

บทความที่ : **11**
Article :



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสถาบันการ
อาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

The Factors Influencing the Implementation of
the Policies on Production and Development of
Vocational Manpower Quality: A Case of Institute
of Vocational Education, Bangkok

ณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ* และ พลอย สืบวิเศษ*

Natthida Uaprasoet* and Ploy Suebvises*

* คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ [Faculty of Public
Administration, National Institute of Development Administration];
Corresponding author e-mail : nuk986@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ระดับความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2) ทรัพยากรองค์การ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 ไม่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) การสื่อสารระหว่างองค์การ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4) ลักษณะขององค์การที่นำไปปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 ไม่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 5) เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 6) ความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามลำดับ

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ; การพัฒนากำลังคน; อาชีวศึกษา

Abstract

The research objective was to examine the factors that influenced the implementation of the policies on production and development of vocational manpower. It adopted quantitative research approach with 309 samples. The results revealed as the following. The factor of standards and policy objectives influenced the policy implementation at a high level of agreement with the 4.02 mean score. In addition, the factor of organizational resources did not influence the policy implementation at a high level of agreement with the 3.87 mean score. Next, the factor of communication among the organizations influenced the policy implementation at a high level of agreement with the 3.95 mean score. Another factor that did not influence the policy implementation was organizational characteristics at a high level of agreement with the 3.64 mean score. Last but not least, socio-economic and political conditions were the factor that influenced the policy implementation at a high level of agreement with the 3.95 mean score.

Keywords: Policy Implementation; Manpower Development; Vocational Education

บทนำ

การให้ความสำคัญต่อการศึกษาของภาครัฐนั้นถือเป็นประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตกำลังคนเพื่อให้มีคุณภาพ และออกไปสู่ตลาดแรงงาน โดยการศึกษาล้วนมีความสัมพันธ์ร่วมกันกับสังคมในบริบทที่แตกต่างกัน การศึกษาที่ดีย่อมมีบทบาทและหน้าที่สำคัญด้วยกัน 2 ประการ คือ 1. การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เพื่อให้บุคคลเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม มีความเข้าใจในวัฒนธรรม มีความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป 2. การจัดสรรบทบาท (Role allocation) การศึกษาจะช่วยกระจายสมาชิกในสังคมให้มีอาชีพ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน แตกต่างกันไปตามลักษณะของการศึกษาที่ปัจเจกบุคคลได้รับมาอย่างเท่าเทียม เป็นต้น (กัมน์ทรัพย์ กรณสูตร, 2553: 2-3)

จากความสำคัญของการการศึกษาที่มีต่อสังคมข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า รัฐบาลได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาไปพร้อมการพัฒนาประเทศในทุกภาคส่วน โดยรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่ ในการสนับสนุนส่งเสริมดูแลการศึกษาทุกระดับ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2545) และถือว่าเป็นหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศ ได้ตระหนักดีว่า “การอาชีวศึกษา” เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพคน โดยการอาชีวศึกษา ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาคนในด้านวิชาชีพพระระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีเป็นการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และฝึกทักษะอาชีพพระยะสั้น หรือระยะยาว ทั้งในและนอกสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551) กระทรวงศึกษาจึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด (พ.ศ. 2555-2559) ขึ้นโดยยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาเป็น 1 ในยุทธศาสตร์หลักของแผนพัฒนาการศึกษฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน มีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล รวมทั้งเตรียม

ความพร้อมของผู้เรียนและกำลังแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมและประชาคมอาเซียน (สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

สถานการณ์การศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมาภาครัฐได้ตั้งเป้าในการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวให้สูงขึ้น แต่ในทางกลับกัน สัดส่วนผู้เรียนอาชีวมีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 อยู่ที่ร้อยละ 39.8 กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2551 ลดลงร้อยละ 38.8 และในปี พ.ศ. 2554 ลดลงร้อยละ 35.4 ตามลำดับ และเมื่อทำการเปรียบเทียบสัดส่วนนักเรียนสายสามัญต่อสายอาชีวศึกษา ร้อยละ 64.6 ต่อ 35.4 พบว่า สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษามีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง เมื่อเทียบกับจำนวนผู้เรียนสายสามัญที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ทั้งนี้สาเหตุที่คนเลือกเรียนอาชีวศึกษาน้อยลงอาจเพราะปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน การขาดแคลนครูอาชีว อีกทั้งยังมีค่านิยมบางอย่างเกี่ยวกับอาชีวศึกษาที่ทำให้หลายคนเลือกที่จะไม่เรียนต่อในสายนี้ โดยหลายคนในสังคมยังมองว่าการศึกษาในสายอาชีพเป็นตัวเลือกที่ 2 รองจากการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เนื่องจากภาพลักษณ์ที่ว่าหากจบอาชีวศึกษาจะมีรายได้ต่ำ โอกาสด้านความก้าวหน้าทางอาชีพไม่ดี นอกจากนี้ยังมีข่าวเกี่ยวกับความรุนแรงของนักเรียนอาชีวศึกษาบางกลุ่ม (“อาชีวศึกษาและตลาดแรงงานในประเทศไทย”, 2560) จึงยังเป็นการตอกย้ำภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อการเรียนอาชีวศึกษา ทั้งที่การเรียนอาชีวศึกษา เป็นรูปแบบการศึกษาที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ เพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยผู้วิจัยเลือกกรณีศึกษา : สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาโดยตรง ทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของนโยบายที่สามารถสะท้อนผลประโยชน์ต่อกำลังคนในอาชีวศึกษาที่ควรจะได้รับอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นในสังคมไทย

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การที่นำไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter & Van Horn (1975: อ้างใน วรเดช จันทรศร, 2552: 121-126) ประกอบไปด้วยตัวแปรทั้งสิ้น 6 ตัวแปร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างนโยบาย (policy) และสมรรถนะ (performance) ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแบบนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่มีต่อกัน และความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งได้รับการพิสูจน์ ในเชิงประจักษ์แล้ว ตัวแปรอิสระที่อยู่ในตัวแบบประกอบไปด้วยตัวแปร คือ

1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะตัดสิน ว่านโยบายมีสมรรถนะมากน้อยเพียงใด การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะของนโยบายเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องทำเป็นอันดับแรก นั่นคือ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง ในบางกรณีมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายอาจสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย โดยสรุปแล้ว มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นตัวแปรที่ต้องกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน เพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถทราบได้ว่าสำเร็จหรือล้มเหลวหากปราศจากเป้าหมายและข้อกำหนดที่ชัดเจน (Pressman and Wildavsky, 1973)

2) ทรัพยากรของนโยบาย นอกจากนโยบายจะต้องมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานแล้ว นโยบายยังประกอบไปด้วยทรัพยากร ซึ่งหมายถึงความรวมถึงเงินงบประมาณ และแรงกระตุ้นสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดประสิทธิผล

3) การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องอาศัยการสื่อสารของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับชั้นขององค์การเนื่องจากการสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนอยู่ในตัวเองอยู่แล้ว และผู้สื่อสารก็เป็นอุปสรรคสำคัญในการสร้างให้เกิดการบิดเบือนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังกล่าว การสื่อสารให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีความชัดเจน (clarity) ความเที่ยงตรง (accuracy) และสม่ำเสมอ (consistency) ในระหว่างกระบวนการสื่อสาร

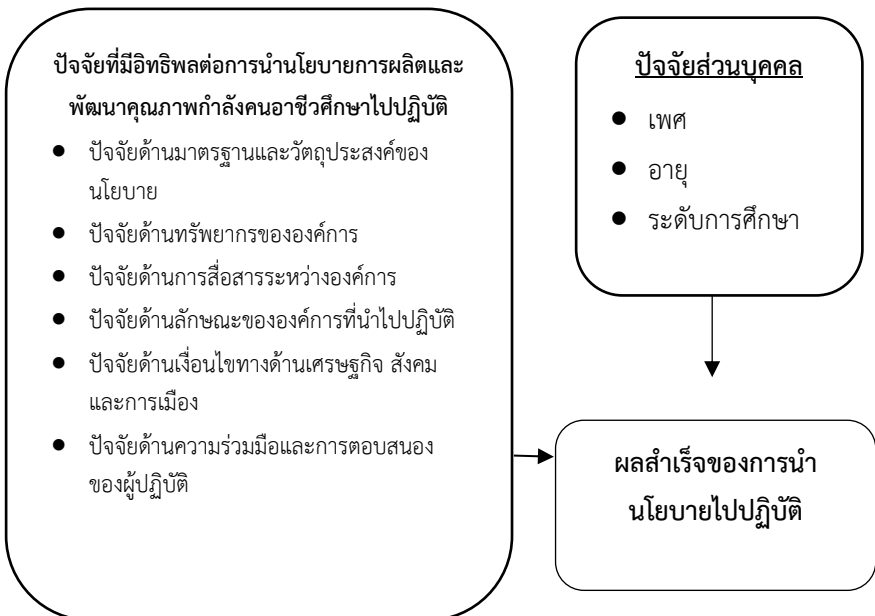
4) ลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติมี 2 องค์ประกอบ คือ ลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นทางการขององค์การ และลักษณะอย่างไม่เป็นทางการของบุคลากรในองค์การ โดยลักษณะของหน่วยงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ปริมาณและความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ระดับการควบคุมที่เป็นลำดับชั้นในการตัดสินใจและดำเนินการ ทรัพยากรทางการเมืองของหน่วยงาน ความสามารถในการยืนหยัดของหน่วยงาน ระดับการสื่อสารแบบเปิด และการเชื่อมโยงอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้กำหนดนโยบายและผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5) เงื่อนไขและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นปัจจัยที่เมื่อก่อนไม่ได้มีผู้ให้ความสนใจศึกษา แต่ก็เป็นที่ทราบกันอย่างกว้างขวางว่าเงื่อนไขและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีผลสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมาก ทั้งทางตรงและทางอ้อม

6) ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ความเข้าใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีส่วนสำคัญและถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของนโยบายมากที่สุดปัจจัยหนึ่ง องค์ประกอบของปัจจัยนี้เน้นไปที่ตัวผู้ปฏิบัติ ซึ่งมี 3 ประการคือ 1. การรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อนโยบาย 2. ทิศทางในการตอบสนองต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติ และ 3. ระดับการยอมรับในตัวนโยบายของผู้ปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุปตัวแบบของ Van Meter & Van Horn (1975) ที่ได้พัฒนาขึ้นนี้เมื่อพิจารณาถึงตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรแล้ว มีลักษณะเป็นตัวแบบที่คงที่ (static) แต่ในเชิงปฏิบัตินั้น กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น เป็นกระบวนการที่มีความเคลื่อนไหว (dynamic) ตลอดเวลา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติกรณีศึกษา: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมโดยการสุ่มตัวอย่างจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ถือเป็นข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ โดยการสุ่มการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 13 แห่ง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 13 แห่ง ที่อยู่ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,356 คน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกออกเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน (Yamane, 1967) และกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ (e) 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน เนื่องจากสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาในสังกัด 13 แห่ง ดังนั้นจะทำการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการออกแบบแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
- 2) สร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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 ผลทดสอบความเชื่อมั่นหรือคอนบาร์ต ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.80

ตารางที่ 2 : คะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของแบบสอบถาม

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
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

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษางานวิจัยนี้การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ใช้สถิติการพรรณนาในรูปแบบร้อยละ และค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 13 แห่ง ที่อยู่ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งมีข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

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

2) อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่อายุ 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) ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี 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

ตารางที่ 3 : 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. 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
รวม	309	100.0

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่ในสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 13 แห่ง ที่อยู่ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรที่ในสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 13 แห่ง ที่อยู่ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1) ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายโดยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 4.02) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมากที่สุด คือ ตัวชี้วัดมีความชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย= 4.06) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญต่อนโยบายไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย= 4.03, S.D = 0.70) ความประสบความสำเร็จของนโยบายตามยุทธศาสตร์ที่ 2 ของแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 11 (ค่าเฉลี่ย= 4.03, S.D = 0.65) และน้อยที่สุดคือ ความสอดคล้องของนโยบายกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ย= 3.96) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล
1 ท่านคิดว่าการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังอาชีวศึกษาไปปฏิบัติมี ตามแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 11 มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.06	0.648	มาก
2 ท่านคิดว่าการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น	3.96	0.649	มาก
3 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ	4.03	0.706	มาก

มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล
4 ท่านคิดว่าการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 2 ของแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 11 จะทำให้นโยบายนี้มีประสพความสำเร็จ	4.03	0.652	มาก
รวม	4.02	0.507	มาก

2) ด้านทรัพยากรขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรขององค์กรโดยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านทรัพยากรขององค์กรมากที่สุด คือ การสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.92) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านได้รับงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติตามนโยบายนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.87) และน้อยที่สุดคือ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพียงพอที่จะใช้ปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านทรัพยากรขององค์กร

ทรัพยากรขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(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

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร โดยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.95) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรมากที่สุด คือ ผู้บริหารในหน่วยงานมีการสื่อสารแผนการดำเนินการตามนโยบายตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 11 (ค่าเฉลี่ย = 3.99) รองลงมาคือ ความชัดเจนของการกำหนดผู้รับผิดชอบในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ความชัดเจนและขอบเขตที่ถูกต้องของการบริหารจัดการในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.94) และน้อยที่สุดคือ การสื่อสารนโยบายได้อย่างชัดเจนเที่ยงตรง และสม่ำเสมอของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร

การสื่อสารระหว่างองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล
1 ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.96	0.735	มาก
2 ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารนโยบายลงมาได้อย่างชัดเจน เที่ยงตรง และสม่ำเสมอ ทำให้ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกัน	3.93	0.737	มาก
3 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการในหน่วยงานของท่าน มีขอบเขตที่ชัดเจนและถูกต้อง	3.94	0.796	มาก
4 ท่านคิดว่าผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ได้มีการสื่อสารให้ท่านทราบถึงแผนการดำเนินการตามนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังอาชีวศึกษา ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 11	3.99	0.741	มาก
รวม	3.95	0.619	มาก

4) ด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ โดยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) ด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติมากที่สุด คือ การประสานงานที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ควบคู่กันภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.99) รองลงมาคือ ความเพียงพอในความรู้ความสามารถต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และงานที่รับผิดชอบในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.94) ความครอบคลุมในการประสานงานและเผยแพร่ข่าวสารการปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ความเพียงพอของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.90) และน้อยที่สุดคือ ความซับซ้อนในระบบการทำงานและการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 2.10) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ

ลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล
1 ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรู้ความสามารถมากพอ ต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ	3.96	0.751	มาก
2 ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.767	มาก
3 ท่านคิดหน่วยงานของท่านมีระดับการควบคุมที่เป็นลำดับขั้นในการตัดสินใจตามขั้นตอนจากบนลงล่าง เป็นทอดลงมาทำให้เกิดความซับซ้อนในการทำงาน	2.10	0.754	น้อย
4 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรและงานที่รับผิดชอบในหน่วยงาน และระบุรายละเอียดในการทำงานร่วมกันไว้อย่างชัดเจน	3.94	0.743	มาก

ลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล
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

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองโดยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.90) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองกับความสำเร็จของนโยบาย (ค่าเฉลี่ย = 3.94) รองลงมา คือ การได้รับ แรงเสริม แรงสนับสนุน ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.89) และน้อยที่สุดคือ นโยบายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลง (ค่าเฉลี่ย = 3.88) ตามลำดับรายละเอียดตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล
1 ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ผ่าน ท่านคิดว่านโยบายนี้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างต่อเนื่อง	3.88	0.663	มาก
2 ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมีผลต่อความสำเร็จของนโยบายหรือไม่	3.94	0.716	มาก

เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล
3 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้รับ แรงเสริม แรงสนับสนุน ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	3.89	0.728	มาก
รวม	3.90	0.549	มาก

6) ด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ โดยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.95) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติมากที่สุด คือ การมีนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังอาชีวศึกษาต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 4.01) รองลงมาคือ การตอบสนองต่อการทำงานนโยบาย (ค่าเฉลี่ย = 3.95) และน้อยที่สุด คือ การรับรู้ และความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย = 3.91) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 9

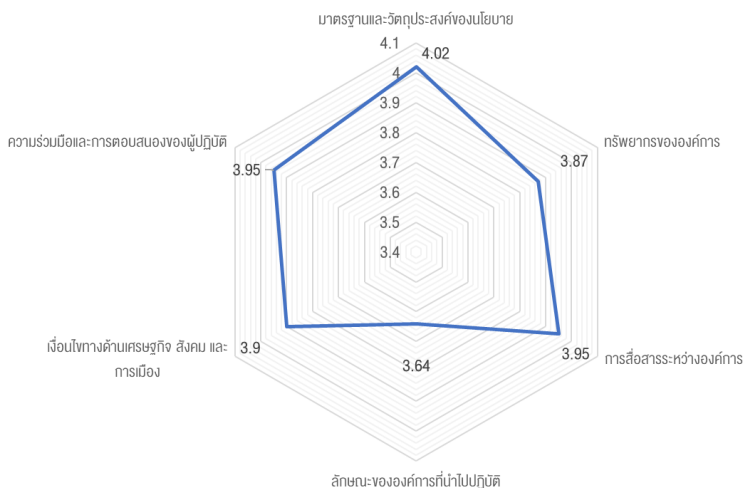
ตารางที่ 9 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ

ความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(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

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในภาพรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ทั้ง 6 ด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย รองลงมาคือ การสื่อสารระหว่างองค์กร ความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 10 และภาพที่ 1

ตารางที่ 10 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

ด้าน	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย	(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



ภาพที่ 1 : ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

3. ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัย
ด้านทรัพยากรขององค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะ
ขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
ปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ
ความสำเร็จของการนํานโยบายไปปฏิบัติ

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการ
ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ของบุคลากรที่ระดับ
นัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายปัจจัยด้านการ
สื่อสารระหว่างองค์กร ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และ
ปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ โดยซึ่งมีปัจจัยทั้ง 4 ตัวร่วมกัน
สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคน
ด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติได้ร้อยละ 57.4 ($R^2 = .574 \times 100$) รายละเอียดตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จใน
การนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	ผลการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคน ด้านอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ			
	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 และ การเมือง	.272	.275	5.213	.000*

ความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ	.128	.138	2.705	.007*
---------------------------------------	------	------	-------	-------

R=.758 R² =.574 F=67.921 Sig=.000

บทสรุป และอภิปรายผล

จากการศึกษา การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ตัวชี้วัดมีความชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความสอดคล้องของนโยบายกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น พบว่า นโยบายยังไม่สอดคล้องกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จึงต้องปรับเปลี่ยนนโยบายให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานเป็นสำคัญ จากผลการวิจัย พบว่า ในเชิงปฏิบัติเมื่อนำนโยบายไปใช้จริงปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบายเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ บุคลากรสามารถรับรู้ เข้าใจวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของนโยบายนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาว่าเป็นนโยบายที่สำคัญ มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากประเทศไทยยังขาดแคลนกำลังแรงงานระดับอาชีวศึกษาจำนวนมาก ต้องการเพิ่มผู้เรียนในสายอาชีวศึกษาให้เพิ่มขึ้น และมีสมรรถนะในการทำงานตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและผู้ประกอบการ ซึ่งการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษา เป็นภารกิจหลักของสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร และวิทยาลัยในสังกัด เพื่อให้นโยบายนำไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ ผ่านการบูรณาการนโยบายเป็นแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษา และสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี วัตถุประสงค์ของนโยบายมีความชัดเจน และสามารถเข้าใจได้ง่ายอย่างไม่ซับซ้อน โดยมีความสอดคล้องกับงานแนวคิดของ (แวนมีเตอร์ และ แวน ฮอร์น อ้างใน วรเดช จันทรร, 2552) ที่กล่าวว่า

ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจาก ถ้านโยบายมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดมาก จะส่งผลให้มีแนวโน้มที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จได้มากและสอดคล้องกับการศึกษาของ (แอตทีเวลและเกอร์สทิน อ้างใน วรเดช จันทรศร, 2552) ที่ชี้ให้เห็นว่า ตัวนโยบายควรมีการกำหนดตัวชี้วัดและมาตรฐานของการบรรลุผลสำเร็จไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวัดผลและประเมินผลและง่ายต่อผู้ปฏิบัติ

2) ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพียงพอที่จะใช้ปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสะท้อนถึงภาครัฐยังไม่ได้ให้การสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะเรื่องครุภัณฑ์ในการฝึกที่ไม่พอเพียงและล่าสมัย ส่งผลให้กำลังคนที่ผลิตออกไปมีสมรรถนะไม่ตรงต่อสถานประกอบการ เพราะกำลังคนยังขาดทักษะ โดยเฉพาะจากการใช้ครุภัณฑ์ และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นผลมาจากความมีทรัพยากรไม่เพียงพอ แต่ก็ไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ บุคลากรของหน่วยงานได้รับการสนับสนุนและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง วิทยาลัยแต่ละแห่งมีการแก้ปัญหาโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณและอื่น ๆ แม้ว่าทรัพยากรที่รัฐจัดสรรให้ไม่เพียงพอ แต่การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ก็ทำให้นโยบายนั้นประสบความสำเร็จได้เช่นกันโดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ซึ่งปัจจัยการจัดสรรทรัพยากรก็เป็นหนึ่งในนั้น ทรัพยากรถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งทรัพยากรนั้นหมายรวมถึงทั้งเงินทุน เวลาและบุคลากรตลอดจนเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่าง ๆ และในความเป็นจริงทรัพยากรก็มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงการต่าง ๆ อีกทั้งยังมีทรัพยากรอย่างจำนวนจำกัด ดังนั้นจึงควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร หรือ หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

3) ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารในหน่วยงานมีการสื่อสารแผนการดำเนินการตามนโยบายตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาระดับที่ 11 อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสื่อสารนโยบายได้อย่างชัดเจน เพียงตรง และสม่ำเสมอของหน่วยงาน ผลการวิจัยสะท้อนถึงการกระจายอำนาจจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปสู่สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครยังไม่มีประสิทธิภาพ ทางวิทยาลัยในสังกัดจึงต้องพึ่งคำสั่งทั้งสองทาง ทั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนนักศึกษา ในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปวส.) และต้องรับคำสั่งจากทั้งทางสถาบัน (ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ในระดับปริญญาตรี) จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอาจเกิดความสับสนในการสื่อสาร และการปฏิบัติตามนโยบาย แต่ไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ ผู้บริหารสามารถที่จะสื่อสาร ถ่ายทอด นโยบาย ทำให้การสื่อสารมีความ ชัดเจน และผู้บริหารได้ใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการเข้ามาช่วย เพื่อให้การทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันเกิดความร่วมมือ และการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดสอดคล้องกับ (สมพร เพื่องจันทร์, 2552) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดการประสานงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การประสานงานที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการควบคู่กันภายในหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความซับซ้อนในระบบการทำงานและการตัดสินใจ ผลที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครได้เป็นหน่วยงานที่รัฐจัดตั้งขึ้น โดยมีการกิจโดยตรงในการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ลักษณะโครงสร้างองค์กรมีความชัดเจนเป็นไปตามจัดตั้งส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 โครงสร้างแสดงถึงการแบ่งภาระหน้าที่ให้แก่สมาชิก ความรับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสั่งการ รายงาน และการควบคุม กล่าวคือ ในเชิงปฏิบัติหน่วยงานมีการบูรณาการการทำงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการควบคู่กันได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ดังนั้น การที่โครงสร้างมีความเป็นทางการจึงเป็นประโยชน์ในการติดต่อสื่อสาร ง่ายต่อการปฏิบัติ รู้ลำดับชั้นของสายการปฏิบัติซึ่งส่งผลดีต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ สอดคล้องกับ (ซาบาร์เตียร์ และ แมชมาเนียน อ้างในศุภชัย ยาวะประภาส, 2554) กล่าวว่า นโยบายที่จะประสบความสำเร็จจะเป็นนโยบายที่มอบหมายให้แก่หน่วยงานที่มีอยู่แล้วและสนับสนุนนโยบายของหน่วยงาน (แวน มีเตอร์และ แวน ฮอร์น อ้างใน วรเดช จันทรศร, 2552) กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น ระดับของการควบคุมที่เป็นลำดับชั้นในการตัดสินใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก อีกทั้งการการประสานงานแบบเปิด ทำให้องค์การมีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระด้านการสื่อสารระหว่างองค์การที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะทำให้องค์การสามารถพัฒนาสมรรถนะองค์การได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งหากผู้ปฏิบัติมีระดับการประสานงานอย่างเป็นทางการ และปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการควบคู่กัน ก็จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง

5) ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานได้รับการสนับสนุนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีค่าน้อยที่สุดคือ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองกับความสำเร็จของนโยบาย จะมีความเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง (ศุภชัย ยาวะประภาส , 2540) เนื่องจากประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองบ่อยครั้ง ซึ่งที่ผ่านมานโยบายทางการศึกษาเป็นเครื่องมือทางการเมืองรูปแบบหนึ่ง การใช้นโยบายและผลประโยชน์ทางการศึกษาในการหาเสียงจึงอาจส่งผลกระทบต่อนโยบายทางด้านการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า นโยบายในการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษายังนำมาสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพราะในฐานเศรษฐกิจและสังคมยังคงต้องการกำลังคนระดับอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นจำนวนมาก อีกทั้ง รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นช่วงรัฐบาลที่ให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการผลิตและพัฒนากำลังอาชีวศึกษามากที่สุด ซึ่งฝ่ายการเมืองให้การสนับสนุนนโยบายส่งผลให้เกิดปัจจัยที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ ดังนั้น เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัจจัยมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ

แวน มีเตอร์และ แวน ฮอร์น (อ้างใน วรเดช จันทรร, 2552) กล่าวว่า เงื่อนไขและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และมีผลสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมาก ทั้งทางตรงและทางอ้อม

6) ปัจจัยด้านความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังอาชีวศึกษาต่อไป อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การรับรู้และความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามนโยบาย เนื่องจาก บุคลากรส่วนมากไม่ได้เป็นข้าราชการแต่เป็นเพียงลูกจ้าง ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงาน บุคลากรเหล่านี้ไม่ได้มีความผูกพันกับองค์กร เมื่อได้รับคำสั่งก็จะปฏิบัติเพียงตามอำนาจ หน้าที่และภาระงานเฉพาะส่วน จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารจัดการคนในองค์กร เช่น การใช้ภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายอมรับวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แรงจูงใจเพื่อที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และมีความตั้งใจในการทำงาน เพราะความร่วมมือนั้นนอกจากจะทำให้งานสำเร็จแล้ว ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิด (สมพร เฟื่องจันทร์, 2552) กล่าวว่า การที่จะทำให้นโยบายประสบความสำเร็จก็ขึ้นอยู่กับ ทักษะ หรือทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่เพียงแต่จะรู้เกี่ยวกับนโยบายที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองใบ สุดชาติ (2536) ที่ได้ทำการศึกษานโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ 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 โดยที่การให้ความร่วมมือใน

การปฏิบัติงาน จะมีอำนาจในการพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติมากที่สุด กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ของวิทยาลัยครูใด ๆ ให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้การปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยครูแห่งนั้นจะประสบผลสำเร็จมากขึ้น และถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำที่ดี ยิ่งจะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ภาครัฐต้องมีความจริงใจ และจริงจัง ในการแก้ไขปัญหาการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ควรส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ไม่ควรนำนโยบายทางการเมืองมาหาเสียง หรือใช้เป็นฐานเสียงคะแนนความนิยม เพราะการศึกษาถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคน เศรษฐกิจ และประเทศชาติ
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน ว่าการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคน ผลในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความเหมือน แตกต่างกันอย่างใด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). รายงานผลการดำเนินงาน ระหว่าง พ.ศ. 2556-2560 สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). สถิติการศึกษาของประเทศไทยปีการศึกษา 2557-2558. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิคจำกัด
- กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. (ออนไลน์) สืบค้นจาก www.thailibrary.in.th เข้าถึงเมื่อ 5 ตุลาคม 2560

- กัณฑ์พร กรรณสูตร. (2553). การรับรู้โครงการประชาสัมพันธ์นโยบายเรียนฟรี 15 ปี
ของรัฐบาลกรณีศึกษาผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
จังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ทองใบ สุดซารี. (2536). ศึกษาการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ : กรณี
ศึกษาสทวิทยาลัยอีสานใต้. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพัฒนบริหาร
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่สอง) พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา.
ฉบับกฤษฎีกา 119, 123 ก (19 ธันวาคม):17. (ออนไลน์) สืบค้นจาก
<http://www.moe.go.th> เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม 2560
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับกฤษฎีกา 125,
43 ก (5 มีนาคม) 2. (ออนไลน์) สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th> เข้าถึง
เมื่อ 30 ธันวาคม 2560
- วรเดช จันทรศร. (2552). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2554). นโยบายสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2555). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และ
กระบวนการ. (พิมพ์ ครั้งที่ 25). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- สมพร เพ็ญจันทร์. (2552). นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
บริษัท ออน อาร์ตครีเอชั่น จำกัด.
- หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ. (18 ธันวาคม 2560). “อาชีวศึกษาและตลาดแรงงานใน
ประเทศไทย”. (ออนไลน์). สืบค้นจาก
<https://www.thansettakij.com/content/242348> เข้าถึงเมื่อ 5
กันยายน 2562
- Van Meter, Donald S & Van Horn, Carl E. (1975). The policy implementation
process : A conceptual framework. **Administrative and Society**.
6(4) February.

- Likert, R.A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. **Arch Psychological**.25(140): 1-55.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis**. 2nd ed.
New York: Harper and Row.

Translated Thai References

- Chantasorn, W. (2009). **Theory of public policy implementation**. 4th edition, Bangkok: ChiliWan Graphic Company.
- Fuengchan, S. (2009). **Public policy: theory and practice**. Bangkok: On Art Creation Company Limited.
- Kannasut, K. (2010). **Perception of the 15 years free government education program public relations project: a case study of parents of students in private vocational schools, Samut Prakan Province**. Thammasat University: Bangkok.
- National Education Act, 2002**. The Royal Gazette, Issue 119, 123 (19 August): 17. (Online) Retrieved from www.moe.go.th (Accessed when December 2017)
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education. (2011). **Education Development Plan of Ministry of Education, Eleventh Edition, 2012-2016**. (Online) Retrieved from www.thailibrary.in.th (Accessed when 5 October 2017)
- Office of the Education Council, Ministry of Education. (2016). **Education statistics of Thailand year Education 2014-2015**. Bangkok: Sweet Chili Graphic Co., Ltd.
- Office of the Vocational Education Commission, Ministry of Education.

- (2017). **Performance report During 2013-2017, Institute of Vocational Education, Bangkok.** Bangkok: Institute of Vocational Education, Bangkok.
- Office of the Vocational Education Commission. (2012). **Policy on production and development of education for a period of 15 years (2012-2026).** Bangkok: Office of the Vocational Education Commission
- Sudchari, T. (1993). **A Study of the Implementation of Teacher College Policies: A Case Study of Northeastern Colleges of Southern Thailand.** Dissertation of the Doctorate Degree in Public Administration. Bangkok: Faculty of Public Administration, The National Institute of Development Administration.
- Thamrongthanyawong, S. (2012). **Public Policy: Concepts, Analysis and Processes.** 25th edition. Bangkok: Sema Dharma Publishing House.
- Vocational Education Act, 2008 .** Government Gazette, Royal Decree 125, 43 (5 March): 2.(Online) Retrieved from www.moe.go.th (Accessed when December 2017)
- Yawaprad, S. (2011). **Public policy.** 9th edition, Bangkok: The Publisher of Chulalongkorn University.