

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง อนาคตภาพของการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคมอาเซียน ระหว่าง พ.ศ. 2558-2567 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ จากหนังสือ เอกสาร รายงานการวิจัยและการสืบค้นข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างความเข้าใจและประมวผลประเด็นสำคัญในการแสดงถึงอนาคตภาพการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคมอาเซียน ระหว่าง พ.ศ. 2558-2567 โดยเสนอผลการศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สารระเนื้อหาที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

1. ความเป็นมาของประชาคมอาเซียน
2. ประชาคมอาเซียนกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ประชาคม สังคม และวัฒนธรรมอาเซียน

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการอาชีวศึกษาและการพัฒนาอาชีวศึกษา

1. ความเป็นมาของการอาชีวศึกษา
2. ความหมายของการอาชีวศึกษา
3. ความสำคัญและหลักการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา
4. พัฒนาการของการอาชีวศึกษาไทย
5. การบริหารจัดการอาชีวศึกษา
6. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
7. บทบาทของการอาชีวศึกษาเอกชน
8. การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
9. การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา
10. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
11. การผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษาเอกชนยุคใหม่
12. การพัฒนาคุณภาพสถานอาชีวศึกษาและแหล่งเรียนยุคใหม่
13. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษายุคใหม่

14. มาตรฐานอาชีพ คุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
 15. การจัดการอาชีวศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน
 - 15.1 ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์
 - 15.2 ประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย
 - 15.3 ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
 16. การจัดการอาชีวศึกษาในประเทศนอกกลุ่มอาเซียน
 - 16.1 ประเทศเครือรัฐออสเตรเลีย
 - 16.2 ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี
 - 16.3 ประเทศญี่ปุ่น
 - 16.4 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน
 17. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา
- ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงอนาคต
1. มโนทัศน์พื้นฐานของการวิจัยอนาคต
 2. จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต
 3. พัฒนาการของการวิจัยอนาคต
 4. เทคนิคการวิจัยอนาคต
 - 4.1 วงล้ออนาคต
 - 4.2 เทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้
 - 4.3 เทคนิคการสร้างภาพอนาคต
 - 4.4 กระบวนการอนาคตปริทัศน์
 - 4.5 เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR
 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอนาคตภาพ

ตอนที่ 1 สารเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน

1. ความเป็นมาของประชาคมอาเซียน

คำว่าอาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN) ได้มีการจัดตั้งขึ้นมาครั้งแรกโดยความร่วมมือกันเพื่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของ

ราชอาณาจักรไทย สหพันธรัฐมาเลเซีย และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2504 เรียกว่า สมาคมอาสา หรือ Association of South East Asia แต่ดำเนินการได้เพียง 2 ปี ก็ต้องหยุดชะงักลงเนื่องจากความผันผวนทางการเมืองระหว่างประเทศ สาธารณรัฐอินโดนีเซียและสหพันธรัฐมาเลเซีย ต่อมาเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศของสาธารณรัฐอินโดนีเซีย สหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์และราชอาณาจักรไทย รวม 5 ประเทศ ได้ร่วมกันลงนามในปฏิญญากรุงเทพก่อตั้งเป็นสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN) ขึ้น เพื่อเป็นองค์กรในการร่วมมือระดับภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความมั่นคงทางการเมือง ความเจริญทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการพัฒนาทางสังคมของประเทศสมาชิก ต่อมาได้ขยายจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นอีก 5 ประเทศ ได้แก่ เนการาบรูไนดารุสซาลาม สาธารณรัฐสิงคโปร์ นีนิมเวียตนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า และราชอาณาจักรกัมพูชา ทำให้อาเซียนมีสมาชิกในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ครบทั้ง 10 ประเทศในปี พ.ศ. 2542 ทำให้กลุ่มประเทศอาเซียนมีประชากรรวมกันประมาณ 570 ล้านคน ครอบคลุมพื้นที่ประมาณ 4.5 ล้านตารางกิโลเมตร มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่สูงมีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในภูมิภาค (Gross Domestic Product : GDP) สูงเกือบ 1,000 พันล้านเหรียญสหรัฐ และเป็นที่สนใจของประเทศคู่แข่งจากทั้ง ASEAN+3 (ASEAN+ สาธารณรัฐประชาชนจีน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลีใต้) ASEAN+6 (ASEAN+สาธารณรัฐประชาชนจีน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลีใต้ เครือรัฐออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และสาธารณรัฐอินเดีย) และประเทศคู่แข่งอื่นๆ เช่น สหรัฐอเมริกา สหพันธรัฐรัสเซีย แคนาดา เป็นอย่างมาก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 12)

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) หมายถึง การรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียนในการที่จะเป็นชุมชนหนึ่งเดียว เรียกว่า Ten Nations, One Community ซึ่งได้ประกาศขึ้นในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 9 ที่บาหลี สาธารณรัฐอินโดนีเซีย โดยมีกำหนดให้รวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. 2563 (ค.ศ. 2020) โดยประชาคมอาเซียน จะประกอบด้วย 3 เสาหลัก ดังนี้

1. ประชาคมอาเซียนด้านการเมืองและความมั่นคง เรียกว่า ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-security Community : APSC)

2. ประชาคมอาเซียนด้านเศรษฐกิจ เรียกว่า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

(ASEAN Economy Community : AEC)

3. ประชาคมอาเซียนด้านสังคมและวัฒนธรรม เรียกว่า ประชาคมสังคมและ

วัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-cultural Community : ASCC)

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและการบริหาร ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศ

สัญลักษณ์ของอาเซียน คือ รูปวงข้าว สีเหลืองบนพื้นสีแดงล้อมรอบด้วยวงกลมสีขาวและสีน้ำเงิน วงข้าว 10 ต้น หมายถึง ประเทศสมาชิก 10 ประเทศ สีเหลือง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง สีแดง หมายถึง ความกล้าหาญและการมีพลวัติ สีขาว หมายถึง ความบริสุทธิ์ และสีน้ำเงิน หมายถึง สันติภาพและความมั่นคง โครงสร้างและกลไก

การดำเนินงาน นโยบายการดำเนินงานของอาเซียนจะเป็นผลจากการประชุมหารือในระดับ หัวหน้ารัฐบาล ระดับรัฐมนตรี และเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียน การประชุมสุดยอดเป็นการประชุมในระดับสูงสุดเพื่อกำหนดแนวนโยบายในภาพรวมและเป็นโอกาสที่ประเทศสมาชิกจะได้ร่วมกันประกาศเป้าหมายและแผนงานของอาเซียนในระยะยาว โดยการจัดทำเอกสารในรูปแบบของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แถลงการณ์ร่วม (Joint Declaration) ปฏิญญา (Declaration) ความตกลง (Agreement) หรืออนุสัญญา (Convention) เช่น Hanoi Declaration, Hanoi Plan of Action และ ASEAN Convention on Counter Terrorism เป็นต้น

ส่วนการประชุมในระดับรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่อาวุโสจะเป็นการประชุมเพื่อพิจารณา ทั้งนโยบายในภาพรวมและนโยบายเฉพาะด้าน ซึ่งจะมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานและติดตามผลการดำเนินงานของอาเซียน (กำเนิดอาเซียน, 2556) คือ

1. สำนักเลขาธิการอาเซียน หรือ ASEAN Secretariat ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศสาธารณรัฐอินโดนีเซีย เป็นศูนย์กลางในการติดต่อระหว่างประเทศสมาชิก โดยมีเลขาธิการอาเซียน (ASEAN Secretary-general) เป็นหัวหน้าสำนักงาน

2. สำนักงานอาเซียนแห่งชาติ หรือ ASEAN National Secretariat เป็นหน่วยงานระดับกรม ในกระทรวงการต่างประเทศของประเทศสมาชิกอาเซียน มีหน้าที่ประสานกิจการอาเซียนในประเทศนั้นและติดตามผลการดำเนินงาน สำหรับราชอาณาจักรไทย หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ

ต่อมาในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 12 ที่เซบู สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เมื่อเดือนมกราคม 2550 ยืนยันเจตนารมณ์ในการเร่งรัดการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ให้เร็ว ยิ่งขึ้นจากปี พ.ศ. 2563 เป็นปี พ.ศ. 2558 เพื่อให้อาเซียนสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายในการเป็นประชาคมอาเซียนให้สั้นลง มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือ เป็นสิ่งที่น่าตื่นเต้น ก่อให้เกิดแรงกระเพื่อมทั้งภูมิภาคและทั่วโลก ประเทศต่างๆ ในโลกต่างจับตามองว่าอาเซียนมีความเอาใจจริงเอาใจมากขึ้น และส่งผลให้มีการประกาศใช้ “กฎบัตรอาเซียน” (ASEAN Charter) โดยในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 13 ที่ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 ผู้นำอาเซียนได้ลงนามในกฎบัตรอาเซียน เป็นธรรมนูญอาเซียน ที่จะไปวางกรอบกฎหมาย และโครงสร้างองค์กร ในการไปสู่เป้าหมายการหลอมรวมเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 ซึ่งมีผลบังคับใช้ก่อนล่วงหน้าตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2551 มีสาระสำคัญว่าด้วย เป้าหมายส่งเสริมสันติภาพ เสถียรภาพ ความสามารถการแข่งขัน กินดีอยู่ดี ความมั่นคง ความร่วมมือเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมฯลฯ บริบทที่เกี่ยวกับการศึกษา คือ พัฒนาการพัฒนากิจกรรมมนุษย์ผ่านความร่วมมือที่ใกล้ชิดในด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างพลังประชาชนและความเข้มแข็งให้แก่ประชาคมอาเซียน สถานะบุคคล สมาชิกภาพ องค์กรของอาเซียน องค์กรที่มีความสัมพันธ์ อาเซียน เอกสิทธิ์และความคุ้มกันทางทูต กระบวนการตัดสินใจ การระงับข้อพิพาท งบประมาณและการเงิน การบริหารงานและกระบวนการอัตลักษณ์และสัญลักษณ์ของอาเซียน ความสัมพันธ์ภายนอก บทบัญญัติทั่วไปและบทบัญญัติสุดท้าย โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการปฏิบัติงาน

การประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 15 ที่ชะอำ-หัวหิน ราชอาณาจักรไทย เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2552 ผู้นำอาเซียนได้ลงนามในแผนงานจัดตั้งประชาคมทั้ง 3 เสาหลัก พร้อมทั้งประกาศปฏิญญาว่าด้วยแผนงานสำหรับประชาคมอาเซียน พ.ศ. 2552-2558 โดยยึดแผนการจัดตั้งประชาคม 3 ด้านในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และประกาศปฏิญญาว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาเพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ให้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางและมีความรับผิดชอบทางสังคม โดยแผนการจัดตั้งประชาคมทั้งสามเสาหลัก มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา, 2555)

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนเน้น 3 เรื่องคือ การมีกฎเกณฑ์และค่านิยมอยู่ร่วมกันโดยสันติวิธี สงบสุข และรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาความมั่นคงรอบด้าน และการมีพลวัตและปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ 4 ด้านคือ การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว (การเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรี) สร้างขีดความสามารถการแข่งขันเศรษฐกิจอาเซียน การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาคและการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ครอบคลุมเรื่อง เยาวชน การศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิทธิมนุษยชน สาธารณสุข วิทยาศาสตร์/เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สตรี แรงงาน ความยากจน สวัสดิการสังคม วัฒนธรรม/สารนิเทศ กิจการพลเรือน การตรวจคนเข้าเมือง กงสุล ยาเสพติด ภัยพิบัติ แนวคิดโดยสรุปคือ ทำนุบำรุงมนุษย์ ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของอาเซียน โดยยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง มียุทธศาสตร์สำคัญ 4 ด้าน คือ

3.1 การสร้างสังคมที่มีความเอื้ออาทร ยกระดับคุณภาพชีวิต จัดการศึกษาทั่วถึง ขจัดปัญหาความยากจน ปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและคนพิการ

3.2 การจัดการผลกระทบทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวทางเศรษฐกิจ โดยสร้างฐานทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถแข่งขันได้ดี มีระบบการป้องกันทางสังคมที่เพียงพอ

3.3 การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืนและการจัดการดูแลสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้อง

3.4 การเสริมสร้างรากฐานที่จะนำไปสู่ประชาคมอาเซียน ในปี ค.ศ. 2020 โดยเป็นภูมิภาคที่ประชาชนตระหนักถึงอัตลักษณ์ร่วมกันของภูมิภาคท่ามกลางความหลากหลายทางด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม

2. ประชาคมอาเซียนกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ประชาคม สังคม และวัฒนธรรมอาเซียน

ในด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประชาคม สังคม และวัฒนธรรมอาเซียน ซึ่งทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายสำคัญลำดับแรกในการเสริมสร้างวิถีชีวิตที่ดีของประชากรในภูมิภาค การศึกษามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนให้บรรลุวิสัยทัศน์ ดังนั้นกลไกความร่วมมือด้านการศึกษาก็จึงเป็น

สิ่งจำเป็นพื้นฐาน เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน มีการดำเนินการขององค์กรหลักของกระทรวงการศึกษาทั้ง 5 องค์กรอันมี สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการที่เห็นว่าทุกประเทศจะต้องมีการจัดทำแผนการศึกษา 5 ปีขึ้นมารองรับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ดำเนินการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกในด้านการศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ ระดับภูมิภาคและผลักดันให้เกิดความร่วมมือในอาเซียน จัดทำคู่มือให้ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน รวมทั้งศูนย์ภูมิภาคว่าด้วยการอุดมศึกษา เพื่อให้สามารถโอนย้ายหน่วยกิตและให้ทุนไปอบรม ศึกษา แลกเปลี่ยนตามข้อตกลงระหว่างประเทศสมาชิก โดยมีการจัดลำดับความสำคัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ร่วมกันที่จะดำเนินการ 1) การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับอาเซียน การพัฒนาหลักสูตรอาเซียนศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากร การจัดตั้งมุมอาเซียนในโรงเรียน การเฉลิมฉลองวันอาเซียน โครงการแลกเปลี่ยนการแข่งขันกีฬา 2) การให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในปี 2558 3) การพัฒนาคุณภาพของมาตรฐานการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู โดยสำนักงานเลขาธิการอาเซียนร่วมกับองค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกา (USAID) ได้ประชุมปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการศึกษา 5 ปีของอาเซียน เมื่อวันที่ 4-5 ตุลาคม 2553 ที่กรุงเทพฯ ยกร่างยุทธศาสตร์และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนการศึกษา 5 ปีของอาเซียน ที่จะ เป็นแนวทางในการนำอาเซียนบรรลุสู่ประชาคมทั้ง 3 เสาหลัก

นอกจากนี้ ราชอาณาจักรไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานอาเซียน (ASEAN Curriculum) สำหรับช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.6) ช่วงชั้นที่ 2 (ม.1-ม.3) และช่วงชั้นที่ 3 (ม.4-ม.6) โดยกำหนดใน 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ประวัติศาสตร์ พลศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ จริยศึกษา ศิลปะ และอัตลักษณ์ของแต่ละประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ ราชอาณาจักรไทยได้เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการระดับภูมิภาค เพื่อจัดทำรายละเอียดหลักสูตรอาเซียนเมื่อเดือน กันยายน พ.ศ. 2555 ที่จะทำให้นักเรียนของประเทศสมาชิกกลุ่มประชาคมอาเซียนได้เข้าใจอาเซียน เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีวัฒนธรรม การกินการอยู่ การดำเนินชีวิตที่คล้ายคลึงกัน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน ICT ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากในการที่จะต้องเชื่อมโยงกันได้ประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ ยังต้องเตรียมการเพื่อให้มีการรับรอง

คุณวุฒิการศึกษาระหว่างกัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริมการอบรมภาษาอังกฤษให้ครู เพื่อให้ครูยุคใหม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้และใช้ ICT ได้ รวมทั้งส่งเสริมให้เด็กนักเรียนที่จบชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษที่เป็นภาษากลางของประชาคมอาเซียนได้ เพื่อระบบการศึกษาต้องรองรับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

อย่างไรก็ตาม มีเพียงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเท่านั้น ที่มีการเคลื่อนไหวชัดเจนในการเลื่อนกำหนดการเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 โดยเริ่มจากการประชุมอาเซียน ครั้งที่ 11 เดือนธันวาคม 2548 ที่กรุงกัวลาลัมเปอร์ ได้ให้รัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านเศรษฐกิจไปศึกษาความเป็นไปได้ ในการเร่งรัดการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเร็วขึ้นอีก 5 ปี ต่อมาเดือนสิงหาคม 2549 รัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียนได้ให้เจ้าหน้าที่เศรษฐกิจอาวุโส (SEOM) จัดทำ “แผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint)” และในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 13 ระวังเดือนพฤศจิกายน 2550 ที่ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ผู้นำประเทศอาเซียนจึงประกาศเจตนารมณ์ ดังนั้นในแง่ของเศรษฐกิจและแรงงานรวมทั้งเป้าหมายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงมีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นหลัก (สรารุช ไพฑูรย์พงษ์, 2555, หน้า 2)

ในการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปีพ.ศ. 2558 นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาเซียนเป็นเสาหลักทางด้านเศรษฐกิจในการพัฒนาให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีความมั่นคง มั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้โดยมุ่งให้เกิดการไหลเวียนอย่างเสรีของสินค้า การบริการแรงงาน การลงทุน การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การลดปัญหาความยากจน และความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายใน พ.ศ. 2563 ดังนั้นจึงจำเป็นต้องจัดตั้งให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวในการริเริ่มกลไกและมาตรการใหม่ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตามข้อริเริ่มทางเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน คือ ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สำหรับการลดช่องว่างของระดับการพัฒนาและช่วยให้ประเทศเหล่านั้นเข้าร่วมในกระบวนการรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียน พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือในนโยบายด้านการเงินและเศรษฐกิจมหภาค ตลาดการเงิน และตลาดเงินทุน การประกันภัย และภาษีอากร การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม กรอบความร่วมมือด้านกฎหมาย

การพัฒนาความร่วมมือด้านการเกษตร พลังงาน การท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ โดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ผู้นำอาเซียนได้เห็นชอบ ให้เร่งรัดการรวมกลุ่มสินค้าและบริการสำคัญจำนวน 11 สาขา ให้เป็นสาขานำร่อง ได้แก่ สินค้าเกษตร สินค้าประมง ผลิตภัณฑ์ไม้ ผลิตภัณฑ์ยาง สิ่งทอ ยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีสารสนเทศ (e-ASEAN) การบริหารด้านสุขภาพ ธุรกิจ

การท่องเที่ยวและการขนส่งทางอากาศ (นพดล สุตันตวิวัฒน์กุล, 2554, หน้า 11)

เป้าหมายของเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ที่การค้าและการลงทุนเสรี โดยมีหลักการ หรือวัตถุประสงค์ 4 ประการได้แก่ 1) การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว 2) การเพิ่ม ความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ 3) การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค และ 4) การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกอาเซียนได้กำหนดกรอบ ระยะเวลาให้ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงภายในปี 2558 (สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา, 2555, หน้า 9) การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเป็นตลาดและเป็นฐานการผลิตเดียวนั้น จำเป็นต้องทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายเสรี 5 ประการ ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แก่ (1) การค้าเสรี (2) การบริการเสรี (3) การลงทุนเสรี (4) การเคลื่อนย้ายเงินทุนเสรี และ(5) การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ทั้งนี้ เจตนารมณ์ของแผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำหรับการ เคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือโดยเสรี คือ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การค้าเสรี การลงทุนเสรี 4 ประการแรก โดยสรุป คือการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีไม่ใช่ประเด็นหลักของอาเซียน การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในกรอบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่ใช่จะเป็น การเคลื่อนย้ายแรงงานตามปกติ แต่มีกฎกติกาที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งทำให้มองไม่ชัดว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือภายใต้กรอบอาเซียน มีความได้เปรียบการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศที่เป็นอยู่อย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเมื่อประเทศไทยและอาเซียนมีความ ตกลงทางการค้ากับประเทศอื่นๆ อีกเกือบทั่วโลก (สรารุช ไพฑูรย์พงษ์, 2555, หน้า 2)

การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในกรอบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มี 2 ประเภท 1) การค้าบริการ (กรอบความตกลงการค้าบริการอาเซียน-ASEAN Framework Agreement on Services : AFAS) รวมทั้งการเคลื่อนย้ายตามธรรมชาติของ การค้า/การลงทุน 2) การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพตามข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้าน คุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก (Mutual Recognition Arrangements : MRAs)

การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือตาม AFAS มีลักษณะสำคัญที่ต่างกับ MRA คือ การลดหรือยกเลิกกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการค้าบริการในอาเซียน AFAS มี 4 รูปแบบ (Mode) คือ Mode 1 : การขายบริการข้ามพรมแดน (Cross-border Supply) เช่น การรับจ้างสร้างสนามกอล์ฟข้ามชาติ Mode 2 : บุคคลผู้ถือสัญชาติตนเดินทางไปใช้บริการในต่างประเทศ (Consumption Abroad) เช่น ไปรับการผ่าตัดหรือรักษาโรคในอีกประเทศหนึ่ง Mode 3 : ผู้ให้บริการต่างชาติเข้ามาจัดตั้งธุรกิจให้บริการ (Commercial Presence) เข้ามาตั้งบริษัทที่ปรึกษาทางการเงินการลงทุนในประเทศ Mode 4 : บุคลากรต่างชาติเดินทางไปให้บริการในต่างประเทศ (Presence of Natural Persons) เช่น จากประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์เข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทย

การเคลื่อนย้ายแรงงานตาม AFAS นั้น ก็เหมือนกับความตกลงในด้านนี้ใน GATS และ WTO ที่มีสมาชิกทั่วโลก เพียงแต่ว่า AFAS มีสาขาบริการที่ทำให้ความตกลงแล้วไม่ต่ำกว่า 65 สาขา ในขณะที่ GATS และ WTO ยังไม่มีความคืบหน้า ดังนั้น AFAS จึงมีข้อได้เปรียบเล็กน้อย

สำหรับกรณีของ MRA ในข้อ 2 นั้นเป็นการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพ หรือแรงงานเชี่ยวชาญหรือหรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี โดยการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานฝีมือและต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วม (MRAs) ของอาเซียน ซึ่งปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนได้ลงนามใน MRAs ไปแล้ว 8 วิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ นักบัญชี และการท่องเที่ยว รวมเป็น 8 สาขาอาชีพ สาขาอาชีพที่ได้ลงนามไปแล้วนั้น ได้กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขสำหรับผู้ที่จะขึ้นทะเบียนเป็นบุคลากรวิชาชีพอาเซียน ซึ่งอาชีพเหล่านี้จะได้รับการยกเว้นไม่มีการกีดกัน สามารถเดินทางไปประกอบอาชีพในประเทศอาเซียนประเทศอื่นๆ อย่างเสรี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, หน้า 16) โดยกรณี MRAs การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพจะมีข้อจำกัดที่สำคัญๆ ได้แก่ 1) ต้องขึ้นทะเบียนวิชาชีพ (รับรองคุณสมบัติวิชาชีพอาจต้องมีการทดสอบตามมาตรฐานที่กำหนดในประเทศปลายทาง) 2) ต้องได้รับใบอนุญาตทำงานจากประเทศที่เข้าไปทำงาน 3) ต้องปฏิบัติตามกฎ/ระเบียบของประเทศที่เข้าไปทำงาน 4) ต้องมีประสบการณ์ กล่าวคือ ไม่ใช่ผู้จบการ ศึกษาใหม่ดังตัวอย่างของคุณสมบัติของแรงงานวิชาชีพที่ประเทศไทยกำหนด (สรารุฑ ไพฑูรย์พงษ์, 2555, หน้า 3) ดังนั้น ผู้ที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอื่นในกลุ่มอาเซียน จะต้องมีความสอดคล้องตามมาตรฐานที่อาเซียนกำหนด ซึ่งจะส่งผล

กระทบต่อตลาดแรงงานในประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยด้านบวก จะทำให้ตลาดแรงงานใหญ่ขึ้น เปิดโอกาสให้แรงงานในแต่ละประเทศได้มีโอกาสได้งานทำ มากขึ้น ส่วนด้านลบ ทำให้การแข่งขันระหว่างแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนมากขึ้น แต่ละประเทศจะได้รับผลกระทบมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมของแรงงานในแต่ละ ประเทศ

ประเด็นที่น่าเป็นห่วงอย่างมากคือ การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตของ ดร.สุทัศน์ เศรษฐ์บุญสร้าง ผู้แทนการค้าไทย เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2553 ระบุว่าจำนวน ประชากรในอาเซียนจะเพิ่มขึ้นจาก 580 ล้านคนในปี พ.ศ. 2553 เป็น 621 ล้านคนในปี พ.ศ. 2558 และจะเพิ่มเป็น 651 ล้านคนในปี พ.ศ. 2563 กำลังแรงงานเพิ่มจากประมาณ 250 ล้านคนเป็นประมาณ 300 ล้านคน ด้วยอัตราค่าจ้างแรงงานต่อชั่วโมง มีความ แตกต่างกันอย่างมากระหว่างในกลุ่มอาเซียน ย่อมทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ค่าแรงงานที่ถูกกว่าในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ราชอาณาจักรกัมพูชา และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จะทำให้มี การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศดังกล่าวสู่ประเทศที่เจริญกว่าและมีการจ่ายค่าแรงสูง กว่า นอกจากนี้ในสภาวะปัจจุบัน จำนวนแรงงานจากสาธารณรัฐประชาชนจีนและ สาธารณรัฐอินเดียที่มีสูงมาก และมีแนวโน้มที่จะไหลเข้าสู่อาเซียนก่อให้เกิดผลกระทบต่อ ด้านการว่างงานเพิ่มขึ้น ซึ่งแรงงานเหล่านี้มีคุณภาพและโอกาสดีกว่าแรงงานในกลุ่ม อาเซียน เนื่องจากกำลังได้รับการพัฒนาอย่างมากทั้งในสาธารณรัฐประชาชนจีนและ สาธารณรัฐอินเดีย กล่าวคือ รัฐบาลสาธารณรัฐประชาชนจีนได้ใช้งบประมาณจำนวนมาก ปรับปรุงมหาวิทยาลัยและระบบการศึกษาพื้นฐาน ส่วนรัฐบาลสาธารณรัฐอินเดียมี่ โครงการรื้อฟื้นมหาวิทยาลัยเก่าๆ สนับสนุนส่งเสริมและทำการลงทุนในระบบการศึกษา อย่างมหาศาลเช่นเดียวกัน (นพดล สุตันตวิญชัยกุล, 2554, หน้า 12)

ดังนั้น ราชอาณาจักรไทยจะต้องพัฒนาความพร้อมของแรงงานไทยที่จะออกสู่ ตลาดต่างประเทศในระยะ 3-4 ปีข้างหน้า และควรพิจารณาหาจุดแข็งด้านกำลังคนของ ไทยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอาเซียนที่เหลือ 9 ประเทศ มุ่งเน้นตรงจุดนั้นแล้วเตรียม กำลังคนให้พร้อม เตรียมโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) เตรียมกฎระเบียบเพื่อเปิดให้ กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถตามจุดแข็ง ได้มีโอกาสไปรวมตัวกันอย่างเสรีกับประเทศ สมาชิกอาเซียน ให้มีการรวมพลังกันเป็นหมู่อาเซียน ต้องมองในรูปประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555, หน้า 11) เพราะ

การแข่งขันจะสูงมาก โดยเฉพาะจากแรงงานฝีมือในประเทศเอเชีย ด้วยเหตุนี้การพัฒนาองค์การของอาเซียน ไปเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) จึงส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาค โดยเฉพาะประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งออกแรงงาน ซึ่งจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรของตนได้แก่ การยกระดับมาตรฐานการศึกษา การฝึกทักษะวิชาชีพ การพัฒนาแนวคิด และวัฒนธรรมทางการเรียนรู้ การพัฒนาระบบสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต การพัฒนาวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล เพื่อให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศเพื่อนบ้านและกลุ่มประเทศต่างๆ ทุกภูมิภาคทั่วโลก

ในกรณีที่แรงงานไทยออกไปทำงานต่างประเทศอาเซียนอื่นๆ การไม่พัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในระดับสากล จะทำให้แรงงานไทยไม่เป็นที่น่าสนใจในตลาดต่างประเทศ รวมถึงการที่หลักสูตรการศึกษา หรือใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพของไทยไม่ได้รับการยอมรับ (Accredited) ในระดับสากล อาจทำให้แรงงานฝีมือหรือผู้ประกอบการวิชาชีพของไทยเสียโอกาสที่จะได้งานในต่างประเทศ ซึ่งเป็นหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบจะต้องพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการอบรมฝึกทักษะ ให้มีความสามารถเทียบเคียงได้กับหลักสูตรของต่างประเทศ รวมถึงอาจต้องหาหนทางให้ใบอนุญาตหรือใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพของไทยได้รับการยอมรับ (Accredited) ในระดับสากล นอกจากนี้ปัญหาความอ่อนด้อยทางด้านภาษาต่างประเทศ จะทำให้แรงงานไทยไม่สามารถแข่งขันกับแรงงานชาติอื่นได้ ซึ่งจะส่งผลให้ได้ตำแหน่งหรือค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานฝีมือในระดับเดียวกัน (“การปรับตัวแรงงานไทยเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ AEC,” 2555)

ส่วนด้านการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ รัฐบาลจะต้องมีมาตรการคุ้มครองดูแลแรงงานไทยร่วมกับสมาชิกกลุ่มอาเซียนในประเด็นที่อาจทำให้แรงงานไทยเสียเปรียบนายจ้าง อาทิเช่น การทำสัญญาจ้าง ค่าจ้าง สวัสดิการ และกรณีเกิดข้อพิพาทด้านแรงงาน โดยแนวทางในการป้องกันและแก้ปัญหาดังกล่าว รัฐบาลควรเปิดหลักสูตรการเรียนรู้อาชีวศึกษาโปรแกรมสองภาษาหรือเปิดอบรมความรู้ภาษาอังกฤษให้แก่แรงงานไทยโดยเน้นการติดต่อสื่อสารพร้อมทั้งจัดให้มีการวัดผลรับรองโดยสถาบันภาษาที่ได้มาตรฐาน ในขณะเดียวกันรัฐบาลควรจัดให้มีหน่วยงานรัฐที่สามารถดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ หากจำเป็นก็ควรตั้งสำนักงานแรงงานไทยในกลุ่มอาเซียนทุกประเทศรวมทั้งในกลุ่มประชาคมอาเซียน คือ ในสาธารณรัฐประชาชนจีน และสาธารณรัฐอินโดนีเซียด้วย (บัญญัติ ศิริปรีชา, 2009, หน้า 5)

โดยสรุป ประชาคมอาเซียน เป็นกลุ่มภาคีประเทศในเขตเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่รวมตัวกันเป็นหนึ่งเดียว โดยเฉพาะให้เป็นตลาดและฐานผลิตเดียว เพื่อที่จะช่วยให้ ประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ พัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค เพิ่มความแข็งแกร่งและ ความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก โดยประเทศสมาชิกได้กำหนดแผนงาน การดำเนินงานให้เกิดการเคลื่อนย้ายของสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมือ อย่างสะดวกและเสรีมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีความร่วมมือกันในการพัฒนาสร้าง ความมั่นคงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค เสริมสร้างขีดความสามารถของภาครัฐในการให้บริการประชาชน รวมทั้งด้าน การศึกษาที่จะเป็นรากฐานในการสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพ มีคุณภาพ และเป็นฐานใน การสร้างโอกาสและความเจริญทางเศรษฐกิจในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่ง ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศรวมทั้งราชอาณาจักรไทย จะต้องร่วมมือกันอย่างเต็มที่ ในการฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้อาเซียนสามารถพัฒนาไปเป็นประชาคมที่สมบูรณ์ แบบอย่างแท้จริงในอนาคต และจะทำให้อาเซียนผงาดขึ้นเป็นมหาอำนาจเศรษฐกิจโลก และเป็นเวทีพหุภาคีทางความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่สำคัญที่สุดในภูมิภาคได้ในอนาคต

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการอาชีวศึกษาและการพัฒนา อาชีวศึกษา

1. ความเป็นมาของการอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษาได้มีวิวัฒนาการควบคู่มากับวิวัฒนาการของมนุษย์นับเป็น พันๆ ปี เนื่องจากมนุษย์มีธรรมชาติของความอยากรู้อยากเห็น ความคิดริเริ่มและ มีปรารถนาที่จะพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของตนให้ดียิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้มนุษย์จึงพยายาม เสาะแสวงหาความรู้ความจริงต่างๆอยู่เสมอ เมื่อพบสิ่งใดหรือเกิดความสงสัยขึ้นมา ก็ พยายามหาความรู้ความจริงในสิ่งนั้น และความพยายามของมนุษย์ที่เริ่มนำความรู้ที่ได้ เรียนรู้จากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาดัดแปลงปรับปรุงเพื่อตอบสนองของความ ต้องการของตนในด้านต่างๆ (สปลันด์ อุตกฤษณ์, 2556, หน้า 27) อันได้แก่ปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ในระยะแรกมนุษย์พบวิธีทำงานด้วย ความบังเอิญ เมื่อพบวิธีการทำงานที่ได้ผลดีก็จะนำไปถ่ายทอดให้ลูกหลานและสั่งสอน ต่อไปหลายชั่วอายุคน ในระยะต่อมามนุษย์เริ่มมีวิวัฒนาการด้านวิทยาการเพิ่มมากขึ้น

รู้จักทำเครื่องมือเครื่องใช้โดยใช้เทคนิคและเครื่องมืออย่างง่าย ทำด้วยวัสดุที่สามารถหาได้ทั่วไป รู้จักสร้างที่อยู่อาศัย เปลี่ยนพฤติกรรมจากการเป็นผู้แสวงหาจากธรรมชาติมาเป็นผู้ผลิต รู้จักการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ และตั้งถิ่นฐานเป็นหลักแหล่ง สร้างสรรค์อารยธรรมพัฒนาเป็นชุมชนขนาดใหญ่หรือเมือง มีการนำอุปกรณ์เครื่องมือทุ่นแรงมาช่วยในการทำงาน มีการปรับปรุงพัฒนาทดลองผิดทดลองถูกจนพัฒนาเป็นการฝึกหัดงานด้านวิชาชีพ ศิลปะ และการช่างในยุคปัจจุบัน

ความเจริญทางอารยธรรมของมนุษย์ในช่วงต้นของประวัติศาสตร์โลก จะเริ่มจากกลุ่มมนุษย์ที่ตั้งถิ่นฐานอยู่บริเวณแถบลุ่มน้ำไนล์ (Nile) และแถบลุ่มแม่น้ำไทกริส (Tigris) และยูเฟรติส (Euphrates) อันเป็นที่ตั้งของอาณาจักรเมโสโปเตเมีย ซึ่งได้แก่ประเทศอียิปต์และแถบประเทศซาอุดีอาระเบียในปัจจุบัน มนุษย์กลุ่มดังกล่าวนี้ได้วางรากฐานความเจริญ (Civilization) ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ การปกครองและการศาสนา แต่ยังไม่มีการบันทึกเกี่ยวกับวิธีการฝึกหัดงานแบบ Apprenticeship ในอียิปต์ แต่จากหลักฐานและผลงานทางด้านศิลปะและการช่าง (Arts & Crafts) ทำให้นักประวัติศาสตร์เชื่อว่าระบบการฝึกหัดตามแบบ Apprenticeship ได้เกิดขึ้นแล้วในอียิปต์ในช่วงระยะนี้เองประมาณ 3,500 ปี ก่อนคริสต์ศักราช (วีระพันธ์ สิทธิพงศ์, 2540, หน้า 236)

ครั้นต่อมาถึงอารยธรรมสมัยกรีกและโรมัน อารยธรรมตะวันตกที่มีความเจริญรุ่งเรืองมาก มีจุดกำเนิดมาจากยุโรปตอนใต้บริเวณชายฝั่งทางตอนเหนือของทะเลเมดิเตอร์เรเนียน บนคาบสมุทรอิตาลีและคาบสมุทรบอลข่าน ชาวกรีกอพยพมาจากตอนเหนือของยุโรปมาอยู่บริเวณคาบสมุทรบอลข่าน สร้างความเจริญให้กับดินแดนยุโรปได้อย่างมากมายทั้งทางการเมือง การปกครอง ปรัชญาการศึกษา ประติมากรรมและศิลปกรรม ในช่วงศตวรรษที่ 3 พวกโรมันได้ขยายอำนาจเข้ายึดครองดินแดนต่างๆ เกือบทั่วทวีปยุโรป อันเปรียบเสมือนสะพานเชื่อมวัฒนธรรมของชนชาติต่างๆ ในบริเวณเมโสโปเตเมีย อียิปต์และกรีกโบราณเข้าด้วยกันได้นำความเจริญของยุคโบราณมาผสมผสานกับความเจริญในด้านต่างๆ ที่โรมันพัฒนาขึ้น ได้แก่ ด้านการปกครองและกฎหมาย สถาปัตยกรรม การคมนาคม การสาธารณสุขและสาธารณสุขูปโภค รวมทั้งด้านการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างอารยธรรมความเจริญมั่งคั่งให้แก่ชนรุ่นหลังต่อๆ มาจนกลายเป็นรากฐานของวัฒนธรรมตะวันตกในปัจจุบัน

2. ความหมายของการอาชีวศึกษา

คำว่า “การอาชีวศึกษา” (Vocational Education) มีความหมายกว้างขวางอย่างยิ่ง นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาไว้หลายทัศนะ อาทิเช่น

Carter V. Good, (1973, P. 645) ได้ให้ความหมายว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่ระดับต่ำกว่ามหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนเข้าสู่การเลือกงานอาชีพในสาขาต่างๆ โดยเฉพาะ หรือเป็นการศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาแรงงานฝีมือให้มีระดับสูงขึ้น รวมทั้งการศึกษาการค้าอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ธุรกิจ และคหกรรม ส่วน Evens, Rupert N., (1978, P. 48) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาหมายถึง กระบวนการทุกอย่างที่จะทำให้บุคคลมีความสามารถในงานอาชีพกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากกว่างานอาชีพอื่นๆ เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ โดยมุ่งพัฒนาทักษะในการผลิตทักษะการแปรรูปและทักษะการจำหน่าย อันจะส่งผลให้ได้แรงงานที่ต้องการ

ธนู แสงศักดิ์และชูใจ ศรีรัตน์, (2517, หน้า 60); Harris, B. M., (1985, P. 155) ได้ให้คำจำกัดความว่า การอาชีวศึกษา คือ การศึกษาเพื่อประกอบอาชีพตามความพอใจของแต่ละบุคคล เป็นการเรียนภาคทฤษฎีและปฏิบัติผสมผสานกันอย่างเหมาะสม โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะที่ถูกต้องเพื่อนำไปประกอบอาชีพ เป็นผู้มีความสามารถและเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ และในการจัดการศึกษานั้นต้องสอดคล้องกับพื้นฐานทางเศรษฐกิจความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับ จรรยาพร ธรนิษฐ์ (2539, หน้า 36) ที่กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่ให้ผู้ได้รับความรู้ภาคทฤษฎีและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในการประกอบอาชีพ และการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและงานอาชีพ ต่อไป

ซึ่ง เมธี ปิณฑานานนท์ (2533, หน้า 45) ได้สรุปความเห็นว่าการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพของบุคลากรด้านฝีมือระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่ามหาวิทยาลัย โดยมีรัฐบาลสนับสนุนและควบคุมให้ตรงกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน เพื่อไม่ให้เกิดการลงทุนทางการศึกษานั้นเปล่าประโยชน์

แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี (2545, หน้า 1) ได้ให้ความเห็นว่าการอาชีวศึกษาเป็นกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ชีวิตการทำงาน เพื่อทำอาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ (Semi-skill) ระดับช่างฝีมือ (Skill) ระดับช่างเทคนิค (Technical) และระดับนักเทคโนโลยี (Technologist) ที่มีคุณภาพและมาตรฐานสามารถตอบสนองตามความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (2545) ได้ให้ความหมายว่าการอาชีวศึกษา คือ กระบวนการเสริมรู้ทักษะและ เจตคติในด้านวิชาชีพแก่เยาวชนและบุคคลทั่วไป โดยต้องเป็นไปตามความต้องการกำลังคนของท้องถิ่นและของประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพมีรายได้และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพาสูก

ธีรวิมล บุญยโสภณ (2555, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่า หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ โดยจัดเป็นขบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านทักษะ หรือความชำนาญงาน (Psychomotor Domain) ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Domain) และด้านเจตคติ (Affective Domain) เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่ตนเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อมาทบทวนความหมาย “การอาชีวศึกษา” ตามพระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ในมาตรา 4 และ 6 จะสรุปความหมายได้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ

จากความหมายของการอาชีวศึกษาดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่าการอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาด้านวิชาชีพในสาขาวิชาต่างๆ ทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพตั้งแต่ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค จนถึงระดับเทคโนโลยีให้มีความรู้ความสามารถ ฝีมือ ทักษะ มีเจตคติที่ดี สามารถประกอบอาชีพในสาขาวิชาต่างๆได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ตลาดแรงงาน และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

3. ความสำคัญและหลักการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษานั้น มีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาคนและผลิตรากำลังคนด้านวิชาชีพให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาประเทศชาติ หากจะดำเนินการให้มีประสิทธิผลตามเป้าประสงค์ของฝ่ายบริหารประเทศย่อมเกิดจากแนวคิด หลักการ และทฤษฎีด้านอาชีวศึกษาต่างๆ ซึ่งระบุสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 18-19) ได้อ้างถึง โปรสเซอร์และควิกเกิ้ล (Prosser & Quigley, 1925) ได้สรุปทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษา โดยมุ่งเน้นการฝึกงานซ้ำๆ ในโรงงานที่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ได้มาตรฐานของอาชีพนั้นจนเป็นนิสัย มีสาระสำคัญ ดังนี้ 1) การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลต่อเมื่อสามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีอุปนิสัย ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี (Environmental Habit) 2) สามารถพัฒนาผู้เรียนมีนิสัยของการคิด (Thinking Habit) แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ 3) สามารถพัฒนาผู้เรียนมีนิสัยในการทำงานให้ได้มาตรฐาน (Working Habit) 4) สามารถจัดให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความสามารถ และความต้องการของแต่ละคน 5) สามารถจัดให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความถนัดและตามความสนใจ 6) การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดฝึกนิสัยให้ผู้เรียนได้มีการฝึกซ้ำๆ เพื่อให้เกิดทักษะอาชีพที่เหมือนกับการทำงานจริง 7) มีครูผู้สอนที่มีทักษะการปฏิบัติ ความรู้ และมีประสบการณ์สูงมากๆ หรือผ่านงานสาขาวิชาชีพนั้นมาก่อน 8) การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อให้ผู้เรียนได้ทำซ้ำๆ กันจนเกิดทักษะถึงขั้นของมาตรฐานอาชีพ 9) การอาชีวศึกษาต้องฝึกให้ผู้เรียนมีความสามารถ บุคลิกภาพ และคุณธรรมถูกต้องตามความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ 10) ต้องสร้างนิสัยการทำงานให้แก่ผู้เรียนโดยทำตามทฤษฎีการฝึกงานคือ ต้องฝึกด้วยเครื่องมือ เครื่องจักรวัสดุอุปกรณ์จริงที่มีขนาดคุณภาพมาตรฐานของตลาดแรงงาน 11) เนื้อหาสาระของการอาชีวศึกษา ต้องให้ข้อมูลความรู้ที่เชื่อถือในการฝึกฝนทักษะอาชีพ และต้องมาจากประสบการณ์โดยผู้เชี่ยวชาญและกำลังทำงานอยู่ในวงการนั้น 12) การอาชีวศึกษาต้องเน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาเนื้อหาเฉพาะอาชีพนั้นอย่างเชี่ยวชาญจริงๆ 13) การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์เมื่อปฏิบัติตามทฤษฎีแห่งการบริการ คือ การให้บริการที่จะให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มที่ประกอบอาชีพนั้นโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 14) การอาชีวศึกษาต้องปฏิบัติตามทฤษฎีของกลุ่มผู้เรียน คือ ฝึกให้ตรงตามที่สังคมต้องการ และจัดให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม 15) การอาชีวศึกษาต้องปฏิบัติตามทฤษฎีของการบริหารแบบยืดหยุ่น หมายถึง การอาชีวศึกษาจะต้อง

เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปตามความต้องการของสังคมและทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และ 16) การอาชีวศึกษาต้องปฏิบัติตามทฤษฎีแห่งค่าใช้จ่าย และครูอาชีวศึกษาต้องไม่ลดต้นทุน การฝึกและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุจนขาดมาตรฐานและคุณภาพ เน้นการผลิตคนให้มีคุณภาพเป็นสำคัญ

จากประเด็นที่กล่าวมาสอดคล้องกับ ชีรวุฒิ บุญยโสภณ (2555, หน้า 2) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับ การฝึกซึ่งจำลองสภาพแวดล้อมจริงที่ผู้เรียนต้องประสบก่อนสำเร็จการศึกษาและออกไปประกอบอาชีพ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องมือเครื่องจักรเช่นเดียวกับที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอาชีพนั้นจะทำให้การฝึกอาชีพมีประสิทธิภาพซึ่งจะแปรผันกับการฝึกประสบการณ์เฉพาะอย่างหลายๆครั้งเพื่อสร้างพฤติกรรมของผู้เรียนที่ถูกต้องในการฝึกทักษะ และต้องขึ้นอยู่กับครูผู้สอนที่จะต้องมีความรู้วิชาชีพสูงในการประยุกต์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ประเด็นสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษาต้องสามารถฝึกทักษะทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความชำนาญขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ สถาบันอาชีวศึกษาจึงต้องพิจารณาถึงความพร้อมในด้านต่างๆ อาทิเช่น ครูผู้สอน อุปกรณ์การฝึก เครื่องมือเครื่องจักร สถานที่ฝึกงานทั้งภายในและภายนอก เป็นต้น เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย

UNESCO ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักหน่วยงานหนึ่งของสหประชาชาติ ที่มีภาระในการสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาของโลกอย่างแพร่หลาย เห็นความสำคัญของการศึกษาว่าการศึกษาคือเป็นกลไก (Key) ขับเคลื่อนกลยุทธ์ในการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการอาชีวศึกษาถือว่าเป็นกลไกหลัก (Master Key) ในการแก้ไขปัญหาใน ความยากจน เสริมสร้างความสงบสุข อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ยกกระดับคุณภาพชีวิต และนำไปสู่การสร้างกำลังแรงงานที่ยั่งยืน ได้มีแนวความคิดริเริ่มโครงการเทคนิคศึกษาและอาชีวศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1987 โดยได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการประชุม General Conference ครั้งที่ 30 ปีค.ศ. 1999 ได้มีมติให้จัดตั้ง International Center for Technical and Vocational Education and Training (UNESCO-NEVOC) ที่กรุง Bonn สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และเริ่มดำเนินการในเดือนกันยายน ค.ศ. 2000 มีการร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการและวิจัยสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน จัดการประชุมผู้เชี่ยวชาญนานาชาติด้านการอาชีวศึกษา หัวข้อเรื่องการเรียนรู้เพื่อการทำงาน การเป็นพลเมืองและความยั่งยืน เพื่อติดตามผลการดำเนินงานด้านอาชีวศึกษาของประเทศสมาชิก UNESCO

ตามมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่กำหนดตาม Revised Recommendation ด้านการ
 อาชีวศึกษาของ UNESCO ในปี ค.ศ. 2001 โดยใช้ข้อมูลจากการประชุม Seoul Congress
 เมื่อปี ค.ศ. 1999 ซึ่งใช้ชื่อเรื่องการศึกษาตลอดชีวิตและการฝึกอบรม: สะพานสู่อนาคต
 ให้ความสำคัญถึงความเชื่อมโยงของการศึกษาของการฝึกอบรมให้เป็นกระบวนการพัฒนา
 คนให้ต่อเนื่อง และเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของ
 การอาชีวศึกษาต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก โดยมุ่งเน้นความสำคัญของการทำให้
 การอาชีวศึกษาเป็นหัวใจของการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยจะได้มีการจัดทำ
 ข้อเสนอแนะด้านการอาชีวศึกษาภายใต้กรอบนโยบายระยะ 10 ปีของสหประชาชาติ
 ด้านการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development) และ
 ผลักดันให้มีการดำเนินงานตามนโยบายด้วยการจัดจัดประชุมสัมมนา สร้างความรู้
 ความเข้าใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีสาระใน
 การประชุมที่จะใช้กลยุทธ์และแนวการดำเนินการร่วมกันเพื่อไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมาย
 การอาชีวศึกษา ให้การยืนยันว่ากำลังแรงงานส่วนใหญ่ในโลกจำเป็นต้องได้รับความรู้และ
 ทักษะจากการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะและการอาชีวศึกษา
 ต้องมีการบูรณาการเข้าสู่ระบบการศึกษาทุกระดับ ไม่มีการแบ่งแยกและที่สำคัญต้องมี
 การบูรณาการการพัฒนาทักษะฝีมือสู่การศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) สร้างความ
 พึงพอใจและความต้องการอาชีวศึกษาสำหรับผู้เรียนซึ่งสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน
 การเตรียมคนเพื่อเข้าสู่โลกของงาน ควรให้ความรู้ สมรรถนะ ทักษะ ค่านิยม และทัศนคติที่
 นำไปสู่ความเป็นพลเมืองที่สามารถสร้างผลผลิต มีความรับผิดชอบ และยอมรับศักดิ์ศรี
 ของการทำงาน อันจะนำไปสู่การสร้างสังคมที่ยั่งยืน โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดยอมรับ
 แนวทางนี้ เพื่อการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ (UNESCO)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การอาชีวศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ
 ประเทศที่กำลังพัฒนาจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีและคนที่มีคุณภาพ มีอาชีพที่เหมาะสมกับ
 ตนเอง ตรงกับความต้องการทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ สามารถ
 ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและแนวโน้มของการพัฒนาประเทศ
 การอาชีวศึกษาจึงเป็นการจัดการศึกษาเพื่อจะเพิ่มคุณค่าทางทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถ
 จัดการเรียนการสอนได้ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน เป็นกระบวนการการศึกษา
 ประเภทหนึ่งที่นิยมใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ

4. พัฒนาการของการอาชีวศึกษาไทย

การฝึกอาชีพเป็นพื้นฐานแห่งความเจริญก้าวหน้าของสังคม การจัดการอาชีวศึกษามุ่งฝึกอบรมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อสามารถประกอบอาชีพได้ตามความถนัดและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม เป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตและทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ เพราะการที่ประเทศจะมีบุคลากรที่มีทักษะและมีมือแรงงานได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการศึกษาเป็นสำคัญ (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2549, หน้า 5 : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543)

ในสมัยก่อนลักษณะของสังคมพื้นฐานแต่ดั้งเดิมของไทยจะเป็นสังคมเกษตรกรรม ในระยะต่อมาได้วิวัฒนาการไปเป็นสังคมอุตสาหกรรม ทำให้เกิดอาชีพใหม่แปลกๆเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จำเป็นต้องเกิดการเรียนรู้อีกอย่างกว้างขวาง จนในที่สุดกลายเป็นกระบวนการทางอาชีวศึกษา การอาชีวศึกษาของไทย ปรากฏตามหลักฐานว่ามีมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย (พ.ศ. 1800 – พ.ศ. 1893) ดังจะเห็นได้จากอาชีพต่างๆ เช่น ช่างทอง ช่างหล่อ ทองสัมฤทธิ์ ช่างทำอาวุธ ช่างทอผ้า ช่างปั้นถ้วยชามสังคโลกและช่างอื่นๆ ที่มีการสั่งสอนและถ่ายทอดกันมาเป็นรุ่นๆ จนถึงปัจจุบัน เพียงแต่ในสมัยโบราณไม่มีโรงเรียนหรือสถานที่ฝึกหัดสอนกันอย่างเป็นกิจจะลักษณะ แหล่งเรียนรู้วิชาชีพสามารถเล่าเรียนได้จาก วัด สำนักปราชญ์ราชบัณฑิต และภายในสำนักพระราชวัง การอาชีวศึกษาในอดีตมุ่งหวังเพียงให้มีทักษะในวิชาชีพพื้นฐาน ซึ่งถ่ายทอดกันมาในระบบครอบครัว การสอนวิชาชีพมักจะได้รับ การฝึกฝนจากบิดามารดา เพื่อจะได้ดำรงชีพของวงศ์ตระกูลต่อไป (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, หน้า 35) ในยุคสมัยกรุงศรีอยุธยา (พ.ศ.1893–2310) ไทยมีความเจริญรุ่งเรืองไม่น้อยกว่าประเทศอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการช่างและหัตถกรรม เนื่องจากได้รับความรู้วิทยาการใหม่ๆ จากการเจริญสัมพันธไมตรี ค้าขายกับนานาประเทศ การจัดการศึกษาในยุคนี้ยังไม่มีระเบียบแบบแผน การศึกษาวิชาชีพทั้งด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ยังคงเป็นไปในลักษณะของการถ่ายทอดวิชาตัวเอง ครอบครัวใดมีความชำนาญในการประกอบอาชีพใด ก็ถ่ายทอดให้แก่ลูกหลาน ซึ่งสอนและเรียนกันตามฤดูกาล ในยุคสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ (พ.ศ.2326–2410) ในช่วงต้นสมัยมีการก่อสร้างปราสาทพระราชวัง ป้อมปราการและวัดวาอารามต่างๆ มีการรวบรวมช่างฝีมือเพื่อที่จะใช้ในงานก่อสร้างและตกแต่ง จัดตั้งช่างกรมสิบหมู่เข้าทำงานเป็นช่างหลวง อันประกอบด้วยช่างเขียน ช่างปั้น ช่างแกะ ช่างปูน ช่างกลึง ช่างหุ่น ช่างหล่อ ช่างบุ ช่างรัก และช่าง

แกะสลัก (บางตำราเพิ่มช่างไม้ ช่างกระต่ายและช่างมุก รวมเป็นทั้งสิ้น 13 หมู่) การศึกษาวิชาชีพในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์จึงเริ่มกำเนิดขึ้นโดยความสำคัญของช่างสิบหมู่ นั่นเอง จะเห็นได้ว่ามีคนไทยประกอบอาชีพช่างสิบหมู่เป็นอาชีพอิสระกันอย่างมากมาย โดยการถ่ายทอดวิชาชีพทางระบบครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ จะเห็นได้ว่ามีชุมชนสำหรับการฝึกและประกอบอาชีพ ซึ่งยังมีชื่อติดจนทุกวันนี้ เช่น ถนนตีทอง ถนนดินสอ บ้านพานถม บ้านบาตร บ้านบุ บ้านหม้อ บ้านดอกไม้ บ้านขมิ้น และบ้านช่างหล่อ เป็นต้น ส่วนวิชาอื่นๆ ก็เรียนกันไปในวงศ์ตระกูลและตามท้องถิ่น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, หน้า 37)

การที่ไทยเริ่มมีโรงเรียนเปิดสอนวิชาชีพ ก็เพราะว่ามีการจัดการศึกษาระบบโรงเรียนตามแบบอย่างที่มีอยู่ในอารยะประเทศ เพื่อที่จะพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศ จำเป็นต้องมีกระบวนการในการฝึกฝีมือแรงงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และมีความรู้กว้างขวางที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานและปรับตัวในการดำรงชีวิตด้วย การจัดการอาชีวศึกษาของไทยเริ่มมีพัฒนาการความต่อเนื่องอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ เมื่อได้รับการบรรจุในโครงการการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษวิชาเฉพาะ เพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยจัดเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอนวิชาสามัญ และโรงเรียนวิสามัญศึกษา สอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ ผดุงครรภ์ ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ และครู ในปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรกของไทยขึ้นที่วัดตะเคียน คือ โรงเรียนพาณิชยการวัดมหาพฤฒาราม และปีพ.ศ. 2454 กระทรวงธรรมการได้รับโอนโรงเรียนฝึกช่างมาและปรับปรุงหลักสูตรใหม่ จัดเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูพาณิชยกรรม เกษตรกรรมและศิลปกรรมขึ้น ให้ชื่อว่าโรงเรียนสอนหัตถกรรมวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และปี พ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ปรากฏคำว่า “อาชีวศึกษา” เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษาขั้นต้น ชั้นกลาง และชั้นสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555) ปี พ.ศ. 2476 ตั้งโรงเรียนช่างก่อสร้างอุตสาหกรรมแยกออกมาจากโรงเรียนเพาะช่าง ปี พ.ศ. 2481 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในสังกัดกระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน) ให้จัดตั้งกรมขึ้นใหม่ 2 กรมคือ กรมสามัญศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญ และกรมวิชาการมีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2484 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2484 ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2484 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2484 กระทรวงธรรมการได้ เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงศึกษาธิการ และตั้งกรมอาชีวศึกษาขึ้นแทนกรมวิชาการ ปี พ.ศ. 2496 โรงเรียนการช่างฉะเชิงเทรา เริ่มรับนักเรียนจบม.3 เข้าเรียนมัธยมอาชีวศึกษาตอน ปลายเป็นโรงเรียนแรกในภูมิภาค เปิดสอน 4 วิชา คือ ช่างไม้ ช่างโลหะ ช่างไฟฟ้าและช่าง ยนต์ มีการปรับปรุงยกระดับจากระดับอาชีวศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการตั้ง วิทยาลัยเทคนิคประจำภาค คือ วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ (พ.ศ. 2495) วิทยาลัยเทคนิค ภาคใต้สงขลา (พ.ศ. 2497) วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือนครราชสีมา (พ.ศ. 2499) และวิทยาลัยเทคนิคภาคพายัพเชียงใหม่ (พ.ศ. 2500) ในปีพ.ศ. 2503 มีการ ประกาศแผนการศึกษาแห่งชาติ พร้อมกับจัดตั้งสภาการศึกษาแห่งชาติและสภาพัฒนา เศรษฐกิจแห่งชาติขึ้น มีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจระยะที่ 1 พ.ศ. 2504-2509 เน้น พัฒนาด้านเกษตรกรรมและส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรม ส่งผลให้มีการส่งเสริม การผลิตกำลังคนเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมขึ้น ปี พ.ศ. 2508 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันในการก่อตั้งวิทยาลัยเทคนิค ขอนแก่น ปี พ.ศ. 2510 กรมอาชีวศึกษาได้หน่วยงานโครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อพัฒนา อาชีวศึกษามาช่วยประสานงานระหว่างโรงเรียนในโครงการประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม ปี พ.ศ. 2512 สถานศึกษาหลายแห่งได้รับการพัฒนา และเปิดสอนถึง ระดับ ปวส. มีการยกฐานะจากโรงเรียนเป็นวิทยาลัยแห่งแรกคือ วิทยาลัยพาณิชยการพระ นคร ปี พ.ศ. 2514 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าโดยรวม วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี และ วิทยาลัยช่างก่อสร้างในสังกัดกรมอาชีวศึกษาไปรวมเป็นสถาบันและเปิดสอนถึงระดับ ปริญญาตรี

ปี พ.ศ. 2523 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2523 ทำให้เกิดหน่วยงานใหม่ คือ กองวิทยาลัยและกอง โรงเรียน ปี พ.ศ. 2524 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2527 ได้ ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ เทคนิค ปี พ.ศ. 2531 ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศเยอรมันเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาแบบ ทวิภาคี ปี พ.ศ. 2532 UNDPให้ความช่วยเหลือจัดตั้งสถาบันครูอาชีวะ ปีพ.ศ. 2533 ถึง

พ.ศ.2539 การอาชีวศึกษาได้รับความสนใจจากผู้เรียนอย่างมาก รัฐบาลจึงจัดตั้งสถานศึกษาเพิ่มอีก 20 แห่ง และมีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอีก 93 แห่ง เฉพาะโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพระดับอำเภอ 60 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 25 แห่ง เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถื่นผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพระดับช่างกึ่งฝีมือและช่างเทคนิคให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสภาพเศรษฐกิจสังคมของประเทศ ปี พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันมีอำนาจจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสถานศึกษาที่จัดหลักสูตรระดับปริญญาหรือเทียบเท่าได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรครุวิชาชีพชั้นสูง (ปทส.) และปริญญาตรี และในวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (สอศ.) ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการที่มีหน้าที่วางแผน กำกับดูแล และประเมินผลการอาชีวศึกษาจนถึงปัจจุบัน และกฎหมายที่ควบคุมการอาชีวศึกษาของประเทศไทยคือ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาพุทธศักราช 2551 รวมถึงนโยบายการอาชีวศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ประวัติและพัฒนาการอาชีวศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยสามารถแบ่งช่วงพัฒนาการการอาชีวศึกษาได้เป็น 4 ยุคด้วยกัน คือ ยุคอดีต ยุคเริ่มต้น ยุคช่วงการเปลี่ยนแปลง ยุคปัจจุบัน ดังตาราง 1

ตาราง 1 พัฒนาการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย

ยุคอดีต สมัยสุโขทัย ถึง พ.ศ. 2440	ยุคเริ่มต้น พ.ศ. 2441 - 2478	ยุคช่วงการ เปลี่ยนแปลง พ.ศ. 2479 - 2523	ยุคปัจจุบัน พ.ศ. 2524 ถึง ปัจจุบัน
เริ่มมีอาชีพ หัตถกรรมมาก ขึ้นนอกเหนือ จากอาชีพ กสิกรรมมีการ ส่งออก สิ่งส่งมอบ ทอดกันมาเป็น รุ่นๆ ทั้งภายใน	บรรจุในโครงการ ศึกษาเป็นการ ศึกษา พิเศษวิชาชีพเฉพาะ จนเกิดความชำนาญ ในปีพ.ศ.2441 และมี การจัดตั้งโรงเรียน อาชีวศึกษาแห่งแรก คือโรงเรียนพณิชย	การอาชีวศึกษาถูก บรรจุในแผนการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2479 ปรากฏคำว่า“อาชีว ศึกษา”เป็นครั้งแรกใน ระบบการศึกษาของ ไทยพ.ศ.2484 กระทรวงธรรมการ	ประกาศใช้หลักสูตร ปวช. ปี 2524 ปวส. ปี 2527 ปี 2531 ได้รับความช่วยเหลือจาก เยอรมันนีเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิ ภาคี ปี 2532 UNDP ช่วยเหลือตั้งสถาบัน พัฒนาครูอาชีวฯ ปี 2533 ประกาศใช้ หลักสูตร ปทส. ปี 2545 จัดตั้งคณะ กรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม

ตาราง 1 (ต่อ)

ยุคอดีต สมัยสุโขทัย ถึง พ.ศ. 2440	ยุคเริ่มต้น พ.ศ. 2441 - 2478	ยุคช่วงการ เปลี่ยนแปลง พ.ศ. 2479 - 2523	ยุคปัจจุบัน พ.ศ. 2524 ถึง ปัจจุบัน
ครอบครัวหรือ กลุ่มชุมชน	การวัดมหาพฤฒา รามและโรงเรียน สอนหัตถกรรมแห่ง แรกที่วัดราชบูรณะ พ.ศ.2456 จัดตั้ง โรงเรียนเพาะช่างขึ้น	เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงศึกษาธิการ และตั้งกรมอาชีวศึกษา ขึ้น พ.ศ.2515 แบ่ง ส่วนราชการสังกัดกรม อาชีวศึกษาออกเป็น 9 กอง	การศึกษาเอกชน (สช.) ขึ้นปี 2551 ประกาศใช้ พรบ.การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ปี 2552 ปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่ 2 ปี 2554 ประกาศจัดตั้ง สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ปี 2556 เปิด สถาบันการศึกษาอาชีวะสอนปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

สรุปได้ว่า นับตั้งแต่มีการปฏิรูปการศึกษาในปี พ.ศ. 2542 จวบจนปัจจุบัน พบว่า ผู้เรียนไม่นิยมเรียนอาชีวศึกษา นอกจากนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษากว่า ร้อยละ 70 ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ทำให้ประเทศขาดแคลนกำลังคนระดับกลางอย่างต่อเนื่อง การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 ถึง พ.ศ. 2561) จึงตั้งเป้าหมายให้มีสัดส่วนผู้เรียนมัธยมตอนปลายสายอาชีวศึกษาต่อสามัญศึกษาเป็น 60:40 (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 6) เป้าหมายนี้ถือว่าสำคัญมาก ไม่ใช่แต่เพียงเปรียบเทียบกับพื้นฐานและบริบทการพัฒนาอาชีวศึกษาของไทยที่ผ่านมา แต่หากเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านที่ได้รับการยอมรับว่ามีความมรุดหน้าและเอาจริงเอาจังกับการพัฒนาอาชีวศึกษา เช่น ไต้หวัน ปัจจุบันสัดส่วนผู้เรียนสายสามัญศึกษาต่อสายอาชีวศึกษาของไต้หวัน คือ 50:50 ในขณะที่ประเทศไทยในปีการศึกษา 2553 สัดส่วนผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญศึกษา ต่อ สายอาชีพในระบบโรงเรียน คือ 64:36 และกำหนดเป้าหมายในปี พ.ศ. 2561 ไว้ที่ 40:60

หากพิจารณาประวัติศาสตร์การศึกษาไทยให้ลึกซึ้ง จะพบว่าการอาชีวศึกษาไทยถึงแม้จะมีประวัติศาสตร์ยาวนานมาร่วมเกือบศตวรรษแล้ว ยังสะท้อนให้เห็นว่าการขยายตัวของอาชีวศึกษาเริ่มต้นด้วยความพยายามในการไล่ให้ทันการขยายตัวของสายสามัญศึกษาที่มีอยู่มาก่อน และอาชีวศึกษาถูกกำหนดชัดเจนว่าไม่ใช่เส้นทางตรงสู่รั้ววิทยาลัย อีกทั้งเส้นทางสู่มหาวิทยาลัยนั้นได้รับการเตรียมไว้ให้ผู้ที่มีสติปัญญาดีเป็น

ส่วนใหญ่ นอกจากนั้นแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 กำหนดเพิ่มเติมว่าผู้ประสงค์จะเข้าเรียนอุดมศึกษาต้องสำเร็จชั้นเตรียมอุดมศึกษา 2 ปีก่อน อีกทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้และฉบับก่อนหน้านั้น คือ พ.ศ.2475 ได้เน้นการศึกษาเพียง 3 ส่วน คือ จริยศึกษา พุทธิศึกษา และ พละศึกษา เพิ่งมีการเพิ่ม หัตถศึกษา หรือการฝึกหัดอาชีพเข้ามาเป็นองค์ 4 แห่งการศึกษา อันประกอบด้วย จริยศึกษา พุทธิศึกษา พละศึกษา และหัตถศึกษาตามปรัชญาการศึกษาของต่างประเทศในภายหลัง คือ ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2494 ทำให้การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนเป็นเส้นทางหลักของผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ เป็นไปเพื่อเตรียมผู้เรียนเข้าศึกษาต่ออุดมศึกษาเป็นหลัก ไม่ใช้การเตรียมกำลังคนระดับกลางเข้าสู่ตลาดแรงงาน (World Bank, 1989)

5. การบริหารจัดการอาชีวศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการในการอบรม และถ่ายทอดความรู้และทักษะที่สำคัญ โดยมุ่งหวังให้บุคคลเกิดพัฒนาการทางด้านความรู้ความสามารถตลอดเวลา ส่วนการอาชีวศึกษานั้นเป็นระบบย่อยของการศึกษา เป็นการศึกษาหาความรู้ความชำนาญเพื่อประกอบอาชีพ เป็นความพยายามที่จะจัดดำเนินการฝึกอบรมทักษะความรู้ความสามารถให้บุคคลได้รับการฝึกปฏิบัติงานอาชีพตามความสนใจ ความถนัดและความเหมาะสม มีความชำนาญในทักษะวิชาชีพ สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข การบริหารจัดการอาชีวศึกษาจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันในการบริหารงานทุกประเภท สามารถนำหลักของการบริหารการศึกษามาใช้ได้ อาจจะแตกต่างกันที่การตั้งเป้าหมายวัตถุประสงค์ โดยการบริหารการศึกษานั้นเน้นการศึกษาทั่วไป ส่วนการบริหารจัดการอาชีวศึกษา เน้นทางด้านอาชีวศึกษา

5.1 ความหมายของการบริหาร

ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ต้องทำความเข้าใจในความหมายของคำว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นคำที่มักใช้ควบคู่ไปด้วยกันและหมายความรวมกันว่าเป็นการทำงานร่วมกันของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้กระบวนการวางแผน การอำนวยการ การประสานงานติดต่อ การประเมินผลปฏิบัติงาน เป็นต้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, หน้า 49-50) ด้วยเหตุนี้ หน้าที่ของการจัดการและบริหารงานก็คือ การวางแผน การจัดตั้งนโยบายของทีมงาน การวางวัตถุประสงค์และโครงการในอนาคต

การจัดมอบหมายความรับผิดชอบเฉพาะอย่างให้กับหน่วยงานย่อยเพื่อความร่วมมือและใช้ประโยชน์จากบุคลากร และทรัพยากรอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการประเมินผล การปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

หากจะแยกความหมายของการจัดการและการบริหารออกจากกัน การจัดการ เน้นการมุ่งที่จะทำงานสำเร็จและเน้นที่กระบวนการ (Process) ส่วนการบริหาร นั้นก็มุ่งการทำงานให้ได้ผลสำเร็จเช่นกัน แต่เน้นที่การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและ วัตถุประสงค์ ซึ่งถ้าหากใช้ควบคู่กันไปก็จะได้ความหมายที่สมบูรณ์ขึ้น มีนักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

Stoner, J. A. F., และ Freeman, R. E., (1992, P. 8) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดการ การแนะนำและควบคุมด้วยการระดม ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กร โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์และอื่นๆ ที่มีอยู่

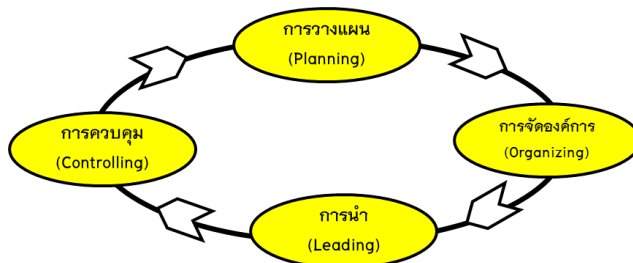
Robbins, Stephen P., และ DeCenzo, A. David., (2003, P.7) ให้ความเห็นว่า หน้าที่การบริหารมีอยู่ 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับ Schermerhorn John R. (2005, P. 19)

ธงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 8) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งคน วัตถุและสภาพแวดล้อม ภายในภายนอกให้สัมพันธ์ ประสานเข้าด้วยกันเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ความเห็นของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545, หน้า 39) ที่ได้สรุปความหมายของการ บริหารไว้หมายถึง ความพยายามที่จะสั่ง แนะและผสมผสานความพยายามของมนุษย์ ซึ่งมีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดหมายหรือเป้าหมายบางอย่าง การบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารในองค์กร ซึ่งมีหน้าที่สั่งการให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มี วัตถุประสงค์เดียวกัน

สุกัญญา ไชวโกลกุล (2547, หน้า 27) สรุปว่า กระบวนการบริหารเป็นหัวใจ สำคัญของควมมีประสิทธิภาพของระบบในการศึกษา กระบวนการบริหารจะเน้นศึกษาถึง ส่วนประกอบและหน้าที่และการบริหารแต่ละส่วน คือ ศึกษาการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การสั่งการ และ การควบคุม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 1) ได้สรุปว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective) โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ

(Administrative Functions) เช่น การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความหมายและหน้าที่ทางการบริหาร

สรุปได้ว่า การบริหารในความหมายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ หมายความว่า การวางแผนดำเนินการต่างๆ ที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารหรือทรัพยากรที่มีอยู่มาร่วมดำเนินการอย่างเหมาะสม

5.2 ความหมายของการบริหารอาชีวศึกษา

การบริหารการศึกษา ถือว่าเป็นกระบวนการจัดการที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การจัดการดำเนินการทุกอย่างที่เกี่ยวกับการศึกษาสามารถดำเนินไปได้โดยมีผลผลิตคือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพในที่สุด (กิติมา ปรีดีดิถก, 2542, หน้า 4) เป็นกระบวนการในการอบรมและถ่ายทอดความรู้และทักษะที่สำคัญและถือเป็นความจำเป็นในสังคมและเศรษฐกิจในแต่ละยุคแต่ละสมัย โดยมุ่งหวังให้บุคคลเกิดพัฒนาการทางด้านความรู้ความสามารถตลอดเวลา เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่วนการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษานั้น เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนในด้านทักษะและความชำนาญงานเพื่อให้ประกอบอาชีพที่ตนเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การอาชีวศึกษาถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน เพราะทุกคนต้องทำมาหาเลี้ยงชีพ การหาเลี้ยงชีพจำเป็นต้องมีวิชาชีพ

การจัดการและบริหารอาชีวศึกษา เป็นความพยายามที่จะจัด
 ดำเนินการเกี่ยวกับอาชีวศึกษา อันได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์
 อาคารและโรงฝึกงาน เป็นต้น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและให้ผลผลิตคือ ผู้เรียนที่มี
 คุณภาพ การจัดการและบริหารอาชีวศึกษาเป็นการเน้นการบริหารด้านอาชีวศึกษา
 สามารถนำหลักการบริหารทั่วไปมาประยุกต์ใช้ได้ แต่จำเป็นต้องปรับให้เหมาะกับสาขาวิชา
 โดยเฉพาะเทคนิคและวิธีการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, หน้า 51) กล่าวคือ ต้องมี
 ขอบเขตของการผลิต กระบวนการ และการใช้ทรัพยากร แม้ว่าการจัดการและบริหารจะมี
 ลักษณะที่คล้ายกันอยู่ก็ตาม แต่ก็มี ความแตกต่างกันระหว่างกระบวนการบริหารที่สัมพันธ์
 กับหน่วยงาน ในที่นี้ก็คือหน่วยงานด้านอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย
 สถาบันการศึกษาอื่นๆ ซึ่งความแตกต่างนี้ก็คือ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ เทคนิค
 รวมทั้งการประเมินผลงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การจัดการและการบริหารอาชีวศึกษา
 สามารถนำหลักการของการศึกษามาใช้ แต่การตั้งเป้าหมายวัตถุประสงค์ วิธีการ การ
 ประเมินผลต่างๆ จะแตกต่างกันโดยที่การบริหารการศึกษานั้น เน้นการศึกษาทั่วไป แต่การ
 บริหารอาชีวศึกษา เน้นทางด้านอาชีวศึกษา

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีเจตนารมณ์ของ
 การจัดการศึกษาในหมวด 1 บททั่วไป เรื่องความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 7 ตอนหนึ่ง
 ว่า “กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่ง...มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง...”
 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) จากข้อกฎหมายในพระราชบัญญัติการศึกษานั้น ถือเป็น
 จุดเริ่มต้นของการพัฒนาการอาชีวศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมในการจัดการศึกษาเพื่อ
 การอาชีพนั่นเอง โดยในปี พ.ศ. 2551 ได้ตราพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาเพื่อขยาย
 ความเกี่ยวกับความสามารถในการประกอบอาชีพและรู้จักพึ่งตนเอง ลักษณะของ
 การดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพว่าด้วยการอาชีวศึกษาจาก
 เหตุผลของตราพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2551 ก) นั่นคือ
 “การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพนั้นถือเป็นกระบวนการผลิตและพัฒนา
 กำลังคน เพื่อเพิ่มผลผลิตและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศให้ได้
 ระดับมาตรฐานสากล ทำให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพโดยอิสระและพึ่งตนเองได้”
 (อนุชัช รามวงษ์กูร, 2555, หน้า 27)

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2555, หน้า 3) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ โดยจัดเป็นขบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในด้านทักษะหรือความชำนาญงาน (Psychomotor Domain) ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Domain) เพื่อสามารถประกอบอาชีพที่ตนเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือเป็นการเตรียมคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มิได้มุ่งหวังเพื่อให้ได้ปริญญาหรือวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างเดียวสอดคล้องกับ กฤษมันต์ วัฒนางรงค์ (2539, หน้า 4) ซึ่งอาจจะกล่าวโดยนัยได้ว่า การบริหารการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อชีวิตที่มุ่งให้ผู้เรียนได้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับการให้ความหมายในมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาว่าการจัดการทางอาชีวศึกษาเป็นกระบวนการศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า การบริหารการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อการฝึกวิชาชีพเพื่อการดำรงชีวิต หรือเป็นการเตรียมคนเพื่อการอยู่รอดในสังคม โดยการฝึกฝนและพัฒนากำลังคนให้เป็นช่างฝีมือและเทคนิคที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถทักษะ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และพยายามให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และแผนพัฒนาประเทศด้วย

5.3 การบริหารการอาชีวศึกษายุคใหม่

จากจุดเริ่มต้นจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาอบรมของภาครัฐ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน การจัดการศึกษาด้านการอาชีวศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาของประเทศนั้นที่มีเจตนารมณ์เน้นกระบวนการผลิต พัฒนากำลังคนให้ได้ระดับมาตรฐานสากลและประกอบอาชีพได้ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านอาชีวศึกษา ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามารถจัดการศึกษาอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพได้ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา นั่นคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จัดในสถานศึกษาทางการ

อาชีวศึกษา และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีและสายปฏิบัติการ จัดในสถาบันทางการ อาชีวศึกษาอยู่ในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาระบบ ทวิภาคี

2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถให้ โรงเรียนในระดับจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง และโรงเรียนนอกระบบ จัดการฝึกอบรมวิชาชีพของหลักสูตรระยะสั้นตาม พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพระราชบัญญัติเทศบาลที่เปิดช่อง ให้สามารถจัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษาได้ ทำให้เทศบาลเมืองจัดการศึกษาในระบบ ตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

4. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีการจัดการศึกษาผ่านภาคีเครือข่ายของการศึกษานอกระบบและการศึกษาต่อเนื่อง โดยเน้นหลักสูตรการฝึกวิชาชีพในระยะสั้น ตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ในโอกาสของการอาชีวศึกษาควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมทั้ง 4 หน่วยงาน เพื่อกำกับ ติดตาม ส่งเสริม ดูแล ตลอดจนกำหนดเชิงนโยบายของชาติของการผลิตกำลังคนทางการอาชีวศึกษาต่อไป (อนุชัช รามวงษ์กูร, 2555, หน้า 26)

จากข้อบัญญัติกฎหมายมาตรา 7 ตอนหนึ่งว่า “กระบวนการเรียนรู้ ต้องมุ่ง...มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง” ในพระราชบัญญัติ การศึกษา พ.ศ. 2542 นั้น ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาการอาชีวศึกษาอย่างเป็น รูปธรรมในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ ส่งผลให้มีการตราพระราชบัญญัติการ อาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เพื่อขยายความเกี่ยวกับความสามารถในการประกอบอาชีพและ รู้จักพึ่งตนเอง ลักษณะของการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพว่า ด้วยการอาชีวศึกษา ซึ่งการฝึกอบรมวิชาชีพยังไม่พบการให้ความหมายในบทบัญญัติของ พระราชบัญญัติแห่งการศึกษา แต่ในปัจจุบันพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาได้ให้ ความหมายไว้ นั่นคือ การฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และฝึกทักษะ อาชีพทั้งในและนอกสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันการศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็น โครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะภายใต้หลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนด อาจถือได้ว่าการฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นรูปแบบการศึกษาการฝึกอบรม หรือการ

ฝึกรอบรมซ้ำจนเกิดความชำนาญ เพื่อการเตรียมบุคคลเข้าสู่งานหรือการจ้างงานในอาชีพ โดยมีได้มองเจาะจงเฉพาะทางด้านความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Calhoun and Finch, 1976) การฝึกรอบรมวิชาชีพได้มีการวางแผนมาตรฐานหลักสูตร ฝึกรอบรมในระยะสั้นและระยะยาว และเริ่มใช้หลักสูตรอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมแล้วในวิทยาลัย สารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นต้น โดยระบบการจัดการศึกษาทางอาชีวศึกษาและฝึกรอบรมวิชาชีพนั้น แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ นั่นคือ

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จ การศึกษาที่แน่นอน และเน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก (มาตรา 15 (1) พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ และมาตรา 8 (1) พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา)

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนด จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความ เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม (มาตรา 15 (2) พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ และมาตรา 8 (2) พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา)

3. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจาก ข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการ ประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียน ภาควิชาปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ (มาตรา 15 (3) พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา)

โดยทั้ง 3 รูปแบบนั้น เป็นรูปแบบในการจัดการศึกษาทางการ อาชีวศึกษา และฝึกรอบรมวิชาชีพ ซึ่งแต่ละหน่วยงานที่จัดการศึกษานั้นมีลักษณะที่แตกต่าง กันตามบริบทของกฎหมายแต่ละฉบับ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547, หน้า 75-76) ได้สรุปการวิเคราะห์ ร่วมกับปัจจัยที่เป็นแรงขับเคลื่อนของโลกอนาคต ได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ การเปิดเสรี ทางด้านการเงินและการค้า การพัฒนาทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่ส่งผลให้มีการกำหนดคุณภาพและทิศทางของการอาชีวศึกษาของประเทศไทย ดังนี้

1. มุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณกำลังคนในระดับกลางไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และมีทักษะที่ได้มาตรฐาน รวมทั้งพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันของรัฐและเอกชนทั้งภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนเร่งรัดการผลิตช่างเทคนิค ช่างฝีมือโดยเน้นการฝึกปฏิบัติให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนไป โดยการอาชีวศึกษาควรมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนและองค์ความรู้ตามจุดแกร่งของไทย เพื่อป้อนเข้าสู่ภาคการผลิตและบริการ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ซึ่งหมายถึง การเกษตรแปรรูป การท่องเที่ยว ด้านอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นต้น และควรได้รับการพัฒนาให้เป็นหลักสูตรนานาชาติและมีมาตรฐานสากล เพื่อเป็นเป้าหมายหรือแหล่งที่สร้างความสนใจให้บุคคลต่างๆ ทั่วโลกได้มาศึกษา

2. มุ่งเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูอาจารย์ในวิชาชีพสาขาต่างๆ ให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประการสำคัญที่สุดคือ ครูอาจารย์จะต้องมีจรรยาบรรณเกี่ยวกับวิชาชีพครูที่ดี

3. มุ่งปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยสนับสนุนการวางแผนงานให้มีเครือข่ายเชื่อมโยงประสานกันอย่างชัดเจน สนับสนุนเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการอาชีวศึกษาให้มากขึ้น ใช้กลไกตลาดมาช่วยการผลิตกำลังคนอย่างเหมาะสม และสนับสนุนแนวทางการร่วมมือด้านการวิจัยเชิงพาณิชย์ระหว่างการอาชีวศึกษากับภาคธุรกิจให้เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อเป็นมาตรการจูงใจให้เกิดการวิจัยและพัฒนาในภาคเอกชนมากขึ้น รวมทั้งการกำหนดรูปแบบทิศทางการสร้างผลงานของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและภาคเอกชนมากขึ้น

การผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาในประเทศไทย ดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลัก 1 ใน 6 หน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความ เป็นเลิศทางวิชาชีพ ซึ่งการอาชีวศึกษาในระบบโรงเรียนในปัจจุบันของกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการในส่วนราชการ 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานปลัดกระทรวง (ในส่วนสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ได้แบ่งส่วนราชการเป็น สำนักและศูนย์รวม 11 แห่ง โดยมีสำนักบริหารงาน คณะกรรมการ

ส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เป็นส่วนราชการด้วย และกำหนดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการอาชีวศึกษา ดังนี้

1. เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและประสานงานการอาชีวศึกษาเอกชน และดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาเอกชน

2. เสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษาเอกชน กำหนด กฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการอาชีวศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนา เพื่อปรับปรุงคุณภาพอาชีวศึกษาเอกชน

3. ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการอาชีวศึกษาเอกชน การอุดหนุน การอาชีวศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาเอกชน

4. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการอาชีวศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษาเอกชน

5. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

เห็นได้ว่า สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้ทำหน้าที่ส่งเสริมและประสานงานให้กับสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งด้วย สำหรับสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในระบบโรงเรียนทั่วประเทศ ในปีการศึกษา พ.ศ. 2555 มีจำนวนทั้งสิ้น 458 แห่ง มีนักเรียน 346,142 คน มีครูรวม 16,318 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2556, หน้า 16)

นอกจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาและบางส่วนในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการอาชีวศึกษา ร่วมกับสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและส่วนราชการอื่นที่มีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาด้วยได้แก่ กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน และกระทรวงอื่นๆ ดังนี้ กระทรวงวัฒนธรรมมีส่วนราชการ คือ กรมศิลปากร ซึ่งจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในวิทยาลัย

ช่างศิลป์ 3 แห่ง วิทยาลัยนาฏศิลป์ 12 แห่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา มีส่วนราชการ คือ สถาบันพลศึกษาที่ได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสถาบัน การพลศึกษา พ.ศ. 2548 โดยมีวิทยาเขตต่างๆ 17 วิทยาเขตที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ บางแห่งจัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรีบางแห่งจัดเพียงระดับปริญญา ตรีในสาขาที่เกี่ยวข้องเท่านั้น กระทรวงแรงงานมีส่วนราชการคือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ ทำหน้าที่ฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชนวัยทำงานเพื่อเตรียมเข้าทำงาน และ พัฒนาฝีมือแรงงานให้มีระดับสูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดเป็นหลักสูตรระยะสั้นหลายสาขาอาชีพในสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน 12 สถาบัน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั่วประเทศ 63 แห่ง หน่วยงานที่ จัดการศึกษาเฉพาะทางปัจจุบันมี 9 หน่วยงานหลักใน 7 กระทรวงได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติสังกัดสำนักงาน กฤษฎีกา รัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กรุงเทพมหานคร และสภาการศึกษา ในจำนวนนี้ บางหน่วยงานได้จัดหลักสูตรอาชีวศึกษาเฉพาะทางตามความต้องการของหน่วยงาน เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กระทรวง มหาดไทย ซึ่งดูแลโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สถาบันการบินพลเรือน กระทรวงคมนาคมจัดการศึกษาทางช่างยนต์ การสื่อสารแห่ง ประเทศไทยจัดการอาชีวศึกษาในโรงเรียนการไปรษณีย์ และโทรคมนาคมการรถไฟแห่ง ประเทศไทยจัดการเรียนอาชีวศึกษาในโรงเรียนวิศวกรรมรถไฟ

การอาชีวศึกษาในปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามี พันธกิจในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ตามเจตนารมณ์ ของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามแนวทาง คณะอนุกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เสนอและมอบหมายไว้ในการจัดการอาชีวศึกษาปัจจุบัน โดยได้กำหนด แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาไว้ในบทบัญญัติ ของพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2551 ระบุใช้หลักการของการจัดอาชีวศึกษาที่เหมือนกัน คือ 1) เป็นการให้การศึกษา วิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและประชาชนทั่วไป 2) ชุมชน สังคม สถานประกอบการมี ส่วนร่วม 3) ระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (ชนะ กลีภรณ์, 2545, หน้า 23) ในการเตรียมความพร้อมให้แก่

บุคคลในการเข้าสู่งานและให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในอาชีพโดยต้องพัฒนาหลักสูตรใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประเทศไทยได้ก้าวมาสู่ยุคการแข่งขันทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งรัดพัฒนามาตรฐานของกำลังคนและคุณภาพของสินค้าให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ตลอดจนขยายสาขาการผลิตในอุตสาหกรรมที่ตลาดมีความต้องการ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมหลัก 13 วิสาหกิจยุทธศาสตร์ที่ประเทศจะต้องเร่งเพิ่มผลผลิต ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมแฟชั่น เครื่องหนัง อัญมณีและเครื่องประดับ อุตสาหกรรมอาหารและเกษตร อุตสาหกรรมเซรามิค อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเหล็ก และเหล็กกล้า อุตสาหกรรมแม่พิมพ์ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมยาง-โพลีเมอร์ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งจากข้อมูลวิจัยของสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ชี้ให้เห็นถึงความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพอีกเป็นจำนวนมาก

จากข้อมูลและข้อเสนอแนะทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการอาชีวศึกษาของหลายฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ได้กำหนดนโยบายอย่างชัดเจนในการผลักดันให้สถานศึกษาดำเนินงานจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการเพิ่มกำลังคนด้านทักษะฝีมือและแรงงานผู้ชำนาญการของประเทศที่มีสมรรถนะวิชาชีพตรงตามความต้องการแรงงานและสถานประกอบการในอุตสาหกรรมหลักทั้ง 13 คลัสเตอร์ (Cluster) อย่างแท้จริงเอาไว้หลายประการโดยสังเขป ดังนี้

1. การปฏิรูปการเรียนการสอน (Re-Instructional) ที่ต้องหาวิธีการใหม่ๆ ในการจัดห้อง เรียนห้องปฏิบัติให้ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Virtual Classroom) การใช้ห้องปฏิบัติการในชุมชน (Social Lab) การเรียนจากการปฏิบัติจริงเป็นโครงการ (Project) เป็นชิ้นงานที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนการวิเคราะห์วิจัยประยุกต์และสร้างนวัตกรรมใหม่ (Applied Research & Innovation)

2. การจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ (Vocational Standards) ที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ (Professional Standard) โดยต้องทำการวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path Analysis) ร่วมกับสถานประกอบการเพื่อนำข้อมูลมาจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency Base Curriculum) ที่สามารถผลิตนักศึกษาให้มี

ทักษะและสมรรถนะฝีมือ ตรงตามที่สถานประกอบการของแต่ละอุตสาหกรรมหลัก ต้องการ สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของประเทศ ทั้งนี้ หลักสูตรจะต้องมีลักษณะที่เป็นพลวัต (Dynamic) สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของสภาพเศรษฐกิจ สังคมที่แปรผัน และยกเลิกหลักสูตรที่ตายตัว (Static) และไม่ยืดหยุ่น

การสร้างเครือข่ายการจัดการอาชีวศึกษา (Vocational Education Network) เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางการอาชีวศึกษาเป็นการ ระดมทรัพยากรที่มีศักยภาพสูง จากภายนอกสถานศึกษาเข้ามาเสริม (Out Source) โดยการร่วมมือกับภาคเอกชนตลอดจนสถาบันการศึกษาต่างประเทศ ที่มีแนวโน้มของ ความร่วมมือที่เป็นพันธมิตรทางการจัดการศึกษาร่วมกันในหลายสาขาวิชา เช่น วิทยาลัย อาชีวศึกษาเชียงใหม่ กำลังอยู่ในขั้นตอนเจรจาความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนครู อาจารย์ และนักศึกษาด้านวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเกี่ยวกับสถาบัน Lycee Hotelier ของประเทศ ฝรั่งเศส

การกำหนดทิศทางการอาชีวศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะมีส่วน พัฒนากำลังคนและองค์ความรู้สายอาชีพอย่างเจาะจง เพื่อมีส่วนสนับสนุนการพัฒนา ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้านับแต่เนี่ไปจึงเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนจะต้องเข้ามาร่วม ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้น โดยเฉพาะภาครัฐบาลจะต้องเร่งรัดให้นำเกณฑ์ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพมาประกาศใช้อย่างเต็มรูปแบบในการกำหนดสมรรถนะ คุณลักษณะความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพทักษะฝีมือแรงงาน สามารถเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นและสอดคล้องกับความต้องการของ สถานประกอบการเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมหลักเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศได้อย่างแท้จริง และจะเป็นคุณูปการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน การจัดการอาชีวศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นอาชีวศึกษาทันสมัย (Modernize Vocational Education) แบบก้าวกระโดดพร้อมๆ กับความเป็นประเทศไทย สมัยใหม่ (Modernize Thailand) ตามที่รัฐบาลมุ่งหวังไว้ (อาชีวศึกษาทันสมัย, 2550)

โดยสรุป การจัดการอาชีวศึกษาที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาคน ผลิตกำลังคนที่มีฝีมือทั้งระดับกลางและระดับสูง เพื่อตอบสนองความจำเป็นในการพัฒนา ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตลอดจน แผนการศึกษาแห่งชาติตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีวะและ อุดมศึกษามาโดยตลอด ทั้งในประเด็นของการขยายโอกาสและพัฒนาคุณภาพให้ผู้สำเร็จ

การศึกษาที่มีสมรรถนะสูง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติให้เจริญรุดหน้าได้ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2554, หน้า 17) การอาชีวศึกษาจะเกี่ยวข้องกับการศึกษาและฝึกอบรมด้านอาชีพในระดับต่างๆ เพื่อให้ประกอบอาชีพหรือไปทำงานตามที่ต้องการได้ สามารถผลิตบุคลากรวิชาชีพทางด้านเทคโนโลยีที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรในวัยแรงงานให้มีสมรรถนะสูงขึ้นทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ความมีอิสระทางด้านวิชาการและการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาด้วยกันทั้งภาครัฐและเอกชน และระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยมีระบบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพที่สนับสนุนการประกันคุณภาพและส่งเสริมให้มีการเทียบโอนผลการเรียนทั้งในระบบ นอกกระบบและประสบการณ์การทำงานที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงานของแรงงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอีกด้วย (บรรเลง ครนนิล และคณะ, 2548, หน้า 116)

5.4 แนวคิดในการบริหารจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษา

ในด้านการบริหารจัดการเรียนการสอนนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 2 (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 ได้ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เน้นความสำคัญทั้งความรู้ทักษะและคุณธรรม การอาชีวศึกษาสามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้ดี เนื่องจากต้องให้ทั้งความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีต่ออาชีพ โดยเรียนทั้งภาคทฤษฎีและให้ความสำคัญกับภาคปฏิบัติในด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์การฝึกของสถานอาชีวศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า อุปกรณ์การฝึกเหล่านี้ล้าสมัย ไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จึงควรมีการปรับปรุงคุณภาพและปริมาณของเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์การฝึกให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป รวมทั้งสร้างความร่วมมือที่ดีกับสถานประกอบการต่างๆ ตลอดจนจะมีการวางแผนล่วงหน้าร่วมกันเพื่อรับนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาเข้าฝึกงานตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2543, อ้างถึงใน แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่าการอาชีวศึกษาควรเป็นการศึกษาตลอดชีวิต คือ ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตลอดเวลาโดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องอายุและการศึกษา กลุ่มเป้าหมายควรเป็นบุคคลทุกคนที่มีความสนใจ มุ่งเสริมทักษะเพื่อเข้าสู่การงานอาชีพ และการงานอาชีพที่หลากหลายก็ต้องการคนที่หลากหลาย มีความลึกซึ้งทางทักษะและความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ระดับเบื้องต้นจนถึงระดับสูงยิ่งขึ้น นั่นคือ อาชีวศึกษา ควรจัดได้ตั้งแต่หลักสูตรเบื้องต้น จนถึงหลักสูตรที่เทียบได้กับระดับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือแม้แต่มัธยมศึกษาเอก ที่เน้นการค้นคว้าวิจัยในระดับสูง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความต้องการของตลาดการงานอาชีพ

คุณภาพการเรียนการสอนอาชีวศึกษาจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น หลักสูตร ครู-อาจารย์ นักเรียนนักศึกษา วิธีการสอน อาคาร โรงฝึกงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์การศึกษา เป็นต้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, หน้า 50) การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนจึงเป็นการพัฒนาองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการศึกษาเหล่านั้น โดยหลักสูตรต้องตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานโดยเน้นภาคปฏิบัติ และมีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้สนใจได้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยจัดเป็นลักษณะหลักสูตรระบบเปิด (Flexible Learning) เน้นการบูรณาการหลักสูตรและเนื้อหา การเรียนรู้ต้องเน้นฐานสมรรถนะ (Competency Based Curriculum) เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทางทฤษฎีและมีทักษะจากการปฏิบัติ ให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และเพื่อส่งเสริมพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ครู-อาจารย์ ควรได้รับการพัฒนาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในด้านความรู้วิชาชีพและทักษะเฉพาะสาขา ในด้านนักศึกษาก็ควรได้รับการพัฒนาเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านความรู้พื้นฐานก่อนเข้าศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี ควรมีพื้นฐานความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์อยู่ในเกณฑ์เป็นที่น่าพอใจ เพื่อที่จะสามารถเรียนรู้ด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บรรเลง ศรีนิล และคณะ, 2548, หน้า 135)

ชนะ กลิภาร์ (2545, หน้า 12) ให้ความเห็นว่า แนวทางการปฏิรูปอาชีวศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงปัจจัยบางประการของการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม จากที่เคยเป็นในอดีตและปัจจุบันไปสู่ระบบอาชีวศึกษาของประเทศไทยในอนาคต ดังตาราง 2

ตาราง 2 เปรียบเทียบแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาใน อดีต ปัจจุบัน และอนาคต

อดีต/ปัจจุบัน	อนาคต
1. เรียนและฝึกในระบบ	1. เรียนและฝึกในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
2. แยกการเรียนและการฝึกอบรมอาชีพ	2. ผสมผสานการเรียนและการฝึกอาชีพ
3. ผู้ผลิตเป็นผู้กำหนดตามความต้องการของสังคมในระดับกว้าง (Supply-driven System)	3. ผู้ใช้เป็นผู้กำหนดความต้องการของตลาด (Demand-driven System)
4. ระบบการศึกษาที่จัดในวิทยาลัยหรือสถานศึกษา ยังเน้นความรู้ความจำโดยอาศัยการสอบเป็นเกณฑ์เพื่อให้ได้ประกาศนียบัตร	4. ระบบการศึกษาฝึกอบรบและพัฒนาโดยอาศัยสมรรถนะ (Competency-based System ที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพที่ยอมรับในระดับชาติ (Occupational Standards)
5. การนำหลักสูตรไปใช้ในวิทยาลัยหรือสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นน้อยมาก	5. ระบบการศึกษาเป็นระบบเปิด มีความยืดหยุ่นสามารถลงทะเบียนเข้าเรียนและจบการศึกษาได้ตามความพร้อมและความต้องการของผู้เรียน (Open and Flexible, Open Entry/Open Exit)
6. ไม่มีการเทียบโอน	6. มีการเทียบโอนความรู้ ประสบการณ์ทำงานและประสบการณ์ชีวิต
7. แบ่งแยกระหว่างโปรแกรมการศึกษา/ฝึกอบรบในสถานศึกษา และการฝึกอบรบระหว่างประจำการในภาคอุตสาหกรรม	7. การศึกษาและการฝึกอบรบกระทำได้ทั้งนอกประจำการในสถานศึกษา (Off-the-Job) และระหว่างประจำการ (On-the-Job)

ที่มา: บรรณานุกรม ตรีนิล และคณะ, (2548, หน้า 141)

การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาโดยเฉพาะทางด้านช่างอุตสาหกรรม เป็นกระบวนการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะหรือความชำนาญงาน และด้านเจตคติ (ธีรวิบูลย์ โสภณ, 2555, หน้า 3) ซึ่งการเรียนการสอนด้านช่างอุตสาหกรรมจะมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตร โดยรายวิชาส่วนใหญ่จะเป็นการบูรณาการการสอนร่วมกันระหว่างวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติ ในห้องเรียนมักพบปัญหาว่าในส่วนของทฤษฎีห้วงานก่อนลงมือปฏิบัติ ผู้เรียนไม่สามารถเข้าใจเนื้อหาบทเรียนได้พร้อมๆกัน ดังนั้นผู้เรียนไม่เข้าใจเนื้อหาได้เพียงพอส่งผลให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือการกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่ม

มากขึ้น อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานตามใบสั่งงาน (Work Sheet) ไม่ครบถ้วนตามหลักสูตร ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนน้อยลง อันไม่เป็นผลดีต่อการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาและการมีทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความต้องการจำเป็นเชิงคุณภาพของแรงงานในอนาคตของสถานประกอบการ ดังนั้นในการวางแผนการสอนโดยให้ผู้เรียนมีการทำกิจกรรมร่วมกันในทุกขั้นตอนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการสอนอาชีวศึกษา (ชัยณรงค์ เย็นศิริ, 2557, หน้า 146) ซึ่งแนวคิดในการจัดการศึกษาที่จะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพหลากหลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

5.4.1 การจัดการศึกษาฝึกอบรมที่มุ่งเน้นสมรรถนะฐานของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Competency-based Education and Training : CBET) ในระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (Traditional Educational System) มักใช้เวลาเป็นหน่วยวัดความก้าวหน้า และใช้การเรียนรู้แบบครูเป็นศูนย์กลาง แต่ในระบบสมรรถนะฐาน หน่วยที่ใช้วัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ คือ สมรรถนะเฉพาะทาง ด้านความรู้ และทักษะ ซึ่งใช้การเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Sullivan, 1995) ในที่นี้สมรรถนะหมายถึง ทักษะในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้มาตรฐานที่กำหนดภายใต้เงื่อนไขเฉพาะ การเรียนรู้ระบบสมรรถนะฐานจึงเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ใช่แบบดั้งเดิม (Nontraditional Approach) และเหมาะสมอย่างยิ่งกับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ (Adult Students) (บรรเลง ตรีนิล และคณะ, 2548, หน้า 140)

ชนะ กลีภรณ์ (2545, หน้า 13) ได้เสนอความเห็นว่าเป็นอนาคตระบบการเรียนการสอนอาชีวศึกษาควรปรับเป็นแบบสมรรถนะฐาน เพื่อให้มั่นใจว่าโปรแกรมการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพสามารถสนองความต้องการของวิสาหกิจสถานประกอบการและอุตสาหกรรมรวมทั้งสนองตอบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในรอบสิบกว่าปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาและดำเนินการใช้การเรียนและฝึกอบรมแบบสมรรถนะฐานในหลายประเทศ ซึ่งคุณลักษณะของการเรียนรู้และฝึกอบรมอาชีพแบบสมรรถนะฐานประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่จำเป็นและที่ต้องการหรือควรมี ดังนี้

คุณลักษณะที่จำเป็น (Essential Characteristics) มีดังต่อไปนี้

- 1) พัฒนามาตรฐานอาชีพหรือสมรรถนะอาชีพ (Occupational/Competency Standards)
- 2) จุดเน้นอยู่ที่สมรรถนะ คือ เน้นให้ทำเป็นมากกว่าความสามารถในการสอบผ่าน
- 3) ให้ผู้เรียนได้รับรู้สมรรถนะ ได้ค้นพบว่าถ้าผู้เรียนรู้อีก่อนว่าสิ่งที่คาดหวังจะทำอะไรได้

จึงทำให้เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้ 4) มีระบบการประเมินสมรรถนะที่เหมาะสม ซึ่งส่วนใหญ่ใช้แบบของเกณฑ์ 5) ผลการวัดอยู่ในรูปสมรรถนะที่บรรลุ 6) มีระบบบันทึกที่ละเอียดชัดเจน

คุณลักษณะที่ต้องการหรือควรมี (Desirable Characteristics)

มีดังต่อไปนี้ 1) ควรมีการพัฒนาวัตถุประสงค์ (คู่มือ) ที่ละเอียด 2) ควรมีคำบรรยายเกณฑ์การปฏิบัติงานของแต่ละสมรรถนะ 3) ควรมีการเลือกสมรรถนะอย่างระมัดระวังสำหรับโปรแกรมแต่ละโปรแกรม 4) ควรมีการผสมผสานของทฤษฎีและการปฏิบัติแต่เน้นที่การประยุกต์ 5) โปรแกรมควรอยู่ในรูปของชุดการเรียนรู้ (Modules) 6) การเรียนการสอนควรเป็นแบบ “Mastery-learning” (เรียนจนทำได้ ทำเป็น) รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนทันที 7) การทดสอบทักษะที่มีมาก่อนแล้ว โดยการวัดแบบอิงเกณฑ์ ควรดำเนินการกับผู้เรียน เมื่อมาเข้าเรียน 8) การเรียนรู้โดยใช้เวลาของตนเองและไม่จำกัดเวลา 9) ควรจัดแบบ “Open-entry/Open-exit” (เข้าเมื่อไรออกเมื่อไรก็ได้ เมื่อผ่านสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด) 10) ควรมีการเปลี่ยนไปจากการเรียนการสอนแบบเดิม

อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้แบบสมรรถนะฐานก็ยังมีข้อได้เปรียบ สิ่งที่ขัดแย้งกันมากก็คือ การเปลี่ยนจุดเน้นจากเนื้อหาสาระของหลักสูตรและจำนวนเวลาที่ใช้ในแต่ละระดับการศึกษามาเป็นการวัดสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละกรณีเท่านั้น ซึ่งมีการโต้แย้งว่าเป็นการเน้นระยะสั้นของงานย่อยเฉพาะ และทักษะที่สัมพันธ์กับงานย่อยของแต่ละหน้าที่ของงานหนึ่งเท่านั้น โดยไม่ได้เน้นความรู้ด้านอาชีวศึกษาที่กว้างพอและทักษะทั่วไปที่ต้องการ เมื่อความรู้และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะอาชีพด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่หรือกำลังเกิดขึ้น

5.4.2 การเรียนรู้แบบยืดหยุ่นหรือแบบเปิด คุณลักษณะของ

การเรียนรู้แบบยืดหยุ่นหรือแบบเปิด มีดังต่อไปนี้ 1) การเข้าสู่ระบบองค์ประกอบของโปรแกรมรูปแบบของการเรียนรู้ และจุดสิ้นสุดของการเรียนรู้เป็นแบบยืดหยุ่น 2) ผู้เรียนควบคุมและเลือกเองเกี่ยวกับเนื้อหา อันดับการเรียนรู้ เวลา สถานที่ และวิธีการเรียน 3) มีระบบสนับสนุนผู้เรียนที่เหมาะสม 4) มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม 5) มีการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร วิชา และการบริการ 6) มีการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสม และ 7) การประเมินผลที่ยืดหยุ่น

5.4.3 การใช้ชุดการเรียน (Modularization of Training Delivery)

โปรแกรมการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมอาชีพแบบใช้ชุดการเรียน คือ การแตกโปรแกรมระยะยาว ออกเป็นโปรแกรมระยะสั้น ซึ่งสามารถประเมินได้เมื่อจบหนึ่งชุดการเรียน เป็นการสนับสนุนให้มีการเรียนจากบุคคลต่างๆ มากขึ้น โดยเฉพาะผู้ใหญ่และคนที่ทำงานแล้ว การเรียนโดยใช้ชุดการเรียน (Modules หรือ Training Packages) กระตุ้นให้บุคลากรเข้าฝึก อบรมเป็นระยะๆ เมื่อต้องการทักษะบางเรื่อง โดยไม่หวังว่าจะได้คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพที่เป็นหลักสูตรระยะยาว แต่อาจได้คุณวุฒิวิชาชีพ (ต่อไปจะเรียกว่า Thai Vocational Qualifications-TVQs) ในระดับต่างๆ รวบรวมสะสมไว้ไปเทียบโอนประสบการณ์เหล่านี้ เพื่อได้คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพในระบบก็ได้ โดยเติมสิ่งที่ยังขาดอยู่เป็นการประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากร แต่ได้บุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงาน คือ มีสมรรถนะในการทำงาน หมายถึง ทำงานเป็นทำให้สถานประกอบการเองมีผลผลิตที่สูง มีคุณภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้

5.4.4 การเรียนรู้หรือการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ใหม่ตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาาระบบอาชีวศึกษาและฝึกอบรมการอาชีพจะเตรียมเยาวชนเข้าสู่อาชีพเพียงอย่างเดียวไม่เป็นการเพียงพออีกต่อไป เนื่องจากสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ 1) ด้านอุปสงค์ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี องค์กรและวิธีทำงาน เนื่องจากการเป็นสังคมและเศรษฐกิจแห่งการเรียนรู้และการเข้าสู่โลกาภิวัตน์ เป็นไปอย่างรวดเร็วมากจนกระทั่งไม่อาจคาดหวังได้ว่าบุคคลหนึ่งจะทำงานอาชีพเดียวหรือในธุรกิจหน่วยงานเดียวตลอดชีวิต แม้แต่ในสาขาหนึ่งการเปลี่ยนแปลงก็เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง 2) ด้านอุปทาน อายุเฉลี่ยของแรงงานจะเพิ่มขึ้น จะมีแรงงานเยาวชนลดลงกว่าในอดีต ดังนั้นนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องเน้นผู้ใหญ่ให้มากขึ้น ในราชอาณาจักรไทยแรงงานมีอยู่ประมาณ 33 ล้านคน และค่าเฉลี่ยของแรงงานได้รับการศึกษาเพียง 7 ปีกว่าเท่านั้น

การศึกษาตลอดชีวิตเป็นวิธีการที่สำคัญในการปฏิรูปการเชื่อมโยงการเรียนกับการทำงาน ในช่วงทศวรรษที่ 1990 ประเทศต่างๆ ได้ใช้ วิธีการพื้นฐาน 2 วิธีสำหรับการศึกษาตลอดชีวิต คือ 1) วิธีปรับโครงสร้าง นั่นคือ เน้นการเปลี่ยนแปลงสถาบันการศึกษาและฝึกอบรมต่างๆ และ 2) วิธีให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นั่นคือ เน้นกระบวนการเรียนการสอน (ชนะ กสิภรณ์, 2545, หน้า 15-16)

วิธีปรับโครงสร้าง เป็นการเพิ่มวิถีทางการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องหลายๆ วิถีทางหลังการศึกษาภาคบังคับวิธีหนึ่งก็คือ เปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่เข้าถึงการอุดมศึกษามากขึ้น อีกวิธีหนึ่งที่ประเทศที่มีระบบช่างฝึกหัดดำเนินการอยู่ นั่นคือ ส่งเสริมการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมหลังจากเป็นช่างฝีมือ เช่น ในออสเตรีย และสวิตเซอร์แลนด์ ได้ขยายระบบ Meister (ช่างชำนาญงานชั้นสูง) และ Technique (ช่างเทคนิค) ให้มากขึ้นต่อจากช่างฝึกหัด อีกวิธีหนึ่งซึ่งดำเนินการโดยสหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่ คือการพัฒนากรอบคุณวุฒิของชาติ ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 สาย และมีระบบเทียบโอน เป็นการเชื่อมโยงระบบการเรียนและระบบการศึกษาต่อเนื่อง และจัดแบบโมดูลเพื่อสะสมหน่วยกิตได้

วิธีให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการดำเนินการด้วยเหตุผลอื่นอีก นอกเหนือจากการพัฒนานิสัยแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในช่วงของการโอนย้ายจากการเรียนเข้าสู่การทำงาน เหตุผลอื่นที่เพิ่มขึ้นมาก็คือเพิ่มแรงจูงใจให้กับนักศึกษา ทำให้การเรียนน่าสนใจและสอดคล้องมากขึ้น รวมทั้งการลดการออกกลางคันอีกด้วย อย่างไรก็ตามมีความเชื่ออย่างจริงจังในหลายประเทศว่า ถ้าเยาวชนพยายามรับผิดชอบในการเรียนด้วยตนเองมากขึ้น จะเป็นการวางฐานรากที่มั่นคงในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.4.5 การจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training) เป็นการจัดการศึกษาเชิงปฏิบัตินิยมที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้เชิงทฤษฎีควบคู่กับประสบการณ์ หรือการเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับทฤษฎี ได้รับการพัฒนาต่อยอดและประยุกต์ใช้โดยเฉพาะในด้านการศึกษาอาชีวศึกษา

Mann, (1999, p. 6) ได้ให้ความหมายของการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ว่าเป็นการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ร่วมโครงการที่เท่าเทียมกัน มีการแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบในการจัดการ การสนับสนุน ส่งเสริมของทั้งสองฝ่ายมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ การจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือกันของสองฝ่าย ระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาร่วมกัน ฝึกพนักงานให้มีคุณภาพ โดยกำหนดให้นักศึกษาเรียนวิชาทฤษฎีในสถานศึกษา และฝึกภาคปฏิบัติหรือฝึกอาชีพในสถานประกอบการจนจบหลักสูตร เพื่อสองวัตถุประสงค์ คือ ได้ฝึกงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะ และได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

จัดเตรียมกำลังบุคลากรที่มีความชำนาญให้เพียงพอและตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้เยาวชนและบุคลากรในวัยทำงานได้พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานโครงการอาชีวศึกษา ทวิภาคี, 2543, หน้า 5)

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึงการจัดการจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษาที่เป็นความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการฝึกนักศึกษาให้มีคุณภาพ โดยสถานศึกษาจะสอนในภาคทฤษฎีและสถานประกอบการจะสอนในภาคปฏิบัติ

โดยสรุป แนวคิดในการบริหารจัดการเรียนรู้ทางอาชีวศึกษามีอยู่จำนวนมากในหลายๆประเทศ หลายรูปแบบวิธีการ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นการปฏิรูปการเชื่อมโยงการเรียนกับการทำงาน ส่งเสริมพัฒนานิสัยแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพิ่มแรงจูงใจให้กับนักศึกษา ทำให้การเรียนน่าสนใจ สามารถเรียนโดยใช้ชุดการเรียนแบบสมรรถนะฐานที่รวบรวมสะสมเอาไว้ทีละเล็กละน้อย การฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการระบบทวิภาคี รวมทั้งมีระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ไม่ว่าจะได้มาอย่างไร ทีไหน และเมื่อไหร่ เป็นระบบการศึกษาต่อเนื่องที่เป็นการทำงานได้อย่างแท้จริง และส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียนได้อย่างไม่มีข้อจำกัด

6. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อน เพราะมีภารกิจหลายๆ อย่างที่จะต้องปฏิบัติ ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำในบทบาทต่างๆ ที่จะบริหารจัดการงานภายในองค์กรไม่ว่าในเรื่องงาน เรื่องคน และการติดต่อสื่อสาร เพื่อที่จะสามารถโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่บทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะคุณภาพและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งอีกด้วย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, หน้า 68) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

6.1 ความหมายของผู้นำ ผู้บริหาร และภาวะผู้นำ

บุคคลที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร หรือ ผู้นำ จะมีวิถีทางหรือเส้นทางที่แตกต่างไปจากบุคคลทั่วไป มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของ ผู้นำ (Leader) ที่หลากหลาย ได้แก่ คักดีไทย สุรกิจบวร (2532, หน้า 20) ได้สรุปว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญ ซึ่งสามารถนำหรือประสานงานสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จ โดยบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มด้วย สอดคล้องกับความเห็นของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540, หน้า 8) ที่ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆของกลุ่มให้สำเร็จ ส่วน วาโร เฟ็งสวัสดี (2549, หน้า 16) ได้สรุปส่วนประกอบของผู้นำไว้ 3 ประการ คือ 1) ผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นโดยเฉพาะผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำ ดังนั้นถ้าปราศจากผู้ตามแล้ว คุณสมบัติของผู้นำก็จะเป็นไปไม่ได้ 2) ผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การจัดสรร และใช้อำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน เพื่อให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการหรือคาดหวัง และ 3) ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการสั่งการให้ปฏิบัติงานใดงานหนึ่งเฉพาะ

ในความเห็นของนักวิชาการต่างประเทศ James M. Lipham, (1974, P. 10) ได้นิยามความหมายของ ผู้นำ (Leader) ว่าเป็นผู้ที่แสดงบทบาทในการเปลี่ยนแปลง แต่ผู้บริหาร (Administrator) คือ ผู้ที่แสดงบทบาทของผู้ที่ทำให้หน่วยงานดำรงอยู่ได้โดยไม่ล้ม และ Dejnozka (1983, P. 94) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และเพื่อทำหน้าที่หัวหน้าของกลุ่ม สอดคล้องกับ Dubrin, A.J., (1998, P. 431) ที่สรุปว่า ผู้นำ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำคือบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Robert Starratt อ้างถึงใน สุรินทร์ โคตรบรรเทา, (2554, หน้า 15) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ผู้บริหารนอกจากเป็นผู้มีความรู้และทักษะในการบริหารแล้ว ยังเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) ความเข้มแข็ง (Intensity) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มาสู่งานที่ตนเองรับผิดชอบ

เมื่อมองในมิติของผู้บริหาร วิโรจน์ สารรัตน์ (2546, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของผู้บริหาร ว่าหมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประเด็นที่น่าสนใจประเด็นหนึ่งคือ ผู้บริหารและผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลคนเดียวกันหรือเหมือนกัน พิจารณาจากคุณลักษณะประการหนึ่ง คือ ผู้บริหาร (Manager) จะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานเดิมซ้ำแล้วซ้ำอีกเป็นงานประจำและมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป็นไปอย่างถูกต้อง (Do Things Right) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุจุดหมายขององค์การได้ดี ในขณะที่ผู้นำ (Leader) จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในทิศทางที่ถูกต้อง (Do the Right Things) ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงบันดาลใจใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 111)

อนันต์ นามทองตัน (2554, หน้า 12) ได้ให้นิยามของผู้บริหาร (Administrator) คือ ผู้มุ่งหน้าทำงานให้สำเร็จลงเพื่อองค์การตามเป้าหมายที่ถูกกำหนดโดยตนเองหรือผู้อื่นที่มีอำนาจเหนือขึ้นไป ซึ่งไม่คำนึงว่าความสำเร็จนั้นคนจะพึงพอใจหรือไม่ และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะมุ่งความสนใจไปที่การใช้ทรัพยากรและงบประมาณให้น้อยที่สุด อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารเน้นที่ผลผลิตของงานโดยตรงนั่นเอง

ในความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านที่ได้แสดงความเห็นอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้บริหารและภาวะผู้นำ ได้แก่ สิปปนนท์ เกตุทัต (2540, หน้า 43-45) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ความมีวิสัยทัศน์ มีทัศนะกว้างไกลและสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม ซึ่งผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องมีศักยภาพพื้นฐาน 9 ประการ ได้แก่ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม อดทน บริหารจัดการเป็น ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และเคยประสบความสำเร็จมาพอสมควร

พระธรรมปิฎก (2540, หน้า 18–19) ได้ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงามอย่างถูกต้อง ชอบธรรม ดังนั้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำจึงได้แก่ 1) ตัวผู้นำ 2) ผู้ตาม 3) จุดหมาย 4) หลักการและวิธีการ 5) สิ่งที่จะทำ และ 6) สถานการณ์

ประเวศ วะสี (2540, หน้า 53–74) กล่าวว่า ภาวะผู้นำอาจมีได้ทั้งใน ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าและผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า ผู้นำตามธรรมชาติใน กระบวนการชุมชนจะมีหลายคนมีลักษณะของภาวะผู้นำ คือ 1) ฉลาด 2) เป็นคนเห็นแก่ ส่วนรวม 3) เป็นคนติดต่อสื่อสารกับคนอื่นรู้เรื่อง และ 4) เป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดย อัตโนมัติ

ติน ปรัชญพทุทธ์ (2543, หน้า 618) ได้สรุปความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) พยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อจูงใจหรือคลอใจให้ผู้ตามกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตน และเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งการจูงใจหรือคลอใจเช่นนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับ ตลอดจนได้รับความยินยอมจากผู้ตามด้วย สอดคล้องกับความเห็นของ ดร.ณิ ชันขวา (2551, หน้า 18) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ศิลปะหรือ ความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลของตนในการชักนำ ผลักดัน ชักจูงหรือ ใช้อำนาจหน้าที่กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มบุคคลอื่นใน ความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจกระตือรือร้นปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการสื่อ

ในด้านความคิดเห็นของนักวิชาการต่างชาติ Stogdill, R.M. (1981, P. 128) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการก่อให้เกิดการเริ่มต้น และบำรุง อำนาจประโยชน์ให้เกิดผลตามความคาดหวังและปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ส่วน Dubrin, A. J. (1998, P. 2) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถที่สร้าง ความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับ Gary Yulk (2010, P. 47) ที่ให้ความหมาย ภาวะผู้นำว่าเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคน หนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับความเห็นของ James M. Lipham, (1974, P. 176) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารนี้จะเป็นองค์ประกอบ สำคัญต่อความสำเร็จจุลวงของงานต่างๆ ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหารต่อ การสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน ภาวะผู้นำ

(Leadership) ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำหรือพฤติกรรมของผู้นำ รวมถึงทักษะในกระบวนการการบริหารจัดการเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

โดยสรุปความหมายของ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติของผู้นำที่ควรมี คือ มีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถรวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีอิทธิพลเหนือคนและกลุ่ม ทำให้บุคคลอื่นยินยอมทำตามโดยไม่ต้องบังคับด้วยความเชื่อถือศรัทธาและเต็มใจสามารถกระตุ้นและจูงใจให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร

6.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การบริหารงานในยุคปัจจุบันมีความสลับซับซ้อน เนื่องจากมีภารกิจหลายอย่างที่จำเป็นต้องปฏิบัติ องค์กรจะไม่สามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ถ้าผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการบริหารหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในองค์กร หากผู้บริหารไม่สามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้การบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งไม่สามารถกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร แม้ว่าผู้นำจะเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ความเป็นเลิศขององค์กรจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาและสร้างสรรค์ของผู้นำ โดยเฉพาะในช่วงปัจจุบันที่มีความต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากกระแสการเปลี่ยนของโลก ซึ่งได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็วด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นำไปสู่การแข่งขันที่รุนแรงขึ้น จึงเป็นความจำเป็นที่ทุกองค์กรจะต้องหาแนวทางและรูปแบบในการปรับตัวเพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการแข่งขัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551, หน้า 4) นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงขององค์กร คือ การเติบโตขององค์กร กระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่รวดเร็วและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีทำให้องค์กรมีความซับซ้อนมากขึ้น เกิดปัญหาความยากลำบากในการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน องค์กรที่มีผู้บริหารที่มีทักษะภาวะผู้นำจะสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า

มีประสิทธิภาพสูงกว่า ในการตัดสินใจบริหารงานและแก้ไขปัญหา องค์การต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้ที่มีอาชีพ เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์การในช่วงเวลาวิกฤติให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถดำรงอยู่ในยุคแห่งการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายประการของหน่วยงานหรือองค์การที่จะช่วยให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งก็คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้า หรือผู้บริหารสถานศึกษา นั่นเอง ในการที่จะรวมพลังทั้งหลายเพื่อทำให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ได้ จากการศึกษา มีนักวิชาการและองค์กรทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

พน์ส หันนาคินท์ (2539, หน้า 67-68) ได้สรุปลักษณะของผู้บริหารไว้ว่า ผู้อำนวยการเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษานั้นเจริญก้าวหน้าหรือเสื่อมลง ดังนั้น คุณสมบัติของผู้อำนวยการจึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาโดยรอบคอบ ซึ่งแยกพิจารณาเป็น 2 ประเภท คือ คุณสมบัติส่วนตัว และคุณสมบัติทางอาชีพดังต่อไปนี้

- 1) คุณสมบัติส่วนตัว (Personal Qualifications) บุคคลที่จะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาควรประกอบด้วยคุณสมบัติดังนี้ มีสุขภาพดี มีความเฉลียวฉลาด มีอารมณ์มั่นคง มีความประพฤติดี มีคุณธรรมสูง มีความสามารถแสดงออกในความคิด ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักเกรงใจผู้อื่นและมีไหวพริบดี
- 2) คุณสมบัติทางอาชีพ (Professional Qualifications) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ควบคุมสถานศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันทางวิชาการจึงต้องมีความรอบรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ อันเป็นคุณสมบัติที่สำคัญนอกเหนือไปจากคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำ คุณสมบัติทางอาชีพของผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย ความรู้ทางด้านวิชาการ (General Education) และความรู้ทางวิชาชีพ (Professional Education) เช่น วิชาชีพปรัชญาทางการศึกษา จิตวิทยา หลักการบริหารงานบุคคล หลักการบริหารสถานศึกษา การแนะแนวการจัดหลักสูตร หลักวิธีวิจัยการศึกษาและการนิเทศการศึกษา เป็นต้น

หมายถึงว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องรู้หลักเบื้องต้นของวิชาเหล่านี้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน การตรวจตรากำกับดูแลตลอดจนการนิเทศงานให้คำแนะนำแก่ครูอาจารย์เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

การบริหารงานโดยทั่วไป ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวหรือไม่นั้น ตามแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2540, หน้า 10-11) ที่กล่าวว่า

- 1) ทักษะด้านเทคนิคเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค และเครื่องมือที่จำเป็น ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ทักษะด้านมนุษย เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือ เช่น การจูงใจคน การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงาน และ
- 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถในการมองได้อย่างทะลุปรุโปร่ง ทำให้องค์กรมีความสมบูรณ์ ยืดหยุ่นประสงค์ขององค์กรมากกว่าความต้องการของบุคคล และจันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 17) มีแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า นอกจาก 3 ทักษะดังกล่าวแล้ว ในการบริหารการศึกษาผู้บริหาร ยังต้องมีทักษะที่จำเป็นอีก 2 ด้าน คือ ด้านการศึกษาและการสอน เป็นทักษะที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการสอน และ ด้านทักษะทางความรู้ ความคิด ภูมิปัญญา และวิสัยทัศน์

ดร.ณี ชันขวา (2551, หน้า 58) ได้กล่าวถึงบทบาทและลักษณะที่ดีของผู้นำหรือผู้บริหารไว้ว่า ผู้นำต้องดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบในเรื่องที่ควรทราบอย่างสม่ำเสมอ ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เมื่อสั่งการให้ปฏิบัติภารกิจต้องให้เข้าใจในภารกิจนั้น และต้องกำกับดูแลจนกว่าภารกิจนั้นสำเร็จ ฝึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ ตัดสินใจอย่างมีความรอบรอบ ถูกต้อง และทันเวลา ใช้หน่วยงานและบุคคลให้เหมาะสมกับขีดความสามารถ มีเหตุผลและอุดมการณ์ก้าวไกลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยุติธรรม มีบุคลิกดี มีความอดทนอดกลั้น กล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ มีไหวพริบและใจกว้าง และมีหลักธรรมประจำใจ

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 133-135) ได้สรุปลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามภารกิจทั้ง 4 ด้านคือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และบริหารทั่วไป สรุปได้ดังนี้

- 1) การบริหารวิชาการ ประกอบด้วย เป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความรู้ทักษะ ประสภารณ์ด้านการบริหาร สามารถใช้ความรู้และประสภารณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทัน่วงที่มีวิสัยทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนใฝ่รู้ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รอบรู้ทางการศึกษา มีความรับผิดชอบ แสวงหาข้อมูลข่าวสาร รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรมการบริหารและคำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ
- 2) การบริหารงบประมาณ

ประกอบด้วย เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน มีความรู้ระบบ
 ประเมินการเงินการคลังการพัสดุ มีความซื่อสัตย์สุจริตใจ มีความละเอียดรอบคอบ
 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลหมั่นตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ
 อยู่เสมอ รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ 3) การบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย
 มีความรู้ทักษะประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นนัก
 ประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์ มีอารมณ์ขัน ประนีประนอมอดทนอดกลั้น เป็นนักพูดที่ดี
 มีความสามารถในการประสานงาน มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงาน
 กล้าตัดสินใจ และมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร 4) การบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วยเป็น
 นักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี มีความรู้และ
 บริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร รู้จักมอบ
 อำนาจและความรับผิดชอบ มีความคล่องแคล่วว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ มีความ
 รับผิดชอบต่องานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ใส่ใจในการกำกับติดตาม และประเมินผล

ในส่วนแนวคิดของนักวิชาการต่างชาติ Knezevick (1984, PP. 16–18)
 กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นผู้นำและตัวกระตุ้น เป็นนัก
 วางแผน เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารและตัดสินใจในการทำกิจการต่างๆ ใน
 สถานศึกษา รวมทั้งเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงาน
 ภายนอก รู้จักการประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน สามารถติดต่อสื่อสารกับ
 บุคลากรได้ทุกระดับชั้นรู้จักโน้มน้าวจิตใจบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ยอมรับ
 การเปลี่ยนแปลงที่ดี และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพ
 เศรษฐกิจและสังคมความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องรู้จัก
 การบริหารทรัพยากรการศึกษาทำให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถ
 ในการประเมินผลของสิ่งที่ดำเนินการไปแล้วดีหรือไม่จะได้ดำเนินการต่อไปถ้าเกิดผลดีและ
 เปลี่ยนแปลงวิธีการหากการดำเนินการนั้นเกิดความผิดพลาดเป็นผู้ชำนาญการจัด
 การศึกษาให้มีคุณภาพ ส่วนGary Yulk (2010, PP. 49–50) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะ
 ความเป็นผู้นำ สรุปได้ 8 ประการดังนี้ 1) การเป็นผู้ที่มีระดับความมีพลังสูงทนต่อ
 ความเครียดได้ (High Energy Level and Stress Tolerance) รวมทั้งมีความแข็งแกร่ง
 ทางกาย คุณลักษณะเหล่านี้ทำให้ผู้นำสามารถทำงานในหน้าที่ของตนซึ่งเต็มไปด้วยปัญหา
 ข้อขัดแย้ง หรืองานสำคัญเร่งด่วนต่างๆ ได้ดี นอกจากนี้ยังช่วยให้มีโอกาสที่จะตัดสินใจได้ดี
 และมีความถูกต้องก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้ตามว่าสามารถนำไปในทิศทางที่ถูกต้องภายใต้

วิกฤต 2) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) มีความหมายครอบคลุมถึงการเคารพตนเอง นับถือตนเอง และควมมีประสิทธิภาพในตนเอง เป็นคุณลักษณะที่มีผลต่อควมมีประสิทธิผลและควมก้าวหน้าของผู้นำ เพราะผู้นำที่ขาดควมมั่นใจในตนเองย่อมยากต่อการมีอิทธิพลให้เกิดการใช้ควมพยายามของผู้อื่นเพิ่มขึ้น 3) มีความเชื่อมั่นต่อควมสามารถภายในตนเอง (Internal Focus of Control) จะช่วยทำให้ผู้นำพยายามมีอิทธิพลเพื่อบรรลุเป้าหมายปลายทางที่ต้องการ ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นต่อควมสามารถภายในตนเองจะมีทัศนะมุมมองเชิงมุ่งอนาคต เป็นฝ่ายริเริ่มเชิงรุก (Proactive) ในการกำหนดกลยุทธ์การบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งการค้นคว้าหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง 4) การมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ (Emotional Maturity) ผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์จะสามารถปรับตัวได้ดีปราศจากภาวะปกติต่างๆทางจิต สามารถเข้าใจตนเองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ จะลดอัตราของตนเองลงและระมัดระวังต่อควมรู้สึกควมต้องการของผู้อื่นมากขึ้น 5) ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นหลักการ (Personal Integrity) หมายถึง พฤติกรรมที่คงเส้นคงวาของบุคคลที่มีค่านิยมยึดมั่นในหลักการ มีความสัตย์ซื่อ มีจริยธรรม มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจยอมได้รับความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความน่าเชื่อถือไว้วางใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลมีอำนาจจากควมเชี่ยวชาญ (Expert Power) และมีอำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) 6) มีแรงจูงใจด้านอำนาจสังคม (Socialized Power Motivation) ผู้นำที่มีความต้องการด้านอำนาจสูง สอดคล้องกับบทบาทที่จำเป็นทางการบริหารและเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจและอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผู้มีความต้องการด้านอำนาจต่ำมักขาดควมกระตือรือร้นและขาดการแสดงบทบาทอย่างเปิดเผยในการเป็นผู้นำกิจกรรมต่างๆ 7) มีความต้องการมุ่งมั่นควมสำเร็จในระดับสูงปานกลาง (Moderately High Achievement Orientation) เพราะจะมีแนวโน้มในการใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ของงานสูง เต็มใจแสวงหาควมรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานในทางตรงข้ามผู้นำที่มุ่งควมสำเร็จต่ำจะขาดแรงจูงใจการแสวงหาโอกาสที่สร้างควมท้าทายแก่งาน 8) มีความต้องการได้รับความรักผูกพันจากผู้อื่นในระดับต่ำปานกลาง (Low Need For Affiliation) ผู้นำที่ต้องการควมรักผูกพันสูงเกินไปมักให้ความใส่ใจด้านควมสัมพันธ์เป็นประเด็นหลักมากกว่าสนใจด้านงาน ดังนั้นจึงส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ในขณะเดียวกัน ผู้นำที่ต้องการด้านควมรักผูกพันต่ำเกินไป มีแนวโน้มที่จะโดดเดี่ยวขาดแรงจูงใจ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทำให้ขาดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการที่จะนำองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์รอบรู้ทางด้านการศึกษา เป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความรู้เรื่องระบบงบประมาณ ระเบียบการเงินการคลัง พัสดุ มีความโปร่งใส มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะประสบการณ์ในการบริหารด้านบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นนักวางแผนกำหนดนโยบายที่ดี สามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี

7. บทบาทของการอาชีวศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาเอกชนเป็นกิจกรรมที่บุคคลหรือเอกชน หรือคณะบุคคลดำเนินการจัดให้มีการเรียนการสอนแก่นักเรียนทุกพลักรวมกัน 7 คนขึ้นไป (พ.ศ. 2461) ซึ่งมีได้กำหนดนักเรียนเอาไว้แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนของไทย ปรากฏตามหลักฐานว่าได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยสุโขทัย (พ.ศ. 1800-1893) การศึกษาวิชาชีพในสมัยนั้นเป็นการเรียนรู้จากครอบครัวและท้องถิ่นของตน เป็นวิชาช่างฝีมือ ประเภทช่างถม ช่างทอง ช่างแกะ ช่างปั้น ช่างปูน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, หน้า 35) ในสมัยอยุธยา (พ.ศ. 1983-2310) เป็นการฝึกและถ่ายทอดอาชีพประจำครอบครัวแต่ละบ้าน สำหรับการเรียนวิชาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ เช่น ช่างฝีมือและศิลปะก็จะเรียนได้จากวัดที่พระสงฆ์มีความรู้จนกระทั่งถึง พ.ศ. 2371 รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว คณะมิชชันนารีอเมริกัน ได้เข้ามาเผยแพร่คริสต์ศาสนาในประเทศไทย และมีการจัดการสอนวิชาช่างได้แก่ การพิมพ์ การต่อเรือ เป็นต้น จนกระทั่ง พ.ศ. 2441 รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว นางเอส จี แมคฟาร์แลนด์ (Mrs. S.G. Mc Farland) ได้จัดตั้งโรงเรียนสตรีขึ้นแห่งแรกที่จังหวัดเพชรบุรี สอนวิชาการฝีมือเรียกว่า โรงเรียนช่างอุตสาหกรรม (Industrial School) นับว่าเป็นโรงเรียนเอกชนการศึกษาแห่งแรกที่ตั้งโดยชาวต่างชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, มปป.; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532) ปี พ.ศ. 2435 สถาปนาหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรงจากกรมศึกษาธิการขึ้นเป็นกระทรวง ซึ่งจะมีบทบาทเพียงจัดการศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลเท่านั้น จนถึงปี พ.ศ. 2448 กระทรวงศึกษาธิการเริ่มมีบทบาทในการดูแลโรงเรียนเอกชน

แต่เป็นไปอย่างไม่รัดกุม จึงทำให้โรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งและดำเนินการโดยคนไทยกับต่าง
 ชาติ เช่น โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนภาษาจีน เปิดแพร่หลายจำนวนมากขึ้นเป็นลำดับในปี
 พ.ศ. 2456 มีโรงเรียนเอกชนจำนวน 141 โรงเรียน เป็นมูลเหตุให้พระบาทสมเด็จพระมงกุฎ
 เกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2461
 เพื่อควบคุมในด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีโรงเรียนเอกชนมาจดทะเบียนอยู่ใน
 ความควบคุมและดูแลของกระทรวงศึกษาธิการถึง 127 โรงเรียน ใน พ.ศ. 2443 ตั้งโรงเรียน
 ประถมศึกษาพิเศษวัดสัมพันธวงศ์ สอนวิชาภาษาอังกฤษเพื่อเป็นอาชีพล่าม ต่อมาได้ย้าย
 มาที่โรงเรียนวัดเชิงเลนคือ วัดบพิตรพิมุขและเป็นวิทยาเขตบพิตรพิมุข พ.ศ. 2453 ได้
 จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการวัดมหาพฤฒาราม เพื่อสอนวิชา
 ค้าขาย วิชาลูกคิดและวิชาบัญชี พ.ศ. 2454 ตั้งโรงเรียนหัตถกรรมวัดราชบูรณะ
 เพื่อฝึกหัดครูสำหรับสอนวิชาพาณิชยการศิลปหัตถกรรม และเกษตรกรรม พ.ศ. 2456
 ตั้งโรงเรียนเพาะช่างเพื่อสอนวิชาช่างสิบหมู่ พ.ศ. 2475 ตั้งโรงเรียนอาชีพช่างกลที่ตรอก
 กัปตันบุช เป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งแรกต่อมาย้ายไปตั้งอยู่หน้าสนามกีฬา
 แห่งชาติ และพัฒนามาเป็นโรงเรียนของทางราชการ เป็นโรงเรียนช่างกลปทุมวันหรือ
 วิทยาลัยช่างกลปทุมวันในปัจจุบัน

จากการที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักสูตรที่กำหนดให้
 นักเรียนที่จบแต่ละประโยค สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ตามอัธยาศัย ปริมาณ
 การศึกษาก็ขยายตัวขึ้นในภาคของรัฐไม่สามารถจัดการศึกษาได้เองทั้งหมด
 การอาชีวศึกษาเอกชนจึงได้เข้ามาแข่งขันในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญและ
 จำเป็นอย่างยิ่งในระบบการจัดการศึกษาของประเทศไทย (พัชนี อานามนารถ, 2534,
 หน้า 108) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้อนุมัติให้เอกชนจัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
 จำนวน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช (พ.ศ. 2503) และโรงเรียน
 พาณิชยการราชดำเนิน (พ.ศ. 2504) อนุมัติจัดตั้งโรงเรียนอาชีวศิลปศึกษา และโรงเรียน
 กรุงเทพวิจิตรศิลป์เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, มปป.) หลังจากนั้น
 นั้นก็มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่เปิดสอนหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการมากขึ้น
 ตามลำดับ โดยสอนในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมจนกระทั่งใน พ.ศ.
 2526 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำการเปิดสอนสาขา
 วิชาชีพถึง 5 ประเภท คือเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรมและ

คหกรรม การบริหารอาชีวศึกษาเอกชนที่มีส่วนเข้ามารับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนจะจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวง ศึกษาธิการที่จัดเป็นรูปการศึกษาในระบบโรงเรียน ก็คือ หลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และหลักสูตรอาชีวศึกษา ปัจจุบันหลักสูตรของกรมอาชีวศึกษาที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สามารถนำมาจัดการเรียนการสอนได้มี 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยแบ่งประเภทวิชาออกเป็น 7 ประเภทวิชา คือ 1) ประเภทพาณิชยกรรม 2) ประเภทช่างอุตสาหกรรม 3) ประเภทศิลปกรรม 4) ประเภทคหกรรม 5) ประเภทเกษตรกรรม 6) ประเภทประมง และ 7) ประเภทอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

การอาชีวศึกษาเป็นระบบการศึกษาที่ช่วยพัฒนากำลังคนและองค์ความรู้ในสายอาชีพเพื่อป้อนสู่ระบบเศรษฐกิจ นับได้ว่าการอาชีวศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้า และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

จะเห็นได้ว่า รัฐบาลทุกยุคให้การสนับสนุนและส่งเสริมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการจัดการศึกษา โดยรัฐมีนโยบายที่จะพัฒนาหลักสูตรการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงของโลก เปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการผลิตนักเรียนสาขาวิชาชีพต่างๆ มากขึ้น ตลอดจนแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหรือต้องเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 43 การบริหารและการจัดการ ศึกษาของเอกชนให้มีความอิสระโดยมีการกำกับ ติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ และ มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18(2) เป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนผู้รับใบอนุญาตผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ มาตรา 45 เปิดโอกาสให้โรงเรียนเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ ทุกประเภทตามที่กฎหมายกำหนดและ มาตรา 46 รัฐต้องส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนในด้านเงินอุดหนุนการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อื่น รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มี

มาตรฐานด้านวิชาการเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ, 2545)

อีกทั้ง พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 48 ก็ได้
กำหนดให้รัฐต้องอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียนเอกชน โดยการจัดส่งครูไปช่วยสอน การให้
อุปกรณ์การศึกษา ให้เงินอุดหนุน ให้เช่าทรัพย์สินของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งอุดหนุน
และส่งเสริมด้วยประการอื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด การส่งเสริมช่วยเหลือครูใหญ่
และครูด้วยการให้การอบรมทางวิชาการ ให้เงินสงเคราะห์ตามส่วนที่รัฐบาลจัดสรรเข้าใน
กองทุนสงเคราะห์ให้เงินสมทบเงินเดือนหรือค่าครองชีพ รวมทั้งการส่งเสริมและช่วยเหลือ
ด้วยประการอื่นๆตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน ได้ระบุบทบาทสำคัญของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต่อการพัฒนาประเทศ ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐ ภาคเอกชนได้มีส่วน
รับผิดชอบจัดการศึกษามาโดยตลอดถือว่าได้ช่วยให้รัฐประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่อ
การศึกษาอย่างมาก

2. การจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ
พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรไทย ซึ่งโรงเรียนเอกชนมีส่วนร่วมอย่างมากเป็นเวลานาน
แล้ว โดยเฉพาะการให้การศึกษาในส่วนที่รัฐจัดไม่ทั่วถึงเพียงพอ เช่น อนุบาลศึกษา
อาชีวศึกษา ตลอดจนจัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการเฉพาะกลุ่มหรือบริการพิเศษที่
ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยตรง เช่น การฝึกอบรมด้านระเบียบวินัยคุณธรรม
จริยธรรม และเนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีลักษณะการบริการจัดการที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว
ได้มาก จึงสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและบริการการศึกษาที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนา
คุณภาพชีวิตของผู้รับบริการและสังคมโดยตรงได้เป็นอย่างดี

3. การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศจากการวิจัย
เรื่องประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
เมื่อ พ.ศ.2542 ซึ่งให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ
และการเมืองของประเทศไทยด้วยการที่ได้จัดการศึกษาและบริการชุมชน เนื่องจากอยู่ใกล้
ชิดชุมชนเป็นโรงเรียนใกล้บ้านและได้ช่วยเหลือผู้ยากไร้ตลอดจนผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มี
โอกาสได้รับการศึกษาเล่าเรียน เช่น โรงเรียนการกุศลของวัด โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลาม โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจน สำหรับโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงมีชื่อเสียงเป็นที่นิยม
ของผู้ปกครอง สามารถผลิตผู้เรียนจำนวนมากออกไปประกอบอาชีพและหรือมีบทบาทใน

วงการอาชีพต่างๆ ซึ่งนับเป็นกำลังในการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศ จนเป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง

การที่จะพัฒนาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้ประสบความสำเร็จให้เป็นโรงเรียนที่ได้รับความนิยม ต้องพยายามสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงเป็นที่ไว้วางใจของรัฐบาล ผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป (สมจิตร อุดม, 2547) สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเนตร ห่องตรง (2543, หน้า 86) ที่ศึกษาแนวโน้มการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนของสถานศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า พบว่าคุณภาพของนักเรียนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนควรมีความรู้ความสามารถสูงในทางทฤษฎี และการปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถในการศึกษาต่อระดับสูงได้เท่าเทียมกับผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาของภาครัฐ รูปแบบของการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยผลิตคนเพื่อใช้ในประเทศ ในอนาคตจะต้องผลิตคนให้สามารถออกไปทำงานในต่างประเทศได้ ผู้สำเร็จการศึกษาจากอาชีวศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่องาน มีระเบียบวินัยและต้องเป็นบุคคลที่คิดเป็น เพื่อให้สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์งานได้

สรุปได้ว่า บทบาทของอาชีวศึกษาเอกชนในการจัดการศึกษา มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติ ทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ สังคม เศรษฐกิจและการเมือง สถานศึกษาเอกชนได้มีส่วนสำคัญในการช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายรัฐในการจัดอาชีวศึกษา เช่น การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานอาคารเรียน สนามกีฬา ที่ดิน และใส่ตักต้อนอุปกรณ์ รวมทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เป็นค่าจ้างในรูปแบบเงินเดือนครูอาจารย์ของสถานศึกษาเอกชนคิดเป็นมูลค่าเฉลี่ยต่อปีสูงมากทำให้ยิ่งเห็นบทบาทและความสำคัญของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในการแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพทัดเทียมกับสถานศึกษาของรัฐ ดังนั้น รัฐจึงควรสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการอาชีวศึกษามากยิ่งขึ้น โดยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่มองภาพเอกชนว่าเป็นการจัดการศึกษาเชิงพาณิชย์ มาเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายรัฐ และสามารถเป็นพันธมิตรร่วมมากกว่าการเป็นคู่แข่งกัน รวมทั้งกำหนดสัดส่วนการรับผู้เรียนระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชนให้มีความเหมาะสมบนพื้นฐานของศักยภาพที่แท้จริงในการบริหารจัดการศึกษา

8. การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผลของนโยบายในการจัดการศึกษาของรัฐที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนสายอาชีวะ เพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (2504-2508) ตลอดจนเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้มีการจัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2510 เป็นต้นมา การจัดการอาชีวศึกษาเอกชนจึงได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการร่วมพัฒนาการอาชีวศึกษา เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อตอบสนองความต้องการในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ (สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2555, หน้า 33) ในปีการศึกษา 2555 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ จำนวน 458 แห่งสามารถรับภาระในการจัดการอาชีวศึกษาให้แก่แก่นักเรียนได้มากถึง 346,142 คน (สถิติการศึกษาเอกชน, 2555) ซึ่งโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่จะประสบความสำเร็จได้รับความเชื่อถือจากผู้ประกอบการ นักเรียน สถานประกอบการ และชุมชน จำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะใช้หลักในการบริหารเช่นเดียวกับการบริหารโรงเรียนของรัฐ แต่จะมีความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจ ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบมากนัก ลักษณะการทำงานต้องมีความมุ่งมั่นเพื่อความอยู่รอดของกิจการ และต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้คุ้มค่าแก่การลงทุนรวมทั้งความสามารถในการจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน โดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์ (2542, หน้า 66) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าการจัดการและการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีลักษณะคล้ายคลึงกันในการบริหารงานทุกประเภท คือต้องมีขอบข่ายของการผลิต กระบวนการและการใช้ทรัพยากรการบริหารอาชีวศึกษา สามารถเอาหลักการของการศึกษามาใช้ แต่แตกต่างกันตรงที่การบริหารอาชีวศึกษาเอกชนมิได้กำหนดเป็นรูปแบบองค์การที่แน่นอนไว้ เน้นทางการบริหารทั่วไปและการกำหนดนโยบายทางด้านอาชีวศึกษา ส่วนระบบการบริหารการศึกษาเน้นการบริหารศึกษาที่ใช้หลักการบริหารทั่วไป และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาโดยปรับเข้ากับระบบบริหารราชการของไทย

นิติตา บุรณจันทร์ (2550, หน้า 223-227) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารมีคณะกรรมการโรงเรียน โดยรัฐเป็นผู้ดูแลมาตรฐานการประกันคุณภาพด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ ต้องมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สามารถเรียนและทำงานควบคู่กัน การพัฒนาโรงเรียนต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้มากขึ้นด้วยการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการตามแผนและเป้าหมายด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับสุริยัน นนทศักดิ์ (2526, หน้า 54-55) ที่กล่าวถึงการบริหารอาชีวศึกษาเอกชนในเชิงธุรกิจเป็นการบริหารงานที่ใช้ศาสตร์การบริหารจัดการสมัยใหม่ในการควบคุมปัจจัยตัวบ่อน ควบคุมวิธีการทำงานหรือกระบวนการ และควบคุมผลผลิต หัวใจผลงานการควบคุมบริหารในลักษณะดังกล่าวต้องใช้วิธีที่สำคัญ 2 ด้าน คือ

- 1) การสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงาน คือการพยายามลดค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวบ่อน ขณะเดียวกันก็เพิ่มคุณภาพของผลงานอีกด้านหนึ่ง
- 2) สร้างระบบที่เหมาะสมในการบริหารงานทั้งในระบบบริหารครู บริหารธุรการ การเงิน บริหารอาคารสถานที่ บริหารงานกิจการ การบริหารวิชาการ และบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ของชุมชน

จากผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในปี พ.ศ. 2542 แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศไทย ด้วยการที่ได้จัดการศึกษาและบริการชุมชน โดยเฉพาะการให้การศึกษาในส่วนที่รัฐจัดไม่ทั่วถึงเพียงพอ เช่น อนุบาลศึกษา อาชีวศึกษา ตลอดจนการศึกษาเพื่อสนองความต้องการเฉพาะกลุ่มหรือบริการพิเศษ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยตรง เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดชุมชนเป็นโรงเรียนใกล้บ้านและได้ช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีโอกาสได้รับการศึกษา สำหรับโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง สามารถผลิตผู้เรียนจำนวนมากออกไปประกอบอาชีพและมีบทบาทในวงการอาชีพต่างๆ ซึ่งนับว่าเป็นกำลังในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศ

ฉะนั้น การบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนยอดนิยมของนักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป ต้องพยายามสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้มีคุณภาพ และมาตรฐานสูงเป็นที่ไว้วางใจของภาครัฐและประชาชนทั่วไป สำหรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนให้มีภาพลักษณ์ที่ดี ได้รับความนิยมนั้น ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2546)

1. พัฒนาครูให้มีความสามารถ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจ สวัสดิการที่ดี ทัดเทียมกับโรงเรียนรัฐบาลในด้านความรู้ความสามารถ และค่าจ้าง ค่าตอบแทน
2. มีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง กำหนดแผนงานโครงการที่ชัดเจน
3. มีการส่งเสริมด้านวิชาการ พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่ทันสมัย
4. ให้โรงเรียนเก็บค่าธรรมเนียมตามความเป็นจริง
5. มีการประเมินภายนอกรับรองคุณภาพ มาตรฐานของโรงเรียน
6. กระตุ้นให้เจ้าของโรงเรียนพัฒนาระบบการบริหารจัดการ พัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
7. ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล
8. บริหารจัดการให้โรงเรียนเป็นสากล มีผู้บริหารมืออาชีพ มีจิตสำนึกของความเป็นครู

โดยสรุป การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะมีความเป็นอิสระในการบริหาร โดยใช้หลักการบริหารจัดการทั่วไปและการกำหนดนโยบายอาชีวศึกษา โดยมุ่งหวังผลงานการบริหารงานที่มีประสิทธิผล ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการโรงเรียน โดยรัฐเป็นผู้กำกับควบคุมดูแลมาตรฐานและการประกันคุณภาพด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ด้วยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และความร่วมมือจากชุมชน สังคมและบุคลากรในสถานประกอบการ และต้องพยายามสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงเป็นที่ยอมรับทั้งภาครัฐและประชาชนทั่วไป

8.1 ลักษณะของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ลักษณะของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 หมายถึง สถานศึกษาหรือสถานที่ที่จัดการให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าชั้นปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกพลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป โดยผู้ขอรับ

ใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจเป็นบุคคลทั่วไปหรือนิติบุคคลก็ได้ แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2556, หน้า 12)

8.1.1 โรงเรียนในระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษา หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการมี 3 ประเภท คือ (1) ประเภทสามัญศึกษา คือโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่างๆ (ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา) (2) ประเภทอาชีวศึกษา คือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ. (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปวส.) (3) ประเภทนานาชาติ คือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหา รายวิชาใหม่หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเอง และใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียน การสอนให้กับนักเรียนโดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคง ของประเทศ

8.1.2 โรงเรียนนอกระบบ คือโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการจัดการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการสำเร็จการศึกษา มี 5 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทสอนศาสนา 2) ประเภทศิลปะและกีฬา 3) ประเภทวิชาชีพ 4) ประเภทกวดวิชา และ 5) ประเภทเสริมสร้างทักษะชีวิต

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาในระดับ ปวช.และปวส.ภายใต้การกำกับดูแลประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีสิทธิการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสิทธิในการได้รับเงินอุดหนุนในด้านต่างๆจากรัฐ รวมทั้งได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2554 และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

8.2 การจัดการเรียนสอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

วิธีสอนที่นิยมใช้สอนในระดับอาชีวศึกษา คือการสอนภาคทฤษฎีในสถานศึกษาและการสอนฝึกในโรงฝึกงาน (Workshop Teaching) จุดมุ่งหมายเพื่อการเสริมทักษะในการทำงานโดยตรง ซึ่งอาจทำให้เข้าใจว่าวิธีสอนที่ใช้อยู่มีเพียงวิธีสอนแบบปฏิบัติงานวิธีเดียว ทั้งที่จริงมีแบบแผนการสอนหลายรูปแบบ รวมทั้งเทคนิคและการใช้สื่อต่างๆ ประกอบอีกมาก ดังนั้น ครูช่างอุตสาหกรรมที่สอนวิชาชีพควรทำความเข้าใจและเลือกรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาและสภาพแวดล้อมก่อนการสอน รูปแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนปฏิบัติในโรงฝึกงานอุตสาหกรรม ควรมีข้อปฏิบัติเสนอไว้ดังนี้

8.2.1 แบบบรรยายก่อนการปฏิบัติ เป็นการสอนโดยครูอธิบายทฤษฎีหลักการและวิธีการเกี่ยวกับงานที่จะปฏิบัติให้ฟังพอสังเขปแล้วให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง

8.2.2 แบบสาธิตการทำงานก่อนการปฏิบัติ เป็นการสอนขั้นตอนการทำงานให้ผู้เรียนได้เข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้แล้วจึงลงมือปฏิบัติต่อไป

8.2.3 แบบปฏิบัติโดยตรง มักจะใช้กับผู้เรียนที่มีประสบการณ์และเป็นการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องกับงานเดิมที่ยังไม่เสร็จ

8.2.4 แบบปฏิบัติแล้วอภิปรายกลุ่มเป็นการติดตามผลจากผู้เรียนแล้วเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกถึงข้อดีข้อเสียของทักษะที่ฝึกรวมทั้งวิจารณ์และแนวทางประยุกต์ด้วย

8.2.5 แบบปฏิบัติแล้วเขียนรายงาน เป็นการติดตามผลการปฏิบัติในรูปแบบของลายลักษณ์อักษร ซึ่งสามารถเก็บไว้อ้างอิงต่อไปในภายหลังได้

8.2.6 แบบปฏิบัติตามชุดการสอนสำเร็จรูปเป็นรูปแบบการศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งนับวันจะมีจำนวนและความสำคัญมากยิ่งขึ้น

8.2.7 แบบปฏิบัติในรูปของโครงการในการแก้ปัญหาเรื่องมาตรฐานฝีมือที่ต้องเป็นมาตรฐานเดียวกันของช่างอุตสาหกรรม หรือเพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้เรียนตามความสนใจความถนัดและความสามารถของตน

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนได้นำระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพโดยโรงเรียนต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งการจัดการอาชีวศึกษาที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่

สถานศึกษาอาชีวศึกษาจะต้องประสานสัมพันธ์ร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดกับทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ชุมชน สังคมแวดล้อม รวมทั้งสถานประกอบการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันนั่นคือ กำลังคนที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาเป็นผู้ผลิตกำลังคน ส่วนสถานประกอบการเป็นผู้ใช้กำลังคน สถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ผลิตกำลังคนด้วยอาชีวศึกษาก็ย่อมมีความต้องการและมุ่งหวังที่จะให้กำลังคนเหล่านั้นสามารถเข้าสู่อาชีพทุกคน สถานประกอบการในฐานะผู้ใช้กำลังคนก็ย่อมต้องการและมุ่งหวังที่จะได้กำลังคนที่มีคุณภาพมีคุณลักษณะคุณสมบัติตรงตามความต้องการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย การจัดการอาชีวศึกษาจึงจะต้องมีการประสานสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สำคัญที่สุดคือสถานประกอบการต้องมีจุดยืนร่วมกัน เพื่อที่จะหาแนวทางร่วมกันในการผลิตกำลังคนและการใช้คน ในปัจจุบันสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นที่จะต้องผลิตกำลังคนตามความต้องการของผู้ใช้ ดังนั้น คุณลักษณะของกำลังคนหรือผู้สำเร็จทางการศึกษาระดับอาชีวศึกษา จึงเป็นสิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาเป็นอันดับแรก ในการที่ผู้สำเร็จการศึกษาจะก้าวสู่งานอาชีพ หรือตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการ

8.3 สภาพปัจจุบันและปัญหาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งมีจุดเด่นอยู่มากหลายประการอาทิเช่น มีความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจ เนื่องจากไม่ยึดติดกับกฎระเบียบมากนัก มีความมุ่งมั่นเพื่อความอยู่รอดของกิจการและเน้นการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีกระบวนการในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานโดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้ แต่อย่างไรก็ตามสภาพของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยอาจกล่าวได้ว่า ยังประสบปัญหาในการบริหารอยู่อีกมากมายหลายด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555, หน้า 82-87) ดังนี้

8.3.1 พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ระบุให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอยู่ในความดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของการอาชีวศึกษาเอกชน เนื่องจาก สพป.ไม่เข้าใจในเรื่องของความเป็นอาชีวศึกษา ไม่เข้าใจกระบวนการขั้นตอนในการบริหารงานเกี่ยวกับเอกสารงานทะเบียนต่างๆ ส่วน สข.

ที่มีหน้ากำกับดูแลโดยตรงมีบุคลากรไม่เพียงพอ ไม่สามารถแสดงบทบาทในการส่งเสริมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง อาทิเช่น การนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินคุณภาพมาตรฐาน เป็นต้น

8.3.2 การใช้หลักสูตรของ สอศ. เป็นหลักในการเรียนการสอนของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนยังมีข้อบกพร่อง เนื่องจากหลักสูตรดังกล่าวมีลักษณะที่ค่อนข้างขาดความยืดหยุ่น ส่งผลต่อความเป็นอิสระในการปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้ตอบสนองต่อบริบทในแต่ละพื้นที่ทั้งในด้านความต้องการของตลาดแรงงานและตลาดของผู้เรียน ขณะที่ สช. ยังไม่มีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

8.3.3 กฎระเบียบบางเรื่องล้าสมัยไม่สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน เช่น เรื่องความจุของห้องเรียน และเรื่องกำหนดระยะเวลาในการศึกษาเล่าเรียนที่กำหนดให้เปิดการสอนเฉพาะวันจันทร์ถึงวันเสาร์ เป็นต้น เนื่องจากการกำหนดกฎเกณฑ์ในลักษณะข้างต้นไม่ได้เป็นหลักประกันด้านการพัฒนาคุณภาพ จึงควรมีการทบทวนแก้ไขกฎระเบียบดังกล่าว

8.3.4 การสนับสนุนกำกับดูแล ควบคุมจากรัฐในด้านกฎระเบียบยังไม่คล่องตัว ขาดระบบการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และยังขาดความชัดเจน อาทิเช่น ความไม่เพียงพอของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านอาชีวศึกษาและงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของ สช. เมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทในการส่งเสริมของ สอศ. ที่ดูแลสถานอาชีวศึกษาของภาครัฐ นโยบายในการกำหนดสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีวศึกษากับสายสามัญ 60:40 ยังไม่ตรงเป้าหมายและไม่มีการเร่งรัดดำเนิน รวมทั้งนโยบายกับผู้เรียนอาชีวศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของภาครัฐไม่ตรงกับศักยภาพที่เป็นจริงและไม่เป็นธรรมต่อสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เป็นต้น

8.3.5 ความมั่นคงในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาเอกชนและอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนยังไม่จูงใจมากเพียงพอ ก่อให้เกิดปัญหาสมองไหลจากครูอาชีวศึกษาเอกชนที่ไปสอบเข้ารับราชการในหน่วยงานของรัฐในช่วงที่รอรับใบประกอบวิชาชีพครู เมื่อได้รับใบประกอบวิชาชีพครูและมีการเรียกบรรจุมักจะลาออก จึงสมควรมีมาตรการเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้ทัดเทียมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เพื่อการพัฒนาและรักษาครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในปัจจุบันการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เอกชนจะเป็นผู้ลงทุนและดำเนินการเองภายใต้ศักยภาพของแต่ละแห่ง จึงมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน ซึ่งมีความแตกต่างกันมากทั้งในด้านคุณภาพที่มีทั้งสถานศึกษาที่มีคุณภาพเยี่ยมเป็นที่ยอมรับของสังคม สถานศึกษาที่มีคุณภาพปานกลาง และสถานศึกษาที่มีคุณภาพค่อนข้างต่ำ รวมทั้งขนาดของสถานศึกษาที่มีทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก (ศุภลักษณ์ เศษระพานิช, 2550, หน้า 16) โดยสถานศึกษาส่วนหนึ่งมีปัญหาลดอุปสรรคในการบริหาร อาทิเช่น ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและบางแห่งให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพน้อย รายได้ของสถานศึกษาไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีการบรรจุและถอดถอนครูบ่อยเนื่องจากครูเอกชนย้ายระหว่างสถานศึกษาด้วยกันและภาครัฐเรียกบรรจุครูระหว่างปีการศึกษา ครูขาดการพัฒนาและสอนไม่ตรงความสามารถ ขาดขวัญกำลังใจเนื่องจากได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2546) ที่พบว่ารัฐบาลไทยในอดีตได้จัดงบประมาณอุดหนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชนในระดับที่ต่ำกว่าค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาที่เป็นจริง ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนมีรายได้ไม่เพียงพอสำหรับการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและไม่สอดคล้องกับหลักการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาภายใต้นโยบายการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) (คณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา, 2547) รวมทั้งผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาต้นทุนผลิตของการเรียนการสอนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน (สถาบันวิจัยนโยบายและแผนอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2549, หน้า 10) ที่พบว่าเงินงบประมาณภาครัฐที่อุดหนุนรายหัวแก่นักเรียนไม่คุ้มต่อต้นทุนในการจัดการศึกษาในระดับคุณภาพที่ดีได้และยังก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในเชิงการแข่งขันเพื่อเพิ่มจำนวนผู้เรียนกับสถานศึกษาของภาครัฐ ส่งผลให้สัดส่วนจำนวนผู้เรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีแนวโน้มที่จะลดน้อยลงอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีลักษณะคล้ายคลึงกับการบริหารงานทั่วไป คือต้องมีขอบข่ายของการผลิต กระบวนการ และการใช้ทรัพยากรการบริหารการอาชีวศึกษา สามารถเอาหลักการของการศึกษามาใช้ แต่จะเน้นทางด้านอาชีวศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มิได้มีการกำหนดรูปแบบองค์การที่แน่นอนไว้ เน้นด้านการบริหารทั่วไป ครูใหญ่มีหน้าที่เน้นไปทางด้านบริหารวิชาการ การกำหนด

นโยบายขึ้นอยู่กับผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจ ไม่ยึดติดกฎระเบียบมากนัก มีความมุ่งมั่นเพื่อความอยู่รอดของกิจการ และต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้คุ้มค่าต่อการลงทุน

9. การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาเริ่มต้นมาตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีการดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลายเรื่องประสบผลสำเร็จแต่หลายเรื่องยังมีปัญหาที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้ด้อยโอกาส การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนผนวกกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ประชากร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษา

คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2552 มีมติเห็นชอบข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2542-2561) ที่กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี 2561 จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก 3 ประการ คือ 1) คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย 2) โอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม และได้กำหนดประเด็นสำคัญที่จะต้องปฏิรูปอย่างเร่งด่วนไว้ 4 ประการหลัก คือ

- 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์แก้ปัญหา ริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม
- 2) พัฒนาคุณภาพครูให้เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าสามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู
- 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ สำหรับการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย
- 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและ

ทุกภาคส่วน และมีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและกลไกหลักเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ 1) ให้มีคณะกรรมการเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา 2 คณะ ได้แก่ (1) คณะกรรมการนโยบายการปฏิรูปการศึกษา (กนป.) (2) คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาฯ (กขป.) 2) จัดตั้งหน่วยงานและ/หรือปรับหน่วยงานเพื่อเป็นกลไกรับรองคุณภาพมาตรฐาน และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) การพัฒนาระบบการเงินการคลัง 4) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา 5) การปรับปรุง แก้ไข บังคับใช้กฎหมายจากข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 1-3)

คณะกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (กนป.) ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ กนป. ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา ให้มีหน้าที่จัดทำข้อเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ประสานและให้คำแนะนำปรึกษา แต่งตั้งคณะทำงานติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านกำลังคนอาชีวศึกษา ความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ แผนยุทธศาสตร์พัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2552-2561 แผนแม่บทด้านแรงงานและทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) จัดทำร่างข้อเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ซึ่งได้รับความเห็นชอบเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2554 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, คำนำ)

โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องหลายกลุ่มและเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องกับความหมายของ “การอาชีวศึกษา” ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีที่มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาอาชีวศึกษาในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง จึงมีความหมายรวมทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้สอนและผู้กำกับนโยบายในสถานศึกษาของอาชีวศึกษาและหมายรวมถึงสถานศึกษาอื่นๆ ซึ่งผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา ผู้ประกอบการตลาดแรงงาน กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพ ซึ่งเป็นกำลังคนระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ดังภาพประกอบ 3

ปัจจัยนำเข้า (Input)	กระบวนการ (Process)	ปัจจัยส่งออก (Output)
<ul style="list-style-type: none"> นักเรียน/นักศึกษาในระบบการศึกษา - มัธยมต้น - มัธยมปลาย - ปวช. - ปวส. 	<ul style="list-style-type: none"> สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ สังกัด สอศ. สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชนสังกัด สช. สถานศึกษาในกระทรวงอื่นๆ เช่น กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงคมนาคม กระทรวงลาโหม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กรุงเทพฯ มหานคร สภากาชาดไทย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สถาบันการบิณฑลเรือน การรถไฟแห่งประเทศไทย การไปรษณีย์ และโทรคมนาคม ครูและผู้บริหารในสถานศึกษา สถานประกอบการระบบทวิภาคี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้ประกอบการในประเทศ - ภาครัฐ - ภาคเอกชน ผู้ประกอบการต่างประเทศ - ภาครัฐ - ภาคเอกชน เจ้าของกิจการขนาดเล็ก/ธุรกิจส่วนตัว
<ul style="list-style-type: none"> ผู้ปกครอง 		
<ul style="list-style-type: none"> ผู้ประกอบการวิชาชีพระดับกึ่งฝีมือระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี 		
<ul style="list-style-type: none"> ผู้พิการ ผู้द्यอยโอกาส ผู้ว่างงาน ประชาชนทั่วไป 		

ภาพประกอบ 3 กลุ่มเป้าหมายด้านอาชีวศึกษา

ที่มา: รายงานของคณะกรรมการ กนป. ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา
(กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 4)

นโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษากำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการพัฒนาอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการเรียนการศึกษาวិชาเฉพาะเพื่อให้เกิดความชำนาญ มุ่งผลิตกำลังคนที่มีความชำนาญเฉพาะทางเพื่อให้ไปประกอบอาชีพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศ ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2553 ได้มีมติเห็นชอบในการกำหนดกรอบแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และความรู้ความสามารถ ให้สามารถแข่งขันกับประเทศต่างๆ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ภาวะเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มเขตเสรีทางการค้า ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า “ระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศมีความสอดคล้องกับความต้องการและประสิทธิภาพ ในการเสริมสร้างการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศโดยร่วมมือจากทุกภาคส่วน”

นอกจากนี้ การผลิตและพัฒนากำลังคนในห้วงเวลาแห่งการปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง ยังนับเป็นห้วงเวลาที่สำคัญเพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมรับกับ สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในภูมิภาคอาเซียนตามกรอบความร่วมมือ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11, 2554) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้เสนอให้สร้าง ภูมิคุ้มกันความเสี่ยงจากการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานเสรีนี้ โดยเน้นการให้ความสำคัญกับ การผลิตกำลังคนเพื่อเป็นฐานในสาขาการผลิตหลักอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะกำลังคน ระดับปฏิบัติการและช่างต่างๆ รวมทั้งการผลิตกำลังคนเพื่อสนับสนุนภาคบริการของ ประเทศ รวมทั้งการจัดระบบเพื่อเตรียมการรับคนที่จะเข้ามาในประเทศไทย และคนไทยที่ จะออกไปต่างประเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับคนกลุ่มต่างๆ การจัดทำฐานข้อมูล แรงงานที่มีทักษะฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือของไทยและต่างชาติที่อยู่ในประเทศไทยในสาขา อาชีพสำคัญต่างๆ

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น คณะอนุกรรมการ กนป. ด้านการ พัฒนาอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์โดยได้พิจารณาความสำคัญใน การผลิต และพัฒนากำลังคนให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและมีประสิทธิภาพใน การเสริมสร้างการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ได้พิจารณาสาเหตุปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ การอาชีวศึกษาใน 2 มิติคือ มิติความต้องการของกำลังคน (Demand Side) และมิติของ การผลิตกำลังคน (Supply Side) เพื่อศึกษาความต้องการและวางแผนผลิตและพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนให้ เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งติดตามผล การผลิตตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

นโยบายที่ 1 มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้ตอบสนองของ ความ ต้องการของตลาด

นโยบายที่ 2 พัฒนาครูยุคใหม่ ครูพันธุ์ใหม่ ครูสาขาขาดแคลน

นโยบายที่ 3 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่

นโยบายที่ 4 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

ซึ่งนโยบายทั้ง 4 ด้าน จะเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษาและเป็นกรอบใน การติดตาม ประเมินผล การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองด้านพัฒนา อาชีวศึกษา

9.1 การผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการ ของตลาดแรงงาน

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในการสำรวจสถาน ประกอบการ จำนวน 189,182 แห่งทั่วประเทศที่มีแรงงานตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป เกี่ยวกับ ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในปี 2556 พบว่า ในสาขาธุรกิจการค้าและ การบริการ แรงงานที่ขาดแคลนอยู่ในระดับอาชีวศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.20 จำแนกเป็นระดับ ปวช. ขาดแคลน ร้อยละ 17.8 และระดับ ปวส. ขาดแคลน ร้อยละ 12.4 และในสาขาอุตสาหกรรมการผลิต แรงงานที่ขาดแคลน คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 41.1 รองลงมา คือ ระดับอาชีวศึกษา ร้อยละ 20.90 โดยจำแนกเป็นระดับ ปวช. ขาดแคลน ร้อยละ 16.2 และระดับ ปวส.ขาดแคลน ร้อยละ 4.7 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) และจากการประเมินแนวโน้มสถานการณ์ด้านแรงงานของสภาอุตสาหกรรมแห่ง ประเทศไทย พบว่าความต้องการแรงงานใน 14 กลุ่มอุตสาหกรรม ช่วง 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556-2560) ประกอบด้วยกลุ่มพลาสติก เครื่องนุ่งห่ม กลุ่มสิ่งทอ กลุ่มยานยนต์ กลุ่มเครื่องจักรกลการเกษตร กลุ่มชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ กลุ่มไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มเครื่องปรับอากาศ กลุ่มผลิตภัณฑ์ยาง กลุ่มเครื่องจักรกลและ โลหะการ กลุ่มอัญมณีและเครื่องประดับ กลุ่มการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ กลุ่มเซรามิก และกลุ่มเฟอร์นิเจอร์ รวมทั้งสิ้น 3,399,922 คน แต่ในช่วง 5 ปีข้างหน้าจะมีความต้องการ แรงงานเพิ่มขึ้นถึง 681,836 คน ในจำนวนนี้เป็นความต้องการแรงงานที่จับไม่เงิน ม.6 จำนวน 395,772 คน หรือร้อยละ 11.64 รองลงมาคือ ระดับ ปวช./ปวส. 199,395 คน คิดเป็นร้อยละ 5.86 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 86,669 คน คิดเป็นร้อยละ 2.55 และเมื่อแยกเป็นรายสาขา พบว่า ระดับอาชีวศึกษาสาขาที่เป็นความต้องการมากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ ช่างกลโรงงาน ร้อยละ 50 ช่างเชื่อม ร้อยละ 20 และสาขาอิเล็กทรอนิกส์ และแม่พิมพ์สาขาละ ร้อยละ 10 (สภาอุตสาหกรรม, 2556)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าแนวโน้มสภาพ

ตลาดแรงงาน จำนวนแรงงานอาชีวศึกษามีความขาดแคลน ไม่ตรงสาขาในแต่ละอุตสาหกรรม และขาดทักษะที่จำเป็นเพื่อใช้ในการทำงานเมื่อผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน สถานการณ์ปัญหาด้านอาชีวศึกษากับตลาดแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ภาครัฐและสถานศึกษาจึงเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางและรูปแบบการเรียนการสอน ต้องมีการปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังต้องแสวงหาความร่วมมือระหว่างกันมากขึ้น ทั้งความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานภาครัฐทั้งในประเทศและต่างประเทศ ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ หรือความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาด้วยตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือในการจัดการศึกษาในรูปแบบความร่วมมือระหว่างประเทศซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการอาชีวศึกษาของราชอาณาจักรไทย

การผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านระบบการอาชีวศึกษาของทุกภาคส่วนที่ได้ดำเนินการตามแนวทางในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2542-2561) ซึ่งจะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย โอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ในประเด็นสำคัญประเด็นแรกที่ต้องนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเร่งด่วน คือ การมุ่งสร้างผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน โดยกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาอาชีวศึกษาในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองมิได้หมายถึงแต่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้สอนและผู้กำกับนโยบายในสถานอาชีวศึกษาเท่านั้น แต่หมายถึงสถานศึกษาอื่นๆ ซึ่งผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา ผู้ประกอบการในตลาดแรงงาน กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพซึ่งเป็นกำลังคนระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 4) และการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2553 ได้มีมติเห็นชอบในการกำหนดกรอบแนวทางผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และรู้ความสามารถให้สามารถแข่งขันกับประเทศต่างๆ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ภาวะเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มเขตเสรีทางการค้า ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน และมีการกำหนด

ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ภายในปีพ.ศ. 2561 ไว้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 6)

1. มีกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ และมีการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ
2. การจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อการรับรองสมรรถนะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ
3. ขยายการศึกษาระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา และการฝึกงานให้มากขึ้น โดยมีสัดส่วนผู้เรียนในระบบทวิภาคี และสหกิจศึกษา เป็นร้อยละ 30 ของผู้เรียนอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา
4. สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น โดยมีสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษา:สามัญศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็น 60:40 ภายในปี พ.ศ. 2561
5. กำลังแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 65 และมีสมรรถนะวิชาชีพตามมาตรฐาน

ซึ่งการผลิตและพัฒนากำลังคนในห้วงเวลาแห่งการปฏิรูปการศึกษาถือว่าเป็นยุทธศาสตร์และมาตรการสำคัญ 1 ใน 9 ประเด็นของ “ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง” เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมรับกับสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในภูมิภาคอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการผลิตกำลังคนเพื่อเป็นฐานในสาขาการผลิตหลักอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะกำลังคนระดับปฏิบัติการและช่างต่างๆ รวมทั้งการผลิตกำลังคนเพื่อสนับสนุนภาคบริการของประเทศ รวมทั้งการจัดระบบเพื่อเตรียมการรับคนที่เข้ามาในประเทศไทยและคนไทยที่จะออกไปต่างประเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มต่างๆ การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานที่มีทักษะฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือของไทยและต่างชาติที่อยู่ในประเทศไทยในสาขาอาชีพสำคัญต่างๆ

10. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ในการศึกษาถึงเรื่องการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะตอบสนองความต้องการตลาดแรงงานและ สถานประกอบการ สถานศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในทุกมิติ ให้มีความพร้อม มีสมรรถนะได้มาตรฐานในระดับสากล อันหมายถึง การมุ่งพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคม ทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียนนั่นเอง ซึ่งวิชาญ วาณิช และคณะ (2540) ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จสายอาชีวศึกษา หมายถึง คุณสมบัติหรือพฤติกรรมที่ผู้สำเร็จสายอาชีวศึกษาพึงมีและปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ซึ่งคุณสมบัติต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่สถานศึกษาจำเป็นต้องช่วยปลูกฝังให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน เพื่อให้เขาเป็นผู้ที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงานในอนาคตได้ ดังนั้นในการศึกษาคครั้งนี้ เพื่อความเข้าใจเนื้อหาและความหมายที่ตรงกันผู้วิจัยขอสรุปความหมายของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย คำว่า “คุณภาพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา” ซึ่งเป็นผลผลิตของการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนอาชีวศึกษา” ที่เป็นคุณลักษณะของนักเรียนอาชีวศึกษาที่ตลาดแรงงาน สถานประกอบการต้องการหรือยอมรับ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนอาชีวศึกษา นักเรียนอาชีวศึกษาที่มีความรู้ความสามารถดีเด่น นักเรียนอาชีวศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานจากแนวคิดของนักบริหารการศึกษา มาตรฐานการอาชีวศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับอาชีวศึกษาหลายด้าน เพื่อให้ครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา แต่ด้วยเหตุผลที่ว่าโลกอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนอาชีวศึกษาของแต่ละประเทศเปลี่ยนแปลงไปด้วย ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิด ผลงานวิจัยกฎหมาย ระเบียบและทัศนคติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้ได้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนผู้สำเร็จอาชีวศึกษาครบถ้วน ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากการประมวลผลข้อมูลของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.), (2545, หน้า 9-10) ได้กำหนดตัวบ่งชี้สมรรถนะสำคัญอันเป็นคุณลักษณะของนักศึกษาไว้ 3 ด้าน ที่สอดคล้องกันกับตัวบ่งชี้คุณลักษณะของนักเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขานั้นๆ
2. ความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน เช่น ทักษะสื่อสาร ทักษะความคิดวิเคราะห์ประยุกต์และแก้ปัญหา ริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ รักการเรียนรู้ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ทักษะการจัดการ ทักษะการทำงานเป็นทีม
3. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ เช่น ความซื่อสัตย์ อดทน การตรงต่อเวลา เป็นต้น

โดยที่ตัวบ่งชี้ดังกล่าวข้างต้นเป็นผลลัพธ์ (Out Come) ของการจัดการศึกษาที่จะต้องมีการสำรวจความคิดเห็นอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) จึงได้พัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และให้เท่าทันกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อผลิตกำลังคนระดับฝีมือที่มีความรู้ ความชำนาญในทักษะวิชาชีพ มีคุณธรรม มีวินัย เจตคติที่ดี บุคลิกภาพดี และเป็นผู้มีปัญญาที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการประกอบสัมมาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ ทั้งในระดับชุมชน ระดับท้องถิ่น และระดับชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 2) โดยกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ของนักเรียนไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานอาชีพตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ นำไปปฏิบัติงานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเลือกวิถีการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับตน สร้างสรรค์ความเจริญต่อชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติ
2. เพื่อให้เป็นผู้มีปัญญา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการประกอบอาชีพ สามารถสร้างอาชีพ มีทักษะในการจัดการ และพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

3. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในวิชาชีพ ที่เรียน รักงาน รักหน่วยงานสามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี โดยมีความเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

4. เพื่อให้เป็นผู้มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงาม ทั้งในการทำงาน การอยู่ร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว หน่วยงาน ท้องถิ่นและประเทศชาติ อุทิศตนเองเพื่อสังคม เข้าใจและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น รู้จักใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี

ในส่วนคุณลักษณะของผู้สำเร็จการอาชีวศึกษา ที่หน่วยงานของรัฐ รับผิดชอบไม่ว่าสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้มีการกำหนดคุณภาพอาชีวศึกษาที่มุ่งหวังในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้ 1) คุณภาพนำอาชีพ 2) หลักฐานฐานสมรรถนะ 3) บริหารจัดการยุคใหม่ 4) ภาควิชาชีพ 5) บริหารวิชาชีพ 6) สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม 7) ผู้ประกอบการอาชีวะยุคใหม่ 8) มาตรฐานวิชาชีพ 9) มาตรฐานความรู้ 10) พลเมืองไทยและพลโลก 11) สถานศึกษาเป็นฐาน 12) สังคมแห่งการเรียนรู้ 13) ภาวะผู้นำ 14) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ 15) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้คุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาและจุดหมายที่หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ได้กำหนดไว้สามารถสรุปได้ว่า นักเรียนอาชีวศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ที่เกี่ยวกับการศึกษา คือ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในวิชาชีพ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพได้ในอนาคต และยังคงมีคุณธรรม จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการอุทิศตนเองเพื่อสังคม เห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ทั้งนี้โดยมุ่งหวังว่าเมื่อนักเรียนจบหลักสูตรแล้ว สามารถนำความรู้และคุณธรรมจริยธรรมของตนเอง ไปทำงานจนเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่นักเรียนเข้าไปทำงาน

จากการประมวลผลและวิเคราะห์ ความคิดเห็นของนักวิชาการ นักบริหารการอาชีวศึกษาแต่ละท่านที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน อาชีวศึกษามีรายละเอียด ดังนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, หน้า 52-107) ได้สรุป คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาใน อนาคตที่สอดคล้องกับภาพอนาคตของกลุ่มประชาคมอาเซียนไว้ 5 มิติ อันได้แก่ *มิติด้าน ร่างกาย* (1) พัฒนาร่างกายเจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาแต่ละวัย (2) พัฒนาด้านสติปัญญาเจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาแต่ละวัย *มิติด้านจิตใจ* (1) รู้จักและเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี (2) รู้จักและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นอย่างดี (3) รู้จักและเข้าใจสถานการณ์ สภาพแวดล้อมภายนอกต่างๆ ได้เป็นอย่างดี *มิติด้านความรู้* (1) รู้ลึกซึ่งถึงแก่นสาระของวิชา (2) ครอบด้านเชิงสหวิทยาการ (3) รู้ไกลไปถึงอนาคต *มิติด้านทักษะความสามารถด้านอาชีพ* (1) ทักษะด้านการคิด (2) ทักษะ การสื่อสาร (3) ทักษะภาษาต่างประเทศ (4) ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (5) ทักษะ ทางสังคม ประกอบด้วย ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการปรับตัว ทักษะการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น (6) ทักษะทางสุนทรียะ (7) ทักษะการจัดการ ประกอบด้วย การจัดการความรู้ การบริหารเวลา *มิติด้านลักษณะชีวิต* (1) ชยัน, อดทนและทุ่มเททำงานหนัก (2) มีระเบียบ วินัย (3) ความซื่อสัตย์ (4) มีวิสัยทัศน์ (5) ทำสิ่งต่างอย่างดีเลิศ (6) รักการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (7) มีจิตสำนึกประชาธิปไตย (8) เห็นคุณค่าในเอกลักษณ์ความเป็นไทย (9) มีจิตสำนึกเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม และ (10) ประหยัด อดออม

โดยมิติที่ 4 ด้านทักษะความสามารถด้านอาชีพจะเป็นมิติที่มีส่วน เกี่ยวข้อง และสำคัญกับภาพอนาคตของการอาชีวศึกษาเอกชนไทย ในกลุ่มประชาคม อาเซียนในอนาคตเป็นลำดับแรก

จากแนวนโยบายในการพัฒนาคุณลักษณะ สมรรถนะ และค่านิยม สำหรับพลเมืองไทยสู่การเป็นพลเมืองอาเซียน กลุ่มอาเซียนได้กำหนดคุณลักษณะของ ประชากรให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและมีศักยภาพในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งหากพิจารณาจากกรอบการพัฒนาสมรรถนะของพลเมืองโลกในศตวรรษใหม่ของ The Partnership for 21st Century Skills (2011) จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะของผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 ควรประกอบไปด้วย

1. ความรู้ในวิชาแกนกลางและประเด็นในศตวรรษที่ 21 (Core Subjects and 21st Century Themes) ผู้เรียนจะต้องมีความรู้พื้นฐานในวิชาแกนที่เป็นพื้นฐาน ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาต่างประเทศที่สอง ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ สังคมวิทยา นอกจากนี้ ผู้เรียนจะต้องศึกษาเพิ่มเติมในวิชาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญที่จะเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ (1) การตระหนักรู้ในโลก (Global Awareness) (2) การรู้ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ (Financial, Economic, Business Literacy) (3) การรู้ด้านสังคม (Civic Literacy) (4) การรู้สุขภาพ (Health Literacy) และ (5) การรู้สิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

2. ทักษะด้านการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) เป็นทักษะที่ผู้เรียนจะต้องใช้ในการปฏิบัติงานในระบบเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ ได้แก่ (1) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) (2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) (3) การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ (Communication and Collaboration Century Themes)

3. ทักษะด้านข้อมูล สื่อและเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นเพื่อสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย (1) การรู้สารสนเทศ (Information Literacy) (2) การรู้สื่อ (Media Literacy) และ (3) การรู้ ICT (Information, Communications and Technology Literacy)

4. ทักษะอาชีพและชีวิต (Life and Career Skills) การทำงานและการดำเนินชีวิตในปัจจุบันต้องมีการแข่งขันและปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ผู้เรียนจึงต้องมีทักษะอาชีพและชีวิต ดังนี้ (1) ความยืดหยุ่นและการปรับเปลี่ยน (Flexibility and Adaptability) (2) ความคิดริเริ่มและการนำตนเอง (Initiative and Self-direction) (3) ทักษะการอยู่ในสังคมของตนเองและข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-cultural Skills) (4) การสร้างผลผลิตและการตรวจสอบความถูกต้องได้ (Productivity and Accountability) และ (5) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility)

นอกจากนั้น ยังมีนักบริหารการอาชีวศึกษา นักวิชาการที่ได้แสดงความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักเรียนอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์อีกหลายท่าน ดังมี
 รายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบด้านด้านผลผลิตของโรงเรียนคุณภาพโดยโรงเรียน
 มาตรฐานสากล (World-class Standard School) หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน
 มุ่งให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Learner Profile) เทียบเคียงมาตรฐานสากล
 (World-class Standard) ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) พัฒนาการระดับ
 คุณภาพ จัดการเรียนการสอนและการจัดการด้วยระบบคุณภาพเพื่อให้ผู้เรียนมี
 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานสากลเป็นการต่อยอดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่
 เป็นมาตรฐานชาติ (ตามโรงเรียนทุกโรงจะต้องดำเนินการ เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพ
 การจัดการศึกษาโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การ
 มหาชน) หรือ สมศ. ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข
 เพิ่มเติม พุทธศักราช 2545)

ส่วนแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มุ่งเน้น
 การเสริมสร้างความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในศตวรรษที่
 21 ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเป็นไป
 ตามปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ได้แก่

1. Learning to know หมายถึง การเรียนเพื่อให้มีความรู้ในสิ่งต่างๆ
 อันจะเป็นประโยชน์ต่อไป ได้แก่ การรู้จักการแสวงหาความรู้ การต่อยอดความรู้ที่มีอยู่
 และรวมทั้งการสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่
2. Learning to do หมายถึง การเรียนเพื่อการปฏิบัติหรือลงมือทำ
 ซึ่งอาจนำไปสู่การประกอบอาชีพจากความรู้ที่ได้ศึกษามารวมทั้งการปฏิบัติเพื่อสร้าง
 ประโยชน์ให้สังคม
3. Learning to with the others หมายถึง การเรียนรู้เพื่อการดำเนินชีวิตอยู่
 ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งการดำเนินชีวิตในการเรียน ครอบครัว สังคมและการ
 ทำงาน

4. Learning to be หมายถึง การเรียนรู้เพื่อให้รู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ รู้ถึงศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของตนเอง สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เลือกแนวทางการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ

วางแผนการเรียนรู้ต่อการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพตนเองได้

ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลเมืองโลก เทียบเคียงได้กับนานาชาติโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพที่สำคัญ ดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานในยุคดิจิทัล (Digital-age Literacy) มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี รู้ภาษา ข้อมูลและทัศนภาพ (Visual & Information Literacy) วัฒนธรรมและมีความตระหนักรู้ในระดับโลก (Multicultural Literacy & Global Awareness)

2. ความสามารถคิดประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ (Inventive Thinking) มีความสามารถในการปรับตัว สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนเป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ สามารถกำหนด/ตั้งประเด็นคำถาม (Hypothesis Formulation) เพื่อนำไปสู่การศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ข้อมูลสารสนเทศ และสรุปองค์ความรู้ (Knowledge Formation) ใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ความสามารถในการรับและส่งสาร การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งมีทักษะในการเจรจาต่อรอง เพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ตลอดจนสามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ความสามารถในการนำกระบวนการต่างๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ สังคม สามารถจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสมและนำไปสู่การปฏิบัติ/นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม บริการสาธารณะ (Public Service) ซึ่งหมายถึงการเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก (Global Citizen)

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การสืบค้นหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้และวิธีการที่หลากหลาย (Searching for Information) เลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554) ได้กล่าวถึงแนวคิดคุณลักษณะของนักเรียนมาตรฐานโลก และนำเสนอคุณลักษณะของผู้เรียนในสังคมอาเซียน หรือที่จริงแล้วเป็นคุณลักษณะสำหรับผู้เรียนทุกคนในระดับสากลจำนวน 20 คุณลักษณะ ได้แก่

- 1) มีความคิดริเริ่ม 2) รู้จักคิดวิเคราะห์หาเหตุผล 3) มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี 4) มีความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย 5) มีความรู้ลึกซึ้งในสาขาวิชาที่ตนเรียน 6) รักการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 7) พัฒนาตนเองให้เป็นคนทันโลกทันเหตุการณ์อยู่เสมอ 8) ผลิตและสร้างสิ่งใหม่ๆ 9) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 10) มีความรับผิดชอบสูง 11) เข้าใจวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน 12) เห็นคุณค่าของเพื่อนมนุษย์ 13) เรียนรู้และเข้าใจปัญหาของโลก 14) มีความสามารถในการบริหารจัดการ 15) ให้ความสำคัญกับอนาคตมากกว่าอดีต 16) มีความรู้พัฒนาการของโลกอย่างวิเคราะห์วิจารณ์ 17) มองเห็นทิศทางใหม่ๆ ของภูมิภาคและโลก 18) ตามทันและร่วมแก้ปัญหาของโลก 19) เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมตนเองและเข้าใจวัฒนธรรมต่างประเทศ และ 20) ดึงคุณค่าที่ดั่งามของโลกมาใช้ประโยชน์ได้

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านผลผลิตของโรงเรียนคุณภาพว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต คือ 3R X 7C

3R ได้แก่ 1) Reading อ่านออก 2) Writing เขียนได้ และ 3) Arithmetics คิดเลขเป็น

7C ได้แก่ 1) Critical Thinking & Problem Solving ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา 2) Creativity & Innovation ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม 3) Cross-cultural Understanding ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ 4) Collaboration, Teamwork & Leadership ทักษะด้าน

ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ 5) Communications, Information & Media Literacy ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ 6) Computing & ICT Literacy ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7) Career & Learning Skills ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

ดังนั้น การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมคนออกไปเป็นคนที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning Person) ไม่ว่าจะประกอบสัมมาชีพใด มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้และเป็นคนที่ใช้ความรู้ แม้จะเป็นชาวนาหรือเกษตรกร ก็ต้องเป็นคนที่พร้อมเรียนรู้และเป็นคนที่ใช้ความรู้ ดังนั้น ทักษะสำคัญที่สุดของศตวรรษที่ 21 จึงเป็นทักษะของการเรียนรู้ (Learning Skills)

อนุสรณ์ แสงนิมნวล (2556) ได้เสนอความเห็นในการพัฒนาปรับ Branding สร้างภาพลักษณ์อาชีวศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้ 1) เน้น คุณธรรม 2) เน้นความซื่อสัตย์สุจริต 3) มีจิตอาสา CSR 4) ทำประโยชน์ให้สังคม และ 5) มีทักษะภาษาต่างประเทศ

รวมทั้งวิเคราะห์ความคิดเห็นของ บุญเทียม เจริญยิ่ง (2536, หน้า 29) ; สบสันต์ อุตกฤษฎ์ (2538, หน้า 14) ; จะเด็ด เปาโสภณาและคณะ, (2548, หน้า 4-7) ; มังกร หริรักษ์ (2550, ออนไลน์) ; ศรีวิการ์ เมฆวัชชัยกุล (2552, ออนไลน์) ; วิสุทธิ์ จิราธิบุตร (2552, ออนไลน์) ; อนันท์ งามสะอาด (2553, ออนไลน์) ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลความคิดเห็นในแนวทางที่สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยในประเทศที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาของ สุดา สุธารมณ (2536) ; สุธารี เปาวิมาน (2545, บทคัดย่อ) ; ไพศาล ยันตะนะ (2551, บทคัดย่อ) ; สิทธิศักดิ์ ชำปฏี (2551, หน้า 172-173) ; ดวงนภา มกรานุกรักษ์ (2554, บทคัดย่อ)

จากการประมวลและวิเคราะห์ งานวิจัยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการศึกษาของต่างประเทศ Secretary Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) ของอเมริกา ; Key Skills (ของอังกฤษ) ; Key Skills (ของสก็อตแลนด์) ; Key Competencies (ของออสเตรเลีย) ; Critical Skills (ของสิงคโปร์) ; Human Resource

Development Canada 1994 (HRDC) ;Conference Board of Canada ;OECD De Se Co
Program (Definition and Selection of Competencies) ที่ได้ศึกษาและสรุปคุณลักษณะของ
ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาที่สถานประกอบการพึงประสงค์ รายละเอียดดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะ	แนวคิด																หมายเหตุ	
	ชุด 1 ชุดงานที่ 2536	ชุด 2 ชุดงานที่ 2537 (หน้า 29)	ชุด 3 ชุดงานที่ 2538 (หน้า 14)	ชุด 4 ชุดงานที่ 2539 (หน้า 14)	ชุด 5 ชุดงานที่ 2540 (หน้า 14)	ชุด 6 ชุดงานที่ 2541 (หน้า 14)	ชุด 7 ชุดงานที่ 2542 (หน้า 14)	ชุด 8 ชุดงานที่ 2543 (หน้า 14)	ชุด 9 ชุดงานที่ 2544 (หน้า 14)	ชุด 10 ชุดงานที่ 2545 (หน้า 14)	ชุด 11 ชุดงานที่ 2546 (หน้า 14)	ชุด 12 ชุดงานที่ 2547 (หน้า 14)	ชุด 13 ชุดงานที่ 2548 (หน้า 14)	ชุด 14 ชุดงานที่ 2549 (หน้า 14)	ชุด 15 ชุดงานที่ 2550 (หน้า 14)	ชุด 16 ชุดงานที่ 2551 (หน้า 14)		
ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป																		
1. ความรู้และทักษะการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง วั ภาษาต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	24
2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ICT	✓	✓	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	21
3. การพัฒนาตนเองให้ทันโลก การเรียนรู้และการปฏิบัติด้วย วิธีการที่หลากหลาย		✓			✓	✓	✓	✓				✓	✓				✓	22
4. การทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามทันและร่วมแก้ปัญหาของโลก		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	26
5. การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์						✓						✓					✓	5
6. การประยุกต์ใช้ตัวเลข						✓					✓						✓	11
7. มีความสามารถในการจัดการและพัฒนางานในสภาวะที่ มีความซับซ้อน		✓			✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓				✓	19
8. มีความรอบตัว มีความรู้พัฒนาการของโลก การรู้ สิ่งแวดล้อม สังคม					✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓				✓	7
ด้านสมรรถนะอาชีพ																		
1. ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขา วิชาชีพสู่ปฏิบัติจริง		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓				✓	22
2. ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขา วิชาชีพสู่การประกอบอาชีพ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓				✓	19

จากตารางสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ตามแนวคิดของกฎระเบียบ กฎหมาย มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษาของ หน่วยงานราชการ แนวคิดของนักวิชาการ นักบริหารอาชีวศึกษา ผลงานการวิจัยทางด้านการ ศึกษา และผลงานวิจัยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการศึกษาของ ต่างประเทศใน 3 องค์ประกอบหลัก โดยผู้วิจัยได้เลือกคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้น ไป หรือในอัตราร้อยละ 30 เพื่อให้ครอบคลุมคุณลักษณะที่ส่งผลให้การศึกษามีแนวโน้มที่มี ความเป็นไปได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรมดี คุณค่า ที่ดีงามของโลกมาใช้ได้, ทักษะทางปัญญาและด้านความคิดวิเคราะห์, มีมนุษยสัมพันธ์ สร้างความร่วมมือ เข้าใจวัฒนธรรมของเพื่อนบ้าน, ความมีระเบียบวินัย, ความรับผิดชอบ ในการทำงานและความเป็นผู้นำ, ความซื่อสัตย์สุจริต, ความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเอง, สนใจใฝ่รู้ สามารถในการเรียนรู้, จิตสาธารณะ เห็นคุณค่าของเพื่อนมนุษย์, ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่ๆ และการนำตัวเอง, ระวังป้องกันความรู้และใช้ข้อมูลเพื่อ การตัดสินใจและแก้ปัญหาได้, ความขยันหมั่นเพียร อดทน มานะบากบั่น, ทัศนคติที่ดีต่อ งานและองค์กร, มีปฏิภาณไหวพริบดี มีความยืดหยุ่น, มุ่งเน้นคุณภาพของงาน การ ตรวจสอบความถูกต้องได้, มีความเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

2. ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะ การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง รู้ภาษาต่างประเทศ, การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ICT, การพัฒนาตนเองให้ทันโลก การเรียนรู้และการปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลาย, การ ทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามทันและร่วมแก้ปัญหาของโลก, มีความสามารถในการจัดการและ การพัฒนางานในสภาวะที่มีความซับซ้อน

3. ด้านสมรรถนะอาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะในสาขาวิชาสู่การปฏิบัติจริง, ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ ในสาขาวิชาชีพสู่การประกอบอาชีพ

จากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมา จำแนก จัดกลุ่มคุณลักษณะในแต่ละด้าน โดยแยกเป็นองค์ประกอบย่อย 2 ลำดับ เพื่อให้ ทำความเข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น รายละเอียดสรุปได้ ดังตาราง 4

ตาราง 4 สรุปคุณลักษณะของนักเรียนอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

คุณลักษณะ	องค์ประกอบย่อยลำดับที่ 1	องค์ประกอบย่อยลำดับที่ 2
1. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	1.1 คุณธรรม จริยธรรม ตีคุณค่าที่ดั่งามของโลกมาใช้ได้	ความซื่อสัตย์สุจริต, ความขยันหมั่นเพียร อดทน มานะบากบั่น
	1.2 มีมนุษยสัมพันธ์ สร้างความร่วมมือ เข้าใจวัฒนธรรมของเพื่อนบ้าน	
	1.3 ความมีระเบียบวินัย	
	1.4 ความรับผิดชอบในการทำงานและความเป็นผู้นำ	มุ่งเน้นคุณภาพของงาน การตรวจสอบความถูกต้องได้
	1.5 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่ๆ และการนำตัวเอง
	1.6 สนใจใฝ่รู้ สามารถในการเรียนรู้	มีปฏิภาณไหวพริบดี มีความยืดหยุ่น, สรุปองค์ความรู้ และใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้
	1.7 จิตสาธารณะ เห็นคุณค่าของเพื่อนมนุษย์	มีความเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น
	1.8 ทักษะชีวิตที่ดีต่องานและองค์กร	
2. ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป	2.1 ความรู้และทักษะการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง รู้ภาษาต่างประเทศ	ความรู้ในวิชาชีพ ความรู้ทั่วไป การฟังพูด อ่าน เขียน การใช้สื่ออุปกรณ์สำนักงาน
	2.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ICT	การใช้ข้อมูลสารสนเทศในระบบอิเล็กทรอนิกส์
	2.3 การพัฒนาตนเองให้ทันโลก การเรียนรู้และการปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลาย	
	2.4 การทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามทันและร่วมแก้ปัญหาของโลก	การร่วมปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน
	2.5 มีความสามารถในการจัดการและการพัฒนางานในสถานะที่มีความซับซ้อน	

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบย่อยลำดับที่ 1	องค์ประกอบย่อยลำดับที่ 2
3. ด้านสมรรถนะอาชีพ	3.1 ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะในสาขาวิชาสู่การปฏิบัติจริง	
	3.2 ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การประกอบอาชีพ	

11. การผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษายุคใหม่

ในการบริหารจัดการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะเป็น ตัวการในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่สำคัญนั้น นอกจาก“ผู้บริหาร”แล้ว ก็คือ “ครู” ที่จะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้าน และให้พัฒนาไป ตามความมุ่งหมายของสังคม ครูที่จะทำหน้าที่ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น จะต้องก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นครูที่จำเป็นจะต้องมีการ ปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 181) บทบาทของครูจึงเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ที่ดีทั้งด้านความรู้และความประพฤติ เป็น ผู้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันดีงามให้แก่เยาวชน เป็นผู้นำทางศาสนาและ วัฒนธรรม แต่ในปัจจุบันสังคมเปลี่ยนแปลงไป บทบาทของครูจึงเปลี่ยนแปลงไป สังคม คาดหวังและต้องการครูที่มีคุณภาพและศักยภาพที่จะเข้ามาช่วยจัดระบบวิถีชีวิตทั้งทาง วัฒนธรรมและทางเศรษฐกิจที่ต้องการกำลังคนในระดับต่างๆ ที่เหมาะสม ความคาดหวัง ในบทบาทและความสำคัญของครูจึงมีเพิ่มมากขึ้น (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2544, หน้า 20)

คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา (2539) จึงวางระเบียบว่าด้วย จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 โดยกำหนดให้ครูมีจรรยาบรรณ ดังต่อไปนี้

จรรยาบรรณข้อที่ 1 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

จรรยาบรรณข้อที่ 2 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

จรรยาบรรณข้อที่ 3 ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจา จิตใจ

จรรยาบรรณข้อที่ 4 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

จรรยาบรรณข้อที่ 5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

จรรยาบรรณข้อที่ 6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณข้อที่ 7 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

จรรยาบรรณข้อที่ 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลและชุมชนในทางสร้างสรรค์

จรรยาบรรณข้อที่ 9 ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

11.1 คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์

นอกจากครูผู้ทำหน้าที่ในการเรียนการสอนจะต้องมีจรรยาบรรณครูแล้ว ครูที่ดีจะต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพของครูที่มีความหมายถึงลักษณะนิสัยที่เด่นประจำตัวของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด กิริยามารยาท ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพบางอย่างอาจเกิดมาพร้อมกับบุคคล เช่น รูปร่างหน้าตา สีผิว สัดส่วนของร่างกาย แต่ลักษณะนิสัยบุคลิกภาพบางอย่างเกิดจากการฝึกอบรม การเรียนรู้ และจากประสบการณ์ได้เป็นจำนวนมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของครูที่ดีควรเป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูง สมควรมีลักษณะด้านความเป็นคนที่มีความสมบูรณ์ 2 ด้าน คือ 1) คนดี เป็นการพิจารณาลักษณะในร่างกายปกติ เช่น ไม่ผิดศีล ไม่เสเพลสิ่งเสพติด 2) พลเมืองดีเป็นการพิจารณาลักษณะในแง่ของกลุ่ม เช่น การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง, การเสียภาษี เป็นต้น มิเพียงเท่านั้นครูที่ดีจะต้องรอบรู้ในเรื่องปัจจัยมนุษย์ (Human Ware) ปัจจัยข่าวสาร (Inform Ware) ปัจจัยการจัดการ (Manage Ware) และปัจจัยองค์กร (Or aware)

รัญจวน อินทรคําแหง (2557, หน้า 12) ได้ระบุคุณสมบัติของผู้เป็น
ครู ควรมียุทธศาสตร์อย่างไร

1. มีความเมตตากรุณาอย่างแท้จริง คือเมตตากรุณาโดยไม่หวัง
ผลตอบแทน ไม่คิดทวงคืนจากศิษย์ กระทำอย่างไม้อวดตอนและไม่ลดละ ทำเพราะรู้ว่าเป็น
สิ่งที่ถูกต้องควรทำ ให้เพราะรู้ว่าเป็นสิ่งที่ควรให้

2. ความเป็นกัลยาณมิตรต่อศิษย์ตลอดชีวิต ไม่ว่าศิษย์จะเติบโต
เป็นผู้ใหญ่ทำงานมีตำแหน่งหน้าที่อย่างไร ครูก็ยังหวังใยติดตามด้วยความหวังดี คอย
ให้คำแนะนำปรึกษาเมื่อศิษย์มีปัญหา อนุโมทนาชื่นชมยินดีเมื่อศิษย์ได้ดีเจริญก้าวหน้า

3. มีความซื่อตรงต่ออุดมคติต่อความเป็นครู ครูต้องมีเจตนารมณ์ที่
แน่วแน่ในการมุ่งสร้างสังคม สร้างชาติบ้านเมือง ด้วยการสร้างเด็กให้เป็นพลเมืองดี

4. อุดทนและเสียสละไม่เห็นแก่ตัว แม้จะรู้สึกเหน็ดเหนื่อยและมี
ภาระส่วนตัวมากเพียงใด ครูก็ยังต้องเป็นผู้เสียสละเห็นแก่ธรรมะและความถูกต้องของ
สังคม

5. เป็นเสมือนดวงประทีปของศิษย์ ครูเป็นผู้อบรม
ซึ่งสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติ ได้เสนอแนวคิดลักษณะของความ
เป็นครูดี คือ

1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ครูดีจะต้องมีลักษณะหลายประการ
ซึ่งคุณลักษณะต่างๆ นั้นสามารถฝึกตนเองได้ และเป็นพฤติกรรมถาวร เพราะความเป็นครู
ดีสังคมคาดหวังไว้สูงมากกว่าครูต้องประพฤติตนที่ดีเป็นแบบอย่างได้ อันได้แก่

1.1 มีวินัย พฤติกรรมหลัก ได้แก่ มีวินัยในตนเองและปฏิบัติตาม
กฎระเบียบ

1.2 มีความขยัน พฤติกรรมหลัก ได้แก่ มีความผูกพันที่จะ
ปฏิบัติงานตามหน้าที่

1.3 มีความอดทน พฤติกรรมหลัก ได้แก่ อดทนเมื่อเกิดอุปสรรค
มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์

1.4 มีความประหยัด พฤติกรรมหลัก ได้แก่ รู้จักประหยัดอดออม

1.5 มีความยุติธรรม พฤติกรรมหลัก ได้แก่ ความเป็นธรรม

เป็นกลาง

1.6 มีความรับผิดชอบ พฤติกรรมหลัก ได้แก่ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่ครบครัน

1.7 มีความเมตตา กรุณา พฤติกรรมหลัก ได้แก่ ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อผู้อื่น และมีความประพฤติดีต่อนักเรียน

นอกจากคุณลักษณะดังกล่าวแล้ว ครูดียังต้องมีคุณลักษณะต่างๆที่คนดีโดยทั่วไปพึงมีอีกหลายประการเช่น ความตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ

2. ด้านความเป็นประชาธิปไตย ครูดีจะต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ได้แก่

2.1 ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมหลัก ได้แก่ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีเหตุผล

2.2 ประชาธิปไตยในการดำรงชีวิต พฤติกรรมหลัก ได้แก่ มีความศรัทธาในระบบประชาธิปไตย และมีอิสรภาพในการประพฤติปฏิบัติตนเอง

3. ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู อาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างคุณลักษณะต่างๆ ให้แก่คนในสังคม หากครูขาดความรักและศรัทธาในอาชีพ ผลเสียจะตกอยู่กับประเทศชาติและประชาชน ซึ่งความรักและศรัทธาในอาชีพครู จำแนกได้ดังนี้

3.1 มีเจตคติที่ดีต่อครู พฤติกรรมหลัก ได้แก่ มีความสนใจในการประกอบอาชีพครู ให้ความสำคัญในอาชีพ และ เกิดความสำนึกในอาชีพและตระหนักในฐานะที่เป็นครู

3.2 มีความรักในอาชีพครู พฤติกรรมหลัก ได้แก่ มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน และ รักษาชื่อเสียงวิชาชีพครู

ในสังคมแห่งการเรียนรู้ของโลกยุคใหม่ ครูอาชีพศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้กว้างขวางและมีประสบการณ์ในวิชาชีพเฉพาะ ความรอบรู้ในการถ่ายทอด การนำความรู้ในวิชาชีพเฉพาะไปใช้ในการเรียนการสอน ในการปฏิบัติงาน และการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนด้วย ซึ่งเป็นการยากที่ครูทุกคนจะมีความรู้ครบทุกอย่าง เนื่องจากองค์ความรู้ทั้งหลายมิได้เกิดจากครูและผู้สอนเพียงอย่างเดียว แต่หากเกิดมาจากแหล่งหรือครูที่ผู้เรียนสามารถหาความรู้และเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขได้ อาทิเช่น

1) แหล่งหรือครูโดยอัครยาคัย เช่น พ่อ แม่ พระภิกษุสงฆ์ ผู้ทรงภูมิปัญญาในท้องถิ่น เป็น การศึกษาตามอัครยาคัย 2) ครูโดยอาชีพ หมายถึงผู้ที่ประกอบอาชีพครูทำหน้าที่ให้ การศึกษาแก่ผู้เรียน 3) แหล่งหรือครูโดยธรรมชาติ หมายถึงธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ มนุษย์สร้าง อาจจะมีอยู่รอบๆตัว ที่ก่อให้เกิดประสบการณ์และการเรียนรู้ 4) แหล่งหรือครู โดยเทคโนโลยี หมายถึง เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ที่จะช่วยให้เกิด การเรียนรู้อย่างรวดเร็วกว้างขวางและหลากหลาย 5) ครูโดยตนเอง หมายถึง ความใฝ่ เรียน ใฝ่รู้ และการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการต่างๆ เพราะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) จะเป็นเครื่องมือให้บุคคลสามารถหาความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต (Life-long Education) ซึ่งในอนาคตสมควรที่จะส่งเสริมให้มีแหล่งหรือครู ประเภทอื่นๆนอกจากครูอาชีพให้มากขึ้น โดยให้ถือว่าทุกคนและทุกสิ่งคือครูสมรรถนะทาง วิชาการของครูอาชีพศึกษานั้น

จะครอบคลุมถึงศาสตร์และองค์ความรู้ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางเทคนิคเฉพาะอาชีพ ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ ความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ และความรู้ทั่วไปสำหรับบุคคลที่เป็น สิ่งจำเป็นที่ครูอาชีพศึกษาจะต้องมีอยู่ เพื่อแสดงถึงควมมีสมรรถนะทางวิชาการที่ดีเยี่ยมที่มี อยู่แล้ว (สมพร ไชยะ, 2545, หน้า 115-116)

ครูอาชีพศึกษาผู้ที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันอาชีพศึกษาตามสาขา วิชาชีพต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะมีความ ชำนาญ ทั้งในอาชีพครูและอาชีพเฉพาะสาขาวิชาชีพต่างๆ ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติเป็น อย่างดี ตลอดจนมีความ สามารถในการประสานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและ โรงงานอุตสาหกรรมในชุมชนหรือท้องถิ่นเพื่อแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ที่ก้าวหน้า ทันสมัยให้แก่ผู้เรียน และครูอาชีพศึกษาจะต้องมีความสามารถในการควบคุมดูแลศิษย์ใน เรื่องการเรียน ตลอดจนความประพฤติของนักเรียนให้เป็นคนดีที่จะออกไปสู่สังคม เป็นที่ ยอมรับและดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การที่จะเป็นครูอาชีพศึกษาที่ดี ครูอาชีพศึกษาสมควรจะมีลักษณะที่พึง ประสงค์ 3 ประการ ดังนี้ (สมพร ไชยะ, 2545, หน้า 97)

1. มีความสามารถในการสอน วิธีการอบรมและการพัฒนา การเป็น ผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนเป็นผู้ประสานที่ดี โดยได้รับการฝึกปฏิบัติอย่างเหมาะสมจนเกิด ทักษะ

2. มีความรู้ที่ดีในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 วิชาชีพเฉพาะอย่างลึกซึ้ง เหมาะสมตามระดับการศึกษา

ที่จะสอน

2.2 วิชาชีพครู วิทยาการจัดการ จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการสอน

การวิจัยและการประเมินผล

2.3 ความรู้ทั่วไป ได้แก่ ความรู้รอบตัวเอง ศิลปวัฒนธรรม

สิ่งแวดล้อม

3. การมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู นั่นคือ มีวิญญาณของความเป็นครู

ทำตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี รักเมตตาปราณีเด็ก รักอาชีพครู ใฝ่รู้โลกทัศน์กว้างไกล

รับผิดชอบต่อหน้าที่มีวุฒิภาวะยอมรับการเปลี่ยนแปลงและบทบาทในการช่วยเหลือชุมชน

ครูอาชีพศึกษา นอกจากจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาสามัญ และวิชาพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางและพื้นฐานในการเรียนวิชาชีพ แล้วจำเป็นต้องเรียน เนื้อหา ความรู้และฝึกทักษะในวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีทักษะใน วิชาชีพนั้นๆ ถึงขั้นสามารถสาธิตทักษะและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้นักศึกษาได้ (บุญญ ศักดิ์ ใจจงกิจ, 2520, หน้า 16)

การสอนในระดับอาชีวศึกษา ครูผู้สอนอาจจะมีปัญหาหลายด้าน อาทิเช่น ปัญหาการใช้หลักสูตร ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียน ปัญหาในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร และวัสดุฝึก ปัญหาการจัดการสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งปัญหาการขาดสมรรถภาพของครูอาชีวศึกษาด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ ทางด้านทักษะวิชาชีพ สมรรถนะทางด้านการถ่ายทอดวิชาชีพ สมรรถนะทางด้านวิชาการ และการพัฒนาศักยภาพของครูอาชีวศึกษาอีกด้วย

สมรรถนะทางด้านทักษะวิชาชีพมีความจำเป็นมากต่อความเป็นครู อาชีวศึกษา การเกิดทักษะวิชาชีพอาจเกิดได้จากหลายวิธีการ เช่นการปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการจริง การฝึกอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น ในการ พัฒนาทักษะวิชาชีพให้แก่ครูผู้สอนและผู้บริหารตามแนวคิดของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องดำเนินการเป็นระบบ ดังนี้ 1) พัฒนาผู้สอนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเชิงบูรณา การ สามารถทำแผนเชิงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน 2) จัดการเรียนการสอน โดย วิธีสอนที่หลากหลาย 3) มีความรู้ความสามารถเชิงลึกในการแก้ปัญหา การมีทักษะการคิด แบบมีวิจารณญาณ 4) สร้างผู้สอนต้นแบบสำหรับเป็นตัวอย่างในการพัฒนาวิชาชีพผู้สอน

5) สร้างชุมชนการเรียนรู้ระหว่างผู้สอนที่ปฏิบัติในวิชาชีพเดียวกัน (Professional Based Learning)

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ทำให้ระบบการเรียนการสอนจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูอาชีวศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อสมรรถนะทางด้านวิชาชีพให้มากที่สุดด้วย ครูอาชีวศึกษาที่จะมีสมรรถภาพทางการถ่ายทอดวิชาชีพได้ดี จำเป็นอย่างยิ่งต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถดีทางทฤษฎีและปฏิบัติทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ ประสบการณ์จะเป็นสิ่งเพิ่มเติมให้สมรรถภาพการถ่ายทอดวิชาชีพ มีความถูกต้องและทันสมัยตลอดเวลา สมรรถนะทางการถ่ายทอดวิชาชีพ จึงมีความจำเป็นต่อครูอาชีวศึกษาอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะมีความรู้ความสามารถทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติทางเทคโนโลยีอย่างดีแล้ว กระบวนการทางการถ่ายทอดเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว ถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของการเรียนการสอนทางการอาชีวศึกษา และเป็นการปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างสมบูรณ์ที่สุด

ชนะ กลีภรณ์ (2538, หน้า 129) ได้กล่าวไว้ในวาระการ

ประชุมสัมมนาผู้บริหารสถาบันผลิตครูว่า นักเรียนสายอาชีวศึกษาจะมีคุณภาพดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับครูผู้สอนอาชีวศึกษาจะถ่ายทอดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้มากแค่ไหนนั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับการฝึกทั้งทางด้านวิชาชีพ วิชาสามัญและวิชาครู นอกจากนี้ครูอาชีวศึกษาคควรมีคุณลักษณะอื่นๆประกอบด้วย เช่น 1) มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนการสอนและวิชาชีพครู 2) มีพรสวรรค์ทางช่าง และมีจิตใจเป็นนักอุตสาหกรรม 3) ฉลาดและรู้จักแก้ปัญหา 4) สนใจปัญหาเด็กและแก้ปัญหาของเด็กได้ 5) มีความคิดเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความคิดเห็น 6) มีคุณธรรมตัดสินปัญหาด้วยความเที่ยงธรรม 7) รักความก้าวหน้า หมั่นศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และมีความขยันในการปฏิบัติงาน 8) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 9) มีความรู้และทักษะในวิชาชีพที่ตนสอน 10) รู้จักจัดและบริหารโรงฝึกงาน 11) รู้จักเป้าหมายของงาน 12) เข้าใจในพฤติกรรมและพัฒนาของเด็ก 13) มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอุตสาหกรรม 14) เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 15) รักษาเกียรติแห่งความเป็นครูของตน

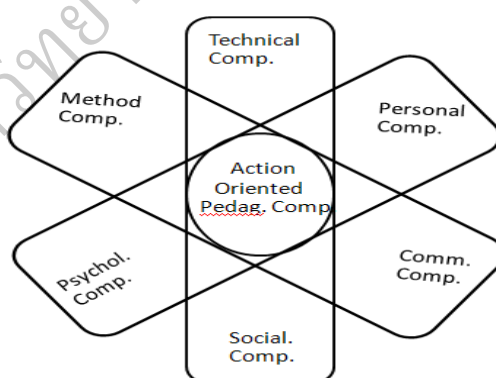
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 106-108) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูอาชีพศึกษาที่ดีตามทัศนะของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม จากผลรายงานการวิจัยของคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในปี 2531 สามารถสรุปและเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) มีเทคนิคการสอนดี สามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนเข้าใจได้ง่ายและอย่างแจ่มแจ้ง 2) มีความรู้ที่ดีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ 3) เป็นคนตรงต่อเวลา 4) พุดจาสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูด่านักเรียน 5) เป็นกันเอง และให้ความสนิทสนมกับนักเรียน 6) ให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษาได้ทั้งในเรื่องที่เรียนและเรื่องส่วนตัว 7) ให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อนักศึกษา 8) มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน 9) มีประสบการณ์ทางช่างมาก 10) เมื่อมอบหมายงานให้นักศึกษา แล้วคอยติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด 11) ตั้งใจสอนศิษย์อย่างเต็มความสามารถไม่หวังวิชา 12) มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง 13) เตรียมการสอนล่วงหน้าทุกครั้ง 14) มีมนุษยสัมพันธ์ 15) ประพฤติตนเป็นแบบ อย่างที่ดี 16) สนใจและติดตามนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อยู่เสมอ 17) มีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาและไม่ใช้อารมณ์ 18) มีคุณธรรม 19) รักลูกศิษย์ 20) ไม่ใช้เวลาราชการไปทำงานส่วนตัว 21) แต่งกายเรียบร้อย 22) มีอารมณ์ดี ใจเย็น และมีอารมณ์ขันในบางโอกาส 23) มีความกระตือรือร้น 24) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 25) ใช้สื่อประกอบการสอน 26) ให้คำแนะนำนักศึกษาเมื่อทำผิด 27) กระฉับกระเฉง 28) สนับสนุนลูกศิษย์ให้ก้าวหน้า 29) ไม่บ้าอำนาจ 30) มีการให้งานซ่อมเสริมแก่นักศึกษาที่เรียนอ่อน 31) ไม่ชอบประจบสอพลอ 32) รักในอาชีพครู 33) ปฏิบัติตามระเบียบ 34) มีจรรยาบรรณของครู 35) ทำงานจริงจัง 36) แบ่งงานให้นักศึกษาอย่างทั่วถึง 37) รู้จิตวิทยา 38) มีความคิดริเริ่ม 39) บุคลิกดี 40) แก้ปัญหาต่างๆ ได้ 41) มีเทคนิคในการวัดผล 42) ทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 43) พุดเก่ง 44) ทำงานเป็นระเบียบ และ 45) มีความเป็นผู้นำ

การที่จะมีคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นได้ การมีวิญญาณของครูอาชีวศึกษาจะต้องมีเป็นเบื้องต้นเสียก่อน ความสำคัญของครูยังมีบทบาทอื่นโดยประพฤตินิสัยเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน มีคุณธรรมจริยธรรม มีมานะบากบั่น มัธยัสถ์อดออม ไม่เห็นแก่ความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุมากเกินไป เป็นปูชนียบุคคลที่ลูกศิษย์ให้ความเคารพยกย่อง

คณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา (2546) ได้สรุปผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) เกี่ยวกับการอาชีวศึกษาของ 12 ประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูได้ว่า “การปฏิรูปการอาชีวศึกษาจะต้องอาศัยการพัฒนาครูอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ เพราะถือว่าครูคือหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา จึงมีการสร้างแรงจูงใจและยกยอวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงมีค่าตอบแทนสูงกว่าวิชาชีพอื่นๆ และครูได้รับเกียรติและการยกย่องจากสังคมมาก”

ครูอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และเจตคติ กล่าวคือ ต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอน มีความรู้วิชาการศึกษา มีทักษะทางเทคนิคในการถ่ายทอดสำหรับสาขาวิชาที่จะสอน มีทักษะและประสบการณ์การสอน และมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู ดังนั้น การผลิตและพัฒนาครูอาจารย์จึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลักในทัศนะของ Frey (1999, อ้างถึงใน บรรณ เลง ตรีนิลและคณะ, 2548, หน้า 143) ครูอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีที่ดีต้องมีสมรรถนะ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิค ด้านส่วนตัว ด้านการสื่อสาร ด้านสังคม ด้านจิตวิทยา และด้านการสอน ส่วนที่ซ้อนทับกันของสมรรถนะทั้งหมด ก็คือ สมรรถนะด้านการเป็นครู ที่ครอบคลุมถึงการที่จะสอนอะไร (What to teach) และจะสอนอย่างไร (How to teach) การที่ครูจะมีสมรรถนะนี้ได้เป็นอย่างดี ต้องเหมาะสม จำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้และฝึกหัดเป็นการเฉพาะมาอย่างดี

ดังภาพประกอบ 4

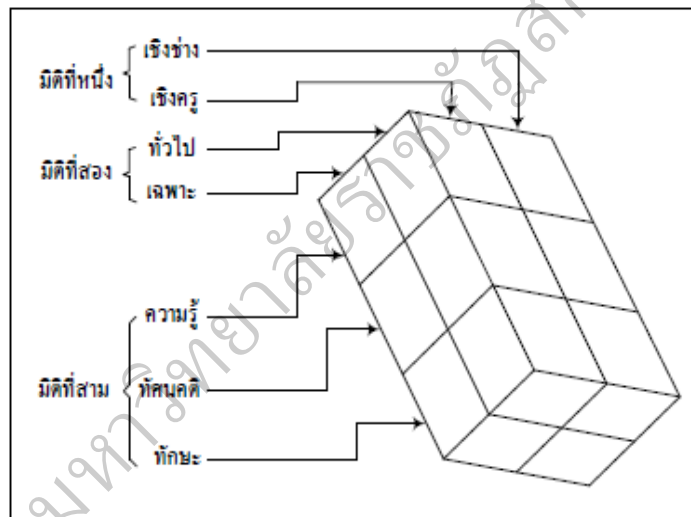


ภาพประกอบ 4 สมรรถนะของครูอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี (Frey, 1999)

ที่มา : บรรณ เลง ตรีนิล และคณะ, (2548, หน้า 144)

ความรู้เป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างได้ไม่ยาก โดยใช้สื่อและกลยุทธ์ต่างๆ ส่วนทักษะทางเทคนิคในสาขาวิชาที่สอน และประสบการณ์การสอนเป็นสิ่งที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการภายใต้ภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม เฉลียว บุรีภักดี (2531) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพครูช่าง 12 ประการ โดยจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีโครงสร้างดังนี้

1. องค์ประกอบมิติที่หนึ่ง มี 2 ประการ คือ 1) สมรรถภาพเชิงช่าง
- 2) สมรรถภาพเชิงครู
2. องค์ประกอบมิติที่สอง มี 2 ประการ คือ 1) สมรรถภาพทั่วไป
- 2) สมรรถภาพเฉพาะ
3. องค์ประกอบมิติที่สาม มี 3 ประการ คือ 1) สมรรถภาพด้านความรู้ 2) สมรรถภาพทัศนคติ 3) สมรรถภาพทักษะ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แผนภูมิสามมิติแสดงองค์ประกอบของสมรรถภาพครูช่าง 12 ประการ
ที่มา : บรรณารักษ์ ศรีนิล และคณะ, (2548, หน้า 146)

รูปแบบการผลิตครูอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีที่นำเสนอในที่นี้ก็คือรูปแบบ 3+1+1 คือ ผู้เรียนต้องเข้าศึกษาในสถาบันฝึกหัดครูทางอาชีวศึกษาช่วงแรกเป็นเวลา 3 ปี เพื่อเรียนรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติทางด้านเทคนิค ส่วนในปีต่อมาเป็นการเรียนรู้วิชาทางการศึกษาและการปฏิบัติการสอน ปีสุดท้ายเป็นการฝึกประสบการณ์ในสถาบันอาชีวศึกษา 1 ภาคการศึกษา หลังจากนั้นจึงเป็นการสอบวัดคุณสมบัติเพื่อจบหลักสูตร

รูปแบบที่นำเสนอนี้เป็นรูปแบบที่ประยุกต์จากระบบการฝึกหัดครูในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ดังภาพประกอบ 6

5	ประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา
4	ประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ
3	วิชาการศึกษา (ทฤษฎี + ปฏิบัติ)
2	วิชาเทคนิคเฉพาะสาขา (ทฤษฎี + ปฏิบัติ)
1	
0	

ภาพประกอบ 6 รูปแบบการผลิตครูอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี
ที่มา : บรรณารักษ์ ตรีนิล และคณะ, (2548, หน้า 147)

ส่วน สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาในเรื่องคุณภาพของครูผู้คุณภาพแห่งการเรียนรู้ และนำเสนอผลการตรวจสอบการฝึกหัดครูของประเทศนิวซีแลนด์ พบประเด็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครู โดยกลุ่มประเทศ OECD ได้นิยามศัพท์ “การทำงานของครูที่มีคุณภาพ” 5 มิติ รายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) มีความรู้ในหลักสูตรและเนื้อหาวิชาอย่างเพียงพอ 2) มีทักษะวิชาชีพครู ความสามารถประยุกต์วิธีการสอนและการประเมินผลอย่างหลากหลาย 3) สามารถคิดไตร่ตรองและมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 4) มีความเห็นอกเห็นใจและมีความจริงใจในการรับรู้ศักดิ์ศรีของนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 5) มีความสามารถในการจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

Hessong and Weeks (1987, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2545) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีในทัศนะของนักการศึกษาตะวันตกไว้ ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความรอบรู้ (Being Knowledge Able) 2) เป็นผู้มีความอารมณ์ขัน (Being Humorous) 3) เป็นผู้มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Being Flexible) 4) เป็นผู้มีความตั้งใจทำงานให้ถึงขีดสุด (Being Upbeat) 5) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ (Being Honest) 6) เป็นผู้มีความชัดเจน (Being Clear and Concise) 7) เป็นคนเปิดเผย (Being Open) 8) เป็นผู้มีความอดทน

(Being Patient) 9) เป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model) 10) เป็นผู้สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปปฏิบัติได้ (Being Able to Relate Theory to Practice) 11) เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Being Self Confident) 12) เป็นผู้มีความสามารถในศิลปะในวิทยาการหลายๆ ด้าน (Being Diversified) และ 13) เป็นผู้แต่งกายเหมาะสมและมีสุขอนามัยส่วนบุคคลดี (Being Well Groomed and Having Personal Hygiene)

ชมพูนุช ร่วมชาติ (2548, หน้า 196) ได้ศึกษาอนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2550-2559) พบว่า คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ในอนาคตมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ในสาขาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้งอย่างน้อย 2 สาขาวิชา ความรู้ในวิชาชีพครูและความรู้ทั่วไปในศาสตร์อื่นๆที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านทักษะเฉพาะของแต่ละสาขาวิชา ทักษะวิชาชีพครูทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน 3) ด้านคุณลักษณะของความเป็นครูในด้านคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและบุคลิกความเป็นครู 4) ด้านการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น

Wordpress.com (2011) ได้เขียนถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาปัจจุบันว่า มีอิทธิพลจากเทคโนโลยีใหม่ๆ อินเทอร์เน็ต เครื่องมือเว็บ 2.0 และเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทำให้ต้องการครูที่เปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้กระจายความรู้ไปเป็นผู้ประพันธ์การเรียนรู้ ช่วยนักเรียนเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้ และเปลี่ยนความรู้เป็นภูมิปัญญา โดยเน้นทักษะดังนี้ ความร่วมมือเป็นทีม (Collaboration) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การนำเสนอ (Oral Communications) การเขียน (Written Communications) การใช้เทคโนโลยี (Technology) ความเป็นพลเมืองที่ดี (Citizenship) การเรียนรู้ในอาชีพ (Learn About Careers) และ การมีเนื้อหาความรู้ (Content)

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 39) ได้อ้างอิงทัศนะของ Alex Ragone ว่าครูในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่น ร่วมมือ ทำวิจัย รู้สไตล์การเรียนรู้สำหรับนักเรียนของตนเอง ใช้สไตล์การเรียนรู้หลายรูปแบบกับนักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน และอ้างอิงทัศนะของ Churches ที่กล่าวถึงลักษณะ 8 ประการสำหรับครูศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) สามารถปรับตัว (Adapting) 2) มีวิสัยทัศน์ (Being Visionary) ถึงความต้องการของนักเรียน 3) ทำงานแบบร่วมมือ (Collaborating) 4) กล้าคิดกล้าทำ (Taking Risks) 5) เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) 6) เป็นต้นแบบทางพฤติกรรม (Modeling Behavior) 7) เป็นนักสื่อสาร (Communicator) และ 8) เป็นผู้นำ (Leading) รวมทั้งบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) 2) เป็นผู้แนะแนวทาง (Guide)

ช่วยให้นักเรียนสามารถสร้างสิ่งที่มีความหมายของตนเอง และ 3) เป็นผู้เรียนรู้ร่วมหรือผู้ศึกษาค้นคว้าร่วม (Co-learner / Co-investigator) กล่าวคือสิ่งที่ตนเองไม่ถนัด ให้ความร่วมมือกับครูคนอื่น

โดยสรุป ครูกับการสอนเป็นองค์ประกอบที่จะต้องพิจารณาไปด้วยกัน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะของตัวครู เจตคติ จรรยาบรรณ ตลอดจนประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ ความรู้ความสามารถของครูผู้สอน รวมทั้งกระบวนการบริหาร หลักสูตรการสอน และผู้เรียนด้วย การสอนของครูจะประสบความสำเร็จหรือไม่อยู่ที่วิธีการสอนของครูที่มีหลากหลายวิธี ส่วนการเลือกเทคนิคและวิธีการสอนจะขึ้นอยู่กับเทคนิคและจุดประสงค์ของวิชานั้นๆ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะวิชา ความถนัดของครูผู้สอนและความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในส่วนการพัฒนาศักยภาพของครูอาชีวศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษาทุกฝ่ายควรมีการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน คือ สมรรถนะทางด้านความเป็นครูและเจตคติทางการศึกษา สมรรถนะทางการถ่ายทอดหรือวิชาชีพครู สมรรถนะทางด้านทักษะกระบวนการทางด้านอาชีพ และสมรรถนะทางด้านทักษะอาชีพเฉพาะ และควรพัฒนาครูประจำการและกอนประจำการด้วย

จากการประมวลความคิดเห็นของนักการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะครูอาชีวศึกษาที่ดี หรือคุณลักษณะครูอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์จากเอกสารงานวิจัย จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะครูอาชีวศึกษาเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม โดยมีมาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นหลักในการปฏิบัติงาน จะบ่งบอกถึงคุณภาพครูได้ ดังนั้นครูอาชีวศึกษาที่ดีควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 3 ด้าน คือ

1) ด้านความสามารถในการสอน 2) ด้านความรู้ที่ดีในด้านต่างๆ และ 3) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (มนพ สกสคิลป์ศิริ, 2553, หน้า 160) หากสังเคราะห์คุณลักษณะของครูอาชีวศึกษาตามข้อมูลที่ได้มาการศึกษาเบื้องต้น พบว่ากับ บทวิเคราะห์ความคิดเห็นถึงผลกระทบจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในการปฏิรูปการเรียนรู้ และปฏิรูปวิชาชีพครูของ มนตรี จุฬาวัดมนตรี (2543) และประมวลความคิดเห็นของนักการศึกษาต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ Ryan & Cooper (1998: P 153,169-170) ; Galluzzo (2002: P 1-4) ที่ได้ศึกษาและสรุปคุณลักษณะครูอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์สามารถแสดงให้เห็นได้ ดังตาราง 5

ตาราง 5 การแสดงผลการสังเคราะห์คุณลักษณะครูอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

ความรู้ ทักษะ และความสามารถของครูอาชีวศึกษา	คุณลักษณะครูอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์								
	สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับ ประเทศ (2538)	วิทยาลัยการ การศึกษาระดับ จังหวัด (2543)	กรมส่งเสริม การเกษตร (2543)	กรมส่งเสริม การค้าระหว่าง ประเทศ (2543)	กรมส่งเสริม การค้าระหว่าง ประเทศ (2548)	Hessong and Weeks (1987)	Ryan & Cooper (1998)	Galluzzo (2002)	ตำแหน่งที่ กำหนด
1. ด้านความสามารถในการสอน/ทักษะวิชาชีพ									
1.1 การเป็นผู้นำและผู้ตาม			✓		✓				2
1.2 มีความสามารถในวิธีการอบรมและการพัฒนา			✓	✓	✓		✓		4
1.3 ผ่านการฝึกปฏิบัติจริงอย่างเหมาะสมจนเกิดทักษะ			✓	✓	✓		✓		4
1.4 เป็นผู้ประสานที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน อุตสาหกรรม		✓		✓	✓		✓		4
1.5 มีความสามารถในการถ่ายทอดประสบการณ์		✓	✓	✓	✓		✓	✓	6
1.6 ฉลาดและรู้จักคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา		✓	✓		✓	✓	✓		5
1.7 เข้าใจในพฤติกรรมและพัฒนาของเด็ก		✓	✓		✓	✓	✓		5
1.8 สามารถใช้สื่อ เทคโนโลยี จัดการเรียนรู้และทักษะต่างๆ		✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
1.9 มีทักษะในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่ไปสู่ประสบการณ์เดิม		✓		✓	✓	✓	✓		6
2. ด้านความรู้ที่ดีในด้านต่างๆ									
2.1 วิชาชีพเฉพาะ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2.2 วิชาชีพครู		✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
2.3 วิชาสามัญ		✓	✓		✓	✓	✓		5
2.4 วิทยาการจัดการ		✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
2.5 จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการสอน			✓		✓	✓	✓		4
2.6 การวิจัยและการประเมินผลการเรียนของนักเรียน			✓	✓	✓	✓	✓		5
2.7 ความรู้รอบตัว			✓		✓	✓			3
2.8 ความรู้ศิลปวัฒนธรรม			✓		✓				2
2.9 ความรู้กับสิ่งแวดล้อม			✓		✓				2

จากการประมวลสังเคราะห์คุณลักษณะของครูอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ตาม เอกสาร งานวิจัย แนวคิดของนักวิชาการ นักบริหารการศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป เพื่อให้ครอบคลุมคุณลักษณะที่ส่งผลให้การศึกษาที่มีแนวโน้มเป็นไปได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง สามารถสรุปผลได้ดังนี้ คือ

1) ด้านความสามารถในการสอน/ทักษะวิชาชีพ ได้แก่ มีความสามารถในการอบรมและการพัฒนา ผ่านการฝึกปฏิบัติจริงอย่างเหมาะสมจนเกิดทักษะ เป็นผู้ประสานที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอุตสาหกรรม มีความสามารถในการถ่ายทอด ประสบการณ์ ฉลาดและรู้จักคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา เข้าใจในพฤติกรรมและพัฒนาของเด็ก สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีจัดการเรียนรู้และทักษะต่างๆ และมีทักษะในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่ไปสู่ประสบการณ์เดิม

2) ด้านความรู้ที่ดีในด้านต่างๆ ได้แก่ วิชาชีพเฉพาะ วิชาชีพครู วิชาสามัญ วิทยาการจัดการ จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการสอน และการวิจัยและการประเมินผลการเรียนของนักเรียน

3) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ มีวินัย มีความขยัน กระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกดี สุขภาพจิตดี มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีความเมตตากรุณา รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีเหตุผล มีความเชื่อมั่นในตนเอง รักในการประกอบอาชีพครู มีวิญญานความเป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนการสอนและวิชาชีพครู มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน ถือนักเรียนมีความสำคัญที่สุด รักษาชื่อเสียงวิชาชีพครู ใฝ่รู้ โลกทัศน์กว้างไกล พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี

จากคุณลักษณะของครูอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจำแนก จัดกลุ่มคุณลักษณะในแต่ละด้าน โดยแยกเป็นองค์ประกอบย่อย 2 ลำดับ เพื่อให้ทำความเข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังตาราง 6

ตาราง 6 สรุปคุณลักษณะของครูอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

คุณลักษณะ	องค์ประกอบย่อยลำดับที่ 1	องค์ประกอบย่อยลำดับที่ 2
1. ด้านความสามารถในการสอน/ทักษะวิชาชีพ	1. มีความสามารถในการอบรมและการพัฒนา 2. ผ่านการฝึกปฏิบัติจริงจนเกิดทักษะ 3. เป็นผู้ประสาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอุตสาหกรรม 4. มีความสามารถในการถ่ายทอดประสบการณ์อย่างหลากหลาย 5. ฉลาดและรู้จักคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา 6. เข้าใจในพฤติกรรมและพัฒนาของเด็ก 7. สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีจัดการเรียนรู้ 8. มีทักษะในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่ไปสู่ประสบการณ์เดิม	
2. ด้านความรู้ที่ดีในด้านต่างๆ	1. วิชาชีพเฉพาะ 2. วิชาชีพครู 3. วิชาสามัญ วิทยาการจัดการ 4. จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการสอน 5. การวิจัย การประเมินผลการเรียนของนักเรียน	

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณลักษณะ	องค์ประกอบย่อยลำดับที่ 1	องค์ประกอบย่อยลำดับที่ 2
3. ด้าน จริยธรรม และ จรรยาบรรณ วิชาชีพ	3.1 ด้านจริยธรรม	มีวินัย มีความซื่อสัตย์หรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกดี สุขภาพจิตดี มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีความเมตตากรุณา รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีเหตุผลและมีความเชื่อมั่นในตนเอง
	3.2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	รักในการประกอบอาชีพครู มีวิญญาณความเป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนการสอนและวิชาชีพครู มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียนและผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รักษาชื่อเสียงวิชาชีพครู ใฝ่รู้ โลกทัศน์กว้างไกล พัฒนา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นแบบอย่างที่ดี

11.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครู

การพัฒนาการศึกษาของชาติ คือ การสร้างคนที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นประชาชนที่พร้อมจะเสียสละและพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง การพัฒนาคนคือเป้าหมายหลักของการศึกษา ปัจจัยหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่สามารถควบคุมบริหารจัดการได้ คือ กระบวนการเรียนการสอน และหัวใจของกระบวนการเรียนการสอน คือ ครู ดังนั้นในยุคกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และที่สำคัญ ครูต้องเป็นครูที่มีคุณภาพ

การพัฒนาศักยภาพครูอาชีพศึกษานั้น ถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระทำและต้องทำทั้งระบบ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาให้ได้ผลผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนทุกระดับ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาในงาน มีความรู้และทักษะในการทำงาน เป็นทีมกับคนที่หลากหลาย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549) การจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลผลิตดังกล่าวนี้ ต้องอาศัยครู บุคลากรที่มีความรู้ทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบ เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหลักสูตร จากกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก เทคโนโลยี

วิทยาการทางการอาชีวศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครูอาชีวศึกษาจำเป็นต้องประเมินและพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น การเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เข้ารับการฝึกอบรมในสาขาวิชาเฉพาะ เข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การศึกษาค้นคว้าการวิจัย การเขียนบทความทางวิชาการ หรือแม้แต่ในขณะปฏิบัติการสอนก็อาจจะทำได้ในลักษณะการนิเทศภายใน เป็นต้น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 187) ได้เสนอทัศนะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูไว้ว่า เป็นที่ตระหนักว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจะเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่สำคัญ ประกอบด้วย “ผู้บริหาร” และ “ครู” ที่จะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนรู้การสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่จะต้องกระทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ครูที่จะต้องก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูจำเป็นต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของนักการศึกษาหลายคน คือ Ubben et al. (2001); Owens (2001); Seyfarth (1999); Hoy & Miskel (2001); Sergiovanni et al. (1999); Razik & Swanson (2001) ที่ให้ทัศนะว่าการพัฒนาครูนั้น นอกจากจะคำนึงถึงความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคมแล้ว จะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์การ (Organizational Context) ด้วย คือ หากต้องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีลักษณะเป็นเช่นไร ต้องพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่เป็นไปตามสภาพที่ต้องการ ซึ่งหากพิจารณาถึงความคาดหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน โดยการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 แผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานคุณภาพการศึกษา และนโยบายการจัดการศึกษาของส่วนราชการ การพัฒนาครูก็จะต้องมุ่งให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์จากกระบวนการทัศน์เก่าไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ทั้งด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านอื่นๆ ตลอดจนมุ่งก่อให้เกิดทัศนคติความเชื่อและค่านิยมที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามกรอบแนวคิดกระบวนการทัศน์ใหม่เหล่านั้น จึงจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์การที่แท้จริง

ดังนั้น กระบวนทัศน์ใหม่ที่สำคัญต่อการพัฒนาครูในปัจจุบัน คือ มุ่งการพัฒนาครูเพื่อให้ส่งผลดีต่อนักเรียนเป็นสำคัญ มุ่งการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงการนำไปใช้เพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งหลักสูตร วิธีการสอน หรือการ

ประเมินผล โดยไม่พัฒนาอย่างแยกส่วนเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และมุ่งการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยตนเอง ให้ครูเป็นผู้กระทำ (Active) ให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) จากการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ และสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆให้เกิดขึ้นมาด้วยกระบวนการกลุ่ม ไม่เน้นรูปแบบการพัฒนาแบบดั้งเดิม ซึ่งเน้นการพัฒนาครูแบบเป็นผู้รับหรือเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) เรียนรู้โดยผู้อื่นและอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ด้วยเหตุนี้ สภาพของสังคมครูตามกรอบแนวคิดนี้สมควรเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) โดยมีลักษณะดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550, หน้า 14) คือ 1) ทุกคนต่างตื่นตัวในการพัฒนาองค์ความรู้ 2) ตื่นตัวในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้น 3) ตื่นตัวในการรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 4) ตื่นตัวที่จะเป็นทรัพยากรความรู้ซึ่งกันและกัน 5) ตื่นตัวที่จะสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ความไว้วางใจ และการยอมรับซึ่งกันและกัน 6) ตื่นตัวที่จะร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อบรรลุเป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนคือ คุณภาพผู้เรียน

Ubben et al. (2001) ได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการพัฒนาครูในโรงเรียน ทั้งระดับตัวบุคคลและกลุ่มครูว่าเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” (Adult Learners) ด้วย ดังนั้นการพัฒนาครูจึงต้องคำนึงถึงสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้บางประการด้วย คือ 1) ผู้ใหญ่ต้องการโอกาสในการกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) สิ่งที่พัฒนาควรสอดคล้องประสบการณ์การเรียนรู้เดิม 3) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง และ 4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ จะทำให้การพัฒนาครูนั้นเป็นไปอย่างได้ผล

นอกจากนั้น ยังมีนักการศึกษาที่ให้ทัศนะความเห็นสอดคล้องกันว่า การเรียนรู้ของครู (Teacher Learning) เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน ซึ่ง Sergiovanni (2001) ได้อ้างถึงผลการวิจัยของ David and Shields ในปี 1999 ที่พบว่าองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนนั้นประกอบด้วย 1) การมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้และปรับปรุงคุณภาพการสอนของครู 2) การมีกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูใหม่ว่า ให้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการปฏิบัติงานประจำวันของครู 3) ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ของครูนั้น ควรเน้นเนื้อหาใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ และวิธีการใหม่ๆ จากห้องเรียนของตนเองจากเพื่อนครู จากนักพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และจากผู้บริหารภายในโรงเรียนของตนเอง และจากผลการวิจัยของ Viadero (1999 cited in Sergiovanni, 2001) ศึกษาพบว่า การเรียนรู้ของครูเกิดขึ้นจากการ

เผชิญกับการทำหน้าที่ในห้องเรียนเป็นหลัก ดังนั้น แม้ว่าโรงเรียนจะจัดโอกาสเพื่อการเรียนรู้ให้แก่ครู แต่ก็ไม่ได้ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้น การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นกับการตัดสินใจของตัวครูเองว่าจะอะไรสำคัญอะไรไม่สำคัญ อะไรจำเป็นหรือไม่จำเป็น (วิโรจน์ สารรัตน์, 2545, หน้า 193) คำถามสำคัญคือ ผู้บริหารควรทำอย่างไรจึงจะช่วยให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและงานที่ทำให้มากขึ้น ควรทำอย่างไร เพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาศักยภาพในการสอน

ซึ่ง Sergiovanni (2001) ได้ให้ความเห็นว่า ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะเป็นอย่างไรต่อสิ่งต่างๆ คือ 1) นิยามของคำว่า การเรียนการสอนที่ดี 2) การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ที่ดี 3) การจัดสภาพโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ที่ดี 4) จัดโรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้หรือเป็นแหล่งของการเสาะแสวงงที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักว่าการช่วยเหลือครูให้เกิดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดใหม่นั้น จะอาศัยการฝึกอบรม (Training) เพียงอย่างเดียวไม่ได้จะต้องเน้นการพัฒนาอาชีพ (Professional Development) และเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเอง (Renewal Strategies) ให้มากขึ้น และได้เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาครู 3 รูปแบบ เพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่อาจให้ความสำคัญกับวิธีการฝึกอบรมน้อยลง แล้วให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพและการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น ดังตาราง 7

ตาราง 7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาครู 3 รูปแบบตามทัศนะของ Sergiovanni

การฝึกอบรม	การพัฒนาวิชาชีพ	การพัฒนาตนเอง
<p>ข้อตกลงเบื้องต้น</p> <p>ความรู้มีอิทธิพลเหนือครูจึงเป็นสิ่งที่บอกว่าครูต้องทำอะไร การสอนเป็นเพียงงาน ครูเป็นผู้ปฏิบัติการสอน การฝึกทักษะเป็นสิ่งสำคัญ</p>	<p>ครูมีอิทธิพลเหนือความรู้ ความรู้เป็นกรอบแนวคิดช่วย การตัดสินใจ การสอนเป็นวิชาชีพ ครูคือผู้เชี่ยวชาญ การพัฒนาเพื่อความเชี่ยวชาญเป็นสิ่งสำคัญ</p>	<p>ความรู้มีอยู่ในตัวครูแล้ว ความรู้จึงเป็นเรื่องส่วนบุคคลที่เชื่อมโยงกับเพื่อนครูหรือบุคคลอื่น การสอนเป็นอาชีพ ครูถือเป็นลูกจ้าง การพัฒนาคนและวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญ</p>
<p>บทบาท</p> <p>ครูเป็นผู้บริโภคความรู้ ผู้บริหารเป็นผู้เชี่ยวชาญ</p>	<p>ครูเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ ผู้บริหารเป็นเพื่อนร่วมงาน</p>	<p>ครูเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อยู่ในผู้บริหารเป็นเพื่อน</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

การฝึกอบรม	การพัฒนาวิชาชีพ	การพัฒนาตนเอง
การปฏิบัติ เน้นสมรรถภาพเชิงเทคนิค สร้างทักษะของครูเป็น รายบุคคล ซึ่งกระทำโดยการ ฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ โดยการ วางแผนและนำไปฝึกอบรม	เน้นศักยภาพเชิงคลินิก สร้าง ชุมชน วิชาชีพจากวิธีการแก้ ปัญหาและสืบเสาะค้นหา ซึ่ง กระทำโดยเน้นการสืบเสาะ ค้นหา การแก้ปัญหาและการ วิจัยเชิงปฏิบัติการ	เน้นศักยภาพส่วนบุคคลและเชิง วิพากษ์ สร้างชุมชนแห่งการดูแล ซึ่งกันและกันจากการมีข้อมูล ย้อนกลับ การประเมินผลซ้ำ ซึ่ง กระทำโดยกระตุ้นการมีข้อมูล ย้อนกลับ การสนทนาและการ อภิปราย

ที่มา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 194)

11.2.1 รูปแบบการพัฒนาครู เป็นการพัฒนาวิชาชีพที่จะช่วยให้ครูเข้าใจ
ความคิดใหม่ๆ ที่สัมพันธ์กับครู สถานศึกษา การปฏิบัติการสอนและสภาพแวดล้อม มุ่ง
พัฒนาเพื่อให้ครูมีศักยภาพที่สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลดีต่อ
นักเรียนเป็นสำคัญ

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542) ได้สรุปความเห็นไว้ว่า การพัฒนาครูประจำการ ให้
สามารถแสดงนวัตกรรมการสอนและรูปแบบการเรียนรู้ในโลกของเทคโนโลยีโดยการใช้
นวัตกรรมที่เหมาะสม โดยได้ให้ความสำคัญกับ

1. สมรรถนะในหน้าที่ของครู คือ (1) ทำงานร่วมกับนักเรียน (2) มีความรู้ใน
หลักสูตรและการประยุกต์ใช้ (3) ความรู้ในวิชาชีพครู (4) สื่อสารกับผู้ปกครองและผู้ให้
ความดูแลช่วยเหลือในขอบเขตของโรงเรียน (5) มีความสามารถในการไตร่ตรองอย่าง
ลึกซึ้ง ทั้งด้านการสอนของตนและปัญหาด้านสังคมการเมือง (6) ประสพการณ์การฝึก
ประสพการณ์วิชาชีพ และ (7) มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2. ความรู้อย่างลุ่มลึกในเนื้อหาวิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์
ภาษาอังกฤษ

3. การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพและ
ต่อเนื่องเป็นงานที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนและการพัฒนาครู

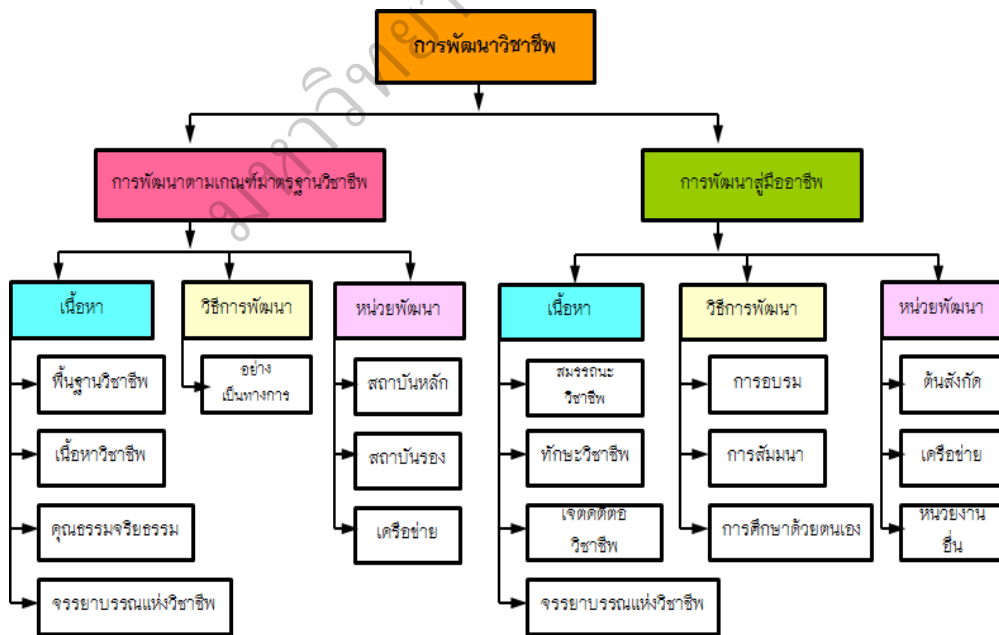
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545) เสนอแนวคิดการพัฒนาครูไว้ว่า ควรดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรก เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Training) ระยะที่สองเป็นการพัฒนาตนเอง (Self-Development) และระยะที่สามเป็นการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Knowledge, Information and Learning Organization) หรือเรียกย่อๆว่า KILO ดังนั้น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรมีวิธีการที่หลากหลายซึ่งเหมาะสมกับสภาพของเศรษฐกิจ สังคม บริบทของสถานศึกษาและสามารถตอบสนองความต้องการที่ผู้ที่จะมารับการพัฒนา วิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจกระทำได้ด้วยวิธีการต่างๆ อาทิเช่น 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการพัฒนาตนเอง 3) การวิจัยปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ 5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) การสัมมนาและการจัดนิทรรศการ 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อให้การแนะแนว (Counseling) และเพื่อการเสนอแนะ (Coaching) การศึกษาต่อ เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้ระบุ “การพัฒนาวิชาชีพครู” ว่ามีหลักการสำคัญ ดังนี้ 1) ต้องให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและผูกกับการได้ต่อบริบอนุญาติประกอบวิชาชีพ 2) ต้องปรับวิธีการพัฒนาครูจากภาพรวมศูนย์พัฒนาทั่วทั้งประเทศมาเป็นการพัฒนาระยะสั้นในแต่ละโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) ต้องให้รางวัลแก่ผู้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเสนออีกว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูควรเป็น ดังนี้ 1) การพัฒนาโดยการศึกษาในระบบ ได้แก่ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก) 2) การพัฒนาโดยศึกษานอกระบบ ได้แก่ การเข้าร่วมประชุม อบรมหรือสัมมนาและการศึกษาดูงาน 3) การพัฒนาโดยการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ การศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ การศึกษาจาก ICT การเสวนาและการพบปะสังสรรค์ การพัฒนาโดยองค์กรหรือหมู่คณะ

ยนต์ ชุ่มจิต (2550) ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับหลักการพัฒนาครู ดังนี้ 1) การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู 2) การพัฒนาครูต้องครอบคลุมทุกด้านทั้งความรู้และทักษะการใช้เครื่องมือต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้และเข้าใจกฎ/ระเบียบ รวมทั้งรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะๆ 4) การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความต้อยหรือข้อบกพร่อง เช่น ด้าน

คุณธรรม ความเฉยชา และเทคนิควิธีการสอน 5) การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้า

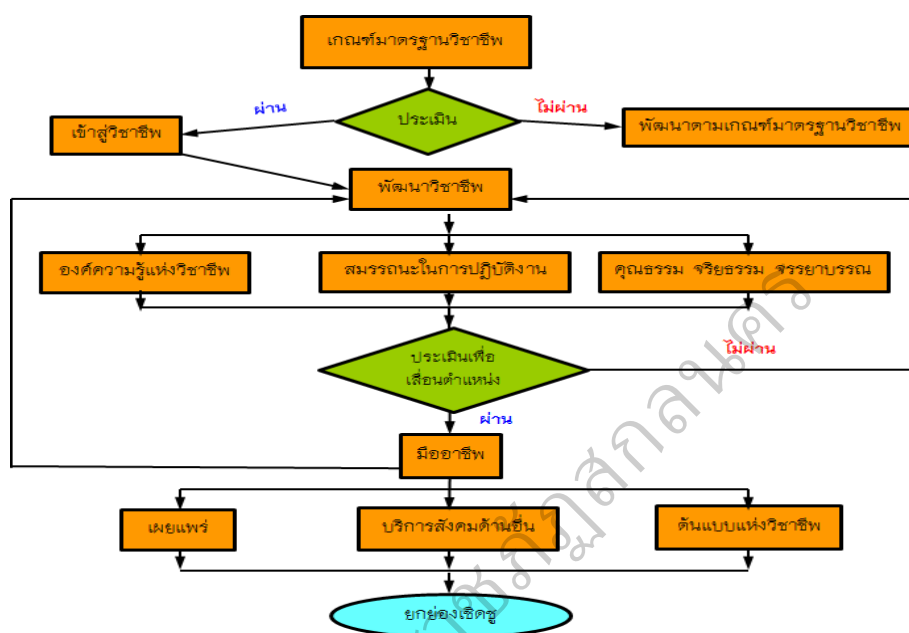
จากกรอบแนวคิดของการพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า หากพิจารณาในแง่ที่เป็นแนวคิด (Concept) ผู้บริหารโรงเรียนคือบุคคลสำคัญและมีผลต่อการพัฒนาครู จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาครูและการใช้ครูให้เต็มศักยภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน แต่หากพิจารณาในแง่ที่เป็นกระบวนการ (Process) โดยผู้บริหารต้องกำหนดปรัชญาหรือนโยบายและมาตรการในการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับบริบทที่พึงประสงค์ของโรงเรียน โดยต้องคำนึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์การด้วย (Organizational Context) การพัฒนาครูควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาครู โดยคำนึงถึงความหลากหลายของวิธีการพัฒนาเป็นสำคัญ เพราะคุณภาพของครูส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน จึงต้องมีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ที่เสนอแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูได้ว่า “วิชาชีพ” 3 ประการ ได้แก่ 1) องค์ความรู้ในวิชาชีพ 2) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน 3) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทุกคนต้องยึดมั่นและถือปฏิบัติ รวมทั้งประเมินตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาโดยยึดขอบข่าย ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ขอบข่ายของการพัฒนาวิชาชีพครู

ที่มา : คุรุสภา, (2549)

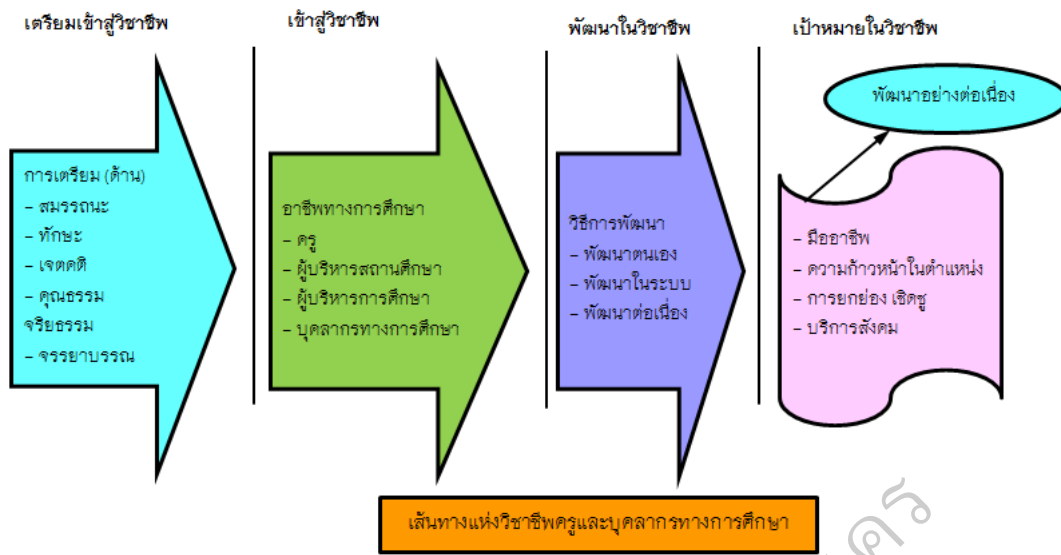
นอกจากนี้ ยังต้องดำเนินการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นทางการและเหมาะสม ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพ

ที่มา : ครูสภา, (2549)

การพัฒนาวิชาชีพครูมีเป้าประสงค์สำคัญเพื่อพัฒนาครูให้มีศักยภาพ มีคุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ คือมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตนโดยมีสมรรถนะที่เหมาะสม ทั้งในด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการตามแนวทางและเส้นทางที่เหมาะสม ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 เส้นทางแห่งวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา (คุรุสภา, 2549)

ที่มา : มนพ สกกลศิลป์ศิริ, (2553, หน้า 56)

ส่วน Hunter, Moorman (1997) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) ต้องพิจารณาดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายการพัฒนาวิชาชีพ (Goals of Principal Professional Development)

1.1 เพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติ/ทักษะเฉพาะด้าน ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนและการสอน คือ สัมพันธ์ประสิทธิภาพผลการสอนของครูและการเรียนของนักเรียนที่สัมฤทธิ์ผล

1.2 เพื่อเป็นแนวทางจัดทำแผนยุทธศาสตร์ปรับปรุงคุณภาพ อาศัยแหล่งปัญหาตามสภาพจริง

1.3 เพื่อช่วยเหลือผู้เข้าอบรมให้มีโอกาสประเมินตนเอง และหาแนวทางพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.4 เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

1.5 เพื่อให้ได้รับเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับสมรรถนะเฉพาะที่มีประสิทธิภาพ

1.6 โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพควรสามารถรองรับความแตกต่างแต่ละโรงเรียน

2. กระบวนการ/ขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพ (Processes of Professional Development) ควรดำเนินการดังนี้ (ตามบริบทของสหรัฐอเมริกา)

- 2.1 การพัฒนาความก้าวหน้าด้วยตนเอง
- 2.2 การจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพ
- 2.3 การเรียนรู้แบบร่วมมือ
- 2.4 การรับทราบข้อมูลจากชุมชน/เกี่ยวกับคำถามที่สำคัญ
- 2.5 ประสานสถาบันหรือองค์การที่เกี่ยวข้อง (Principal Institutes)
- 2.6 พัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio Development)
- 2.7 พัฒนาวิชาชีพระดับเขตพื้นที่/กลุ่มโรงเรียน (District Professional Development)
- 2.8 โปรแกรมการพัฒนาที่เหมาะสม (Tailored and Packaged External Programs)

สำหรับกิจกรรมที่ควรนำมาใช้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพนั้น Hunter, Moorman (1997) เสนอไว้ว่า ควรใช้กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพต่อไปนี้คือ

1. กระบวนการกลุ่ม เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
2. การวิจัยปฏิบัติการ เป็นการวิจัยในสถานที่ปฏิบัติงานจริง
3. การตรวจสอบทบทวนและการฝึก
4. การสะท้อนผล
5. การร่วมมือร่วมใจ/มีแผนร่วมกัน

นอกจากนั้น สำนักงานพาณิชย์บริการแห่งมหาวิทยาลัยควีนส์แลนด์ (2002) ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูว่าสิ่งที่ต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูไทย (He Teacher Development Needs of Teacher) ได้แก่ 1) ความรู้ใหม่ (Types of New Knowledge) ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ประสบผลสำเร็จ 2) ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ใหม่ (New Learning Strategies) ได้แก่ วิธีการสอนใหม่ๆ วิธีการเรียนรู้ใหม่ๆ เช่น การเรียนรู้แบบ Constructivism, Critical Reflection, and Transformation เป็นต้น 3) การวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) 4) การสอนแบบบูรณาการ (Integrated Teaching) 5) การเรียนรู้โดยใช้ ICT (ICT Based Learning, ICT Competencies) 6) การมีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และ 7) การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

การพัฒนาอาชีพ อาจกระทำได้หลากหลายรูปแบบ (Model) บางรูปแบบใช้กันมานานแล้ว ในบางครั้งบางสถานการณ์ ยังสามารถนำมาใช้ได้ประสิทธิผลอยู่ จากเอกสารการวิจัยของ Sparks and Loucks-horsley (1989:อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553, หน้า 129-130) และของ Drago-severson (1994: อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553, หน้า 129-130) ได้กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพมี 7 รูปแบบ ดังนี้ คือ

1. รูปแบบการฝึกอบรม (Training Model) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมาจนถือเป็นปกติที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ ซึ่งการฝึกอบรมนี้ อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปราย ผลงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

ซึ่งรูปแบบการจัดการฝึกอบรมในปัจจุบันมี 2 รูปแบบหลัก ได้แก่

1) การฝึกอบรมแบบดั้งเดิม (Traditional Training) หรือการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าในชั้นเรียน (Face-to-face Training) รูปแบบนี้มีข้อดีหลายประการ อาทิเช่น วิทยากรสามารถควบคุมกิจกรรมและตรวจสอบความก้าวหน้าได้อย่างใกล้ชิด สามารถให้คำแนะนำได้ตรงประเด็น มีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการต่างๆ แต่ก็มีข้อจำกัด เช่น เวลาในการเข้าฝึกอบรมของผู้ที่เข้ารับการอบรมมีไม่เพียงพอ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนไม่กล้าแสดงออกอย่างเต็มที่ภายในห้อง นอกจากนั้นยังไม่มีความยืดหยุ่นเพราะโปรแกรมฝึกอบรมมีตารางเวลาที่แน่นอน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องฝึกตามเวลาที่กำหนดเท่านั้น 2) การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Training : e-Training) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการส่งผ่านองค์ความรู้ในรูปแบบต่างๆ ไปยังผู้เรียนในแต่ละสถานที่ให้ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกัน กระบวนการเรียนรู้จะถูกออกแบบและสร้างขึ้นอย่างเหมาะสม สามารถนำไปใช้กับผู้สนใจในแต่ละหัวข้อการฝึกอบรมได้หลากหลาย โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดและความสามารถของตนเอง (มนต์ชัย เทียนทอง, 2548, บทคัดย่อ) สามารถเรียนได้ตลอดเวลาในทุกสถานที่ การฝึกอบรมด้วย e-Training ก็มีข้อจำกัดอยู่หลายประการ เช่น การที่ต้องขึ้นกับระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้ผู้ฝึกต้องมีเครื่องมือที่ทันสมัยพอสมควรในการฝึกอบรม อีกทั้งเป็นการยากที่จะสามารถออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้สนใจทุกคนในทุกระดับได้ จึงได้มีการประยุกต์การจัดการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) ขึ้น

ซึ่งเป็นการผสมผสานข้อดีของการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าในชั้นเรียน และข้อดีของการฝึกอบรมแบบ e-Training ซึ่งจะช่วยให้วิทยากรผู้ฝึกสามารถเลือกวิธีการฝึกอบรมหลายวิธีผสมผสานกันได้ เป็นการลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี (ชัยณรงค์ เย็นศิริ และคณะ, 2557, หน้า 146)

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation/Assessment Model) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเทคนิคที่ใช้อาจเป็น ผู้ฝึกงาน (Peer Coaching) หรือการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นต้น

3. รูปแบบการให้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development/Improvement Process Model) เพราะการพัฒนาหรือการปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ จะทำให้ผู้ที่ให้เข้ามา มีส่วนร่วมนั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม และผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุ ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้นๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาแบบกลุ่ม (Study Groups Model) ในกรณีที่ต้องการหาทางแก้ปัญหาร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาร่วมกันนั้นสามารถแยกย่อยเป็นหลายประเด็นก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ อาจจะมีกลุ่มละ 4-6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในส่วนของกลุ่มนั้น ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษาวិเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกัน จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูล ก่อให้เกิดการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็ถือว่าการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Inquiry/Action Research Model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน และสามารถกระทำได้หลายวิธีการ แต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ

2) รวบรวมจัดกระทำ และแปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ และ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

1. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Activities Model) โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อกรปฏิบัติที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จเป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม รูปแบบนี้อาจมีจุดอ่อนที่อาจจะขาดการมีส่วนร่วมหรือการแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่น ดังนั้น จึงควรออกแบบให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นด้วย

2. รูปแบบการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring Model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยให้มีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ ที่จะให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการณ์ทำงาน และการใช้เทคนิคเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

การจำแนกรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพออกเป็น 7 รูปแบบดังกล่าว มีความครอบคลุมและหลากหลาย แม้จะมีนักวิชาการรายอื่นได้กล่าวถึง ส่วนใหญ่ก็จะอยู่ในกรอบของ 7 รูปแบบดังกล่าว เช่น Hughes (1999) ได้จำแนกออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Staff Development Model) 2) รูปแบบการสังเกตหรือประเมิน (Observation/Assessment Model) 3) รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือปรับปรุง (Involvement in a Development/Improvement Process Model) 4) รูปแบบการฝึกอบรม (Training Model) และ 5) รูปแบบการสืบค้น (Inquiry Model) ดังนั้น การนำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพไปประยุกต์ การอ้างอิงจากเอกสารการวิจัยของ Sparks และ Loucks-horsley และของ Drago-severson ดังกล่าวข้างต้น ก็น่าจะมีความครอบคลุม แต่หากมีรูปแบบใหม่อื่นใดก็สามารถนำมากำหนดเพิ่มเติมได้

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากรูปแบบที่กล่าวถึงข้างต้นมีความแตกต่างกัน จึงเป็นไปได้ที่รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะสามารถนำไปใช้ได้กับทุกคนหรือกับทุกสถานการณ์ ดังนั้น การนำไปใช้อย่างผสมผสานหรือบูรณาการ (Combination/Integration) จะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น อาจเริ่มต้นโดยใช้รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม เพื่อนำไปสู่รูปแบบการฝึกอบรม แล้วนำไปสู่รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบัน มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับ “การพัฒนาสมรรถนะ” ซึ่งหมายถึง การมีความรู้เฉพาะ ทักษะ ความสามารถ (Specific Knowledge-skills-abilities or KSA) ในงานหรือกลุ่มงานอะไร เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามความต้องการยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.), (2548) จึงจำแนกสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ คุณภาพการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะของครู เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ประเมิน และพัฒนาสมรรถนะตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครูต้องเอาใจใส่และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

จากการประมวลข้อมูลเอกสาร งานวิจัย ในการศึกษาสาระสำคัญของ การพัฒนาคุณภาพครูจากเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดของนักการศึกษารายละเอียดข้างต้น พบว่ากับผลงานการศึกษาของ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544, บทคัดย่อ); Sparks และ Loucks-horsley (1989) และนโยบายการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) สามารถสรุปเนื้อหาได้ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาคุณภาพครู

วิธีการพัฒนาครู	ผู้เสนอวิธีการพัฒนาครู									
	Sparks (1988)	Spark & Loucks-Horsley (1989) และ Deago-Severson (1994)	Hunter Moorman (1997)	Hughes (1999)	สำนักพัฒนาทรัพยากรแห่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2002)	วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544)	เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2545)	ครูสุภา (2549)	สพฐ. ศษ. (2552)	ความถี่
1. การพัฒนาตนเอง	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	7
2. การสังเกตและประเมิน	✓	✓		✓	✓	✓				5
3. การมีส่วนร่วม/เกี่ยวข้อง	✓	✓		✓		✓		✓	✓	6
4. การฝึกอบรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
5. การสืบเสาะ	✓			✓		✓				3
6. การแนะแนว					✓	✓				2
7. การอ่านศึกษาเอกสาร						✓		✓	✓	3
8. การศึกษานอกสถานที่						✓	✓	✓	✓	4
9. การทำวิจัย/เชิงปฏิบัติการ		✓	✓	✓		✓	✓		✓	6
10. การทำโครงการ/โครงการงาน					✓	✓				2
11. การประชุม, สัมมนาทางวิชาการ, นิทรรศการ					✓	✓	✓	✓	✓	5
12. การหมุนเวียนความรับผิดชอบ/งาน	✓					✓			✓	3
13. กระบวนการกลุ่ม		✓	✓			✓		✓		4
14. การฝึกหัด ทบทวน			✓		✓			✓		3
15. การสะท้อนผล			✓			✓				2
16. การเป็นหุ้นส่วน/มีแผนร่วมกัน			✓					✓		2
17. การใช้เครือข่ายครู						✓		✓	✓	3
18. การใช้ระบบพี่เลี้ยง		✓			✓	✓	✓	✓		5
19. การศึกษาจาก ICT					✓	✓		✓	✓	4
20. การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน								✓		1

ตาราง 8 (ต่อ)

วิธีการพัฒนาครู	ผู้เสนอวิธีการพัฒนาครู									
	Sparks (1988)	Spark & Loucks-Horsley (1989) และ Deago-Severson (1994)	Hunter Moorman (1997)	Hughes (1999)	สำนักพัฒนาวิทยบริการแห่ง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2002)	วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544)	เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2545)	คุรุสภา (2549)	สพฐ. ศษ. (2552)	ความถี่
21. การทำโครงการ/โครงการงาน					✓	✓				2
22. การประชุม, สัมมนาทางวิชาการ, นิทรรศการ					✓	✓	✓	✓	✓	5
23. การหมุนเวียนความรับผิดชอบ/งาน	✓					✓			✓	3
24. กระบวนการกลุ่ม		✓	✓			✓		✓		4
25. การฝึกหัด ทบทวน			✓		✓			✓		3
26. การสะท้อนผล			✓			✓				2
27. การเป็นหุ้นส่วน/มีแผนร่วมกัน			✓					✓		2
28. การใช้เครือข่ายครู						✓		✓	✓	3
29. การใช้ระบบพี่เลี้ยง		✓			✓	✓	✓	✓		5
30. การศึกษาจาก ICT					✓	✓		✓	✓	4
31. การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน								✓		1

จากตารางแสดงผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาคุณภาพครู ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการพัฒนาที่มีคะแนนความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป เพื่อให้ครอบคลุมรูปแบบวิธีการที่จะส่งผลให้การศึกษาใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. รูปแบบวิธีพัฒนาคุณภาพครูที่ได้ความถี่สูงสุดในระดับ 8 ได้แก่ การฝึกอบรม
2. รูปแบบวิธีพัฒนาคุณภาพครูที่ได้ความถี่ในระดับ 7 ได้แก่ การพัฒนาตนเอง
3. รูปแบบวิธีพัฒนาคุณภาพครูที่ได้ความถี่ในระดับ 6 ได้แก่ การมีส่วนร่วม/เกี่ยวข้อง และการทำวิจัย/เชิงปฏิบัติการ

4. รูปแบบวิธีพัฒนาคุณภาพครูที่ได้ความถี่ในระดับ 5 ได้แก่ การสังเกตและประเมิน การประชุม,สัมมนาทางวิชาการ,นิทรรศการ และการใช้ระบบพี่เลี้ยง

5. รูปแบบวิธีพัฒนาคุณภาพครูที่ได้ความถี่ในระดับ 4 ได้แก่ การศึกษานอกสถานที่ กระบวนการกลุ่ม และการศึกษาจาก ICT

ซึ่งจากคุณลักษณะรูปแบบวิธีพัฒนาคุณภาพครู ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสรุปจำแนกจัดข้อมูลใหม่ ดังตาราง 9

ตาราง 9 สรุปคุณลักษณะรูปแบบพัฒนาอาชีพครูตามแนวคิดนักวิชาการศึกษา

วิธีการพัฒนาครู	ผู้เสนอวิธีการพัฒนาครู									
	Sparks (1988)	Spark & Loucks-Horsley (1989) และ Deago-Severson (1994)	Hunter Moorman (1997)	Hughes (1999)	สำนักพัฒนาวิทยบริการแห่งมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ (2002)	สิริวัชรินทร์ อุทัยรัตน์ (2544)	เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2545)	ครูสุภา (2549)	สพฐ. ศบ. (2552)	ความถี่
1. การฝึกอบรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. การพัฒนาตนเอง	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	7
3. การมีส่วนร่วม/เกี่ยวข้อง	✓	✓		✓		✓		✓	✓	6
4. การทำวิจัย/เชิงปฏิบัติการ		✓	✓	✓		✓	✓		✓	6
5. การสังเกตและประเมิน	✓	✓		✓	✓	✓				5
1. การประชุม,สัมมนาทางวิชาการ,นิทรรศการ					✓	✓	✓	✓	✓	5
7. การใช้ระบบพี่เลี้ยง		✓			✓	✓	✓	✓		5
8. การศึกษานอกสถานที่						✓	✓	✓	✓	4
9. กระบวนการกลุ่ม		✓	✓			✓		✓		4
10. การศึกษาจาก ICT					✓	✓		✓	✓	4

12. การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่

ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาและสถานศึกษาตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุไว้ว่านอกจากการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนแล้ว ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 29 ได้เสนอให้มีความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอันเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งรู้จักแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน สำหรับการจัดการอาชีวศึกษา หมวด 3 ระบบการศึกษา มาตรา 20 ได้เสนอว่า การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรบวิชาชีพให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ดังนั้น การบริหารการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการพัฒนาสถานศึกษาที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้และอาศัยความร่วมมือจากสถานประกอบการในการจัดสถานฝึกงานให้เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับการทำงานอาชีพจริง สอดคล้องกับความเห็นของ Jandhyala B.G. Tirak (2002) ที่ระบุว่า การอาชีวศึกษาในอนาคตจะต้องเป็นการศึกษาแบบทั้งในห้องเรียนรวมไปถึงการศึกษาในแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ เพื่อฝึกประสบการณ์ทำงานในชีวิตจริง

อย่างไรก็ตาม การบริหารพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ ที่ถือว่าเป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะสถานศึกษาเป็นองค์การศึกษาที่อยู่ระดับล่างสุดแต่มีความสำคัญมากที่สุด เป็นหน่วยงานที่นำนโยบายสู่การปฏิบัติสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (นุชนรา รัตนศิริระประภา, 2552, หน้า 75) การบรรลุซึ่งคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษานั้นจะต้องพัฒนาสถานศึกษาของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อความรับผิดชอบของผู้บริหาร ที่ต้องบริหารการพัฒนา (Development) ทั้งในระดับตัวบุคคลและในระดับองค์กร ไม่ควรแยกออกจากกัน เพราะทั้งสองส่วนต่างช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาซึ่งกันและกัน (Ubben และคณะ, 2001 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2545, หน้า 8)

12.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 11) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารการจัดการศึกษาแนวใหม่ที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาที่มีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ โดยให้ประชาชนองค์กรต่างๆมีส่วนร่วมในเรื่องต่างอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพล พุฒคำ (2544, หน้า 30) ที่ให้ความเห็นว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ซึ่งหากระบบการบริหารงานไม่ดีก็จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆของหน่วยงาน ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่วางไว้

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 11-12) ได้กล่าวสรุปว่า ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวที่พึงประสงค์ การปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติ คือ สถานศึกษาเป็นฐานสำคัญ หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารต้องมีประสิทธิภาพ

จากความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา อาจสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่างๆของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายใน

สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่นักเรียน ในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้าน มีความรู้ความสามารถ มีทักษะประสบการณ์ ในการประกอบอาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถ ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข

12.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของนักวิชาการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ มีรายละเอียด ดังนี้

ลือชัย จันทร์โป (2546) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนคาทอลิกในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาสภาพของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย 2) ศึกษาระดับของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย 3) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของ ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษา คาทอลิกในประเทศไทย และ 4) พัฒนารูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์การ 6) การดำเนินงานด้านการจัดการ 7) การจูงใจและ 8) ระบบองค์การ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยในภาพรวมตามความคิดเห็น ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับของการองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษา คาทอลิกในประเทศไทย สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าทดสอบความกลมกลืน และเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พันธกิจและยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานด้านการจัดการ การจูงใจและระบบองค์การ

อาร์ง จันทวานิช (2547, หน้า 20-23) ได้เสนอแนวคิดถึงโรงเรียนคุณภาพไว้ว่า เป็นเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพ เป็นต้นแบบและเป็นแบบอย่างของโรงเรียนอื่นที่เป็นรูปธรรม และทำทนายความสามารถของผู้บริหาร องค์ประกอบการเป็นโรงเรียนคุณภาพ มี 14 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ 1) สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดี มีสังคม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ 2) ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพและจำนวนเพียงพอ 3) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน 4) หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น 5) สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทันสมัย 6) แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย 7) งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน 8) การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน 10) การบริหารจัดการดีใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม 11) การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ 12) ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน 13) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน และ 14) โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549, หน้า 11-12) กล่าวถึงโรงเรียนคุณภาพและคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพไว้ว่า ในช่วงทศวรรษ 1980 ได้มีการศึกษามากมายเกี่ยวกับ “โรงเรียนที่ได้ชื่อว่ามีประสิทธิผล” หรือ “โรงเรียนคุณภาพ” ซึ่งสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียน ที่มาจากระดับสังคมเศรษฐกิจระดับล่างให้สูงขึ้นได้อย่างชัดเจน พบว่า มีปัจจัยเด่นชัดที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเหล่านี้ก็คือ การมีผู้นำการเรียนการสอน (Instructional Leadership) ซึ่งก็คือ ครูใหญ่หรือผู้บริหารโรงเรียน มีการสังเคราะห์คุณลักษณะและทักษะสำคัญที่ครูใหญ่หรือผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้ใช้ในการปรับปรุงโรงเรียน พบว่า เป็นคุณลักษณะและทักษะที่ประกอบด้วยหลายมิติ (Multidimensional Construct) สิ่งที่ครูใหญ่หรือผู้บริหารเหล่านี้ในฐานะผู้นำทางการเรียนการสอนนำมาใช้ดำเนินการ ได้แก่ คุณลักษณะที่สรุปได้ดังต่อไปนี้ 1) การตั้งความคาดหวังกับครูและนักเรียนไว้สูง (High Expectations on Students and Teachers) 2) การบริหารโดยยึดจุดเน้นการเรียนการสอนเป็นสำคัญ (An Emphasis on Instruction) 3) การให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูและบุคลากร (Provision of Professional Development) 4) การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนนอกเหนือจากใช้เกณฑ์อื่นๆ

(Use of Data to Evaluate Student's Progress Among Others) และ 5) การแสดง พฤติกรรมสำคัญของผู้นำในการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitating) การร่วมปรับปรุง (Improving) และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของเด็ก

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 175) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบ ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพ การ ตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ และ 8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

อนันต์ เตียวต้อย (2551, หน้า 202-204) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการ บริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ 2) นำเสนอรูปแบบการบริหารแบบ เบ็ดเสร็จ พบว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย และ พนักงาน 2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการนำองค์กร 3) เทคนิคและเครื่องมือบริหารคุณภาพ 4) ธรรมชาติของของผู้บริหาร 5) การใช้องค์กรเป็น คู่เทียบเคียง 6) การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร 7) การบริหารงานต่อเนื่อง และมี 8 กระบวนการ คือ 1) การริเริ่มจากผู้บริหารระดับสูง 2) การจัดโครงสร้างองค์กรและทีมงาน 3) การจัดระบบเครื่องมือคุณภาพ 4) การประกาศใช้และให้ความรู้แก่บุคลากร 5) การกำกับติดตามและประเมินผล 6) การทบทวนการดำเนินงาน 7) การให้รางวัลผู้ ประสบความสำเร็จในการบริหารคุณภาพ และ 8) การเทียบเคียงกับหน่วยงานที่ประสบ ผลสำเร็จ ซึ่งรูปแบบดังกล่าว ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญให้สามารถนำไปใช้ได้

ชัตติยา ด้วงสำราญ (2552, หน้า 251) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการ บริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบ การบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก 2) รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วางแผนกลยุทธ์ 2) ประเมินสภาพของ โรงเรียน 3) กำหนดทิศทางของโรงเรียน 4) กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน 5) การปฏิบัติตาม กลยุทธ์ของโรงเรียน และ 6) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัย

ชัยพร สกุลพนารักษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหาร โรงเรียนสองภาษาสำหรับประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนสองภาษาสำหรับประเทศไทย 2) นำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนสองภาษาสำหรับประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนสองภาษาสำหรับประเทศไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การประเมินผล
- 2) การบริหารกิจการนักเรียน
- 3) การบริหารบุคคล
- 4) การบริหารวิชาการ
- 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 6) การประกันคุณภาพการศึกษา และ
- 7) การบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการวิจัย

ดิษย์ชัย แก่นท้าว (2556, หน้า 307-315) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธี ผลวิจัยพบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ความต้องการในการบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านนักเรียน ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย การบริหารโรงเรียนเชิงกลยุทธ์ มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโรงเรียน 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การกำหนดพันธกิจ 4) การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 5) การกำหนดเป้าประสงค์ 6) การกำหนดตัวชี้วัดตัวสำเร็จ 7) การกำหนดกลยุทธ์โรงเรียน 8) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และ 9) การประเมินและควบคุม การบริหารโรงเรียนเชิงประสิทธิผล มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) โครงสร้างขององค์กร 3) การประกันคุณภาพการศึกษา 4) ธรรมชาติของ 5) การพัฒนาบุคลากร และ 6) บรรยากาศขององค์กร

Ka-ho Mok (2002) ได้ศึกษาเรื่อง “Decentralization and Marketization of Education in Singapore : A case study of the school excellence model” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อตรวจสอบและศึกษาถึงปรัชญาและหลักการของรูปแบบความเป็นเลิศของสถานศึกษาในประเทศสิงคโปร์ เนื่องจากรัฐบาลสิงคโปร์เปิดโอกาสให้สถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยการนำเสนอนโยบายการกระจายอำนาจ เพราะหวังว่าสถานศึกษาในแต่ละโรงเรียนมีความสามารถและยืดหยุ่นที่จะพัฒนาจุด

แข็งของตนเอง และเหมาะกับสภาพของแต่ละสถานศึกษาเป็นอย่างดี แนวทางหนึ่งที่รัฐบาลจะช่วยสนับสนุนให้การศึกษาามีคุณภาพ คือ การนำเสนอรูปแบบความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา (School Excellence Model: SEM) เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและประเมินตนเอง SEM ประกอบด้วยสองกลุ่มใหญ่ด้วยกัน คือ กลุ่มสนับสนุน และกลุ่มผลลัพธ์ โดยที่กลุ่มสนับสนุนเป็นกลุ่มที่ให้ความมั่นใจว่าผลลัพธ์จะเกิดขึ้นได้อย่างไร ในขณะที่กลุ่มผลลัพธ์เป็นผลที่สถานศึกษาได้รับกลุ่มสนับสนุนมุ่งว่าผู้นำของสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำอย่างไร ในการกำหนดคุณค่าและการมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนและผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและความรับผิดชอบต่อสังคม รวมไปถึงการกำหนดแผนกลยุทธ์ของแต่ละสถานศึกษาโดยการตรวจสอบทิศทางที่ชัดเจนที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การพัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อจะสนับสนุนทิศทางนั้น การนำแผนไปปฏิบัติ และการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ นอกจากนี้ที่ทีมงานจะต้องถูกตรวจสอบโดยการบริหารบุคลากร เป็นการทบทวนว่าสถานศึกษามีวิธีการพัฒนาและใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการผลักดันบุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา การที่สถานศึกษาใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสนับสนุนแผนกลยุทธ์และการปฏิบัติตามกระบวนการต่างๆ เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา กระบวนการมุ่งเน้นนักเรียน ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน และการบริหาร เป็นพื้นที่อีกกลุ่มหนึ่งในการตรวจสอบว่าการออกแบบของสถานศึกษา การปฏิบัติ การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการหลักในภาพรวมของการจัดการศึกษา และการทำงานส่งผลต่อการขยายความเป็นอยู่ที่ดีให้กับนักเรียน รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ขวัญและกำลังใจของบุคลากร ผลลัพธ์ทางด้านหุ้นส่วนและสังคม เช่น ผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาตรงกับความต้องการของหุ้นส่วนและสังคมส่วนใหญ่ สุดท้ายคือผลการปฏิบัติงานหลักของสถานศึกษาจะถูกตรวจสอบโดยการทบทวนว่าการพัฒนาโดยภาพรวมของนักเรียนเป็นอย่างไรเกี่ยวกับผลผลิตทางการศึกษา

Sammons, Hillman และ Mortimore (2002, PP. 1-25) ได้

ทำการศึกษาองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ 2) การมีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง 3) การเน้นที่การเรียนการสอน 4) การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ 5) ความน่าเชื่อถือ 6) ความรับผิดชอบต่อ
- 7) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 8) สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร

Halfdah Farstad (2009) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ความทันสมัยของเครื่องมือและวัสดุฝึกเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนการสอนอาชีวศึกษา สถาบันการศึกษาต่างๆ ควรให้ความสำคัญในเรื่องเหล่านี้ ให้มีการตรวจสภาพเครื่องมือและวัสดุฝึกให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และจัดเตรียมลงทุนซื้อเครื่องมือและวัสดุฝึกที่ทันสมัยมาใช้ในการฝึกและสอนนักเรียน และฝึกให้มีความเชี่ยวชาญสนองตอบความต้องการของตลาดแรงงาน

OFSTED ([http://www.tameside.gov.uk/schoolgrid/selfassess/framework .htm](http://www.tameside.gov.uk/schoolgrid/selfassess/framework.htm)) ได้เสนอรูปแบบสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ เพื่อให้สถานศึกษาที่ต้องการปรับปรุงคุณภาพนำไปเป็นแบบอย่าง โดยรูปแบบการแสดงความเป็นเลิศนี้ได้รับการปรับปรุงและถูกนำมาใช้โดยกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานจริง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบด้วยกันคือ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากร การปรับปรุงกระบวนการ ความคิดเห็นของสถานศึกษา ความคิดเห็นของพนักงาน ความคิดเห็นของชุมชน และผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่สำคัญ

Fulstonschools (<http://www.Fulstonschools.org/dept/prodev/leadership/model>) ได้นำเสนอรูปแบบสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ ประกอบด้วยระบบการบริหาร 6 ระบบด้วยกัน คือ ภาวะผู้นำ การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย การวางแผนกลยุทธ์ การวางแผนการศึกษาและกระบวนการสนับสนุน ทรัพยากรบุคคล และผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ในแต่ละระบบย่อยมีรายการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความท้าทายของผู้นำการสื่อสารคุณค่าและความเชื่อของระบบ การกำหนดทิศทางและการประกาศถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนรวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดของผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย การประชาสัมพันธ์ด้านนวัตกรรมและการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 2) การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสียการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการจัดการบริการลูกค้าที่ดีเยี่ยม การกำหนดระดับความพึงพอใจของนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การตรวจสอบความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย ความสามารถและความต้องการของพนักงาน การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การนิยามวัตถุประสงค์การวัดผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายและกลยุทธ์สำหรับ แต่ละเป้าหมาย การมุ่งไปยังทิศทางเดียวกันของแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและแผนกต่างๆ และการจัดสรรทรัพยากรตามแผน กลยุทธ์ 4) การวางแผนการศึกษาและกระบวนการสนับสนุน

ประกอบด้วย การวางแผนการปรับปรุงการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยการผ่านกระบวนการปรับปรุง (See-Plan-Do-Check-Cycle) การกำจัดโปรแกรมและกระบวนการที่ไร้ประสิทธิภาพและไม่จำเป็น การตรวจสอบและการนำแบบอย่างของสถานศึกษาที่ดีมาเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคคล การมอบอำนาจให้กับพนักงานได้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในระบบการปรับปรุงสถานศึกษา 5) ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การขยายความสามารถของพนักงานและการพัฒนาบุคคล การมอบอำนาจให้กับพนักงานได้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในระบบการปรับปรุงสถานศึกษา การมุ่งมั่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาบุคลากร สนับสนุน การให้รางวัลที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การสนับสนุนช่องทางการสื่อสาร ความร่วมมือและการแบ่งปันความรู้ระหว่างแผนกและสถานศึกษา และการกำหนดระดับความพึงพอใจของพนักงาน 6) ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผลงานที่ตรงหรือเหนือกว่าเป้าหมายที่วางไว้ และผลงานที่ตรงหรือเหนือกว่าสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างและสามารถเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรอื่นได้

จากการประมวลและวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักการศึกษา เกี่ยวกับแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาจากงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการศึกษาที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่คุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีการบริหารของ Dubrin (2003, PP. 5-6) ซึ่งระบุหน้าที่ของผู้บริหาร มีอยู่ 4 ประการ คือ 1) Planning 2) Organizing and Staffing 3) Leading 4) Controlling มาแยกกลุ่มของข้อมูลองค์ประกอบย่อย เพื่อสรุปคุณลักษณะขององค์ประกอบในการบริหารสถานศึกษาสู่คุณภาพ ดังตาราง 10

ตาราง 10 องค์ประกอบของการบริหารจัดการสถานศึกษาคุณภาพ

องค์ประกอบ แนวคิด งานวิจัย ทฤษฎี การบริหารสถานศึกษา	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา												
	ลิตซ์ยี่ จันทรโรปี (2546)	อาร์งู จันทรโรปี (2547)	สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2549)	นงลักษณ์ เรือนทอง (2550)	อนันต์ เดียวต้อย (2551)	ซัดติยา ตังสว่าง (2552)	ชัยพร สกลพนาภิรักษ์ (2552)	ดิษชัย เก่งท้าว (2556)	Sammons, Hillman และ Morimore (2002)	Ka-ho Mok (2002)	OFSTED	Fulstonschools	คำนำหน้าคณะแทน
1. ด้านการวางแผน													
- วิสัยทัศน์				✓				✓			✓		3
- การประเมินสภาพแวดล้อม						✓				✓			2
- พันธกิจและยุทธศาสตร์การวางแผนกลยุทธ์	✓					✓				✓	✓	✓	5
- การตั้งความคาดหวังกับครูและนักเรียนไว้สูง			✓	✓				✓		✓			4
- งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน		✓											1
- การให้ความสำคัญต่อนักเรียน ผู้มีส่วนได้เสีย					✓					✓	✓	✓	4
- กำหนดทิศทางของโรงเรียน						✓				✓			2
- สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทันสมัย มีคุณภาพ		✓	✓		✓					✓			4
- กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน						✓				✓			2
2. การจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์การ	✓												1
- การใช้ข้อมูลเป็นฐาน ประเมินความก้าวหน้า		✓								✓			2
- การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	✓		✓				✓		✓			5
- บรรยากาศองค์กร, สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้	✓	✓		✓				✓	✓	✓			6
- โครงสร้างองค์การ	✓	✓						✓					3
- การบริหารจัดการเรียนการสอน		✓	✓	✓			✓		✓	✓			6
- การบริหารทรัพยากร							✓			✓	✓		3
- การบริหารจัดการองค์การ	✓						✓			✓	✓		4
- การบริหารโดยเน้นการเรียนการสอนเป็นหลัก				✓			✓		✓	✓			4
- การบริหารจัดการดี ใช้โรงเรียนเป็นฐานแบบมีส่วนร่วม		✓					✓	✓		✓			4

ตาราง 10 (ต่อ)

แนวคิด งานวิจัย ทฤษฎี การบริหารสถานศึกษา	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา												
	ลิตซ์ยี่ จันทรีไป (2546)	อ่ำรุ่ง จันทวานิช (2547)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549)	นงลักษณ์ เรือนทอง (2550)	อนันต์ เดียวด้วย (2551)	ชัตติยา ดวงสำราญ (2552)	ชัยพร สกุลพนารักษ์ (2552)	ดิษย์ชัย แก่นแก้ว (2556)	Sammons, Hilliman และ Mortimore (2002)	Ka-ho Mok (2002)	OFSTED	Fuilstonschools	ค่านำหนักคะแนน
3. การนำ													
- ธรรมชาติของผู้บริหาร					✓					✓			2
- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
- การจูงใจ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	7
- การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง					✓	✓				✓			3
- การแสดงพฤติกรรมของผู้นำ (ผู้บริหารและ การเป็นมืออาชีพ)		✓	✓	✓						✓			4
- โรงเรียนเป็นแบบอย่างในการช่วยเหลือชุมชน		✓								✓	✓		3
- ความรับผิดชอบ								✓					1
4. การควบคุม													
- การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติ			✓							✓	✓	✓	4
- การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้ ความน่าเชื่อถือ		✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
- การประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน ประเมินผล					✓	✓	✓			✓	✓		5
- ผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่สำคัญ		✓	✓							✓	✓	✓	5

จากตาราง 10 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการ
สถานศึกษาคุณภาพ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการพัฒนาที่มีคะแนนความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อให้
ครอบคลุมรูปแบบ วิธีการที่จะส่งผลให้การศึกษาใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของการบริหารจัดการสถานศึกษาคุณภาพที่ได้ความถี่สูงสุดในระดับ 8 ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. องค์ประกอบของการบริหารจัดการสถานศึกษาคุณภาพที่ได้ความถี่ในระดับ 7 ได้แก่ การจูงใจ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการประกันคุณภาพ, การตรวจสอบได้, ความน่าเชื่อถือ

3. องค์ประกอบของการบริหารจัดการสถานศึกษาคุณภาพที่ได้ความถี่ในระดับ 6 ได้แก่ บรรยากาศองค์กร, สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ และการบริหารจัดการเรียนการสอน

4. องค์ประกอบของการบริหารจัดการสถานศึกษาคุณภาพที่ได้ความถี่ในระดับ 5 ได้แก่ พันธกิจและยุทธศาสตร์การวางแผนกลยุทธ์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน ประเมินผล และผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่สำคัญ

ซึ่งจากองค์ประกอบของการบริหารจัดการสถานศึกษาคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสรุปจำแนกจัดข้อมูลใหม่โดยเรียงลำดับตามคะแนนความถี่ ดังตาราง 11

ตาราง 11 สรุปองค์ประกอบของการบริหารจัดการสถานศึกษาคุณภาพตามแนวคิดนักวิชาการศึกษา

แนวคิด งานวิจัย ทฤษฎี การบริหารสถานศึกษา	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา												
	ลิวอี้ จันทรีปี (2546)	ดำรง จันทวานิช (2547)	สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2549)	นงลักษณ์ เรือนทอง (2550)	อนันต์ เดียวต้อย (2551)	ซุติยา ดังสำราญ (2552)	ชัยพร สกลพนาภิรักษ์ (2552)	ดิษฐ์ชัย แก่นท้าว (2556)	Sammons, Hillman และ Mortimore (2002)	Ka-ho Mok (2002)	OFSTED	Fulstonschools	ค่าน้ำหนักคะแนน
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓		✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	8
2. การจูงใจ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร	✓		✓		✓			✓		✓	✓	✓	7
3. การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้ ความน่าเชื่อถือ		✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		7
4. บรรยากาศองค์กร, สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้	✓	✓		✓				✓	✓	✓			6
5. การบริหารจัดการเรียนการสอน		✓	✓	✓		✓		✓		✓			6

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา												
	ลิตซ์ยี่ จันทรีไป (2546)	อึ้งจันหวามช (2547)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549)	นงลักษณ์ เรือนทอง (2550)	อนันต์ เดียวต้อย (2551)	ชัตติยา ตั้งสำราญ (2552)	ชัยพร สกลพนาภิรักษ์ (2552)	ดิษย์ชัย แก่นท้าว (2556)	Sammons, Hillman และ Mortimore (2002)	Ko-ho Mok (2002)	OFSTED	Fulstonschools	ค่าน้ำหนักคะแนน
6. พันธกิจและยุทธศาสตร์การวางแผนกลยุทธ์	✓					✓				✓	✓	✓	5
7. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	✓		✓				✓		✓			5
8. การประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน ประเมินผล					✓	✓				✓	✓		5
9. ผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่สำคัญ		✓	✓							✓	✓	✓	5

13. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษายุคใหม่

ในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ในส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 127-147) ได้เสนอแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศไทย โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่า การอาชีวศึกษาจะสามารถผลิตบุคลากรวิชาชีพทางด้านเทคโนโลยีที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรในวัยแรงงานให้มีสมรรถนะสูงขึ้นทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทั้งนี้ โดยมุ่งเน้นความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ความมีอิสระทางด้านวิชาการ และการระดมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาด้วยกัน และระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยมีระบบคุณวุฒิวิชาชีพที่สนับสนุนการประกันคุณภาพและส่งเสริมให้มีการเทียบโอนผลการเรียนทั้งในระบบ นอกกระบบ และประสบการณ์จากการทำงาน อันจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงาน

1. แนวทางการจัดการศึกษาด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาจะยึดหลักการดังต่อไปนี้

1.1 ต้องจัดสรรโอกาสให้บุคคลที่มีความสนใจและความสามารถได้รับการศึกษาทางด้านวิชาชีพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน และต้องให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น

1.2 การอาชีวศึกษาต้องมีการหล่อหลอมในบุคคลตั้งแต่วัยเยาว์ เพื่อสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการทำงาน การสำรวจความสนใจและความถนัดของตนเอง การได้รับ

การปฐมนิเทศเกี่ยวกับงานอาชีพ การศึกษาวิชาชีพเฉพาะสาขาเบื้องต้นจนถึงการศึกษาวิชาชีพขั้นสูง การดำเนินการดังกล่าวต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงอุดมศึกษา โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงและมีระบบการแนะแนวให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

1.3 การอาชีวศึกษาพึงยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสายวิชาชีพสามารถศึกษาต่อระดับสูงได้เต็มตามศักยภาพและความสนใจ และเปิดโอกาสให้บุคคลในวัยทำงานสามารถกลับเข้ารับการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

2. การจัดระบบเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในอนาคต จะมุ่งเน้นการผลิตบุคลากรระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค ช่างเทคนิคชั้นสูง นักเทคโนโลยี/นักวิชาชีพ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องได้รับการหล่อหลอมทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำงาน ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ทักษะอาชีพเฉพาะสาขาได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งผู้เรียนสามารถจะศึกษาต่อได้ถึงระดับปริญญาสายเทคโนโลยี การจัดการศึกษาด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จะเป็นการจัดการศึกษาสายเทคโนโลยีที่มีการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายคล้ายการจัดการโปรแกรม Tech Prep ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งอาจจัดในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น 2+2 หรือ 3+2 หมายความว่า ผู้เรียนอาจเตรียมความพร้อมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 2 หรือ 3 ปี เพื่อเรียนต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงอีก 2 ปี แต่ทั้งนี้ก็ได้ปิดกั้นผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ แต่ผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายเทคโนโลยีและ

อาชีวศึกษาจะมีความรู้และทักษะที่ตรงกว่าผู้เรียนสายสามัญ และเมื่อจบระดับ ปวส. ผู้เรียนสามารถเรียนต่อระดับปริญญาสายเทคโนโลยีได้

3. ระบบเทียบโอนผลการเรียน นอกจากการเชื่อมโยงการเรียนการสอน เทคโนโลยีและอาชีวศึกษากับสายวิชาการแล้ว ยังต้องเชื่อมโยงกับระบบการจ้างงาน คือ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีประสบการณ์มาเทียบโอนเพื่อเข้ามารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะต้องอาศัยการจัดระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification)

4. ระบบการบริหารและการจัดการ ยึดหลัก ดังนี้

4.1 มีเอกภาพด้านนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ และมีการกระจายอำนาจจากส่วน กลางไปยังระดับสถานศึกษา

4.2 มีการบริหารในระบบเครือข่ายของสถานศึกษาของรัฐ และมีเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาเอกชนและสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบบริหารและการจัดการ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

ระดับชาติ ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาที่อยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดังนี้ 1) เสนอนโยบายและแผนพัฒนาเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา 2) เสนอมาตรฐานเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ 3) สนับสนุนทรัพยากร และ 4) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

ระดับสถานศึกษา ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาระดับปริญญาและผ่านการรับรองมาตรฐานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการเทคโนโลยีและอาชีวศึกษากำหนดเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้ ให้มีการบริหารงานในลักษณะเครือข่ายของสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียง และมีการเปิดสอนในวิชาเดียวกันหรือสาขาที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้สถานศึกษาที่อยู่ในเครือข่ายการบริหารสามารถใช้ทรัพยากรการศึกษาาร่วมกัน นอกจากนี้ ให้มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และสถานประกอบการเพื่อให้มีการวางแผนร่วมกันในการจัด

การศึกษาและการฝึกอบรมที่สนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ และความสนใจของผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. ด้านการจัดการเรียนการสอน ยึดหลักการดังต่อไปนี้

5.1 การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียน และวัยแรงงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีความหลากหลายและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและผู้เรียน

5.2 กระบวนการเรียนการสอนมุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งความรู้ทางทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ ให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีในส่วนที่เป็นศาสตร์สากล รวมทั้งการประสมประสานองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ความรู้สากลได้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

5.3 มีการกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับผู้เรียน เช่น สมรรถนะด้านภาษาและการสื่อสาร คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การแก้ปัญหาบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจในวัฒนธรรม การวางแผนและการเป็นผู้ประกอบการ เป็นต้น

5.4 มีการวัดประเมินผลที่เน้นความสามารถในการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ หรือการวัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากกว่าการทดสอบความรู้ทางทฤษฎีเพียงอย่างเดียว

5.5 มีการวิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษาเพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการสร้างงาน และส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับผู้เรียน

6. ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ ยึดหลักดังต่อไปนี้

6.1 การจัดการอาชีวศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการ ตั้งแต่ขั้นตอนกำหนดนโยบายความต้องการการพัฒนากำลังคน การระดมทรัพยากร การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม และติดตามประเมินผล

6.2 มีระบบจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม โดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้ (1) การสนับสนุนจากรัฐในด้านวิชาการ และอุปกรณ์การฝึกตามควรแก่กรณี (2) การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษา รวมทั้งอุปกรณ์การฝึกอบรมตามที่กฎหมายกำหนด

7. ด้านคุณภาพและมาตรฐาน ยึดหลักการดังต่อไปนี้

7.1 ครูและอาจารย์ทางด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู เพื่อเป็นหลักประกันความรู้ความสามารถในด้านการสอนและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ผ่านการฝึกอบรมจากสถานประกอบการที่ได้รับการรับรอง

7.2 มีการพัฒนาครู อาจารย์ทางด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะให้มีการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการประกอบอาชีพให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี

7.3 ให้มีกองทุนเพื่อพัฒนาครูเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา โดยการระดมทุนจากภาครัฐและเอกชน

7.4 ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาที่ให้ความสำคัญด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency-based Approach) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมีคณะอนุกรรมการสาขาวิชาชีพตามที่คณะกรรมการฯ เห็นสมควร 2) จัดให้มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยให้ความสำคัญในทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นระบบเชื่อมโยงระบบการศึกษากับประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเทียบโอนประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้จากการทดสอบเพื่อรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ

จากข้อเสนอยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการอาชีวศึกษาของหน่วยงานที่รับผิดชอบของรัฐ จะเห็นได้ว่า รัฐมุ่งเน้นในการจัดการอาชีวศึกษาที่จะสร้างกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะวิชาชีพและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยคำนึงถึงอุปสงค์และอุปทานเป็นหลักสำคัญ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เน้นวิธีบริหารจัดการการอาชีวศึกษาแนวใหม่ เพื่อพัฒนาระบบคุณภาพมาตรฐาน ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

13.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจโลก ทำให้การบริหารจัดการอาชีวศึกษาต้องเปลี่ยนไป เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาการหลายหลากแขนง ทำให้ผู้เรียนต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จะก้าวทันเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารต้องมีการเรียนรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น การบริหารจัดการอาชีวศึกษาในยุคปัจจุบันก็ต้องจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยียุคใหม่

ความต้องการของผู้เรียนที่จะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นมีมาก คุณภาพของการจัดการศึกษา จำต้องปรับตัวยกมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนให้สูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาต้องมุ่งเน้นสู่การจัดการที่ส่งผลผลิตให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังต่อไปนี้

วิจิตร วรุตบางกูร (2542, หน้า 111) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามหลักสากล ซึ่งจะต้องกำหนดนโยบายการศึกษาให้ครอบคลุมค่านิยม 4 ประการ คือ 1) ความเป็นธรรม (Equity) โรงเรียนจะต้องทำหน้าที่จัดการศึกษาโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ให้ความเสมอภาคแก่คนทุกกลุ่ม ทุกระดับ 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) โรงเรียนจะต้องดำเนินการและรับผิดชอบต่อบรรลุป้าประสงค์ โดยให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน 3) เสรีภาพ (Liberty) โรงเรียนจะต้องให้ออกาสนักเรียนมีสิทธิเสรีภาพในการศึกษา หาความรู้ที่ตนเองสนใจ ส่งสมความถนัดที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต และอาชีพของตน ในขณะเดียวกันโรงเรียนก็ต้องยึดมั่นในเสรีภาพทางวิชาการที่จะจัดสรรประสบการณ์ที่ดีที่สุด มีความหมาย และมีคุณค่าต่อชีวิตของนักเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 4) ความเป็นเลิศ (Excellence) โรงเรียนจะต้องมุ่งการศึกษาให้นักเรียนได้เรียนรู้วิชาการที่มีประโยชน์และทันสมัยที่สุด ได้รับการฝึกฝนโดยกระบวนการที่ได้เลือกสรรมาอย่างดี โดยที่บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ นักเรียนได้รับพัฒนาศักยภาพเต็มที่ และมีความสุขกับการเรียนรู้

การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ขึ้นอยู่กับการบริหารที่มีคุณภาพด้วยการกำหนดทิศทางการบริหารงานให้ชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้ผลสูงสุด โรงเรียนต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีวินัยในระดับสูง และรักษาไว้ให้ทำงานอยู่ องค์การ ต้องปลูกฝังผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และต้องให้บริการแก่ชุมชน วิจิตร วรุตบางกูร (2542, หน้า 112) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศ ดังนี้

1. การบริหารมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ ไม่ยึดกฎระเบียบเคร่งครัดจนเป็นอุปสรรคความสำเร็จของงาน เมื่อมีอุปสรรคผู้บริหารจะให้ความช่วยเหลือเหลือแก้ไข เพื่อให้งานสำเร็จ ผู้บริหารไม่นิยมการลงโทษ แต่มุ่งสร้างความเข้าใจเพื่อป้องกันความผิดพลาด

2. ผู้บริหารไม่ทำตนเป็นเจ้านายหรือเป็นคนชั้นสูง แต่จะทำงานร่วมกับทุกคน ด้วยความนับถือ ทำหน้าที่ผู้นำที่มีความคิดก้าวหน้าพร้อมที่จะแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารและครูจะคลุกคลีกับนักเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักเรียนรักการเรียน รู้ ทุ่มเทกับการเรียนเต็มศักยภาพ
3. ผู้บริหารจะไม่ใช้อำนาจเผด็จการในการตัดสินใจ แต่ต้องวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์และการปรึกษากับบุคลากร แก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยกลุ่มและพยายามรักษาความเป็นกลุ่มไว้
4. ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพอันดีระหว่างครูและนักเรียนให้มีความเชื่อถือ ผูกพัน ความเอาใจใส่ และความคิดสร้างสรรค์ของครูมากกว่าการสอนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
5. ผู้บริหารจะคัดเลือกบรรจุอย่างพิถีพิถัน พัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ตอบแทนและรักษาคนดี
6. ผู้บริหารถือเป็นหน้าที่ที่จะทำทุกอย่างให้ครูอยู่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แสวงหาความร่วมมือช่วยเหลือจากภายนอกมาสนับสนุนการทำงานของคุณครู
7. บุคลากรทุกฝ่ายมีความเชื่อมั่นในตนเอง นับถือและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร คิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จ
8. หลักสูตรที่เปิดสอนกว้างขวางให้นักเรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ครอบคลุมเป้าหมายของการจัดการศึกษา
9. การเรียนการสอนให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด และขั้นตอนในการแก้ไขปัญหา
10. โรงเรียนมีเป้าหมายชัดเจนและเข้มแข็ง โดยบุคลากรทุกฝ่ายรู้เป้าหมายของโรงเรียน การประเมินผลงานยึดเป้าหมายเป็นหลัก และวิธีการไปสู่เป้าหมายนั้นมีความยืดหยุ่นได้
11. สวัสดิการนักเรียนเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจ และถือเป็นเรื่องสำคัญที่สุดตามแนวคิดการบริหารเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ McGregor (1989) เกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติงานในองค์การที่มีประสิทธิผล จะต้องประกอบบรรยากาศในองค์การที่ยืดหยุ่น มีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ มีความสะดวกสบาย อบอุ่นไม่ตึงเครียด ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการแสดงความ

คิดเห็น ยอมรับและเข้าใจเป้าหมายเดียวกัน รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน พยายามแก้ปัญหาขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ได้ ต้องเป็นแนวทางที่ทุกฝ่ายยอมรับ สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ แบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน ผู้บริหารคอยช่วยเหลือเพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายด้วยความรับผิดชอบร่วมกัน

การบริหารเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษาเป็นเป้าหมายของการบริหาร เพื่อมุ่งสู่คุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งเป็นความพยายามของผู้บริหารทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ต้องพยายามสร้างความเป็นเลิศให้เกิดขึ้น เพื่อให้คุ้มกับการลงทุนกับผู้ปกครอง และเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จ เชื่อถือ (บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538) ในขณะเดียวกันโรงเรียนก็จะมีชื่อเสียง มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า

อาจจะมีความสับสนในการแยกแยะความหมายระหว่างคุณภาพ มาตรฐาน และความเป็นเลิศ ซึ่งยากที่จะอธิบายได้เนื่องจากมีความหมายได้หลายด้านและ เป็นการยากที่คนส่วนใหญ่จะเห็นพ้องต้องกันเป็นกรอบมโนทัศน์ ดังที่ อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2536, หน้า 15) กล่าวสรุปไว้ว่า การมองความเป็นเลิศหรือคุณภาพจะแตกต่างกันไป กล่าวคือ ทางด้านเศรษฐศาสตร์จะมองคุณภาพในเชิงความสัมพันธ์ในปัจจัยนำเข้าและผลผลิต โดยดูว่าผลผลิตที่ได้นั้นอยู่ในความต้องการของตลาดแรงงานมากน้อยเพียงใด คุ้มค่ากับการลงทุน

การผลิตหรือไม่ การมีคุณภาพต่ำจึงหมายถึงความไม่สมดุลกันระหว่างอุปสงค์กับอุปทาน สำหรับทางด้านสังคมวิทยา จะมองว่าการศึกษาคือตอบสนองหรือทดแทนให้กับสังคมมากน้อยเพียงใด มีผลทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างไร ทำให้ประเทศมีการพัฒนาทั้งทางด้านสังคมและเทคโนโลยีหรือไม่ สำหรับทางด้านการศึกษา จะมองคุณภาพในลักษณะของประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน ความสามารถของบัณฑิตในการแก้ไขปัญหา คิดวิเคราะห์และวิจารณ์

เมื่อพิจารณาจากความหมายของคำว่า “คุณภาพ” ตามที่มีผู้กล่าวไว้ เช่น The American Heritage Dictionary of English ได้ให้ความหมายของคุณภาพไว้ในแนวทางหนึ่งว่า คือ ระดับความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Baumgart (1987: อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ เศษะพานิช, 2550, หน้า 64) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพ ว่าหมายถึง แบบของความเป็นเลิศ หรือสิ่งที่เหนือกว่าหรือดีกว่าปกติธรรมดา เช่นเดียวกับ Conrad and Blackburn (อ้างถึงใน อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์, 2536, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า

ความเป็นเลิศและคุณภาพนั้น มีความหมายคล้ายกัน ใช้แทนกันได้ โดยทั้งสองคำต้อง
 คำหนึ่งถึงมิติของรูปแบบ โดยไม่เพียงแต่คำหนึ่งถึงผลสำเร็จอันน่าชื่นชม แต่คำหนึ่งถึง
 คุณลักษณะซึ่งทำให้เกิดผลสำเร็จด้วย ทั้งคุณภาพและความเป็นเลิศต่างก็หมายถึง
 คุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูงและตั้งใจจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานนั้น

ดังนั้นกล่าวได้ว่า มาตรฐาน คุณภาพ และความเป็นเลิศ ทั้งสามคำนั้นมีความ
 ความเกี่ยวข้องกันอยู่ แต่ก็มี ความแตกต่างกันที่การจัดลำดับ กล่าวคือ “มาตรฐาน” เป็นสิ่ง
 ที่ถือเอาเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนด (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) หรือเป็นข้อกำหนดขั้น
 ต่ำที่ต้องมีหรือที่ระบุไว้ ส่วน “คุณภาพ” นั้นเป็นการยกระดับมาตรฐาน โดยนอกจากทำให้
 ตรงตามข้อกำหนดแล้วยังต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและทำให้สอดคล้องกับความต้องการ
 ของลูกค้าด้วย (สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์, 2542, หน้า 157-185) หรืออาจกล่าวได้ว่า
 มาตรฐานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของคุณภาพ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546, หน้า 167-
 168) และข้อแตกต่างที่สำคัญก็คือ สินค้าหรือบริการที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ไม่
 จำเป็นต้องเป็นสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ แต่สินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพควรมี
 ลักษณะที่ได้มาตรฐานในระดับหนึ่ง เพราะโดยทั่วไปแล้วการกำหนดมาตรฐานมักเป็นการ
 กำหนดโดยผู้ผลิตเป็นส่วนใหญ่ โดยมีได้คำนึงถึงความต้องการของลูกค้า สำหรับ “ความ
 เป็นเลิศ” นั้น กล่าวได้ว่า มีคุณภาพเป็นพื้นฐานสำคัญ แต่ “ความเป็นเลิศ” มีระดับ
 เหนือกว่าคุณภาพ เพราะเมื่อเปรียบเทียบกันแล้วจะมีความโดดเด่นกว่า เป็นระดับ
 คุณภาพสูง มีผลงานที่ยอดเยี่ยม เหนือกว่าธรรมดา ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้

13.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการบริหารเพื่อ
 ความเป็นเลิศในองค์กรทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ พอสรุปในภาพรวมได้ว่า ใน
 ส่วนงานวิจัยในประเทศส่วนใหญ่จะเป็นการวิจัยที่เกี่ยวกับแนวทาง ยุทธศาสตร์ ปัจจัยใน
 การบริหารสถานศึกษาเอกชนที่เน้นในเรื่องความเป็นเลิศ ซึ่งพบที่น่าสนใจ 7 เรื่อง และใน
 ส่วนงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเพื่อความเป็นเลิศสำหรับ
 สถานศึกษาอยู่บ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาถึงรูปแบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ
 โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญของผลการวิจัยได้ดังนี้

ศานิตย์ เซยซุ่ม (2543) วิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานเพื่อความ เป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงาน เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและสถานศึกษาเอกชน ทั่วไป และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและสถานศึกษาเอกชนทั่วไปใน 9 เขตการศึกษา ตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในปีการศึกษา 2540-2542 จำนวน 16 โรง และสถานศึกษาเอกชนทั่วไปในจังหวัดที่มีสถานศึกษาเอกชนได้รับรางวัล พระราชทาน จำนวน 16 โรง ผู้ให้ข้อมูลคือครูใหญ่และครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนทั้ง สองประเภท จำนวน 570 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหาร เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน 7 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Peter และ Waterman สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของ สถานศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและสถานศึกษาเอกชนทั่วไปอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบ โดยมีการบริหารงานด้านโครงสร้างอยู่ในลำดับที่หนึ่งทั้งสองกลุ่ม และ การบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและ สถานศึกษาเอกชนทั่วไป โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาแต่ละ องค์ประกอบ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ ด้านบุคลากร และด้านทักษะ

จะเห็นได้ว่างานวิจัยของ ศานิตย์ เซยซุ่ม (2543) มีจุดเน้นในเรื่องแนว หรือวิธีการบริหารซึ่งนำแนวคิดบริหารของ Peter และ Waterman เป็นกรอบแนวคิดในการ วิจัย จากผลการวิจัยที่พบว่า สถานศึกษาเอกชนทั้งสองประเภทไม่มีความแตกต่างกันใน ภาพรวมของทุกองค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีความพร้อมใน การบริหารจัดการสถานศึกษา แต่มีความแตกต่างกันในองค์ประกอบด้านบุคลากร และ ด้านทักษะ ซึ่งแสดงว่า สถานศึกษาเอกชนที่มีความเป็นเลิศนั้นให้ความสำคัญกับ องค์ประกอบในทั้งสองด้านมากกว่าสถานศึกษาทั่วไป ซึ่งพอที่จะสรุปได้ว่าองค์ประกอบ ด้านบุคลากรและด้านทักษะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการแสดงความเป็นเลิศของ สถานศึกษา

สมฤดี ศิริชัยเอกวัฒน์ (2545-2546) ศึกษาเรื่อง “ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาชั้นนำ” โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อทราบระดับของยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาชั้นนำ ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยตามข้อเสนอแนะของกรมวิชาการ ที่เสนอยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 8 ประการ ประกอบด้วย 1) การจัดทำระบบสารสนเทศ 2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา 3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา 6) การประเมินคุณภาพการศึกษา 7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี และ 8) การผลัดคุณภาพการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาเอกชนชั้นนำใช้ยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในระดับมากทุกยุทธศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องและศึกษาจากสภาพจริงจากสถานศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพ 3 โรง และสถานศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพต่ำ 3 โรง เพื่อสังเคราะห์เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพพร้อมปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้าประกอบด้วย ปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบทของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพผู้เรียน ในแต่ละด้านมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. บริบทของสถานศึกษาในทศวรรษหน้า มีคุณลักษณะดังนี้
สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล จัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด มีความเป็นอิสระอิสระในการบริหารจัดการ มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษา มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชน ผู้เรียนสมัครใจเข้าเรียน ได้รับการอุดหนุน สนับสนุน/ส่งเสริมอย่างเพียงพอจากรัฐ ผู้ปกครองศิษย์เก่า ชุมชน สมาคม เคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองตลอดเวลา

2. การบริหารจัดการปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่

2.1 ผู้บริหาร ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้ ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม และเมตตาธรรม มีความรับผิดชอบ เสียสละ อุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการสูง (ผู้บริหารมืออาชีพ) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการจัดการศึกษา เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของบุคลากรและชุมชน เป็นผู้นำที่ดี (กระตือรือร้น กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และมีความเป็นประชาธิปไตย)

2.2 พฤติกรรมการบริหารจัดการ มีคุณลักษณะดังนี้ การบริหารเป็นระบบที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีคณะกรรมการบริหารการทำงานเป็นทีม มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่า มีการสรรหาและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ บริหารการเงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นิเทศ/กำกับติดตาม ประเมิน และรายงานผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงาน

3. ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก สถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องมีสิ่งต่อไปนี้ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยความปลอดภัยของผู้เรียน อาคารสถานที่เพียงพอ มั่นคง แข็งแรงและปลอดภัย ห้องเรียน/ห้องประกอบที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สื่อ/เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ และเหมาะสมกับผู้เรียน/กิจกรรมการเรียนการสอน มีแหล่งความรู้ที่หลากหลาย มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน มีบุคลากรสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ มีบริการและสวัสดิการนักเรียนที่มีคุณภาพทั่วถึงและเป็นระบบ

4. การจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่

4.1 ครู ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีวิญญูณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีขวัญและกำลังใจ

4.2 พฤติกรรมการสอน ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังนี้ ครูทำงานเป็นทีม มีความเอาใจใส่ ดูแลนักเรียนใกล้ชิดและทั่วถึง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน วัดและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน จัดกิจกรรม/โครงการ/โครงการพิเศษที่ส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนหลากหลาย และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรักในวิชาและรักสถานศึกษา

4.3 หลักสูตร ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังนี้ มีหลักสูตรที่บูรณาการ (ความรู้ ทักษะและคุณค่า) สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและมีความเป็นสากล มีการบริหารหลักสูตรอย่างครบวงจร (วิเคราะห์ จัดทำแผนการสอน ประเมินการใช้ ปรับปรุงและพัฒนา)

4.4 พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังนี้ ทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมืออย่างดีในทุกกิจกรรมการเรียนรู้ ริเริ่ม แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และเสนอผลงานของตนเองและกลับได้ ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและกลุ่มได้

5. คุณภาพผู้เรียน ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังนี้ เป็นผู้มีความประพฤติดี จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีสำนึกความเป็นไทย มีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ และมีความสามารถพิเศษอื่นๆ เช่น ดนตรี กีฬา ฯลฯ มีคุณภาพตามปรัชญา/เป้าหมาย/ความต้องการของสถานศึกษา ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีสุขภาพที่ดี ปลอดภัยจากอบายมุขและสารเสพติด มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

จากการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2545) เห็นได้ว่ามุ่งเน้นศึกษาเฉพาะปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยเท่านั้น เป็นการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างสถานศึกษาที่มีคุณภาพกับสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่ำ แล้วนำมากำหนดเป็นรูปแบบ ปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า และจากข้อเสนอแนะในการวิจัยที่กล่าวว่า สถานศึกษาเอกชนจะต้องให้ความสำคัญและมีสารสนเทศที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมและเพียงพอ ใช้แผนเชิงรุกเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพียงพอ

การให้ขวัญกำลังใจในการทำงานที่เพียงพอ นั้นแสดงว่าระบบการจัดการสารสนเทศ การวางแผนเชิงรุก การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบสำคัญในการมุ่งสู่การ เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพในทศวรรษหน้า

จากเอกสารการประชุมคณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษาครั้งที่ 4/2546 ได้กล่าวถึงเอกสารเผยแพร่ร่วมกันของ UNESCO และ ILO ในปี ค.ศ. 2002 ที่ แสดงทัศนะในเรื่อง “การอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีศึกษา และการฝึกอบรมสำหรับศตวรรษที่ 21” (Technical and Vocational Education and Training for the Twenty-first Century) กล่าวไว้ว่าเป้าหมายการอาชีวศึกษาในอนาคต คือ (1) การพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพ โดย คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สร้างพลังให้คนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการศึกษาดูชีวิตมี คุณวุฒิวิชาชีพ จัดการเรียนรู้แบบเปิดและยืดหยุ่น (2) มีการรับรองและเทียบโอน ประสบการณ์ เน้นให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับทุก ฝ่าย และให้เป็นนโยบายแห่งชาติโดยมีองค์กรระดับชาติดูแล (3) หลักสูตรต้องเชื่อมโยงกับ ความเป็นจริงในโลกของงาน (4) ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิชาชีพตั้งแต่เยาว์วัย (5) การจัดการอาชีวศึกษาต้องมีความหลากหลาย ยืดหยุ่น สามารถเรียนได้ทั้งเต็มเวลา นอกเวลา และทางไกล (6) โปรแกรมการเรียนการสอนต้องอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ อาชีพ ซึ่งต้องการทักษะมากกว่า 1 ด้าน เช่น ด้านเกษตรกรรม ที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับ พืชแล้ว ต้องรู้การบริหารจัดการ การตลาด เทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ และ ภาษาต่างประเทศเป็นต้น การเรียนการสอนต้องเน้นการบูรณาการภาคทฤษฎีภาคปฏิบัติ เน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ และโลกของงานที่เป็นจริง ซึ่ง นักวิชาการด้านการศึกษา Jandhyala B G Tilak (2002) ก็มีทัศนะที่สอดคล้องโดยแสดง ทัศนะว่า การอาชีวศึกษาในอนาคตจะต้องเป็นการศึกษาแบบทั้งในห้องเรียน รวมไปถึง การศึกษาในสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์ในโลกของงาน

สมคิด สร้อยน้ำ (2547, หน้า 140-144) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัว แบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและ เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนก ตามขนาดของโรงเรียน 2) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ และนำเสนอตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) เพื่อตรวจสอบตัว แบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น และ 4) ศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม

และอิทธิพลรวมของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรง มี 6 ปัจจัย คือ (1) การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน (2) เทคโนโลยีและระบบงาน (3) เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน (4) การจูงใจ (5) การปฏิบัติด้านการจัดการ และ (6) การปฏิบัติด้านการบริหาร 2) ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 7 ปัจจัย คือ (1) บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน (2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ (3) การพัฒนาครูและทีมงาน (4) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (5) โครงสร้างของโรงเรียน (6) การจูงใจ และ (7) เทคโนโลยีและระบบงาน 3) ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลรวมมี 11 ปัจจัย คือ (1) บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน (2) การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน (3) เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน (4) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ (5) การปฏิบัติด้านการจัดการ (6) การพัฒนาครูและทีมงาน (7) การจูงใจ (8) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (9) เทคโนโลยีและระบบงาน (10) โครงสร้างของโรงเรียน และ (11) การปฏิบัติด้านการบริหาร

สมจิตร อุดม (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคือ ปัจจัยระดับนักเรียน ปัจจัยระดับครู และปัจจัยในระดับผู้บริหารโรงเรียน โดยปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน ปัจจัยระดับครู ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548, หน้า 150-152) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ด้านการนำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์ ด้านระบบและกระบวนการ ด้านทรัพยากรบุคคลและทีมงาน ด้านการวิเคราะห์การประเมินตนเองและการจัดการความรู้ ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง ด้านผลลัพธ์ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

มีสาระสำคัญ ดังนี้ ด้านการนำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 45 ข้อ ที่มีความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านระบบและกระบวนการ จำนวน 25 ข้อ ที่มีความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา 3 ลำดับแรก ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ กระบวนการเน้นผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ระบบดูแลช่วยเหลือให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีความสามารถที่โดดเด่น ด้านทรัพยากรบุคคลและทีมงาน จำนวน 12 ข้อ ที่มีความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา 3 ลำดับแรก ได้แก่ แผนพัฒนาบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการและมอบอำนาจหน้าที่ให้หัวหน้าทีมคุณภาพ มีการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจนตามระเบียบปฏิบัติราชการ ด้านการวิเคราะห์ การประเมินและการจัดการเรียนรู้ จำนวน 14 ข้อ ที่มีความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบ ประเมินสภาพความต้องการทั้งระบบเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 14 ข้อ ที่มีความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดความรู้ สาระของหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพของผู้เรียนและท้องถิ่น ด้านผลลัพธ์ขององค์กร จำนวน 23 ข้อ ที่มีความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และเคารพในสิทธิของผู้อื่น ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนสังคม

ณัฐรัฐ ธนธิตกร (2549, หน้า 251-256) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาโดยใช้แนวคิด Balanced Scorecard (BSC) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาโดยใช้แนวคิด Balanced Scorecard (BSC) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ปัจจัยผลผลิต และ 4) ปัจจัยผลลัพธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ แนวคิดและหลักการบริหารโรงเรียน การกำกับของรัฐ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน บุคลากร

และเครือข่าย 2) กระบวนการ ได้แก่ การวิเคราะห์วางแผน การกำหนดมุมมอง วัตถุประสงค์ การจัดทำแผน การดำเนินการตามแผน และการติดตามประเมินผล 3) ปัจจัยการผลิต ได้แก่ สภาพโรงเรียนเหมาะสม บุคลากร หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และโรงเรียนมีฐานะการเงินมั่นคง และ 4) ปัจจัยผลลัพธ์ ได้แก่ นักเรียนมีคุณภาพ โรงเรียนมีคุณภาพและเติบโตอย่างมั่นคง ส่วนการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาโดยใช้แนวคิด Balanced Scorecard (BSC) พบว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมากทุกองค์ประกอบ

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550, หน้า 295-309) ได้ศึกษาการพัฒนา ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน โดยศึกษาถึงคุณลักษณะ และแนวปฏิบัติของสถานศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้น ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้น ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และ แนวปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบหลักมี 9 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบย่อย 2) การวางแผนกลยุทธ์ มี 3 องค์ประกอบย่อย 3) การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง มี 3 องค์ประกอบย่อย 4) โครงสร้างองค์กร มี 2 องค์ประกอบย่อย 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มี 6 องค์ประกอบย่อย 6) การบริหารงานวิชาการ มี 6 องค์ประกอบย่อย 7) การบริหาร การเงิน มี 3 องค์ประกอบย่อย 8) การบริหารทั่วไป มี 3 องค์ประกอบย่อย และ 9) การจัดการสารสนเทศและความรู้ มี 3 องค์ประกอบย่อย

สุนิสา วิทยานุกรณ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัด การศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัด การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนเอกชน มี 7 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) ด้านนำองค์กร ประกอบด้วย ผู้นำเป็น แบบอย่างประพฤติที่ดี และผู้นำมีเมตตากรุณา ซื่อสัตย์ สุจริตและขยันหมั่นเพียร 2) ด้าน การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติตาม แผนให้ทุกฝ่ายเข้าใจชัดเจน และการจัดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนเพื่อสอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์ อันนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้เสีย ประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุขมีบรรยากาศการ

เรียนรู้ที่ดี และกระตุ้นแนะนำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) ด้านการวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียน การสอน การศึกษาวิเคราะห์สภาพความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน 5) ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม และการสร้างความยุติธรรมในการทำงาน 6) ด้านการจัดการกระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการเน้นผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่ดิ้นรนและมีระบบดูแลคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และ 7) ด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย การนำองค์กรผู้นำปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ได้แก่ แผนกลยุทธ์ระยะสั้น ระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มีสื่อนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้านมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน มีการบริหารติดตามการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ด้านการจัดการกระบวนการ สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี ส่วนแนวคิดของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชนมีระดับมากทุกด้าน

ปีนินท์ นฤนาถบุญทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 3) ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ 4) ด้านสมรรถนะองค์การ และ 5) ด้านประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

New Jersey State Dept. Of Education (1989) ได้ศึกษาเรื่อง “City Schools of Excellence: School Improvement Grant Program. Award Recipients” รัฐ New Jersey ได้รับรายชื่อของเทศบาล สถานศึกษา ครูใหญ่ เขต ที่อยู่ของศึกษานิเทศก์ เบอร์โทรศัพท์ เกรดที่ได้รับและจำนวนนักเรียน สำหรับผู้ที่ได้รับรางวัลทั้ง 50 รางวัลของ City Schools of Excellence Grant Program สถานศึกษาเหล่านี้ได้เข้าร่วมใน Intensive Program ซึ่งโปรแกรมนี้ในปีแรกแต่ละสถานศึกษาจะตั้งทีมงานที่เป็นตัวแทนทำงานข้ามสายงานระหว่างชุมชนเพื่อที่จะค้นหาสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ความต้องการและจัด

โปรแกรมการพัฒนา ในปีที่ 2 และ 3 สถานศึกษาจะเริ่มนำแผนการพัฒนาไปใช้ โดยให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดย 1) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง 2) การมุ่งไปที่กิจกรรมทางการศึกษาที่สำคัญ 3) การชี้แนะการพัฒนาของนักเรียน 4) ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา 5) สร้างการคาดหวังของครูในเรื่องการพัฒนาของนักเรียน และ 6) สร้างบรรยากาศในการเรียนอย่างเป็นระเบียบ

Sergiovanni (2001, PP. 258–263) ได้กล่าวสรุปถึงการบริหาร

โรงเรียนที่มีประสิทธิผลควรมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) เน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ Austin และ Reynolds (1990, PP. 167–178) ได้ศึกษาวิจัยว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีคุณลักษณะที่แสดงถึงผลของความสำเร็จ ดังนี้ 1) การจัดการอาคารสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมั่นคงของบุคลากร 4) การจัดระบบหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน และ 12) ความมีระเบียบวินัย

Caron และ McLaughlin (Journal Of Education & Psychological Consultation, 2002) วิจัยเรื่อง “Indicators of Becons oF Excellence Schools: What do they Tell us About Collaborative Practices” โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบสถานศึกษา ประถมศึกษา 4 โรงและสถานศึกษามัธยมต้น 2 โรง ที่ได้รับการตรวจสอบจากตัวบ่งชี้ว่าประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน กรณีศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสามารถในการสร้างความร่วมมือกันระหว่างครูที่สอนในวิชาสามัญและครูที่สอนวิชาพิเศษ รวมถึงวัฒนธรรมในการมีความรับผิดชอบร่วมกัน การคาดหวังที่สูงสำหรับนักเรียนทุกคน และการเป็นชุมชนที่ดีภายในสถานศึกษา วัตถุประสงค์ของโครงการนี้คือ การศึกษาถึงตัวชี้วัดที่สำคัญของความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถจะนำไปแปลงเป็นกิจกรรมการสร้างความสามารถ และสามารถนำไปสนับสนุนเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับนักเรียนทั้งหมด ถึงแม้ว่าสถานศึกษาเหล่านี้มีการทำงานร่วมกันและมีความคาดหวังจากนักเรียน

ในระดับสูง แต่ก็ยังมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดในพื้นที่อื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำร่วม และการสนับสนุนให้ทำงานร่วมกัน

Seake Harry Rampa, (2004, P.165) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารคุณภาพโดยรวมและการปรับปรุงสถานศึกษา ผลการคือศึกษาพบว่า องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์/พันธกิจ 2) เป้าประสงค์ และ 3) ประเด็นยุทธศาสตร์ และ 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสื่อสาร 2) เครื่องมือ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความมุ่งมั่น ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร

จากการประมวลและวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวคิดในการบริหารจัดการ อาชีวศึกษาจากงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ จะต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนกลยุทธ์ ระดมความร่วมมือจากทุกภาคส่วนมาร่วมในการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ ทบทวน แก้ไข ข้อขัดข้องในการบริหารงาน โดยเน้นการบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่จะส่งผลิตให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งเมื่อนำคุณลักษณะปัจจัยองค์ประกอบของ งานวิจัยแต่ละเรื่องที่ได้นำเสนอมาสังเคราะห์ หาข้อสรุปคุณลักษณะขององค์ประกอบใน การบริหารจัดการอาชีวศึกษาสู่คุณภาพ สามารถสรุปดังตาราง 12

ตาราง 12 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบ	การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา																	
	วิจิตร วรุตบางกร (2542)	ศานิตย์ เขยชุม (2543)	สมฤดี ศิริชัยเอกวัฒน์ (2545-2546)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2545)	สมคิด สร้อยน้า (2547)	สมจิตร์ อุดม (2547)	รุ่งชัชดาพร เวทชะชาติ (2548)	ณัฐรัฐ สมถิติกร (2549)	ศุภลักษณ์ เศษชะพานิช (2550)	สุนิศา วิฑูรย์ภรณ์ (2552)	ปิ่นปิ่นทิพย์ นานาภาบุรุษทรัพย์ (2555)	McGregor (1989)	New Jersey State Dept. of Education (1989)	Austin และ Reynolds (1990)	Sergiovanni (2001)	Caron Elizabeth A. และ McLaughlin A. (2002)	Seake Harry Rampa (2004)	คณาจารย์คณะแผนก
1. ด้านการวางแผน																		
- วัตถุประสงค์			✓					✓									✓	3
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ			✓	✓	✓		✓										✓	5
- มีเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน	✓		✓	✓	✓		✓		✓					✓				7
- การวางแผนกลยุทธ์			✓	✓				✓	✓	✓				✓			✓	8
- การกำหนดทิศทางการบริหารงานให้ชัดเจน	✓							✓		✓		✓		✓				5
- ความคาดหวังสูงในนักเรียน			✓													✓		2
- ความคาดหวังสูงในครู			✓										✓					2
- การมุ่งคุณภาพการจัดการศึกษา	✓		✓	✓				✓	✓					✓				6
- คุณภาพของผู้เรียน		✓	✓					✓					✓					4
- การวิเคราะห์สภาพความต้องการและจำเป็นของโรงเรียน								✓		✓								2
2. การจัดองค์กร																		
- บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร			✓	✓	✓			✓				✓		✓	✓			7
- โครงสร้างองค์กร		✓	✓	✓			✓	✓	✓									6
- การบริหารและพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓					✓	✓			9
- การบริหารทรัพยากรให้ได้ผลสูงสุด	✓		✓					✓	✓				✓					5

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา																	
	กวีตกร วรุตบงกร (2542)	ศานิตย์ เขยชุม (2543)	สมเกียรติ ศิริชัยเอกวัฒน์ (2545-2546)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2545)	สมคิด สร้อยหน้า (2547)	สมคิด ตุดม (2547)	รุ่งชดาพร เวหะชาติ (2548)	ณัฐริช วัฒนดิตร (2549)	ศฤงคารณ์ เศษะพานิช (2550)	ศนิสา ชิตพานุกรณ์ (2552)	ปิ่นนัทธ์ นนากนบุญทรัพย์ (2555)	McGregor (1989)	New Jersey State Dept. of Education (1989)	Adstitt	Sergiovanni (2001)	Caron Elizabeth A. และ McLaughlin A (2002)	Seake Harry Rampa (2004)	คานาหนักตะเนน
3. การนำ																		
- ภาวะผู้นำ				✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		10
- ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง สังคม	✓			✓				✓		✓								4
- มีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม	✓													✓				2
- ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และเคารพสิทธิของผู้อื่น	✓			✓				✓								✓		4
- ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างความร่วมมือร่วมแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันตัดสินใจ					✓	✓				✓		✓			✓	✓	✓	7
- แสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ	✓								✓								✓	5
- การดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาของบุคลากร				✓	✓	✓			✓				✓					5
- การจงใจ				✓	✓								✓					3
4. การควบคุม																		
- การพัฒนามาตรฐานการศึกษา				✓	✓				✓									3
- การประเมินคุณภาพการศึกษา				✓	✓					✓								3
- การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี				✓	✓					✓								3
- การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา				✓	✓				✓	✓								4
- ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง								✓								✓		2
- สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการดี				✓						✓	✓							3

จากตาราง 12 แสดงผลการสังเคราะห์การศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการพัฒนาที่มีคะแนนความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อให้ครอบคลุมรูปแบบ วิธีการที่จะส่งผลให้การศึกษาใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่ได้ความถี่สูงสุดในระดับ 10 ได้แก่ ภาวะผู้นำ
2. การศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่ได้ความถี่ในระดับ 9 ได้แก่ การบริหารและพัฒนาบุคลากร
3. การศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่ได้ความถี่ในระดับ 8 ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ มุ่งเน้นที่นักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้เสีย และการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดความรู้
4. การศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่ได้ความถี่ในระดับ 7 ได้แก่ มีเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างความร่วมมือร่วมแก้ไข ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันตัดสินใจ
5. การศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่ได้ความถี่ในระดับ 6 ได้แก่ การผดุงคุณภาพการจัดการศึกษา โครงสร้างองค์กร และสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนสังคม
6. การศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่ได้ความถี่ในระดับ 5 ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ การกำหนดทิศทางการบริหารงานให้ชัดเจน การบริหารทรัพยากรให้ได้ผลสูงสุด สาระหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพผู้เรียน การจัดทำระบบสารสนเทศ/สื่อนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ และการดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาของบุคลากร

ซึ่งจากองค์ประกอบของการด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสรุปจำแนกจัดข้อมูลใหม่ ดังตาราง 13

ตาราง 13 สรุปแนวคิด งานวิจัย ทฤษฎี ของนักการศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบ	การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา											จำนวนหน้าคะแนน					
	วิจิตร วรตบงกร (2542)	ศามิเดช แซงทุม (2543)	สมเถติ ศิริชัยเอกรวัฒน์ (2545-2546)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2545)	สมคิด สร้อยหนา (2547)	สมจิตร อุดม (2547)	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548)	ณัฐรัฐ อินริดิกร (2549)	ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550)	สนิสลา วิทยานุกรณ์ (2552)	ปิณิภัทร์ นฤนาทบุษย์ (2553)		McGregor (1989)	New Jersey State Dept. of Education (1989)	Austin และ Reynolds (1990)	Sergiovanni (2001)	Caron Elizabeth A. และ McLaughlin A (2002)
1. ภาวะผู้นำ				✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		10
2. การบริหารและพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓			9
3. การวางแผนกลยุทธ์		✓	✓				✓	✓	✓				✓			✓	8
4. มุ่งเน้นที่นักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้เสีย	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓			8
5. การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดความรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓				8
6. มีเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓					✓			7
7. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร			✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓	✓			7
8. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างความร่วมมือร่วมแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันตัดสินใจ			✓	✓					✓		✓			✓	✓	✓	7
9. การผดุงคุณภาพการจัดการศึกษา	✓		✓	✓			✓	✓				✓					6
10. โครงสร้างองค์กร		✓	✓	✓		✓	✓	✓									6
11. สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนสังคม						✓	✓				✓		✓	✓	✓		6
12. วิสัยทัศน์ พันธกิจ			✓	✓	✓		✓									✓	5
13. การกำหนดทิศทางการบริหารงานให้ชัดเจน	✓						✓	✓	✓		✓		✓				5
14. การบริหารทรัพยากรให้ได้ผลสูงสุด	✓		✓				✓	✓					✓				5
15. สาระหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพผู้เรียน	✓		✓			✓	✓					✓					5
16. การจัดทำระบบสารสนเทศ/สื่อ นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้			✓	✓					✓	✓						✓	5
17. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาของบุคลากร			✓	✓	✓		✓					✓					5

14. มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เน้นความสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวข้างต้น โดยได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ซึ่งมีภาระหน้าที่ในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเพื่อยกระดับการศึกษาวินิจฉัยให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระรวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ จึงได้กำหนดนโยบายในการยกระดับทักษะฝีมือและเตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมายให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวินิจฉัย มีสมรรถนะที่ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและการผลิตสินค้าและบริการที่มีการแข่งขันทั้งคุณภาพ ปริมาณและระยะเวลาในการผลิต โดยพัฒนาระบบการจัดการอาชีวศึกษาตามแรงขับจากผู้ใช้ “Demand Driven” ภายใต้วรร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ซึ่งเป็นหน่วยที่ใช้ผลผลิตของอาชีวศึกษา เพื่อผลิตกำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน นำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาและฝึกอบรม ให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะ จนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะ ผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551)

14.1 มาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพ (Occupational Standards and Professional Qualifications)

การพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและการบริการให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูง สนองตอบต่อความก้าวหน้าของโลกได้ ต้องมีการพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถสูง โดยเริ่มจากการกำหนดมาตรฐานของความรู้และทักษะที่สามารถทำงานได้ตามความต้องการ ก็คือ มาตรฐานอาชีพ ซึ่งต้องเป็นมาตรฐานที่ตรง เหมาะสมและคำนึงถึงคุณภาพที่ต้องการอย่างแท้จริง จากนั้นจะต้องมีสิ่งที่จะกำหนดเป็นเกณฑ์ว่าระดับคุณภาพที่มาตรฐานอาชีพกำหนด จะวัดประเมินด้านใด อย่างไร และระดับคุณภาพมากน้อยเพียงใด จึงจะผ่านเกณฑ์เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด

เรียกว่าคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งจะต้องจัดตั้งเป็นหน่วยงานขึ้นมารับผิดชอบดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เช่นเดียวกับประเทศอุตสาหกรรมต่างๆทั้งในยุโรป อเมริกา และเอเชีย

ในการปฏิบัติงานอาชีพ งานที่ทำงานจะต้องมีเนื้อหา (Work Content) เพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพได้ ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานหรืออาชีพอิสระ ปริมาณของเนื้องานดังกล่าวที่น้อยที่สุดที่ใครควรทำได้ คือ Element of Competence (หน่วยย่อย/งานย่อย) จึงจะนับว่าเป็นการปฏิบัติงานสมรรถนะ (Competent Performance) ที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) ได้ในระดับหนึ่งแต่ยังไม่ลุล่วงทั้งงาน อย่างไรก็ตามในแต่ละหน่วยย่อย (Element) นี้ยังประกอบด้วยขั้นตอนการทำงานที่น้อยกว่าลงไปอีกและนับเป็นขั้นตอนหลัก (Key Step) เมื่อเป็นขั้นตอนการทำงานที่ตัวบ่งชี้คุณภาพ เรียกว่า เกณฑ์การปฏิบัติงานหรือ เกณฑ์ผลงาน (Performance Standard, Working Standards, of Standard of Work) โดยที่แต่ละขั้นตอนหลักนั้นอาจมีตัวบ่งชี้ หรือเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 รายการและในแต่ละรายการอาจประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยเพื่อแสดงให้เกิดเป็นรูปธรรมมากกว่าหนึ่งก็ได้ สำหรับเกณฑ์การปฏิบัติงานที่ใช้ในงานอาชีพจริงนี้เรียกว่า มาตรฐานงานอาชีพ (Work-based Standard) หรือมาตรฐานอาชีพ (Occupational Standards) เนื่องจากหน่วยย่อยดังกล่าวข้างต้นยังเป็นงานที่ไม่บรรลุทั้งงานและอาจไม่เหมาะสมเพียงพอในการนำไปประกอบอาชีพให้ได้ดี เนื่องจากมีเนื้องานน้อยไปหรือเป็นงานเพียงบางส่วนที่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์ได้โดยลำพัง จึงจำเป็นต้องรวมงานย่อยต่างๆ ที่สัมพันธ์กันเข้าด้วยกันให้เป็นหน่วย เรียกว่า หน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence) ดังนั้น หน่วยสมรรถนะนี้จึงเป็นหน่วยมาตรฐานซึ่งประกอบด้วยปริมาณและคุณภาพของงาน ที่สามารถนำไปใช้เป็นหน่วยนับ หรือวัดสมรรถภาพ (Capability) ของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยนับเป็น 1 หน่วยสมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2548)

14.2 ความสำคัญของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ นับว่าเป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนากำลังคนสู่มาตรฐานสากล โดยใช้ระบบคุณวุฒิเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินศักยภาพ การเรียนรู้ของบุคคลที่เชื่อมโยงคุณวุฒิการศึกษากับการเทียบโอนประสบการณ์ ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในการเชื่อมโยงและสร้างความร่วมมือระหว่างการศึกษาในระดับต่างๆ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยที่อยู่ในวัยแรงงานมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของ

ตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ รวมทั้งมองเห็นถึงเส้นทางการเรียนรู้และความก้าวหน้าอย่างชัดเจน และยังเป็นกำลังเสริมการประกันคุณภาพของบุคคลตามระดับคุณวุฒิอีกด้วย ซึ่งแนวคิดดังกล่าวกำลังขยายกว้างไปทั่วโลกทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เช่น ประชาคมยุโรป (EU) ได้จัดทำกรอบคุณวุฒิของกลุ่มประชาคมยุโรป (European Qualification Framework: EQF) ไว้สำหรับเป็นแนวทางให้ประเทศต่างๆ ในยุโรปใช้เป็นกรอบแนวทางพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ทั้งนี้สามารถสรุปความสำคัญของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้ ดังนี้

1. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นเป้าหมายสำคัญที่ประเทศต่างๆ ตระหนักถึงในการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยใช้หลักการเทียบโอนและการรับรองประสบการณ์การเรียนรู้เดิม (Recognition of Prior Learning: RPL) ซึ่งครอบคลุมทั้งที่เป็นการเรียนรู้ในระบบ นอกกรอบ และตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและมีหลากหลายตามหลักการศึกษาดำเนินชีวิต

2. กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ จะเป็นแม่แบบในการพัฒนาระบบคุณวุฒิของประเทศ ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันระหว่างระบบคุณวุฒิแต่ละระดับ/ประเภท และเป็นมาตรฐานระดับชาติในทุกสาขาวิชา โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) เพื่อสร้างความเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา อุดมศึกษาโดยยึดเป้าหมายความต้องการด้านคุณภาพของผู้จบการศึกษาเป็นหลัก และนำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3. สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) กำลังคนของประเทศในอนาคตต้องเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่โดดเด่น ก้าวทันโลก มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อการเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการของประเทศ เป็นการสร้างโอกาสให้กับประเทศในการนำการศึกษามาเป็นเครื่องมือในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทั้งในด้านการสร้างทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้องการของโลก และจะนำไปสู่การขยายโอกาสทางการศึกษาของประชากรในภูมิภาคมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนโยกย้ายประชากรที่สนใจในการศึกษา และทำงานในต่างแดนให้มี

โอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนของประเทศในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 และการเข้าสู่สังคมในศตวรรษที่ 21

14.2.1 วัตถุประสงค์ของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ประกอบด้วย

14.2.1.1 เพื่อเป็นกลไกสร้างความเชื่อมโยงระหว่างความต้องการกำลังคนที่มีคุณภาพของภาคการผลิตและบริการกับระบบคุณวุฒิทางการศึกษาของสถาบันการศึกษา อบรม ทดสอบ วัดและประเมินผล ทั้งด้านการเรียนรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และการเทียบโอนประสบการณ์และความรู้เดิม (Recognition of Prior Learning-RPL) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ตามมาตรฐานหลักสูตร ซึ่งจะนำมาสู่การยกระดับคุณภาพวิชาชีพ และเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อันเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา (Widening Education Participation) รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ของกำลังแรงงาน

14.2.1.2 เพื่อสนับสนุนนโยบายการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การยกระดับและสร้างมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาให้มีความเป็นมาตรฐานและสามารถเทียบเคียงกับนานาชาติ

14.2.1.3 เพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศไทยกับกรอบคุณวุฒิที่เป็นสากลในระดับนานาชาติ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้านกำลังคนในตลาดแรงงานของประเทศไทยและประเทศต่างๆในภูมิภาค รวมทั้งส่งเสริมตลาดแรงงานให้มีการแข่งขัน สามารถเคลื่อนย้ายกำลังแรงงาน นักเรียน นักศึกษาระหว่างภูมิภาค (Mobility of Manpower and Students) ได้อย่างอิสระและคล่องตัว (กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ, 2556)

14.2.2 โครงสร้างของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

โครงสร้างของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

- 1) ระดับและองค์ประกอบของระดับคุณวุฒิ 2) กลไกการเชื่อมโยงเพิ่มเติม/เทียบเคียง และ
- 3) ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามระดับคุณวุฒิการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ระดับและองค์ประกอบของระดับคุณวุฒิ (Levels) เป็นระดับสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรู้ ทักษะ การประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งเชื่อมโยงกับระดับคุณวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงปริญญาเอก แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และ 4) ผลลัพธ์ การเรียนรู้ตามระดับคุณวุฒิการศึกษาจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีข้อกำหนดขอบเขตที่แตกต่างกันตั้งแต่ระดับง่ายไปยากจากระดับ 1-9 ซึ่งมีลักษณะเป็นแกนกลาง (Core) ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับกำลังคนในแต่ละกลุ่มสาขาอาชีพ/วิชาชีพ ดังตาราง 14

ตาราง 14 โครงสร้างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ระดับ คุณวุฒิ	กลไกเชื่อมโยง /การเติมเต็ม	ประสบการณ์ในการทำงาน	ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามระดับ คุณวุฒิการศึกษา
ระดับ 9	<ul style="list-style-type: none"> - การทดสอบ วัด ประเมินผล - การเทียบโอน ประสบการณ์จาก การทำงาน การ สะสมหน่วยการ เรียนเพื่อขอระดับ คุณวุฒิการศึกษา (Credit Bank) 	<ul style="list-style-type: none"> - การศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมจากการศึกษา ในระบบ นอกกรอบ และการศึกษาตาม อัธยาศัย - การฝึกฝนและปฏิบัติ จริงจากการทำงาน เพื่อ เพิ่มทักษะฝีมือและ ความชำนาญความ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ 	ปริญญาเอก
ระดับ 8			ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง
ระดับ 7			ปริญญาโท
ระดับ 6			ประกาศนียบัตรบัณฑิต
ระดับ 5			ปริญญาตรี
ระดับ 4			อนุปริญญา/ประกาศนียบัตร
ระดับ 3			วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
ระดับ 2			ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)
ระดับ 1			มัธยมศึกษาตอนปลาย
		มัธยมศึกษาตอนต้น	

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, หน้า 4

ส่วนที่ 2 กลไกการเชื่อมโยงเพิ่มเติม/เทียบเคียง ความเชื่อมโยงของผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้ที่สำเร็จการศึกษา จากสถาบันการศึกษาและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการกับระดับคุณวุฒิในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา/วิชาชีพนั้น มิได้เป็นไปอย่างอัตโนมัติ ต้องมีกลไก/ระบบการเข้าสู่ระดับคุณวุฒิที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา เพื่อให้บุคคลที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาหรือมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์หรือสมรรถนะจากการปฏิบัติงานที่สามารถเทียบโอนหรือเพิ่มเติม เพื่อให้ได้รับการรับรองและยกระดับคุณวุฒิตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามระดับคุณวุฒิการศึกษา ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษาซึ่งแบ่งเป็น 9 ระดับ ตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาบัณฑิต ปริญญาโท ปริญญาบัณฑิตชั้นสูง และปริญญาเอก ต้องมีความเชื่อมโยงและสามารถเทียบเคียงกับระดับความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่เทียบเคียงได้กับระดับคุณวุฒิ 1-9 ซึ่งสามารถเพิ่มเติมได้ด้วยการศึกษาอบรม และผ่านการทดสอบ วัดและประเมินผล รวมทั้งการสะสมหน่วยการเรียนรู้ และการเทียบโอนประสบการณ์จากการทำงานในแต่ละสาขาวิชา/วิชาชีพ

14.2.3 แนวคิดการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่มาตรฐานสากล

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบการศึกษาที่เชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพ ระบบคุณวุฒิเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินศักยภาพการเรียนรู้ของบุคคลที่เชื่อมโยงกับคุณวุฒิการศึกษาและการเทียบโอนประสบการณ์ โดยข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้กำหนดมาตรการหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถโดยพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อการรองรับสมรรถนะความรู้ความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาในทุกกระดับ/ประเภท ประกอบกับยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2553 ให้มีการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติเพื่อเป็นกลไกและเครื่องมือในการพัฒนากำลังคน ให้มีความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และพัฒนาระบบการประเมินผลที่เน้นสมรรถนะ

เพื่อประกันคุณภาพว่าผู้จบการศึกษาจะมีความรู้และสมรรถนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ระบบคุณวุฒิดังที่กล่าวมานั้น ไม่ได้มีประโยชน์เฉพาะกลุ่มคนที่อยู่ในระบบการศึกษาเท่านั้น แต่กลุ่มคนที่อยู่นอกระบบการศึกษาที่มีประสบการณ์จากการทำงาน และมีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับ สามารถที่จะเข้าร่วมทดสอบเพื่อยกระดับสมรรถนะและคุณค่าของการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นระบบคุณวุฒिवิชาชีพนี้ถือเป็นเครื่องมือในการขยายโอกาสทางการศึกษาอีกทางหนึ่ง

ถึงแม้ว่าสถาบันคุณวุฒिवิชาชีพ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาฯ อยู่ในช่วงของการเริ่มต้น ซึ่งสถาบันคุณวุฒिवิชาชีพได้มีการประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันฯ ในปี 2554 อีกทั้งกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา มีการประกาศในระยะเวลาที่ไม่ยาวนานนัก รวมถึงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติยังอยู่ในขั้นเตรียมการจัดตั้ง หากแต่นับเป็นก้าวแรกของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของไทย

อีกหนึ่งหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร นั่นคือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งเป็นการประเมินทักษะและรับรองการประกอบวิชาชีพ “มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (National Occupation Skill Standard : NOSS) เป็นหนึ่งในการรับรองทักษะอาชีพที่บุคคลหนึ่งๆ มีอยู่ในการประกอบวิชาชีพ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2511 เป็นต้นมา โดยมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาตินั้น จะทำให้แรงงานได้ทราบว่าตนเองนั้นมีทักษะอยู่ในระดับใดและควรเพิ่มทักษะใดบ้าง ก่อให้เกิดกำลังใจในการศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทางอ้อมอีกด้วย นอกจากนี้แล้วใบประกาศนียบัตรที่ได้รับจากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งออกโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่ได้รับการเชื่อถือได้สำหรับทั้งแรงงานและผู้ประกอบการ ดังนั้น ผู้ประกอบการก็สามารถมั่นใจได้ว่าพนักงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะมีสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการ อีกทั้งยังสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างได้อย่างถูกต้อง

ประเทศราชอาณาจักรไทยจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยจุดมุ่งหมายสำคัญร่วมกันของประชาคม ASEAN ในการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของภูมิภาค ร่วมกันส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเป็น

ฐานการผลิตเดียวกัน เพื่อรองรับการปรับตัวการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและ
 แรงแรงงานอย่างเสรี และร่วมแบ่งปันทรัพยากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
 ร่วมกันของสถาบันการศึกษาในภูมิภาค การรับรองระบบเทียบโอนหน่วยกิตระหว่างกัน ซึ่ง
 จำเป็นต้องพัฒนากำลังคนให้เป็นมาตรฐานเทียบกับอาเซียนและนานาชาติ และได้มี
 การกำหนดเป็นนโยบายการศึกษา ให้เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับ
 การเปิดเสรีประชาคมอาเซียนโดยร่วมมือกับภาคเอกชนรวมทั้งเร่งรัดการจัดทำมาตรฐาน
 คุณวุฒิวิชาชีพเพื่อการรับรองสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ และการ
 จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบทุกอุตสาหกรรม และมุ่งพัฒนาหลักสูตรใหม่ของ 5
 กลุ่มอาชีพ คือ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และบริหาร
 จัดการและการบริการ ในการผลักดันในเรื่องนี้ คณะกรรมการโปรแกรมความร่วมมือด้าน
 เศรษฐกิจ (ECONOMIC COOPERATION WORK PROGRAMME-EWCP) เขตการค้าเสรีของ
 อาเซียน เครือรัฐออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ (ASEAN-AUSTRALIA-NEW ZEALAND FREE
 TRADE AREA-AANZFTA) ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนากรอบคุณวุฒิอาเซียน โดยได้
 ร่วมมือกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้มีการจัดประชุมเรื่อง กรอบคุณวุฒิของ
 ภูมิภาคอาเซียน ระหว่างวันที่ 29-30 เมษายน 2554 ณ ประเทศราชอาณาจักรไทย
 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, หน้า 4-5) โดยเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ
 ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ “การจัดการศึกษาและฝึกอบรม:
 การเสริมสร้างขีดความสามารถเรื่องกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ” โดยมีจุดมุ่งหมายในการ
 เชื่อมโยงหลักการและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการรับรองคุณวุฒิ และการประกันคุณภาพของ
 การจัดการศึกษาของประเทศสมาชิกด้วยการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติที่เทียบเคียงและ
 ยึดโยงกันได้ ซึ่งประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว จึงได้แต่งตั้ง
 คณะทำงานพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติและของภูมิภาคอาเซียน (Regional Qualification
 Framework) เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการพัฒนากรอบคุณวุฒิระดับ
 การศึกษาต่างๆ ของประเทศไทย และการเชื่อมโยงกับแนวคิดกรอบคุณวุฒิของภูมิภาค
 อาเซียนและเพื่อที่จะให้มีการศึกษาวิเคราะห์หลักการ และเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการรับรอง
 กรอบคุณวุฒิและการประกันคุณภาพของการจัดการศึกษาของประเทศไทย
 และการเทียบเคียงกับกรอบคุณวุฒิของภูมิภาคอาเซียน ตลอดจนจัดทำข้อเสนอแนะ
 ทางการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติและการนำสู่การปฏิบัติ

อาเซียนได้มีการเชื่อมโยงกับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก เช่นกัน ด้วยการเป็นสมาชิก Asia-pacific Economic Cooperation (APEC) และ Asia Pacific Quality Network (APQN) หลายประเทศในอาเซียนซึ่งเข้าร่วม APEC Mapping Of Qualification ซึ่ให้เห็นหลักการในการสนับสนุนแนวคิดกรอบคุณวุฒิระดับภูมิภาค

ภูมิภาคอาเซียนมีลักษณะเฉพาะในการพัฒนากรอบคุณวุฒิของประเทศในบางประเทศ เช่น สหพันธรัฐมาเลเซีย และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ จัดกรอบคุณวุฒิแห่งชาติอย่างกว้าง ขณะที่สาธารณรัฐสิงคโปร์มีกรอบเฉพาะภาคส่วนประเทศอื่นๆ เช่น สาธารณรัฐอินโดนีเซียมีหลายส่วนที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ พร้อมกับการกำหนดระบบการประกันคุณภาพ ส่วนราชอาณาจักรไทยเองก็ได้ดำเนินการกำหนดกรอบคุณวุฒิแห่งชาติแล้วเสร็จในต้นปี พ.ศ. 2556 นี้เอง

โดยสรุป กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ นับว่าเป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานสู่มาตรฐานสากล โดยใช้ระบบคุณวุฒิเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินศักยภาพการเรียนรู้ของบุคคลที่เชื่อมโยงคุณวุฒิการศึกษากับการเทียบโอนประสบการณ์ เพื่อประกันคุณภาพว่าผู้จบการศึกษาจะมีความรู้และสมรรถนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพของผู้จบการศึกษาด้านอาชีวศึกษา จึงต้องตระหนักถึงมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมาตรฐานอาชีพที่เป็นสากล มีกรอบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นมากขึ้น สนับสนุนให้มีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อาชีพ มีการจัดทำหลักสูตรสมรรถนะ พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และจัดทำมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกับกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ที่จะเป็นเครือข่ายร่วมกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เป็นการสร้างโอกาสให้กับประเทศในการนำการศึกษามาเป็นเครื่องมือในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทั้งในด้านการสร้างทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้องการของโลก และจะนำไปสู่การขยายโอกาสทางการศึกษาของประชากรในภูมิภาคมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนโยกย้ายประชากรที่สนใจในการศึกษา และทำงานในต่างแดนให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนของประเทศในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปีพ.ศ. 2558 อีกด้วย

15. การจัดการอาชีวศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

15.1 การจัดการอาชีวศึกษาของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

สาธารณรัฐสิงคโปร์ประกอบด้วย เกาะใหญ่และเล็ก ๆ มากมายกว่า 50 เกาะ ตั้งอยู่ตอนใต้สุดของทวีปเอเชีย อยู่ตรงจุดศูนย์กลางของเส้นทางการค้าระหว่างประเทศ มีเมืองท่าที่ใหญ่เป็นอันดับสี่ของโลกในปัจจุบัน การลงทุนจากต่างประเทศมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจสาธารณรัฐสิงคโปร์มากและทำให้เป็น สิ่งดึงดูดนักท่องเที่ยว เนื่องจากความมีเสถียรภาพทางการเมือง ในปีค.ศ. 1819 สิงคโปร์มีประชากร 150 คน ปีค.ศ. 1992 ประชากรมีจำนวน 2.82 ล้านคน จากการที่มีผู้อพยพโยกย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในสาธารณรัฐสิงคโปร์ทำให้มีชนกลุ่มน้อยหลากหลายเชื้อชาติผสมกันประกอบด้วย ชาวจีน ชาวมาเลย์ อินเดียน และยุโรปและอื่นๆ ภาษาราชการมี 4 ภาษา คือ ภาษาอังกฤษ ภาษา มาเลย์ ภาษาจีนกลาง และภาษาทมิฬ เยาวชนของสาธารณรัฐสิงคโปร์ส่วนใหญ่จะพูดภาษาอังกฤษ ในปีค.ศ. 1985 รัฐบาลได้นำการลดหย่อนภาษีมารวมในงบประมาณเพื่อช่วยเหลือครอบครัวที่มีลูกมาก เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนให้พอกับความต้องการด้านแรงงานของประเทศ โดยแท้จริงแล้วการว่างงานได้หมดไปในปี 1985

สาธารณรัฐสิงคโปร์เป็นชาติที่มีเพียงทรัพยากรมนุษย์ และวิธีที่จะเพิ่มทรัพยากรนี้ คือ การศึกษาและการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสาธารณรัฐสิงคโปร์สามารถแบ่งกลุ่มอย่างกว้างๆเป็นการฝึกอบรมก่อนและหลังการทำงาน การศึกษาก่อนการทำงานประกอบด้วย การศึกษาในระบบ การฝึกอบรมหลังการทำงาน จะรวมถึง การฝึกเพื่อเพิ่มฝีมือที่คนคิดต้องงานอาชีพ

การฝึกงานก่อนการทำงานในสาธารณรัฐสิงคโปร์อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง ศึกษาธิการ การฝึกชนิดนี้มีเป้าหมายหลัก 4 ประการ คือ 1) เพื่อเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ 2) เพื่อพัฒนาการคิดและความคิดสร้างสรรค์ 3) เพื่อสร้างพื้นฐานทางการฝึกอบรมที่หลากหลาย และ 4) เพื่อปลูกฝังความสำนึกในชาติและศีลธรรม

การพัฒนาการผลิตในสาธารณรัฐสิงคโปร์เพิ่มขึ้นโดยการพัฒนาและยกระดับฝีมือและการฝึกอบรม มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ลูกจ้างจะต้องปรับปรุงฝีมือให้ทันสมัย เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป้าหมายการฝึกอบรมแห่งชาติเพื่อ 1) พัฒนาความยืดหยุ่นของกำลังคน 2) รับรองทักษะฝีมือในหลายสาขา 3) สร้างสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่สมบูรณ์สำหรับการฝึกอบรม 4) เพื่อใช้เทคโนโลยีสำหรับจุดมุ่งหมายในการฝึกให้เป็นประโยชน์มากที่สุด 5) ตั้งเครือข่ายศูนย์ข้อมูลการฝึกอบรม 6) ร่วมมือในการวิจัยการ

ผลิดกำลังคนและความต้องการด้านวิชาชีพ ตามความต้องการของรัฐหรือเอกชน และสถานประกอบการ (บรรเลง ครนิลและคณะ, 2548, หน้า 100)

พื้นฐานที่สำคัญของระบบการศึกษาในสาธารณรัฐสิงคโปร์ ถือการเรียนภาษา 2 ภาษา ภาษาอังกฤษ (สำหรับด้านการพาณิชย์ เทคโนโลยี และการปกครอง) ภาษาพื้นเมือง (ภาษามาเลย์ จีน ทมิฬ) จัดให้เรียนเพื่อเด็กๆ จะได้มีพื้นฐานที่ดีเพื่อเป็นมรดกทางวัฒนธรรม ค.ศ. 1993 สาธารณรัฐสิงคโปร์มีโรงเรียนประถมศึกษา 187 โรงเรียนมัธยม 127 โรงเรียนประเภทอื่นมากกว่า 30 โรงเรียนในระดับเตรียมอุดมศึกษา มีมหาวิทยาลัย 2 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 4 แห่ง สถาบันฝึกอบรมด้านเทคนิคและพาณิชย์อีกหลายแห่ง สาธารณรัฐสิงคโปร์จัดการศึกษาสายสามัญทั่วไปอย่างน้อยที่สุด 10 ปี (ภาคบังคับ) ซึ่งเป็นระดับมัธยม 4 หรือ 5 ปี ประมาณ 20% ของนักเรียนที่จบการศึกษาประถมศึกษาจะเรียนต่อจนจบสายอาชีพเทคนิคโครงสร้างของระบบการศึกษา สาธารณรัฐสิงคโปร์ ทางเลือกของการศึกษาในระบบของนักเรียนจะเริ่มเมื่อจบประถม 4 โดยจัดตามความสามารถของแต่ละบุคคลตามหลักสูตรระดับมัธยม ซึ่งเหมาะสมกับ ความถนัดในการศึกษาอาชีพ การจัดนักเรียนเข้าเรียนในหลักสูตรใดใช้เกณฑ์การตัดสินจากคะแนนในการสอบหลักสูตรประถมศึกษาแห่งชาติ (Primary School Leaving Examination / PSLE)

โรงเรียนสารพัดช่างและสถาบันเทคนิคศึกษา (ITE / Institute of Technical Education) มีรายละเอียดหลักสูตรดังนี้ คือ

1. สิงคโปร์โพลีเทคนิค เป็นสถาบันการศึกษาด้านวิชาชีพแห่งแรกในสาธารณรัฐสิงคโปร์ และมีเป้าหมายหลักในการฝึกอบรมบุคลากรระดับกลางเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมของประเทศ สถาบันนี้ได้ผลิตผู้สำเร็จการศึกษามากกว่า 60,000 คน นับตั้งแต่ก่อตั้งในปีค.ศ. 1954 หลักสูตรที่เปิดสอนคือ วิศวกรรมศาสตร์ ธุรกิจ และการศึกษาการค้าและการเดินเรือทะเล การฝึกอบรมในสถาบันนี้เน้นประสบการณ์จริง “ทำจริง” และการศึกษาการประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรม และคอมพิวเตอร์ ยังมีการให้บริการที่ปรึกษาหลักสูตรระยะสั้นและการจัดการประชุม การจัดบริการประเภทนี้สถานประกอบการสามารถอาศัยอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ทันสมัยและเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพของสถาบันนี้ การติดต่อกันอย่างใกล้ชิดกับภาคอุตสาหกรรม จะทำให้สามารถทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ให้ทันสมัย

2. จีอันโพลีเทคนิค (Ngee An Polytechnic) เป็นสถาบันโพลีเทคนิคที่ได้รับทุนอุดหนุนจากรัฐบาล ทำการฝึกอบรมและเตรียมนักศึกษาเพื่อเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม สำหรับผู้ทำงานที่ต้องเพิ่มวุฒิและมีมือให้ตัวเอง ในการร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมท้องถิ่นซึ่งช่วยให้นักศึกษาเรียนที่บ้านได้ นอกจากนี้ยังมีโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาต่างชาติอีกด้วย จุดเน้นของสถาบันนี้คือ สร้างสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการและอุตสาหกรรมซึ่งจะเอื้อต่อวิชาการฝึกภาคปฏิบัติ

3. สถาบันวิชาชีพเทคนิค (Institute of Technical Education/ITE) สถาบันนี้มีทั้งการฝึกอบรม การฝึกงานในภาคปกติ และหลักสูตรต่อยอดของผู้สำเร็จการศึกษาจากระดับมัธยมศึกษา สำหรับช่างมีการฝึกฝีมือและการให้การศึกษาภายใต้โครงการการศึกษาต่อและการฝึกอบรม สถาบันนี้ยังจัดการทดสอบและการสอบแก่ผู้สมัครของภาคเรียนที่เข้าทำการสอบและจัดการศึกษาให้แก่ครูในภาคอุตสาหกรรมด้วย การฝึกในภาคปกติจะสอนให้ผู้สำเร็จการศึกษาสถาบันการฝึกจำนวน 10 แห่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะสนองตอบความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรม

3.1 ประกาศนียบัตรช่างเทคนิคอุตสาหกรรมเป็นหลักสูตร 2 ปี ภาคปกติ เรียนภาคทฤษฎีปฏิบัติและการฝึกแบบนิเทศ มีหลักสูตรประกาศนียบัตรทางวิศวกรรม 5 สาขา มีวิชาเอกด้านไฟฟ้า เครื่องกลไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องกล การเขียนแบบและออกแบบไฟฟ้า

3.2 ประกาศนียบัตรธุรกิจเป็นหลักสูตร 2 ปี เรียนภาคปกติ มีหลักสูตรเฉพาะทาง 2 หลักสูตร คือ บัญชีและเลขานุการ

3.3 ประกาศนียบัตรการทำงานในสำนักงาน การฝึกในหลักสูตรนี้เน้นการฝึกงานเสมือน

3.4 ประกาศนียบัตรการฝึกแห่งชาติ (National Technical Certificate หรือ NTC) เป็นหลักสูตรเลือกเน้นการฝึกงานทางเทคนิคมี 3 ระดับ คือ 1) NTC-1 เป็นระดับสูงสุด ผู้ที่สอบผ่านจะมีความรู้เทคนิคและทักษะเต็มรูปในสาขาวิชาชีพนั้นๆ เทียบได้กับหัวหน้าช่าง (Master Mechanics) 2) NTC-2 เป็นระดับช่างชำนาญงานจะได้รับเมื่อสอบผ่านการฝึกอบรมอาชีพเต็มเวลามาแล้ว 2 ปี หรือเป็นผู้สำเร็จระดับช่างฝึกหัด 3) NTC-3 เป็นระดับผู้ช่วยช่างที่ผ่านการฝึกอบรมทักษะเบื้องต้นเต็มเวลามาแล้ว 1 ปี หรือผ่านการฝึกอบรมระบบช่างฝึกหัดหลักสูตรทักษะเบื้องต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) และมีการเชื่อมโยงกับหลักสูตรช่างฝึกหัด จะให้การช่วยเหลือด้านการเงินแก่

นายจ้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมช่างฝึกหัด หลักสูตรที่เปิดสอน คือ สาขาแพทย์และสาธารณสุข และสาขาอาชีพที่ให้บริการบางประเภท หลักสูตรของประเทศสิงคโปร์สามารถเชื่อมต่อกิจการขนาดเล็กและขนาดกลางได้มีส่วนร่วมในหลักสูตรการฝึกหัดงาน

เศรษฐกิจสาธารณสุขสิงคโปร์ได้ก้าวหน้าจากประเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรมใหม่ สถานภาพนี้บรรลุเป้าหมายโดยมีปัจจัย คือ ความเสถียรภาพทางการเมืองการวางแผนที่ดีในด้านสาธารณสุขป้อนขั้นพื้นฐาน สิทธิประโยชน์ทางภาษี สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เอื้ออำนวยต่อธุรกิจ และการสร้างกำลังคนที่มีการศึกษาดี

รูปแบบการศึกษาของประเทศสาธารณสุขสิงคโปร์ตามแนวที่ใช้ ทำให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคต มีการเน้นเป็นพิเศษถึงการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยพัฒนากำลังคนเพิ่มขึ้น ขยายสาขาอุตสาหกรรมออกไป เช่น เทคโนโลยีชีวภาพ เคมี ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ ดำเนินการวิจัยและกรพัฒนาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบริษัทที่มีสาขาในหลายประเทศ

สรุปหลักการการจัดการศึกษาของประเทศสาธารณสุขสิงคโปร์ การจัดการศึกษาของสาธารณสุขสิงคโปร์เป็นการศึกษาตามระดับความสามารถ โดยพิจารณาจากผลการสอบเมื่อศึกษาในแต่ละระดับการศึกษา สำหรับผู้ที่เลือกศึกษาสายอาชีวศึกษาจะมีการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาสำหรับนักเรียนที่เรียนหลักสูตรปกติที่เลือกเรียนสายอาชีพ ซึ่งเมื่อจบแล้วสามารถเข้าศึกษาต่อหรือฝึกอาชีพในวิทยาลัยโพลีเทคนิค หรือสถาบันเทคนิคของสถาบันเทคนิคศึกษาได้ เช่นเดียวกับผู้ที่เลือกเรียนสายสามัญในระดับมัธยมศึกษาสามารถเปลี่ยนมาเรียนสายอาชีพในวิทยาลัยโพลีเทคนิคหรือสถาบันเทคนิคในระดับหลังมัธยมศึกษาได้เช่นกัน และสามารถเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยได้ นอกจากนั้นสถาบันเทคนิคศึกษายังมีหลักสูตรฝึกอบรมทั้งแบบเต็มเวลาแบบไม่เต็มเวลา และระบบช่างฝึกหัด ทั้งเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน และยกระดับฝีมือหรือหน้าที่ ภาคธุรกิจเอกชนและสถานประกอบการในสาธารณสุขสิงคโปร์จะมีบทบาทความร่วมมือในการสร้างและพัฒนากำลังคนทางอาชีวศึกษา โดยการจัดการตั้งศูนย์ฝึกอาชีพให้แก่ช่างฝึกหัดหรือรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน และส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถตามโครงการต่างๆ

15.2 การจัดการอาชีวศึกษาของประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย

รัฐบาลของสหพันธรัฐมาเลเซียให้ความสำคัญกับการศึกษา และการค้นคว้าการวิจัยต่างๆ เป็นอย่างมาก เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจบนฐานความรู้ กระตุ้นและเพิ่มพลังของภาคการเกษตร การผลิต และการบริการ โดยการใช้ความรู้และเทคโนโลยีวิชาการ เน้นการลงทุนที่มีการค้นคว้าและวิจัย (R&D) และเทคโนโลยีสูง ลดความสำคัญของการลงทุนที่ทำให้เกิดการเจริญเติบโตที่ไม่ยั่งยืนและขาดประสิทธิภาพ มุ่งที่จะพัฒนาให้ประเทศสหพันธรัฐมาเลเซียเป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศด้านการศึกษาในภูมิภาคนี้ โดยมีการวางแผนพัฒนายุทธศาสตร์ด้านนี้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลของการพัฒนาเห็นได้ชัดจากอัตราการรู้หนังสือของประชากรค่อนข้างสูง คือ ร้อยละ 88.7 และการที่มีนักเรียนต่างชาติเดินทางเข้ามาทำการศึกษาที่ประเทศสหพันธรัฐมาเลเซียเป็นจำนวนสูงมากขึ้นเรื่อยๆ ในปัจจุบันนี้มีจำนวนนักศึกษาต่างชาติมากถึง 50,000 คนจากประเทศต่างๆ กว่า 100 ประเทศแล้ว แสดงให้เห็นถึงความพร้อมของการศึกษาระดับนานาชาติที่มีคุณภาพ ประกอบกับหลักสูตรมีความหลากหลายเป็นที่ยอมรับและมีราคาที่เหมาะสมด้วย ซึ่งนักศึกษามีทางเลือกมากมายในการเลือกสถาบันที่มีรวมกันแล้วมากกว่า 600 แห่ง โดยแบ่งออกเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐบาล (Public Universities) จำนวน 20 แห่ง โพลีเทคนิค (Polytechnics) 24 แห่ง วิทยาลัยของรัฐ (Public Community Colleges) 37 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน (Private Universities) 33 แห่ง วิทยาเขตของมหาวิทยาลัยนานาชาติ (Foreign University Branch Campuses) 4 แห่ง และวิทยาลัยเอกชน (Public Colleges) อีกประมาณ 500 แห่ง นอกจากนี้ สถาบันการศึกษาของทั้งประเทศอเมริกา ออสเตรเลีย อังกฤษ แคนาดา ฝรั่งเศส เยอรมัน และนิวซีแลนด์ให้ความสนใจในการเข้ามาเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีร่วม (Twinning) กับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยในสถาบันต่างๆ ของประเทศสหพันธรัฐมาเลเซียด้วย

การศึกษาในสหพันธรัฐมาเลเซีย มีหน่วยงานรับผิดชอบอยู่ 2 หน่วยงานหลัก ได้แก่

1. Ministry Of Education หรือ MOE (กระทรวงศึกษาธิการ) ซึ่งจะดูแลการศึกษาในระดับ Primary Education, Secondary Education และ Post-secondary หรือ Pre-university Education

2. Ministry Of Higher Education หรือ MOHE (กระทรวงอุดมศึกษา)

ดูแลการศึกษาในระดับ Tertiary Education หรือ Higher Education

ระบบการศึกษาของประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย แบ่งออกเป็น 5

ระดับ ได้แก่ (1) เตรียมความพร้อม (Pre-school Education) คือ การศึกษาระดับอนุบาล (Kindergarten) โดยชาวมาเลเซียจะให้เด็กเรียนในระดับนี้ตั้งแต่อายุ 4 ปี (2) ประถมศึกษา (Primary Education) เด็กทุกคนจะต้องเริ่มเรียนในระดับนี้ เมื่ออายุครบ 6 ปี (โดยให้เริ่มนับจากวันที่ 1 มกราคมของปีการศึกษานั้นๆ) ซึ่งจะใช้เวลาเรียน 6 ปี เหมือนกับประถมศึกษาปีที่ 1-6 ของประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ National Primary School ใช้ภาษา มาเลเซียในการสอนและ Vernacular School จะใช้ภาษาจีนหรือทมิฬเป็นภาษาในการสอน เมื่อเด็กๆ เรียนจบในระดับ Primary Education เด็กทุกคนต้องผ่านการสอบข้อสอบ ระดับชาติ (Ujian Pencapaian Sekolah Rendah, UPSR) จึงจะขึ้นไปเรียนต่อในระดับ Secondary Education ได้ (3) มัธยมศึกษา (Secondary Education) เป็นการ ศึกษาต่อเนื่องจากระดับประถมศึกษา มีระยะเวลาเรียน 5 ปี หากเป็นโรงเรียนรัฐบาลจะสอนโดยใช้ภาษา มาเลเซีย ซึ่งการศึกษาระดับนี้ แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระดับคือ Lower Secondary (มัธยมศึกษา 1-3) และ Upper Secondary (มัธยมศึกษาตอนปลาย 4-5) โดยโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย Upper Secondary มี 3 สาขา คือ เน้นด้านวิชาการ ศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (Arts และ Science) เน้นด้านเทคนิคและเน้นด้านวิชาชีพ นักเรียนที่เลือกเรียนสายวิชาการและเทคนิค เมื่อจบแล้วจะต้องสอบผ่านการสอบมัธยม แห่งชาติคือ SPM (Sijit Pelajaran Malaysia) สายวิชาชีพ คือ SPMV (Sijit Pelajaran Malaysia Vokasional) หากสำเร็จการศึกษาระดับนี้ วุฒิที่ได้จะเทียบเท่ากับ GCSE 'O' levels เมื่อจบการศึกษาระดับนี้ สามารถเลือกที่จะเรียนต่อในสายวิชาชีพ (Certificate หรือ Diploma) หรือเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา (Higher Education) และมีบางส่วนที่เริ่มทำงานเลย (4) เตรียมอุดม (Post-secondary or Pre-university Education) หากเลือกที่จะเรียนต่อในสายอุดมศึกษาจะ ต้องเข้ารับการศึกษาระดับนี้ก่อนถึงจะสามารถก้าวต่อไปเรียนใน ระดับปริญญาตรีได้การรับนักศึกษาเข้าเรียนในระดับนี้ จะดูสาขาที่เลือกตอนเรียนในระดับ Upper Secondary และผลการเรียน SPM/SPMV เป็นหลัก และจะคัดเลือกเด็กที่ผ่านเกณฑ์เข้าศึกษาเท่านั้น การศึกษาในระดับนี้ ใช้เวลา 1-2 ปี มี 2 เส้นทาง คือ Sixth Form และจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่ในหลักสูตรสามัญแบบเร่งรัดที่เรียกว่า "Matriculation"

การเรียนในเส้นทาง Sixth Form จะมี 3 สาขา คือ Arts, Science และ Technical ซึ่งเมื่อเรียนจบแล้วจะต้องสอบผ่านข้อสอบของรัฐ คือ STPM (Sijit Tinggi Perselolaham Malaysia) โดยจะได้วุฒิเทียบเท่ากับ GCE “A” levels ส่วน Matriculation คือ การสมัครเรียนตรงกับทางสถาบัน ซึ่งหลังจากที่เรียนจบจะต้องสอบให้ผ่านถึงจะสามารถเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีได้ ส่วนโรงเรียนเอกชนที่สอนภาษาจีนนั้นระบบการเรียนจะแตกต่างกับโรงเรียนรัฐบาล ในเรื่องของระยะเวลาการเรียนที่ต้องเรียนเป็นเวลา 6 ปี และจะต้องเข้ารับการทดสอบที่เรียกว่า The Unified Examination Certificate (UEC) ซึ่งจัดการโดยสมาคมครูและคณะกรรมการโรงเรียนจีน (5) อุดมศึกษา (Tertiary or Higher Education) การศึกษาในระดับนี้เป็นหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับเด็กนักเรียนที่เรียนจบในระดับมัธยมศึกษาแล้ว จะอยู่ภายใต้การควบคุมของ Ministry Of Higher Education โดยหลักสูตรที่อยู่ในระดับนี้ ประกอบด้วย (5.1) หลักสูตร Certificate อาทิเช่น โรงเรียนวิชาชีพพิเศษเฉพาะด้าน (Special Education) โรงเรียนอาชีวศึกษา (Technical Education) และโรงเรียนวิชาชีพครู (Teacher Education) (5.2) หลักสูตร Diploma (5.3) หลักสูตร First Degree (Undergraduate Degree หรือปริญญาตรี) และ (5.4) Higher Degree (Professional Degree หรือระดับปริญญาโทและปริญญาเอก) (educatepark, 2555)

สรุปการจัดการศึกษาของสหพันธรัฐมาเลเซีย

รัฐบาลจะให้ความสำคัญของการศึกษาและการค้นคว้าวิจัยตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรัฐบาลเชื่อว่าในอนาคตโลกจะเชื่อมถึงกันด้วยความทันสมัยของเทคโนโลยี และการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว จะถูกชี้นำด้วยความเจริญทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ จึงให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้มีการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย และให้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ตลอดจนมีนโยบายในการพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถสูง สำหรับผู้ที่เลือกศึกษาสายอาชีวศึกษาจะรับนักเรียนที่จบระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเข้าศึกษาต่อหรือฝึกอาชีพในโรงเรียนอาชีวศึกษา หรือสถาบันเทคนิคของสถาบันเทคนิคศึกษา เช่นเดียวกับผู้ที่เลือกเรียนสายสามัญในระดับมัธยมศึกษาศึกษา สามารถเปลี่ยนมาเรียนสายอาชีพในโรงเรียนอาชีวศึกษา หรือสถาบันเทคนิคในระดับหลังมัธยมศึกษาได้เช่นกัน และสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยได้

15.3 การจัดการอาชีวศึกษาของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยม

เวียดนาม

การศึกษาเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของสังคมชาวเวียดนาม เป็นกิจกรรมที่ได้รับการยกย่องและเป็นสิ่งที่สำคัญลำดับแรกในการเข้ารับราชการและการมีอาชีพที่มีเกียรติ รัฐบาลเองก็ให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อการศึกษา โดยถือว่าการศึกษาและการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ โดยเป้าหมายที่สำคัญของการศึกษาในสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม คือ (1) ยกกระดับสติปัญญาของประชาชน เพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมและทันต่อการพัฒนา (2) ยกกระดับคุณภาพของทรัพยากรของมนุษย์ เพื่อประชาชนสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) สรรหา ส่งเสริม และใช้ประโยชน์จากกลุ่มอัจฉริยะ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทางด้านศิลปวัฒนธรรม ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และทางด้านการผลิต การจัดการทางด้านธุรกิจ นอกจากนี้รัฐบาลสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามยังใช้นโยบายทั้งระยะสั้นและระยะยาวนับตั้งแต่ปีค.ศ. 1986 เป็นต้นมา รัฐบาลได้มีแผนนโยบายที่จะพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจังโดยใช้ระบบเศรษฐกิจและสังคมใหม่ ในปีค.ศ. 1989 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามได้มีการปฏิรูปเศรษฐกิจของประเทศที่เรียกว่า “Doi Moi” ซึ่งเป็นการเปิดเสรีให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนของการพัฒนา หลังการปฏิรูป “Doi Moi” การศึกษาได้รับผลกระทบอย่างสำคัญกล่าวคือ ประการแรก งบประมาณรายจ่ายของรัฐบาลในด้านการศึกษาเพิ่มขึ้นทั้งในปริมาณและโดยสัดส่วนของงบประมาณตลอดทศวรรษ 1990 ประการที่สอง มีการยกเลิกกฎระเบียบที่ควบคุมบทบาทของเอกชนในด้านการศึกษา ส่งเสริมให้เอกชนเข้ามาจัดการศึกษาแบบกึ่งรัฐและการศึกษาโดยประชาชน ทำให้เกิดสถานศึกษาของเอกชนเพิ่มขึ้นอย่างมาก โดยเฉพาะในระดับอนุบาล สถานฝึกวิชาชีพและระดับอุดมศึกษา ประการที่สาม มีการปรับนโยบายที่อนุญาตให้สถานศึกษาเอกชนสามารถเก็บค่าเล่าเรียนได้เองแม้จะอยู่ในการควบคุมอย่างเข้มงวดโดยรัฐ และสามารถเรียกเก็บค่าบริการอื่นๆได้ด้วย (The Higher Education System In Vietnam, 2013)

ระบบการศึกษาของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม แบ่งลักษณะของการจัดการศึกษาเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา (Pre-school Education) ประกอบด้วยการเล่นดูเด็ก สำหรับเด็กอายุ 1 ปี 6 เดือน ถึง 3 ปี และอนุบาลสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี
2. การศึกษาสามัญ แบ่งระดับการศึกษาเป็นระบบ (5-4-3)
 - (2.1) ระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับ 5 ปี ชั้น 1-5
 - (2.2) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นคือ ชั้น 6-9
 - (2.3) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คือ ชั้น 10-12
3. การศึกษาด้านเทคนิคและอาชีพมีเทียบเคียงทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย
4. การศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็นระดับอนุปริญญา (Associate Degree) และระดับปริญญา
5. การศึกษาต่อเนื่องเป็นการศึกษาสำหรับประชาชนที่พลาดโอกาสการศึกษาในระบบสายสามัญและสายอาชีพ ผู้จบประถมศึกษาก็สามารถเรียนวิชาชีพระยะสั้น น้อยกว่า 1 ปี และระยะยาว 1-3 ปี ได้

ส่วนการศึกษาสายอาชีพ เป็นการศึกษาต่อจากชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับ ปวช. เรียน 3-4 ปี ระดับ ปวส. ต่อจาก ปวช. เรียน 3 ปี ในวิทยาลัยชั้นต้น (Junior College) (พิณสุตา สิริธรงค์ศรี, 2552, หน้า 3)

การศึกษาทุกระดับของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จะเน้นในเรื่องการเตรียมคนให้มีความสามารถที่จะทำงานได้ในระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ จะเห็นได้จากในระบบการศึกษาทุกระดับที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการทำงานอย่างมากและอย่างกว้างขวาง หลักสูตรทุกระดับของเวียดนามจะให้นักเรียนได้เรียนวิชาชีพและฝึกปฏิบัติในทางอาชีพทั่วไป เริ่มตั้งแต่ประถมศึกษา ซึ่งในรายวิชาที่เรียนนั้นได้จัดให้นักเรียนได้เรียนวิชาการงานไว้ในหลักสูตร ในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นได้มุ่งเน้นทักษะทางด้านอาชีพ โดยกำหนดให้นักเรียนได้เรียนวิชาเทคนิคการทำงาน และทำกิจกรรมเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ผลิตผลแรงงานที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค และยังมีการทำงานในโรงเรียนหรือสถาบันการผลิตต่างๆ ในภาคฤดูร้อนอีกด้วย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจะสอดแทรกทักษะทางอาชีพและวิชาชีพลงไปด้วยตลอดเวลา มีรายวิชาและกิจกรรมในหลักสูตรเกี่ยวกับทักษะอาชีพและวิชาชีพ

ส่วนการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาได้มุ่งเน้นการฝึกอบรบแรงงาน ให้มีทักษะและมุ่งฝึกอบรมนักเทคนิคระดับกลางในด้านต่างๆ ก็มีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง โดยมีโรงเรียนศูนย์และแหล่งฝึกอบบรมวิชาชีพเบื้องต้นให้ผู้เรียนมีทักษะด้านธุรกิจการบริหารจัดการและบริหารเบื้องต้น ทั้งนี้เพื่อมุ่งสนองความต้องการของตลาดแรงงานตามเศรษฐกิจสมัยใหม่ (Market Economy) ที่ต้องการแรงงานที่หลากหลายและรวดเร็ว ซึ่งก็ได้รับความนิยมจากประชาชนอย่างมาก แม้กระทั่งข้าราชการ นักเรียน นักศึกษา นิยมมาเรียนเพื่อประกอบอาชีพเสริม โดยที่ผู้เรียนจบแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรนำไปประกอบอาชีพตามสถานประกอบการได้แก่ โรงงาน โรงแรม ภัตตาคาร ห้างร้าน บริษัทท่องเที่ยว ฯลฯ ที่เกิดขึ้นมากมาย (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2540, หน้า 34-36) หลักสูตรระดับอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษามีทั้งหลักสูตรระยะสั้น ระยะยาว และหลักสูตรฝึกอบบรม

สำหรับหลักสูตรในระบบโรงเรียนมีรายละเอียด ดังนี้

1. โรงเรียนฝึกอาชีพ (Vocational Training School) หลักสูตรโรงเรียนประเภทนี้ถือเป็นโรงเรียนหลักประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนต้น ระยะเวลาฝึกอบบรม 2 ปี สำหรับวิชาการค้าขายธรรมดาทั่วไป และหลักสูตร 3 ปี สำหรับการค้าขายที่มีรายละเอียดมากขึ้น
 - 1.2 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนปลาย ระยะเวลาฝึกอบบรม 1 ปี สำหรับการศึกษากิจการค้าขายธรรมดาทั่วไป และระยะเวลา 2 ปี สำหรับการค้าขายที่มีรายละเอียดมากขึ้น
 - 1.3 ผู้ที่ต้องการศึกษาเฉพาะในสาขาที่สอดคล้องกับตลาดและการธุรกิจทั่วไป

เนื้อหาสาระของการฝึกอบบรมในโรงเรียนฝึกอาชีพนี้จำแนกเป็น 4 หมวด คือ หมวดการศึกษาทั่วไปทางด้านคณิตศาสตร์ ธรรมชาติศึกษาและสังคมศาสตร์ หมวดวิชาเทคนิคทางการค้า หมวดวิชาเทคนิคการค้าประกอบกิจการของตนเอง และหมวดทักษะปฏิบัติ โดยที่หมวดทักษะปฏิบัติถือเป็นหมวดวิชาหลัก ระยะเวลาเรียนคิดเป็นร้อยละ 55-70 ของระยะเวลาฝึกอบบรมทั้งหมด โดยที่ทักษะพื้นฐานจะเรียนรู้ในโรงฝึกงานของโรงเรียน ส่วนการฝึกปฏิบัติโดยเฉพาะทางการผลิตจะกระทำกันในโรงงานจริงๆ

2. โรงเรียนมัธยมศึกษาอาชีวศึกษา (Secondary Vocational Schools) เป็นรูปแบบของโรงเรียนพาณิชยการลักษณะหนึ่ง ได้บูรณาการการศึกษาสายสามัญ เข้ากับการฝึกทักษะอาชีพ โดยรับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กำหนดระยะเวลาเรียน 3 ปี สำหรับหลักสูตรงานอาชีพทั่วไป และ 4 ปี สำหรับหลักสูตรอาชีพชั้นสูง

3. โรงเรียนเทคนิคระดับกลาง (Secondary Technical Schools) ประเภทโรงเรียนเทคนิคระดับกลาง เป็นหลักสูตรผลิตผู้ปฏิบัติงานระดับกลางความรู้ทางด้านเทคนิค เศรษฐศาสตร์ การศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะและเฝ้าชกร ปัจจุบันโรงเรียนเทคนิคระดับกลางรับผู้เรียน 2 ระดับ

3.1 ผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ระยะเวลาเรียน 3-3.5 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพระดับกลาง และมีวุฒิเทียบเท่ากับผู้สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลายและมีความรู้ทางอาชีวศึกษาระดับกลาง เพื่อสนองความต้องการระดับท้องถิ่นได้

3.2 ผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ระยะเวลาเรียน 2-3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพระดับกลาง

เนื้อหาของหลักสูตรเทคนิคระดับกลาง แบ่งออกเป็น 4 หมวด เช่นเดียวกับโรงเรียนอาชีวศึกษา แต่มีความแตกต่างกันในด้านอัตราส่วนของการเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นอกจากนี้โรงเรียนเทคนิคระดับกลางยังมีหลักสูตรอบรมระยะเวลา 1 ปี ให้แก่ คนงานและผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนอาชีวศึกษาด้วย

นอกจากนี้ ในระดับอุดมศึกษาของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมีสถาบันการศึกษาเฉพาะทางจำนวนมาก และในปัจจุบันยังได้เพิ่มสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรแบบสหสาขาวิชาเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ ซึ่งประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามนั้นถือเป็นแหล่งผลิตแรงงานฝีมือที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้เป็นอย่างดี ทั้งในภาคการผลิตของประเทศและ ยังมีบทบาทอย่างมากในการป้อนแรงงานที่มีทักษะ เช่น นักวิจัยให้แก่สถาบันวิจัยสาขาต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อภาคการผลิตของประเทศ โดยเฉพาะภาคเกษตรกรรมและป่าไม้ และผลที่ได้จากการผลิตแรงงานที่มีคุณภาพที่สามารถทำงานในเศรษฐกิจสมัยใหม่ได้ดี เป็นส่วนช่วยในการดึงดูดนักลงทุนจากต่างประเทศให้เข้ามาลงทุนในสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ซึ่งปัจจุบันการลงทุนในสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ของนักธุรกิจต่างชาติขยายตัวอย่างก้าวกระโดด ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเพราะนักลงทุนมีความเชื่อมั่นต่อคุณภาพแรงงานชาวเวียดนามซึ่งมีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้น และมีความคิดสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานเดิม ขณะเดียวกันการให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับการพัฒนาระบบการศึกษาของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ก็มีผลสำคัญที่ช่วยผลักดันให้แรงงานชาวเวียดนามมีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตานักลงทุน (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย, 2554)

สรุปการจัดการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

การจัดการศึกษาในสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กำหนดนโยบายจากพรรคคอมมิวนิสต์เป็นหลัก มีกระทรวงการศึกษาและการอบรมเป็นผู้รับผิดชอบ ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ การศึกษาในระบบมีทั้งสายสามัญและสายอาชีพ สายสามัญแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายและอุดมศึกษา การศึกษาระดับประถมศึกษา ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ปีที่ 5 มัธยมศึกษาตอนต้นศึกษาต่อจากประถมศึกษาตอนต้น เรียน 4 ปี (ปีที่ 6-ปีที่ 9) มัธยมศึกษาตอนปลายศึกษาต่อจากมัธยมศึกษาตอนต้น เรียน 3 ปี ตั้งแต่ปีที่ 10-12 จบที่ปี 12 ทุกคนต้องสอบผ่านข้อเขียนของจังหวัด การอุดมศึกษาเป็นการเรียนหลังการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายระดับปริญญาตรี 4 ปี ปริญญาโท 2 ปี และปริญญาเอก 4 ปี การศึกษาสายอาชีพเป็นการศึกษาต่อจากมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับปวช. เรียน 3-4 ปี ระดับปวส. ต่อจาก ปวช. เรียน 3 ปี ในวิทยาลัยชั้นต้น นอกจากนี้ผู้จบประถมศึกษาก็สามารถไปเรียนวิชาชีพระยะสั้นน้อยกว่า 1 ปี และระยะยาว 1-3 ปี ได้ ส่วนการศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และการศึกษาอาชีพ (ระยะสั้นและระยะยาว) และ ปวส. ที่สามารถเชื่อมโยงกันได้กับการศึกษาในระบบ

สรุป การจัดการอาชีวศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

ประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย จัดอาชีวศึกษาเริ่มจากมัธยมศึกษาตอนปลายโดยแยกสายชัดเจน นอกจากนั้นเป็นการเรียนในวิทยาลัยโปลีเทคนิค วิทยาลัยชุมชน และมหาวิทยาลัยเทคนิค สำหรับประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม การจัดการศึกษามุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสังคม การจัดอาชีวศึกษาเริ่มจากมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการส่งเสริมให้มีการจัดสอนทางด้านอาชีวะและเทคนิคศึกษาอย่างกว้างขวาง เพื่อสนองตลาดแรงงานสมัยใหม่ (ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์, 2540, หน้า 26) ให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับระบบการผลิตและสภาพสังคมสมัยใหม่ (ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์,

2540, หน้า 45) ส่วนในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์มีการศึกษาสายอาชีพตั้งแต่ มัธยมศึกษาตอนต้น สำหรับผู้ที่เลือกเรียนสายอาชีพในระบบปกติ มีการจัดการเทคนิค ศึกษาสำหรับผู้จบมัธยมศึกษาตอนต้นสายอาชีพในสถาบันการศึกษาเทคนิค และ ควบคุมดูแลระบบช่างฝึกหัดแก่ผู้จบมัธยมศึกษาและผู้ที่ทำงานแล้ว ยกเว้นมาตรฐาน แรงงานด้วยการศึกษาต่อเนื่องและการฝึกอบรมอาชีพ

16. การจัดการอาชีวศึกษาในประเทศนอกกลุ่มอาเซียน

การศึกษาเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะเรียนรู้ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวิธีการทำงานเพื่อสนองตอบความต้องการของมนุษย์ในด้านต่างๆ อันได้แก่ปัจจัย 4 ในช่วง ต้นๆ มนุษย์พบวิธีการทำงานด้วยความบังเอิญ เมื่อพบวิธีการที่ได้ผลดีก็จะนำไปถ่ายทอด ให้แก่ลูกหลานสั่งสอนสืบทอดต่อกันไปหลายชั่วอายุคน จนพัฒนาเป็นการฝึกหัดงานด้าน วิชาชีพ ศิลปะและการช่างในยุคปัจจุบัน ระบบการศึกษาของประเทศต่างๆ ในโลกได้ถูก พัฒนาการขึ้นตามหลักปรัชญาการศึกษาและสภาพเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป การ จัด อาชีวศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในระบบการศึกษาของประเทศต่างๆ เหล่านั้น เพื่อให้เข้าใจถึงการ จัดการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาของประเทศต่างๆ ในแต่ละภูมิภาคของโลก จึงขอ กล่าวถึงรายละเอียดโดยสังเขปของการจัดการอาชีวศึกษาของต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

16.1 ประเทศเครือรัฐออสเตรเลีย

เครือรัฐออสเตรเลีย เป็นประเทศที่มีลักษณะภูมิประเทศเป็นเกาะ ขนาดใหญ่ มีพื้นที่ประมาณ 7.7 ล้านตารางกิโลเมตร ประมาณ 1 ใน 3 ของพื้นที่ทั้งหมด เป็นทะเลทรายร้อนระอุ มีประชากรประมาณ 19 ล้านคน มีการปกครองโดยระบบเสรี ประชาธิปไตยแบบตะวันตก แบ่งการปกครองออกเป็น 8 รัฐ ในระบบการบริหารราชการ จัดให้มีโครงสร้าง 3 ระดับ คือ รัฐบาลสหพันธรัฐ (รัฐบาลกลาง) รัฐบาลรัฐ และรัฐบาล ท้องถิ่น ซึ่งมาจากการเลือกตั้งรัฐบาลสหพันธรัฐมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้นำมีหน้าที่ รับผิดชอบกิจการและผลประโยชน์ของชาติในระดับประเทศ รัฐบาลรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการศึกษาและอื่นๆ ส่วนรัฐบาลท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางผังเมือง การก่อสร้าง และบำรุงรักษาสังสาธารณูปโภค (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 47)

วิธีการจัดการศึกษาของประเทศเครือรัฐออสเตรเลีย

การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐบาลในแต่ละรัฐ ทำให้ระบบในการศึกษาในแต่ละรัฐของเครือรัฐออสเตรเลียอาจมีมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่แตกต่างกันไปบ้าง กระทรวงการมีงานทำ การศึกษา การฝึกอบรมและกิจการเยาวชน (Department of Employment, Education, Training And Youth Affairs: DEETYA) ไม่มีหน้าที่จัดการศึกษาโดยตรง แต่มีหน้าที่สนับสนุนงบประมาณการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ระบบการศึกษาของประเทศเครือรัฐออสเตรเลียจะแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษา

1. ระดับอนุบาล เป็นการศึกษาขั้นประถมวัยก่อนการศึกษาภาคบังคับ ตามความสมัครใจ สำหรับเด็กอายุก่อน 6 ปี ใช้เวลาเรียน 1 ปี สำหรับเด็กที่มีอายุครบ 5 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็กก่อนเข้าศึกษาระดับประถมศึกษาไม่ได้เรียนวิชาการต่างแต่อย่างใด

2. ระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาภาคบังคับสำหรับเยาวชน เริ่มตั้งแต่เกรด 1 ถึง เกรด 6 ปกติใช้เวลา 6 ปี หรือ 7 ปี มีความแตกต่างกันไปในแต่ละรัฐ

3. ระดับมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาภาคบังคับซึ่งเริ่มตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 10 (เกรด 1-10) หรือระหว่างอายุ 6-15 ปี แบ่งการศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้นใช้เวลาเรียน 3 ปี หรือ 4 ปี (เกรด 7 หรือเกรด 8-10) สำหรับมัธยมศึกษาตอนปลายจะใช้เวลาเรียน 2 ปี (เกรด 11-12) แต่ไม่ใช่การศึกษาภาคบังคับ แต่รัฐจะมีหน่วยการศึกษาที่ทำหน้าที่ดูแลการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยเริ่มจากการพัฒนาหลักสูตรจนกระทั่งถึงการประเมินผล โรงเรียนต่างๆ สามารถเพิ่มวิชาเรียนได้แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบกว้างๆ ที่กำหนดโดยทุกรัฐจะมีมาตรฐานหลักสูตรที่ดีและใกล้เคียงกัน สำหรับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายจะมีการสอบตามมาตรฐาน ทั้งโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน โดยรัฐจะให้การอุดหนุนโรงเรียนเอกชนด้วย

4. ระดับอาชีวศึกษาและการศึกษาต่อเนื่อง การเรียนอาชีวศึกษาและการศึกษาต่อเนื่องในเครือรัฐออสเตรเลีย ส่วนใหญ่จะดำเนินการในวิทยาลัยเทคนิคและการศึกษาต่อเนื่องที่เรียกว่า “Technical And Further Education : TAFE” ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐจำนวนกว่า 200 แห่ง มีกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ เป็นหน่วยงานการศึกษาและวิชาชีพที่ใหญ่ที่สุด การอาชีวศึกษาทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นช่างอุตสาหกรรม

พาณิชย์กรรม ศิลปกรรม คหกรรม เกษตรกรรม วิทยาศาสตร์และความรู้ทั่วไป จะเปิดสอนในวิทยาลัยเทคนิคและการศึกษาต่อเนื่อง (TAFE) หลักสูตรที่เปิดสอนมีดังนี้

4.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (Certificate) เป็นหลักสูตรระยะสั้น โดยทั่วไปประมาณ 6 เดือนถึง 1 ปี เป็นหลักสูตรวิชาชีพพื้นฐาน เน้นความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน

4.2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (Advanced Certificate) หลักสูตรใช้ระยะเวลาประมาณ 1 ปี แล้วแต่สาขาวิชาและคุณสมบัติของผู้เรียน เน้นความรู้วิชาเทคนิค

4.3 อนุปริญญา (Diploma) หลักสูตรใช้ระยะเวลาประมาณ 2 ปี เป็นหลักสูตรที่ครอบคลุมทั้งระดับปฏิบัติการและวางแผน ซึ่งเหมาะสำหรับผู้ที่ต้องการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน

4.4 อนุปริญญาชั้นสูง (Advanced Diploma) หลักสูตรใช้ระยะเวลาประมาณ 2-3 ปี ซึ่งเป็นหลักสูตรชั้นสูงที่สุดที่เปิดสอนใน TAFE

เนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคและการศึกษาต่อเนื่อง (TAFE) เป็นสถาบันที่ผลิตบุคลากร ระดับปฏิบัติการและระดับฝีมือให้กับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนในสาขาต่างๆ จึงนับได้ว่าเป็นสถาบันที่มีความสำคัญมากที่สุด ในการผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ สมองความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ ดังนั้น ในการเรียนการสอนจึงเน้นทางภาคปฏิบัติมากกว่าทางภาคทฤษฎี

ผู้ที่จบหลักสูตรอนุปริญญาและอนุปริญญาชั้นสูงที่มีความประสงค์ต้องการศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยสามารถโอนหน่วยกิตไปศึกษาต่อได้ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของ TAFE และมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งที่ได้ทำความตกลงกันได้

นอกจากนี้ วิทยาลัยเทคนิคและการศึกษาต่อเนื่อง TAFE ยังสามารถจัดหลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการของหน่วยงาน รวมทั้งจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่ในหลักสูตรสามัญแบบเร่งรัดที่เรียกว่า “Matriculation” ซึ่งเป็นหลักสูตร 1 ปี จัดสำหรับผู้ใหญ่ที่มีอายุเกิน 18 ปีขึ้นไป ที่ยังไม่จบระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและต้องการสอบให้ได้วุฒิดังกล่าว เพื่อจะเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา

เนื่องจากการจัดการศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการมีงานทำ การศึกษา การฝึกอบรม และกิจการเยาวชน (DEETYA) การอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมจะมีกองอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยมีภารกิจสำคัญ 2 ด้าน คือ

การพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะและความชำนาญงานสูงตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม อีกด้านหนึ่ง คือ การพัฒนาระบบการศึกษาและการฝึกอบรมในระดับชาติ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรอิสระที่มีชื่อว่า “สำนักงานการฝึกอบรมแห่งชาติเครือรัฐออสเตรเลีย” หรือ“ANTA” (Australian National Training Authority) ซึ่งเป็นองค์กรประสานงานนโยบายด้านการศึกษาและการฝึก อบรมระหว่างรัฐให้มีเอกภาพ สำนักงานการฝึกอบรมแห่งชาติเครือรัฐออสเตรเลีย (ANTA) จะมีหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 50)

- 1) จัดทำและพัฒนายุทธศาสตร์แห่งชาติ
- 2) พัฒนา บริการ ส่งเสริมโครงสร้างการฝึกอบรมแห่งชาติ
- 3) ให้ข้อเสนอแนะงบประมาณ การเงิน และการวางแผน
- 4) นำเสนอข้อมูลสถิติที่ทันสมัย และจัดทำรายงานประจำปี
- 5) ทบทวนนโยบาย ประสานงานแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ วิจัยและ

ประเมินผล

- 6) บริหารโครงการระดับชาติ

ประเทศเครือรัฐออสเตรเลีย ได้มีการจัดระบบการศึกษาที่มีลักษณะโดดเด่นและก้าวไปจากวิธีการตามปกติอีกประการหนึ่ง คือ การเรียนแบบเปิด (Open Learning Australia: OLA) เป็นการจัดการศึกษาระดับหลังมัธยมศึกษาให้แก่ชาวออสเตรเลียทุกคนอย่างแท้จริง ที่พัฒนามาจากการศึกษาทางไกล (Distance Education) เพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนทุกคนตามเวลา สถานที่ และวิธีการที่ต้องการ โดยมีค่าใช้จ่ายต่ำ มีความยืดหยุ่นได้มาก และมีการใช้นวัตกรรมต่างๆ มากขึ้น อีกทั้งเป็นการจัดการศึกษาดำเนินการร่วมกันในลักษณะเหมือนหุ้นส่วนของสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยเฉพาะวิทยาลัยเทคนิคและการศึกษาต่อเนื่อง (TAFE) ดำเนินการในลักษณะนายหน้าสำหรับการจัดและขยายโปรแกรมการศึกษา การฝึกอบรมที่หลากหลายให้กับรัฐและตลาดแรงงาน ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตามปกติหรือเรียนแบบทางไกล หรือวิธีการเรียนที่ยืดหยุ่นได้ โดยจะอาศัยนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้เรียนสามารถเรียน ณ ที่ใดก็ได้ตามความสมัครใจและเหมาะสมกับสภาพแต่ละบุคคล

4.5 ระดับอุดมศึกษา ประเทศเครือรัฐออสเตรเลียมีมหาวิทยาลัยสถาบัน การศึกษาเฉพาะทาง สถาบันเทคโนโลยีและวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 38 แห่งทั่วประเทศที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยชั้นดีของสหราชอาณาจักร บริเตนใหญ่ แคนาดา และสหรัฐอเมริกา มหาวิทยาลัยเกือบทุกแห่งเป็นของรัฐบาลโดยมี การจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก ในบางสถาบันอาจเปิด สอนระดับอนุปริญญาด้วย

การเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยไม่มีระบบการสอบเข้าที่เรียกว่า “Entrance Examination” การรับนักเรียนจึงกำหนดจากคะแนนเฉลี่ยระหว่างการสอบ ปลายภาคที่จัดขึ้น โดยคณะกรรมการการศึกษากลางของรัฐ และคะแนนประเมินผลจาก โรงเรียน การเลือกอันดับมหาวิทยาลัยและสาขาที่ต้องการเรียนต่ออาจดูได้จากคะแนน เกรด 11 และเกรด 12 ของชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

สรุปหลักการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศเครือรัฐออสเตรเลีย การอาชีวศึกษาและการศึกษาต่อเนื่องในประเทศเครือรัฐออสเตรเลีย ส่วนใหญ่จะดำเนินการ โดยวิทยาลัยเทคนิคและการศึกษาต่อเนื่อง (TAFE) ซึ่งเป็น สถาบันการศึกษาของรัฐ จำนวนกว่า 200 แห่ง กระจายอยู่ทั่วทุกรัฐและทุกภูมิภาคของ ประเทศ หลักสูตรที่เปิดสอน ได้แก่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อนุปริญญา และอนุปริญญาชั้นสูงซึ่งเป็นชั้นสูงสุด ผู้ที่จบหลักสูตรอนุปริญญาและ อนุปริญญาชั้นสูงที่ต้องการศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย สามารถโอนหน่วยกิตไปศึกษา ต่อได้ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของวิทยาลัยเทคนิคและการศึกษาต่อเนื่อง (TAFE) และ มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งตามที่ได้ตกลงกันไว้

16.2 ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีได้ทุ่มเทงบประมาณในการพัฒนาประเทศ ทุกๆด้าน โดยมุ่งเน้นพัฒนาให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ดังนั้น นโยบาย การศึกษาจึงมีการพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษาเพื่อสร้างคนในชาติให้มีคุณภาพ โดยใช้การศึกษาเป็นพื้นฐานและกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่ จุดมุ่งหมายนี้ คือ ผลิตร่างงานที่มีคุณภาพในระดับต่างๆ ด้านอาชีพให้มากขึ้นในปี 2531 เป็นระยะที่นำเทคโนโลยีที่ก้าวหน้านวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาอุตสาหกรรมของ ประเทศมากขึ้น การจัดการศึกษาเน้นความสำคัญในความสามารถทางเทคนิคหรือการใช้

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ตามความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม (การพัฒนาอาชีวศึกษาในต่างประเทศ, 2556)

16.2.1 ระบบการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ระดับ คือ

1) ระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา เป็นการศึกษาขั้นต้นที่มุ่งเตรียมเด็กให้มีความพร้อมในการเรียนต่อระดับประถมศึกษาแบ่งเป็น ระดับก่อนอนุบาลรับเด็กอายุ 3-4 ขวบ ผู้ปกครองต้องเสียค่าบำรุง ระดับอนุบาลรับเด็กอายุ 5 ขวบ เป็นการศึกษาภาคบังคับไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียนเอง ระดับประถมมี 6 ชั้นเรียน รับเด็กอายุ 6-12 ขวบเป็นการศึกษาภาคบังคับไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียน

2) ระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็นมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี เป็นการศึกษาภาคบังคับต้องเสียค่าเล่าเรียน และมัธยมศึกษาตอนปลายอีก 3 ปี ไม่ใช่การศึกษาภาคบังคับต้องเสียค่าเล่าเรียน แบ่งการเรียนออกเป็น 2 สายคือ สายสามัญ และสายอาชีพ

3) ระดับอุดมศึกษา เป็นการเรียนต่อจากระดับมัธยมศึกษา ซึ่งอาจจัดเป็นหลายรูปแบบ เช่น มหาวิทยาลัย วิทยาลัยครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา

4) ระดับมหาวิทยาลัย โดยทั่วไปใช้เวลาเรียน 4 ปี มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นของเอกชน ผู้ที่เรียนสำเร็จแล้วจะได้รับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก ต่อไป

16.2.2 การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน

การศึกษาเพื่ออาชีพระดับอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีของสาธารณรัฐเกาหลี จะเริ่มในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นต้นไป หลักสูตรและการเรียนการสอนมีหลายลักษณะและมีสถานศึกษาหลายประเภทเปิดสอนทั้งในระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิค หลักสูตรที่เปิดสอนในสถานศึกษาแต่ละประเภทจะสรุปได้ ดังนี้

โรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี (Technical And Vocation High Schools) การศึกษาวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีขยายตัวเร็วมากเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 เป็นต้นมา จนอาจกล่าวได้ว่าถึงจุดอิ่มตัวแล้วในปัจจุบัน การเรียนการสอนจะเน้นทาง ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ วิชาที่เปิดสอนได้แก่ เครื่องกล ไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง วิศวกรรมเคมี ฯลฯ เป็นต้น หลักสูตรและการเรียนการสอนเน้นภาคปฏิบัติมาก สัดส่วนการเรียนภาคทฤษฎีต่อภาคปฏิบัติเป็น 30:70 จำนวนหน่วยกิตที่ต้องเรียน

ทั้งสิ้น คือ 204 หน่วยกิต ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาและเทคนิค จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษให้ได้ศึกษาต่อในระดับสูง

โรงเรียนมัธยมสาธิตทางเทคนิค (Demonstration Technical High Schools) หลักสูตรที่เปิดสอนได้แก่ งานเหล็ก งานประปา งานเชื่อม โลหะ งานไฟฟ้า สถาปัตยกรรม วิศวกรรมโยธา และการก่อสร้าง โรงเรียนประเภทนี้ผลิตแรงงานออกมาประมาณปีละ 2,000 คน ผู้ที่เรียนดีจะได้รับคัดเลือกให้มีฝึกวิชาเฉพาะอีก 6 เดือน เพื่อไปเป็นหัวหน้างาน การผลิตแรงงานในโรงเรียนประเภทนี้รัฐบาลได้รับความร่วมมือจากบริษัทผู้ว่าจ้างแรงงานในการออกค่าใช้จ่ายการเรียนภาคปฏิบัติให้แก่ผู้เรียนด้วย

16.2.3 การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

หลักสูตรของการศึกษาภาคค่ำประกอบไปด้วย การเรียนวิชาชีพ ภาคทฤษฎีร้อยละ 60 ภาคปฏิบัติร้อยละ 40 นักเรียนนักศึกษาปีที่ 1 และปีที่ 2 จะมีโปรแกรมการเรียนในโรงฝึกงาน (Work Shop) เป็นส่วนใหญ่โรงเรียนประเภทนี้ได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากโรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่ง เพราะตระหนักว่าโรงเรียนผลิตแรงงานออกมาสนองความต้องการโดยตรงของโรงงานจึงทำให้รัฐทุ่มค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนไม่น้อย

16.2.4 การบริหารอาชีวศึกษาในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

ในปีค.ศ. 1993 เนื่องจากในช่วงที่ผ่านมาสภาพการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของสาธารณรัฐเกาหลีดำเนินไปอย่างรวดเร็ว แต่การลงทุนทางการศึกษายังมีอย่างจำกัด ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาดังกล่าวโรงเรียนยังขาดความเป็นอิสระในการบริหารงานของตนเอง เพราะรัฐบาลกำหนดกฎระเบียบให้โรงเรียนปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด จึงเป็นเหตุให้โรงเรียนไม่สามารถที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมทางการศึกษาที่มีลักษณะหลากหลายได้ การจัดกิจกรรมของโรงเรียนจึงเป็นไปตามนโยบายของหน่วยเหนือแทนที่จะตอบสนองตามความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กมล สุตประเสริฐ, 2544, หน้า 8) ประธานาธิบดีของสาธารณรัฐเกาหลี จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการปฏิรูปการศึกษาขึ้น เพื่อกำหนดแนวทางที่จะต้องเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพโลกาภิวัตน์ ดังนี้

- 1) มาตรฐานการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีจะต้องเทียบได้กับมาตรฐานโลก
- 2) ต้องสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมของเกาหลีอย่างลึกซึ้ง เพื่อเป็นการดำรง อนุรักษ์รักษามรดกวัฒนธรรมแห่งชาติ
- 3) ต้องมีมุมมองกว้างหลากหลายวัฒนธรรม
- 4) ต้องมีการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น โดยได้ปรับเปลี่ยนกฎหมายการศึกษาจากเดิมเป็น 3 ฉบับ คือ กฎหมายพื้นฐานทางการศึกษา กฎหมายการศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษา และกฎหมายการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมีกฎหมายที่เรียกว่า Local Education Autonomy Act รองรับการดำเนินงานตามรูปแบบใหม่

สรุปหลักการจัดการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ให้ความสำคัญกับการอาชีวศึกษาเป็นอย่างมาก มีการจัดสอนเป็นวิชาเลือกในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดการสอนในสาขาอาชีพต่างๆ เป็นการเฉพาะ มีทั้งที่จัดในโรงเรียน และจัดร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับสถานประกอบการในลักษณะทวิภาคี (Dual System) และความร่วมมือในรูปแบบอื่นๆ นอกจากนี้ ยังมีการฝึกอบรมวิชาชีพนอกระบบโรงเรียนทั้งที่ดำเนินการโดยสถาบันของรัฐ และจัดในสถานประกอบการเอกชน รวมทั้งมีระบบการทดสอบวุฒิบัตรทางเทคนิคแห่งชาติเพื่อควบคุมดูแลมาตรฐานการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมที่ดำเนินการโดยสำนักงานแรงงานเกาหลี (KOMA)

16.3 ประเทศญี่ปุ่น

ระบบการศึกษาการจัดการศึกษาในประเทศญี่ปุ่น นับว่ามี ความก้าวหน้ามากที่สุดประเทศหนึ่งในเอเชีย และมีความทัดเทียมกับประเทศพัฒนาแล้วใน ส่วนอื่นๆ ของโลก แผนการศึกษาชาติของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดระบบการศึกษาไว้เป็น ลักษณะ 6:3:3 คือ ระดับประถมศึกษา 6 ปี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี และระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายอีก 3 ปี ก่อนที่จะถึงระดับ อุดมศึกษา ส่วนการศึกษาภาคบังคับนั้น กำหนดไว้ 9 ปี ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นช่วงอายุระหว่าง 6-15 ปี เพื่อให้เยาวชนในวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาภาคบังคับรัฐ ได้จัดการศึกษาพิเศษ สำหรับเด็กพิการที่ไม่สามารถเข้าศึกษาในโรงเรียนปกติได้ ทำให้การจัดการศึกษาภาค

บังคับจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นไปอย่างทั่วถึง หลังจากการศึกษาภาคบังคับแล้ว นักศึกษาส่วนใหญ่จะศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอีกเป็นเวลา 3 ปี สำหรับในระดับอุดมศึกษานั้นจะใช้เวลาอย่างน้อย 4 ปี หลังจากระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (การพัฒนาอาชีวศึกษาในต่างประเทศ, 2556)

การจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานกลางของรัฐที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษาทุกระดับของประเทศ นอกจากนี้ ยังมีคณะกรรมการการศึกษาของเขตและเทศบาล ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาสำหรับประชากรในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นมีการแบ่งเขตการปกครองและเขตการศึกษาออกเป็น 47 เขต มีเทศบาลอยู่ประมาณ 3,254 แห่ง หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายแบ่งเป็นสายสามัญและสายอาชีพ สายสามัญประกอบด้วยวิชาพื้นฐานต่างๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สำหรับสายอาชีพนั้นจะเรียนวิชาพื้นฐานเช่นเดียวกับสายสามัญแต่ในส่วนที่น้อยกว่า และต้องศึกษาสาขาวิชาชีพเช่น ธุรกิจ เกษตร ประมง อุตสาหกรรม พยาบาล ดนตรี ศิลปะ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์สายอาชีพ เป็นต้น

16.3.1 การจัดการอาชีวศึกษาในระบบโรงเรียน (ประเทศญี่ปุ่น)

การศึกษาในระบบโรงเรียนระดับอาชีวศึกษา จะเริ่มในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่เลือกเรียนสายอาชีพ หรือเรียนในหลักสูตรมัธยมแบบผสม ที่มีการจัดสอนสาขาวิชาชีพด้านต่างๆ มีการจัดการเรียนการสอนทั้งในเวลา นอกเวลา และการศึกษาทางไกล ส่วนในระดับหลังมัธยมศึกษา มีการจัดการศึกษาวิชาชีพในวิทยาลัยชั้นต้น จะรับผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายใช้เวลาเรียนโดยทั่วไปอีก 2-3 ปี และวิทยาลัยเทคนิคจะรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใช้เวลาเรียน 5 ปี นอกจากนี้ยังจัดในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะทางเพื่อผลิตแรงงานระดับช่างฝีมือ การศึกษาเพื่ออาชีพระดับกลาง จัดขึ้นในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยจะรับนักศึกษาจากผู้สำเร็จจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือสูงกว่าเข้าเรียนต่ออีก 2 ปี เมื่อสำเร็จแล้วจะสามารถออกไปทำงานเป็นช่างเทคนิค นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมวิชาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาวตามความสนใจของผู้เรียนในโรงเรียนฝึกอบรมวิชาชีพ

หลักสูตรซึ่งเปิดสอนในสถานศึกษาต่างๆของประเทศญี่ปุ่น เป็นดังนี้
โรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษา เปิดสอนสาขาวิชาอุตสาหกรรม

เกษตรกรรม ธุรกิจ การประมงการพยาบาล ดนตรี จิตรกรรมและพลศึกษา จากสถิติปี 2532 มีการเปิดสาขาวิชาให้เลือกเรียน 8,462 สาขาวิชาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจำนวนนี้เป็นสาขาวิชาชีพถึง 3,967 สาขาวิชาและจากจำนวนผู้เรียนต่อในระดับมัธยมปลายทั้งหมด 4 ล้าน 4 แสนคนนั้นเป็นนักเรียนที่สมัครเข้าเรียนอาชีวศึกษาถึง 1 ล้าน 4 แสนคน นอกจากโรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษา จะจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพเป็นหลักอยู่แล้ว ประเทศญี่ปุ่นยังมีศูนย์ฝึกวิชาชีพและวิทยาลัยอาชีวศึกษาดำเนินการผลิตแรงงานระดับต่างๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของผู้เรียนและของชาติอีกหลายแห่ง คือ

1. ศูนย์ฝึกวิชาชีพทั่วไป (General Vocational Training Centers)

จัดการฝึกวิชาชีพเพื่อผลิตแรงงานระดับกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Workers) โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยม ศึกษาตอนต้น ใช้เวลาเรียนต่ออีกประมาณ 1 ปี ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายนั้นใช้เวลาเรียนต่ออีกเพียง 6 เดือน

2. ศูนย์ฝึกวิชาชีพเฉพาะ (Vocational Training Centers) จัดการฝึก

อาชีพเพื่อผลิตแรงงานระดับฝีมือ (Skilled Workers) รับผู้สำเร็จการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนต้นเข้าเรียนต่ออีก 2 ปี ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแล้ว จะเรียนต่ออีก 1 ปี

3. วิทยาลัยเทคนิค (Technical College) เป็นการจัดการศึกษาให้

ผู้สำเร็จการ ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จัดการศึกษาด้านเทคโนโลยี เพื่อเตรียมคนให้มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นแก่อาชีพทางสายช่างเทคนิค เป็นหลักสูตรต่อเนื่อง 5 ปี แต่ในสาขาพาณิชยนาวี (Mercantile Marine) ใช้เวลาเรียน 5 ปี 6 เดือน ส่วนใหญ่เป็นวิทยาลัยเทคนิคทางสายวิศวกรรม ศาสตร์และสาขาที่เกี่ยวข้อง ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒินุปรินญา ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคนิคและมีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้ และบางวิทยาลัยได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาได้ถึงระดับปริญญาตรี

4. วิทยาลัยอาชีวศึกษา (College Of Vocational Training) จัดการ

เรียนการสอนเพื่อผลิตช่างเทคนิค โดยรับจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอาชีวศึกษาตอนปลายใช้เวลาเรียนต่ออีก 2 ปี

16.3.2 การบริหารการศึกษา

การบริหารโรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษาของประเทศญี่ปุ่น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลาง อยู่ในความรับผิดชอบของการอาชีวศึกษากรรมการ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการอีก 2 ชุด คือ คณะกรรมการว่าด้วยการศึกษาวិทยาศาสตร์และการอาชีวศึกษาชุดหนึ่ง ร่วมรับผิดชอบในการบริหารด้วยคณะกรรมการ 2 ชุดดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำตรวจสอบและปรับปรุงเนื้อหาสาระของหลักสูตรการอาชีวศึกษา เพื่อจะทำให้การศึกษาด้านอาชีพ มีประสิทธิภาพสูง ส่วนการบริหารโรงเรียนในระดับท้องถิ่น จะมีศึกษาธิการจังหวัด (Prefectures Governors) เป็นผู้รับผิดชอบ

ประเทศญี่ปุ่นยังมีกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักอีกแห่งหนึ่ง ที่ดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับแรงงาน ดังนี้

1. การฝึกอบรมขั้นพื้นฐานเป็นการให้ความรู้และฝึกทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน
2. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานสำหรับการทำงานของช่างฝีมือที่มีความสามารถ
3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน
4. การฝึกอบรมสำหรับผู้ว่างงานหรือผู้ที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ การฝึกอบรมเหล่านี้จัดในศูนย์การฝึกอบรมอาชีพ ศูนย์พัฒนาทักษะและสถานฝึกอบรมวิชาชีพ ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการในประเทศญี่ปุ่น ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับพนักงานตั้งแต่แรกเข้าจนตลอดการประกอบอาชีพ โดยที่สถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีศูนย์ฝึกอบรมของตนเอง สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กจะอาศัยศูนย์ฝึกทักษะและวิทยาลัยเทคนิคเป็นแหล่งในการฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งแต่ละแห่งจะมีการจัดหลักสูตรความร่วมมือกับสถานประกอบการ การจัดการฝึกอบรมในสถานประกอบการ มีทั้งที่เป็นการสร้างและเพิ่มพูนทักษะเฉพาะเพื่อการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนหรือเลื่อนตำแหน่งงาน เช่น การฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น (บรรเลง ครนนิลและคณะ, 2548, หน้า 76-80)

สรุปหลักการการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศญี่ปุ่น
 การอาชีวศึกษาในประเทศญี่ปุ่น จะเริ่มต้นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งอาจเป็นวิทยาลัยเทคนิคหรือสถานศึกษาเฉพาะทาง บางวิทยาลัยได้รับอนุญาตให้จัดการศึกษาได้ถึงระดับปริญญาตรี รวมทั้งมีการฝึกอบรมวิชาชีพทั้งหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรระยะยาว ผู้จบจากระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอาจเข้าเรียนวิชาชีพในวิทยาลัยชั้นต้น ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะทาง นอกจากนี้ ยังมีกระทรวงแรงงานที่จัดฝึกอบรมวิชาชีพทั้งหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานและหลักสูตรยกระดับฝีมือ สถานประกอบการเอกชนยังจัดการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับพนักงานของตนเองอีกด้วย

16.4 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ปัจจุบันเป็นทั้งเยอรมนีตะวันออกและเยอรมนีตะวันตก หลักสูตรอาชีวศึกษาและการฝึกหัดงานจะจัดตามโครงสร้างการฝึกหัดวิชาชีพและการเตรียมช่างฝึกหัดเข้าสู่งาน ซึ่งปฏิบัติในเยอรมนีตะวันตกมาก่อน โครงสร้างการศึกษาในระบบของประเทศเยอรมนีการศึกษาภาคบังคับใช้เวลา 12 ปี โดย 9-10 ปี จะเรียนภาคปกติในโรงเรียนสามัญ และที่เหลือจะเรียนในโรงเรียนอาชีวะในภาคนอกเวลาโดยไม่แบ่งแยกเพศ สาขา หรือ อาชีพ หลังจากจบการศึกษาในระดับประถมซึ่งใช้เวลา 4 ปีแล้ว นักเรียนมีโอกาสเลือกเข้าเรียนระดับมัธยมแบบประสม หลังจากนั้นนักเรียนอาจจะเข้าเรียนในสถานศึกษาประเภทใดประเภทหนึ่งดังต่อไปนี้

16.4.1 ประเภทการศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น นักศึกษาจะได้ประกาศนียบัตรหลังจากเรียน 3 ปี (Lower Secondary) มีนักศึกษาเข้าเรียนประมาณ 36 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มอายุในระดับนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่จะเข้าสู่โรงเรียนอาชีวะภาคนอกเวลาและเข้าสู่การฝึกงาน

โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับกลาง นักศึกษาจะได้ประกาศนียบัตรหลังจากเรียน 4 ปี นักศึกษาเข้าเรียนประมาณ 26 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มอายุระดับนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่การเป็นช่างฝึกหัด หรือสถาบันอาชีวศึกษาปกติซึ่งจะเข้าสู่วิทยาลัยสารพัดช่างต่อไป

โรงเรียนมัธยมสายสามัญ ในระดับนี้จัดตามความสามารถ และความถนัดของผู้เรียนเน้นด้านวิชาการและให้ Abitur และเตรียมนักเรียนเข้าสู่ มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยสารพัดช่างนักเรียนเข้าเรียนประมาณ 27 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่ม อายุนี้ (การพัฒนาอาชีพศึกษาในต่างประเทศ, 2556)

16.4.2 ระบบทวิภาคี

การฝึกหัดวิชาของระดับมัธยมปลายในประเทศสหพันธ์ สาธารณรัฐเยอรมนีมีความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศตะวันตก อื่นๆ ระบบ “ทวิภาคี” (Dual System) ก่อให้เกิดการประสานงานกันระหว่างสถาน ประกอบการภาคเอกชนและการอาชีวศึกษาของภาครัฐบาล ระบบทวิภาคีนี้มีผลมาก ที่เดียวในการลดช่องว่างระหว่างการศึกษายาสามัญ (ทั่วไป) กับงานที่จะทำหลักสูตรของ ระบบนี้จัดการฝึกหัดวิชาชีพ ซึ่งกินเวลาประมาณ 3 ปี และการฝึกหัดภาคนอกเวลาที่มี เนื้อหาหลักสูตรทั่วไปและทางภาคทฤษฎี ไว้ด้วยระบบทวิภาคีให้โอกาสความเป็นไปได้ใน การฝึกหัดวิชาชีพที่แตกต่างกันมากมายซึ่งจะทำให้ นักศึกษามีคุณสมบัติที่จะเป็นกำลังคน ต่อไป

ระบบทวิภาคีจะแตกต่างจากระบบของประเทศอื่นๆ 2 ประการ คือ

1. ในระบบทวิภาคีของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีการเรียนส่วนใหญ่ จะเน้นด้านการผลิตหรือธุรกิจบริการคือ ทางอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม นักเรียน/ นักศึกษาช่างฝึกหัดในสถานประกอบการหรือผู้ฝึกหัดในสาขาอาชีพใดอาชีพหนึ่ง หรือเป็น ข้าราชการพลเรือน

2. การฝึกแบ่งให้จัดการระหว่าง 2 ฝ่ายที่รับผิดชอบในการให้การฝึก คือ สถานประกอบการและสถานศึกษา กฎหมายรัฐบาลกลางใช้บังคับการฝึกในสถาน ประกอบการ ส่วนรัฐจะรับผิดชอบในส่วนของสถานศึกษาตามปกติจะฝึกหัดในระบบ (ภาคปกติ) ในสถานประกอบการ 3-4 วันต่อสัปดาห์และฝึกนอกเวลาในสถานศึกษา 1-2 วันต่อสัปดาห์ (บรรเลง ครนิลและคณะ, 2548, หน้า 108)

ในระบบทวิภาคีนั่น การฝึกหัดวิชาชีพจะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขการผลิต โดยการสอนในสถานศึกษาเน้นเนื้อหาด้านเทคนิคเป็นประมาณ 60 เปอร์เซ็นต์ของเนื้อหา หลักสูตร การศึกษาวิชาชีพสามัญประมาณ 40 เปอร์เซ็นต์ เป้าหมายของการศึกษาคือ ทำ ให้การศึกษายาอาชีพและสามัญมาอยู่ในตำแหน่งเดียวกัน เพื่อนำไปสู่ทางเลือกอัน หลากหลายทั้งด้านการฝึกหัดวิชาชีพและการศึกษาด้านอื่นในระดับสูง สัญญาการฝึกหัด

งานระหว่างสถานประกอบการกับนักศึกษา ต้องสอดคล้องกับกฎหมายที่บังคับควบคุม การฝึกหัดวิชาชีพในประเทศเยอรมนีในสัญญาจะมีข้อกำหนดดังต่อไปนี้

- 1) เนื้อหา ตารางเวลา และจุดมุ่งหมายของการฝึกอาชีพ
- 2) วันที่เริ่มฝึกงานและระยะเวลาของการฝึก
- 3) เกณฑ์มาตรฐานการฝึก (มาตรการการฝึก)
- 4) ระยะเวลาทำงานภาคปกติต่อวัน
- 5) ระยะเวลาทดลองงาน
- 6) ลักษณะและจำนวนเงินที่จ่าย
- 7) ระยะเวลาของวันหยุด
- 8) เงื่อนไขที่ทำให้สัญญาการฝึกหัดสิ้นสุดลง

สหพันธ์สถาบันอาชีวศึกษาส่วนกลางจะเตรียมเนื้อหาข้อกำหนดการ ฝึกหัด โดยยึดข้อมูลจากการวิจัยด้านเนื้อหา จุดประสงค์ของการฝึกและการเตรียมพร้อมผู้ งานอาชีพ ข้อกำหนดในการฝึกหัดมาจากความต้องการของตลาดแรงงานและนำมา รวมกันเพื่อทำเป็นโครงสร้างด้านอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี หรือการปรับปรุงซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในสถานที่ทำงาน ช่างฝึกหัด/ผู้ฝึกหัดที่ผ่านกระบวนการ จัดการ เช่นนี้ จะค่อยๆ เข้าสู่ระบบการทำงานที่ละเอียดน้อย สามารถใช้ทักษะความชำนาญ และความรู้ที่ครอบคลุมในระบบการฝึกหัดนี้ แนวความคิด “โรงเรียนโรงงาน” นี้จะรวมไว้ เพื่อให้ช่างฝึกหัดได้มีโอกาสใช้ทักษะความชำนาญในสถานประกอบการจริง รวมทั้ง เตรียมช่างฝึกหัดในด้าน

- 1) ทำงานอย่างประหยัด (ได้ประโยชน์มากที่สุด)
- 2) คิดพิจารณาในสิ่งที่กำลังทำอยู่เพื่อให้สามารถทำงานด้วยตัวเองได้
- 3) มองเห็นตัวเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานทั้งหมดใน

สถานประกอบการ

- 4) ทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม
- 5) ติดต่อกับลูกค้าหรือผู้ขาย
- 6) พัฒนาตำแหน่งงานของตนเองในสถานประกอบการ
- 7) ประเมินโอกาสงานอาชีพของตนเอง

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจัดการฝึกหัดวิชาชีพซ้ำ เพื่อยกระดับฝีมือทางด้านเทคนิคและอาชีพที่จำเป็นต่อความต้องการทางด้านวิชาชีพ เนื่องจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และฝึกเพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนระดับกลางทางด้านเทคนิค และการจัดการ ฝึกซ้ำเพื่อยกระดับมาตรฐานนี้ทำให้มั่นใจว่าได้พัฒนาคุณสมบัติของผู้ฝึกหัดให้เหมาะสมกับงาน

พ.ร.บ. การฝึกวิชาชีพ ค.ศ. 1969 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และวิทยาศาสตร์ของรัฐบาลกลาง เป็นผู้รับผิดชอบด้านหลักการและประสานงาน พ.ร.บ. เช่น พ.ร.บ. ค.ศ. 1981 สำหรับการส่งเสริมการอาชีวศึกษาและคุ้มครองแรงงานเด็ก ตัวแทนนายจ้าง สหภาพแรงงาน รัฐและรัฐบาลกลางร่วมมือกันอย่างเท่าเทียมพร้อมๆ กัน ในคณะกรรมการกลางของสหพันธ์สถาบันอาชีวศึกษา

ในระดับรัฐมีคณะกรรมการสามัญทำหน้าที่ประจำด้านการฝึกวิชาชีพให้คำแนะนำแก่กรรมการรัฐในด้านการฝึกวิชาชีพ คณะกรรมการนี้ประกอบด้วยตัวแทนของนายจ้าง สหพันธ์ภาพแรงงานและคณะกรรมการของรัฐ ในระดับภาคจะมี “คณะกรรมการผู้มีอำนาจ” ซึ่งให้คำปรึกษาและตรวจสอบการอาชีวศึกษาในระดับภาคตามกฎหมาย คณะกรรมการเหล่านี้คือ หอการค้าและอุตสาหกรรม สมาคมช่างฝีมือ สมาคมการเกษตร สมาคมทนายความ สำนักงานทะเบียน และสภาแพทย์ มีหน้าที่รับผิดชอบการจดทะเบียน สัญญาการฝึกหัดและรับแจ้งเรื่องราวเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพ

จากผลงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่อง อาชีวศึกษาพัฒนาชาติ : บทเรียนจากสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน (2548) พบว่า ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดอาชีวศึกษาให้ความร่วมมือกันอย่างดี ซึ่งจะเห็นได้จากการที่สถานประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกทักษะ ฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในสถานประกอบการทั้งหมด โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกช่างฝึกหัดประมาณ 8,000 EU ต่อการฝึก 1 คน : 1 ปี โดยสิ่งที่สถานประกอบการอาจได้รับคืนมาบางส่วนในรูปของผลงานหรือผลิตภัณฑ์ที่ช่างฝึกหัดได้จัดทำขึ้น และ หอการค้าจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดการทดสอบวัดสมรรถนะ ซึ่งรายได้ของหอการค้าได้มาจากธุรกิจอุตสาหกรรม สถานประกอบการที่เป็นสมาชิกของหอการค้า เช่น ค่าธรรมเนียม หรือรายได้จากการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่หอการค้าจัดขึ้น เช่น การจัดส่ง และรัฐยังสนับสนุนค่าใช้จ่ายบางส่วนแก่สถานประกอบการ และหอการค้าอีกด้วย

สรุปหลักการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

อาชีวศึกษาในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เริ่มเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแบบเต็มเวลา หรือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้ที่เลือกเรียนสายอาชีวศึกษาส่วนใหญ่เลือกที่จะเรียนในระบบทวิภาคี แต่ไม่ว่าจะจบการศึกษาระบบทวิภาคีหรือระบบอื่นๆ เยาวชนในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันหลังจากจบการศึกษานี้แล้วส่วนใหญ่จะเข้าทำงานในสาขาอาชีพที่ตนศึกษามา แต่อีกส่วนหนึ่งที่ยังไม่ต้องการทำงานจะสามารถเข้าเรียนต่อในหลักสูตรที่จัดไว้เป็นการเฉพาะเพื่อเตรียมเยาวชนเหล่านั้นให้มีความรู้ทางวิชาทฤษฎีมากยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมเข้าศึกษาต่อในสถาบันเทคโนโลยีชั้นสูงหรือในมหาวิทยาลัยทั่วไป ซึ่งจำนวนเยาวชนที่มีโอกาสเข้าศึกษาต่อจะมีไม่มากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับผู้เรียนสายตรงที่พร้อมเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา

สรุปการจัดการอาชีวศึกษาของต่างประเทศ

จากการศึกษากรณีศึกษาเส้นทางการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาของประเทศต่างๆ ทั้ง 4 ประเทศ ในภูมิภาคต่างๆของโลก ทำให้ทราบว่า การอาชีวศึกษาอาจจัดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในลักษณะวิชาเลือก แต่ส่วนใหญ่มักจะจัดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยเป็นการจัดการเรียนในเฉพาะสาขา ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาจะมีสมรรถนะในวิชาชีพพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ขณะเดียวกันอีกส่วนหนึ่งอาจศึกษาต่อในระดับสูงต่อไป ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางหรือวิทยาลัยชุมชน เพื่อรับคุณวุฒิปริญญาเพื่อประกอบวิชาชีพ สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นเพื่อรับปริญญาเฉพาะทางที่ไม่ใช่เส้นทางการศึกษาตามปกติก็สามารถทำได้ ซึ่งจำนวนผู้ศึกษาต่ออาจ มีจำนวนไม่สูงนักเมื่อเทียบกับผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

17. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา

ปทุมมาศ รักษ์วงศ์ (2554) ได้ศึกษาขนาดคุณภาพของระบบการประกันคุณภาพอาชีวศึกษา ในช่วงปี พ.ศ. 2543-2552 โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 25 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ใน

รอบแรก และใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน ในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 สถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องกันของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ มัชยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่าด้านปัจจัยนำเข้าสังคม ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพ องค์กรอื่นๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนจะเข้ามามีส่วนร่วมจัดตั้งคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่เสนอ นโยบาย แผนการผลิตพัฒนากำลังคน กำหนดกรอบหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดเขตพื้นที่บริการการอาชีวศึกษา จัดสรรงบประมาณ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน มีการประเมินคุณภาพจากคณะกรรมการภายในและภายนอกสถานศึกษาทุกปี มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรร่วมกันในแต่ละเขตพื้นที่บริการอาชีวศึกษา

ด้านกระบวนการมีการพัฒนาหลักสูตรให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและกลุ่มเป้าหมาย มีการกำหนดจุดมุ่งหมายชัดเจนตามธรรมชาติของสาขาวิชา ตามความถนัดและความต้องการของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนหลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการประเมินประสิทธิผลองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

ด้านการผลิตคุณภาพของผู้เรียนสายวิชาชีพจะเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และเจตคติที่ดีในการทำงาน มีความรู้ทางทฤษฎีและประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานในแต่ละสาขาวิชาชีพ มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับพึงพอใจของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น และสถานประกอบการ สามารถนำประสบการณ์ทางวิชาชีพไปประกอบอาชีพอิสระและสร้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ดวงนภา มกรานุรักษ์ (2554) ได้ศึกษาอนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2554-2564) ด้วยกระบวนการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ได้ผลสรุปว่า การอาชีวศึกษาไทยภายในอีก 10 ปีข้างหน้า จะต้องเผชิญกับแนวโน้มสำคัญมากมาย ไม่ว่าจะเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ การแข่งขันการค้าระหว่างประเทศและเขตการค้าเสรี (Free Trade Area) ที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ที่จะเกิดขึ้นใน พ.ศ. 2558 นี้ โดยจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในประเทศสมาชิก ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องมีการเตรียมกำลังคนให้พร้อมด้วยการอาชีวศึกษา รัฐบาลควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการอาชีวศึกษาอย่างจริงจัง

กำหนด ให้เป็นนโยบายแห่งชาติ รวมไปถึงกำหนดบทบาทของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้
ร่วมมือกัน อย่างต่อเนื่องและจริงจัง การจัดการเรียนการสอน ควรเน้นการปฏิบัติและ
ร่วมมือกับสถานประกอบการในการรับนักศึกษาฝึกงานให้โอกาสนักศึกษาได้สัมผัสกับ
อาชีพจริง มีการพัฒนาวางแผนการเรียน ในระบบทวิภาคีอย่างถูกต้อง เข้าใจ ชัดเจนและ
จริงจัง ครูผู้สอนมีความรู้ มีทักษะ ประสบการณ์ ในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง มีจิตวิญญาณ
จรรยาบรรณความเป็นครู สามารถถ่ายทอดเรื่องยากๆ ให้เป็นเรื่องที่เข้าใจง่ายได้และที่
สำคัญครูสามารถพัฒนาความรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และเนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพสำคัญ
ในการสร้างคน ดังนั้นครูควรที่จะรักและภูมิใจในอาชีพและครูควรที่จะได้รับผลตอบแทน
และสวัสดิการที่ดีตามความสามารถ นอกจากนี้ผลการศึกษาแนวโน้มการอาชีวศึกษาไทย
ภายใน 10 ปีข้างหน้า ทั้ง 8 ด้านควรมีแนวโน้มในการพัฒนาดังต่อไปนี้ 1) ด้านคุณลักษณะ
ผู้สำเร็จการศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทางทักษะวิชาชีพมีความรู้ ทักษะชีวิต
นิสัยอุตสาหกรรม และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน
หลักสูตรต้องสามารถตอบสนองความต้องการของ ตลาดแรงงาน มีความหลากหลายทั้ง
ในและนอกระบบ ทวิภาคี เทียบโอนประสบการณ์และระบบทางไกล วิธีการเรียนการสอน
ต้องยืดหยุ่นตามเทคโนโลยี ผู้เรียน สถานประกอบการ รวมไปถึงบริบทที่เปลี่ยนแปลง 3)
ด้านครูผู้สอนต้องรู้ศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีประสบการณ์วิชาชีพ เก่งปฏิบัติ
รู้ลักษณะงานและอาชีพในสาขาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง สามารถผลิตตำราเอง 4) ด้าน
ความร่วมมือต้องได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกับสถาน
ประกอบการรวมถึงการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นและภูมิภาค 5) ด้านมาตรฐาน ต้องมี
การจัด ตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพที่จะเป็นบันไดความก้าวหน้า
ในแต่ละสาขาอาชีพให้มีความสอดคล้องของค่าจ้างและทักษะฝีมือ 6) ด้านการสนับสนุน
ของรัฐบาล รัฐต้องให้ความสำคัญการอาชีวศึกษาอย่างจริงจังมีนโยบายที่แน่นอนชัดเจน 7)
ด้านค่านิยม ในการเรียนอาชีวศึกษา สื่อมวลชน รัฐบาล สถานประกอบการต้องร่วมกัน
สร้างและผลักดันให้เกิด ค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษา 8) ด้านการบริหารจัดการต้องมี
ความเป็นอิสระ และต้องมีการจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษาในการผลิตระดับปริญญาตรีสาย
เทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ จะเห็นได้ว่าความเชื่อมโยงร่วมมือกันในทุกภาคส่วนและทุก
ด้านที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจังและต่อเนื่องจะส่งผล ให้อนาคตของการอาชีวศึกษาไทยเกิด
การพัฒนากำลังแรงงานของชาติให้มีฝีมือ คุณภาพ สามารถสนองตอบความต้องการของ

สถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ สามารถแข่งขันได้ แม้จะมีการขยายเขตการค้าเสรีในระดับใดก็ตามและภาพของการอาชีวศึกษาไทยจะมีความชัดเจน และพึงประสงค์ได้ไม่เพียงแต่ในทศวรรษนี้เท่านั้น แต่จะเป็นการปูพื้นฐานของการพัฒนา และยังก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพครอบครัว คุณภาพสังคม และคุณภาพของคนไทยทั้งประเทศ

Eichhorst , Rodriguez-Planas, Schmidl และ Zimmermann (2012) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางระบบการฝึกอบรมและการศึกษาอาชีวศึกษาทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่า ในหลายประเทศทั่วโลกประสบปัญหาวัยรุ่นไม่มีงานทำอันเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจ การอาชีวศึกษาได้ถูกพิจารณาและนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวและเป็นทางเลือกที่เหนือกว่าการศึกษาในรูปแบบทั่วไปหรือสามัญศึกษา โดยแนวทางระบบการอาชีวศึกษาอาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภท กล่าวคือ ประเภทการจัดการศึกษาโดยเน้นไปที่โรงเรียนหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษาทวิภาคีซึ่งผสมผสานระหว่างการจัดการศึกษาที่โรงเรียนร่วมกับการจัดการศึกษาภาคปฏิบัติที่สถานประกอบการ และประเภทการฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ จากทั้งสามแนวทางดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้พบว่าการศึกษาอาชีวศึกษาทวิภาคีมีประสิทธิภาพมากกว่าการศึกษาที่เน้นการศึกษาที่โรงเรียนหรือที่วิทยาลัยอาชีวศึกษา นอกจากนี้การอบรมแบบไม่เป็นทางการก็เป็นวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ

Spottl และ Windelband (2013) ได้ศึกษาเรื่องนวัตกรรมการศึกษาและการฝึกอบรมด้านอาชีวศึกษา-ความสำเร็จของการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในระบบทวิภาคีของประเทศสหพันธ์รัฐเยอรมัน ผลการศึกษาพบว่า การจัดการศึกษาและการฝึกอบรมด้านอาชีวศึกษาของประเทศสหพันธ์รัฐเยอรมันได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์โดยหันไปมุ่งเน้นที่กระบวนการทำงานเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษาภายใต้ระบบการศึกษาแบบทวิภาคี ซึ่งเป็นระบบที่ถือปฏิบัติมาโดยตลอด ในกระบวนการปฏิรูปการจัดการศึกษาและฝึกอบรมด้านอาชีวศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นไปที่กระบวนการทำงานเป็นหลัก

โดยสรุป จากงานวิจัยของผู้ศึกษาอนาคตภาพที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษาของ 2 ท่าน ที่ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDRF สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา นำข้อมูลความคิดเห็นที่ได้มาทำการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความสอดคล้องกัน แล้วนำผลสรุปมาคาดการณ์แนวโน้มภาพอนาคตของการจัดการอาชีวศึกษา รวมทั้งงานวิจัยของนักวิชาการต่างประเทศอีก 2 ท่าน ผลวิจัยพบว่า ด้าน

ปัจจัยนำเข้าสังคม ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชน จะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาด้าน กระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และกลุ่มเป้าหมาย การจัดการเรียนการสอนหลากหลาย ยืดหยุ่นตามเทคโนโลยี ผู้เรียน สถานประกอบการรวมถึงบริบทที่เปลี่ยนแปลง เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมุ่งเน้นไปที่ กระบวนการทำงานเป็นหัวใจ มีการผสมผสานองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นครูผู้สอน ต้องมีประสบการณ์วิชาชีพ เก่งปฏิบัติรู้ลักษณะงานและอาชีพในสาขาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง ด้านการผลิตคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และเจตคติ ที่ดีในการทำงาน มีความรู้ทางทฤษฎี ทักษะฝีมือ มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น และสถานประกอบการ และพบว่าการศึกษา อาชีวศึกษาทวิภาคีมีประสิทธิภาพมากกว่าการศึกษาที่เน้นการศึกษาที่โรงเรียนหรือที่ วิทยาลัยอาชีวศึกษา และมุ่งเน้นการปฏิรูปการจัดการอาชีวศึกษาที่เน้นไปที่กระบวนการ ทำงานเป็นหลัก

ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงอนาคต

การวิจัยอนาคต (Future Study) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ปรากฏการณ์และศักยภาพของการเปลี่ยนแปลง ด้วยแนวคิดที่ว่า อนาคตก็คือ ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสิ่งต่างๆ ที่ปรากฏขึ้นนี้เป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ต่อเนื่องระหว่างอดีต ปัจจุบัน และอนาคต (Slaughter, 1993; Glenn, 1994 ; Wikipedia, 2013) หรือมีความหมายอีกนัยหนึ่ง คือ อดีตทำให้เกิดปัจจุบันและปัจจุบันทำให้เกิดอนาคต นั้นเอง

3.1 มโนทัศน์พื้นฐานของการวิจัยอนาคต

การวิจัยอนาคต (Futures Research) เป็นวิธีการวิจัยเกี่ยวกับอนาคตแบบ หนึ่งที่มีแนวคิด วิธีการ และระเบียบวิธีที่แตกต่างไปจากการวิจัยโดยปกติต่างๆ ไปไม่เน้น ข้อเท็จจริง (Fact) เช่น งานวิจัยทั่วไป แต่เป็นเรื่องวิธีการศึกษาแนวโน้มและสิ่งที่คาดว่าจะ เกิดในอนาคต หรือแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ทางเลือกหลายทางที่จะ เป็นไปได้ แนวโน้มที่เป็นทางเลือกที่เป็นได้ทั้งหมด การวิจัยอนาคตจะเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย

ที่ต้องการ วิธีการไปถึงเป้าหมาย ปัญหาและโอกาสที่จะต้องเผชิญเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น (Slaughter, 1993) ช่วยให้เกิดการรับรู้และมีทางเลือกในอนาคต (Roy Amara, 1991, cited in Lang, 2004) การวิจัยอนาคตได้รับการพัฒนาจนมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการวางแผนในการดำเนินการมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ ประการแรก เพื่อกำหนดอนาคตขององค์กร ประการที่สอง เพื่อวิเคราะห์ศึกษาตัดสินใจเลือกยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต เนื่องจากความเจริญทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีข่าวสาร และการอยู่ในยุคโลกไร้พรมแดน ซึ่งมีปัจจัยมากมายที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในแต่ละสังคม ทำให้เกิดความตื่นตัวในเรื่องของความเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต สังคมใดสังคมหนึ่งจะอยู่เฉยโดยไม่สนใจสิ่งรอบข้างไม่ได้แล้ว จำเป็นต้องมีการก้าวทันและรู้เท่าทันสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น และคาดเดาว่าน่าจะเกิดขึ้นเพื่อการเตรียมการรองรับ ป้องกัน หรือการจัดการเชิงรุก (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 216)

คำว่า การวิจัยอนาคต (Futures Research) มีผู้ใช้ในความหมายที่แตกต่างกันออกไปมากมาย ซึ่งเรามักจะพบถ้อยคำที่ใช้เกี่ยวกับการศึกษาเชิงอนาคตอยู่หลายคำ เช่น อนาคตศึกษา (Futures Studies) อนาคตศาสตร์ (Futurology) และอนาคตนิยม (Futurism) อย่างไรก็ตามสมาคมอนาคตโลก (World Future Society) ได้แสวงหาคำตอบใน ค.ศ.1975 พบว่าคำที่มีคนเห็นด้วยมากที่สุด คือคำว่า Futures Studies กับ Futures Research ส่วนคำว่า Futurology ได้รับการปฏิเสธมากที่สุด เนื่องจากเป็นคำที่เน้นไปในทางที่ว่าอนาคตสามารถรู้ได้อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ ซึ่งในความเป็นจริงไม่ได้เป็นเช่นนั้น (Allen, 1978) จุมพล พูลภัทรชีวิน (2529) ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละคำไว้ดังนี้

คำว่า Futurism หรือ “อนาคตนิยม” จะหมายถึงแนวความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับทางเลือกอนาคตต่างๆ (Alternative Futures) ของกลุ่มประชากร หรือกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่งมีลักษณะที่เป็นลัทธิปรัชญาสาขาหนึ่ง โดยมีความเชื่อว่า อนาคตเป็นเรื่องที่สามารถจะศึกษาได้อย่างมีระบบ การคิดเกี่ยวกับอนาคตของมนุษย์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์เป็นผู้สร้างอนาคต การเตรียมเผชิญอนาคตตามแนวของอนาคตนิยมก็คือ การคิดและสร้างอนาคตเสียตั้งแต่ปัจจุบัน ดังคำขวัญที่ว่า The Future is Now ดังนั้น กระบวนการในการแก้ปัญหาของนักอนาคตนิยมจึงอยู่ในลักษณะที่เป็น Proactive มากกว่า Reactive

นักอนาคตนิยมบางกลุ่มถือว่าแนวคิดเกี่ยวกับอนาคตเป็นเพียงแนวคิด Perspective ไม่ใช่ศาสตร์เพราะยังไม่มีองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ที่อยู่ในรูปกฎและ/หรือทฤษฎีเช่นเดียวกับศาสตร์สาขาอื่น โดยเฉพาะวิทยาศาสตร์หรือแม้กระทั่ง สังคมศาสตร์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าไม่มีข้อเท็จจริงในอนาคต (Future Facts) สิ่งที่เราเป็น เพียงข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของมนุษย์ในปัจจุบันเกี่ยวกับทางเลือกต่างๆ ใน อนาคตในช่วงระยะเวลาหนึ่ง การศึกษาหรือการวิจัยอนาคต เน้นไปที่การศึกษาทางเลือก อนาคตที่เป็นไปได้ (Possible) หรือน่าจะเป็น (Probable) หลายทางไม่ใช่ทางเดียว การทำนายอนาคตจึงมีลักษณะไม่เหมือนการทำนาย (Prediction) ในทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมี อำนาจในการทำนายในแง่ของสถิติสูงกว่า แต่การทำนายที่นักอนาคตนิยมใช้ คือ การทำนายอนาคต (Future Forecasting) ซึ่งเปิดโอกาสให้มีความผิดพลาดสูงกว่า ส่วนคำว่า Futures Studies หรือ “อนาคตศึกษา” โดยทั่วไปแล้วมี จุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับการวิจัยอนาคต เพียงแต่มีลักษณะของการใช้ความคิดที่เรียกว่า intuitive มากกว่าการวิจัยอนาคต ในขณะที่การวิจัยอนาคตมีการเน้นข้อมูลและมีระบบ ระเบียบและวิธีการศึกษาที่รัดกุมและเป็นแบบแผนมากกว่า ตัวอย่างเช่น การคิด (วิเคราะห์-สังเคราะห์) จากข้อมูลเดิมที่มีอยู่ โดยไม่มีการจัดระบบระเบียบข้อมูลหรือหา ข้อมูลใหม่ จัดเป็นอนาคตศึกษา (Futures Studies) ส่วนการออก แบบการวิจัยใช้เทคนิค การวิจัยเพื่อเก็บข้อมูลหรือสร้างข้อความรู้ใหม่เกี่ยวกับอนาคตจัดเป็นการวิจัยอนาคต (Futures Research)

Amare (1974, อ้างถึงใน นาทยา ปีลันธนานันท์, 2526, หน้า 67) ได้ให้ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการวิจัยอนาคตไว้ 3 ประการ คือ 1) เพื่อจัดเตรียม ข้อมูลเกี่ยวกับภาพอนาคตและเป้าหมายของอนาคต 2) เพื่อจัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ใ้ การสำรวจและเป็นเครื่องมือชั้นนำที่มนุษย์จะกระทำ 3) เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมในการ วางแผนขององค์กร

Ziegler (1977, อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2538, หน้า 60) ได้ กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยอนาคตไว้ดังนี้ 1) ช่วยสนับสนุน กระตุ้นสิ่งที่พึงปรารถนา ให้เกิดได้เร็วขึ้น 2) ช่วยป้องกันสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาไม่ให้เกิดขึ้น 3) ช่วยหาทางปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่างๆ ให้เป็นไปได้ดังที่ปรารถนา

Mannermaa. M. (1986, p. 658) ได้สรุปความหมายของการวิจัยอนาคตไว้ว่า เป็นการศึกษาสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบันจากมุมมองความสนใจในองค์ความรู้ของอนาคต (Knowledge of the Future) โดยองค์ความรู้ในอนาคตได้ถูกนำมาวิเคราะห์ในเงื่อนไขของเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ (Knowledge of Contingent Events) และได้ให้ลักษณะพื้นฐานของการวิจัยอนาคตไว้ 3 ประการ คือ 1) วัตถุประสงค์ในการวิจัย (Research Object) ไม่ใช่เหตุการณ์ในอนาคต แต่เป็นเหตุการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันและประวัติศาสตร์จากอดีต 2) บทนิยามที่ระบุเป็นนัยว่าการวิจัยอนาคตมีประโยชน์ในตัวของมันเองโดยธรรมชาติ มักจะมีจุดประสงค์ เป้าหมายหรือสิ่งที่สนใจสำหรับการวิจัยอนาคตที่ใช้ได้จริง ซึ่งมีผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง การค้นหาความจริงอันเป็นนิรันดร์ (Eternal Truth) ไม่สามารถเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยอนาคตได้ 3) องค์ความรู้ของอนาคต (Knowledge of the Future) คือ องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ในอนาคต ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่งเน้นอนาคต คือ สิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบันและความรู้ทางประวัติศาสตร์ที่ใช้ได้ อนาคตภาพในความเข้าใจของการวิจัยอนาคตจะแสดงให้เห็นได้โดยการใช้ผลจากการทดลอง ซึ่งหากมองในมุมตรงกันข้าม เราไม่ได้ศึกษาอนาคต แต่เราศึกษาความเป็นจริงในปัจจุบันเพื่อเป็นการคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ตามแนวคิดของ Jerome C. Glenn (1999) การศึกษาและการวิจัยอนาคต เป็นการศึกษาความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นไปได้ ซึ่งมีใช้เพียงความนิยมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพียงชั่วขณะเท่านั้น แต่ยังหมายถึง สิ่งที่อาจสร้างความแตกต่างให้กับระบบหรือระเบียบข้อมูลต่างๆ ในช่วงระยะเวลา 10-25 ปี ข้างหน้าขึ้นไป โดยจะเห็นได้ว่านักประวัติศาสตร์เป็นผู้ที่ตั้งสมมติฐานเพื่อบอกให้เราทราบถึงสิ่งที่เกิดขึ้นไปแล้ว ส่วนนักข่าวก็เป็นผู้รายงานถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้น ดังนั้น นักอนาคตนิยมจึงเป็นตัวแทนของผู้ที่จะบอกถึงสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้และสิ่งที่อาจต้องการให้เป็นไป โดยไม่ใช่เป็นการพยากรณ์ว่าอะไรเกิดขึ้น แต่เป็นการเรียกร้องที่จะรู้มากขึ้นเกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้และอนาคตที่พึงปรารถนา โดยศึกษาว่าอนาคตจะพัฒนาไปอย่างไร วิธีวิทยาการวิจัยอนาคตจะช่วยแสดงสิ่งที่เป็นไปได้ ช่วยให้ความกระจ่างในการวางนโยบาย ระบุและประเมินการกระทำใดๆ ที่เป็นทางเลือก หลีกเลี่ยงหลุมพรางที่อาจจะเกิดในอนาคต รวมไปถึงเป็นการฉวยโอกาสอันดีต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต (Wendell Bell, 1993, cited in Lang, 2004)

สรุปได้ว่า การวิจัยอนาคตมีลักษณะเด่นที่แตกต่างออกไปจากการวิจัยอื่นๆ ตรงที่การวิจัยอนาคตเน้นข้อมูล มีระบบระเบียบรัดกุมและเป็นแบบแผนมากกว่า เป็นวิถีศึกษาเกี่ยวกับทางเลือกอนาคตต่างๆ ที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นของกลุ่มประชากร หรือกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง มีการระบุถึงช่วงเวลาในการศึกษาอนาคต ลักษณะของปัญหาที่สนใจจะศึกษา ไม่ใช่ปัญหาที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใดหรือการตัดสินใจของใคร โดยเฉพาะ ปรากฏการณ์หลายอย่างมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่ต่อเนื่อง และไม่คงที่ อันเนื่องมาจากมีตัวแปรอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ผลที่ได้จากการวิจัยอนาคตจึงมีลักษณะที่ไม่ยุติที่ผลอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่มักจะมีทางเลือกหลายอย่าง การวิจัยอนาคตมีลักษณะของการพยากรณ์แบบการใช้จินตนาการ เทคนิคการวิจัยอนาคตจึงมีลักษณะของการผสมผสานกันระหว่างวิธีการทางวิทยาศาสตร์และวิธีการเชิงพรรณนา (สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม, 2547, หน้า 89) ผลที่ได้จากการวิจัยอนาคตจะเป็นข้อมูลในการวางแผนและการตัดสินใจ ตลอดจนให้ข้อมูลแก่หน่วยงานองค์กรที่มีความประสงค์ข้อมูลเฉพาะเรื่องนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการดำเนินการประเมินทางเลือก กระตุ้นสิ่งที่พึงปรารถนาให้เกิดได้เร็วขึ้น ป้องกันสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาไม่ให้เกิดขึ้นและวางแผนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่างๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

3.2 จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต

การวิจัยอนาคตเป็นการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงแนวโน้มของเหตุการณ์และสิ่งทีคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต หรือแนวโน้มของเหตุการณ์ที่เป็นไปได้มากที่สุด โดยช่วยจัดเตรียมข้อมูลในการลำดับภาพอนาคตและเป้าหมายของอนาคต รวมทั้งพัฒนาการมีส่วนร่วมในการวางแผนขององค์กร ประเมินทางเลือกและช่วยหาทางปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่างๆ ให้เป็นไปได้อย่างที่ปรารถนา การวิจัยอนาคตจะมีจุดมุ่งหมายของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

Robert B. Textor (1986, p.7) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตไว้ว่า (อ้างถึงใน จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2542; Bell, W., 1997, P.139)

1. บรรยายทางเลือกในอนาคตที่จะเป็นไปได้หรือน่าจะเป็นของกลุ่มประชากรที่ศึกษา
2. ประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันที่เกี่ยวกับความรู้ต่างๆ ที่เรามีอยู่เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปไม่ได้ในแต่ละทาง

3. บ่งชี้ผลกระทบและผลต่อเนื่องที่อาจจะเกิดขึ้นจากอนาคตที่เป็นไปได้
4. เป็นสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าเกี่ยวกับอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจจะเกิดขึ้น
5. ช่วยให้เข้าใจถึงเบื้องหลังของกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2548) กล่าวว่า เป้าหมายหลักของการศึกษาและการวิจัยอนาคต มิใช่อยู่ที่การทำนายที่ถูกต้องแม่นยำ เพราะเรื่องของอนาคตเป็นเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้นหรืออีกนัยหนึ่งก็คือไม่มีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอนาคต มีแต่การคาดการณ์และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มที่เป็นทางเลือกที่คาดว่าจะมีความเป็นไปได้ (Possible Alternative Trends) เท่านั้น เป้าหมายที่สำคัญของการวิจัยอนาคตจึงอยู่ที่การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์มากกว่าการตามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และได้สรุปเกี่ยวกับความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตไว้ 3 ประการ คือ

1. อนาคตเป็นเรื่องที่ทำการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
2. ความเชื่อของมนุษย์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของมนุษย์
3. มนุษย์สามารถควบคุมและสร้างอนาคตได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553, หน้า 316) กล่าวถึง หลักการทำนายอนาคตพื้นฐาน 3 ลักษณะ คือ 1) หลักการทำนายเชิงสำรวจ (Exploratory Forecasting) เป็นการทำนายที่อาศัยปรากฏการณ์ในอดีตและปัจจุบันมาเป็นแนวโน้มที่จะบอกถึงอนาคตที่เป็นไปได้ โดยให้ความสนใจไปที่ปัญหาและโอกาสที่เป็นไปได้ในอนาคตนั้น 2) หลักการทำนายเชิงปทัสสถาน (Normative Forecasting) เป็นการทำนายที่เริ่มจากกำหนดเป้าหมาย (Goal) ในอนาคตที่พึงปรารถนาไว้ก่อนแล้วจึงสร้างทางเลือก (Alternatives) ที่เป็นไปได้ที่จะให้เกิดผลตามเป้าหมายที่พึงปรารถนาที่กำหนดไว้ 3) หลักการทำนายแบบยึดตัวแบบหรือแบบจำลอง (Forecasting Viamodel/Simulation) อาจอาศัยกฎธรรมชาติ (Natural Law) มาเป็นแนวทาง เช่น กฎธรรมชาติเชิงกายภาพ กฎธรรมชาติเชิงสังคม กฎธรรมชาติเชิงสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นตัวแบบหรือแบบจำลองที่จะทำความเข้าใจโครงสร้างของอนาคตที่จะทำนาย

Jerome C. Glenn (1994, P.2) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายการวิจัยอนาคตเป็นการสำรวจ สร้างและทดสอบอนาคตที่เป็นไปได้หรืออนาคตที่ต้องการ เพื่อการกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยวิสัยทัศน์จะช่วยสร้างนโยบายระยะยาว ยุทธวิธี

และการวางแผนต่างๆ ที่จะทำให้ความต้องการและสภาพแวดล้อมในอนาคตที่น่าจะเป็น ถูกจัดระเบียบได้ง่ายขึ้น

Theodore (1999) อ้างว่า จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตว่ามีใช้เพื่อรู้ อนาคต แต่เพื่อช่วยในการตัดสินใจที่ดีกว่าปัจจุบัน งานวิจัยหลายชิ้นที่เกี่ยวกับการศึกษา อนาคตได้แสดงถึงพลังอำนาจในการช่วยให้เราเข้าใจโลกอนาคตที่เป็นไปได้ วิธีวิทยาการ วิจัยอนาคตทั้งหลายได้ถูกนำไปใช้ในการวางแผนและใช้ในกิจกรรมต่างๆ ทางนโยบายโดย บรรดาบริษัทองค์กรเอกชน องค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐ มหาวิทยาลัย รัฐบาล และองค์กร ระหว่างประเทศ

โดยสรุป จุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคตไม่ได้อยู่ที่การทำนายได้ ถูกต้อง แต่เป็นการสำรวจแนวโน้มที่เป็นไปได้ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อหาทางทำให้แนวโน้มที่พึงประสงค์นั้นเกิดขึ้น ป้องกันหรือขจัด แนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป หรือเตรียมตัวเผชิญหน้ากับสถานการณ์นั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพถ้าหากไม่สามารถหลีกเลี่ยงไม่ได้ และช่วยในการกำหนดนโยบาย การ ตัดสินใจ ตลอดจนไปถึงการกำหนดยุทธวิธี (Strategies) และกลยุทธ์ (Tactics) ที่นำไปสู่ การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์และการป้องกันหรือขจัดอนาคตที่ไม่พึงประสงค์

3.3 พัฒนาการของการวิจัยอนาคต

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาอนาคต เริ่มมีมาตั้งแต่ยุคเรอเนสซองส์และยุค ปฏิรูปศาสนา ยุคเรอเนสซองส์หรือยุคฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมเป็นยุคที่เชื่อมต่อระหว่างยุโรป กลางกับยุโรปยุคใหม่ ซึ่งเริ่มในประเทศอิตาลีประมาณศตวรรษที่ 1300 หลังจากนั้นจึง เผยแพร่หลายไปทั่วยุโรป เป็นยุคของการนำเอาศิลปะและวิทยาการของกรีกและโรมันมา ฟื้นฟู ถือว่าเป็นการเริ่มเข้าสู่สมัยยุคใหม่ของชาวยุโรป มีการศึกษาค้นคว้าวิชาการอย่าง กว้างขวาง เป็นยุคของการค้นพบสิ่งใหม่ๆทางวิชาการอย่างมากมาย มีการสร้างความคิด ใหม่ๆ ของคนรุ่นใหม่ เปิดกว้างมิได้จำกัดอยู่เพียงแต่ในวัด โบสถ์ วิหารเท่านั้น มีการศึกษา วิชาการวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ การแพทย์ การทดลองและพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการอย่างกว้างขวาง เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 18 ที่ เป็นยุคสว่างเจิดจ้าของสังคมที่มุ่งสู่ค่านิยมสมัยใหม่ นักปรัชญาต่างก็ให้ความสำคัญที่จะ ศึกษาสิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับอนาคตของมนุษย์ มีผลงานของนักคิดหลายท่านอันเป็น จุดเริ่มต้นไปสู่การวิจัยอนาคต (วิชิตา กิจจรธรรม, 2549, หน้า 25-26)

Eleonora. M. (1993, อ้างถึงในวิชชุดา กิจจรธรรม, 2549, หน้า 22) ได้สรุปเกี่ยวกับพัฒนาการของการศึกษาวิจัยอนาคต ว่าได้เริ่มมีการศึกษาวิจัยกันอย่างแพร่หลายในราวทศวรรษที่ 1950-1960 และเริ่มต้นทศวรรษที่ 1970 ความสนใจในการวิจัยอนาคตกลับลดลง แต่ในปลายทศวรรษที่ 1970 และต้นทศวรรษที่ 1980 กลับได้รับความสนใจอีกครั้งและเป็นรากฐานของการวิจัยอนาคตมาจนถึงปัจจุบัน Eleonora ก็มีมติความเชื่อว่าการศึกษาอนาคตที่ผ่านมามีสามารถใช้เป็นกฎหรือระเบียบเกี่ยวกับการวิจัยอนาคตในปัจจุบันได้ การศึกษาอนาคตเป็นการตอบสนองความต้องการจำเป็นของมนุษย์ โดยมีเรื่องของเวลาและการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นสิ่งที่สำคัญ

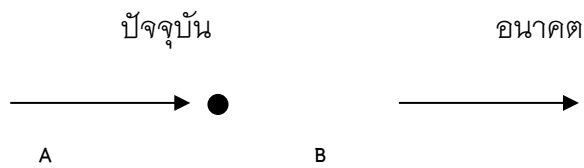
กฤษดา กรุดทอง (2530, หน้า 25-29) ได้กล่าวถึงการวิจัยอนาคตที่มีระบบและรูปแบบที่ชัดเจนว่าเริ่มขึ้นราวทศวรรษ 1960 โดย Rand Corporation ได้วางพื้นที่การวิจัยด้านนี้ร่วมกับ SDC (System Development Corporation) และ Hudson Institute เพื่อดำเนินการวิจัยอนาคตแก่กองทัพอากาศสหรัฐในปี 1960 Nicholas Rescher และ Olaf Helmer ได้พัฒนาเทคนิคเดลฟาย (Delphi) มาใช้ศึกษาอนาคตต่อมาในปี 1964 Olaf Helmer กับ Jame Gordon ในนามบริษัท Rand corporation ได้ทำ Long-range Forecasting Study เพื่อทำนายเหตุการณ์ทางวิทยาศาสตร์ 103 โครงการ เช่น การลงดวงจันทร์ การเปลี่ยนหัวใจมนุษย์ การติดต่อทางจิต การวิศวกรรมพันธุ เป็นต้น ในทศวรรษนี้ถือว่าการวิจัยอนาคตได้รับการยอมรับกันทั่วไปในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรม โดยนำไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายเพื่อการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งทำให้การวิจัยอนาคตกลายเป็นเครื่องมือสำคัญของของนักกำหนดนโยบายไปในที่สุด

หลังจากปี 1967 เป็นต้นมา การวิจัยอนาคตได้แพร่หลายเข้าไปในยุโรป เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมันและอิตาลีในปารีส ได้จัดตั้ง The Club of Rome ขึ้น ผลงานสำคัญของนักวิจัยอนาคตกลุ่มนี้คือ The Project on the Predicament of Mankind ซึ่งมุ่งวิเคราะห์ปัญหาต่างๆที่กระทบต่อมนุษยชาติในทุกประเทศ เป็นต้นว่า ความยากจน ปัญหาสิ่งแวดล้อม การขยายตัวของเมืองอย่างขาดทิศทาง ปัญหาเงินเฟ้อและเศรษฐกิจด้านอื่นๆ เป็นที่น่าสังเกตว่า The Club of Rome ได้พยายามศึกษาวิเคราะห์โครงการที่มีลักษณะเป็นงานวิจัยอนาคตโดยแท้ ตลอดจนระยะเวลาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน การวิจัยอนาคตได้พัฒนาก้าวหน้าไปมาก จนได้มีการพัฒนาวิธีวิทยา (Methodology) การวิจัยอนาคตไปเป็นแบบเฉพาะของตนเองมากขึ้น และการวิจัยอนาคตก็ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการ

ตัดสินใจ กำหนดนโยบายและวางแผนขององค์การต่างๆ นับแต่นั้นเป็นต้นมา ซึ่งสามารถสรุปถึงพัฒนาการของการวิจัยอนาคตที่พัฒนาและเปลี่ยนมาได้เป็น 3 ขั้นตอน

Phase-I Classical Linear Projection (1960-1970)

ในช่วง 10 ปีแรก การวิจัยอนาคตใช้วิธีการฉายภาพการพยากรณ์เชิงเส้นตรง วิธีการนี้ใช้ได้ดีกับการพยากรณ์บางอย่างที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่นๆ น้อยตัว ดังภาพประกอบ 10

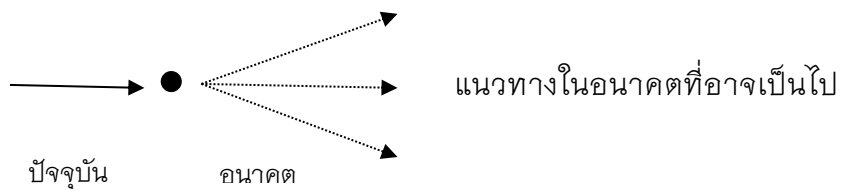


ภาพประกอบ 10 การวิจัยอนาคตใช้วิธีการฉายภาพการพยากรณ์เชิงเส้นตรง

การวิจัยอนาคตสามารถพยากรณ์ได้โดยใช้ข้อมูลเดิมหลายระยะที่ผ่านมา เช่น จำนวนนักเรียนในระยะ 4-5 ปีที่ผ่านมาที่กำลังเพิ่มขึ้น หรือสามารถพยากรณ์ได้จากตัวชี้บางตัว เช่น อัตราการเกิด เป็นต้น

Phase-II Multiple Alternative Future (1965-1967)

ในระยะเวลา 2 ปี รูปแบบการวิจัยอนาคตแบบใหม่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาใช้ควบคู่ไปกับวิธีการแบบเดิม ซึ่งมีข้อมูลจำนวนจำกัดอยู่มาก การวิจัยอนาคตแบบที่พัฒนาขึ้นมาใหม่นี้มีหลักสำคัญ คือ อนาคตที่อาจเป็นไปได้นั้นมีหลายแนวทาง ดังภาพประกอบ 11

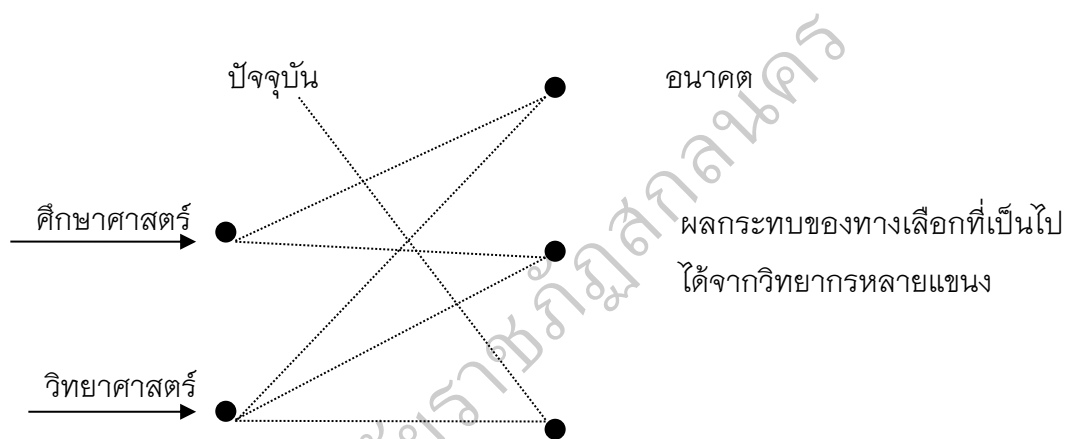


ภาพประกอบ 11 แนวทางในอนาคตที่อาจเป็นไปได้

การวิจัยในอนาคตพยายามใช้ข้อมูลที่มีการสร้างทางเลือกที่เป็นไปได้มากที่สุด และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้ทรัพยากร เวลา งบประมาณที่มีเพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป

Phase-III Cross-Impact Future (1971-ปัจจุบัน)

ในช่วงระยะเวลา 10 ปี การวิจัยอนาคตได้ขยายแนวคิดออกไปศึกษาผลกระทบของความรู้เกี่ยวกับอนาคตจากวิทยาการทุกแขนง การนำผลกระทบจากทุกองค์ประกอบมาพิจารณาร่วมกัน จะช่วยให้การสร้างภาพอนาคตได้สมบูรณ์มากขึ้น ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 ผลกระทบบของทางเลือกที่เป็นไปได้จากวิทยาการหลายแขนง

3.4 เทคนิคการวิจัยอนาคต

การศึกษาอนาคตมีเทคนิคในการทำนายหลากหลายวิธี ดังเช่น เทคนิคการทำนายเชิงสำรวจแนวโน้ม (Trend Exploratory) เทคนิคเดลฟาย (Delphi) เทคนิคทำนายอนาคตภาพ (Scenario) เทคนิคทำนายแบบเมทริกซ์ (Matrix) เทคนิคการทำนายแบบต้นไม้สัมพันธ์และแผนที่บริบท (Relevance Tree and Contextual Map) เทคนิคอาศัยแบบจำลอง (Simulation) เทคนิควิเคราะห์ของมอนติคาร์โล (Monte Carlo Analysis) เทคนิคการวิเคราะห์พลังขับ (Fore Analysis) เทคนิคหาอนาคตทางเลือก (Alternative Futures) เทคนิคโซ่สัมพันธ์ของมาร์คอฟ (Markov Chain) เทคนิคทำนายสิ่งบอกเหตุ (Precursor) เป็นต้น ซึ่งเทคนิคต่างๆ เหล่านี้มีเนื้อหารายละเอียดที่จะต้องศึกษากันอย่างลึกซึ้ง แต่ในที่นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอทางเลือกหนึ่งเพื่อการวิจัยอนาคต (Future Research) เท่านั้น โดยเห็นว่ามีเทคนิคหนึ่งที่มี

การใช้กันในบริบททางการศึกษาของเรา คือ เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) พัฒนาขึ้นโดย จุมพล พูลภัทรชีวิน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงขอเสนอแนวคิดของเทคนิคการวิจัยนี้มาใช้ในงานวิจัย ทางด้านการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2554, หน้า 317)

Roy Amara (1981a, อ้างถึงในวิชุดา กิจจรธรรม, 2549, หน้า 30) ได้กล่าวถึง การวิจัยอนาคตที่ทันสมัยได้เริ่มขึ้นในทศวรรษที่ 1960 โดยมีพื้นฐานอยู่ที่เรื่องของ วิถีวิทยา การวิจัยอนาคต เทคนิคการวิจัยในระยะแรกๆที่พบ คือ เทคนิค Delphi, Cross-impact Modeling, Gaming และ Simulation ก่อนที่จะมีการแทนที่ด้วยเครื่องมือการวิจัยที่มี ประสิทธิภาพมากกว่า โดยเฉพาะเทคนิค Delphi ในปัจจุบันไม่ค่อยได้รับความนิยมตั้งแต่มี การพิสูจน์พบว่ามีความง่าย และเครื่องมือที่ปรับประยุกต์ใช้ไม่มีความชัดเจนในทางกลับกัน เทคนิค Cross-impact กลับได้รับความนิยมมากขึ้น เนื่องจากมีการบรรยายเชิงพรรณนาการ ปฏิสัมพันธ์ได้ลึกซึ้งว่า ในปัจจุบันพบว่าได้มีการปรับประยุกต์เทคนิควิธีการวิจัยแบบอื่นๆ มาใช้ร่วมกับการวิจัยอนาคตมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยว่านำไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับงานวิจัยของตนอย่างไร

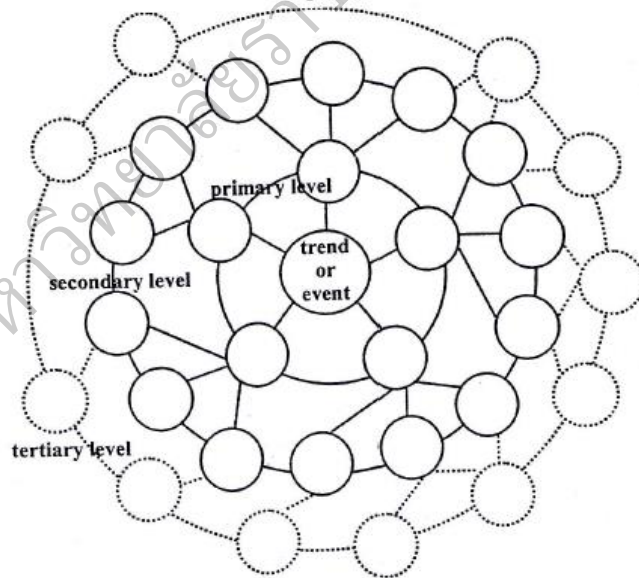
สำหรับเทคนิควิธีการทำนายอนาคตที่น่าสนใจและเทคนิควิธีในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับเทคนิค EDFR มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 วงล้ออนาคต (Futures Wheel)

วงล้ออนาคต เป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับการทำนาย อนาคต แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างความเชื่อมโยงเชิงสาเหตุ โดยรวบรวมหรือจัดหมวดหมู่ ความคิดเห็นและเชื่อมโยงเหตุการณ์หรือแนวโน้มในอนาคตโดยการระดมสมอง เทคนิคนี้ จะคล้ายคลึงกับการทำแผนภาพความคิด (Mind Mapping) หรือผังใยแมงมุม (Webbing) ได้รับความนิยมไปทั่วโลกเพื่อใช้ในการกำหนดแผนและนโยบาย (Mills and Bishop, 2000) เทคนิควงล้ออนาคตคิดค้นขึ้นโดย Jerome C. Glenn ในค.ศ.1971 ได้รับการบรรจุไว้ในวิชา ปฏิบัติการหลักสูตร การพัฒนาการวิจัยอนาคตและพิมพ์เผยแพร่ครั้งแรกในปีค.ศ. 1972 ถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการวิเคราะห์นโยบายและการพยากรณ์อนาคตที่ถูกลำดับไปใช้อย่าง กว้างขวาง

เทคนิควงล้ออนาคตเป็นวิธีการที่ใช้ในการระดมสมอง ที่มีโครงสร้างในการระบุกลุ่มหรือชุดของผลกระทบเป็นลำดับชั้น ในระดับที่ 1 หรือระดับปฐมภูมิ ระดับที่ 2 หรือระดับทุติยภูมิ และระดับต่อๆ ไปที่จะเกิดขึ้นต่อเนื่อง จากการเกิดขึ้นของเหตุการณ์หรือแนวโน้มตั้งต้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นระลอกจะแสดงให้เห็น โดยใช้ภาพแสดงในลักษณะวงล้อแสดงความสัมพันธ์ของชุดผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นติดตามมา อาจเป็นผลกระทบในทางที่ดีหรือผลกระทบเชิงบวก (Positive Impact) และผลกระทบในทางไม่ดีหรือผลกระทบเชิงลบ (Negative Impact) ก็ได้โดยวงล้อที่อยู่ตรงกลางเป็นเหตุการณ์หรือแนวโน้มตั้งต้น วงล้อต่อมาคือผลกระทบในระดับที่ 1 ที่คาดว่าจะเกิดต่อเนื่องจากการเกิดของเหตุการณ์หรือแนวโน้มตั้งต้น และวงล้อถัดไปจะเป็นผลกระทบในระดับที่ 2 ที่คาดว่าจะเกิดต่อเนื่องจากการเกิดขึ้นของผลกระทบในลำดับที่ 1 และอาจคาดการณ์ผลกระทบในระดับที่ 3 หรือระดับต่อๆ ไป ลักษณะการทำวงล้ออนาคต ก็จะดำเนินไปเรื่อยๆ จนกระทั่งรูปภาพที่ได้มีแนวโน้มของเหตุการณ์ที่ชัดเจน (วิชิตา กิจจรธรรม, 2549, หน้า 60)

ดั่งภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 ลักษณะของวงล้ออนาคตและผลกระทบระดับ 1 ระดับ 2 และ ระดับ 3

จุดมุ่งหมายของการใช้วงล้ออนาคต มีเป้าประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบที่เป็นไปได้ของแนวโน้มปัจจุบันหรือเหตุการณ์ในอนาคต 2) รวบรวมเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มในอนาคต 3) สร้างการทำนายภายในภาพ 4) แสดงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน 5) ใช้ร่วมกับวิธีการวิจัยอนาคตแบบอื่นๆ 6) พัฒนาความคิดที่หลากหลาย แนวโน้ม 7) แสดงให้เห็นภาพความคิดของอนาคต และ 8) เป็นเครื่องมือในการระดมสมอง

3.4.1.1 ขั้นตอนการสร้างวงล้ออนาคต

ในการสร้างวงล้ออนาคตจะมีวิธีการ ดังนี้ (Glenn, 1994 ; สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 253)

อันดับแรกก็คือ ทางกลุ่มที่มีสมาชิกเข้าร่วมกระบวนการ ประมาณ 8-12 คนต้องตัดสินใจ เพื่อระดมสมองเกี่ยวกับแนวโน้ม ความคิด เหตุการณ์ในอนาคตหรือค่านิยมที่น่าจะเกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเป็นลำดับขั้นเหมือนวงล้อ แล้วจึงนำประเด็นเรื่องหลักหรือแนวโน้มที่ต้องการศึกษา เขียนลงตรงกลางกระดาษ แล้วล้อมกรอบด้วยวงกลมหรือวงรี (ควรจะมีอยู่ประมาณ 3-6 เรื่อง) ผู้ดำเนินการจะให้เวลาสมาชิกเตรียมตัวประมาณ 5-10 นาที จากนั้นจึงชี้แจงจุดมุ่งหมายของการสร้างวงล้ออนาคต

อันดับที่สอง ระบุผลกระทบระดับที่หนึ่งหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นติดตามมาถ้าเหตุการณ์ หรือแนวโน้มนั้นเกิดขึ้น เรียกว่าเป็นผลกระทบระดับปฐมภูมิ (Primary Impact) ด้วยการตั้งคำถาม “ถ้าเหตุการณ์หรือแนวโน้มนี้เกิดขึ้นแล้วจะมีอะไรเกิดขึ้นตามมา” หรือ “ถ้าเหตุการณ์หรือแนวโน้มนี้เกิดขึ้นจะเกิดผลกระทบอะไรติดตามมา” นอกจากนี้ยังอาจให้น้ำหนักผลกระทบที่เกิดขึ้นตาม มาเป็น + หรือ - ได้ด้วย จากนั้นจึงวาดกรอบวงกลมหรือวงรี ล้อมรอบและลากเส้นตรงเชื่อมโยงจากเหตุการณ์ แนวโน้ม หรือสภาวะที่เป็นหลักกับผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมาเข้าด้วยกัน

อันดับที่สาม ระบุผลกระทบระดับที่สอง เรียกว่าเป็นผลกระทบระดับทุติยภูมิ (Secondary Impact) เช่นเดียวกับการดำเนินการในข้อ 2 แต่ในขั้นตอนนี้มีเงื่อนไขว่า สมาชิกในกลุ่มไม่ต้องคำนึงถึงเหตุการณ์ แนวโน้ม หรือสภาวะที่เป็นเรื่องหลัก แต่คิดเฉพาะผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อจากผลกระทบระดับที่ 1 ได้เลย

อันดับที่สี่ ระบุผลกระทบระดับที่สามหรือระดับต่อๆ ไปด้วยวิธีการเดียวกันกับอันดับที่ 3 แต่การระบุผลกระทบถ้ามีลำดับขั้นมากก็จะอาจจะทำให้เกิดความซับซ้อนมากเกินไป

อันดับที่ห้า การประเมินวงล้อ เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของเหตุการณ์ แนวโน้ม หรือสาระที่เป็นหลักกับผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมาในแต่ละอันดับ โดยการประเมินกระบวนการในแต่ละขั้นตอนให้เป็นไปตามฉันทามติของสมาชิกในกลุ่ม

3.4.1.2 ความแตกต่างระหว่างผลสืบเนื่อง

วงล้อขนาดที่สามารถที่จะแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างผลสืบเนื่องอันดับแรก อันดับสองและอันดับสามได้ โดยการเขียนเส้นตรงตามจำนวนอันดับส่วนที่เป็นซี่ล้อคือ ถ้าเป็นผลสืบเนื่องอันดับที่ 1 ก็ลาก 1 เส้นระหว่างใจกลางของเรื่องกับผลสืบเนื่องอันดับที่ 1 ถ้าเป็นผลสืบเนื่องอันดับที่ 2 ก็ลาก 2 เส้น จากผลสืบเนื่องอันดับที่ 1 ไปยังผลสืบเนื่องอันดับที่ 2 ถ้าเป็นผลสืบเนื่องอันดับที่ 3 ก็ลาก 3 เส้นจากผลสืบเนื่องอันดับที่ 2 ไปยังผลสืบเนื่องอันดับที่ 3

วงล้อขนาดสามารถใช้ร่วมกับเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบอื่นๆ โดยหลังจากที่ระบุแนวโน้มหรือเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้แล้ว การใช้วงล้อขนาดจะช่วยให้มองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างแนวโน้มหรือเหตุการณ์ในแต่ละชั้นที่มีผลกระทบต่อกันได้อย่างชัดเจน ความเข้าใจในส่วนนี้จะเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ผลกระทบของแนวโน้ม (Trend Impact Analysis) หรือการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross Impact Analysis) ต่อไป

3.4.1.3 ข้อดีของวงล้อขนาด

- 1) วงล้อขนาดเป็นวิธีการที่ง่ายและสะดวกที่จะใช้ คือไม่จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์อะไรมากมายและสามารถนำความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและสะดวก สามารถนำมาใช้ได้ทุกๆ จุดในกระบวนการทำวิจัยเชิงอนาคต เพื่อที่จะเข้าใจเหตุการณ์หรือแนวโน้ม
- 2) สามารถนำมาใช้ได้ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป และเป็นวิธีการที่ง่ายในการตรวจสอบความคิดของกลุ่มเกี่ยวกับอนาคต
- 3) วงล้อขนาดสามารถที่จะนำมาใช้ เพื่อวิเคราะห์ผลดีผลเสียได้

3.4.1.4 ข้อจำกัดของวงล้ออนาคต

วงล้ออนาคตไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีไปกว่าวิธีอื่นๆ ที่ใช้รวบรวมข้อมูลวิธีนั้นสามารถทำได้แค่รวบรวมความคิดของกลุ่มหรือบุคลากร เพื่อที่ทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้น ถ้าบุคคลที่มีส่วนร่วมไม่ได้ใช้หลักวิธีอะไรในการทำงาน ล้อ ก็จะทำให้งานนั้นยุ่งเหยิงและวงล้อที่สร้างขึ้นมาก็จะไม่ชัดเจน

3.4.2 เทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-impact Analysis)

วิธีการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ สามารถทำได้โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติหรือใช้วิธีการวิเคราะห์อย่างง่าย โดยการแจกน้ำหนักตามมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาโอกาสการเกิดเหตุการณ์ผลกระทบจากเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นก่อนทำให้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าว่า หากเหตุการณ์หนึ่งเกิดขึ้นจะมีเหตุการณ์ใดตามมาและโอกาสในการเกิดเหตุการณ์นั้นมีค่ามากน้อยเพียงใด โดยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้กำหนดค่าความน่าจะเป็น ซึ่งทำให้สามารถกำหนดความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นได้ล่วงหน้า ส่วนอีกวิธีใช้วิธีการกำหนดค่าความน่าจะเป็นโดยใช้สูตรสถิติของ Gordon และ Helmer (1978) โดยกำหนดจากโอกาสการเกิดเหตุการณ์ที่อิงข้อมูลเชิงประจักษ์หรือใช้ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องก็ได้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 410)

เทคนิคการวิจัยนี้ถูกคิดค้นขึ้นมาโดย Theodore Gordon และ Olaf Helmer จาก RAND Corporation ใน ค.ศ.1966 เป็นผลจากการพัฒนาเกมอนาคต “Future” ให้กับ Kaiser Aluminum and Chemical Company โดยทำการ์ดเรียงกันอย่างต่อเนื่องจำนวน 60 ใบ การ์ดแต่ละใบจะระบุเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตที่ถูกสมมุติขึ้นเป็นส่วนใหญ่ ถ้าเหตุการณ์ใดเกิดขึ้นเมื่อพลิกไปด้านหลังของการ์ดใบนั้น ก็จะระบุผลกระทบของการเกิดเหตุการณ์นั้นที่มีต่อการเกิดขึ้นของเหตุการณ์ในการ์ดใบอื่น ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์หรือผลกระทบไขว้ (Cross Impact) ที่มีต่อการเกิดขึ้นของเหตุการณ์อื่น มีประโยชน์ในการพยากรณ์และการสร้างภาพอนาคตให้เห็นภาพของปฏิสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างเหตุการณ์อย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ ทำให้เห็นภาพอนาคตที่เป็นความเคลื่อนไหวของปรากฏการณ์ เทคนิคการวิจัยแบบนี้ใช้การประมาณค่าความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์ และความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์หนึ่งๆ เมื่อเกิดเหตุการณ์หนึ่งแล้ว จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่า Odds Ratio สำหรับการเกิดเหตุการณ์แต่ละคู่ในเมทริกซ์ผลกระทบไขว้ระหว่างแนวโน้มเหตุการณ์สืบเนื่อง ผลของการวิเคราะห์ให้ภาพอนาคตของผลกระทบจากแต่ละเหตุการณ์

พร้อมด้วยค่าความน่าจะเป็น วิธีการนี้คือให้สร้างเมทริกซ์ของเหตุการณ์แนวนอนและผลของแนวนอน โดยสร้างทั้งแนวนอนและแนวตั้ง หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์โดยทำเครื่องหมายลงในเมทริกซ์ว่าความเป็นไปได้แค่ไหน ถ้ามีแนวนอนเกิดขึ้นมากๆ ใส่เครื่องหมาย (++) ถ้ามีแนวนอนเกิดขึ้นมาก ใส่เครื่องหมาย (+) ถ้าเกิดขึ้นน้อยใส่ (-) หรือแทบจะไม่เกิดใส่เครื่องหมาย (--) หรือใส่ 0 ถ้าไม่รู้ว่าเกิดหรือไม่เกิด วิธีนี้มีข้อดีคือเป็นวิธีที่แสดงให้เห็นวิธีการที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ต่างๆ สามารถนำไปใช้ร่วมกับวิธีการทำนายอนาคตแบบอื่นๆ และยังสามารถนำไปใช้ตรวจสอบความไวของการดำเนินงานตามนโยบายอีกด้วย (Stover, J.G and Theodore J. Gordon, 1978, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2541)

การวิเคราะห์เมทริกซ์ผลกระทบไขว้ นิยมสร้างเมทริกซ์ที่มีชุดเหตุการณ์หนึ่งอยู่แนวนอน (Row) และชุดเหตุการณ์ที่เป็นผลอยู่แนวตั้ง (Column) จากนั้นนักวิจัยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพมาตรวจสอบระดับความเข้มของผลกระทบ โดยอาจทำได้ 2 แบบ แบบแรก คือ การนับจำนวนความถี่ของผลกระทบที่ได้จากข้อมูล และให้คำอธิบายว่ามีความเข้มของผลกระทบระดับมาก ปานกลาง ต่ำ แบบที่สอง เป็นการสำรวจความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิถึงความน่าจะเป็นของการเกิดผลกระทบ แล้วคำนวณเมทริกซ์ความน่าจะเป็นเพื่ออธิบายลักษณะผลกระทบที่เกิดขึ้น เมทริกซ์ผลกระทบไขว้ที่ได้แสดงลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เป็นรูปธรรมชัดเจน (Gordon, 1999) โดยการใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพมาตรวจสอบความเข้มของผลกระทบด้วยการนับจำนวนความถี่ของผลกระทบที่ได้จากข้อมูล และให้คำอธิบายว่ามีความเข้มของผลกระทบระดับมาก ปานกลาง ต่ำ ดังนี้

คะแนน 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยเชิงสาเหตุเกิดขึ้นจะไม่ทำให้ปัจจัยเชิงผลเกิดขึ้นตามมา

คะแนน 1 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยเชิงสาเหตุเกิดขึ้นจะทำให้ปัจจัยเชิงผลมีโอกาสเกิดขึ้นตามมาได้ในระดับต่ำ

คะแนน 2 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยเชิงสาเหตุเกิดขึ้น จะทำให้ปัจจัยเชิงผลมีโอกาสเกิดขึ้นตามมาได้ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์ผลกระทบไขว้ และการนำความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุและผลที่ได้จากเมทริกซ์มาหลอมรวมโดยการหาค่าเฉลี่ย เพื่อนำไปพัฒนาเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลต่อไป

Gordon และ Hayward (1968) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปร หรือเหตุการณ์ (Cross Impact Matrix Method of Forecasting) มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. ไม่เกี่ยวข้อง (Unrelated) หรือไม่ส่งผลต่อกัน คือ เมื่อเหตุการณ์ E1 เกิดขึ้นแล้วอาจไม่ส่งผลต่อการเกิดขึ้นของเหตุการณ์ E2 แต่อย่างใด

2. ส่งเสริม (Enhancing) หรือเพิ่มโอกาสในการเกิดของอีกเหตุการณ์หนึ่ง คือเมื่อเหตุการณ์ E1 เกิดขึ้นแล้ว อาจทำให้เหตุการณ์ E2 เกิดขึ้นตามมา ทั้งนี้ถ้าเหตุการณ์ E1 เกิดขึ้นแล้ว ทำให้เกิดเหตุการณ์ E2 ขึ้นโดยตรง เรียกว่า เป็นความสัมพันธ์แบบ “Enabling” แต่ถ้าเหตุการณ์ E1 เกิดขึ้นแล้วมีส่วนทำให้เหตุการณ์ E2 มีโอกาสที่จะเกิดขึ้น เรียกว่า เป็นความสัมพันธ์แบบ “Provoking”

3. หยุดยั้ง (Inhibiting) หรือลดโอกาสในการเกิดของอีกเหตุการณ์หนึ่ง คือ เมื่อเหตุการณ์ E1 เกิดขึ้นแล้ว อาจทำให้เหตุการณ์ E2 ไม่เกิดขึ้น ทั้งนี้ ถ้าเหตุการณ์ E1 เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เหตุการณ์ E2 ไม่มีโอกาสเกิดขึ้นได้เลย เรียกว่า เป็นความสัมพันธ์แบบ “Denigrated” แต่ถ้าเหตุการณ์ E1 เกิดขึ้นแล้วจะมีส่วนทำให้เหตุการณ์ E2 มีโอกาสที่จะไม่เกิดขึ้นเรียกว่า เป็นความสัมพันธ์แบบ “Antagonistic”

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ E1, E2 และ E3 แสดงให้เห็นได้ในรูปของเมทริกซ์ปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเกิดเหตุการณ์เหล่านี้ขึ้นอยู่กับโอกาสหรือความน่าจะเป็น (Probability) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างการเกิดขึ้นของเหตุการณ์หนึ่งที่มีต่อเหตุการณ์อื่นๆ อาจใช้วิธีการที่แสดงให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจะเป็นในลักษณะการส่งเสริมหรือยับยั้ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าเหตุการณ์ที่ 1 เกิดขึ้น จะเพิ่มโอกาสในการเกิดเหตุการณ์ที่ 2 และการเกิดขึ้นของเหตุการณ์ที่ 2 ทำให้ลดโอกาสในการเกิดขึ้นของเหตุการณ์ที่ 3 ดังตาราง 15

ตาราง 15 เมทริกซ์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเกิดขึ้นของเหตุการณ์

เหตุการณ์	เหตุการณ์ที่ 1	เหตุการณ์ที่ 2	เหตุการณ์ที่ 3
เหตุการณ์ที่ 1		↑ (+)	(+)
เหตุการณ์ที่ 2	-		↑ (-)
เหตุการณ์ที่ 3	-	↑ (-)	

ที่มา : ประยุกต์จาก วิชิตา กิจธรรม, (2549, หน้า 56)

ในการแสดงให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเกิดขึ้นของเหตุการณ์ทั้งหมด อาจแสดงได้ด้วยค่าความน่าจะเป็น (Probability) ดังแสดงในตาราง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าเหตุการณ์ที่ 1 เกิดขึ้น จะทำให้เหตุการณ์ที่ 2 มีโอกาสเกิดมากขึ้นร้อยละ 20 ในขณะที่เดียวกันทำให้เหตุการณ์ที่ 3 มีโอกาสเกิดน้อยร้อยละ 20 ดังตาราง 16

ตารางที่ 16 เมทริกซ์ความน่าจะเป็นของปฏิสัมพันธ์การเกิดขึ้นระหว่างเหตุการณ์

เหตุการณ์	ความน่าจะเป็น	เหตุการณ์ที่ 1	เหตุการณ์ที่ 2	เหตุการณ์ที่ 3
เหตุการณ์ที่ 1	P1		+10%	-5%
เหตุการณ์ที่ 2	P2	-20 %		
เหตุการณ์ที่ 3	P3	-10%	+30%	

ที่มา : ประยุกต์จาก. วิชิตา กิจธรรม, (2549, หน้า 56)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ ตามแนวคิดของ Gordon และ Helmer ใน ค.ศ. 1978 (Gordon, 1994 ; สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 412)

1. ระบุเหตุการณ์ที่จะนำมาวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 10-40 เหตุการณ์ (จำนวนคู่ปฏิสัมพันธ์เท่ากับ $n^2 - n$ โดย n คือ จำนวนเหตุการณ์ที่จะนำมาวิเคราะห์)
2. ประเมินค่าความน่าจะเป็นของการเดาเหตุการณ์ โดยใช้สัญลักษณ์ $P(i)$ ใน ขั้นตอนแรกจะเป็นการประมาณค่าความเชื่อมั่นของแต่ละเหตุการณ์ยังไม่มีปฏิสัมพันธ์ (จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญอาจใช้การสัมภาษณ์ หรือแบบสอบถาม หรือการประชุมกลุ่ม)
3. ประเมินค่าความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ผลกระทบ ถ้าเหตุการณ์ที่ 1 เกิดขึ้น จะทำให้ความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ที่ 2 เป็นเท่าใด โดยประมาณค่าความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์หนึ่งที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของอีกเหตุการณ์หนึ่งลงในแต่ละช่องของเมทริกซ์
4. ตรวจสอบและปรับค่าความน่าจะเป็นในการเกิดเหตุการณ์ของแต่ละเซลล์ โดยมีวิธีการประมาณค่าความน่าจะเป็นในแต่ละเมทริกซ์ ดังนี้

$$\text{สมการ 1} \quad P(1) = [P(2) \times P(1/2)] + [P(2c) \times P(1/2c)]$$

เมื่อ $P(1)$ = ความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ $P(1)$

$P(2)$ = ความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ $P(2)$

$P(1/2)$ = ความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ $P(1)$ เมื่อเหตุการณ์ $P(2)$ เกิดขึ้น

$P(2c)$ = ความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ $P(2)$ จะไม่เกิดขึ้น

$P(1/2c)$ = ความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ $P(1)$ เมื่อเหตุการณ์ $P(2)$ ไม่เกิดขึ้น

$$\text{ดังนั้น} \quad \text{สมการ 2} \quad P(1/2) = \frac{[P(1) - P(2c)] \times P(1/2c)}{P(2)}$$

$P(2)$

ถ้ารู้ค่าของ $P(1)$ และ $P(2)$ ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นที่ได้จากการประมาณการ $P(2c)$ ได้จากการคำนวณ $1 - P(2)$ ส่วน $P(1/2)$ และ $P(1/2c)$ เป็นค่าความน่าจะเป็นที่มีเงื่อนไขที่ยังไม่ทราบค่า ถ้าแทนที่ $P(1/2c)$ ด้วย 0 ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดเท่าที่จะเป็นไปได้แล้ว ค่าสูงสุดของ $P(1/2)$ สามารถคำนวณจากสูตร

$$\text{สมการ 3} \quad P(1/2) \leq \frac{P(1)}{P(2)}$$

และถ้าแทนที่ $P(1/2c)$ ด้วย 1 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้แล้ว ก็จะสามารถคำนวณค่าต่ำสุดของ $P(1/2)$ จากสูตร

$$\text{สมการ 4} \quad P(1/2) \leq \frac{P(1) - 1 + P(2)}{P(2)}$$

ดังนั้น ค่าความน่าจะเป็นใหม่ของเหตุการณ์ $P(1)$ ที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ $P(2)$ คือ

$$\text{สมการ 5} \quad \frac{P(1) - 1 + P(2)}{P(2)} \leq \frac{P(1)}{P(2)}$$

จากสมการที่ 5 จะสามารถคำนวณค่าความน่าจะเป็นได้ ดังนี้ ถ้าโอกาสในการเกิดเหตุการณ์ที่ 1 ตั้งต้น เท่ากับ 0.50 และเหตุการณ์ที่ 2 เท่ากับ 0.60 โอกาสที่เหตุการณ์ที่ 1 จะทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ 2 เท่ากับ 0.17 และ 0.83 หรือถ้าเหตุการณ์ 1 จะทำให้เกิดเหตุการณ์ 2 เท่ากับ 1.0 ดังนั้น ความน่าจะเป็นตั้งต้นของเหตุการณ์ที่ 1 จะเท่ากับ 0.60 หรือมากกว่า

5. ประมาณค่าดัชนีป้องกันผลกระทบของเหตุการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าเหตุการณ์หนึ่งจะทำให้เกิดเหตุการณ์อื่นได้หรือไม่ โดยมีลำดับขั้นการคำนวณ คือ ประมาณค่าอัตราส่วนแตร้าตอลงในแต่ละเซลล์ของเมทริกซ์ ด้วยสูตร

$$\text{Odds} = \frac{\text{Probability}}{1 - \text{Probability}}$$

ตัวเลขภายในเซลล์ของตาราง คือ ค่าความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ ที่ประมาณค่าโดยผู้เชี่ยวชาญ (เพื่อประกอบการแสดงการคำนวณหาค่าอัตราส่วนแต่้มต่อ) ดังตาราง 17

ตาราง 17 เมทริกซ์ค่าความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ตามเงื่อนไข

เหตุการณ์	ค่าความน่าจะเป็นขั้นต่ำ	1	2	3	4
เหตุการณ์ที่ 1	0.25	-	0.50	0.85	0.40
เหตุการณ์ที่ 2	0.40	0.60	-	0.60	0.55
เหตุการณ์ที่ 3	0.75	0.15	1.05	-	0.60
เหตุการณ์ที่ 4	0.50	0.25	0.70	0.55	-

การคำนวณค่าอัตราส่วนแต่้มต่อด้วยสูตรข้างต้น เมื่อนำค่าความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ที่ 1 ซึ่งเท่ากับ 0.25 มาคำนวณค่าอัตราส่วนแต่้มต่อ คือ $(0.25)/(1-0.25)$ จะได้เท่ากับ 0.33 ดังตาราง 18

ตาราง 18 เมทริกซ์อัตราส่วนแต่้มต่อการเกิดเหตุการณ์

เหตุการณ์	ค่าอัตราส่วนแต่้มต่อขั้นต่ำ	1	2	3	4
เหตุการณ์ที่ 1	0.33	-	1.00	5.67	0.67
เหตุการณ์ที่ 2	0.67	1.50	-	1.50	1.22
เหตุการณ์ที่ 3	3.00	0.18	1.00	-	1.22
เหตุการณ์ที่ 4	1.00	0.33	2.33	1.22	-

จากนั้นนำอัตราส่วนแถมต่อที่ได้มาคำนวณด้วยสูตร

$$Index = \frac{Odds P(1/2)}{Odds P(2)}$$

จะทำให้ได้อัตราส่วนแถมต่อการเกิดเหตุการณ์ใหม่ ซึ่งเป็นค่าดัชนีผลกระทบของการเกิดเหตุการณ์ เช่น อัตราส่วนแถมต่อการเกิดเหตุการณ์ที่ 1 เมื่อเหตุการณ์ที่ 2 เกิดขึ้น คือ (1/0.67) จะได้เท่ากับ 1.49 ดังตาราง 19

ตาราง 19 เมทริกซ์ดัชนีผลกระทบการเกิดเหตุการณ์

เหตุการณ์	ค่าอัตราส่วน แถมต่อตั้งต้น	1	2	3	4
เหตุการณ์ที่ 1	0.33	-	1.49	1.89	0.67
เหตุการณ์ที่ 2	0.67	4.50	-	0.50	1.20
เหตุการณ์ที่ 3	3.00	0.55	1.50	-	1.50
เหตุการณ์ที่ 4	1.00	1.00	3.50	0.41	-

ถ้าดัชนีผลกระทบมากกว่า 1 แสดงว่าเหตุการณ์นั้นมีผลให้เกิดเหตุการณ์อื่น ทั้งนี้เพราะอัตราส่วนแถมต่อของการที่เหตุการณ์หนึ่ง ทำให้เกิดเหตุการณ์อื่นมีค่ามากกว่าอัตราส่วนแถมต่อของเหตุการณ์อื่นจะเกิดขึ้นตามปกติ

การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ช่วยให้สามารถมองเห็นภาพหรือคาดการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์หรือแนวโน้มในลักษณะที่เป็นผลต่อเนื่อง สามารถนำมาเขียนความเชื่อมโยงของเหตุการณ์หรือแนวโน้มต่างๆ การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่ได้รูปแบบความเป็นไปได้ของชุดของเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะนำไปเขียนภาพอนาคต อาจนำมาใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มที่ศึกษาได้จากเทคนิคการวิจัยอนาคตอื่นๆ เช่น เทคนิค EFR เทคนิคเดลฟาย หรือเทคนิค EDFR เพื่อนำไปเขียนภาพอนาคตต่อไป

3.4.3 เทคนิคการสร้างภาพอนาคต (Scenario Technique)

เทคนิคการสร้างภาพอนาคต (Scenario) เป็นวิธีการที่ไม่ใช่เป็นวิธีการเดี่ยวมักใช้คู่กับวงล้ออนาคต (Future Wheel) และการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross Impact Analysis) เนื่องจากการวางแผนงานสำหรับอนาคตจะไม่ใช้ขึ้นอยู่กับข้อมูลว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น แต่ยังคงจำเป็นต้องรู้ว่าหากสิ่งนั้นเกิดขึ้นจริงจะส่งผลกระทบต่ออะไรตามมา และจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการอะไรได้บ้าง เพื่อกำหนดคำอธิบายเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 251, 262) ภาพอนาคตเป็นเครื่องมือวิเคราะห์นโยบายที่ช่วยอธิบายเงื่อนไขที่จะเกิดขึ้นที่เป็นไปได้ในอนาคต คำนี้สามารถนำมาใช้ได้ 2 ลักษณะ คือ การอธิบายจุดสำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่สนใจศึกษาในอนาคต และการอธิบายประวัติศาสตร์เชิงอนาคต (Future History) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากเงื่อนไขปัจจุบันไปยังเงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งในอนาคต วิธีหลังเป็นที่นิยมมากกว่า เพราะจะบอกถึงลูกโซ่เชิงสาเหตุของการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากสภาพปัจจุบัน ภาพอนาคตที่เป็นประโยชน์ คือ ภาพที่แสดงถึงเงื่อนไขของตัวแปรที่มีความสำคัญตลอดช่วงเวลา ภาพอนาคตที่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับความถูกต้องของการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต แต่ขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ของการสร้างเส้นทางเชิงตรรกะที่สมเหตุสมผล เพื่อรองรับการบรรยายสภาพการเปลี่ยนแปลงจากปัจจุบันไปยังอนาคต และยังขึ้นอยู่กับให้ความสำคัญกับการสอดคล้องภายในของภาพที่สร้างขึ้น จากการอธิบายในเชิงกระบวนการเชิงสาเหตุ และจากประโยชน์ที่ได้รับจากภาพอนาคตเหล่านั้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ (The Future Group, 1994) การสร้างภาพอนาคตควรมีอย่างน้อย 2 ภาพเพื่อสะท้อนถึงความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้น แต่หากมีมากกว่า 4 ภาพ จะทำให้นำไปปฏิบัติได้ยาก (Van der Haijden, 1997)

Boucher, W.I. (1984) กล่าวว่า การสร้างภาพอนาคตเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับอนาคต (a Story about the Future) โดยทั่วไปจะเขียนในลักษณะเรื่องราวหรือสภาพการณ์ของอนาคต (History of the Future) ซึ่งสอดคล้องกับ Wilson, I.H., (1978) อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2541) ที่สรุปว่า ภาพอนาคต มีลักษณะเป็นภาพรวมของสภาพการณ์ที่เป็นไปได้ในอนาคตหรือแนวโน้มของปรากฏการณ์ตามเงื่อนไขทางเลือกอนาคตแบบต่างๆ

ขั้นตอนการสร้างภาพอนาคต

การสร้างภาพอนาคตเป็นวิธีการที่ต้องใช้ความคิดในการจินตนาการ และการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อตั้งสมมติฐานการเกิดเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง ไม่ได้ใช้เพื่อการพยากรณ์อนาคตแต่ใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับสภาพทางเลือกในอนาคตเพื่อช่วยในการตัดสินใจ (Schwartz, 1996 cited in WHO, 1997) และช่วยให้องค์กรมีสารสนเทศเชิงปริมาณและคุณภาพมากเพียงพอทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมืองการปกครอง ด้านสังคม เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการวางแผน ดำเนินการขององค์กร การดำเนินการสร้างภาพอนาคตตามแนวคิดของ Coats & Jarratt (The Future Group, 1994, อ้างถึงใน วิชชุดา กิจจรธรรม, 2549, หน้า 65) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) การกำหนดขอบเขตการศึกษา ตัวแปรสำคัญที่มีความสำคัญต่ออนาคตที่จะเกิดขึ้น การกำหนดตัวแปรต้องพิจารณาจากหลายๆแหล่ง โดยทั่วไปควรมีประมาณ 6-30 ตัวแปร 2) ลดจำนวนตัวแปรที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เหลือประมาณ 6-20 ตัวแปร 3) ระบุจำนวนและคุณลักษณะของอนาคตภาพที่สร้างขึ้น โดยทั่วไปจะต้องมีภาพที่อธิบายถึงรายละเอียดแรงขับ (Force) ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ภาพอนาคตด้านดี (Optimistic or Positive Scenario) ที่เป็นผลจากตัวแปรสำคัญๆ 1-2 ตัวแปรและภาพอนาคตอื่นๆ ที่เป็นผลจากสิ่งต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่ออนาคตนี้ต้องคำนึงถึงทั้งที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณและตัวแปรเชิงคุณภาพ 4) การจินตนาการภาพอนาคต โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ต้องมีการอธิบายรายละเอียดต่างๆ อย่างสมบูรณ์ และทบทวนซ้ำ เพื่อให้มีความสอดคล้องภายในกลุ่มหรือฉันทามติจากกลุ่ม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการสร้างภาพอนาคต (Scenario Planning Workshop) โดยใช้เทคนิควิธีการอย่างเป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันของผู้เข้าร่วมประชุม ถือว่าเป็นการวางแผนกลยุทธ์แบบใหม่ ในการรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะช่วยลดอัตราเสี่ยงและเพิ่มโอกาสความสำเร็จให้กับหน่วยงาน หลักการและขั้นตอนในการสร้างภาพอนาคตมีดังนี้

ขั้นที่ 1 ระบุหัวข้อหรือคำถามสำคัญ (Key Question) วัตถุประสงค์ ระยะเวลา วิธีการดำเนินการ

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ประเด็นสำคัญ (Key Issues) ระบุประเด็นหรือเหตุการณ์สำคัญในปัจจุบัน ที่คิดว่ามีอิทธิพลต่อเรื่องที่ศึกษาตามที่ระบุไว้ในขั้นตอนที่ 1

ขั้นที่ 3 ระบุแรงผลักดัน (Driving Forces) ระบุแรงผลักดันปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลสูงต่อเรื่องที่ศึกษา และมีแนวโน้มว่าจะเกิดสูงมาก

ขั้นที่ 4 ระบุสิ่งที่ไม่แน่นอนในอนาคต (Uncertainties) ระบุเหตุการณ์หรือปัจจัยที่หากเกิดขึ้นจะสร้างผลกระทบอย่างสูงต่อสิ่งที่ศึกษา (ทั้งทางบวก และทางลบ)

ขั้นที่ 5 จัดลำดับความไม่แน่นอน คือการจัดลำดับความไม่แน่นอนตามลำดับความไม่แน่นอน (สูง ปานกลาง ต่ำ) และระดับของผลกระทบ (สูง ปานกลาง ต่ำ)

ขั้นที่ 6 เลือกตรรกะของภาพอนาคต

ขั้นที่ 7 การพัฒนาภาพอนาคต เป็นการบรรยายภาพอนาคตที่ได้จากตรรกะในข้อที่ 6

ขั้นที่ 8 การประเมินความชัดเจนและความเป็นเหตุเป็นผลของภาพอนาคต

ขั้นที่ 9 การประเมินนัยความหมายของภาพอนาคต เพื่อวางแผนยุทธศาสตร์

จากขั้นตอนต่างๆ ของการสร้างภาพอนาคตที่ได้กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่าการสร้างภาพอนาคตขึ้นมา จะต้องใช้เทคนิคการพยากรณ์หรือการทำนายแนวโน้มในอนาคต ทำนายแนวโน้มออกมาก่อน ที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปทำการเขียนเป็นภาพอนาคต

ข้อดีและข้อจำกัดของการสร้างภาพอนาคต (The Futures Group, 1994 ; Mills & Bishop, 2000 ; สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 251)

การสร้างภาพอนาคตมีข้อดีที่ทำให้นักวางแผนสามารถมีข้อมูลเพื่อเตรียมรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การมีภาพอนาคตทางเลือกทำให้นักวางแผนเห็นช่องทางในการวางแผนปฏิบัติงานได้หลายแผน ซึ่งช่วยให้การเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตทำได้ง่ายขึ้น มีความเสี่ยงน้อยลงลดผลกระทบต่อการวางแผนในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การสร้างภาพอนาคต อาจจะมีปัญหาที่เกิดความลำเอียงที่พบในการวิจัยเชิงคุณภาพ คุณค่าของภาพอนาคตอยู่ที่ความแตกต่างเชิงคุณภาพระหว่างภาพอนาคตแต่ละภาพ

3.4.4 เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

เทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การศึกษาปัญหาร่วมสมัย และปัญหาในอนาคตที่เน้นความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก แม้ว่าจะมีการนำการวิเคราะห์เชิงปริมาณแบบง่ายๆ มาใช้สรุปในแต่ละขั้นตอน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2551, หน้า 298) “เดลฟาย” (Delphi) เป็นชื่อวิหารอันศักดิ์สิทธิ์ของกรีกที่มีชื่อเสียงด้านการทำนายอนาคต ชื่อนี้ได้ถูกนำมาตั้งเป็นชื่อของเทคนิคการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่เกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยอาศัยความคิดเห็นที่สอดคล้องต้องกันของผู้เชี่ยวชาญ ในการนำมาซึ่งข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ เทคนิคนี้ได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ โดยการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทหารโดยนักวิจัยของบริษัท Rand Corporation ในรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ในช่วงปี ค.ศ. 1950 (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 220) เทคนิคนี้ได้รับความสนใจอย่างมากในกลุ่มนักอนาคตวิทยา การทหาร เทคโนโลยีต่างๆ และได้นำเทคนิคนี้มาใช้ในสาขาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ การแพทย์และพยาบาลมากขึ้น

เทคนิคเดลฟาย เป็นกระบวนการกลุ่มที่ไม่มีการเผชิญหน้าระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับเชิญมาร่วมในโครงการ เนื่องจากใช้การเก็บข้อมูลแบบสอบถามช่วยให้ขจัดปัญหาในเรื่องที่ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านมีอิทธิพลด้านความคิดต่อกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้บุคคลอื่นไม่สะดวกใจในการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน วิธีนี้เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้ให้ข้อมูลสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นได้ในลักษณะที่ไม่ทำให้เกิดการเสียหน้า เพราะไม่มีการเปิดเผยตัว อีกทั้งเทคนิคเดลฟายยังมีการตรวจสอบข้อมูลซ้ำโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้ทบทวนคำตอบตนเอง หลังจากได้รับรู้เห็นคำตอบของกลุ่ม เทคนิคนี้ยังเหมาะกับการเก็บข้อมูลกับผู้ที่มีความรู้แต่มีข้อจำกัดด้านทักษะการอภิปรายกลุ่มอีกด้วย

การใช้เทคนิคเดลฟาย มีข้อตกลงเบื้องต้น 2 ประการ ได้แก่

- 1) การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคล จะมีความตรงมากกว่าการตัดสินใจโดยคนคนเดียว และการตัดสินใจจะมีความตรงมากขึ้นหากผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มประกอบด้วยผู้มีความรู้ความชำนาญในประเด็นนั้นๆ
- 2) การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลจะมีความเที่ยงมากขึ้น ซึ่งหากไม่มีการเผชิญหน้าระหว่างสมาชิกในกลุ่มจะสามารถลดผลกระทบจากอิทธิพลของอคติและความคิดของ กลุ่มได้ (Murry & Hammons, 1995a, 1995b; สุวลี ทวีบุตร, 2540 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 221)

Kerr (2001, อ้างถึงในสุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 221) กล่าวว่า กระบวนการเดลฟายมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ การไม่เปิดเผยชื่อของผู้ให้ข้อมูล การเก็บข้อมูลซ้ำ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับการควบคุมจากผู้ดำเนินการ และการสรุปคำตอบของกลุ่มด้วยวิธีการทางสถิติ การไม่เปิดเผยชื่อกระทำได้โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล การกระทำซ้ำโดยการใช่แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการเก็บข้อมูลหลายรอบ ส่วนการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นเกิดขึ้นระหว่างรอบของการเก็บข้อมูล ซึ่งมีการวิเคราะห์คำตอบที่ได้จากแต่ละรอบโดยผู้ดำเนินการเดลฟาย ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีโอกาสตรวจสอบความคิดของตนเองซ้ำ ในส่วนสถิตินั้นจะแสดงให้เห็นถึงระดับของความสอดคล้องทางความคิดของกลุ่มของผู้ให้ข้อมูล

การใช้เทคนิคเดลฟาย จะเริ่มต้นด้วยการศึกษาประเด็นคำถามที่ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจอยากทราบ จากนั้นจะสรรหากลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในด้านที่จะศึกษามาแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้คำตอบ การเก็บข้อมูลในรอบแรก จึงเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่จากคำถามปลายเปิด แล้วสร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่ได้ในรอบแรก ส่งแบบสอบถามกลับไปให้ผู้ตอบกลุ่มเดิม วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้คืนมาแล้วสรุปผลการวิเคราะห์ส่งไปให้ผู้ตอบทราบในแบบสอบถามฉบับใหม่ที่มีคำถามเดิมให้ผู้ตอบมีโอกาสทบทวนคำตอบของตนเองใหม่อีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่ทราบความเห็นของคนส่วนใหญ่ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้กลับคืนมาใหม่ แล้วสรุปผลไปให้ผู้ตอบทราบ มีการดำเนินการซ้ำแบบเดิมจนกว่าจะได้ความคิดเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกัน (Consensus) จำนวนรอบที่เหมาะสมของเทคนิคเดลฟาย ขึ้นอยู่กับการได้ข้อสรุปที่มีฉันทามติหรือจนกว่าสามารถให้เหตุผลได้ว่าทำไมจึงไม่สามารถได้ข้อสรุปที่มีฉันทามติ โดยปกติการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายอย่างน้อยที่สุดจะต้องใช้ 2 รอบ แต่ไม่ควรเกิน 4 รอบ (Murry & Hammons, 1995b) อย่างไรก็ตามผู้รับผิดชอบกระบวนการวิจัยไม่สามารถคาดคะเนล่วงหน้าว่าจะต้องใช้กระบวนการเก็บรวบรวมจำนวนกี่รอบ เนื่องจากขึ้นอยู่กับระดับฉันทามติของกลุ่มว่าจะสามารถบรรลุผลได้ในรอบใด ฉันทามติจึงเป็นเป้าหมายของการใช้เทคนิคเดลฟายในการเก็บข้อมูลที่ต้องการให้ได้ข้อสรุปของกลุ่ม

3.4.5 เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)

ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน (2529, 2530, 2542 และ 2548) ได้พัฒนาขึ้น ในปี พ.ศ. 2522 ด้วยการผสมผสานระหว่างเทคนิควิธีการวิจัยอนาคตแบบ EFR (Ethnographic Futures Research) และเทคนิค Delphi เข้าด้วยกัน โดยในรอบแรกของการวิจัยจะใช้การสัมภาษณ์แบบ EFR ที่ปรับปรุงแล้ว หลังจากการสัมภาษณ์ในรอบแรก ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แล้วส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบตามรูปแบบของ Delphi เพื่อที่จะทำการกรองความคิดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาฉันทามติ ซึ่งมักจะทำประมาณ 2 ถึง 3 รอบ หลังจากนั้นจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากและมีความสอดคล้องทางความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสรุปเขียนเป็นอนาคตภาพ จุดเริ่มต้นของการคิดเทคนิคการวิจัยนี้มีเหตุอยู่ 2 ประการ คือ 1) เนื่องจากการศึกษาพบว่าเทคนิคการวิจัยรูปแบบเดิมของ EFR และ Delphi ยังไม่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายและความเชื่อเบื้องต้นบางประการของการวิจัยอนาคต จึงน่าจะคิดหาวิธีปรับปรุงหรือแก้ไข 2) หากมีการผสมผสานระหว่างระเบียบวิธี EFR และ Delphi เข้าด้วยกัน โดยปรับให้มีความเหมาะสมแล้ว น่าจะได้เทคนิคการวิจัยอนาคตใหม่อีกเทคนิคหนึ่งที่นอกจากจะตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตแล้ว ยังเป็นระเบียบวิธีที่ช่วยให้นักวิจัยได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือมากขึ้น

3.4.5.1 การแบ่งช่วงเวลาในการวิจัยอนาคต

มิติเรื่องของเวลาในการวิจัยอนาคตนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่งผู้วิจัยจะต้องพิจารณาวิเคราะห์จากบริบทของงานที่จะต้องวิจัย การแบ่งช่วงเวลาของการวิจัยอนาคตนิยมแบ่งเป็น 4 ช่วงใหญ่ๆ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2554, หน้า 318-319) คือ

1) ระยะตั้งแต่ 1-5 ปี ถือได้ว่าเป็นการทำนายหรือการวางแผนระยะกระชั้นชิด ถ้าเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหา ก็จะเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Immediate Problem Solving, Immediate Forecasting, Immediate Planning) ช่วงนี้ไม่ค่อยเหมาะสมกับการวิจัยทางด้านการศึกษาและสังคม เพราะแนวโน้มจะติดกับปัญหาในปัจจุบันมากเกินไป

2) ระยะ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี เรียกว่า เป็นช่วงระยะสั้น (Short Range Planning หรือ Short Range Forecasting) ช่วงนี้เริ่มมองแนวโน้มที่เป็นผลกระทบจากแนวโน้มระยะกระชั้นชิด เป็นผลกระทบขั้นแรก (First Impact) ที่มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้นกว่าการมองอนาคตในระยะกระชั้นชิด

3) ระยะมากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี เรียกว่า เป็นช่วงระยะกลาง (Middle Range Forecasting หรือ Planning) นิยมใช้ในการศึกษามากที่สุด เพราะสามารถนำผลการศึกษาไปกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และวางแผนปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้จริง เนื่องจากไม่ยาวเกินไป สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างชัดเจนอย่างน้อยหนึ่งช่วงอายุคน โดยเฉพาะการวิจัยอนาคตของการศึกษา สังคม วัฒนธรรมของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่ง จะมีการวิจัยอนาคตในช่วงระยะเวลาที่มากที่สุด

4) ระยะตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป เรียกว่าเป็นช่วงระยะยาว (Long Range Forecasting) เช่น 50 ปีขึ้นไป หรือ 100 ปีขึ้นไป ไม่ค่อยได้รับความนิยมมากนักในประเทศไทย เนื่องจากผลที่ได้จากการศึกษา อาจทำให้ขาดความมั่นใจเพราะเป็นระยะที่ยาวและไกลตัวจนเกินไป แม้ว่าเหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้นจริงก็ได้

3.4.5.2 การเลือกกลุ่มเชี่ยวชาญ

เป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุดเรื่องหนึ่งในการวิจัยอนาคต การที่เลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยอนาคต เพราะมีความเชื่อว่าผู้เชี่ยวชาญน่าจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ในเรื่องที่ศึกษา มองหรือคาดการณ์อนาคตได้ชัดเจนถูกต้องมากกว่าคนธรรมดาและอีกเหตุผลหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมหรือสถานที่หนึ่งสถานที่ใดนั้น บุคคลที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงที่เราปฏิเสธไม่ได้คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจหมายรวมถึง กลุ่มของผู้บริหาร กลุ่มผู้มีอำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม กลุ่มนักวิชาการผู้รู้เรื่องดี ผู้ที่เป็นผู้นำเป็นต้น ซึ่งกลุ่มที่เป็นนักวิชาการควรเป็นกลุ่มที่ได้รับคัดเลือกเข้าเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเสมอ เนื่องจากนักวิชาการในสาขาที่เราศึกษานั้นเป็นกลุ่มที่ค่อนข้างมีความคิดเป็นอิสระ สร้างสรรค์ หลากหลายรูปแบบ ซึ่งส่งผลให้ได้รายละเอียดในแง่มุมที่เป็นวิชาการที่จะทำให้เราได้แนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นหลากหลายมากขึ้น (ดวงนภา มกรานุกฤษ, 2554, หน้า 30)

3.4.5.3 เกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญ

การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะมีลักษณะเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มากกว่าการสุ่ม (Random Sampling) โดยหากผู้วิจัยรู้ว่าใครเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษา หรือผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งก็สามารถเจาะจงเลือกผู้เชี่ยวชาญได้ทันที ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่รู้เลยว่าใครเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานนั้นบ้าง ก็สามารถกระทำได้อีกคือ ใช้วิธีโยนลูก (Snowball) อาจเริ่มต้นจากคนในหน่วยงานนั้นที่เรา Assume ว่าเขาเป็นผู้เชี่ยวชาญแล้วขอให้เขาเอ่ยชื่อบุคคลที่เขาคิดว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่เรากำลังศึกษา เราก็ไปตามหาบุคคลนั้น แล้วก็ตามไปเรื่อยๆ ตามเพื่อเชื่อมโยงไปหาผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น ซึ่งเป็นการลดปัญหาความลำเอียงในการเลือกผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากเป็นการให้ผู้เชี่ยวชาญเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญกันเอง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2554, หน้า 321)

3.4.5.4 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยนั้น ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายการวิจัย งบประมาณเวลาและความซับซ้อนของเรื่องที่ศึกษา ซึ่งจากการศึกษาของ Thomas T. Macmillan (1971) พบว่า ถ้าผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 17 คนขึ้นไป ค่าความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยที่สุด แต่นั่นไม่ใช่เกณฑ์มาตรฐานเสียทีเดียวเพราะเรื่องที่ Macmillan ทำการวิจัยนั้น อาจมีความสลับซับซ้อนแตกต่างจากเรื่องที่เราศึกษา และอีกประเด็นคือ หากเรื่องที่เราศึกษามีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญน้อยมาก เช่น ศึกษาอนาคตหรือแนวโน้มของนาโนฟิลิกส์ในประเทศไทย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญอาจมีเพียง 5 คน ในประเทศไทยเท่านั้น เราก็จำเป็นต้องศึกษาทั้งประชากรซึ่งก็ไม่ได้เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าว ฉะนั้นในทางสถิติจึงควรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญให้มากเพียงพอไว้ก่อน

จำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละรอบนั้นตามความจริงควรให้คงที่ แต่เทคนิค EDFR มีความยืดหยุ่นได้ โดยยอมรับสภาพความเป็นจริงที่ว่า ผู้เชี่ยวชาญไม่สามารถอยู่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้เราได้เสมอ ฉะนั้นจึงไม่จำเป็นที่จำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้เชี่ยวชาญแต่ละรอบจะต้องเท่ากัน แต่รอบแรกนั้นควรให้มากเข้าไว้ รอบที่สองอาจลดลงได้บ้างเพียงเล็กน้อยและในรอบที่ 3 เป็นรอบที่ช่วยในการยืนยันผลการวิจัย ถ้าได้ผู้เชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นในรอบนี้จะเป็นการดี ซึ่งอาจจะมากกว่ารอบแรกหรือรอบที่สองก็ได้แต่สำคัญที่ว่าผู้เชี่ยวชาญที่เพิ่มมานั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เราศึกษาอย่างแท้จริง (ดวงนภา มกรานุกฤษ์, 2554, หน้า 31)

3.4.5.5 การสัมภาษณ์แบบ EDR

การสัมภาษณ์แบบ EDR อาจประยุกต์การสัมภาษณ์แบบ EFR มาใช้ได้ในการสัมภาษณ์รอบแรก การสัมภาษณ์ที่เป็นลักษณะของ EFR มีดังนี้ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2529)

- 1) เป็นแบบเปิดและไม่ชี้หน้า (Non-directive, Open-ended)
- 2) เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) คือ มีการเตรียมหัวข้อหรือประเด็นสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า
- 3) ใช้เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative Summarization)
- 4) สัมภาษณ์แบบอนาคตภาพเรียงตามลำดับ 3 แบบ คือ
 - 4.1) อนาคตภาพทางดี (Optimistic-realistic Scenario)
 - 4.2) อนาคตภาพทางร้าย (Pessimistic-realistic Scenario)
 - 4.3) อนาคตภาพที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด (Most-probable Scenario)
- 5) วิเคราะห์/สังเคราะห์นั้นตามดี
- 6) เขียนอนาคตภาพ (Scenario write-up)

ในการสัมภาษณ์แบบ EFR นั้น นอกจากการใช้เทคนิคการสรุปสะสมแล้ว ผู้สัมภาษณ์อาจนำผลการสัมภาษณ์ไปเรียบเรียงใหม่ แล้วส่งผลการสัมภาษณ์ที่เรียบร้อยแล้ว (Protocol) ไปให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อ่านและแก้ไขได้อีกครั้ง ซึ่งจะเห็นว่าการสัมภาษณ์แบบ EFR มีข้อดีคือ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญคิดในหลายแง่มุมมองอย่างเป็นระเบียบและไม่ติดอยู่กับภาพหนึ่งภาพใด แต่มีข้อเสียคือ การเลือกที่จะพูดภาพหนึ่งภาพใดก่อน เช่น พูดในภาพที่ดีก่อน ผลที่ตามมาคือ ภาพอื่นๆ อีกสองภาพก็จะถูกลดความสำคัญลงไป นักวิจัยจึงต้องมีเทคนิควิธีในการสัมภาษณ์ ที่จะดึงเอาแนวโน้มที่เป็นภาพลบและภาพที่เป็นไปได้มากที่สุดออกมาให้ได้ การให้ผู้เชี่ยวชาญพูดถึงแนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็น โดยคำนึงถึงว่าแนวโน้มเหล่านั้นจะเป็นไปในทางดีหรือร้าย เพราะเทคนิค EDR สามารถแยกศึกษาอนาคตภาพทั้ง 3 ภาพ ได้ตามแบบ EFR โดยการออกแบบสอบถามในรอบที่สองและสามที่จะช่วยให้ได้อนาคตภาพทั้ง 3 ภาพได้อย่างเป็นระบบ

การสัมภาษณ์แบบ EDFR เปิดโอกาสให้นักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์เพิ่มประเด็นแนวโน้มที่ได้จากการสัมภาษณ์คนแรกๆ ผนวกเข้ากันกับการสัมภาษณ์คนต่อไป เพราะจุดมุ่งหมาย คือ ต้องการแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ และหากการสัมภาษณ์กินเวลานานเกินไปก็สามารถแบ่งช่วงเวลาของการสัมภาษณ์ออกเป็นส่วนๆ หรืออาจจะสัมภาษณ์ข้ามวันได้

ในการสัมภาษณ์ควรมีเป็นที่มอย่างน้อย 2-3 คน ผู้สัมภาษณ์จะเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการฝึกเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ EDFR ก่อน โดยผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญด้านนี้จะได้มีรูปแบบเดียวกันคือ ย้ำจุดมุ่งหมาย ย้ำถึงปรัชญาพื้นฐานการวิจัยอนาคต และจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์คืออะไร ส่วนขั้นตอนระเบียบวิธีการสัมภาษณ์ก็ฝึกฝนไว้ คือ จะต้องใช้ Cumulative Summarization Technique ซึ่งจะช่วยให้เราได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ระดับหนึ่ง

การเขียนแนวโน้มแบบสอบถาม กระทำหลังจากที่ทำการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแล้ว ซึ่งควรใช้ภาษากลาง พยายามหลีกเลี่ยงภาษาที่จะล่อถึงทัศนคติหรือความลำเอียงของผู้วิจัยลงไป เช่น ผู้เชี่ยวชาญกล่าวว่าประเทศไทยมีระบบการจัดการศึกษาที่ยังมีปัญหากับผู้เชี่ยวชาญอีกท่านกล่าวว่าประเทศไทยมีระบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งตรงกันข้ามกันก็ต้องคงไว้ ผู้วิจัยต้องไม่ทำหน้าที่ตัดสินใจแทนผู้เชี่ยวชาญ หน้าที่ของนักวิจัยคือการเขียนแนวโน้ม การสังเคราะห์ ตีความภาษาที่ใช้ตรงกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญให้มากที่สุด

การรายงานผล จะยึดเอาผลในรอบที่ 3 เป็นเกณฑ์ แต่นักวิจัยสามารถเลือกแนวโน้มหรือประเด็น แนวโน้มที่น่าสนใจได้จากรอบที่ 2 ผนวกเข้าไปเสนอแนะอภิปรายผลได้ แต่เพื่อความกะทัดรัด เพื่อเน้นผลการวิจัยจึงต้องมีเกณฑ์ นั่นคือเลือกรายงานที่มีความเป็นไปได้ระดับสูง

จำนวนรอบและจำนวนคนขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย งบประมาณ เวลา และกำลังคนของการวิจัย การที่จะหยุดตรงรอบใดรอบหนึ่งนั้น ในการวิจัยอนาคตจะดูที่ว่าคำตอบที่ได้จากแต่ละรอบนั้นมีความเป็นเอกพันธ์แล้วหรือยัง พิจารณาว่ามี Homogeneity ของคำตอบหรือมี Consensus ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ครอบคลุมเรื่องที่ถูกวิจัยศึกษามากพอหรือไม่ ถ้ามีมากพอก็อาจจะหยุดได้ในรอบที่ 2 ในเรื่องจำนวนรอบ ได้มีนักวิจัยศึกษาไว้พบว่า การทำจำนวน 3 รอบ เป็นจำนวนรอบที่พอดี นั่นคือ ความคลาดเคลื่อนมีไม่มากนัก ไม่ว่าจะ เป็น 3 รอบ 4 รอบ จนถึงกี่รอบขึ้นไป ความแตกต่างของผลที่ได้ไม่สำคัญ

ฉะนั้นจึงจบที่ 3 รอบได้ แต่การวิจัยดังกล่าวไม่ใช่เกณฑ์มาตรฐาน เพราะเนื้อหาของการทำวิจัยเป็นตัวแปรหนึ่ง แต่จุดมุ่งหมายจริงๆ อยู่ที่ผู้วิจัยพบ Consensus แล้วหรือยัง พบความเป็นเอกพันธ์สมบูรณ์หรือไม่ โดยปกติทำประมาณ 3 รอบ แต่เทคนิค EDFR เปิดโอกาสให้ทำ 2 รอบได้ ถ้าตอบสนองจุดมุ่งหมาย ซึ่งเรียกว่า Mini EDFR ตัวอย่างเช่น งานวิจัยเรื่องอนาคตภาพของมหาวิทยาลัยไทย ซึ่ง ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน ทำไว้ ใช้จำนวน 2 รอบ เพื่อพิสูจน์ว่าแนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญให้ในรอบแรก ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพียงคนเดียวแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นพิจารณาในรอบที่ 2 พบผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นเห็นด้วยกับแนวโน้มนั้น ซึ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายการวิจัยแล้ว ก็สามารถหยุดที่รอบ 2 ได้ ตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่าจุดมุ่งหมายมีอิทธิพลต่อการกำหนดจำนวนรอบในการวิจัย

3.4.5.6 การเขียนรายงานการวิจัยอนาคตแบบ EDFR

ผู้วิจัยอาจเลือกเขียนรายงานออกเป็นภาพๆ เป็นอนาคตภาพ 3 ภาพ คือ อนาคตภาพทางบวก ลบ แล้วตามมาด้วยภาพที่เป็นไปได้มากที่สุด การเลือกนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ถ้าผู้วิจัยต้องการย้ำถึงแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูงระดับหนึ่ง อาจกำหนดค่า Median จากแบบสอบถามที่เป็น Rating Scale 5 Scale ในระดับมาก คือ 3.5 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการนำแนวโน้ม มารายงาน แล้วตรวจสอบความสอดคล้องของคำตอบ โดยพิจารณาจาก Interquartile Range (Q_3-Q_1) ไม่เกิน 1.5 และ/หรือ Mode-Median ไม่เกิน 1 ซึ่งหลักการนี้ไม่จำเป็น ต้องยึดค่าสถิติตามนี้เสมอไป ผู้วิจัยอาจทำเฉพาะ Interquartile Range ไม่พิจารณา Mode-median ก็ได้ แต่ที่เสนอให้ทำนั้นเพื่อย้ำให้ดีขึ้นในแง่สถิติเท่านั้น ข้อสำคัญ คือ จะต้อง มีเกณฑ์เพื่อจะได้รายงานได้อย่างเป็นระบบน่าเชื่อถือ

อีกรูปแบบหนึ่งก็คือ รายงานแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ที่เรากำหนดไว้ระดับหนึ่ง เช่น ระดับมากหรือมากที่สุดรวมกัน แล้วอาจวงเล็บข้างท้ายแนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญร้อยละเท่าไรที่เห็นว่าพึงประสงค์ และผู้เชี่ยวชาญร้อยละเท่าไรที่เห็นว่าไม่พึงประสงค์

3.4.5.7 ความตรงกับความเที่ยง (Validity กับ Reliability)

จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต โดยเฉพาะเทคนิค EDFR นั้นแตกต่างจากจุดมุ่งหมายของการวิจัยโดยทั่วไป การวิจัยอนาคตไม่ได้มีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การทำนายที่ถูกต้อง แต่เป็นการสำรวจแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เมื่อจุดมุ่งหมายต่างกันข้อตกลงเบื้องต้นจึงแตกต่างกันเกือบทุกประเด็น ดังนั้นในเรื่องของความตรงและความเที่ยงจึงอาจจะเป็นคนละประเด็นกับการวิจัยโดยทั่วไป ในการวิจัยอนาคตหรือเทคนิค EDFR จำนวนข้อคำถามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคำตอบเดิมเปรียบเทียบกับของกลุ่มแล้วประเมินใหม่ ซึ่งเป็นข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้วยกันเอง การที่ผู้เชี่ยวชาญต้องพิจารณาคำตอบอีก 1 รอบ (Reconsider) แล้วตัดสินใจเปลี่ยนคำตอบด้วยเหตุผลหรือข้อมูลที่เหนือกว่า ในกรณีนี้การวัดความเที่ยงโดยวิธีการทางสถิติแบบเดิมอาจเป็นวิธีการที่ไม่สามารถนำมาใช้ได้

ในเรื่องความเที่ยงนี้ ได้มีนักวิจัยพยายามหาความเที่ยงคือหลังจากทำครบ 3 รอบแล้ว ก็ให้มีแบบสอบถามอีกชุดหนึ่งไปถามผู้เชี่ยวชาญว่าที่ตอบอย่างนั้น ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้เชี่ยวชาญมากน้อยเพียงใด มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด แล้วนำไปหาความเที่ยงโดยการดูคำตอบ ซึ่งพบว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะให้คะแนนสูงๆ ซึ่งแสดงว่าเชื่อถือได้ ก็สรุปว่ามีความเที่ยง

โดยความเชื่อพื้นฐานของเทคนิค EDFR นั้น ระเบียบวิธีและเครื่องมือของการวิจัยอนาคตจะต่างจากการวิจัยธรรมดา แนวคิดในเรื่องของความตรงและความเที่ยงไม่ว่าจะเป็นของการวัด ซึ่งหมายถึงเครื่องมือหรือผลที่ได้จากการวัดนั้นจะอยู่ในกระบวนการในรอบแรกของการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะมีการสรุปยืนยันให้ผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงหรือแก้ไขในสิ่งที่ให้สัมภาษณ์ นั่นคือ ความตรง (Validity) และแบบวัดใดที่มีความตรงสูง ก็มักมีความเที่ยงสูงด้วย อีกประเด็นหนึ่งคือ การวิจัยโดยทั่วไปมักให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ ในขณะที่การวิจัยอนาคตนั้น จะใช้ผู้เชี่ยวชาญตลอดเวลา รวมถึง 3 รอบจึงน่าจะมีความตรงและความเที่ยงที่ดี (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2554, หน้า 329)

3.4.5.8 รูปแบบต่างๆ ของเทคนิค EDFR

รูปแบบต่างๆ นั้นหมายถึง Variations ของ EDFR ซึ่งมีหลายรูปแบบ แต่ปรัชญาพื้นฐานยังคงเดิม แต่รูปแบบที่แปรเปลี่ยนไปขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย การวิจัย งบประมาณ และเวลา

รูปแบบที่ 1 เรียกได้ว่าเป็น EDFR แบบเต็มรูปแบบ คือ ดำเนินการตามขั้นตอนปกติของเทคนิค EDFR คือ สัมภาษณ์ แล้วตอบแบบสอบถาม 2-3 รอบ จุดมุ่งหมายของจำนวนรอบเพื่อ Refine Consensus ของผู้เชี่ยวชาญ คือจะระงับการคาดการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ ถ้ามีความสอดคล้องและครอบคลุมจุดมุ่งหมายของงานวิจัยก็หยุดได้

รูปแบบที่ 2 เรียกว่า Mini EDFR ซึ่งก็ยังคงตอบสนองปรัชญาการวิจัยอนาคต คือ การสัมภาษณ์ แบบ EDFR บวกกับการส่งแบบสอบถามอีกเพียงรอบเดียวก็หยุด คือ การสัมภาษณ์แบบ EDFR บวกกับการส่งแบบสอบถามอีก 1 รอบแล้วหยุด ถ้าเลือกวิธีนี้โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งก็ตาม สิ่งที่จะต้องกระทำคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับทางสถิติ (Statistical Feedback) ในรอบที่ 2 อย่างน้อยที่สุด คือ ค่าความถี่ของคำตอบผู้เชี่ยวชาญ ย้อนกลับไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในรอบที่ 2 ซึ่งเป็นลักษณะเด่นอย่างหนึ่งของวิธีเดลฟาย หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์และเสนอผลเช่นเดียวกับ EDFR เต็มรูปแบบ เป็นการประหยัดงบประมาณและเวลา

รูปแบบที่ 3 เป็น EDFR แบบเต็มรูปแบบ แต่มีการปรับแบบสอบถามในรอบที่ 3 ให้สั้นลงใน กรณีที่นักวิจัยได้รายละเอียดในการสัมภาษณ์รอบแรก แล้วทำแบบสอบถามในรอบที่ 2 ตามขั้นตอนทุกอย่าง ซึ่งได้แบบสอบถามที่ยาวมาก แล้วรอบที่ 3 ก็มาพิจารณาเลือกเอาเฉพาะแนวโน้มที่เป็นไปได้มากหรือมากที่สุดเข้ามาศึกษาในรอบที่ 3 เพื่อจำกัดความยาวของแบบสอบถามลง (ควรเผื่อเอาไว้ เช่น ถ้าสนใจเฉพาะแนวโน้มระดับ 3.5 ก็เลือกแนวโน้มที่มีค่าตั้งแต่ 3.25 ขึ้นไป เป็นต้น เพราะแนวโน้มที่เลือกเผื่อไว้ (มีค่าตั้งแต่ 3.25) ก็ไม่มีโอกาสขึ้นไปถึง 3.5 ในรอบที่ 3 เพราะผู้วิจัยตัดทิ้งไปก่อนแล้ว ฉะนั้นจึงควรเลือกเผื่อไว้)

สรุปรูปแบบการใช้เทคนิค EDFR

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้างต้น จะพบว่าเทคนิค EDFR เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่มีความยืดหยุ่นสูง นักวิจัยสามารถเลือกใช้เทคนิคในรูปแบบต่างๆ หรือปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับปัญหาวิจัยได้ หากว่าผลของการนำไปใช้

นั้นตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของการวิจัย (สดีไล้ ษณะรัตน์, 2544) ผู้ทำการวิจัยได้ทำการสรุปรูปแบบการใช้เทคนิค EDFR ที่ถูกต้องเป็นไปตามข้อตกลงของการวิจัยครั้งนี้ กล่าวคือ ถูกต้องตามปรัชญาพื้นฐานของการวิจัยอนาคต และถูกต้องตามกระบวนการขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลของเทคนิค EDFR ดังตาราง 20

ตาราง 20 รูปแบบการใช้เทคนิค EDFR

เทคนิค EDFR	รูปแบบที่ถูกต้อง
1. การกำหนดช่วงระยะเวลาในการวิจัย	ผู้วิจัยสามารถพิจารณาเลือกกำหนดระยะเวลาในการวิจัยอยู่ใน 4 ช่วงต่อไปนี้ 1. ช่วงตั้งแต่ 1-5 ปี (Immediate Problem Solving) เป็นระยะกระชั้นชิด 2. ช่วงมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (Short Range Forecasting) เป็นระยะสั้น 3. ช่วงมากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี (Middle Range Forecasting) เป็นระยะกลาง 4. ช่วงตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป (Long Range Forecasting) เป็นระยะยาว
2. การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	คัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ตรงกับจุดมุ่งหมายหลักของการวิจัย โดยจัดแยกผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 4 กลุ่มต่อไปนี้ กลุ่มผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มผู้ปฏิบัติการ และกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยผลิต
3. จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ไม่จำกัดจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ชัดเจน ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเรื่องที่จะทำการศึกษา หรืออาจใช้ เกณฑ์กำหนดให้ไม่น้อยกว่า 17 คน ตามหลักการของ T. Macmillan
4. การสัมภาษณ์แบบ EDFR	เป็นการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเฉพาะดังนี้ 1. เป็นแบบเปิดและไม่ชี้แนะ (Non-directive, Open-ended) 2. เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structure Interview) คือมีการเตรียมหัวข้อหรือประเด็นสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า 3. ใช้เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative Summarization) มีการสรุปเป็นระยะๆ

ตาราง 20 (ต่อ)

เทคนิค EDFR	รูปแบบที่ถูกต้อง
	4. สัมภาษณ์แบบอนาคตภาพเรียงตามลำดับ 3 แบบ คือ อนาคตภาพทางดี (Optimistic – realistic Scenario) อนาคตภาพทางร้าย (Pessimistic – realistic Scenario) อนาคตภาพที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด (Most Probable Scenario)
5. จำนวนรอบที่ใช้เก็บข้อมูล	จำนวนตั้งแต่ 2 รอบขึ้นไป โดย EDFR รอบที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และรอบที่ 2, 3, ... เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม
6. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	<p>1. EDFR รอบที่ 1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ เพื่อสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ</p> <p>2. EDFR รอบที่ 2 เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นดังกล่าวกับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม นำผลที่ได้มาวิเคราะห์เป็นค่าสถิติพื้นฐาน บันทึกลงในแบบสอบถามเดิม แล้วส่งแบบสอบถามนั้น บอกรับไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมตอบอีกครั้ง</p> <p>3. EDFR รอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม ตอบแบบสอบถามฉบับเดิมที่มีค่าสถิติพื้นฐานอยู่เพื่อยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ</p> <p>4. นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ สรุป และรายงานผล</p>
7. ค่าสถิติ	
7.1 ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาข้อกระทงแนวโน้มเป็นไปได้	- ค่ามัธยฐาน (Md.) มีค่า 3.5 ขึ้นไป
7.2 ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ	- ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) มีค่า ไม่เกิน 1.5 และ/หรือ ค่าฐานนิยม ลบ ด้วยค่ามัธยฐาน (Mo.-Md.) มีค่า ไม่เกิน 1.0

ตาราง 20 (ต่อ)

เทคนิค EDFR	รูปแบบที่ถูกต้อง
7.3 ค่าสถิติที่ใช้เป็น เกณฑ์ในการ พิจารณาแนวโน้มที่ พึ่งประสงค์/ไม่พึ่ง ประสงค์ 7.4 ค่าสถิติของกระทง แนวโน้มและความ สอดคล้องของผู้ เชี่ยว ชาญที่ใช้ใน การรายงานผล	- ร้อยละ 80 ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นแนวโน้มที่พึ่ง ประสงค์หรือไม่พึ่งประสงค์ ค่าความเป็นไปได้เบื้องต้น = ค่าเฉลี่ย - แนวโน้มรอบสุดท้ายมีค่ามัธยฐาน (Md.) ตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range) มีค่าไม่เกิน 1.5 ค่าฐานนิยมลบ ด้วยค่ามัธยฐาน (Mo.-Md.) มีค่าไม่เกิน 1.0
8. รูปแบบการ รายงานผล	รายงานจะเรียงลำดับตามขนาดภาพ 3ภาพ ได้แก่ ขนาดภาพทางบวก ขนาดภาพทางลบ และตามด้วยขนาดภาพที่เป็นไปได้มากที่สุด

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขนาดภาพ

การเสนองานวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยอนาคต ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยทั้งในและ
 ต่างประเทศ ซึ่งแต่ละเรื่องเป็นงานวิจัยเชิงอนาคตทั้งสิ้น ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

มาลินี อุทธิเสน (2540, หน้า 106-109) ได้ศึกษาอนาคตภาพการพัฒนา
 คุณภาพประชากรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพอนาคต ของการ
 พัฒนาคุณภาพประชากรในจังหวัดศรีสะเกษใน 10 ปีข้างหน้า การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการ
 วิจัยแบบ EDFR การเขียนวงล้ออนาคตและการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-impact
 Analysis) ผู้วิจัยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นตัวอย่งในการวิจัย จำนวน 20
 คน และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพประชากรประกอบด้วย หัวหน้าส่วน
 ราชการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 70 คน ได้มาโดยใช้วิธีการ
 สุ่มแบบเจาะจงใช้วิธีการสัมภาษณ์และแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐานและความน่าจะเป็นของผลกระทบไขว้ ผลการวิจัย
 สรุปได้ดังนี้

ด้านอนาคตภาพ อนาคตภาพในการพัฒนาคุณภาพประชากรในจังหวัดศรีสะเกษใน 10 ปีข้างหน้า จากทัศนะของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพประชากรในจังหวัดศรีสะเกษได้ประมวลภาพอนาคตไว้ดังนี้ อนาคตภาพที่ 1 การพัฒนารายได้ผลผลิตและการมีงานทำ ควรมีการส่งเสริมการกระจายรายได้สู่เกษตรกรศรีสะเกษที่ยากจน ให้สามารถพึ่งตนเองได้และมีการพัฒนาอาชีพการเกษตรที่ยั่งยืน อนาคตภาพที่ 2 การพัฒนาด้านความรู้การศึกษาและวัฒนธรรม โดยเด็กชายและเด็กหญิงศรีสะเกษทุกคนควรจบการศึกษาอย่างน้อย 9 ปี เมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วควรส่งเสริมให้ศึกษาต่อจนถึงในระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา อนาคตภาพที่ 3 การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย ควรพัฒนางานส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค การสุขศึกษาด้วยกลไกสาธารณสุขมูลฐาน โดยความร่วมมือระหว่างชุมชนกับรัฐและระหว่างหน่วยงานของรัฐ อนาคตภาพที่ 4 การพัฒนาด้านสาธารณสุขปโภค การคมนาคม รัฐควรสร้างถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน อำเภอ และจังหวัดที่สามารถใช้ได้ทุกฤดูกาล มีระบบประปาที่สะอาดและปลอดภัยทุกหมู่บ้าน และมีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน อนาคตภาพที่ 5 การพัฒนาด้านแหล่งน้ำควรเน้นการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร โดยการขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติที่ตื้นเขิน และพัฒนาชลประทานขนาดย่อมให้มีน้ำใช้ในการเกษตรเพียงพอตลอดปีอย่างทั่วถึงทั้งจังหวัด อนาคตภาพที่ 6 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนศรีสะเกษมีความตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยร่วมกันอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อยู่ในสภาพที่เหมาะสมตลอดไป อนาคตภาพที่ 7 การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัดศรีสะเกษ ส่งเสริมให้มีการนำเอาเครื่องมือสื่อสารมาใช้ในการสอดส่องดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัดศรีสะเกษอย่างเข้มแข็ง

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบไว้ จากทัศนะของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพประชากรในจังหวัดศรีสะเกษประมวลภาพอนาคตได้ดังนี้ (1) เมื่อเกิดการพัฒนาด้านความรู้การศึกษาและวัฒนธรรม การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย การพัฒนาด้านสาธารณสุขปโภคและการพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัดศรีสะเกษในอนาคตแล้วจะทำให้เกิดการพัฒนาด้านรายได้ ผลผลิต และการมีงานทำอย่างแน่นอน (2) เมื่อเกิดการพัฒนาด้านรายได้ ผลผลิตและการมีงานทำในอนาคตแล้วจะทำให้เกิดการพัฒนาด้านแหล่งน้ำตามมา (3) เมื่อเกิดการพัฒนาด้านแหล่งน้ำในอนาคตแล้ว จะทำให้เกิดการพัฒนาด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในที่สุด

นิลวรรณ แซ่จิว (2543, หน้า 152) ได้ทำการศึกษาอนาคตภาพของการจัดการศึกษาโดยครอบครัว (Home School) ผู้วิจัยได้กำหนดอนาคตภาพ (Scenario) ไว้ 4 ภาพ และสรุปว่าภาพอนาคตที่ 1 เป็นภาพที่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นกับการจัดการศึกษาโดยครอบครัว โดยให้เหตุผลจากการระดมความคิดว่าในกลุ่มผู้เกี่ยวข้องของการที่ภาครัฐได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งให้สิทธิพ่อแม่และผู้ปกครองในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ลูกของตนเองได้นั้นเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม พ่อแม่เกิดความมั่นใจและมีแนวโน้มว่าการจัดการศึกษาที่สนองตอบค่านิยม ความเชื่อ ปรัชญาและวิถีชีวิตของแต่ละครอบครัว และสามารถพัฒนาความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคลให้ชัดเจนกว่าการศึกษาที่มีอยู่ในระบบปัจจุบัน ภาพอนาคตนี้ชี้ให้เห็นว่าจำนวนของครอบครัวที่จัดการศึกษาด้วยการศึกษารูปแบบนี้มากขึ้นด้วย สำหรับหลักสูตรที่ใช้พ่อแม่ส่วนใหญ่จะเป็นผู้จัดทำหลักสูตรของครอบครัวขึ้นเอง โดยยึดหลักสูตรแกนของกระทรวง ศึกษาธิการเป็นหลักอย่างกว้างๆ จากปัจจัยเกี่ยวพันต่างๆ คาดว่าจะทำให้การจัดการศึกษาโดยครอบครัวเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งที่มีจริง ผู้วิจัยได้เสนอผลกระทบของเหตุการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นตามมาโดยนำเสนอ 4 เหตุการณ์ ที่ระบุว่าจัดการศึกษาโดยครอบครัวจะส่งผลให้เกิดเหตุการณ์ที่ตามมา 4 เหตุการณ์ คือ 1) เกิดความหลากหลายในปรัชญาการจัดการศึกษามากขึ้น 2) มีตัวอย่างครอบครัวที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาโดยครอบครัว 3) สังคมยอมรับแนวคิดการจัดการศึกษาโดยครอบครัวมากขึ้น 4) สมาชิกในครอบครัวมีความใกล้ชิดและอบอุ่น เหตุการณ์ทั้งสี่เหตุการณ์นี้มีผลกระทบซึ่งกันและกัน ผลการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ชี้ให้เห็นว่า การทำให้สังคมเกิดการยอมรับการจัดการศึกษาโดยครอบครัวมากขึ้นจะส่งผลให้เกิดความหลากหลายในปรัชญาการศึกษา การมีตัวอย่างครอบครัวที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาโดยครอบครัว และที่สำคัญจะทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความใกล้ชิดและอบอุ่น ดังนั้นการคาดคะเนล่วงหน้าจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีข้อมูลว่าหากจะทำให้สมาชิกมีความอบอุ่น หนทางหนึ่งที่เป็นไปได้ คือการขยายแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยครอบครัวให้กว้างมากขึ้น

อุไรวรรณ วินะพันธุ์ (2545 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอนาคตภาพของการจัดหลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2559) โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดจำนวน 18 ท่าน ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง ใช้วิธีการตอบแบบสอบถามจำนวน 3 รอบ ในการ

รวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่าง ควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินขนาดคุณภาพของการจัดหลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน 11 แนวโน้ม ได้แก่

- 1) คุณลักษณะของผู้เรียน 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) เนื้อหาของหลักสูตร 4) วิธีสอน
- 5) สื่อการเรียนการสอน 6) กิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร 7) การประเมินผล 8) แหล่งงบประมาณ 9) บุคลากร 10) เอกสารหลักสูตรและตำรา และ 11) วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี

ประเมินขนาดคุณภาพทั้ง 11 ภาพ สรุปได้ว่า ในอนาคตเนื้อหาของหลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในมหาวิทยาลัยสงฆ์ จะมีการประยุกต์พุทธธรรมให้เข้ากับศาสตร์ทางสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนของหลักสูตรทั้ง 2 ระดับจะต้องมีพื้นฐานที่เหมือนกันทางด้านคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงปรารถนาและด้านความรู้ เจตคติ ทักษะ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างฉลาด และสามารถดำรงตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นในสังคมได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอไม่เปลี่ยนแปลง แต่สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาโท ควรจะมีศักยภาพทางด้านการคิดวิเคราะห์ เพื่อความลุ่มลึกทางด้านการวิจัยและการปฏิบัติการมากขึ้น

อุดมสิทธิ์ จิตรวิจารณ์ (2545, หน้า 153-160) ได้ศึกษาขนาดคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนในทศวรรษหน้า (ค.ศ. 2012) โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและสิ่งแวดล้อม จำนวน 19 คน ทำซ้ำและป้อนข้อมูลย้อนกลับให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีแบบสอบถามแบบเดลฟาย ที่สร้างขึ้นจากผลการสัมภาษณ์ จำนวน 2 รอบ สถิติที่ใช้พิจารณาตัดสินแนวโน้ม คือ ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และผลต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 และควอไทล์ที่ 1 วัดผลกระทบภาคตัดขวางด้วยแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์ที่เลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์การวิจัย จำนวน 97 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลกระทบภาคตัดขวาง คือ ความน่าจะเป็นขั้นต้น ความน่าจะเป็นแบบเงื่อนไข และค่าอัตราส่วนแอดัมต่อ ผลการศึกษาพบว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนในทศวรรษหน้า เป็นการพัฒนาให้ผู้เรียนฉลาด มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในการดำรงชีวิตเพื่อตนเอง เพื่อมนุษยโลกธรรมชาติ อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข หลักสูตรการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมเป็นหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระบวนการสิ่งแวดล้อมบูรณา

การจากวิถีชีวิต ผู้เรียนเป็นนักวิจัยในท้องถิ่น ครูเป็นผู้สนับสนุนจัดการและเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน สถานศึกษาเป็นแบบจำลองของสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นสถานศึกษาที่สมบูรณ์แบบมีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและคุณภาพสิ่งแวดล้อม ภาพอนาคตที่สร้างขึ้นประกอบด้วยอนาคตภาพ 4 ภาพ ที่สอดคล้องกัน คือ ภาพอนาคตแบบแรก หลักสูตรการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ภาพอนาคตที่สองการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมบูรณาการจากวิถีชีวิต ภาพอนาคตที่สามสถานศึกษาสมบูรณ์แบบ ภาพอนาคตที่สี่ผู้เรียนฉลาดรู้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

รัตนา ไชยตรี และวัชรภรณ์ เกียรติบุญญาฤทธิ (2547) ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ เพื่อกำหนดแนวทางงานวิจัยในการประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูเรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหามี 4 ประการ ได้แก่ ทักษะความสามารถและความรู้ในการทำวิจัย ปัจจัยสนับสนุนจากผู้บริหาร การสนับสนุนด้านงบประมาณ และภาระงานของครูตามลำดับ สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหามี 4 ประการเช่นกัน ได้แก่ การจัดฝึกอบรม ศึกษาดูงานแก่ครู การให้ผู้บริหารอ่านรายงานการวิจัย ให้ข้อเสนอแนะ ดิขมิวิพากษ์วิจารณ์รายงานการวิจัยของครู การจัดสรรงบประมาณให้แก่ครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นงบประมาณด้านการทำวิจัยโดยเฉพาะ และการให้กำลังใจโดยการยกย่องและพิจารณาให้ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ชมพูนุท ร่วมชาติ (2548, หน้า 196-201) ได้ศึกษาอนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2550-2559) มีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสำรวจข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารงานวิจัย และการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตรวิชาชีพครูเพื่อให้ได้คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์และสภาพของการผลิตครูในปัจจุบัน ระยะที่ 2 การศึกษาอนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบ EFR (Ethnographic Future Research) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 16 ท่าน เพื่อให้ได้คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ในอนาคตและลักษณะของหลักสูตรวิชาชีพครูในอนาคต ระยะที่ 3 การร่างอนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการสร้างกงล้ออนาคต (Futures Wheel) มาทำการวิเคราะห์ผลกระทบภาคตัดขวาง (Cross Impact Matrix) โดยใช้

แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู จำนวน 20 ท่าน แล้วนำมาสรุปผลเขียนอนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครู ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ในอนาคตมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ในสาขาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้งอย่างน้อย 2 สาขาวิชา ความรู้ในวิชาชีพครูและความรู้ทั่วไป ในศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านทักษะเฉพาะของแต่ละสาขาวิชา ทักษะวิชาชีพครูทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านคุณลักษณะของความเป็นครูในด้านคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและบุคลิกภาพความเป็นครู 4) ด้านการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น

ลักษณะของหลักสูตรวิชาชีพครูในอนาคตมีทางเลือกให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลาย โดยมีการจัดหลักสูตรเป็นบล็อก (Curriculum Block) ที่มีการบูรณาการภายในกลุ่มวิชาหรือบูรณาการระหว่างกลุ่มวิชา เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาให้เป็นครูที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและทางด้านวิชาการ เนื้อหาสาระของหลักสูตรประกอบด้วย 5 สาระ คือ 1) การศึกษาและอัตลักษณ์ของครูไทย 2) ธรรมชาติของผู้เรียนและการเรียนรู้ 3) หลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) การวิจัยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรเน้นการฝึกปฏิบัติโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based) มีการผสมผสานทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ ส่วนสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ควรผสมผสานกันทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อสมัยใหม่ รวมทั้งแหล่งการเรียนรู้ที่อยู่ในสถาบันและอยู่ในชุมชน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควรมีการประเมินตามสภาพจริง ส่วนการประเมินหลักสูตรควรใช้รูปแบบการวิจัยเชิงประเมินทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ และในการบริหารหลักสูตรควรมีลักษณะแบบการมีส่วนร่วมและมีการกระจายอำนาจ โดยมีคณะกรรมการที่รับผิดชอบประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่ายทั้งภายในและภายนอกคณะครุศาสตร์

โครงการสหสวรรค์ (1996) โดยมี Glenn เป็นผู้บริหารโครงการเป็นโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจาก American Council For The Nations University (AC/UNU) องค์การสหประชาชาติร่วมกับสถาบันสมิทโซเนียนและกลุ่มวิจัยอนาคต ทำการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างเครือข่ายการวิจัยอนาคตทั่วโลก เพื่อพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับโลกในอนาคต ทำให้การคิดที่ได้มีประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองและการศึกษาโดยเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ สร้างโครงการ “Think Tank” เพื่อให้มีการเชื่อมต่อการทางความคิดของบุคคลและองค์กรต่างๆ ทั่วภูมิภาคของโลก และสร้างความเชื่อมโยง

ระหว่างอนาคตที่กำหนดและอนาคตที่เป็นจริง โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ ในระยะที่ 1 ดำเนินการใน ค.ศ. 1992 เป็นการศึกษาสำรวจเพื่อสืบค้นหาค้นหาอนาคตนิยมและผู้เชี่ยวชาญทั่วโลก เพื่อตรวจสอบจำนวนประชากรและประเด็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ระยะที่ 2 ดำเนินการใน ค.ศ. 1993-1994 เป็นการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการวิจัยอนาคตและประเด็นของแอฟริกาในระยะยาว และระยะที่ 3 ดำเนินการใน ค.ศ. 1994-1995 เป็นการรายงานการวิจัยทำให้ความร่วมมือของโปรแกรมอนาคตทั่วโลกว่าจะทำได้อย่างไร และรายงานผลการดำเนินงาน ประสพการณ์ที่ได้รับ และผลการประเมินจากการดำเนินงานในระยะที่ 1 ผลการวิจัยทำให้ได้ภาพอนาคตถึง 200 ภาพในระยะเวลา 25 ปีข้างหน้า วิธีการที่ใช้ในการศึกษามีทั้งการใช้เทคนิคเดลฟาย การตรวจกราด การสร้างภาพอนาคต ทำให้ได้ประเด็นของโลกเป็นชุดๆ รวมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติงานต่างๆ นอกจากนี้เครือข่ายดังกล่าวทำให้ได้ข้อมูลและระบบการประสานงานที่มีความซับซ้อนที่เผยแพร่ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรอการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Cambel (2002) ได้ศึกษาทางเลือกในอนาคตของการศึกษาในโคโรราโด ในปี 1984-2004 โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาของโคโรราโด จำนวน 75 คน ด้วยเทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ทำนายความน่าจะเป็น สิ่งที่น่าปรารถนา และกรอบเวลาของ 110 เหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นของนักเรียน การจัดการด้านเวลา สิ่งแวดล้อมในการเรียน คณะทำงาน ความเกี่ยวข้องของครู ค่าเล่าเรียนและงบประมาณ ผู้ศึกษาได้พัฒนา 2 อนาคตภาพบนพื้นฐานของการทำนายความน่าจะเป็นและไม่น่าจะเป็นของเหตุการณ์ จุดเริ่มต้นอยู่ที่เป้าหมายของการสอนของแต่ละบุคคล จุดสุดท้ายอยู่ที่มาตรฐานของการสอน ผู้วิจัยเน้นย้ำความสำคัญของการดำเนินนโยบายซึ่งแน่ใจว่าจะเกิดเหตุการณ์ที่พึงปรารถนาและหันเหเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงผลกระทบทางลบจากการทำนายและการเป็นปรปักษ์ระหว่างครูและสาธารณะ อนาคตภาพถูกออกแบบเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกผู้กำหนดนโยบายเหมือนกับข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการวางแผนระยะยาวในโรงเรียนระดับ K 12 ในโคโรราโด อนาคตภาพถูกออกแบบเพื่อให้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจสำหรับผู้กำหนดนโยบายทางการศึกษา

Durden (2002) ได้ศึกษาการประยุกต์เทคนิคเดลฟายของการทำนายอนาคตภาพการศึกษาในเวอร์จิเนียตะวันตก กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้บริหารทางการศึกษาจากองค์กรทางการศึกษาในภาคตะวันตกของเวอร์จิเนีย จำนวน 47 คน เทคนิคเดลฟายรอบแรก กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นต่อเหตุการณ์ จำนวน 134 เหตุการณ์ ซึ่งมีความน่าจะเป็นอย่างน้อยร้อยละ 50 ที่จะเกิดเหตุการณ์ในปี 2020 ในรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญจะถูกถามเพื่อทำนายในรอบของเวลาของเหตุการณ์ และระดับผลกระทบและสิ่งที่ปรารถนาสำหรับแต่ละเหตุการณ์ในรอบแรก ในรอบที่ 3 ผลของการทำนายเหตุการณ์ทั้งหมดจำนวน 47 เหตุการณ์ ซึ่งร้อยละ 80 ของจำนวนผู้เชี่ยวชาญบ่งชี้ว่าจะเกิดขึ้น อนาคตภาพถูกสร้างขึ้นบนพื้นฐานของกรอบเวลาของเหตุการณ์ กรอบเวลาจะถูกบริหารตามขอบเขตของหัวข้อ รวมถึงนักเรียนและบุคลากร หลักสูตรการปกครอง การเงิน การอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เทคโนโลยี และเบ็ดเตล็ด ระดับของผลกระทบและสิ่งที่พึงปรารถนาสำหรับแต่ละเหตุการณ์จะถูกตรวจสอบภายในแต่ละขอบเขตของหัวข้อ แนวโน้มในระยะยาวถูกพิสูจน์ ซึ่งมีความสำคัญต่อนักการศึกษาและนักวางแผนทางการศึกษา ท่ามกลางแนวโน้มเหล่านี้ คือ ความสามารถในการตรวจสอบ และความคาดหวังการบรรลุผลสำเร็จของนักเรียนและพฤติกรรมที่เพิ่มขึ้น โรงเรียนจะมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในการแก้ไขปัญหาของสังคม อนาคตภาพของครูในระยะสั้นจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในกองทุนการเงิน และรูปแบบคณะทำงานการศึกษาจะมีการแข่งขันเพิ่มขึ้นในภาคเอกชน เทคโนโลยีจะมีบทบาทเพิ่มขึ้นในกระบวนการทางการศึกษา ระบบใหม่ของการเงินทางการศึกษาจะถูกพัฒนาขึ้น และจะมีการเน้นย้ำถึงการปรับปรุงการอำนวยความสะดวกของโรงเรียนตลอดเวอร์จิเนียตะวันตก

การวิจัยคาดการณ์อนาคตด้านเทคโนโลยีของประเทศสวีเดน (Bjorn และ Lubeck, 2003) เป็นโครงการที่เกิดขึ้น เนื่องจากแรงกดดันของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและการเมืองที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และที่สำคัญคือการได้รับแรงกระตุ้นจากการเผยแพร่การวิจัยคาดการณ์อนาคตด้านเทคโนโลยีของประเทศอังกฤษ ซึ่งนำเสนอกับ IVA (The Royal Swedish Academy Of Engineering Sciences) ในเดือนเมษายน ค.ศ.1996 แม้ว่าการศึกษาอนาคตทางด้านเทคโนโลยีส่วนใหญ่มีมาตั้งแต่ในทศวรรษที่ 1980 แต่ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยในองค์กรภาคเอกชน และใน ค.ศ.1990 ความผันผวนทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นทำให้ความสนใจในการวิจัยการคาดการณ์อนาคตเพิ่มสูงขึ้น โดยความร่วมมือภายใต้ระหว่างสมาคมพันธมิตรอุตสาหกรรมของสวีเดน (Federation of Swedish Industries)

มูลนิธิเพื่อการวิจัยยุทธศาสตร์ (Foundation for Strategic Research) IVA และ NUTEK (The Swedish National Board for Industrial and Technical Development) ได้ร่วมกันจัดตั้งคณะกรรมการศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการคาดการณ์อนาคตด้านเทคโนโลยีขึ้นใน ค.ศ.1997 และได้จัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการจาก 30 องค์กรที่สนใจเพื่อให้การสนับสนุน และได้จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลเพื่อทำหน้าที่ติดตาม และประเมินผลโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Panel) ด้วยการจัดประชุม สัมมนา ฯลฯ ที่คัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการออกเป็น 8 กลุ่ม คือ กลุ่มการแพทย์และการดูแลสุขภาพ กลุ่มชีววิทยาทางธรรมชาติ กลุ่มโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม ด้านระบบการผลิต ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการหมุนเวียนวัตถุดิบในชุมชน ด้านอุตสาหกรรมบริการ และด้านการศึกษาและการเรียนรู้ จำนวน 130 คน ผลการดำเนินงานทำให้ได้ภาพอนาคตภาพ 4 ภาพ โดยอาศัยลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นฐานในการสร้างภาพอนาคต และนำภาพอนาคตที่สร้างขึ้นมาใช้ในการจำแนกระดับการทำงานของแต่ละกลุ่มเพื่อให้เกิดภาพอนาคตนั้น ผลการศึกษาพบว่า การวิจัยคาดการณ์อนาคตเป็นกระบวนการวิจัยที่มีความแกร่ง มีการระดมความคิดและมีเครือข่ายผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับสูง และทำให้มีการจัดอันดับความสำคัญในการวิจัยและพัฒนาในภาครัฐ แต่ทั้งนี้พบว่าโครงการวิจัยดังกล่าวพบว่า การนิยามพันธกิจยังมีความคลุมเครืออยู่บ้าง และเวลาในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญน้อยเกินไปทำให้ไม่มีเวลามากพอสำหรับการวิเคราะห์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยอนาคตทั้งในและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยอนาคตมีการศึกษาในแง่มุมต่างๆ อย่างหลากหลาย ได้แก่ ด้านการศึกษา การพัฒนาชุมชน การแพทย์พยาบาล ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับอนาคตภาพ ด้านการศึกษาของโรงเรียน และด้านปัญหาสังคม งานวิจัยจำนวนมากศึกษาอนาคตภาพโดยใช้เทคนิคเดลฟาย EFR หรือเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR กลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษาอนาคตภาพ ส่วนมากจะศึกษาจากความคิดเห็น ประสบการณ์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ส่วนการวิจัยเชิงอนาคตภาพทางด้านการพัฒนามักใช้วิธีการที่หลากหลายมากกว่าจะใช้เทคนิคการวิจัยวิธีใดวิธีหนึ่ง ซึ่งจะก่อให้เกิดความยืดหยุ่นและครอบคลุมเนื้อหาสาระได้อย่างกว้างขวาง ประมวลผลความเป็นไปได้ในอนาคตได้แนวทางมากมายหลายมิติ ได้แก่ เทคนิคการวิจัยอนาคตภาพแบบ EDFR การสร้างวงล้ออนาคต การวิเคราะห์

ผลกระทบไขว้ การสร้างอนาคตภาพ ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะนำเทคนิคการวิจัยหลายแบบ ผสมผสานกันในการศึกษาอนาคตภาพของการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคม อาเซียน พ.ศ. 2558-2567 ในครั้งนี้ด้วย

จากข้อสรุปดังกล่าวเบื้องต้น เมื่อนำไปผนวกกับข้อมูลที่ได้จากการ สังเคราะห์องค์ประกอบของการอาชีวศึกษาเอกชนไทย ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ภาคราชการสถานอาชีวศึกษาเอกชน การศึกษาอนาคตภาพการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุค ประชาคมอาเซียน พ.ศ.2558-2567 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR การ สร้างวงล้ออนาคต การวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มเหตุการณ์สืบเนื่อง และ การเขียนอนาคตภาพพร้อมกันในการสร้างภาพอนาคตหลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษา เนื่องจาก การศึกษาอนาคตจะมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้นจากการใช้เทคนิคการวิจัยที่หลากหลาย มากกว่าจะใช้เทคนิคการวิจัยวิธีใดวิธีหนึ่ง (Technology Futures, 2002: online) การใช้ เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จะทำให้ได้อนาคตภาพการ อาชีวศึกษาเอกชนไทยตามทัศนะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่เพียงกลุ่มเดียว การสรุปฉันทมติ ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ได้ว่าเป็นจริงจึงอาจไม่ถูกต้อง (McLean, 1976, P. 346) ใน ขณะเดียวกันเหตุการณ์ที่ทำนายอาจมีผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การใช้เทคนิคการสร้างวง ล้ออนาคตเพื่อกำหนดผลสืบเนื่องของแนวโน้มเหตุการณ์ที่ได้จากขั้นตอนเดลฟาย และการ วิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มเหตุการณ์สืบเนื่องที่ทำนาย จะช่วยในการปรับปรุง ความถูกต้องของเทคนิคเดลฟาย และก่อให้เกิดอนาคตภาพที่เป็นไปได้ (Enzer, 1983, P. 74 ; citing Gordon และ Hayward, 1968) จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำเทคนิคการ วิจัยแบบ EDFR การสร้างวงล้ออนาคต การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ระหว่างแนวโน้ม เหตุการณ์สืบเนื่อง และการเขียนอนาคตภาพมาประยุกต์ใช้ในการสร้างภาพอนาคตการ อาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคมอาเซียนระหว่าง พ.ศ.2558-2567 เนื่องจากการใช้ เทคนิคการวิจัยดังกล่าวร่วมกันจะก่อให้เกิดความยืดหยุ่นและครอบคลุมเนื้อหาสาระได้ อย่างกว้างขวาง ไม่มีขอบเขตจำกัด ประมวลผลความเป็นไปได้ในอนาคตได้แนวทาง หลากหลาย สามารถทำนายไปถึงผลที่ตามมา และอาจกำหนดธรรมชาติและระดับของ การปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของคุณลักษณะหรือมโนทัศน์ใดๆที่ศึกษาวิจัยได้ ทำให้ สามารถศึกษาได้จากปัจจัยตัวป้อน (Inputs) จำนวนมาก และครอบคลุมหลายมิติของ ปัญหาในการวิจัย (อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์, 2537, หน้า 64) สอดคล้องกับคำกล่าว ของ Heydinger และ Zentner, (1983, P. 63) ที่ว่า ควรจะนำระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

(ตัวเลข) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (การตัดสินใจของมนุษย์) มาใช้ร่วมกันเมื่อ
ต้องการศึกษาในเรื่องอนาคตภาพ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำเทคนิคการวิจัย
ดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาอนาคตภาพการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคมอาเซียน
ระหว่าง พ.ศ.2558-2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี