น เรื่องของการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ เพราะถ้าไม่ทำที่เป็นทางการจะทำให้ไม่เกิดประสิทธิภาพในการบริหารได้แต่ข้อเสียคือทำให้ได้รับข้อมูลล่าช้า ซึ่งการสื่อสารแบบที่ไม่เป็นทางการสามารถช่วยได้มาก ทำให้ง่ายสะดวกในการติดต่อ ในบางกรณีที่ต้องรอความเป็นทางการ อาจไม่ทันเวลา และเหตุการณ์นั้น ทำให้วิทยาลัยต่างๆปรับตัวโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวช่วยในการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารระหว่างภายในองค์กร ใช้การติดต่อสื่อสารทาง Line ทำให้การเข้าถึงบุคลากรในองค์กรได้รวดเร็วและง่ายขึ้น จึงเป็นตัวช่วยหนึ่งที่ทำให้เกิดการรับรู้ โยบายได้อย่างทั่วถึง

ประเด็นที่สอง ลักษณะและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ได้รับการถ่ายทอดจากสื่อสารนโยบายจากกระทรวง แล้วจึงกำหนดนโยบายออกมาในเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง และทำการถ่ายทอดไปยังสถาบันการอาชีวศึกษา และวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องได้นำไปสู่การปฏิบัติ และวิทยาลัยแต่ละแห่งก็ต้องมีการทำแผนปฏิบัติการ ทำแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยของตัวเองรองรับ แต่ละวิทยาลัยจะต้องมีแผนอีกระดับที่เป็นของตัวเอง แผนของวิทยาลัยก็ต้องสอดคล้องตามแผนทั้งจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนการพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษา และแผนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยเช่นเดียวกัน เพื่อให้แผนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ขั้นตอนการถ่ายทอดสื่อสาร โดยเป็นไปในลักษณะเดียวกันทุกวิทยาลัย เมื่อผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัด ได้รับการถ่ายทอดนโยบาย ก็ต้องนำมาสื่อสารให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ โดยรูปแบบการสื่อสารมีหลายอย่าง บางที่กำหนดเป็นกลุ่มเฉพาะจุดเน้นบางส่วน ก็จะมีการแต่งตั้งเป็นกรรมการเฉพาะกิจ ในเรื่องนั้นๆ เพื่อมีหน้าที่โดยตรงในการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นตัวนั้นเลย เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม บ้างครั้งแค่สั่งการไปเฉยๆ ไม่เกิดประโยชน์



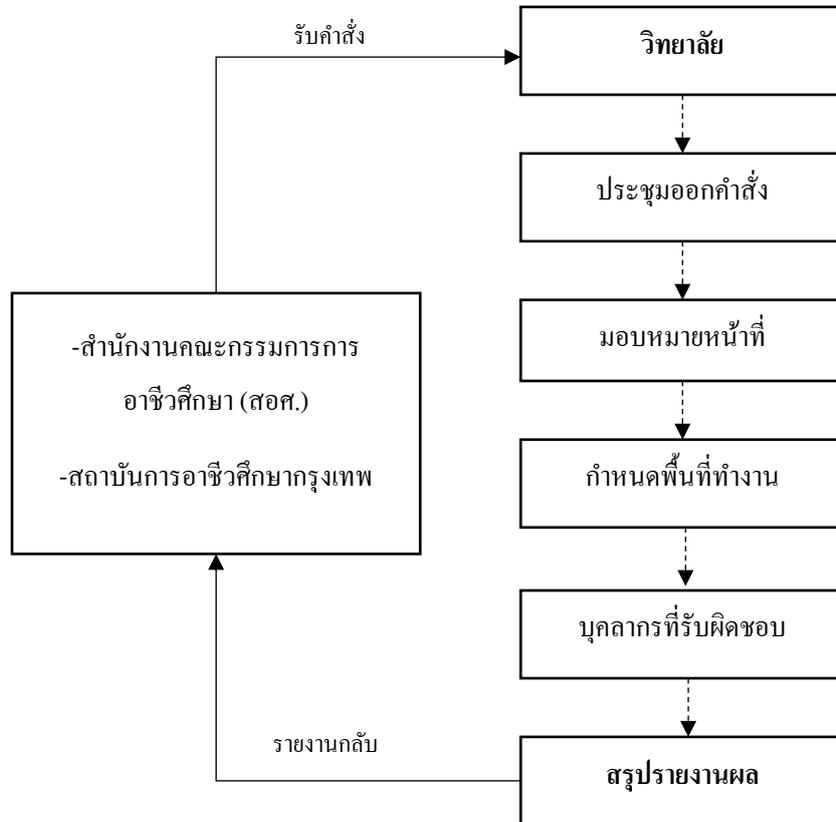
ภาพที่ 4.2 แสดงขั้นตอนการถ่ายทอดสื่อสาร

ผู้วิจัยจึงขอหยิบยกประเด็นการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหารบ้างท่าน มาแสดงเพื่อให้เห็นถึงทัศนคติและมุมมองที่มีต่อประเด็นลักษณะและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ดังนี้

ติดต่อสื่อสารของเรามีความชัดเจน โดยเราจะเรียกผู้อำนวยการมาก่อน แล้วให้นโยบายไปว่าปีนี้เราเน้นเรื่องอะไร ทางผู้อำนวยการก็จะเรียกบุคลากรของหน่วยงานนั้นๆ มาเพื่อถ่ายทอดให้รู้อีกที ว่าเราเน้นเรื่องอะไร อย่างเช่นว่า ปีนี้เราเน้นเรื่องหลักสูตรของการพัฒนาความเข้มแข็ง แล้วทำการมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับนโยบายปัจจุบัน

นโยบายหรือกิจกรรมบางครั้งเราจะได้รับมาเป็นช่วงๆ เราก็จะมีหนังสือออกไปให้สถานศึกษาให้รับทราบ เพื่อให้สถานศึกษารับน่านโยบายไปปฏิบัติใช้ให้สอดคล้องกับนโยบายตรงนี้ เช่น การแก้ปัญหาเด็กกลางคัน เราก็จะไปเยี่ยมบ้านเด็ก เพื่อรับทราบถึงปัญหาเด็กและทำการช่วยเหลือต่อไป และทางสถาบันจะต้องทำสถิติ เพิ่มลดของจำนวนนักเรียน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง เพื่อรายงานผล

เพื่อให้เห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้อำนวยการแห่งหนึ่งจึงได้ยกตัวอย่างการถ่ายทอดสื่อสารจากทางสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาลงมาสู่วิทยาลัย เช่น กรณีที่เรารับนโยบายมาจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เช่น นโยบายการออกกลางคัน เมื่อผู้บริหารวิทยาลัยทราบก็จะมีการดำเนินการดังนี้ ประชุมออกคำสั่ง มอบหมายหน้าที่ให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดพื้นที่ในการทำงาน หาบุคลากรที่รับผิดชอบและดำเนินการ และเมื่อได้ผลการดำเนินงานก็ต้องทำรายงานสรุปส่งไปที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในกรณีที่เป็นที่ต้องผ่านสถาบัน ก็ต้องผ่านสถาบันกลับไป



ภาพที่ 4.3 แสดงการถ่ายทอดคำสั่งจากทางสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาลงมาสู่วิทยาลัย

4.4.4 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ

หลังจากที่ได้มีการเก็บข้อมูลโดยได้ทำการสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูงจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจาก ครูในวิทยาลัย พบว่ามี 3 ประเด็นดังนี้ 1) ลักษณะโครงสร้างองค์กร 2) ความซับซ้อนโครงสร้างองค์กร 3) ความสามารถของบุคลากรต่อการนํานโยบายไปปฏิบัติ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายเฉพาะในการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศ โดยมีบทบัญญัติให้ มาตรา 6 และมาตรา 7 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิต

และพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ และกำหนดให้จัดการอาชีวศึกษาได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีประกาศเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2556 และวันที่ 27 กันยายน 2556 ให้สถาบันการอาชีวศึกษาทั้ง 23 สถาบัน เป็นหน่วยงานการศึกษาตามมาตรา 4 (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมแล้ว

ประเด็นแรกลักษณะโครงสร้างสถาบันการอาชีวศึกษาพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 บัญญัติให้จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อจัดการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด คือ 1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (มาตรา 9) การจัดตั้งนั้นสามารถดำเนินการได้โดยออกเป็นกฎกระทรวงใน 4 แนวทาง คือ

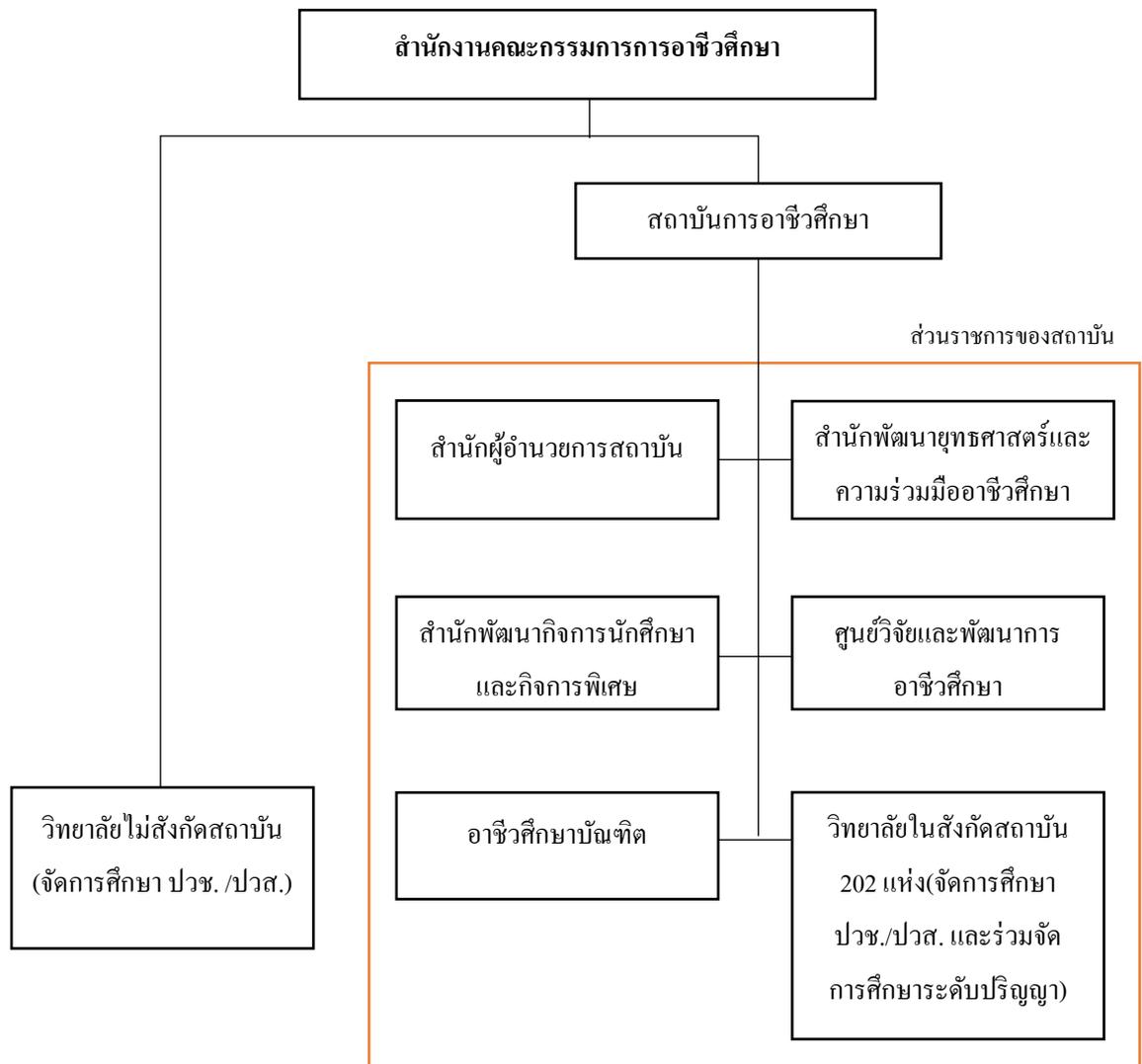
1) การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันเพื่อการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ตามคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ม.13)

2) การแยกสถานศึกษาส่วนใดส่วนหนึ่งจากสถาบันไปรวมกับสถานศึกษาอีกแห่งเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันก็ได้ (ม.13 วรรคสอง)

3) จัดตั้งขึ้นใหม่เป็นสถาบัน หากมีความเหมาะสมหรือจำเป็น (ม.14)

4) ยกสถานะสถานศึกษาเป็นสถาบันก็ได้

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในแบบคือการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาจำนวน 202 แห่ง เพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา โดยไม่มีการยุบเลิกโครงสร้างและกรอบอัตราของสถานศึกษาที่รวมกันจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษาทั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โครงสร้างของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จัดตั้งขึ้นแสดง ดังนี้



ภาพที่ 4.4 รูปแบบการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาตามมาตรา 13

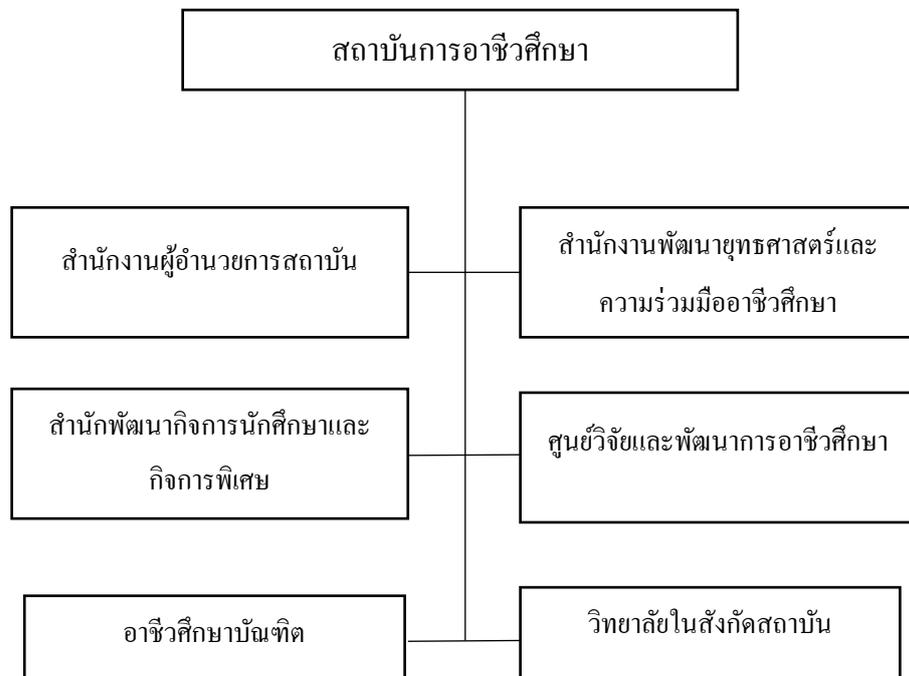
แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, ม.ป.ป.: 5.

กฎกระทรวงการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2555 สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 13 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร วิทยาลัยเทคนิค ดอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคคูสิต วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา วิทยาลัยอาชีวศึกษา รัตนบุรี วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา วิทยาลัยพัฒนวิชาการเชตุพนวิทยาลัย พัฒนวิชาการรัตนบุรี กาญจนภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวง และวิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษก หนองจอก

การแบ่งส่วนราชการของสถาบันการอาชีวศึกษา ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 บัญญัติให้สถาบันอาจส่วนราชการออกเป็น (1) สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน (2) วิทยาลัย (3) สำนัก (4) ศูนย์ หรืออาจให้มีส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัยเป็นส่วนราชการของสถาบันอีกก็ได้โดยโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสถาบันการอาชีวศึกษามีการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- 1) สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน
- 2) สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และความร่วมมืออาชีวศึกษา
- 3) สำนักพัฒนากิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ
- 4) ศูนย์วิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา
- 5) อาชีวศึกษابัณฑิต
- 6) วิทยาลัยในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้เสนอจัดตั้งส่วนราชการของสถาบัน การอาชีวศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการของสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2555 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนที่ 103 ก ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2555)

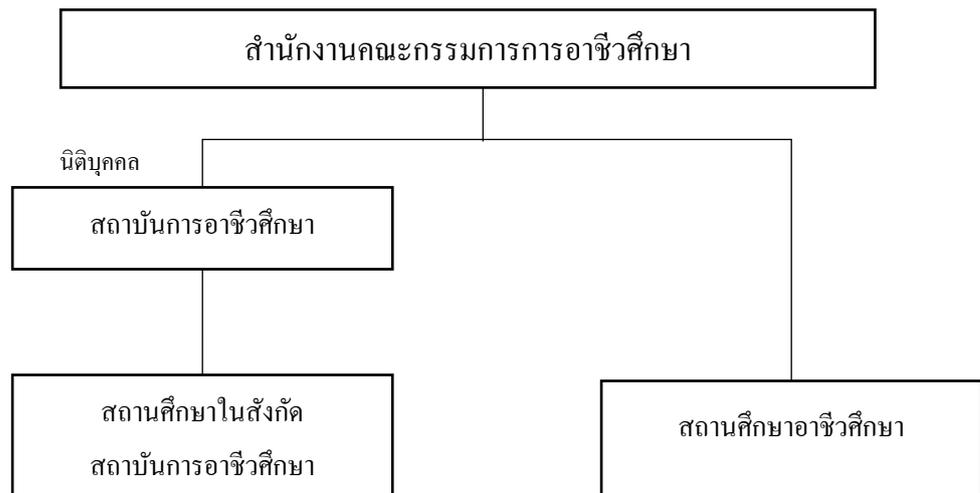


ภาพที่ 4.5 โครงสร้างส่วนราชการในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา

แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, ม.ป.ป.: 9.

ปัจจุบันได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ให้จัดตั้งส่วนราชการสถาบันการอาชีวศึกษา และประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนพิเศษ 162 ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2556

อำนาจหน้าที่ของสถาบันการอาชีวศึกษาพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 บัญญัติให้สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี หากพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาจึงมีบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่ชำนาญการปฏิบัติการสอน การวิจัย การถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยี ทุนบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งให้บริการวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม (มาตรา 16) โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (มาตรา 15)



ภาพที่ 4.6 สถานะของสถาบันการอาชีวศึกษา

แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, ม.ป.ป.: 11.

การแบ่งส่วนราชการภายในสถาบันการอาชีวศึกษา ในระดับต่ำกว่า สำนัก วิทยาลัย ศูนย์ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย นั้น มาตรา 17 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่แห่งพระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษา 2551 กำหนดให้สถาบันการอาชีวศึกษาแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

1) สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน อาจแบ่งส่วนราชการเป็น ฝ่ายหรือหน่วยงานที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าฝ่าย

2) วิทยาลัย อาจแบ่งส่วนราชการเป็นคณะวิชา ภาควิชา แผนก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะวิชาหรือภาควิชา

3) สำนัก หรือศูนย์ อาจแบ่งส่วนราชการเป็นแผนกหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าแผนกได้ทั้งนี้ การแบ่งส่วนราชการภายในสถาบันแต่ละแห่ง กฎหมายกำหนดให้ออกเป็นข้อบังคับ ของสถาบันการอาชีวศึกษา (มาตรา 19 วรรคสอง) ปัจจุบันสถาบันการอาชีวศึกษา 23 แห่งได้มีข้อบังคับการแบ่งส่วนราชการในทิศทางเดียวกัน โดยออกเป็นข้อบังคับการแบ่งส่วนราชการภายในและได้รับการอนุมัติกรอบอัตราค่าจ้างราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 39 ก. (2) ในระยะเริ่มแรกจำนวน 14 อัตรา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, ม.ป.ป.)

ถึงแม้ลักษณะโครงสร้างจะเป็นทางการแต่ ผู้ให้สัมภาษณ์กลับมองว่า การที่โครงสร้างมีความเป็นทางการเป็นสิ่งที่ดี ง่ายต่อการปฏิบัติ เพราะรู้ลำดับชั้นของสายการปฏิบัติซึ่งส่งผลดีมากกว่า และไม่ได้รู้สึกถึงผลกระทบในการตัดสินใจ แต่กลับมองว่าบุคลากรในองค์กรต่างหากที่มีผล ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบตัวเอง และไม่มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ก็ทำให้การปฏิบัติไม่มีศักยภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษา ซึ่งแนวคิดเพื่อเป็นการกระจายอำนาจไปสู่สถาบัน เพื่อที่จะทำให้สถาบันการดำเนินการเป็นไปได้อย่างรวดเร็วขึ้น แต่ในความเป็นจริงสถาบันอาชีวศึกษาเพิ่งเกิดขึ้นได้ไม่นานจึงยังไม่มีความเข้มแข็ง หรือบทบาทที่มากพอในการบริหารจัดการ จะบริหารจัดการได้ดีในระดับปริญญาตรี แต่ถ้าในระดับ ปวช. และ ปวส. ทางวิทยาลัยก็ยังคงต้องพึ่งคำสั่งจาก สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดันตังกัดใหญ่เป็นหลัก

เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงได้หยิบยกประเด็นการให้สัมภาษณ์ข้างต้น บ้างช่วงมาแสดงเพื่อให้เห็นถึงทัศนคติและมุมมองที่มีต่อประเด็นคำถามประเด็นลักษณะ โครงสร้างองค์กร ดังนี้

เราเป็นองค์กรของรัฐ ก็ต้องมีโครงสร้างไปตามรูปแบบราชการ การแบ่งส่วนโครงสร้างแบบนี้ก็มีข้อดี เพราะทำให้การแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน มีหลักในการบังคับบัญชา มี กฎ ระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ทำให้การทำงานมีกรอบที่ชัดเจน และง่ายต่อการสั่งการ

โครงสร้างองค์กรมีลักษณะจากบนลงล่าง มีบ้างที่เกิดความลำช้าในการดำเนินการ หรือการตัดสินใจ แต่ก็ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานนโยบายไปปฏิบัติ

พระราชบัญญัติอาชีวศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อเป็นการกระจายอำนาจ จาก สอศ. ลงมาที่สถาบัน เพื่อให้การดำเนินการ ตัดสินใจ การบริหารทรัพยากร มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ถ้าทำได้จริง จะทำให้เราสามารถของบประมาณ หรือ รายงานการ ดำเนินการได้โดยตรง แต่ในความเป็นจริงสถาบันยังไม่ค่อยเข้มแข็งและยังขาด อัตราคนในสถาบันอีกมาก เพราะทาง สอศ. เองก็ยังไม่ส่งข้าราชการ กำลังคน ลงมาเท่ากับกรอบอัตราที่ได้วางไว้ ฉะนั้นในส่วนหลักๆ คือสถาบันจะดูแล เรื่อง ของการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากกว่า ส่วนในระดับ ปวช. ปวส. ทาง วิทยาลัยก็ยังคงต้องพึ่งคำสั่งจาก สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาใหญ่อยู่ดี

ประเด็นที่สองความสามารถของบุคลากรต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ บุคลากรใน สถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษา (สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) โดยภาพรวมทุกวิทยาลัย บุคลากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ มีความรู้ ความสามารถที่จะทำได้ให้นโยบายประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากทางสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และสถาบันอาชีวศึกษามีโครงการ และกิจกรรมจัดอบรมให้ความรู้เป็น อย่าง ต่อเนื่อง แต่ปัญหาที่พบ คือ เมื่อนวัตกรรมหรือเครื่องมือเปลี่ยนแปลงไปแล้ว ครูที่อาวุโสมักตาม เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมไม่ทัน อีกทั้งครูอาวุโสเหล่านี้ได้ศึกษามานาน ทำให้ความรู้ไม่ได้เกิดการ พัฒนา ก็ถ่ายทอดให้เด็กลำบาก เพราะฉะนั้นตรงนี้แก้ปัญหาโดยใช้ครูฝึกในสถานประกอบการให้ มาสอน จุดอ่อนของก็คือระบบราชการไม่เหมือนเอกชน บริษัทเอกชน เขาต้องการที่จะเปลี่ยน บุคลากร ก็สามารถบีบหรือจ้างให้ออกบ้างแต่ปัจจุบันไม่ต้องจ้างใช้วิธีการรับเด็กรุ่นใหม่เข้ามา คน รุ่นเก่าด้อยกว่าเด็กก็เลยอายุก็ลาออกไป ในอดีตที่ผ่านมาสถานประกอบการอาจจะจ้างให้ออกแต่ ระบบราชการจ้างไม่ได้ อยู่แล้วก็ต้องอยู่ไปจนเกษียณอันนี้เป็นจุดอ่อนของระบบราชการ ขณะเดียวกันก็นำบุคลากรที่มีจุดอ่อน ไปพัฒนาแล้วกลับมาสอน ครูก็ต้องทิ้งการสอนเพราะ อัตรากำลังในสถานศึกษาก็ไม่เพียงพออยู่ เป็นปัญหาที่สะสมมาอย่างต่อเนื่องมา อัตรากำลังคนถ้า เราใช้ครูจ้างระบบการศึกษาจะตามเทอม บ้างที่มาสอนได้แค่หนึ่งถึงสองเทอม ถ้าเขามีงานอื่นที่ ดีกว่าหรือมันคงกว่าเขาก็ออกกลางคันเราก็ต้องเปลี่ยนครูกลางคันเด็กก็ต้องมาฝึกใหม่มาเรียนรู้ใหม่

ผู้บริหารสถานศึกษาท่านหนึ่งจึงได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติมในประเด็นความสามารถของ บุคลากรต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า “ไม่ได้มีแค่การสั่งงานเพียงอย่างเดียวคง ยังมีการให้ความรู้ โดยมีการจัดอบรมให้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เมื่อไหร่ก็จะจัดอบรมให้ก่อน (สอศ. ก็มีหน้าที่

คุณบุคลการด้วย) ฉะนั้นเขาก็จะให้ส่งบุคลากรของเราไปอบรมต่อที่เขาอบรมมาเช่น โครงการในแต่ละปีก็อาจจะไม่เหมือนกันต้องมีการปรับลดภาระและทำไม่เหมือนเดิมก็จะมีการจัดอบรมให้ใหม่การจัดรายงานเมื่อก่อนทำเป็นเล่มแล้วก็ส่ง เขาจะให้ห้องศรัทธาเราก่อนที่จะไปสู่การปฏิบัติทำให้สามารถทำงานได้”

4.4.5 ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

การเก็บข้อมูลโดยได้ทำการสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูงจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพฯ ผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจาก ครูในวิทยาลัย พบว่า มี 3 ประเด็นดังนี้ 1) ประเด็นเรื่องเศรษฐกิจ 2) สังคม 3) การเมือง สามารถอภิปรายได้ดังนี้ หลังจากที่ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร

ประเด็นแรก เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ผู้ให้สัมภาษณ์มีทัศนะไปในทิศทางเดียวกัน โดยมองว่าเงื่อนไขทางเศรษฐกิจมีความสำคัญต่อการกำหนดคนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา เพราะเศรษฐกิจจะเป็นตัวกำหนดทิศทางความต้องการกำลังแรงงานใน ทำให้กระทรวงศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทราบว่าจะผลิตนักศึกษาสาขาไหนเพิ่มขึ้นหรือลดลง รู้ว่าผลิตเพื่อใคร ผลิตออกมาแล้วตรงต่อความต้องการของสถานประกอบการ ตลาดแรงงานของประเทศหรือไม่ ทำให้กระทรวง องค์กรหลักในการผลิตกำลังคนปรับแผน ปรับกลยุทธ์ เพื่อให้การผลิตที่ออกมามีความสอดคล้องกับทิศทางเศรษฐกิจ ปัจจัยเศรษฐกิจจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดคนนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงได้หยิบยกประเด็นการให้สัมภาษณ์ข้างต้น บางช่วงมาแสดงเพื่อให้เห็นถึงทัศนคติและมุมมองที่มีต่อประเด็นเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ดังนี้

มีผลและมีผลมากด้วย เพราะตัวเศรษฐกิจจะบอกทิศทางความต้องการกำลังคนในอนาคตว่าจะมีทิศทาง ความต้องการด้านกำลังคนไปในทิศทางไหน สาขาไหน ระดับไหน ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไหน

ตอนนี้ที่เราต้องการขยายเศรษฐกิจของเรา เช่น การเอาเรื่องระบบราง เข้ามาก็มองว่า 3-5 ปีต้องมีคนทำงานด้านนี้ นะ ซึ่งระบบรางในระดับมหาวิทยาลัยไม่ทำงานระดับนี้ ซึ่งอาชีพต้องเป็นผู้ทำ เศรษฐกิจของเราจะเป็นนวัตกรรมและเทคโนโลยี เราก็ต้องฝึกเด็กออกมารองรับด้านนี้

เกษตรมีคนเรียนน้อยลง เราก็ต้องมีการปรับแผนการรับและการผลิตคนด้านเกษตรน้อยลง เพราะต่อไปเราก็จะเป็นอุตสาหกรรม เราก็ต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจที่จะเติบโตขึ้นในอนาคต ซึ่งมีผลต่อทั้งปริมาณและคุณภาพ ผู้จัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

ประเด็นทางสังคม สังคมมีส่วนที่ทำให้นักเรียนตัดสินใจจะศึกษาต่ออาชีวศึกษา เพื่อด้วยค่านิยมของผู้ปกครองซึ่งทางพ่อแม่ก็ยังต้องการว่าอยากได้ใบปริญญา พ่อแม่ก็ยังเข้าใจว่าการที่ลูกจะได้ทำงานที่สบาย หรือมีความก้าวหน้าในอาชีพจะต้องเรียนให้จบปริญญาตรีเท่านั้น ปัญหาเด็กออกกลางคัน และความประพฤติน่ากลัว และปัญหาภาพลักษณ์ของเด็กที่เรียนอาชีวศึกษา ที่มีมายาวนานและคนในสังคมคิดว่าเด็กเรียนอาชีว คือเด็กที่ไม่ตั้งใจเรียน ไม่ใช่เด็กเก่ง มีวาทะกรรมที่เกิดขึ้น คือ “นักเรียน นักเลง” ทำให้ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นและไม่กล้าส่งบุตรหลานมาเรียน เพราะกลัวได้รับอันตราย กระทรวงศึกษาและ สถาบันวิทยาลัยในสังกัด ก็ได้ให้ความสำคัญกับนโยบายการสร้างค่านิยมอาชีพ เพื่อปรับภาพลักษณ์ โดยกำหนดมาตรการจูงใจให้นักเรียน และผู้ปกครองส่งเสริมให้บุตรหลานเข้ารับการศึกษาสายอาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพที่ขาดแคลนและเป็นที่ต้องการตลาดแรงงาน รวมทั้งปลูกฝังเรื่องค่านิยม มีคุณธรรม สร้างวินัย จิตสำนึกความรับผิดชอบ ต่อสังคม ได้มีการจัดโครงการอาชีพอาสา เพื่อปลูกจิตสำนึกในการให้บริการสังคม ฝึกความชำนาญทางวิชาชีพ และเพื่อให้สังคมเห็นถึงศักยภาพของผู้เรียนอาชีวศึกษา และเป็นการสร้างภาพลักษณ์

ส่วนประเด็นทางสังคมผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านก็ได้แสดงทัศนะและมุมมองว่า “ต้องยอมรับสังคมมีส่วน โดยเฉพาะสังคมไทยภาพลักษณ์ที่ไม่ดี ทำให้เด็กเรียนอาชีวน้อยลง โดยเฉพาะเรื่องของค่านิยมยังแก้ไม่ได้ พ่อแม่ยังอยากให้ลูกเรียนจบปริญญา มีคำพูดติดปากคืออยากให้ลูกเป็นเจ้าคนนายคน อยากให้ลูกทำงานสบาย ”

ทัศนคติที่ไม่ดีการเรียนอาชีว มองว่าการเรียนอาชีวอันตราย อีกทั้งยังมีประเด็นที่เด็กออกกลางคัน และความประพฤติน่ากลัว เรื่องการทะเลาะวิวาท ยังมีความเชื่อที่ว่าเรียนแล้วทำงานต่ำต้อย รายได้ต่ำ ซึ่งการสื่อสารยังน้อยอยู่ สังคมบางส่วนที่ไม่เข้าใจอาชีพ ก็จะเกิดทัศนคติที่ไม่ดี

สังคมแห่งการยอมรับเรื่องการศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษายังน้อย มองภาพลักษณ์เป็นด้านลบ เพราะความเชื่อเป็นเรื่องที่แก้ได้ยากมากในสังคมไทย ที่ทำได้คือเราก็พยายามสร้างภาพลักษณ์ให้เห็นว่าเรียนอาชีว ได้งาน

ได้เงิน มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้ และไม่ได้ดีด้อยกว่าการเรียนสายสามัญ หรือปริญญาตรี

ต้องทำความเข้าใจอย่างเฉียวเฉียวให้ผู้ปกครองพบผู้ประกอบการเลย อธิบายให้ผู้ประกอบการฟังว่าเขาต้องการกำลังคนนะ ต้องการคนแบบนี้เชิญรุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จมาพูดมาบอกน้อง

กระทรวง สถาบัน วิทยาลัย เองก็พยายามสร้างภาพลักษณ์ให้กับการเรียนอาชีว ให้มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นเพื่อตอบสนองแผนยุทธศาสตร์ ที่มีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนหันมาสนใจเรียนสายอาชีพเพิ่มขึ้น โดยเน้นย้ำและสร้างค่านิยมรวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดในใจผู้ปกครองและผู้คนทั่วไป และชี้ให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญในการเรียนสายวิชาชีพ ไม่ใช่มองว่าเรียนอะไรไม่รอดแล้วมาเรียนสายอาชีพแทน

ตัวอย่างการสร้างภาพลักษณ์ มีโครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center) เป็นกิจกรรมที่ทำอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือสังคม เช่นช่วงปีใหม่เราก็จะให้เด็กที่มีความสามารถหรือเรียนสายช่าง ออกไปช่วยเหลือ เป็นโครงการปรับภาพลักษณ์ให้อาชีวศึกษา

นอกจากค่านิยมทางสังคม ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งได้ แสดงปัญหาสังคมเพิ่มเติม โดยมองว่าสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปสู่ความทันสมัย โดยเฉพาะเรื่องเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อชีวิตประจำวันของเด็ก ซึ่งเป็นปัญหาต่อการเรียน และการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน “เพราะเด็กสมัยนี้ให้ความสนใจกับการเล่นโทรศัพท์มือถือถือมากกว่าการที่จะสนใจเรียน หรือใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ในด้านการเรียน ซึ่งตรงนี้ค่อนข้างน่าเป็นห่วง”

ประเด็นที่สามจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นส่วนมากเห็นด้วยว่า การเมืองมีความสำคัญกับการศึกษาถือเป็นปัจจัยมีผลต่อความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติ ความเป็นไปได้ทางการเมืองการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียจากนโยบายนั้น (สุภชัย ยาวะประภาส, 2540) ซึ่งผ่านมานโยบายทางการศึกษามักเป็น เครื่องมือทางการเมืองรูปแบบหนึ่งของการเมือง การใช้นโยบายและผลประโยชน์ทางการศึกษาในการหาเสียง ซึ่ง อาชีวศึกษาก็ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก เด็กให้ความสนใจและเลือกเรียนอาชีวศึกษาน้อยลง เพื่อต้องการคะแนนนิยม ทำให้เห็นนโยบายที่ออกมาเร่งรีบ หรือเป็นนโยบายที่ไม่สามารถทำได้จริงและต่อเนื่อง นโยบายที่ออกมามักทำให้เห็นผลในระยะสั้น เพื่อทำให้ได้รับความนิยมและได้รับการเข้ามาอีกครั้ง ถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาไทย ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ควรเกิดขึ้น

และเมื่อเปลี่ยนรัฐบาลนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง มีเพียงนโยบายบางส่วนเท่านั้นที่รัฐบาลใหม่จะนำมาสานต่อเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาการศึกษาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรไทย แต่ด้วยสภาพการเมืองไทยที่เปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้การดำเนินงานด้านนโยบายส่วนใหญ่ขาดความต่อเนื่อง โดยเฉพาะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดถึงโดยกรอบแผนพัฒนาการศึกษานับปี 2555-2559 ก็จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนรัฐบาลอาชีวศึกษาค่อนข้างมาก รัฐบาลที่ผ่านมามีนโยบายทางการศึกษา แต่การให้ความสำคัญต่างกัน ช่วง รัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นช่วงที่ให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการผลิตและพัฒนากำลังอาชีวศึกษามากที่สุด โดยได้กล่าวไว้ใน รายการคืนความสุขให้คนในชาติ ซึ่งเกือบทุกครั้งของรายการคืนความสุขให้คนในชาติ ซึ่ง 1 ในประเด็นหลัก คือประเด็นเรื่องผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ

“ ผมต้องการให้มุ่งเน้นสายวิชาชีพให้มากขึ้น นักเรียนสายอาชีวะเป็นแรงงาน ผมคิดว่ามีคุณค่า ยังมีขีดความสามารถ มีทักษะสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ วันนี้แรงงานเราจะต้องมีการพัฒนา เพราะถ้าเราลงทุนมากๆ ไม่ว่าจะจากภายในหรือภายนอกประเทศก็แล้วแต่ คนของเรามีคุณภาพ จะได้มีงานทำไม่รั่วไหลออกไปทำงานนอกประเทศมากมาย ” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

ผู้วิจัยจึงขอหยิบยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางเมืองที่มีผลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ข้างต้นก็มองว่า “การเมืองไม่นิ่ง การเมืองถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในบ้านเราตัวรัฐมนตรีที่ปรึกษาค่อนข้างที่จะมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ การที่เปลี่ยนแปลง การเมืองมีผล บ้างที่นักการเมืองก็ใช้นโยบายทางการศึกษาในการหาเสียง”

ยุครัฐบาลที่ผ่านมามีอาชีวชบเซา เพราะมีนโยบายจบปริญญาตรีได้ เงินเดือน 15,000 คนก็แห่ไปเรียน ปริญญาตรีกันหมด อาชีวะก็ได้รับผลกระทบหนัก เด็กอาชีวะดลลงๆ นโยบายที่ออกมาทำให้เห็นผลในระยะสั้น เพื่อทำให้ได้รับความนิยมนและได้รับการเข้ามาอีกครั้ง ถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาไทย ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ควรเกิดขึ้น

ในช่วงแผนที่ผ่านมาที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ทั้งการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล และรัฐมนตรี ถึงแม้ด้วยยุทธศาสตร์หรือนโยบายหลักไม่ได้เปลี่ยน มีเป้าหมายเดิม แต่ ถ้าเปลี่ยนรัฐบาลก็ต้องเปลี่ยนรัฐมนตรี พอต้องเปลี่ยนรัฐมนตรี เปลี่ยนนโยบายเปลี่ยนคน เปลี่ยนวิธี ความต่อเนื่องนโยบายจึงไม่มี

แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ข้างกึ่งมองว่า การเมืองไม่ได้มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ มองว่าการเมืองไม่ได้มีผล เพราะถึงเปลี่ยนรัฐบาลแต่ก็ยังคงต้องทำตามแผนเดิม แผนยุทธศาสตร์ที่ออกมาแล้วนั้นก็ต้องดำเนินต่อไป ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อสถานศึกษา “มีผลแต่มีผลแค่เฉพาะการเลือกตั้งเท่านั้น เพราะหลังจากนั้นก็ดำเนินการตามนโยบาย หรือ แผนเดิม เปลี่ยนแปลงไม่มาก”

4.4.6 ปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ

ในส่วนปัจจัยความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ หลังจากที่ได้เก็บข้อมูลโดยได้ทำการสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูงจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพฯ ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจาก ครูในวิทยาลัย พบว่า มี 2 ประเด็นหลัก นั่นคือ 1) ความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2) การยอมรับในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ อภิปรายได้ดังนี้

ประเด็นแรกความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้นมีส่วนสำคัญและถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของนโยบายมากที่สุดปัจจัยหนึ่ง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ทางสถาบันและวิทยาลัย ได้มีการเรียกประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปถ่ายทอดให้แก่บุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพื่อให้โดยบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

โดยมุมมองของผู้บริหารมองว่า “เจ้าหน้าที่จากส่วนกลางเป็นหน่วยงานในการกำหนดนโยบาย กลุ่มนี้ก็ให้การสนับสนุนที่คืออยู่แล้ว เพราะเขาเป็นผู้กำหนดคนนโยบาย รับผิดชอบด้านนโยบายได้เร็ว แต่ถ้าพูดถึงเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ ยังไม่สามารถสู่ในส่วนสถาบัน หรือวิทยาลัยไม่ได้”

ประเด็นที่สองการยอมรับในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกเหนือจากการทำความเข้าใจและตอบสนองโดยใช้กฎหมายกำหนดไว้ การที่จะทำให้นโยบายประสบความสำเร็จก็ขึ้นอยู่กับท่าที หรือทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติไม่เพียงแต่จะรู้เกี่ยวกับนโยบายที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลด้วย (สมพร เพ็องจันทร์, 2552) จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรทุกคนต้องยอมรับนโยบายและนำไปสู่

การปฏิบัติ โดยมีพระราชบัญญัติอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 และระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2542 กำหนดอำนาจหน้าที่ บทลงโทษ ผู้บริหารหลายท่านยังได้เสริมว่า นอกเหนือจากผู้บริหาร จะมีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาแล้วนั้น ผู้บริหารยังต้อง ผู้บริหารจะใช้แค่อำนาจหน้าที่ไม่ได้ เพราะบุคลากรในหน่วยงานจะทำงานแบบเสร็จแต่ไม่มีประสิทธิภาพ และทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงควรมีภาวะผู้นำ เพื่อทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจ และสามารถกระตุ้นผู้ตามให้ทำตามเพื่อทำให้เห็น โขบายนั้นประสบความสำเร็จ รวมถึงสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้ตามมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากร วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2547) ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ก็ให้การยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี แต่เนื่องจากปัญหาขาดแคลนกำลังคนทำให้ บุคลากรต้องมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะ ครูซึ่งมีหน้าที่หลักคือการสอน ทำแผนการสอน การสอบ ยังมีภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เช่น การเงิน งานธุรการและโครงการต่างๆ ที่วิทยาลัยมอบหมายเพิ่มเติม อาทิ โครงการหรือการประกวดแข่งขันต่างๆ ทำให้ครูต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งไปทำงานเหล่านั้น จึงทำให้หน้าที่หลักคือการเรียนการสอนลดความสำคัญลงไป ครูต้องทิ้งห้องเรียนและเวลาที่ให้กับการสอนเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เป็นส่วนสำคัญถึงแม้บุคลากรในองค์กรจะเข้าใจ แต่ถ้าหากต้องแบกรับภาระงานที่หนัก อาจทำให้มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน และส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงได้หยิบยกประเด็นการให้สัมภาษณ์บ้างท่าน บ้างช่วงมาแสดงเพื่อให้เห็นถึงทัศนคติและมุมมองที่มีต่อการดำเนินการยอมรับในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

ความร่วมมือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผลเกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำตามแค่หน้าที่งานที่ได้ออกมาแค่เสร็จทันเวลา แต่อาจไม่มีประสิทธิภาพ

บุคลากรส่วนหนึ่งที่เป็นผู้อาวุโส บางทีการขับเคลื่อนก็ทำได้ลำบากมาก เพราะคนพวกนี้ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตัวเอง ส่วนอีกประเภทเป็นคนรุ่นใหม่ซึ่งคนกลุ่มนี้ให้ความร่วมมือที่ดี และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองเสมอ ทำให้ตอบสนองการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ต้องให้ความร่วมมืออยู่แล้วเพราะว่าถึงเราไม่เห็นด้วยแต่เราก็ต้องให้ความร่วมมือในการทำตามนโยบาย แต่นโยบายจะประสบความสำเร็จหรือไม่

พูดไม่ได้ เพราะข้าราชการประจำเมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งมาก็ต้องทำ ไม่ทำคือขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาทั้ง ทั้งที่นโยบายนี้เรามองแล้วว่าเป็นการดำเนินงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แม่น้ำก็ตาม แต่เราก็ต้องทำเพราะเป็นนโยบายที่ผู้บังคับบัญชาสั่งมา

ข้อบังคับเป็นหน้าที่แต่ก็ไม่ใช่ว่าได้ทั้งหมด บางคนถ้าเราสร้างความเข้าใจให้เขาสร้างแรงจูงใจให้เขามาร่วมมือไม่ได้ เขาก็ทำไปแบบผ่านไป ซึ่งผลที่ออกมาก็ไม่ได้สมบูรณ์เท่าไร ทั้งนี้ก็ถือว่าเป็นหนึ่งในวิธีการที่ยากเพราะว่าวิทยาลัยที่เก่าแก่ครูก็จะมีอีก ego สูง คนพวกนี้จะเป็นพวกที่รอเกษียณอายุทางราชการ ก็คิดว่าไม่จำเป็นต้องปรับตัว

มีการใช้วัฒนธรรมองค์การเข้ามาช่วย ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่ความขัดแย้งก็ยังคงมีเป็นเรื่องธรรมดา อยู่ที่มีการเลือกใช้งาน โดยมองว่าผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรม มีธรรมาภิบาลและสร้างความเสมอภาคให้แก่ทุกคน เพราะการให้ความร่วมมือถือว่ามีค่ามาก ผู้บริหารต้องมีความสามารถบริหารงานและสร้างแรงจูงใจให้เขาทำงานให้ได้ ถ้าทุกคนไม่เอาด้วยการขับเคลื่อน การปฏิบัตินโยบายก็เป็นไปได้ยาก

ภาระงานครูหนักมากเกินไป เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ทำให้ต้องทำหน้าที่หลายอย่าง ทำให้ไม่สามารถสอนได้เต็มที่

4.5 ผลการเปรียบเทียบผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ได้ทำการศึกษาทั้ง 6 ปัจจัยจากแบบสอบถาม นำเสนอในรูปแบบความถี่ และจำนวนร้อยละ

ลำดับความสำคัญของปัจจัยในทัศนคติของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ	ชื่อปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
เลือกเป็นอันดับที่ 1	มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	91	29.4
เลือกเป็นอันดับที่ 2	การสื่อสารระหว่างองค์กร	59	19.1
เลือกเป็นอันดับที่ 3	เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	50	16.2
เลือกเป็นอันดับที่ 4	ลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ	49	15.9
เลือกเป็นอันดับที่ 5	ความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ	39	12.6
เลือกเป็นอันดับที่ 6	ทรัพยากรขององค์กร	21	6.8
รวม		309	100

จากตารางที่ 4.20 ผลการสอบถามพบว่า ลำดับความสำคัญของปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ที่บุคลากรเลือกมาเป็นอันดับที่ 1 คือปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย รองลงมาเลือกเป็นอันดับที่ 2 ปัจจัยการสื่อสารระหว่างองค์กร ลำดับถัดมาเลือกเป็นอันดับที่ 3 ปัจจัยเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตามลำดับ

ผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 6 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายปฏิบัติ โดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 12 คน ได้เลือกให้คะแนน “ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย” เป็นอันดับหนึ่ง โดยผู้เลือกเป็นอันดับ 1 จำนวน 5 คน และเลือกปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร และปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ รองลงมาตามลำดับ

ซึ่งทั้งจากการสอบถามโดยการใช้แบบสอบถามบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 309 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้ง ผู้บริหาร และบุคลากรจากทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 12 คน ต่างเลือกให้ความสำคัญปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมามีปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร แสดงให้เห็นว่าเรื่องความชัดเจนและมาตรฐานของนโยบายส่งผลสำคัญที่จะทำให้ นโยบายนำไปสู่การปฏิบัติสำเร็จ

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการกล่าวสรุปผลการศึกษา เรื่องการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมที่ได้จากการศึกษาค้นพบ แล้วจึงนำมาอภิปรายผลและนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาให้กับผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องนี้ต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัย เรื่องการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยเน้นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 13 แห่ง จำนวน 309 คน การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงจากส่วนกลาง 1 ท่าน ผู้บริหารระดับต้นจากส่วนกลาง 1 ท่าน หัวหน้ากลุ่มนโยบายและแผน 1 ท่าน ข้าราชการบำนาญการที่ปรึกษาประจำกลุ่มนโยบายและแผน 1 ท่าน จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารจากส่วนภูมิภาคประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถาบันกรุงเทพมหานคร 1 ท่าน ผู้อำนวยการจากวิทยาลัย 5 ท่าน และหัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน 2 ท่าน ของสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ภายได้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ และ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ นำมาสู่การสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย นอกจากนี้ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพยังหาข้อมูลประกอบจาก หนังสือราชการที่เกี่ยวข้องจากกระทรวงศึกษาธิการ สื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ อาทิ ข้อมูลในเว็บไซต์ของกระทรวงศึกษาธิการ เว็บไซต์จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เว็บไซต์จากสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร รายงานการวิจัย รายงานประจำปี แผนยุทธศาสตร์ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการประกอบการสรุป และอภิปรายผล

หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เบื้องต้น ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ T-test , Anova และการวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Regression Analysis) วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของบุคลากร และอธิบายความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติโดยมีรายละเอียดสรุปดังนี้

1) ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ระดับความคิดเห็นของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

2) ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กร ระดับความคิดเห็นของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$) แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

3) ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร ระดับความคิดเห็นของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$) และมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

4) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติระดับความคิดเห็นของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

5) ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระดับความคิดเห็นของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

6) ปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติระดับความคิดเห็นของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

ผลจากการให้บุคลากรในสถานศึกษาเลือกเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่บุคลากรเลือกมาเป็นอันดับที่ 1 คือปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย รองลงมาเลือกเป็นอันดับที่ 2 ปัจจัยการสื่อสารระหว่างองค์กร ลำดับถัดมาเลือกเป็นอันดับที่ 3 ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กรตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

จากผลการศึกษาวิจัย สามารถอภิปรายได้ว่า ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายในทัศนคติของผู้นำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 11 ปี (2555-2559) ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบายมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบ 2 ประเด็นหลัก คือ 1) ประเด็นความชัดเจนนโยบายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ประเด็นความสอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริง สามารถอภิปรายได้ดังนี้ ประเด็นแรกทัศนคติผู้ให้สัมภาษณ์ไปในทิศทางเดียวกันว่า นโยบายมีความชัดเจน บุคลากรในองค์กรรับรู้และเข้าใจนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา ว่าเป็นนโยบายที่สำคัญ มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ โดยประเทศไทยยังขาดแคลนกำลังแรงงานระดับอาชีวศึกษาจำนวนมาก ต้องการเพิ่มผู้เรียนในสายอาชีวศึกษาให้เพิ่มขึ้น และมีสมรรถนะในการทำงาน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและ ผู้ประกอบการ ซึ่งการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา เป็นภารกิจหลักของสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร และวิทยาลัยในสังกัด เพื่อให้นโยบายไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ เมื่อรับนโยบายมาก็ทางสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร นำมาการแปลงเป็นแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้อง

กับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษา โดยมี 5 ยุทธศาสตร์หลักที่บุคลากรในองค์กรต้องรับรู้เพื่อเป็นแนวทางการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 เร่งผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกันความต้องการของประเทศทั้งเชิงปริมาณและเชิง ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบความร่วมมือและขยายภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคลากรทางการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความเข้มแข็งและเอกภาพในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร และยุทธศาสตร์ที่ 5 ธรรมรงค์เสริมสร้างภาพลักษณ์การอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ประเด็นที่สอง นโยบายที่ออกมามีความสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) โดยให้ความสำคัญกับ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ถึงแม้ว่านโยบายจะมีความสอดคล้องแต่ด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้แผนที่ออกมาอาจตามไปทันความเปลี่ยนแปลง แต่ถึงอย่างไรก็ตามจากผลการศึกษา ก็เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งว่าปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบายเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Van Meter and Van Horn (1975 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2552) ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะถ้านโยบายมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดมาก ก็มีแนวโน้มที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จได้มาก และสอดคล้องกับการศึกษาของแอดที่เวล และเกอร์สทิน อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2552) ที่ชี้ให้เห็นว่า ตัวนโยบายควรมีการกำหนดตัวชี้วัดและมาตรฐานของการบรรลุผลสำเร็จไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวัดผลและประเมินผล และง่ายต่อผู้ปฏิบัติเอง

ดังนั้นปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย จึงมีความสำคัญกับการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ และมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

5.2.2 ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กร

ผลจากการศึกษา ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กรมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีผลอยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาพบว่ามีด้วยกัน 2 ประเด็นหลักคือ 1) ทรัพยากรด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยี จากภาครัฐ 2) ทรัพยากรด้านกำลังคน สามารถอภิปรายได้ว่า ประเด็นแรกทรัพยากรด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยี จากภาครัฐ

ยังไม่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะเรื่องครุภัณฑ์ในการฝึก ที่ไม่พอเพียงและล้าสมัย ส่งผลให้กำลังคนที่ผลิตออกไปทำให้ยังมีสมรรถนะไม่ตรงต่อสถานประกอบการ เพราะกำลังคนยังขาดทักษะ โดยเฉพาะจากการใช้ครุภัณฑ์ และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นผลมาจากความมีทรัพยากรไม่เพียงพอ นโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเป็นนโยบายที่สำคัญที่จะทำให้ประเทศเกิดการพัฒนาและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ แต่เมื่อเทียบกับงบประมาณการศึกษาที่ สถาบันและวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้รับกลับได้งบต่ำที่สุด เมื่องบประมาณไม่เพียงพอทางวิทยาลัยต้องแบกรับปัญหาค่าใช้จ่ายเอง ทางวิทยาลัยจึงแก้ปัญหาโดยใช้การเก็บค่าทรัพยากร (หรือผู้ปกครองเรียกว่าค่าเทอม) เพื่อนำรายได้ มาพัฒนาสถานศึกษา และเป็นค่าใช้จ่ายของวิทยาลัย เพราะวิทยาลัยก็ต้องมีค่าใช้จ่าย ทั้งค่าไฟ ค่าจ้างบุคลากรในสถานศึกษา และแก้ไขปัญหาด้วยการใช้เรียนการสอนแบบทวิภาคีเข้ามาช่วย เพื่อเป็นการช่วยลดต้นทุนให้กับทางสถานศึกษา และเพื่อให้เด็กได้ฝึกกับ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ประเด็นที่สองการขาดแคลนกำลังคน โดยเฉพาะเรื่องขาดแคลนครูเป็นอย่างมาก เนื่องจากอัตรากำลังที่รัฐจัดให้ไม่พอ การจัดสรรข้าราชการครูระหว่าง สอศ. และสพฐ. มีทิศทางตรงข้ามกับนโยบายการเพิ่มจำนวนนักเรียนอาชีว มีทิศทางที่ตรงกันข้ามกัน ทั้งที่ครูอาชีวเองก็มีความสำคัญต่อการจัดระบบการเรียนรู้ทางด้านอาชีวศึกษาเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาครูที่รับมาไม่ใช่ครูเฉพาะทางทำให้ไม่มีทักษะในการสอนต้องใช้เวลาในการฝึกฝนพัฒนา ซึ่งพอครูได้รับการพัฒนามีความพร้อมก็ขอย้ายไปที่อื่นซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นประจำทุกปี ทางวิทยาลัยจึงแก้ปัญหาด้วยการจ้างครูอัตราจ้างมาสอนแทนแต่ก็พบปัญหาว่า ครูอัตราจ้างไม่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะด้วยความไม่มั่นคงทางอาชีพ ทำให้เมื่อได้รับงาน รายได้ที มั่นคงและดีกว่าครูเหล่านี้ก็พร้อมจะไปเสมอปัญหาการขาดแคลนครูส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน ถึงแม้จะมีความพยายามแก้ไขแต่ครูก็ยังไม่เพียงพอ สิ่งที่จะช่วยให้สามารถจัดการปัญหาทรัพยากรได้คือ การศึกษาในระบบทวิภาคี ซึ่งภาครัฐ กระทรวง เองก็ผลักดันและสนับสนุน วิทยาลัยแต่ละแห่งก็สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบ ทำให้ถึงแม้จะขาดทรัพยากรที่รัฐจัดสรรให้ จึงส่งผลให้ปัจจัยทรัพยากรไม่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

ซึ่งสอดคล้องกับสมบัติ ชำรงชัญวงศ์ (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ซึ่งปัจจัยการจัดสรรทรัพยากรก็เป็นหนึ่งในนั้น ทรัพยากรถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งทรัพยากรนั้นหมายความรวมถึงทั้งเงินทุน เวลาและบุคลากรตลอดจนเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่าง ๆ และในความเป็นจริงทรัพยากรมักมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงการต่าง ๆ อีกทั้งยังมีทรัพยากรอย่างจำนวนจำกัด ดังนั้นจึงควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่

อย่างถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร หรือ หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ดังนั้นถึงแม้ว่าทรัพยากรที่รัฐจัดสรรให้ไม่เพียงพอ แต่การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ก็ทำให้นโยบายนั้นประสบความสำเร็จได้เช่นกัน ปัจจัยด้านทรัพยากรจึงมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

5.5.3 ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร

ผลการศึกษาวิจัย สามารถอภิปรายได้ว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยการศึกษายังพบว่า มี 2 ประเด็นดังนี้ 1) รูปแบบการถ่ายทอด 2) ลักษณะและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สามารถอภิปรายได้ดังนี้ ประเด็นแรก รูปแบบการถ่ายทอดการสื่อสารของสถาบันและวิทยาลัย มีลักษณะทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการควบคู่กัน การติดต่อแบบทางการ เป็นการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางลายลักษณ์อักษร มีการถ่ายทอดเป็น กฎกระทรวง หนังสือคำสั่ง หนังสือเวียน บันทึกข้อความ เป็นต้น ซึ่งเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ โครงสร้างการบริหารขององค์กร ซึ่งถือว่ามีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดี เช่น เรื่องของการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ เพราะถ้าไม่ทำที่เป็นทางการจะทำให้ไม่เกิดประสิทธิภาพในการบริหารได้แต่ข้อเสียคือทำให้ได้รับข้อมูลล่าช้า ซึ่งการสื่อสารแบบที่ไม่เป็นทางการสามารถช่วยได้มาก ทำให้ง่ายสะดวกในการติดต่อว่ามีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน การสื่อสารภายในองค์กรที่ดี จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก เพราะนโยบายการบริหารงานการจัดการขององค์กรเป็นส่วนสำคัญ และเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ การสื่อสารภายในองค์กร ประเด็นที่สอง ลักษณะและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ขั้นตอนการถ่ายทอดสื่อสาร โดยเป็นไปในลักษณะเดียวกันทุกวิทยาลัย เมื่อผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดได้รับการถ่ายทอดนโยบาย ก็ต้องนำมาสื่อสารให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ โดยรูปแบบการสื่อสารมีหลายอย่าง ทั้งมีการประชุมชี้แจงในทุกระดับให้รับทราบเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน บางที่กำหนดเป็นกลุ่มเฉพาะจุดเน้นบางส่วน ก็จะมีการแต่งตั้งเป็นกรรมการเฉพาะกิจ ในเรื่องนั้นๆ เพื่อมีหน้าที่โดยตรงในการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นตัวนั้นเลยเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม บ้างครั้งแค่สั่งการไปเฉยๆ ไม่เกิดประโยชน์ ทั้งนี้หากการสื่อสารภายในองค์กรดีชัดเจน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน ดังนั้นปัจจัยด้านการสื่อสารจึงมีความสำคัญและมี

อิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ เพราะการสื่อสารถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร การสื่อสารต้องทำให้เกิดความชัดเจนและทั่วถึง เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจที่ตรงกันจึงจะทำให้เกิดความร่วมมือ และการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ดีและชัดเจนนั้นจะส่งผลทำให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด (สมพร เฟื่องจันทร์, 2552) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความซับซ้อนเป็นอย่างมาก การนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบต้องมีการจัดการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยที่สำคัญ ทำให้เกิดการประสานงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้น ปัจจัยนี้จึงมีส่วนสำคัญกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ดังนั้นปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร จึงมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ และมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

5.5.4 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติผลการศึกษายู่ในระดับมาก โดยการศึกษายังพบว่า มี 2 ประเด็นดังนี้ 1) ลักษณะโครงสร้างองค์กร 2) ความสามารถของบุคลากรต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประเด็นแรกสามารถอภิปรายได้ดังนี้ ลักษณะองค์กรและโครงสร้างองค์กรมีความชัดเจน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนาากำลังคน อาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองต่อตลาดแรงงานตามแผนยุทธศาสตร์ ลักษณะโครงสร้างองค์กรเป็นไปตามตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 บัญญัติให้จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อจัดการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด คือ 1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 3. ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการการแบ่งส่วนราชการของสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสถาบันการอาชีวศึกษามีการจัด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้ 1) สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน 2) สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และความร่วมมืออาชีวศึกษา 3) สำนักพัฒนากิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ 4) ศูนย์วิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา 5) อาชีวศึกษابัณฑิต 6) วิทยาลัยในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ลักษณะโครงสร้างองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรเพื่อประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการของสมาชิกในองค์กร โครงสร้างองค์กรจะแสดงถึงการแบ่งภาระหน้าที่ให้แก่สมาชิก รวมถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสั่งการ รายงาน และการควบคุม ถึงแม้ลักษณะโครงสร้างจะเป็น

ทางการแต่ผู้ให้สัมภาษณ์กลับมองว่า การที่โครงสร้างมีความเป็นทางการเป็นสิ่งที่ดี ง่ายต่อการปฏิบัติ เพราะรู้ลำดับชั้นของสายการปฏิบัติซึ่งส่งผลดีมากกว่า และไม่ได้รู้สึกถึงผลกระทบในการตัดสินใจ แต่กลับมองว่าบุคลากรในองค์กรต่างหากที่มีผล ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่รู้จักหน้าที่ ความรับผิดชอบตัวเอง และไม่มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ก็ทำให้การปฏิบัติไม่มีศักยภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษา ซึ่งแนวคิดเพื่อเป็นการกระจายอำนาจไปสู่สถาบัน เพื่อที่จะทำให้สถาบันการดำเนินการเป็นไปได้อย่างรวดเร็วขึ้น แต่ในความเป็นจริงสถาบันอาชีวศึกษาเพิ่งเกิดขึ้นได้ไม่นานจึงยังไม่มี ความเข้มแข็ง หรือ บทบาทที่มากพอในการบริหารจัดการ จะบริหารจัดการได้ดีในระดับปริญญาตรี แต่ถ้าในระดับ ปวช. ปวส. ทางวิทยาลัยก็ยังคงต้องพึ่งคำสั่งจาก สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาที่เป็นส่วนอย่างอยู่ดี

ประเด็นที่สองความสามารถของบุคลากรต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ กระทรวง และสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา สถาบันอาชีวศึกษามีโครงการ และกิจกรรมจัดอบรมให้ความรู้เป็นอย่างต่อเนื่องโดยภาพรวมทุกวิทยาลัยมีความสามารถที่จะทำให้นโยบายประสบความสำเร็จได้ทุกวิทยาลัย แต่ปัญหาที่พบ คือ เมื่อนวัตกรรมหรือเครื่องมือเปลี่ยนแปลงไปแล้ว ครูที่อาวุโสมักตามเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมไม่ทัน อีกทั้งครูอาวุโสเหล่านี้ได้ศึกษามานาน ทำให้ความรู้ไม่ได้เกิดการพัฒนา ก็ถ่ายทอดให้เด็กลำบาก เพราะฉะนั้นตรงนี้แก้ปัญหาโดยใช้ครูฝึกในสถานประกอบการให้มาสอน จุดอ่อนของก็คือระบบราชการ ไม่เหมือนเอกชน บริษัทเอกชน เขาต้องการที่จะเปลี่ยนบุคลากร ก็สามารถบิบบหรือจ้างให้ออกบ้างแต่ปัจจุบันไม่ต้องจ้างใช้วิธีการรับเด็กรุ่นใหม่เข้ามา คนรุ่นเก่าคือยกว่าเด็กก็ละอายใจก็ลาออกไป ในอดีตที่ผ่านมาสถานประกอบการอาจจะจ้างให้ออกแต่ระบบราชการจ้างไม่ได้ อยู่แล้วก็ต้องอยู่ไปจนเกษียณอันนี้เป็นจุดอ่อนของระบบราชการ ขณะเดียวกันก็นำบุคลากรที่มีจุดอ่อนไปพัฒนาแล้วกลับมาสอน ครูก็ต้องทิ้งการสอน เพราะอัตรากำลังในสถานศึกษาก็ไม่เพียงพออยู่ เป็นปัญหาที่สะสมมาอย่างต่อเนื่องมา แต่ปัญหานี้ก็เริ่มหมดไปเพราะบุคลากรเริ่มมีตนคนรุ่นใหม่เข้ามา บุคลากรคนรุ่นใหม่สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งทันต่อการใช้เทคโนโลยี โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีช่วยเป็นสื่อในรูปแบบการเรียนการสอน ถึงแม้ว่าลักษณะองค์กรจะเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่ปัจจัยนี้ก็ไม่ได้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซามาร์เทียร์ และแมชมาเนียน (อ้างถึงใน สุขชัย ยาวะประภาส, 2554) กล่าวว่า นโยบายที่จะประสบความสำเร็จนั้นมักจะเป็นนโยบายที่มอบหมายให้แก่หน่วยงาน ที่มีอยู่แล้วและสนับสนุนนโยบายนั้น แล้วแต่จากปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรอยู่ในลำดับสุดท้าย ไม่ได้มีผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเท่าไร เพราะมองว่า ลักษณะองค์กรมีความชัดเจนในตัวอยู่แล้ว สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา และสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีภารกิจ

หลักในการผลิตและพัฒนากำลังคน อาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองต่อตลาดแรงงานตามแผนยุทธศาสตร์ จึงไม่ได้มีปัญหาหรือความซับซ้อน ในการนำแผนยุทธศาสตร์มาปฏิบัติ และทุกคนในองค์กรทราบดี เกี่ยวกับการกิจ

ดังนั้นปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

5.5.5 ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดย การศึกษายังพบว่า มี 3 ประเด็นหลัก 1) ประเด็นเรื่องเศรษฐกิจ 2) สังคม 3) การเมือง สามารถ อภิปรายได้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ทัศนคติต่อปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทั้ง 3 ตัวมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งสามถือว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ประเด็นแรก ด้านเศรษฐกิจจะเป็นตัวบอกทิศทางความต้องการ ทิศทางในการผลิตและพัฒนากำลังคน ทำให้เราทราบว่าควรที่จะต้องเน้นผลิตในสาขาไหนมากขึ้น หรือสาขาไหนให้ลดลง เพื่อให้มีความสมดุลกัน ไม่เป็นการผลิตเกินความต้องการของตลาด และ ตอบสนองต่อสถานประกอบการ ประเด็นที่สอง สังคม สังคมมีส่วนที่ทำให้นักเรียนตัดสินใจจะศึกษาต่ออาชีวศึกษา เพื่อด้วยค่านิยมของผู้ปกครอง ซึ่งทางพ่อแม่ก็ยังคงต้องการว่าอยากได้ใบปริญญา พ่อแม่ก็ยังเข้าใจว่าการที่ลูกจะได้ทำงานที่สบาย หรือมีความก้าวหน้าในอาชีพจะต้องเรียนให้จบปริญญาตรีเท่านั้น ปัญหาเด็กออกกลางคัน และ ความประพฤติน่ากลัว และปัญหาภาพลักษณ์ของเด็กที่เรียนอาชีวศึกษา ที่มีมายาวนานและคนใน สังคมคิดว่าเด็กเรียนอาชีวศึกษา คือเด็กที่ไม่ตั้งใจเรียน ไม่ใช่เด็กเก่ง มีวาทะกรรมที่เกิดขึ้น คือ “นักเรียน นักเลง” ทำให้ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่น และไม่กล้าส่งบุตรหลานมาเรียน เพราะกลัว ได้รับอันตราย กระทรวงศึกษา และ สถาบัน วิทยาลัยในสังกัด ก็ได้ให้ความสำคัญกับนโยบายการ สร้างค่านิยมอาชีวศึกษา เพื่อปรับภาพลักษณ์ โดยกำหนดมาตรการจูงใจ ให้ นักเรียน พ่อแม่ และ ผู้ปกครองส่งเสริมให้บุตรหลานเข้ารับการศึกษาสายอาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพที่ขาดแคลนและเป็นที่ ต้องการตลาดแรงงาน รวมทั้งปลูกฝังเรื่องค่านิยม มีคุณธรรม สร้างวินัย จิตสำนึกความรับผิดชอบ ต่อสังคม ได้มีการจัดโครงการอาชีวะอาสา เพื่อปลูกจิตสำนึกในการให้บริการสังคม ฝึกความ ซำนานูทางวิชาชีพ และเพื่อให้สังคมเห็นถึงศักยภาพของผู้เรียนอาชีวศึกษา ประเด็นที่สาม ด้าน การเมือง การเมืองก็มีผลอย่างมาก ถ้ารัฐบาล ไม่สนใจการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา ถึงสภาพปัญหา มิงานวิจัยออกมา แต่ถ้าภาครัฐไม่สนับสนุนก็ไม่สามารถ กระตุ้นให้คนอยากมาเรียน โดยส่วนมาก

นโยบายทางการศึกษาจะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของนักการเมือง รัฐบาลที่ผ่านๆ มานั้นยังขาดความจริงจัง และจริงใจในการสนับสนุนการผลิตกำลังคนภาคอาชีวศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีการพูดถึงหรือมีนโยบายออกมาก็ตาม อีกทั้ง ตัวรัฐมนตรีการศึกษาเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ต้องเปลี่ยนวิธีการทำงาน เปลี่ยนนโยบายจุดเน้น ไปตามรัฐมนตรีแต่ละคน ทำให้เห็นนโยบายการศึกษาไม่มีความต่อเนื่อง บังคับเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่จึงมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ และมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Van Meter and Van Horn (1975 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2552) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยด้าน เงื่อนไขและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก เป็นปัจจัยที่เมื่อก่อนไม่ได้มีผู้ให้ความสนใจในการศึกษา แต่ก็เป็นที่ทราบกันอย่างกว้างขวางว่า เงื่อนไขและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีผลสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมาก ทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิ ถ้าฝ่ายการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ก็จะทำให้การเมืองขาดเสถียรภาพ และทำให้การเมืองเป็นเรื่องของการหาผลประโยชน์ได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายที่เคยมีมา ถ้าหากมาจากฝ่ายการเมืองชุดเก่า นโยบายนั้นๆ อาจไม่ได้รับการสนับสนุนต่อ จึงทำให้เห็นนโยบายขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งหากสภาวะเศรษฐกิจและการเงินของประเทศมีปัญหา งบประมาณแผ่นดินก็ย่อมถูกตัดทอนตามไปด้วย ฉะนั้นปัจจัยเงื่อนไขและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายปฏิบัติ

5.5.6 ปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ ผลการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาพบ 2 ประเด็นหลัก 1) ความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2) การยอมรับใน ประเด็นแรก ความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้นมีส่วนสำคัญและถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของนโยบายมากที่สุดปัจจัยหนึ่ง จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตาม เพราะมีกฎไว้หมายที่ได้กำหนด อำนาจหน้าที่และบทลงโทษไว้อย่างชัดเจน แต่การที่จะทำให้งานที่มอบหมายออกมาให้ดี จะใช้แค่กฎหมาย มาบังคับไม่ได้ เพราะจะได้แค่งานที่เสร็จแต่อาจไม่ได้งานที่มีคุณภาพ ประเด็นที่สอง การยอมรับการปฏิบัติตามนโยบาย บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับ และแต่ด้วยภาระที่มีมาก และบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถทำงาน ได้อย่างเต็มที่ บุคลากรส่วนมากก็ไม่ได้เป็นข้าราชการแต่เป็นเพียงลูกจ้าง ทำให้เกิดความไม่มั่นคงทางการทำงาน และ

รายได้ก็ได้น้อยเมื่อเทียบกับการทำงานอาชีพอื่น ทำให้เมื่อบุคลากรเหล่านี้ไม่ได้มีความผูกพันกับองค์กร และเมื่อมีอาชีพ หรือรายได้ที่มั่นคงและมากกว่า ก็พร้อมที่จะไปจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารจัดการคนในองค์กร อาทิเช่น การใช้ภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายอมรับ วัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แรงจูงใจเพื่อที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และมีความตั้งใจในการทำงานออกมา เพราะความร่วมมือนั้นนอกจากจะทำให้งานสำเร็จแล้ว ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2551) กล่าวว่า ระบบความร่วมมือในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ การใช้อำนาจบังคับตามสายการบังคับบัญชาและใช้วินัยลงโทษ ขณะเดียวกันการให้รางวัลก็มีอำนาจให้คนทำตามได้ไม่น้อยกว่าการลงโทษ แต่ผู้บริหารต้องระวัง โดยการกระตุ้นตลอดเวลา ความสามารถของผู้บริหารจึงวัดจากการควบคุมทรัพยากรและการนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่จุดมุ่งหมาย และสอดคล้องกับ ทองใบ สดขารี (2536) ที่ได้ทำการศึกษานำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สหวิทยาลัยอีสานใต้ เป็นการศึกษาการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติตาม พ.ร.บ.วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ทั้ง 6 ตัวแปรประกอบไปด้วย (1) ตัวแปรด้านการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (2) ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ (3) ตัวแปรด้านทรัพยากร (4) ตัวแปรด้านการติดต่อสื่อสาร (5) ตัวแปรด้านการสนับสนุนทางการเมือง (6) ตัวแปรด้านโครงสร้างของนโยบาย ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ เป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบาย ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ โดยที่การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จะมีอำนาจในการพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติมากที่สุด กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ของวิทยาลัยครูใด ๆ ให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้การปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยครูแห่งนั้นจะประสบผลสำเร็จมากขึ้น และถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำที่ดี ยิ่งจะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ จึงมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

โดยกล่าวสรุป การวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรม จากทฤษฎีและตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติรวมทั้งวิทยานิพนธ์และเอกสารต่างๆ แล้วได้ทำการสังเคราะห์และสร้างเป็นกรอบแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยประกอบด้วย ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ

ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ หลังจากนั้นได้นำเอากรอบแนวคิดดังกล่าว มาศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เรื่องการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 11 ปี (2555-2559) กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ศึกษาได้มีความสอดคล้องกับสมมติฐาน ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากและส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งแม้ว่าผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายจะมี 4 ปัจจัย คือปัจจัยมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ แต่ปัจจัยทั้ง 4 ตัวรวมกันก็สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติได้ร้อยละ 57.4 ($R^2 = .574 \times 100$) แต่ปัจจัยอีก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กร และ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ ก็สำคัญไม่น้อยกว่ากัน และยังคงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นหากผู้ที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและผู้ที่ได้รับนโยบายไปปฏิบัติ นั้นไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยหนึ่งปัจจัยใดแล้ว ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ พบประเด็นที่น่าสนใจเพิ่มเติมที่คิดว่า น่าจะศึกษาต่อ คือ ประเด็นเรื่องของการกระจายอำนาจจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สู่อำนาจสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ในทางการปฏิบัติจริงยังขาดเอกภาพในการบริหารจัดการอย่างแท้จริง ซึ่งจากการลงเก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง โดยเฉพาะระดับผู้บริหารทั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร และผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร การศึกษาพบว่า กระทรวงมีความตั้งใจที่ดีในการที่จะแบ่งกระจายอำนาจสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เพื่อที่จะได้ให้ทางสถาบันอาชีวศึกษามีอำนาจ หน้าที่ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับได้โดยตรง เพื่อก่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารจัดการ และก่อให้เกิด

ความศรัทธาของกลุ่มสถานศึกษา โดยการออกเป็น พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 13 ที่กำหนดให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถรวมตัวกันเป็นสถาบันได้ แต่ในทางปฏิบัติจริงยังพบว่า สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครได้มีการจัดตั้งมาเป็นเวลา 6 ปี (เวลา ณ วันที่ผู้สัมภาษณ์ลงเก็บข้อมูล) แต่สถาบันยังไม่มีอำนาจหน้าที่อย่างแท้จริง ทั้งเรื่องการกระจายอำนาจและงบประมาณดำเนินการ มีเพียงอำนาจในการบริหารจัดการนักศึกษาในระดับปริญญาตรีเท่านั้น แต่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ยังคงต้องพึ่งนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหลัก ทั้งที่วัตถุประสงค์ในการตั้งสถาบันตามประกาศของคณะกรรมการการอาชีวศึกษามี 5 ประการ ดังนี้

1) ความเป็นเลิศในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยมีกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มผลผลิตและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศให้ได้ระดับมาตรฐานสากล

2) การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในทุกกระดับ มีคุณภาพและประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จแก่ประชาชน โดยเฉพาะนักเรียนและนักศึกษา

3) ตอบสนองความต้องการการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4) การประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีขั้นสูง จากภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน ในการพัฒนาศักยภาพของการจัดการอาชีวศึกษา

5) การประกันคุณภาพและการกำกับมาตรฐาน ตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล ด้วยความขาดเอกภาพในการบริหารจัดการของทางสถาบัน ทำให้วิทยาลัยในสังกัดเองก็ต้องรับนโยบาย ทั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ). เรื่องที่เกี่ยวกับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และ ถ้าเรื่องในระดับปริญญาตรี ก็ต้องผ่านทางสถาบัน ทำให้ตรงจุดนี้เหมือนเป็นการสร้างความยุ่งยากต้องใช้เวลามากขึ้น และมีความซับซ้อนของการทำงานเพิ่มขึ้นอีกด้วยทำให้อาจเป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาที่ผู้วิจัยได้พบในขณะที่ได้ทำการเก็บข้อมูลและคิดว่าเป็นประเด็นที่ข้อมูลที่น่าสนใจที่จะศึกษาต่อไป แต่เนื่องจากมีวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาชิ้นนี้จึงต้องการเสนอแนะให้ผู้สนใจทำวิจัยศึกษาต่อในศึกษาประเด็นนี้เพิ่มเติมเพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จของการนำนโยบายปฏิบัติ และประเทศชาติต่อไป

ข้อเสนอแนะหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

- 1) กระทรวงควรมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงให้กับทางสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทางสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครมีเอกภาพในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) เรื่องของการนำนโยบายการผลิตพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา โดยเฉพาะยังมีจำนวนน้อยมาก ภาครัฐ หรือน้อยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการผลิตอย่างจริงจัง เพื่อนำไปสู่การนโยบายนการผลิตพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาต่อไป
- 3) ควรมีการผลักดันจัดหลักสูตร แนะนำการศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษาเข้าไปในวิชาแนะแนวในสถานศึกษาอย่างจริงจัง โดยครูอาชีวศึกษา หรือผู้ที่สามารถให้ความรู้และข้อมูลที่ต้องการในการศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษา เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ที่กำลังตัดสินใจศึกษาต่อ ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษา เพื่อเพิ่มจำนวนปริมาณผู้เรียนเข้าสู่ระบบอาชีวศึกษาของไทย

5.4 ข้อจำกัด

- 1) การลงพื้นที่เก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามทั้ง 13 นั้น ในบางพื้นที่มีความห่างกันถึงจะจัดตั้งรวมอยู่ในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพ แต่ผู้วิจัยไม่ได้มีรถส่วนตัวต้องอาศัยการเดินทางโดยรถสาธารณะทำให้ต้องใช้ระยะเวลาานาน และใช้งบประมาณมากในการเดินทาง
- 2) ข้อจำกัดในการศึกษา เนื่องจากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์จึงขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ในเรื่องนั้นๆ การกั้นกรงในการตอบคำถาม การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเป็นเรื่องที่ทำได้ยากจึงทำให้เป็นข้อจำกัดในการทำวิจัยในครั้งนี้ อีกทั้งผู้ที่ให้สัมภาษณ์บางท่านไม่ยินยอมให้เปิดเผยชื่อ เพราะกลัวว่าจะมีผลกระทบกับการทำงาน

บรรณานุกรม

- กล้า ทองขาว. 2534. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ: กรณีศึกษานโยบายรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2539ก. กรอบการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: เทคนิคการวิเคราะห์นโยบาย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2539ข. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2544. เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองใบ สุดชาติ. 2536. ศึกษาการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาวิทยาลัย อีสานใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชั้นภัทร โคตรสิงห์. 2556. ศึกษาเรื่องการนำนโยบายโฉนดชุมชนไปปฏิบัติ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปกป้อง จันวิทย์ และศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (2556). การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อผลิตภาพ (Human Capital Development for Better Productivity). ใน การสัมมนาวิชาการประจำปี 2556 เรื่อง “โมเดลใหม่ในการพัฒนา:สู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพโดยการเพิ่มผลิตภาพ”. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, กรุงเทพมหานคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่สอง) พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับกฤษฎีกา 119, 123ก (19 ธันวาคม):17.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับกฤษฎีกา 125, 43 ก (5 มีนาคม): 1-9.
- มยุรี อนุমানราชชน. 2549. นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2551. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- วรเดช จันทรศร. 2552. ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

- วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2547. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ศุภชัย ยาวะประกาย. 2540. **นโยบายสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประกาย. 2554. **นโยบายสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร. 2561. **กรุงเทพฯ ปัจจุบัน**. ค้นวันที่ 19 มิถุนายน 2561 จาก <http://www.bangkok.go.th/info/>
- สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. 2557. **แผนยุทธศาสตร์ สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2561**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2555. **รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยการศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกลุ่มจังหวัดและ กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สมบัติ ชำรงชัยวงศ์. 2555. **นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ**. พิมพ์ครั้งที่ 25. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- สมบัติ ชำรงชัยวงศ์. 2560. **นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ**. พิมพ์ครั้งที่ 29. กรุงเทพมหานคร: สมพร เพ็ญจันทร์. 2552. **นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: ออน อาร์ต ครีเอชั่น.
- สมพิศ สุขแสน. 2551. **นโยบายสาธารณะและการวางแผน**. อดิเรก: คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ม.ป.ป. **โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. ค้นวันที่ 20 มกราคม 2559 จาก <http://lertkrai.net/ivec/vec-jd.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552. **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552**. เอกสารประกอบคู่มือการปฏิบัติงาน การบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2540. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544**. ค้นวันที่ 9 ธันวาคม 2561 จาก https://www.nesdb.go.th/download/article/article_20160323112336.pdf

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549**. ค้นวันที่ 9 ธันวาคม 2561 จาก <http://www.nesdb.go.th/download/article/Plan9.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554**. ค้นวันที่ 9 ธันวาคม 2561 จาก http://www.nesdb.go.th/download/article/article_20160323112418.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559**. ค้นวันที่ 9 ธันวาคม 2561 จาก http://www.nesdb.go.th/download/article/article_20160323112431.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553. **รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553. **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559. **ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559ก. **รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการเพื่อทบทวนความต้องการกำลังคนเพื่อใช้วางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค. ค้นวันที่ 5 กันยายน 2562 จาก <http://backoffice.thaiedresearch.org/uploads/paper/853572d3f95bcc95f498af46fc549d9f.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559ข. **สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2557-2558**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค. ค้นวันที่ 15 มิถุนายน 2558 จาก <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1497-file.pdf>
- สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2554. **แผนพัฒนาการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559**. ค้นวันที่ 5 ตุลาคม 2558 จาก <http://www.thailibrary.in.th/2014/20/13/thai-edu-master-plan-11/>
- สุรสิทธิ์ วชิรขจร. 2549. **นโยบายสาธารณะเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: ธเนศวร (1999) พรินติ้ง.

- อาคม ใจแก้ว. 2533. การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้: ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล
 กระทบต่อความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
 ศาสตร์.
- อาชีวศึกษาและตลาดแรงงานในประเทศไทย. 2560 (18 ธันวาคม). **ฐานเศรษฐกิจ**. ค้นวันที่
 5 กันยายน 2562 จาก <https://www.thansettakij.com/content/242348>
- อุทัย เลหาวิเชียร. 2548. **รัฐประศาสนศาสตร์: ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ**. พิมพ์ครั้งที่ 13.
 กรุงเทพมหานคร: เสมารธรรม.
- Bardach, Eugene. 1980. **Implementation Studies and the Study of Implements**. Presented at
 the 1980 Meetings of American Policy Science Association, University of California,
 Berkeley.
- Likert, R. A. 1932. Technique for the Measurement of Attitudes. **Arch Psychological**.
 25 (140): 1-55.
- Mazmanian, Daniel A., and Paul A. Sabatier. 1989. **Implementation Public Policy**. Latham,
 Maryland: University Press of America.
- Pressman, Jeffrey L. and Wildavsky, Aaron B. 1979. **Implementation: How Great
 Expectations in Washington are Dashed in Oakland: or, Why It's Amazing That
 Federal Programs Work at All, This Being a Saga of the Economic Development
 Administration as Told by Two Sympathetic Observers Who Seek to Build
 Morals on a Foundation of Ruined Hopes**. Berkeley: University of California
 Press.
- Van Meter, Donald S. and Van Horn, Carl E. 1975. The Policy Implementation Process: A
 Conceptual Framework. **Administration and Society**. 6 (4): 202.
- Williams, Walter. 1971. **Social Policy Research and Analysis: The Experience in the Federal
 Social Agencies**. New York: American Elsevier.
- Yamane, Taro. 1967. **Statistics, An Introductory Analysis**. 2nd ed. New York:
 Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ปี (2552-2559) โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพราะเป็นหนึ่งในห้าหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลงานการศึกษาในด้านการอาชีวศึกษาโดยตรง กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 13 สถานศึกษา

แบบคำถามสัมภาษณ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์ท่าน โดยตรงในส่วนนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ เพราะผู้วิจัยเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่รับนโยบายมาปฏิบัติโดยตรง และท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตรงต่อความต้องการของผู้วิจัย โดยข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รับมานั้น จะนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นเนื้อหาในงานวิจัยนี้เท่านั้น

คำถามสัมภาษณ์

- ท่านคิดว่านโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ตามที่หน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายมีมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจนและนโยบายที่ออกมามีความสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ อย่างไร
- หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางด้าน งบประมาณ กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยี เพียงพอหรือไม่ หรือได้รับการสนับสนุนอย่างอื่นเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร
- ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารถ่ายทอดนโยบายที่ออกมาเป็นกิจกรรม ได้อย่างความชัดเจน เพียงตรง และสม่ำเสมอ ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความเข้าใจตรงกัน
- ท่านคิดว่าลักษณะโครงสร้างองค์การของท่านมีลักษณะที่เป็นทางการ หรือไม่ทางการ และโครงสร้างองค์การมีผลต่อระดับการตัดสินใจ และส่งผลต่อการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

5. ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยของท่านเอง มีความรู้ความสามารถ เพียงพอที่จะทำให้นโยบายประสบความสำเร็จหรือไม่

6. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านปฏิบัติตามนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติโดยได้รับแรงเสริม แรงสนับสนุน การนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างไร จากเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

7. ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ให้ความร่วมมือและการตอบสนองต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติหรือไม่ ทั้งการรับรู้และทิศทางการตอบสนองต่อนโยบาย และระดับการยอมรับตัวนโยบาย

8. ท่านคิดว่าปัญหาสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงานของท่านมีอะไรบ้าง และปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุจากอะไร

9. ท่านคิดว่า “ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ” โดยให้ท่านเลือกเรียงตามลำดับความสำคัญตามความคิดของท่าน โดยใส่หมายเลข 1-6 ในช่องว่าง โดยมีประเด็นดังต่อไปนี้

- มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย
- ทรัพยากรขององค์กร
- การสื่อสารระหว่างองค์กร
- ลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ
- เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
- ความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ

10. ท่านมีข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขอย่างไรบ้าง เพื่อให้การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ หรือเพื่อเป็นแนวทางที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ (ผู้วิจัย)
 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 คณะรัฐประศาสนศาสตร์
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 ปี (2555-2559) โดยเน้นศึกษายุทธศาสตร์ที่ 2 เรื่องการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ โดยผู้วิจัยเลือกกรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีภารกิจหลักที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาโดยตรง มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 13 สถานศึกษา

แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อสอบถามข้อมูลจากบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 13 สถานศึกษา ที่อยู่ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกรนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

ตอนที่ 3 แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบคำถามในแบบสอบถามตามความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นความลับ โดยจะนำไปใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้องแม่นยำมากที่สุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวณัฐริดา เอื้อประเสริฐ (ผู้วิจัย)

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย และเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง

4. ชื่อสถานศึกษาที่สังกัด.....

5. รายได้ต่อเดือนของท่าน

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. ตั้งแต่ 10,000 – 14,999 บาท

3. ตั้งแต่ 15,000 – 19,999 บาท

4. ตั้งแต่ 20,000 – 24,999 บาท

5. ตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป

6. ตำแหน่ง

1. ข้าราชการ

2. พนักงานราชการ

3. ลูกจ้างประจำ

4. ลูกจ้างชั่วคราว

7. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่า ม.6

2. ปวช./ ม.6

3. ปวส./ อนุปริญญาตรี

4. ปริญญาตรี

5. ปริญญาโท

6. ปริญญาเอก

8. อื่นๆ โปรดระบุ.....

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 13 สถานศึกษา ที่อยู่ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับประเด็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 ปี (2555 – 2559) โดยเน้นศึกษายุทธศาสตร์ ที่ 2 เรื่องการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ การประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 ปี (2555-2559)						
	1. มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย					
	1.1 ท่านคิดว่าการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังอาชีวศึกษาไปปฏิบัติมีตามแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 11 มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
	1.2 ท่านคิดว่าการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น					
	1.3 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อ นโยบายการผลิตและ					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 ปี (2555-2559)						
	พัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไป ปฏิบัติ					
	1.4 ท่านคิดว่าการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ที่ 2 ของแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 11 จะทำให้นโยบายนี้มีประสพ ความสำเร็จ					
	2.ทรัพยากรขององค์กร					
	2.1 ท่านคิดว่าหน่วยงานท่านได้รับ งบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติตาม นโยบายนี้หรือไม่					
	2.2.ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมี เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพียง พอที่จะใช้ปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมี ประสิทธิภาพหรือไม่					
	2.3 ท่านคิดว่าท่านได้รับการสนับสนุนด้าน การพัฒนาความรู้และศักยภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง					
	3.การสื่อสารระหว่างองค์กร					
	3.1 ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านได้มี การกำหนดมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบการ ดำเนินงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อย่างชัดเจน					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 ปี (2555-2559)						
	3.2 ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการ สื่อสารนโยบายลงมา ได้อย่างชัดเจน เที่ยงตรง และสม่าเสมอ ทำให้ท่านมีความ เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกัน					
	3.3 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการใน หน่วยงานของท่าน มีขอบเขตที่ชัดเจนและ ถูกต้อง					
	3.4 ท่านคิดว่าผู้บริหารในหน่วยงานของ ท่าน ได้มีการสื่อสาร ให้ท่านทราบถึงแผนการ ดำเนินการ ตามนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพ กำลังอาชีวศึกษา ตามยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษา					
	4. ลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ					
	4.1 ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของ ท่านมีความรู้ ความสามารถมากพอ ต่อการ นำนโยบายด้านการ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลัง ด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ					
	4.2 ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมี บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 ปี (2555-2559)						
	4.3 ท่านคิดหน่วยงานของท่านมีระดับการควบคุมที่เป็นลำดับชั้นในการตัดสินใจตามขั้นตอนจากบนลงล่าง เป็นทอดลงมาทำให้เกิดความซับซ้อนในการทำงาน					
	4.4 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรและงานที่ได้รับผิดชอบในหน่วยงาน และระบุนโยบายละเอียดในการทำงานร่วมกันไว้อย่างชัดเจน					
	4.5 ท่านคิดว่าการประสานงานและเผยแพร่ข่าวสารการปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของท่านและการติดต่อกับหน่วยงานอื่นมีความครอบคลุมกัน					
	4.6 ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานกันมีแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการควบคู่กัน					
	5. เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ การเมือง					
	5.1 ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ผ่าน ท่านคิด ว่านโยบายนี้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างต่อเนื่อง					
	5.2 ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง มีผลต่อความสำเร็จของนโยบายหรือไม่					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 ปี (2555-2559)						
	5.3 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้รับ แรง เสริม แรงสนับสนุน ในการนำนโยบายไป ปฏิบัติ					
	6.ความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ ปฏิบัติ					
	6.1 ท่านคิดว่าที่ผ่านมามีรับรู้ และ มี ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ตามนโยบายนี้ได้เป็นอย่างดี					
	6.2 ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงาน ได้ ตอบสนองต่อนโยบายนี้					
	6.3 ท่านเห็นด้วยว่า ควรมีนโยบายการผลิต และพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา ต่อไป					
	7.ผลของการนำนโยบายการผลิตและ พัฒนาคุณภาพกำลังอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ					
	7.1 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านดำเนินการ ตามนโยบาย การผลิตและพัฒนาคุณภาพ กำลังอาชีวศึกษาเป็นไปปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
	7.2 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีส่วนช่วย ให้นโยบายนี้ประสบความสำเร็จ					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 ปี (2555-2559)						
	7.3 ท่านคิดว่าท่านมีขวัญกำลังใจ และความ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุ เป้าหมายตามที่หน่วยงานของท่านได้รับ มอบหมาย					

ท่านคิดว่า “ ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำ นโยบายไปปฏิบัติ การผลิตและพัฒนา
คุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ” โดยให้ท่านเลือกเรียงตามลำดับความสำคัญตามความคิด
ของท่าน โดยใส่หมายเลข 1- 6 ในช่องว่าง โดยมีประเด็นดังต่อไปนี้

- มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย
- ทรัพยากรขององค์กร
- การสื่อสารระหว่างองค์กร
- ลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ
- เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
- ความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ
คำชี้แจง โปรดระบุปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่จะทำให้นโยบายนี้ประสบความสำเร็จ หรือได้รับการ
แก้ไขปรับปรุงต่อไป

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในช่วงที่ผ่านมา

.....

.....

.....

.....

แนวทางในการแก้ปัญหา

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....

----ขอขอบคุณพระคุณท่านที่ได้เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้----

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. (2555-2559)

กระทรวงศึกษาธิการ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559 และสอดคล้องเชื่อมโยงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ตลอดจนสภาพปัญหาจากการจัดและพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในระยะที่ผ่านมา ซึ่งพบว่า ยังมีปัญหาที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาทั้งด้านการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน ด้านคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่ยังอยู่ในระดับต่ำ ตลอดจนสภาพการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังต้องเพิ่มเติม ในด้านประสิทธิภาพจากกรอบทิศทาง นโยบายและสภาพดังกล่าว นำมาสู่การกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์

ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษา คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ โดยจุดมุ่งหมาย มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนและกำลังแรงงานรองรับการเข้าสู่สังคมและประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน

1. สร้างภาพลักษณ์และยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษา
2. เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี แพทย์ พยาบาล และสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ
3. เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี
4. พัฒนาสมรรถนะกำลังแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคม และประชาคมอาเซียน
5. สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนกับองค์กร/หน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ
6. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษอย่างต่อเนื่องทุกระดับ
7. ส่งเสริมประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

แผนยุทธศาสตร์ สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี ในกำกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับนโยบายแปลงแผนนโยบายสู่การปฏิบัติโดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการขับเคลื่อนของสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 5 ประการดังนี้

ยุทธศาสตร์	แผนงานที่	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เร่งผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งเชิง ปริมาณและคุณภาพ	แผนงานที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศเชิงปริมาณและคุณภาพ	<p><u>เชิงปริมาณ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.จำนวนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครเพียงพอและทำงานในสายงานที่สอดคล้องกับวุฒิที่สำเร็จการศึกษามากขึ้น 2.ระดับความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อคุณภาพของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร <p><u>เชิงคุณภาพ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.จำนวนหลักสูตรสาขาวิชาใหม่และหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา จำนวน XXX หลักสูตร 2.ระดับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับความพึงพอใจของสถานประกอบการ 3.จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาและมีงานทำ 4.จำนวนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกันทักษะในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์	แผนงานที่	ตัวชี้วัด
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบความร่วมมือและขยายภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ</p>	<p>แผนงานที่ 1 เร่งสร้างความเข้มแข็งของระบบภาคีเครือข่ายในประเทศ</p> <p>แผนงานที่ 2 แสวงหาและพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่างประเทศ</p>	<p>1. จำนวนภาคีเครือข่ายที่ร่วมมือเพียงพอสอดต่อการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาทวิภาคี</p> <p>2. จำนวนทุนและทรัพยากรจากความร่วมมือ</p> <p>1. จำนวนภาคีเครือข่ายต่างประเทศที่เพิ่มขึ้น</p> <p>2. จำนวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเครือข่ายจากต่างประเทศ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ 3 สร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคลากรทางการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร</p>	<p>แผนงานที่ 1 พัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน ให้มีมาตรฐาน</p>	<p>1. ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในสถาบันที่มีต่อการปรับกระบวนการทัศน์</p> <p>2. จำนวนครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ และประสบการณ์เพื่อความเป็นเลิศของสถาบัน</p> <p>3. จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานของสถาบัน</p> <p>4. ระดับคุณภาพของคู่มือการปฏิบัติงานของสถาบัน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ 4 สร้างความเข้มแข็งและเอกภาพในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร</p>	<p>พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. ระดับคุณภาพของระบบบริหารงาน</p> <p>2. ระดับคุณภาพของระบบบริหารงานจัดการงบประมาณ</p>

ยุทธศาสตร์	แผนงานที่	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ 5 อนุรักษ์เสริมสร้าง ภาพลักษณ์การอาชีวศึกษาให้ เป็นที่ยอมรับของสังคม	สร้างภาพลักษณ์การ อาชีวศึกษาของสถาบันให้ เป็นที่ยอมรับของสังคม	ภาพลักษณ์ของสถาบันเป็นที่ยอมรับของสังคม

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๔๘๔

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์ท่านรองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๔๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิววิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๐๑๔ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีวไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและรายละเอียดที่
พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวันและ
เวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ ได้ที่หมายเลข
โทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตнуวัศ สาคริก)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๗๒๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๘๘

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์ท่านที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผน
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิววิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๙ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีวไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและรายละเอียดใดที่
พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวันและ
เวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ ได้ที่หมายเลข
โทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตनुวิศ สาคริก)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๒๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๒๒๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๗๔๓

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร (ดร.ชมพูนุช บัวบังศรี)

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๕๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สืบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งในงานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัสนักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๔ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและรายละเอียดใดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัชรณ วงศ์ปรีดี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๓๗๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๕๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมินบุรี
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมินบุรี

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สีวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๙ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและ
รายละเอียดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตनुวัศ สาคริก)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๗๒๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๔๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๔ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีวไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและ
รายละเอียดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๙๙๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตнуวิท สาคริก)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๒๒๑๙-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๒๒๑๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๔ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีวไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและ
รายละเอียดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตнуวัศ สาคริก)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๓๒๓๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๓๒๓๕-๘๒๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๕๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการเซตุน
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการเซตุน

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๑๕ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและ
รายละเอียดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

D. Sasarib

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตнуวัศ สาคริก)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขาธิการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๓๓๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๘๔

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์ท่านรองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รหัส๔๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๙ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีวไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและรายละเอียดใดที่
พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวันและ
เวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ ได้ที่หมายเลข
โทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตнуวัส สาคริก)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขาธิการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๗๒๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการบางนา
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการบางนา

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๙ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและ
รายละเอียดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตฤวิศ สาคริก)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๓๗๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๕๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๙ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ "การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีวไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร" หากข้อมูลและ
รายละเอียดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตฤวิศ สาศริก)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ
โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๗๒๕-๘๗๗๘

ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕



คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๙ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและ
รายละเอียดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตनुวัศ สาคริก)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๓๗๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๑๑๙ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและ
รายละเอียดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

D. Sasarib

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตฤวิศ สาคกริก)
รักษาการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๗๒๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษมมหานคร
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษมมหานคร

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สีวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๕ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ "การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร" หากข้อมูลและ
รายละเอียดใดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

D. Sasarib

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตวันวิศ สาคกริก)
รักษาการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๗๒๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๔ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีวไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและ
รายละเอียดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตнуวัศ สาคริก)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๗๒๕-๘๗๗๘

ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕



คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๕ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและ
รายละเอียดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตनुวิศ สาคริก)
รักษาการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๓๗๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๔ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ "การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร" หากข้อมูลและ
รายละเอียดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

D. Sasarib

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตнуวิศ สาคกริก)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๗๒๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลขอและสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดุสิต
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดุสิต

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๔ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและ
รายละเอียดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตनुวิศ สาคริก)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๓๗๕-๘๗๗๘



ที่ ศธ. ๐๕๒๖.๐๒(๓)/ว.๙๒๕

คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม
เพื่อประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม

ด้วยในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ได้เปิดสอนวิชา รศ๙๐๐๔ วิทยานิพนธ์ นักศึกษาจะต้องทำรายงานเพื่อ
ประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สิววิเศษ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างดียิ่งใน
งานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ รหัส
นักศึกษา ๕๗๑๐๑๑๑๐๑๔ สัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “การนำนโยบายด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนด้านอาชีพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” หากข้อมูลและ
รายละเอียดที่พอจะเปิดเผยให้นักศึกษาทราบได้ ขอความกรุณาอำนวยความสะดวกให้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะ
ประสานวันและเวลาภายหลังต่อไป และขอความกรุณาติดต่อประสานงานโดยตรงกับ นางสาวณัฐธิดา เอื้อ
ประเสริฐ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๘๓-๐๗๗๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตनुวัศ สาคริก)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๗๒๗-๓๘๘๓ โทรสาร ๐-๒๓๗๕-๘๗๗๘

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวณัฐริดา เอื้อประเสริฐ

ประวัติการการศึกษา

รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
เกียรตินิยมอันดับ 2
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2556

ทุนการศึกษา

ทุนการศึกษาประเภทที่ 1
คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์